МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ
„СВЕТИ НИКОЛЕ“
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

ФАКУЛТЕТ ЗА ТЕХНИЧКИ НАУКИ И ИНФОРМАТИКА
СТУДИСКА ПРОГРАМА: БЕЗБЕДНОСТ ПРИ РАБОТА

МАГИСТЕРСКА РАБОТА

ЕФЕКТИ ОД СТРЕС И ПСИХОСОЦИЈАЛНИ РИЗИЦИ НА РАБОТНО МЕСТО ВРЗ БЕЗБЕДНОСТА ПРИ РАБОТА

СТУДЕНТ: ЕЛЕНА АЛЕКСОВСКА
БРОЈ НА ИНДЕКС: 235015
МЕНТОР:ПРОФ. Д-Р ЦВЕТАНКА МИТРЕВСКА

Свети Николе, 2025

REPUBLIC OF NORTH MACEDONIA
FACULTY OD TEHNICAL SCIENCES AND INFORMATICS
STUDY PROGRAM: OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH

MASTER'S THESIS

EFFECTS OF STRESS AND PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE WORKPLACE ON OCCUPATIONAL SAFETY

STUDENT: ELENA ALEKSOVSKA

INDEX NUMBER: 235015

MENTOR: PROF. DR. CVETANKA MITREVSKA

Sveti Nikole, 2025

АПСТРАКТ

Овој магистерски труд е насочен кон анализа на ефектите од стресот и психосоцијалните ризици на работното место врз безбедноста при работа, со посебен фокус на градежната индустрија. Предмет на истражувањето е степенот на изложеност на градежните работници на психофизички напори, нивната перцепција за работната средина и присуството на организациски и социјални фактори кои придонесуваат за зголемен стрес и намалена безбедност. Целта е да се идентификуваат главните ризици и да се понудат препораки за нивно управување. Истражувањето е спроведено со примена на анкета како главна техника за прибирање на податоци, директно на терен во повеќе градежни компании. Од самите резултати произлегува дека недостатокот на едукација, недоволната комуникација и лошата организација го интензивираат стресот и го зголемуваат ризикот по безбедноста. Како решение се предлагаат системски мерки, обуки и подобрување на организациската култура за унапредување.

Главни зборови: градежништво, психосоцијални ризици, стрес, работна безбедност.

ABSTRACT

This master's thesis is aimed at analyzing the effects of stress and psychosocial risks in the workplace on occupational safety, with a special focus on the construction industry. The subject of the research is the degree of exposure of construction workers to psychophysical efforts, their perception of the work environment and the presence of organizational and social factors that contribute to increased stress and reduced safety. The aim is to identify the main risks and to offer recommendations for their management. The research was conducted using a survey as the main technique for collecting data, directly in the field in several construction companies. The results show that the lack of education, insufficient communication and poor organization intensify stress and increase safety risks. As a solution, systemic measures, training and improvement of the organizational culture for promotion are proposed.

Key words: construction, psychosocial risks, stress, occupational safety.

СОДРЖИНА

АПСТРАКТ.....3

ABSTRACT.....4

ВОВЕД.....9

I. ТЕОРЕТСКИ ДЕЛ.....12

1.1 Значење на психологијата и нејзината поврзаност со стресот на работното место. 12

1.2 Стрес и психосоцијални ризици како фактори на безбедност при работа.....15

1.2.1 Влијание на стресот на работното место 16

1.2.2 Видови стрес на работното место..... 21

1.2.3 Психосоцијални ризици на работното место..... 23

1.2.4 Извори на стрес на работното место..... 25

1.2.5 Последици од стресот по индивидуата и организацијата..... 26

1.3 Мотивацијата и задоволството како фактори на безбедност при работа.....32

1.3.1 Мотивација и нејзини компоненти 34

1.3.2 Работен напор и незадоволство на работно место 36

1.4 Безбедност и здравје при работа 39

1.4.1 Законски рамки и регулативи..... 40

1.4.2 Улогата на безбедносниот инженер во управување со ризици 42

1.4.3 Врската помеѓу психосоцијалните ризици и несреќи при работа..... 43

1.5 Компаративен осврт..... 44

2 МЕТОДОЛОГИЈА.....46

2.1 Метод на прибирање на податоци.....46

2.2 Профил на испитаниците..... 47

2.3 Цели и хипотези на истражувањето.....48

2.4 Очекувани резултати и нивна научна оправданост.....49

3 АНАЛИЗА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО.....50

3.1 Дискусија..... 70

3.1.1 Работна средина, услови и организациска култура 72

3.1.2 Присуство на стресогенски фактори во анализираните градежни компании 73

3.1.3 Идентификувани ризици и потенцијални последици 74

3.2 Мерки за управување со психосоцијални ризици и намалување на стресот.....…76

3.2.1 Организациски пристап..... 76

3.2.2 Индивидуални стратегии..... 78

3.2.3 Улогата на менаџментот во однос на психосоцијалните ризици врз градежните работници..... 79

3.2.4 Предлогмерки за подобрување на безбедноста 80

3.2.5 Обуки и интервенции за ментално здравје кај вработените..... 81

ЗАКЛУЧОК.....85

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА.....89

ПРИЛОЗИ.....95

ЛИСТА НА ДИЈАГРАМИ

Дијаграм бр.1 Циклус на мотивација кај работниците *36*
Дијаграм бр.2 Возраст..... *51*
Дијаграм бр.3 Образование..... *52*
Дијаграм бр.4 Семејна состојба *53*
Дијаграм бр.5 Работно искуство..... *54*
Дијаграм бр.6 Претходно искуство во странство *55*
Дијаграм бр.7 Прашање 1. ..... *56*
Дијаграм бр.8 Прашање 2. ..... *57*
Дијаграм бр.9 Прашање 3. ..... *58*
Дијаграм бр.10 Прашање 4. ..... *59*
Дијаграм бр.11 Прашање 5. ..... *60*
Дијаграм бр.12 Прашање 6. ..... *61*
Дијаграм бр.13 Прашање 7. ..... *62*
Дијаграм бр.14 Прашање 8. ..... *63*
Дијаграм бр.15 Прашање 9. ..... *64*
Дијаграм бр.16 Прашање 10. ..... *65*
Дијаграм бр.17 Прашање 11. ..... *66*
Дијаграм бр.18 Прашање 12. ..... *67*
Дијаграм бр.19 Прашање 13. ..... *68*
Дијаграм бр.20 Прашање 14. ..... *69*
Дијаграм бр.21 Прашање 15. ..... *70*

ЛИСТА НА ТАБЕЛИ

Табела 1 Реакции на стрес *28*

ЛИСТА НА СЛИКИ

Слика 1 Стрес на работно место ..... ***Error! Bookmark not defined.***

Слика 2 Голем стрес на работа кој може да биде тригер за депресија 17
*Слика 3 Безбедност и здравје при работа во градежништвото**Error! Bookmark not defined.***

КОРИСТЕНИ КРАТЕНКИ

СЗО - Светска здравствена организација
САД - Соединети Американски Држави
ЕУ - Европска Унија
WHO - World Health Organization

ВОВЕД

Во денешно време, кога работното место станува се побрзо, подинамично и поизложено на разни притисоци, темата за психосоцијални ризици и стрес добива се поголема важност. Луѓето поминуваат значителен дел од денот на работа, а тоа значи дека квалитетот на работната средина директно влијае врз нивното здравје и благосостојба.

Темата е особено значајна затоа што се однесува на менталното здравје на вработените, кое често знае да биде занемарено, иако има огромно влијание врз продуктивноста, мотивацијата и целокупната атмосфера на работа.

Психосоцијалните ризици вклучуваат стрес, насилство, мобинг, несигурност, прекумерна работна обврска и недоволна поддршка. Ако овие фактори не се препознаат и не се менаџираат навреме, може да доведат до сериозни последици, како што се депресија, анксиозност, конфликти во работната средина и дури напуштање на работното место. Овие појави не само што го загрозуваат здравјето на вработените, туку и носат трошоци за организациите и општеството во целина. Затоа, важно е темата да се истражи подетално и да се предложат практични решенија.

Стресот е природен заштитен одговор на телото, предизвикан од древен дел од мозокот наречен амигдала. Пред илјадници години, овој одговор им помогнал на нашите предци да преживеат во реална опасност, како што е бегањето од предатор. Телото веднаш се мобилизирало, ослободувајќи стрес хормони како што се кортизол и адреналин, што ја зголемило физичката способност за борба или бегство.Денес, луѓето се соочуваат со различни предизвици: рокови, конфликти на работа, преоптоварување, но телото реагира на ист начин како во античко време. Проблемот е што, за разлика од краткорочната закана, овие фактори можат да дејствуваат долго време и телото е во состојба на постојана напнатост. Акумулацијата на вакви реакции доведува до хроничен стрес, кој може сериозно да го наруши здравјето - и менталното и физичкото. Затоа е важно да не се игнорираат сигналите на самото тело и да се преземат навремени мерки за закрепнување.

Со зголемување на јавната свест за менталното здравје, оваа тема станува се порелевантна и во јавната политика и во стратешките планови на компаниите. Се повеќе

организации се обидуваат да воспостават здрави работни услови, но многу од нив се уште немаат конкретни алатки или знаење како да го направат тоа. Затоа е важно да се соберат податоци, искуства и добри практики кои ќе помогнат при формулирање на политики и интервенции што се ефикасни и реално применливи.

Иако темата се третира се почесто, сепак постои недоволно истражување во контекст на конкретни работни средини, особено во рамки на нашата земја, па преку ова истражување се поставува прашањето: *Колку се присутни психосоцијалните ризици на работното место и какви стратегии можат да се применат за нивно намалување?*

Истражувањето има за цел да ја испита перцепцијата на вработените за нивото на стрес на работното местои изворите од кои тој произлегува. Проблемот не е само дали вработените чувствуваат стрес, туку и како тој се менаџира, дали постојат организирани обуки, какви се ставовите на менаџментот и дали се применуваат конкретни мерки. Направен е и осврт на личните стратегии кои вработените ги користат за справување со стресот, што е исто така значаен дел од проблемот кој се истражува за да се добие поширока слика за тоа како индивидуалните и организациските фактори се преплетуваат.

Основниот проблем се поставува околу тоа дали постојат соодветни механизми за управување со психосоцијалните ризици и дали организациите преземаат активности за заштита на менталното здравје. Доколку не постојат ефективни практики, тогаш постои ризик од долготрајно влошување на работната атмосфера, зголемена флуктуација на кадар и појава на професионално прегорување. Поради тоа, проблемот не треба да се гледа само како индивидуален предизвик на секој вработен, туку како системски аспект кој бара институционален пристап.

Се појавува и прашањето дали постои доволна едукација и подигната свест кај менаџментот и вработените за значењето на психосоцијалните ризици. Ако ваквите појави се сметаат за „нормални“ или „составен дел од работата“ тогаш постои опасност истите да се игнорираат и да не се третираат на соодветен начин. Затоа, истражувањето ќе се обиде да утврди до кој степен вработените се информирани за овие појави и дали имаат пристап до обуки, поддршка или други интервенции.

Истражувачкиот проблем е насочен кон утврдување на тековната состојба во организациското контекст, односно дали се преземаат мерки и колку се тие ефективни.

Присутна е и анализа на факторите кои влијаат врз појавата на стрес и психосоцијални ризиции идентификација на добри практики кои можат да се предложат како решенија. На тој начин, темата ќе се разработи од повеќе агли: индивидуална, организациска и системска за сеопфатна поставеност на проблемот.

I. ТЕОРЕТСКИ ДЕЛ

1.1 Значење на психологијата и нејзината поврзаност со стресот на работното место

Работниот стрес претставува психолошка и физичка реакција на човекот кога барањата на работното место ги надминуваат неговите можности, ресурси или потреби. Психологијата има клучна улога во разбирањето и управувањето со стресот на работното место. Со примена на психолошки знаења и техники, организациите можат да создадат поздрави работни услови, да ја зголемат продуктивноста и да го подобрат менталното здравје на своите вработени.

Психологијата на работа е всушност еден вид „огледало“ во кое се гледа вистинската динамика на човекот во работното опкружување. Не се сведува само на теории и дефиниции, туку на практично разбирање на тоа *како размислуваме, се чувствуваме и реагираме на работното место*.



Слика бр.1. *Стрес на работно место*

Денес, кога темпото е брзо, роковите кратки и очекувањата се поголеми, психолошките фактори стануваат исто толку важни колку и техничките вештини.

Тука е и емоционалната интелигенција, која ни помага да се насочи индивидуалното и колективното размислување со цел да се подобрат резултатите. Емоционалната интелигенција на работното место „има влијание на интра- и интерперсонално ниво врз начинот на кој се доживуваат различните ситуации“, па оттука е од голема важност организациите да располагаат со професионалци по психологија кои ќе ги поддржат и зајакнат социјалните вештини на работниците преку емоционалната интелигенција. Ако човек не може да ги препознае сопствените фрустрации, ризикува да ги пренесе во работниот процес - што често води кон конфликти, грешки и паѓање на концентрацијата.

Од психолошки аспект, секоја работа претставува и емоционално искуство. Работникот не е само извршител на задачи, туку и личност со сопствени потреби, очекувања и граници. Кога тие граници се преминати - било поради притисок, нејасни улоги или недоволна поддршка од раководството - започнува акумулација на стрес. Токму затоа, психологијата на работа не смее да се гледа како апстрактна дисциплина, туку како дел од системот за безбедност и благосостојба на работникот. Вештините за управување со стрес, тимската комуникација и решавањето конфликти не се луксуз, туку предуслов за здраво работно опкружување.

Во овој контекст, грижата за квалитетот на животот на работа добила на значење во 70-тите години во САД, благодарение на движењата за квалитет на животот на работа, стекнувајќи социјално и институционално признание (Segurado и Agullo, 2002). Во тој правец, мотивацијата на ова движење произлегува од потребата за хуманизирање на работната средина, со особено внимание кон развојот на човечкиот фактор и подобрување на неговиот квалитет на живот.

Поради ова, проучувањето на квалитетот на работниот живот најчесто се разгледува од две големи теориско-методолошки перспективи: од една страна, квалитетот на животната средина на работа, а од друга страна, од перспектива на квалитетот на животот во рамките на самото работно место.

Главните разлики помеѓу двата пристапи се:

а) целите кои ги следат во својата намера да го подобрат квалитетот на животот на работа;

б) работната средина;

в) фокусот на анализата во кој го насочуваат своето внимание;

г) нивото на општост на нивната анализа на работниот живот

Кога станува збор за перспективата на психолошкиот квалитет на работниот живот, таа се фокусира на работникот, „развивајќи микроанализа на оние конкретни елементи кои ги сочинуваат различните работни ситуации во кои директно учествува поединецот па така, во психолошкиот квалитет на работниот живот се сметаат за значајни субјективните аспекти на работата, со што му се дава на работникот истакната улога.

Како последица, оние организации кои не ја промовираат емоционалната интелигенција кај своите работници, „се изложуваат на ризик да ги загрозат меѓучовечките односи (тимската работа) и развојот на компетенции кои придонесуваат за индивидуален раст, како што е лидерството.

Работната психологија не е сама по себе една од поддисциплините на психологијата, туку е област на применета психологија, бидејќи работните психолози користат концепти, теории и техники кои потекнуваат од сите области на основната психологија, кои не се меѓусебно исклучиви, затоа што „проучувањето на поединците во рамките на нивната работа од различни перспективи често е неопходно за целосно разбирање на анализираната тема“ (Arnold и Randall, 2012, стр. 5).

Организациите премалку внимание посветуваат на психолошката страна на безбедноста. Често се инвестира во машини, процедури и обуки, но се заборава дека најчестите грешки на работа не се резултат на техничко незнаење, туку на ментален замор, раздразливост и емоционален притисок. Работник кој е под постојан стрес не размислува трезвено, па така и наједноставните задачи стануваат ризични. Затоа, примената на психологијата во организациите треба да има конкретна цел - да го заштити човекот како центар на производниот процес, а не само да го следи неговиот учинок.

Психолошки стабилниот вработен е најдобрата превенција против професионални ризици. Психологијата на работа не е само наука што анализира, туку и практична поддршка - алатка за создавање култура на разбирање, емоционална зрелост и безбедност. А кога ќе се постигне тоа, организацијата не само што станува поефикасна, туку и почовечна.

1.2 Стрес и психосоцијални ризици како фактори на безбедност при работа

И ден денеска, стресот и психосоцијалните ризици се меѓу најчесто дискутираните и најзначајните теми во областа на трудовото здравје и безбедност. Работната средина постојано се менува - со зголемена конкуренција, брзи технолошки промени, зголемени барања кон вработените и недостиг на стабилност - што го прави прашањето за стресот не само актуелно, туку и важно за долготрајната продуктивност и благосостојба на работната сила.

Теоретските пристапи кон дефинирање и објаснување на стресот варираат, но најчесто се фокусираат на односот помеѓу индивидуата и нејзината работна околина. Стресот е не само реакција на надворешни фактори, туку и процес кој вклучува интерпретација и адаптација.

Психосоцијалните ризици, од друга страна, се поврзани со дизајнот, организацијата и управувањето со работатаи со социјалниот контекст на работното место. Овие ризици можат да влијаат врз психолошката и физичката здравствена состојба на вработенитеи врз општата ефикасност на организацијата.

Типични психосоцијални ризици вклучуваат:

- прекумерен работен притисок;
- недостаток на контрола;
- лоша комуникација;
- несоодветна распределба на улоги;
- недостиг на поддршка од менаџментот или колегите;
- насилство или мобинг.

За разлика од традиционалните физички и хемиски ризици, психосоцијалните фактори се потешко мерливи и често се занемарени, иако нивното влијание врз здравјето е подеднакво значајно. Затоа, теоретскиот пристап кон овие појави мора да вклучува:

- анализа на организациската култура;

- интерперсоналните односи и
- индивидуалните стратегии за справување.

Воведувањето на систематски пристап кон идентификација и управување со психосоцијалните ризици претставува суштински дел од современите програми за безбедност и здравје при работаи од општата стратегија за човечки ресурси во секоја модерна организација.

1.2.1 Влијание на стресот на работното место

Стресот на работното место не е само моментална непријатност или нервоза - тоа е процес што постепено го троши и телото и умот на работникот. Кога се говори за стрес, многумина помислуваат на нешто нормално и секојдневно, но ретко кој сфаќа колку длабоко може да влијае врз концентрацијата, донесувањето одлуки и безбедноста во извршувањето на задачите.За Светската здравствена организација (WHO) работниот стрес се „штетни физички и емоционални реакции што често се јавуваат кога барањата на работното место не се во согласност со можностите, ресурсите или потребите на вработениот. Тука се огледа важноста на хармонијата меѓу барањата на работата и индивидуалните ресурси, каде несоодветната рамнотежа доведува до негативни психофизички последици.

Секој вработен има различен праг на толеранција, но кога барањата на работното место се поголеми од ресурсите што ги поседува, се создава притисок кој не само што ја намалува ефикасноста, туку и ја зголемува веројатноста за грешки, повреди и конфликти.

Не само силните, акутни влијанија, туку и помалите стресни ситуации доведуваат до негативни реакции. Затоа, продолжениот психолошки стрес и депресијата, исто така, можат да доведат до болести.Како вид на стрес, окупациониот стрес е подмножество на општ стрес, при што се опфаќаат специфични ризични фактори како преоптоварување, конфликти и непредвидливост на работното место.



Слика бр.2. *Голем стрес на работа кој може да биде тригер за депресија*

Работата претставува најбезбеден начин за обезбедување на егзистенција кај човекот, а исто така се смета и за најкористен начин за остварување на улога во современите општества. Во овој контекст, луѓето посветуваат значителен дел од својот возрасен живот на работа, па често се случува да поминуваат повеќе време на пат до работното место и на самото работно место, отколку дома со семејството или во рекреативни активности. Како последица на тоа, работата претставува фундаментален и суштински елемент во животот на човекот - не само затоа што преку неа се обезбедува приход и се троши голем дел од времето и енергијата, туку и затоа што таа вклучува психолошки и ментални аспекти кои одат подалеку од самата финансиска компензација (Bastardo, 2014).

Кога мотивацијата е негативно засегната, стресот се јавува како реакција.

Во современото општество, кое се карактеризира со брзи промени, високи барања и постојана конкуренција, стресот на работното место станува една од најзначајните теми во областа на организациската психологија и менаџментот. Работното опкружување, кое порано претставувало извор на сигурност и лична афирмација, сè почесто се перцепира како извор на притисок, несигурност и емоционално исцрпување. Светската здравствена организација (СЗО) го дефинира стресот како „реакција на човекот на секоја ситуација која бара психолошка или физичка адаптација надвор од неговите тековни можности“.

Кога оваа реакција се јавува во контекст на работното место, последиците може да бидат далекусежни — не само за поединецот, туку и за целата организација.

1. Причини и извори на стрес на работното место

Изворите на работен стрес можат да се класифицираат во неколку категории: организациски, интерперсонални и индивидуални фактори.

Организациските фактори вклучуваат прекумерно работно оптоварување, нејасно дефинирани улоги, кратки рокови и ограничени ресурси. Недостатокот на контрола врз работните процеси, лошата комуникација и авторитарниот стил на менаџмент дополнително го интензивираат чувството на стрес. Интерперсоналните односи на работното место, како конфликти со колеги, натпреварливост и нефер третман, создаваат хроничен емоционален товар. На индивидуално ниво, личните карактеристики — како перфекционизам, ниска отпорност на притисок или недоволни стратегии за справување — можат да придонесат за зголемена ранливост на стрес.

2. Психолошки и физиолошки последици од стресот

Последиците од долготрајниот стрес се комплексни и се манифестираат на повеќе нивоа.

На физиолошко ниво, стресот активира зголемено лачење на хормони како адреналин и кортизол, што може да доведе до покачен крвен притисок, срцеви заболувања и нарушен имунолошки систем.

На психолошко ниво, се јавуваат симптоми како раздразливост, анксиозност, депресија и емоционално исцрпување. Со тек на време, оваа состојба може да резултира со синдром на прегорување (burnout), кој се карактеризира со губење на мотивација, чувство на безвредност и отуѓеност од работата.

3. Последици за организацијата

Од перспектива на организациското функционирање, стресот кај вработените има директно влијание врз продуктивноста, квалитетот на работа и организациската култура. Вработените кои се под постојан стрес имаат тенденција да прават повеќе грешки, да имаат зголемена отсутност и пониска работна мотивација. Тоа резултира со поголеми

трошоци за компанијата – вклучувајќи зголемени здравствени издатоци, потреба од дополнителни обуки и флуктуација на кадарот. Истражувањата покажуваат дека организациите кои не вложуваат во превенција и управување со стресот имаат пониска организациска ефикасност и намалена иновативност.

4. Управување и превенција на работниот стрес

Справувањето со стресот на работното место бара систематски пристап кој ја вклучува и индивидуалната и организациската димензија.

На индивидуално ниво, се препорачува развивање на вештини за управување со времето, одржување на здрав баланс меѓу професионалниот и приватниот живот, редовна физичка активност и примена на техники за релаксација, како медитација и свесно дишење.

На организациско ниво, клучна е улогата на менаџментот во создавање поддржувачка работна средина. Јасна распределба на задачи, редовна комуникација, можности за професионален развој и промоција на тимска култура се основни елементи за намалување на стресот.

Воведувањето програми за ментално здравје и редовни обуки за управување со стресот придонесуваат кон зголемена психолошка благосостојба и подобри организациски резултати.

5. Улогата на организациската култура

Организациската култура претставува еден од најмоќните механизми за регулирање на нивото на стрес на работното место. Култури што промовираат отвореност, доверба и соработка ја намалуваат перцепцијата на стрес, додека култури засновани на страв, казна или постојана конкуренција го зголемуваат. Поддржувачката култура, во која менаџерите се достапни и ги охрабруваат вработените, создава чувство на сигурност и припадност – фактори што се покажале како клучни за долгорочна организациска стабилност.

Стресот на работното место е неизбежен дел од современата професионална реалност, но неговото влијание може значително да се намали преку соодветно препознавање, превенција и управување. Хроничниот стрес не е само индивидуален проблем – тој е

индикатор за системски слабости во организацијата. Затоа, менаџерите и организациските лидери треба да го третираат управувањето со стресот како стратешка инвестиција во човечкиот капитал, а не како дополнителен трошок. Само преку холистички пристап, кој ги комбинира индивидуалните стратегии за справување и организациските политики за поддршка, може да се создаде здрава, продуктивна и одржлива работна средина.

До 2000 година, Светската здравствена организација (СЗО) го прогласи синдромот на изгореност (Burnout) како фактор на работен ризик, бидејќи го загрозува здравјето и животот на оној што го доживува, поради неговата способност да влијае на квалитетот на животот и менталното здравје на поединецот. Затоа, управувањето со стресот треба да биде дел од системот за безбедност при работа, а не само индивидуална одговорност.

Теориите за стрес не се само академски објаснувања на тоа зошто се чувствуваме под притисок - тие претставуваат важни алатки за разбирање на човечкото однесување на работното место. Преку нив, може да се согледа како различни психолошки и биолошки фактори влијаат врз концентрацијата, одлуките и односот кон безбедноста при работа. Ако подобро се разбере како настанува и се развива стресот, полесно е да се предвидат ризични ситуации и да се создаде работна средина што ги штити луѓето - не само физички, туку и психички.

Психоаналитичка теорија на стресот

Психоаналитичката теорија го објаснува стресот преку внатрешните конфликти на човекот - стравови, незадоволства, потиснати емоции. Ако се пренесе во организациски контекст, таа покажува дека вработените кои чувствуваат неправда, несигурност или недоволна поддршка, често развиваат психосоматски симптоми - од замор до хронични болести. Ова има директна врска со безбедноста: лице што е емоционално исцрпено или демотивирано е помалку внимателно и посклони кон повреди. Дополнително, таквите состојби се пренесуваат и на колегите, создавајќи „психолошки синџир“ на напнатост во работниот колектив. Затоа, оваа теорија е потсетник дека безбедноста не е само кацига и ракавици - таа започнува со внатрешниот мир на човекот.

1.2.2 Видови стрес на работното место

На работното место може да се јави во форма на акутен или хроничен.

Акутниот стрес е краткотраен и има јасно дефиниран почеток и крај, најчесто предизвикан од одредена, привремена ситуација. Акутниот стрес се јавува во пократок временски период и обично има релативно јасна почетна и крајна точка. Овој вид на стрес може да биде адаптивен, бидејќи го активира „fight-or-flight“ одговорот што ги подобрува перформансите при итни ситуации.На работното место, вакви реакции се јавуваат, на пример, при итен рок, неочекуван технички проблем или конфликт со колега. Во вакви случаи, телото реагира брзо, а ако ситуацијата се реши, стресот се намалува и не остава долготрајни последици. Проблемот настанува кога овие краткотрајни стресови стануваат секојдневие.

Хроничниот стрес е предизвикан од трајни фактори или неповолни услови кои продолжуваат со месеци или години како „физиолошки или психолошки одговор предизвикан од долготраен внатрешен или надворешен стресор“ и истиот доведува до „алостатско оптоварување “ што предизвикува долготрајни здравствени последици, како на пример висок крвен притисок и оштетување на нервниот систем. Во контекст на безбедноста при работа, хроничниот стрес е најопасен - го намалува вниманието, ја зголемува раздразливоста и го нарушува фокусот, што може директно да доведе до повреди или неправилно извршување на задачите. Затоа е важно работодавачите да препознаат кога стресот преминува од краткотраен во хроничен и да преземат превентивни мерки.

Постојат и други категории како епизоден акутен стрес -кој се јавува кај лица постојано изложени на кратки, но повторувани стресни настани. Американската психолошка асоцијација го дефинира тоа како трет тип на стрес, покрај акутниот и хроничниот (Psychology Today, 2018).Вакви ситуации често се среќаваат кај работни позиции кои бараат постојано реагирање „во моментот“ - како кај градежни работници, медицинари или возачи, каде секоја грешка може да има сериозни последици по безбедноста. Со текот на време, ваквиот повторлив притисок го троши капацитетот на организмот, оставајќи ја личноста во постојана состојба на вознемиреност.

Кога зборуваме за стрес, мислиме на дистрес (негативен), кој има изразено негативно влијание и ги уништува адаптивните моќи на телото. Исто така, се разликува и еустрес (позитивен), кој не му штети на здравјето и предизвикува позитивни емоции.Важно е менаџерите и самите вработени да научат да ги препознаваат овие разлики, бидејќи одредено ниво на стрес може да ја зголеми продуктивноста и вниманието, но кога стресот ќе стане хроничен - безбедноста се нарушува.

Стресот се развива во неколку фази. Првата фаза е реакцијата на аларм. Во оваа фаза, централниот нервен систем преминува во состојба „бори се или бегај“. Хормоните на стрес се ослободуваат во крвта - адреналин, норадреналин и кортизол. Под влијание на овие хормони, дишењето и пулсот се забрзуваат, црниот дроб ослободува лесно сварливи извори на енергија - гликоза и слободни масни киселини, зениците се шират, болката се намалува и снабдувањето со крв на мускулите се подобрува. Во исто време, сите „непотребни“ процеси во телото во моментот запираат - варењето на храната, функцијата на бубрезите, саливацијата и солзењето.

Ситуацијата потоа може да се развие според две сценарија. Во првото, стресорот завршува и лицето се враќа во циклусот на мирување. Ако стимулот продолжи да дејствува, започнува втората фаза на стрес - фазата на отпор.

Телото се обидува да се спротивстави на стресот што е можно подолго, трошејќи се повеќе ресурси за да го компензира неговиот ефект. Надбубрежните жлезди лачат постојано високо ниво на стрес хормони, зголемувајќи ја концентрацијата на гликоза, масти и аминокиселини во крвта. Во оваа состојба, телото може да функционира долго време.Телото се обидува да се спротивстави на стресот што е можно подолго, трошејќи се повеќе ресурси за да го компензира неговиот ефект. Надбубрежните жлезди лачат постојано високо ниво на стрес хормони, зголемувајќи ја концентрацијата на гликоза, масти и аминокиселини во крвта. Во оваа состојба, телото може да функционира долго време, но во контекст на работното место оваа „вештачка издржливост“ често завршува со замор, несреќи или пад на концентрацијата.

Доколку стресорот не престане да дејствува, се развива третата фаза - фаза на исцрпеност, во која телото не може да одржува нормално функционирање. Во оваа фаза се јавува исхемија и атрофија на ткивата, а функцијата на имунолошкиот систем се намалува.На работа, оваа состојба може да се манифестира преку зголемена нервоза,

недоразбирања со колеги и дури ризично однесување, што директно влијае врз безбедноста и ефикасноста на целиот тим.

Важно е да се биде свесен за општите симптоми на преоптоварување со стрес.

Тие вклучуваат:

1) ***Когнитивни симптоми***: намалена меморија и концентрација.
2) ***Емоционални симптоми***: тага, вознемиреност, раздразливост, чувство на осаменост, напади на паника, депресија.
3) ***Физички симптоми***: главоболки, гадење, непријатност во градите, забрзано чукање на срцето, нарушувања на спиењето, висок крвен притисок, проблеми со варењето, намален имунитет, кожни заболувања, дебелина.
4) ***Симптоми на однесување***: злоупотреба на супстанции или коцкање, губење на апетит или, обратно, прејадување, нервозни навики, социјална изолација.

Сите овие симптоми не се само личен проблем - тие се сигнал за ризик на работното место. Затоа, контролата на стресот не треба да се гледа како лична одговорност, туку како дел од системот за безбедност и здравје при работа.

1.2.3 Психосоцијални ризици на работното место

Психосоцијалните ризици се оние аспекти на дизајнот на работата, организацијата и управувањето со работатаи нивниот социјален и еколошки контекст, кои имаат потенцијал да предизвикаат психолошка или физичка штета. Психосоцијалните фактори се однесуваат на интеракциите помеѓу работната средина, содржината на работното место, организацијата на работата и капацитетите на работниците, потребите, културата, личните дополнителни работни размислувања. Со тоа се огледа комплексноста на психосоцијалните ризици кои не се ограничуваат само на одредена состојба, туку произлегуваат од мултифакторски и меѓусебно поврзани елементи на работната средина.

Психосоцијалните ризици вклучуваат широк спектар на фактори како работно оптоварување, временски притисок, нејасни улоги, конфликтни односи, неадекватна плата и несигурност.

Истражувањата идентификуваат девет категории и тоа:

- содржина на работното место;
- обем на работа и темпо на работа;
- работно време; учество и контрола;
- развој на кариерата,
- статус и плата;
- улога во организацијата;
- меѓучовечки односи;
- организациска култура и
- интерфејс за домашна работа

Овие категории ја покажуваат различноста и интерконективноста на психосоцијалните ризици, при што секој елемент може да создаде специфичен вид на стрес, а често и нивна комбинација доведува до посериозни ефекти.

Психосоцијалните ризици се нејасни причинско-последични врски и неизвесни решенија кои претставуваат значаен проблем и сетешки за регулирање особено заради нивните невидливи и комплексни механизми.

Психосоцијалните ризици предизвикуваат сериозни здравствени последици. Тие се поврзани со професионално исцрпување, анксиозни нарушувања и депресија, но тие исто така можат да предизвикаат физички повреди или болести и се појавуваат преку стрес-медијатни патишта. Психосоцијалните фактори доведуваат до стрес поврзан со работата, насилство и вознемирување, а понатаму и до посериозни состојби како кардиоваскуларни болести, замор, повреди и психосоматски пореметувања.

Затоа, управувањето со психосоцијалните ризици вклучува систематски пристап според ISO 45003 и употреба на матрици за ризик за нивна проценка. Апликацијата на методи како PRIWA овозможува да спроведуваат истражувања, развиваат планови за превенција и/или дизајнираат прилагодени интервенции. Како резултат, тие се актуелни во законодавства, стандарди и практики на OHS, што овозможува превенција преку дизајн на работа, контрола, поддршка и вклучување на работниците.

1.2.4 Извори на стрес на работното место

Еден од најчести извори на стрес на работното место е претераното работно оптоварување, особено кога барањата се поголеми од можностите на вработениот. Ова вклучува:

- притисок за кратки рокови;
- чести итни задачи;
- нерационален план.

Во контекст на градежништвото, според релевантни истражувања големо работно оптоварување, пригода на локацијата, фактори поврзани со животната средина се главни стресори. Овие фактори предизвикуваат психолошки и физички замор, но исто така ги намалуваат вниманието и безбедноста при работа.

Друг важен извор е нејасноста во улогата на работникоти конфликтите во тимот. Во студијата за градежни инженери се наведува лошо планирање и побарувачка за работа, работна средина и односи меѓу персоналот. Кога нема јасен опис на задачата или има противречни инструкции, работникот е под поголем стрес.

Уште поголем притисок создаваат конфликтите со колегите или надзорот - комуникацијата во градежниот тим е критична. Овие ситуации водат до зголемена анксиозност и намалување на тимската ефикасност.

Трет извор на стрес е промена на условите за работа, како што се непредвидливи временски услови, промени на рокови или локација. Генерален извор на стрес серабота долги часови, немање доволно вештини… и многу други.

Во градежниот сектор, ова често значи работа во екстремни временски услови, но и недоволна обука за нови машини. Технологискиот притисок (technostress) исто така влијае каде што „техно-преоптоварување“ е состојба каде употребата на компјутери ги принудува луѓето да работат повеќе и побрзо.

Четврти извор е слабата поддршка од менаџментот и комуникацијата, која може да создаде чувство на изолација. Според институтот за стрес, 80% од работниците во САД доживуваат стрес на работа поради неефикасна комуникација во компанијата. Ако

надзорниот тим не овозможува повратна информација или е непристапен, вработените чувствуваат несигурност.

Во градежниот контекст, кога нема доволно јасни инструкции или планови, зголемени се шансите за грешки и несреќи.

Последен, но значаен извор на стрес е несигурноста на работното место, особено кај работници под договор или со нередовни договори. Работата од проект до проект создава несигурност и анксиозност за следната работа.

Во градежниот сектор, ова може да го зголеми стресот заради финансиска нестабилност, што дополнително влијае на концентрацијата и безбедноста.

1.2.5 Последици од стресот по индивидуата и организацијата

Последиците од стресот кај индивидата вклучуваат различни здравствени пречки. Стресот на работното место претставува огромен психолошки, физички и економски предизвик за работникот и ова вклучува:

- анксиозност;
- замор;
- главоболки;
- физички тегоби.

Овие состојби доведуваат до намалена работна способност, намалена мотивација и значајно влошување на квалитетот на животот на работникот, влијаејќи и на неговата семејна и социјална средина.

Стресот предизвикува и зголемен ризик од хронични болести. Истражувањата покажуваат дека психолошки напорни работни места кои им дозволуваат на вработените мала контрола... го зголемуваат ризикот од кардиоваскуларни заболувања. Ова вклучува опасности како висок крвен притисок, срцеви болести, па и мозочен удар, особено кога работната недела е подолга од 55 часа. Овие ризици се поголеми кај градежните работници поради физички и психички напор.

Влијанието на стресот врз различните телесни системи може да се отслика врз:

Циркулаторен систем - Постојат многу докази за значајното влијание на психолошката состојба на една личност врз развојот на срцеви заболувања. Анксиозноста, стравот, лутината придонесуваат за развој на кардиоваскуларни заболувања. Стресот доведува до ослободување на дополнителни хормони кои го зголемуваат срцевиот ритам и крвниот притисок, крвните садови се стеснуваат. Сето ова може да доведе до срцев удар и мозочен удар.

Мускулно-скелетен систем - Стресот во согласност со синдромот „бори се или бегај“ предизвикува мускулна напнатост, без оглед на тоа дали заканата е реална или имагинарна. Мускулите создаваат дополнителен стрес врз лигаментите, тетивите, зглобовите, што предизвикува нивна болка. Покрај тоа, со текот на времето, мускулите ослабуваат и се заморуваат, па оттука и главоболки, болки во грбот, вратот, лопатките, колената.

Дигестивен систем - Под силен стрес, плунковните жлезди престануваат да лачат плунка или, напротив, нагло ја зголемуваат. Желудникот го зголемува лачењето на киселини, создавајќи прекумерна киселост, предизвикувајќи гадење, горушица, што доведува до развој на чир на желудник. Друг можен резултат на стрес е дијарејата.

Имунолошки систем - Стресот го намалува имунитетот, отворајќи пристап до разни видови инфекции. Покрај тоа, британски научници ја потврдија врската помеѓу онколошките заболувања и силните емоции (првенствено стравот).

Респираторен систем - Постојат многу познати случаи каде што тежок стрес (смрт во семејството, сообраќајна несреќа, а понекогаш и едноставна посета на стоматолог) предизвикал напади на астма.

Како што можеме да видиме, самиот стрес ретко предизвикува сериозни болести, но јасно придонесува за фактот дека најслабиот дел од телото „не успева“. За жал, со тежок хроничен стрес, овој „неуспех“ е неповратен.

Луѓето реагираат различно на стрес. Експертите прават разлика помеѓу физиолошки и психолошки реакции.

Физиолошки реакции се:

- реакција на анксиозност;
- фаза на отпор;
- фаза на исцрпеност.

Психолошките реакции на стрес во голема мера се определени од тоа како го перцепираме светот околу нас. Луѓето со песимистички поглед на светот го доживуваат стресот потешко од оптимистите. Како по правило, автоматската несвесна реакција на стресот е активирање на еден или друг одбранбен механизам:

Стресот, исто така, произведува широк спектар на емоционални искуства, од радосно возбудување во лицето на помал нов стресор, до потипични негативни емоции како што се гнев, страв, љубомора и тага.

Како луѓето се однесуваат во тешки ситуации делумно зависи од интензитетот на стресот што го доживуваат. Благиот стрес ни дава енергија, не прави побудни, поактивни и поснаодливи. Сепак, умерениот стрес може да има деструктивно влијание врз нашите животи, особено врз сложените однесувања, како што е пишувањето истражувачки труд.

Во состојба на умерен стрес, лицето станува помалку чувствително на околината, лесно се иритира и е поверојатно да следи одредени компензаторни стратегии.

Тешкиот стрес го потиснува однесувањето и води до апатија (губење на чувствата) и неподвижност, како на пример кај пациенти со тешки форми на депресија кои се чувствуваат беспомошни пред непремостливи пречки или загуби.

Табела 1 Реакции на стрес

Емоционални реакции	**Телесни реакции**	**Когнитивни реакции**	**Однесувачки реакции**
- анксиозност	- потење	- самокритичност	- агресивност

- немир	- чукање на срцето	- расеаност	- плачење
- раздразливост	- болки во желудникот	- слаба концентрација	- преголема зависност од други
- вина	- несоница	- забавено размислување	- повлекување во себе
- тага	- промена на телесната тежина		- зголемена консумација на кафе, алкохол итн.
- рамнодушност	- главоболки		
- преголема чувствителност	- дигестивни тешкотии		
- чести промени на расположението			

Бидејќи стресните ситуации во секојдневниот живот е невозможно да се избегнат, важно е да се пронајдат што поефикасни начини за соочување со стресот, односно ублажување или спречување на негативните стресни реакции кои произлегуваат од нив. Сите луѓе имаат развиено начини за соочување со такви ситуации и најчесто не им е потребна стручна помош.

Соочувањето со стресот се однесува на обиди на когнитивно, емоционално и/или однесувачко ниво да се совладаат, поднесат или намалат барањата што одредена ситуација ги поставува пред нас.

Некои настани, односно ситуации можеме да ги спречиме, на некои можеме да им го смениме текот, а некои настани се целосно надвор од нашата контрола.

Со оглед на општата цел што сакаме да ја постигнеме, начините на соочување со стресот можат да се поделат во <u>три групи</u>:

- стратегии насочени кон проблемот со кои настојуваме да го промениме стресорот;
- стратегии насочени кон емоциите со кои настојуваме да ја прифатиме ситуацијата таква каква што е, обидувајќи се да ја гледаме во малку подобро светло отколку на почетокот;
- стратегии на избегнување со кои настојуваме да ги избегнеме стресните ситуации и настани колку што е можно.

Соочувањето насочено кон проблемот што предизвикува стрес е начин на справување со стресот при кој ја менуваме околината и ситуацијата во која се наоѓаме.

Тоа вклучува:

- појасно согледување на проблемот;
- создавање на алтернативни решенија;
- анализа на предностите и недостатоците на поединечните решенија;
- избор на едно од решенијата.

Соочувањето насочено кон проблемот може да биде насочено и кон промена на самата личност, во смисла на намалување на очекувањата, пронаоѓање на други начини на наградување и учење нови вештини. Овој пристап е ефикасен доколку имаме можност за влијание во таа ситуација. Доколку немаме влијание врз стресната ситуација, можеме да го подобриме начинот на кој ја гледаме таа ситуација и како се чувствуваме поради тоа. Тоа значи дека, доколку изворот на потешкотиите на работа е останување по работното време (бидејќи се очекува од нас тоа за да го задржиме работното место), единственото што можеме да направиме е да се запрашаме што да направиме за тоа толку да не не погодува. Тој начин на соочување се нарекува соочување насочено кон емоциите и има за цел полесно поднесување на емоционалното возбудување предизвикано од стресната ситуација.

Луѓето во стресни ситуации најчесто ги користат двата начина на соочување, но кој од нив ќе преовладее зависи од личноста, самиот настан и когнитивната проценка на

ситуацијата. Читајќи за стратегиите на соочување, се наметнува прашањето дали некои начини на соочување се поефикасни од другите. На тоа прашање не може да се даде едноставен одговор и тој зависи од голем број фактори - кој е критериумот за успешност на одредена стратегија, на кое ниво на функционирање се проценува успешноста - психолошко, физиолошко или однесувачкои од самата личност и стресната ситуација во која се нашла.

Попуштањето во расправија со партнерот понекогаш може да биде добар начин на справување со ситуацијата, но понекогаш подобри резултати би се постигнале со непопуштање и „борба“ за сопственото мислење.

Поради тоа е важно да се истакнат основните правила кои треба да се имаат предвид при проценка на успешноста на соочувањето:ниту еден начин на соочување сам по себе не е ниту „лош“ ниту „добар“успешноста на соочувањето има смисла да се проценува само во однос на конкретната ситуацијанеопходно е да се разгледа колку одредена стратегија на соочување е прилагодена истовремено и на личноста и на ситуацијата.

На организациско ниво, стресот доведува до намалена продуктивност и зголемен апсејнтизам. Согласно моделот JD-R, психосоцијалните ризицизначително влијаат на благосостојбата на работниците и ги намалуваат отсуствата од работа, флуктуациите, трошоците поврзани со здравјето.

Кога вработените се емотивно исцрпени, организацијата се соочува со зголемени здравствени трошоци, заминување на кадри и послаба репутација.

Кога работникот е под стрес, нема внимание, што резултира со зголемен број на несреќи и повреди, имајќи ги предвид опасностите како падови, работа со машини и височина.

Психолошките ефекти на стресот предизвикуваат намалување на вваженоста кај кадрите. Како што е наведено, психосоцијалниот климат на работното место (PSC) влијае на психолошки стрес и емоционална исцрпеност, депресија ... отсуство од болест, презентизам.

Слабата организациска клима ја зголемува емоционалната исцрпеност и депресија кај работниците, што ја намалува нивната ангажираност и зголемува намерите за напуштање на работното место.

Стресот негативно влијае на организациската култура и комуникација. Организациските промени се поврзани со психосоцијални ризици на работа и ментално здравје на вработените. Кога нема поддршка и отворена комуникација, организацијата станува помалку отпорна на промени и неефикасна во управувањето со ризици. Ова дополнително ја намалува довербата и благосостојбата на вработените.

1.3 Мотивацијата и задоволството како фактори на безбедност при работа

Многу често, кога ќе се спомне мотивацијата, првата асоцијација е личниот интерес - плата, унапредување или признание. Но, ако се загледаме подлабоко, ќе видиме дека мотивацијата на работа е многу повеќе од тоа. Таа е оној внатрешен мотор што не тера да се појавиме на работа дури и кога ни се чини дека немаме сила, и да дадеме се од себе дури и кога условите не се идеални. Работното задоволство, пак, е чувството дека трудот што го вложуваме има смисла - дека не сме само „бр. 47 на список“, туку дека нашата улога има тежина.

Постојат три значајни аспекти за проучување на работното задоволство:

- „психолошки бруто-домашен производ“ бидејќи има импликации врз други области од животот на вработениот, што го прави вреден производ на општеството;
- рана најава за насоката на политиките на организацијата;
- предвидување на организациското однесување.

Задоволството не е само емоционална состојба, туку и основа за безбедно однесување – кога работникот е смирен, вреднуван и слушнат, тој поретко ризикува и почесто внимава.

Кога работникот го има ова чувство, и најтешкиот ден на градилиште станува полесен. Кога го нема - дури и најдобрите услови не помагаат. Извршувањето на

работата носи со себе чувство на идентитет и лична самопочит, што подразбира дека, покрај физичкиот напор, во работниот процес учествуваат и рационалноста, емоционалноста и човечката волја. Од аспект на безбедноста, ова значи дека задоволството влијае на внимателноста, концентрацијата и меѓучовечките односи – сите важни за спречување несреќи.

Мотивацијата е тесно поврзана со безбедноста при работа. Замислете работник кој е демотивиран, незадоволен и под постојан стрес - таквиот човек потешко се концентрира, има намалено внимание и поголема веројатност да направи грешка. А грешките во градежништвото често се скапо платени. Од друга страна, мотивиран и задоволен вработен не само што работи подобро, туку и повеќе внимава - и на себе, и на колегите. Во таа смисла, мотивацијата не е само „психолошки фактор“, туку и прашање на безбедност. вработените претставуваат човечки капитал на една организација, па затоа познавањето на нивните потреби кои влијаат на нивната работна успешност е приоритет. Колку повеќе се чувствуваме вреднувани и слушнати, толку повеќе ја преземаме одговорноста за сопствената и за колективната сигурност. Без мотивирани луѓе, ниту една политика за безбедност не може да даде реален резултат – правилата не спречуваат несреќи, туку луѓето кои веруваат во нивната важност.

Мотивацијата и безбедноста се како два крака на иста скала - кога едниот падне, и другиот страда. Ако организацијата мисли дека може да ги зголеми безбедносните стандарди само со строги правила, а без да ја засили мотивацијата, греши. Вработените кои се чувствуваат потценети нема да се ангажираат да ги следат правилата.

Обратно, кога има добра комуникација, фер третман и можност да се каже „ова не е безбедно“, луѓето почнуваат да се грижат и еден за друг. Тоа создава култура на доверба и внимателност, нешто што ниеден правилник не може да наметне. Така, организациската култура е клучен медијатор меѓу мотивацијата и безбедноста. Таму каде што владее почит, има и одговорност; таму каде што има страв, грешките стануваат почести.

Задоволството и мотивацијата се основа на секој безбеден систем на работа. Работната мотивација е поим што стекна значајна важност во современите компании, бидејќи организациите го менуваат начинот на однос кон своите вработени - од третирање како објекти, преминуваат кон признавање како суштински ресурси за

правилно функционирање на системот. Од аспект на безбедноста, ова е особено важно во средини со физички ризици, каде што мотивацијата ја зголемува внимателноста, а внимателноста ја намалува веројатноста за повреда.Ако работникот е психолошки исцрпен, без чувство на припадност, тој е повеќе подложен на стрес, на замор, па дури и на повреди. Но, кога чувствува дека трудот му е признаен, дека неговата безбедност е важна за менаџментот и дека неговиот глас се слуша - тој автоматски станува дел од решението, а не од проблемот. Безбедноста, во суштина, не почнува со кацигата или заштитниот елек, туку со чувството дека си важен и дека она што го правиш има вредност.Во моја перспектива, ова е суштината на современото лидерство во безбедноста: да се создаде атмосфера каде секој вработен чувствува дека неговата благосостојба е заедничка цел.

И можеби токму тука е суштината - мотивацијата не е луксуз, таа е предуслов за безбедност. Организациите што го разбираат тоа не само што имаат помалку несреќи, туку и попосветени луѓе. Задоволството на работа не се купува со плата или бонус, туку се гради со почит, комуникација и чувство на сигурност. А кога работникот се чувствува безбеден, и физички и психолошки, тогаш целата организација дише полесно.

Во следните подточки се разработуваат компонентите на мотивацијата и начините на кои работниот напор и незадоволството можат директно да влијаат врз безбедносното однесување и психофизичката состојба на вработените.

1.3.1 Мотивација и нејзини компоненти

Мотивацијата отсекогаш била еден од главните двигатели на човечкото однесување, особено во работната средина.

Истата се состои од три главни компоненти:

- ✓ насока - што се обидува да направи поединецот;
- ✓ напор - колку силно се труди;
- ✓ истрајност - колку долго продолжува да се обидува.

Овие три елементи заедно го обликуваат начинот на кој човекот се вклучува во својата работа. Но, ако погледнеме низ призмата на безбедноста при работа тие не се

само психолошки категории, туку практични показатели за тоа колку вработените се посветени на сопствената и колективната сигурност.

Во градежништвото, на пример, високо мотивиран работник обично внимава повеќе на деталите, користи заштитна опрема без потсетување и има тенденција да ги следи процедурите.

Тоа не е случајност - мотивацијата создава одговорност. Вработен кој чувствува дека неговиот труд е ценет и дека има цел, развива и повисока свест за ризик. Така, мотивацијата не само што го зголемува квалитетот на извршената работа, туку буквално може да спречи несреќи.

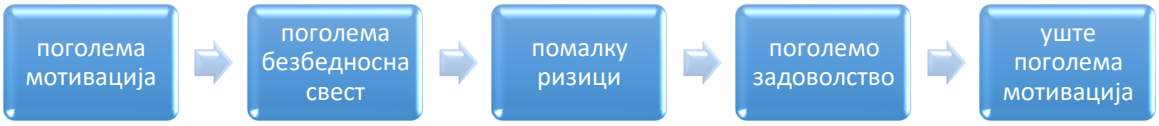
Од друга страна, ниската мотивација често резултира со невнимание, импулсивни реакции и пропуштени безбедносни мерки - токму фактори кои најчесто водат до повреди.

Кај внатрешната мотивација интересот и љубопитноста доаѓаат од внатре, без потреба од надворешна награда (Rivas Huaman, 2022). Во контекст на безбедноста, тоа значи дека најбезбедните работни средини се оние во кои вработените не ги следат правилата од страв од казна, туку затоа што веруваат дека тоа е исправно. Таквото „внатрешно чувство за одговорност“ се гради со време - преку добра организациска култура, доверба во менаџментот и чувство на припадност. Безбедноста, всушност, станува лична вредност, а не обврска.

Мотивацијата е процес што започнува со состојба на недостаток и завршува со задоволство (Chang Yui, 2010). Ако ја примениме оваа логика во работна средина, би можеле да кажеме дека секој обид да се подобрат условите, платата или односите во тимот - е начин на управување со тој „недостаток“.

Кога работникот се чувствува психолошки стабилен и физички сигурен, неговата мотивација расте природно и истото наликува на циклус, прикажан на Дијаграм 1.

Дијаграм1 Циклус на мотивација кај работниците



И токму тој круг е клучот за секоја здрава организација.

1.3.2 Работен напор и незадоволство на работно место

Работниот напоре сет од психофизички барања на кои е изложен работникот за време на своето работно време.

Овој поим претставува психосоцијален ризик што е поврзан со:

- прекумерни работни часови;
- зголемена напнатост;
- ниска самодоверба;
- замор;
- и чувство на незадоволство.

Тој не се однесува само на физичкото оптоварување, туку и на менталната и емоционалната исцрпеност што ја предизвикуваат временските рокови, притисоците од претпоставените и постојаната потреба за одржување на продуктивност. Во градежништвото, каде што физичкиот труд е секојдневие, работниот напор често значи

постојано носење тешки материјали, изложеност на високи температури и работа во неповолни услови.

Тоа не само што го троши телото, туку и ја ослабува психичката отпорност - луѓето стануваат поиритирани, имаат помал праг на толеранција и често чувствуваат дека немаат контрола врз ситуацијата.

Овие фактори често предизвикуваат конфликти меѓу вработените, го зголемуваат работниот напор и ја намалуваат ефикасноста и квалитетот на живот на работниците.

Незадоволството на работа најчесто се појавува токму во вакви услови на оптовареност и хроничен замор.Работникот има ограничен капацитет за обработка на информации, а задачите што бараат дополнителен ментален напор може да го надминат тој капацитет. Кога тоа ќе се случи, често доаѓа до стрес на работа и намалени перформанси- и во професионалната, и во личната сфера.Затоа управувањето со работниот напор не е само прашање на ефикасност, туку и на безбедност. Колку повеќе човекот е изморен и под стрес, толку поголема е веројатноста да не ја процени правилно опасноста на работното место. Проблеми како што е работниот стрес можат да бидат исклучително штетни и за поединците и за организациите, бидејќи последиците од стресот не се ограничени само на одредени типови професии кои традиционално се сметаат за „стресни“.

Од аспект на безбедноста при работа, важно е организациите да ја препознаат оваа поврзаност. Прекумерното оптоварување не само што го зголемува ризикот од физички повреди, туку и го нарушува менталното здравје на работниците. Кога лицето е под константен притисок, дури и наједноставните безбедносни мерки се занемаруваат. Тука доаѓа до израз значењето на добрата организација - правилна распределба на смените, навремени паузи и реални рокови. Работниците кои чувствуваат дека нивниот труд е вреднуван и дека нивната благосостојба е приоритет, многу поретко влегуваат во состојби на незадоволство и исцрпеност. На крајот, задоволен работник е и побезбеден работник - а тоа е добивка и за него, и за фирмата.

Во овој контекст, Ханс Сеље изработил модел за човечката реакција на стресорите. Моделот е познат како „синдром на општа адаптација“ и се состои од три фази:

Алармна реакција- иницијална фаза на намалена отпорност, проследена со спротивна реакција во која се активираат одбранбените механизми на лицето.

Отпорност (фаза на максимална адаптација)- ако се развие успешно, личноста се враќа во рамнотежа. Но, ако стресорот продолжи или одбранбениот механизам не функционира, следува третата фаза.

Исцрпеност- фаза во која адаптивните механизми се распаѓаат.

Работникот има ограничен капацитет за процесирање на информации. Тешкотијата при извршување на задачи ја зголемува потребата од ментални ресурси, па ако барањата ги надминуваат капацитетите, се јавува работен стрес и намалување на ефикасноста - како во работниот, така и во личниот живот.

Работниот стрес го нарушува перформансот на поединецот, а со тоа и организациската продуктивност, и го загрозува здравјето на работниците, понекогаш и надвор од работното време.

Ризичната група е меѓу 35 и 45 години, а манифестациите на работен стрес може да бидат:

Физиолошки:

- ✓ замор;
- ✓ хроничен умор;
- ✓ недостаток на енергија;
- ✓ нарушувања во спиењето (несоница; хиперсонија); итн.

Однесувачки:

- ✓ пушење;
- ✓ алкохолизам;
- ✓ употреба на дроги;

- ✓ агресивно однесување;
- ✓ склоност кон несреќи и грешки;
- ✓ проблеми во меѓучовечките односи на работа

1.4 Безбедност и здравје при работа

Безбедноста и здравјето при работа претставуваат важни елементи за функционирањето на секоја организација, со значајно влијание врз благосостојбата на вработените и квалитетот на работните процеси. Оваа област се однесува на превенција на незгоди, професионални болести и други здравствени ризици кои можат да се појават во работната средина.

За да се обезбеди сигурно и здраво работно опкружување, неопходно е воспоставување на системи и процедури кои ја уредуваат и контролират безбедноста и здравјето, вклучувајќи различни превентивни мерки и обуки. Вработените треба да бидат информирани и едуцирани за потенцијалните ризици и начините на нивно избегнување, додека организациите треба активно да ги идентификуваат, проценуваат и управуваат со сите форми на опасности што можат да влијаат на безбедството на работното место.

Психологијата и работата се тесно поврзани бидејќи психолошките процеси и емоционалните реакции директно влијаат врз однесувањето, вниманието и перформансот на работникот. Психолошката состојба на поединецот често е важен фактор во создавањето или спречувањето на ризици на работното место. Недостатокот на ментална стабилност, високиот стрес, анксиозноста или заморот можат да предизвикаат грешки во одлучувањето, намалена концентрација и недоволна проценка на опасноста, а тоа пак да предизвика зголемена веројатност за повреда.

Менталната отпорност е од огромно значење во современите работни средини, особено во индустрии со висок ризик. Психолошки отпорниот работник е способен да се адаптира на притисок, да задржи рационално размислување и да ги контролира емоциите во кризни ситуации. Поради тоа организациите кои вложуваат во развој на психолошки програми, обуки за справување со стрес и тимска поддршка, придонесуваат за подобра ефикасност и за поголема безбедност при работа.

Оттука, психолошките аспекти не треба да се разгледуваат само како фактори на лична благосостојба, туку како составен дел на системот за управување со безбедност и здравје при работа. Вклучувањето на психолог во процесите на проценка на ризик, селекција и обука на кадар може да го намали бројот на човечки грешки и да ја зголеми културата на безбедност во организацијата.

Затоа спојуваат законските барања, техничките стандарди и човечките фактори. Важно е да се разбере дека безбедноста не е само техничко прашање, туку и социјално, организациско и културно прашање, што бара континуирана едукација, контрола и активна улога на сите чинители во работната средина. Особено важни се психосоцијалните аспекти на работата бидејќи тие влијаат врз менталното и физичкото здравје на вработенитеи врз можноста за појава на инциденти и незгоди.

1.4.1 Законски рамки и регулативи

Основата за безбедност при работа ја поставуваат меѓународните конвенции, кои потоа се инкорпорираат во националните закони. На пример, ILO Конвенцијата C155 - *Occupational Safety and Health Convention, 1981* се опишува дека „обезбедува рамка за култура на безбедност и здравје при работа.

Овој основен документ поттикнува формализација на стандарди и инспекциски системи. Во Македонија, овие принципи се пренесени преку закони и правилници кои обезбедуваат соработка помеѓу инспекциски тела, работодавачи и синдикати.

На национално ниво, Законот за безбедност и здравје на работа (npr. OHS Act) задава јасни обврски за работодавачите. Целите на Законот за безбедност и здравје при работа се: да се обезбеди и промовира здравјето, безбедноста и благосостојбата на луѓето на работа.

Овој закон обврзува идентификација, проценка и контрола на ризици, воведување обуки, и обезбедување на безбедна опрема. Освен тоа, вработените имаат право да пријават услови кои го загрозуваат здравјето без негативни последици.

Стандарди како ISO 45001 се глобална рамка која ја зајакнува имплементацијата на регулативите. Тоа се нарекуваат „системи за управување со здравјето и безбедноста при

работа.). Тоа сеISO 45001:2018и ISO 45003:2021, ја нагласуваат потребата од вклучување на психосоцијалните ризици во стратегиите за заштита на работниците кои опфаќаат фактори како прекумерно работно оптоварување, нејасни улоги, конфликти во тимот, несоодветна комуникација и недостиг на поддршка од менаџментот - сите тие можат да доведат до стрес, анксиозност, изгореност и намалена безбедност.

Овој стандард вработува систематски пристап кон проценка, превенција и континуирана модернизација на безбедносните практики. Компаниите користат ISO 45001 како додатна гаранција за усогласеност и културен развој на безбедноста.

Европската унија бара од работодавачите да го проценуваат и управуваат психосоцијалниот ризик на ист начин како физичките или хемиските ризици. Тоа е важен чекор кон хуманизирање на работната средина и создавање системи во кои менталното здравје е дел од безбедносните политики.

Вклучувањето на психолошките фактори во системите за безбедност овозможува превенција на инциденти и промовира култура на грижа за вработените. Преку обуки, психолошки советувања и програми за поддршка, организациите не само што го подобруваат менталното здравје на своите работници, туку и ја зголемуваат нивната мотивација, внимателност и колективна одговорност за безбедноста.

Во градежништвото, често се воведуваат секторски регулативи, како ILO C167 -Safety and Health in Construction Convention1988 која е рамковна директива за градежништво. Оваа конвенција бара специфичен пристап кон безбедноста на градилишта, особено за работа на височина, падови и користење на машини.

Членките кои ја ратификуваат, мора да вложат во технички стандарди, обука и инспекциски контроли, карактеристики од Секторот за градежништво.

Функцијата на инспекциските тела е критична. Недостаток на капацитет на регулаторните и надзорните институции ја намалува ефикасноста на законите. Недоволен број на инспектори и финансиски средства води кон нередовни контроли.

Без соодветна контрола, мерките нема да бидат примарно применети, што го намалува нивниот ефект. Потребна е континуирана инвестициска поддршка во образување и опрема за инспекторите.

1.4.2 Улогата на безбедносниот инженер во управување со ризици

Безбедносниот инженер го води процесот на проценка на ризици преку примена на научни методи. Во рамки на градежната индустрија, студии откриле декапроценката и управувањето со ризикот брзо стануваат рутина во градежништвотои во повеќето организации. Ова покажува дека еволуцијата на безбедносните практики е резултат од систематско користење на модели како FMEA и HAZOP. Инженерот мора да ги идентификува, приоритизира и споредува ризиците, како би предлагао оптимални контроли.



Слика бр.3. *Безбедност и здравре при работа во градежништвото*

Способноста за користење техники за анализа на податоци е еден од главните адути. Во рамки на една PhD студија, е опишано декаоткривање на опасности и динамичка анализа на ризик овозможуваат „навремено и точно откривање на опасности. Инженерот користи системи за надзор и софтверски алатки кои анализаираат реал-тајм податоци што го олеснува правовремениот одговор на небезбедни услови на градилиштето.

Безбедносниот инженер учествува и во развојот на корпоративни политики и стандарди. Според анализа на техники, се наведува оти управувањето со безбедносните ризици е ефикасен систем и може да ги минимизира стапките на несреќи. Тој ја кодифицира политиката преку процедури за обука, контроли на заштитна опрема и поставување на KPI-а за безбедност и тоа овозможува една заедничка култура на безбедност, која се применува во сите фази од проектот.

Улогата на инженеров е и во координација со тимот и регулаторите. Според IMIA водич, инженер треба да ги вклучи сите релевантни партнери - управување со програми, персонал за безбедност и итни случаи, дизајнери, менаџери за квалитет, менаџери за пуштање во работа… Безбедносниот инженер е мост помеѓу проектантите, изведувачите и надзорните институции.

Конечната улога е градењето на безбедносна култура преку едукација и иновации. Истражувања покажуваат дека технолошки алтернативи за ублажување на ризикот од безбедноста на работното место во градежништвото се неопходни за подигање на свеста и намалување на несреќи. Безбедносниот инженер воведува нови технологии - wearables, VR обуки, BIM-базирани анализи - кои ја поддржуваат ефикасноста и мотивацијата на работниците. Неговата улога не е само техничка, туку и културна.

1.4.3 Врската помеѓу психосоцијалните ризици и несреќи при работа

Психосоцијалните ризици директно влијаат на честотата и тежината на несреќите. Во еден систематски преглед е наведено дека психосоцијалните опасности поврзани со работата имаат негативни импликации врз менталното здравје и придружнооднесувања поврзани со безбедноста и последователни инциденти. Кога работникот е хронично изложен на високи барања и ниска поддршка, неговата концентрација слабее, што го зголемува ризикот од повреди на работилница или градилиште.

Во студијата спроведена во Нигерија, е наведено исто така дека „психосоцијалните опасности… влијаат на резултатите од безбедноста, особено низ демографските карактеристики. Работниците се различно под влијание според нивната возраст, род и искуство, но во секој случај психосоцијалните фактори го зголемуваат ризикот од несреќи, особено во динамични и слабо организирани средини како градилиштата.

Конкретни психосоцијални фактори се поврзани со променето однесување и несогласување со безбедносните протоколи. Истражувањето во Кина покажува декастресори на работното место и поддимензиите на психосоцијално безбедносно однесување се меѓусебно поврзани. Кога стресот е многу висок, психолошката резилиентност не успева да ги одржи правилата за безбедност, што го зголемува ризикот од грешки и повреди.

Сметањето на психосоцијалниот климат (PSC) како фактор влијае директно на безбедносното однесување. Во примерот пишува дека психосоцијалната безбедносна клима влијае на безбедносното однесување во градежната индустрија. Организации каде раководството активно ја поддржува психолошката безбедност имаат подолга евиденција на безбедни практики и намален број на инциденти.

Во неодамнешен преглед се истражува врската помеѓу психосоцијалниот и работниот стрес кај градежните професионалци и се забележуваат психосоцијалните фактори и несреќите и повредите при работа во градежната индустрија. Овој однос покажува дека менталниот стрес е силно поврзан со зголемена штета, и ги препорачува интеграција на психосоцијалните мерки во системите за безбедност.

1.5 Компаративен осврт

Во Европа, практиките за управување со психосоцијални ризици (PSR) често се поддржани од национално законодавство, но и од скалабилни организациски процедури. Како што е оценето, „соодветното управување со овие ризици е неопходно затоа што психосоцијалните ризици и стресот можат да доведат до влошување на менталното здравје, депресија, кардиоваскуларни болести и мускулно скелетни нарушувања“, што подразбира организациски обврски и превентивни стратегии. Во многу ЕУ земји (Белгија, Данска, Шпанија, Хрватска, Австрија и други) се воведени насоки за признавање, превенција и управување со PSR во работните средини, што се темели на јасно дефинирани одговорности и процедури. Овие активности им помагаат на организациите да станат поефективни во намалување на психосоцијалниот стрес и создавање поздрави работни места.

Во Австралија, Нов Зеланд и неколку азиски земји, концептот на Psychosocial Safety Climate (PSC) добива голем замав. PSC е заеднички перцепции на вработените за системите, политиките и процедурите на организацијата за заштита на психолошкото здравје и безбедност на работниците што обезбедува клима со ниски психосоцијални ризици. Истражувањата покажуваат дека подобрување на PSC резултира со намалување на психолошкиот стрес и зголемување на продуктивноста, додека стратегиите што го јакнат овој климат, како акцент на лидерство, управување со барањата и обезбедување ресурси, имаат докажано позитивни ефекти.

Во Кина, студија спроведена на академски кадар покажа дека PSC негативно влијае на стресот и исцрпеноста, а овие, пак, посредуваат во појавата на депресивни симптоми. Во пример од кинески универзитети е утврдено дека „PSC е негативно поврзан и со стресот и со исцрпеноста“, а стресот посредува помеѓу PSC и депресивните симптоми. Овој факт потврдува дека приоритетот на организациски политики за ментална безbedност има директно влијание врз психолошката состојба, дури и во специјализирани професионални средини.

Во САД, „Total Worker Health“ (TWH) пристапот на NIOSH спојува заштита од физички опасности со промоција на благосостојбата на работниците. TWH се политики, програми и практики кои ја интегрираат заштитата од работни ризици со превенција на повреди и промоција на здравјето на работниците. Целта е создавање средина без опасности каде што психолошките фактори коегзистираат со физичката безбедност и здравје. TWH промовира пет суштински елементи, вклучувајќи ангажман на лидерите, дизајн на работа без ризици и поддршка на возрасти и благосостојбето, што обезбедува системски пристап на здравствена и психосоцијална интеграција.

Дополнително, TWH пристапот ги вклучува и стратегиите на SafeWell проектот, кој во САД фокусира на градежништвото и здравството со мултикомпонентни програми кои комбинираат ангажман на раководството, обука, стратегија за култура и континуирана оцена (Sorensen et al., 2013). Ова покажува дека успешната имплементација бара ангажман на сите нивоа и адаптација според работната средина.

На крај, систематските прегледи наведуваат дека интегрирани пристапи кои комбинираат здравствена промоција со безбедносен менаџмент се потенцијално ефективни. Еден таков преглед заклучува дека „ефективните интервенции најчесто беа насочени кон унапредување на физичкото или менталното здравје“, иако посложените организациски исходи уште не се целосно доказани. Втор систематски преглед истакнува дека обуката и континуираното унапредување на програмите се важни за долготрајна одржливост на TWH моделите. Ова укажува на тоа дека без континуитет и вваженост на организацијата, интервенциите имаат ограничена ефикасност.

2 МЕТОДОЛОГИЈА

Перцепцијата и доживувањето на стресот кај вработените претставуваат важен аспект во разбирањето на влијанието на работните услови врз нивното ментално и физичко здравје. Во современото деловно опкружување, каде што барањата и очекувањата кон вработените постојано растат, истражувањата кои ги мапираат овие фактори се важни за идентификување на причините за појава на стрес и други психосоцијални тешкотии. Проучувањето на начинот на кој работниците ги доживуваат и интерпретираат различните стресогени фактори овозможува подобро приспособување на мерките за превенција и поддршка.

Во процесот на истражување, изборот на методологијата за прибирање податоци е од огромно значење за добивање на валидни и релевантни информации. Податоците можат да се собираат преку анкети, интервјуа или набљудување, а секој од овие пристапи нуди различни перспективи и длабочина на информации. Анализата на добиените податоци овозможува да се изврши детална оценка на психосоцијалните фактори кои влијаат на вработенитеи на нивната способност да се справат со предизвиците. Ова дополнително ја збогатува дискусијата за ефективноста на сегашните политики и практикии за можните насоки за подобрување.

2.1 Метод на прибирање на податоци

Во рамки на ова истражување, како главен метод на прибирање податоци беше користена анкетата. Се одлучивме за оваа техника бидејќи овозможува добивање на информации директно од лицата кои се најпогодени - градежните работници. Анкетата содржеше прашања поврзани со нивното секојдневие на работа, доживувањето на стрес, односот со колеги и надредении физичките ризици со кои се соочуваат. Се трудевме прашањата да бидат едноставни, јасни и лесни за разбирање, со можност за анонимност за да се добие поискрена слика за нивното вистинско искуство. За реализација на анкетата беа потребни само неколку дена и беше спроведена на терен, односно на самото градилиште каде што вработените на компаниите ги извршуваат своите секојдневни обврски. Одговорите беа прибирани на хартија, а подоцна внесени во електронска табела за полесна анализа.

Прашањата беа мешавина од затворен и отворен тип. На пример, ги прашавме дали се чувствуваат под притисок кога роковите се кратки, дали имаат доволно време за пауза, како се справуваат со несогласувања со колеги, дали некогаш почувствувале анксиозност или замор на работа и сл. Исто така, вклучивме прашања за тоа колку често се чувствуваат исцрпени или изложени на опасни ситуации, но и како се одвива комуникацијата со претпоставените. Овој метод се покажа како особено ефикасен бидејќи градежните работници, иако не се навикнати да пополнуваат вакви прашалници, покажаа интерес и волја да учествуваат, што овозможи да добиеме реална слика за состојбата на терен.

2.2 Профил на испитаниците

Во анкетното истражување беа опфатени вкупно 46 вработени лица од 5 градежни компании. Испитаниците беа претежно машки, што е очекувано заради специфичноста на градежниот сектор.

Возраста варираше - најмладиот имаше 21 година, а најстариот 58. Најмногу испитаници беа на возраст од 30 до 45 години. Тоа значи дека најголем дел се во периодот на активна работоспособност.

Образовно, најголемиот број имаат завршено средно стручно образование, додека мал дел (само неколку) имаат основно или високо образование. Ова укажува на тоа дека во градежниот сектор се уште доминира средно образовниот кадар.

Испитаниците имаа различна должина на работно искуство - дел од нив беа нововработени со 1-3 години стаж, додека други работеа веќе повеќе од 15 години. Имаше и вработени што целата кариера ја имаат минато во градежништво, но и такви кои претходно работеле во други дејности.

Некои од нив имаа претходно работно искуство во странство, што дополнително влијае на нивните вештини и очекувања од работното место. Интересно е што неколкумина посочија дека честопати менувале фирми поради подобри услови или поголема плата. Таа мобилност покажува дека градежниот пазар на труд е динамичен и исполнет со конкуренција.

Во однос на семејната состојба, најголем дел од испитаниците се оженети и имаат по едно или две деца. Имаше и самци и разведени, но тие беа во значително помал број. За мнозинството, финансиските обврски кон семејството беа една од главните причини за прифаќање на долги работни часови или дополнителна работа.

Неколкумина изјавија дека работат и прекувремено за да можат да ги покријат трошоците за домување, школување на децата или кредити. Тоа ни дава поширока слика за реалноста во која живеат овие работници и како тие ја доживуваат својата професионална позиција.

2.3 Цели и хипотези на истражувањето

Главната цел на ова истражување е да се добие појасна слика за работните услови, психосоцијалните ризици и факторите што влијаат на стресот кај вработените во градежниот сектор. Истражувањето има за цел да прикаже како вработените ги доживуваат роковите, паузите за одмор, нивото на физичка и ментална исцрпености нивната перцепција за безбедност и поддршка на работното место. Исто така, преку ова истражување се има намера да се прикажат честотата на конфликти, недоразбирањата во организацијата и чувството на сигурност во однос на задржувањето на работното место. Визуелното прикажување на резултатите преку графици има информативна функција, со цел да се создаде општа претстава за состојбата и предизвиците со кои се соочуваат работниците во овој сектор, без притоа да се навлегува во статистичка анализа на причинско-последични врски меѓу променливите.

Дополнителна цел на истражувањето е да се прикаже колкава е распространетоста на анксиозност, психички замор и чувство на изложеност на ризик при извршување на работните задачи. Особено внимание се посветува на употребата на лична заштитна опрема, ефективноста на комуникацијата со претпоставените и присуството на поддршка од страна на колегите. Вважени се и прашања кои се однесуваат на промените на работното место поради услови и перцепцијата на безбедности факторите кои според работниците најмногу придонесуваат за појава на стрес. Истражувањето се стреми да понуди едноставен преглед на ставовите и искуствата на вработените преку собирање на одговори од различни возрасни, образовни и професионални категории, без да навлегува во сложени методолошки

постапки на анализа. На тој начин се очекува добивање опфатна слика за работниот амбиент од перспектива на самите работници.

Во рамки на истражувањето се поставени неколку хипотези кои служат како водилка при обработка и прикажување на податоците:

- *Главна хипотеза*:

– Се претпоставува дека градежните работници се изложени на високо ниво на психосоцијални ризици кои значително влијаат врз нивното чувство на стрес, физичка исцрпеност и перцепцијата на безбедност при работа.

- *Споредни хипотези*:

X1. Поголемиот дел од градежните работници чувствуваат зголемен стрес поради кратките рокови и големиот обем на работа.

X2. Недоволните можности за одмор и паузи во текот на смената придонесуваат за појава на физичка и психичка исцрпеност кај работниците.

X3. Недостатокот на ефективна комуникација и појавата на конфликти меѓу колегите се значаен извор на стрес и незадоволство на работното место.

X4. Несигурноста во вработувањето и перцепцијата на небезбедни работни услови создаваат чувство на анксиозност и зголемен психолошки притисок кај работниците.

Овие хипотези не се поставени со цел докажување или оповргнување, туку како рамка за појасна презентација на важните теми и тенденции опфатени со прашалникот.

2.4 Очекувани резултати и нивна научна оправданост

Очекуваните резултати од ова истражување се поврзани со идентификување на степенот на стрес што го доживуваат вработените на избраното работно место, факторите кои најмногу придонесуваат за тој стреси разликите во перцепцијата и справувањето со стресот кај различни категории вработени. Се претпоставува дека стресот е присутен во умерена до висока мера, особено кај оние кои се соочуваат со

чести рокови, недоволна поддршка, преголеми очекувања или недоволна контрола врз работните услови.

Дополнително, се очекува да се утврди дека недостигот на психосоцијална поддршка од менаџментот, слабата комуникација и високите барања на работа се важни стресори. Се предвидува и појава на разлики според пол, возраст и работна позиција, што ќе овозможи поцелосна анализа на ризичните групи.

Научната оправданост на ваквите резултати произлегува од фактот што тие ќе придонесат за проширување на постојните сознанија за психосоцијалните ризици во работната срединаи за развивање на мерки за подобрување на добросостојбата на вработените преку конкретни интервенции. Трудот ќе има значење за идни политики и практики за унапредување на менталното здравје на работното место.

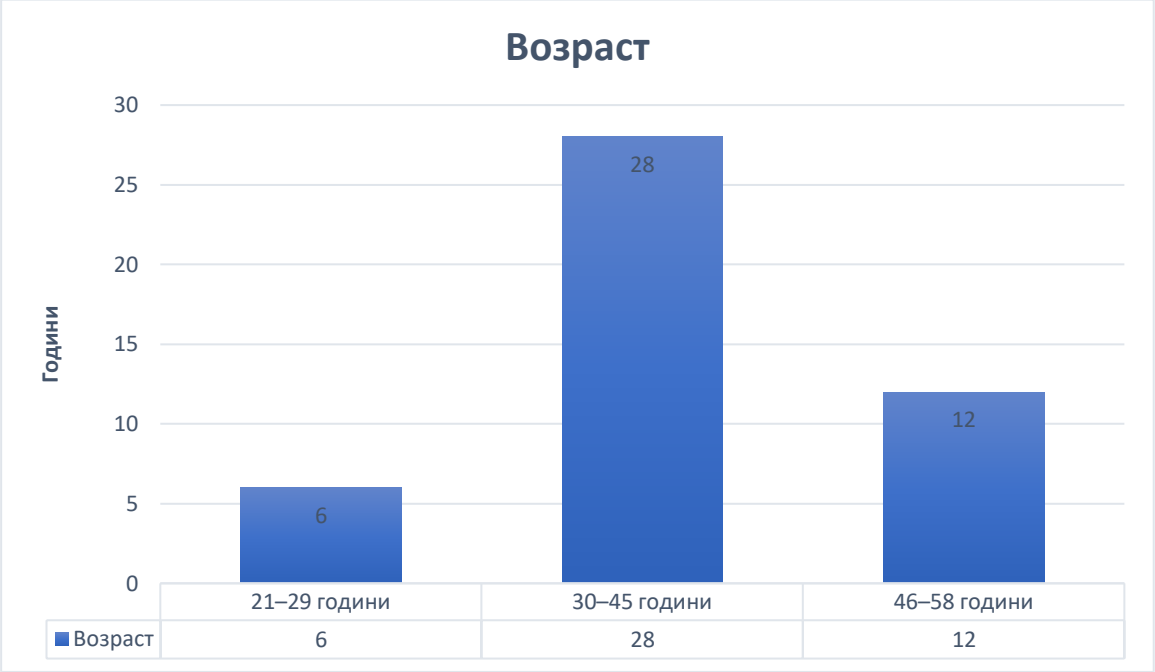
3 АНАЛИЗА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Анализата на возрасната структура покажува дека најголем дел од испитаниците спаѓаат во категоријата од 30 до 45 години, односно 60.9% од вкупниот број. Овој податок укажува дека најзастапена е работната популација во полн работен ангажман, што логично се поврзува со физичката подготвеност и искуството потребно во градежната индустрија.

Помладата група од 21 до 29 години учествува со 13%, што е малку, но сепак значајно бидејќи таа генерација претставува потенцијал за идни вработувања. Возрасната категорија од 46 до 58 години сочинува 26.1% од анкетираните, што покажува присуство и на повозрасни кадри, веројатно со подолг стаж. Може да се каже дека градежниот сектор е доминиран од средовечни работници.

Тоа отвора прашања за можности за младите и за физичката издржливост на постарите. Добро би било компаниите да направат стратегија за постепена трансмисија на знаење од поискусните кон помладите вработени, а воедно и да обезбедат услови за олеснета работа на оние со напредната возраст.

Дијаграм2 Возраст



Што се однесува до образовниот профил, убедливо најголем дел од испитаниците имаат завршено средно стручно образование (78.3%). Тоа е и очекувано, со оглед дека градежништвото бара практични вештини и стручна подготовка повеќе отколку академски знаења. Основно образование имаат 8.7% од испитаниците, што е релативно мал број и покажува дека во најголем дел компаниите сепак вработуваат луѓе со најмалку некоја стручна подготовка.

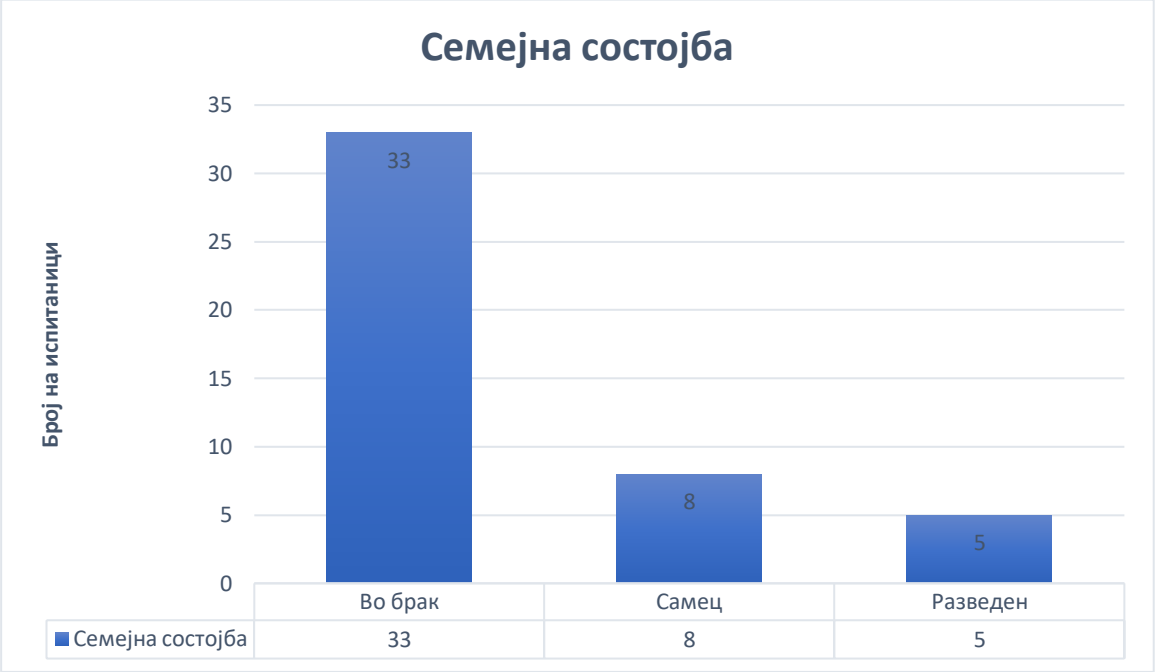
Високо образование имаат само 13% од испитаниците што укажува дека најчесто ова се позиции кои не бараат универзитетско ниво на образование или пак дека кадрите со високо образование се ангажирани на поинакви позиции - не како градежни работници. Овие податоци можат да бидат од корист при креирање на едукативни програми или дообразување за работниците, кои би им овозможиле да напредуваат или се преквалификуваат според потребите на пазарот.

Дијаграм3 Образование



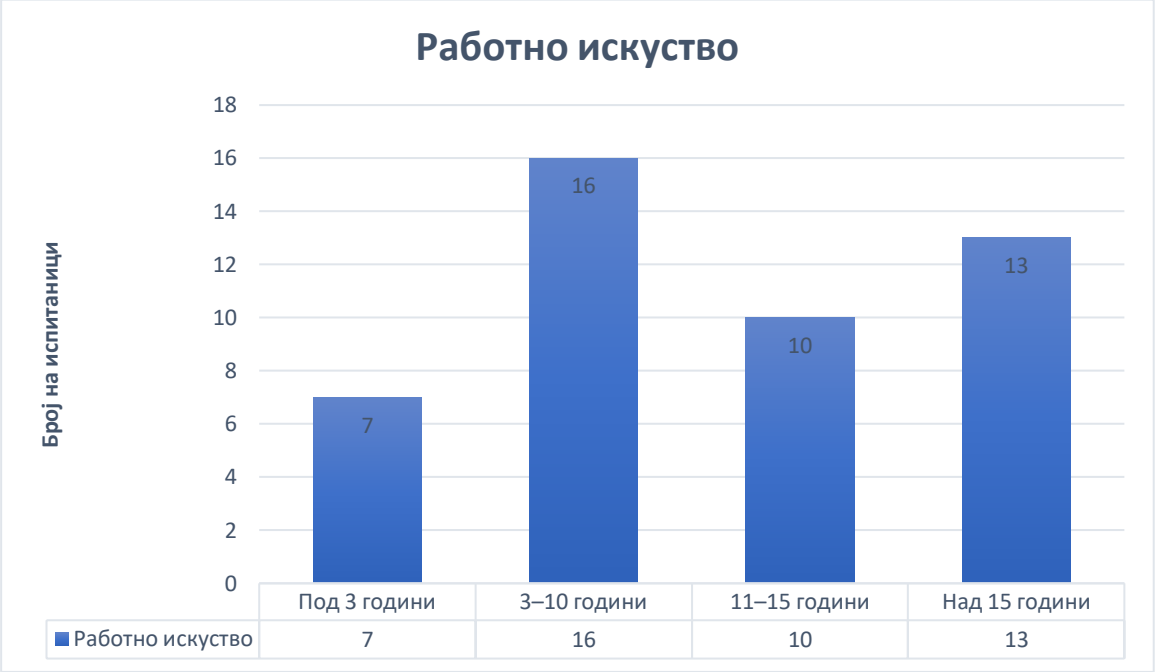
Од податоците за семејната состојба се гледа дека доминираат испитаници кои се оженети или во брак, и тоа дури 71.7%. Тоа може да значи дека овие луѓе имаат постојани обврски и се повеќе ориентирани кон стабилни приходи и безбедност на работното место. Самците се застапени со 17.4%, додека разведените сочинуваат 10.9% од анкетираните. Од аспект на психолошката состојба и мотивацијата за работа овие информации се многу релевантни бидејќи луѓето кои имаат семејства обично се повеќе фокусирани на долготрајна сигурност и подобри услови. Тоа дополнително значи дека безбедноста при работа не им е само лична потреба, туку и семејна одговорност. За компаниите ова претставува мотивација плус да работат на унапредување на безбедносните стандарди, затоа што зад секој вработен стои и едно семејство.

Дијаграм4 Семејна состојба



Според анализата на работното искуство, 34.8% од испитаниците имаат искуство од 3 до 10 години, што ги прави најбројна група. Тоа значи дека голем дел од нив веќе стекнале солидно знаење и навики во работата. Работници со повеќе од 15 години искуство се 28.3%, што е важен податок бидејќи тие се оние што најчесто имаат авторитет на терен и знаат како да се справат со ризични ситуации. Испитаниците со 11-15 години искуство се 21.7%, што повторно е добар процент. Најмалку се оние со под 3 години искуство - само 15.2%. Тие најчесто имаат најголема потреба од едукација, надзор и безбедносна обука. Податоците покажуваат дека најголем дел од работната сила има средно до големо искуство, што е позитивно за безбедноста, но исто така бара континуирано одржување и освежување на знаењата. Компаниите треба да инвестираат во програми за обука според старосната и искуствената структура, со цел да ги изедначат стандардите и да ја зголемат безбедноста на сите нивоа.

Дијаграм5 Работно искуство



Во врска со искуството во странство, мнозинството од испитаниците (76.1%) изјавиле дека немаат претходно работено надвор од земјава, додека само 23.9% одговориле дека имаат такво искуство. Овој податок укажува на тоа дека повеќето работници во градежните компании се вработени во домашни услови, што може да значи помала изложеност на различни безбедносни стандарди или работни практики што се применуваат во други земји. Тие што работеле во странство можеби имале можност да се запознаат со подобри услови за работа или поголема грижа за здравјето и безбедноста, па нивното искуство би можело да биде корисно за идентификување на потенцијални подобрувања и кај нас. Исто така, би било интересно да се истражи дали тие имаат повисока свесност за ризиците и стресот на работното место споредено со останатите.

Дијаграм6 Претходно искуство во странство



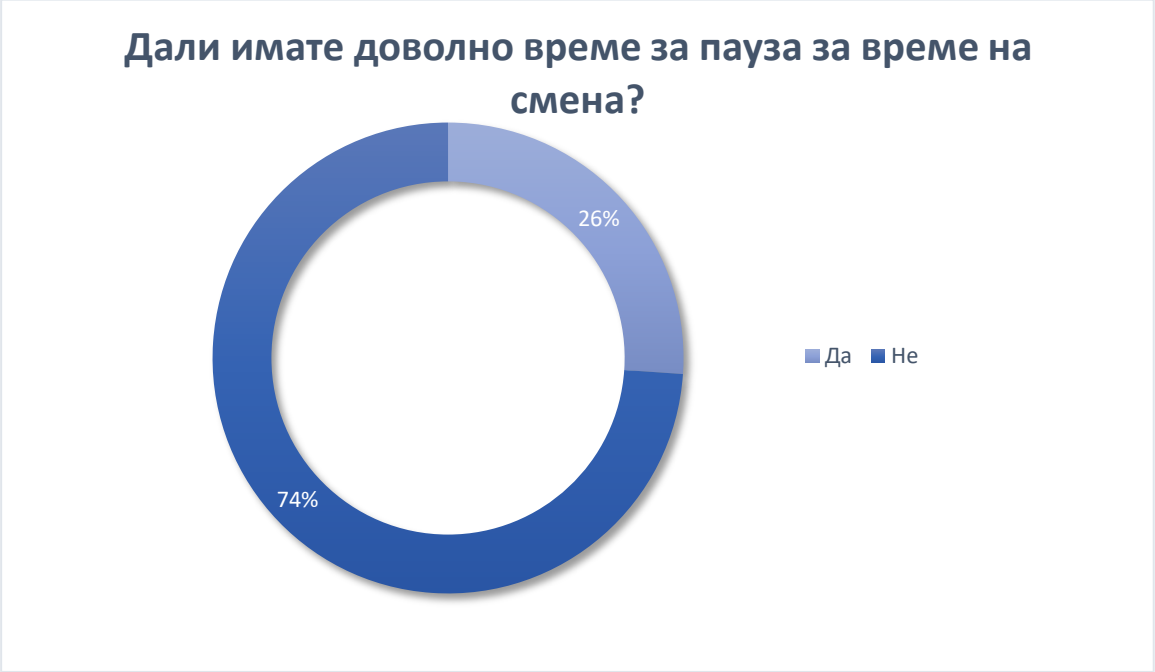
Кога станува збор за прашањата поврзани со стресот и роковите, најголемиот дел од испитаниците, дури 78.3%, изјавиле дека често или секогаш чувствуваат стрес кога се приближуваат крајните рокови за извршување на работата. Овој податок е сериозен показател за тоа колку е голем притисокот во градежниот сектор, каде временските рамки се често тесни и секое доцнење носи последици. Само мал дел од испитаниците (4.3%) рекле дека ретко или никогаш не чувствуваат стрес поради рокови. Ова укажува дека најголем дел од работниците се соочуваат со ментален товар кој може да влијае врз нивното здравје и квалитет на работа, а со тоа и на целокупната ефикасност и безбедност во компанијата.

Дијаграм7 Дали чувствувате стрес кога се ближат роковите?



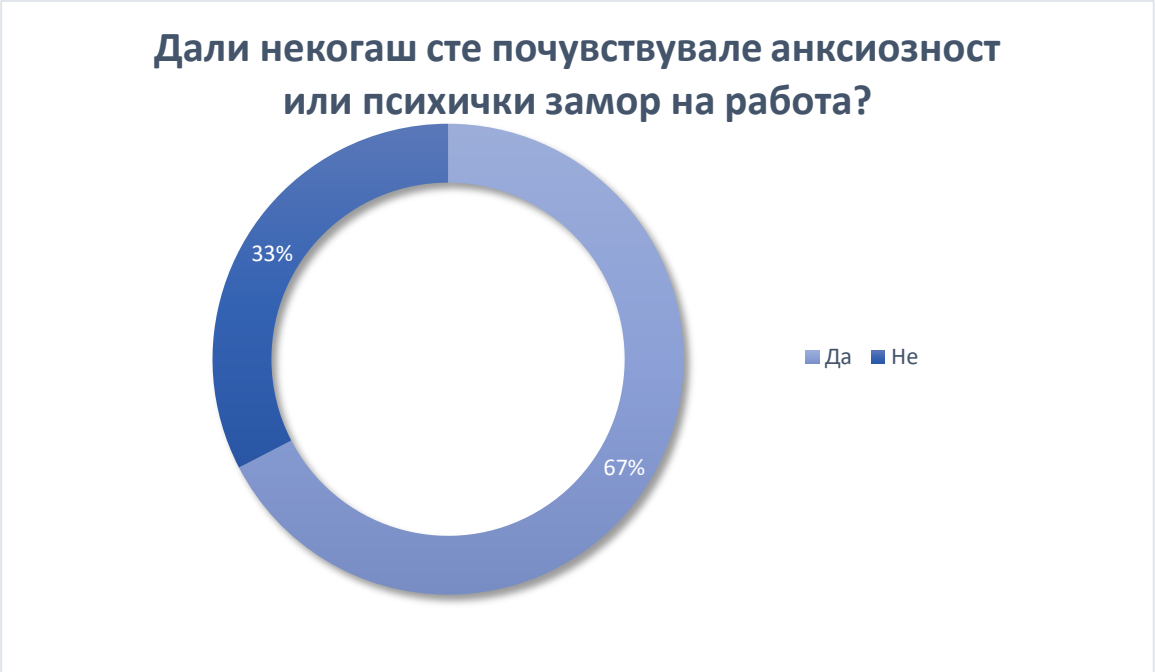
Во однос на времето за пауза за време на смената, дури 73.9% од испитаниците одговориле дека немаат доволно време за одмор. Само 26.1% од нив потврдиле дека имаат доволно време за пауза. Недостигот на доволно паузи може сериозно да влијае врз концентрацијата, продуктивноста и општото здравје на вработените. Овој проблем е особено значаен во градежништвото, каде што физичката активност е интензивна и заморот може да предизвика грешки, повреди или пропусти. Можеби менаџментот треба да направи посериозен преглед на организацијата на работното време и да обезбеди минимум потребен одмор во текот на денот.

Дијаграм8 Дали имате доволно време за пауза за време на смена?



На прашањето дали некогаш почувствувале анксиозност или психички замор на работа, 67.4% од испитаниците одговориле потврдно. Ова покажува дека освен физичкиот напор, постои и значителен ментален и емоционален товар кој работниците го доживуваат. Преоптовареноста, несигурноста, недоволните човечки ресурси и притисокот од роковите може да доведат до сериозни последици по психичкото здравје. Иако 32.6% од испитаниците не изјавиле дека се чувствуваат анксиозно или психички уморно, сепак големиот процент што потврдиле присуство на такви симптоми укажува на потреба од поголемо внимание и воведување програми за ментална поддршка. Подобрувањето на комуникацијата, условите за работа и признавањето на трудот може да помогнат во намалување на овие појави.

Дијаграм9 Дали некогаш сте почувствувале анксиозност или психички замор на работа?



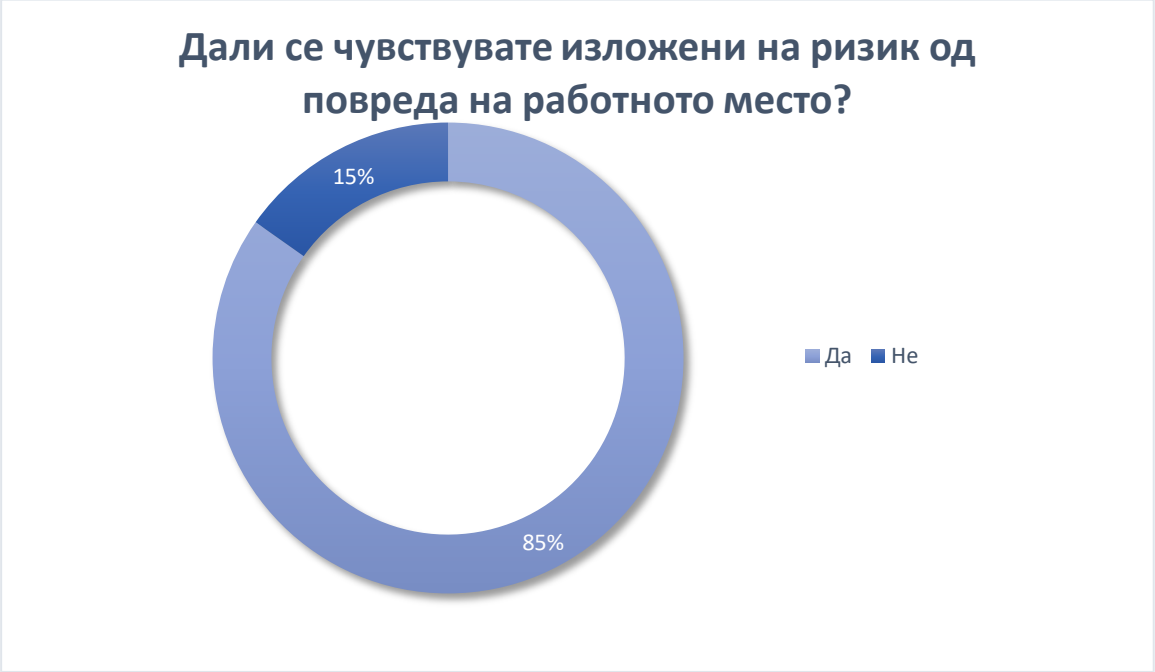
Резултатите од анкетата покажуваат дека значителен дел од испитаниците во градежниот сектор се соочуваат со високо ниво на физичка исцрпеност по завршување на работниот ден. Дури 52.2% од анкетираните изјавиле дека секој ден чувствуваат физичка исцрпеност, додека 34.8% тоа го доживуваат неколку пати неделно. Само 13% рекле дека ретко чувствуваат ваков замор. Овие податоци укажуваат на интензивниот физички ангажман што го бара ова работно поле, но и на потребата од подобрување на условите за работа, обезбедување соодветни паузии ротација на работните задачи со цел да се намали хроничниот замор. Ваквото постојано оптоварување може да води кон појава на професионален замор, намалена ефикасност, повисок ризик од повреди и појава на хронични заболувања. Затоа, потребно е работодавците да обрнат внимание на воведување практики за одмор и рехабилитација, со цел да се зачува физичкото и психичкото здравје на работната сила.

Дијаграм10 Колку често се чувствувате физички исцрпени по завршувањето на работниот ден?



Анализата на податоците покажува дека 84.8% од анкетираните работници во градежниот сектор се чувствуваат изложени на ризик од повреда при извршување на секојдневните работни задачи. Само 15.2% не чувствуваат ваков ризик. Овој висок процент е загрижувачки и ја потврдува потребата од посебно внимание при организирањето на работните процеси и примената на мерките за заштита при работа. Иако градежништвото е една од индустриите со највисока стапка на повреди и несреќи на работното место, постојат начини со кои ризикот може значително да се намали. Континуираната обука, следење на безбедносни протоколи и инспекциски надзори се само дел од потребните механизми. Исто така, важно е работниците да бидат мотивирани да ги пријавуваат ризичните ситуации, а менаџментот да реагира соодветно и навремено. Овие резултати се јасен сигнал за институциите и работодавците дека безбедноста на работниците мора да биде приоритет и дека вложувањето во заштита при работа не е трошок, туку инвестиција во човечкиот капитал.

Дијаграм11 Дали се чувствувате изложени на ризик од повреда на работното место?



Кога станува збор за употребата на лична заштитна опрема (ЛЗО), охрабрувачки е податокот дека 76.1% од испитаниците изјавиле дека секојдневно користат ЛЗО, што укажува на одредено ниво на свест за важноста на личната безбедност. Сепак, загрижувачки е што 17.4% користат ЛЗО само повремено, а 6.5% никогаш не ја користат. Тоа значи дека речиси една четвртина од работниците не се соодветно заштитени на работното место. Причините може да бидат различни: недоволна едукација, лоша достапност на опремата, отпор кон нејзино користење поради неудобност или културни фактори. Потребно е работодавците да обезбедат достапност и соодветност на ЛЗО за сите работни позиции, но и да спроведуваат континуирана едукација и мотивација на вработените за редовно користење на опремата. Дополнително, инспекциските служби треба поригорозно да ја следат имплементацијата на законските прописи поврзани со заштита при работа, со цел да се минимизираат повредите.

Дијаграм12 Дали користите лична заштитна опрема секојдневно?



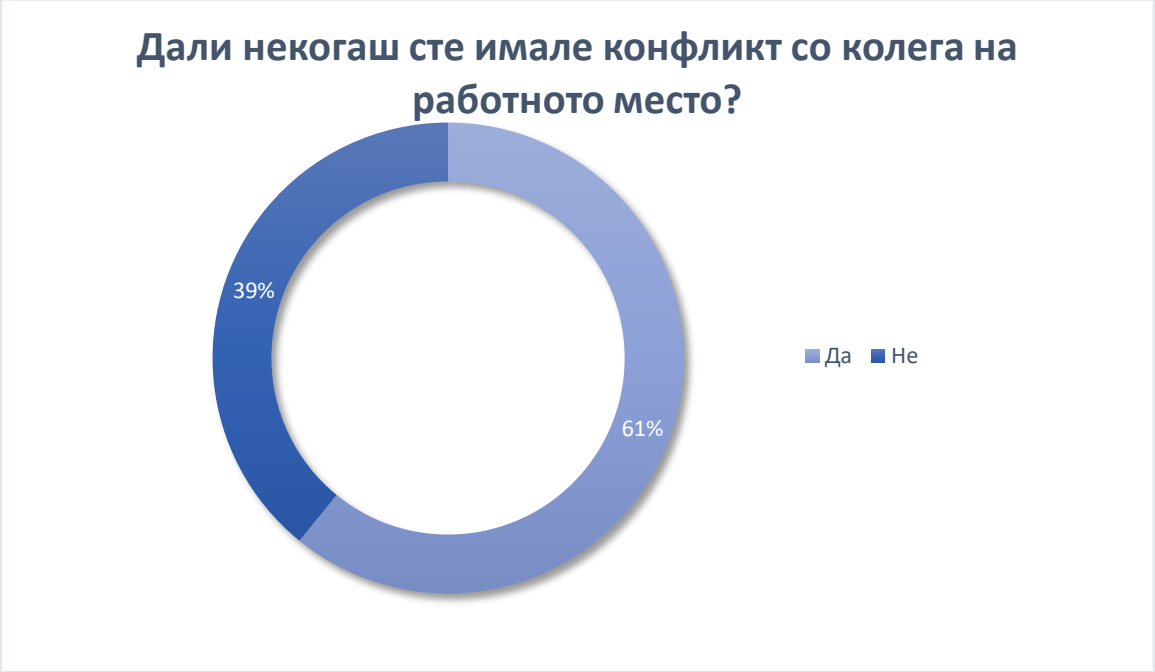
Комуникацијата помеѓу работниците и нивните претпоставени е важна за ефективно извршување на задачите и за обезбедување сигурно и продуктивно работно опкружување. Според анкетата, 45.7% од испитаниците сметаат дека постои добра комуникација со претпоставените, додека 34.8% одговориле дека комуникацијата е делумна. Дополнително, 19.5% сметаат дека нема добра комуникација. Овие податоци укажуваат на значајна можност за подобрување. Лошата или недоволна комуникација може да доведе до неразбирања, грешки при извршување на работните задачи, недоверба и појава на конфликти. Во градежништвото, каде секоја грешка може да има сериозни последици, потребна е јасна, транспарентна и двонасочна комуникација. Предложени се програми за развој на комуникациски вештини кај раководниот кадари редовни состаноци и повратни информации за вработените. Добрата комуникација не само што ја подобрува работната атмосфера, туку и придонесува за намалување на стресот и ризиците на работното место.

Дијаграм13 Дали постои добра комуникација со вашите претпоставени?



Резултатите покажуваат дека повеќе од половина од испитаниците (60.9%) изјавиле дека имале конфликт со колега на работното место, што укажува на честа појава на несогласувања и нарушени меѓучовечки односи во градежниот сектор. Причините за ваквите конфликти може да бидат различни - од стресни услови на работа, преку недефинирани одговорности и недостаток на јасна комуникација, до лични недоразбирања и конкуренција меѓу работниците. Конфликтите може сериозно да ја нарушат работната атмосфера и да влијаат на тимската работа, продуктивноста и мотивацијата на работниците. Дополнително, отсуството на формализирани механизми за решавање на вакви ситуации (како што се медијација или интерна поддршка од страна на надредени) може да доведе до ескалација на проблемите. Фактот што речиси 40% од испитаниците никогаш не се соочиле со конфликт, покажува дека во одредени работни средини се одржува прифатливо ниво на соработка. Сепак, високата стапка на пријавени конфликти укажува на потреба за јакнење на интерперсоналните вештини, тимски тренинзи, и подобрување на менаџментот на човечки ресурси за навремено справување со напнатостите.

Дијаграм14 Дали некогаш сте имале конфликт со колега на работното место?



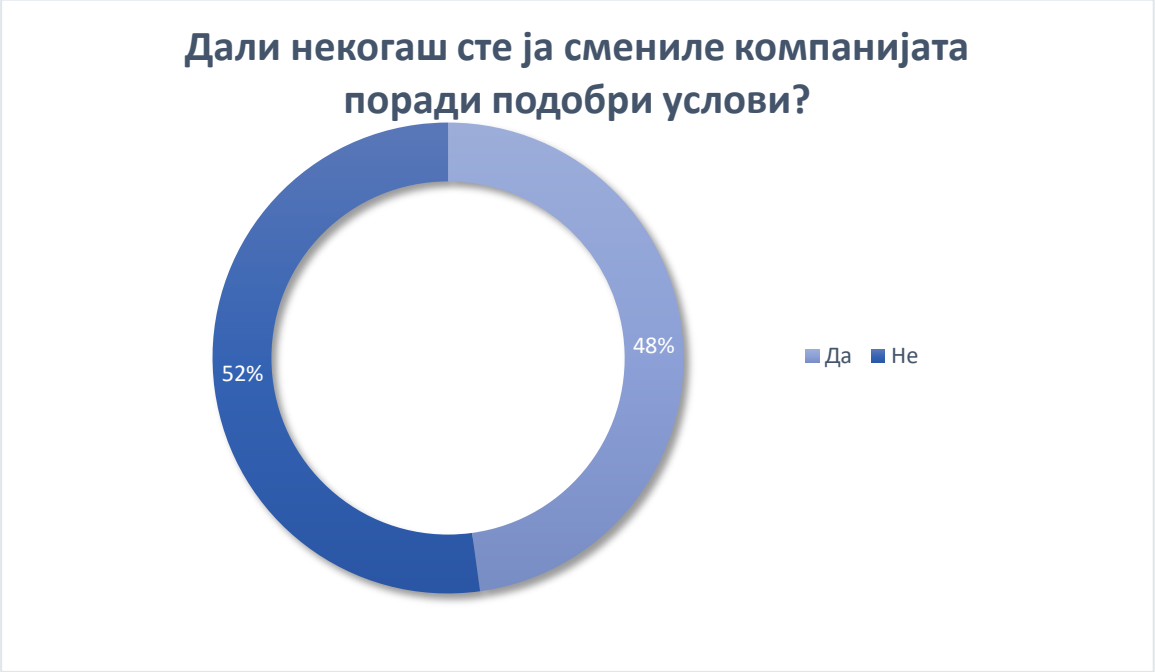
Загрижувачки е податокот дека 58.7% од испитаниците не се чувствуваат сигурни дека ќе го задржат своето работно место и следниот месец. Овој висок процент рефлектира нестабилност и неизвесност во градежниот сектор, каде што често преовладуваат сезонски ангажмани, проекти со ограничен рок и договори на определено време. Овие фактори влијаат врз општата безбедност и менталната состојба на работниците, создавајќи хроничен стрес и страв од загуба на егзистенција. Нестабилноста во вработувањето може директно да влијае на нивото на ангажираност, квалитетот на извршените задачи и на мотивацијата за професионален развој. Само 41.3% од работниците имаат доверба во својата работна позиција, што е премал процент за еден сектор кој се потпира на физичка подготвеност, концентрација и тимска координација. Овој резултат укажува на потреба од подобра регулација на работните договори, овозможување на постабилни услови за работа, вклучително и обезбедување социјална и здравствена сигурност, со што би се намалил стресот кај работниците и би се подобрила нивната долготрајна лојалност кон компанијата.

Дијаграм15 Дали се чувствувате сигурни дека ќе го задржите работното место следниот месец?



Речиси половина од испитаниците (47.8%) изјавиле дека во одреден момент ја сменила компанијата поради подобри услови, што укажува на динамичен пазар на труд и на постојана потрага по подобри работни услови од страна на вработените во градежниот сектор. Овој податок покажува дека работниците се свесни за својата вредност и подготвени да направат промени доколку не се задоволни со платата, работното време, безбедносните мерки или односот од страна на надредените. Иако 52.2% од испитаниците досега не ја промениле компанијата, фактот дека скоро половина веќе го направиле тој чекор зборува дека условите во многу градежни фирми не се на задоволително ниво. Овој тренд би можел да се намали доколку работодавачите понудат поконкурентни услови - како поголема плата, стабилност на вработувањето, подобра безбедносна опрема, и јасно дефинирани обврски. Промената на компанија поради подобри услови може да укаже и на тоа дека не постојат доволно можности за напредување или професионален развој во одредени фирми. Задржувањето на квалитетниот кадар бара активна грижа за добросостојбата на вработените.

Дијаграм16 Дали некогаш сте ја сменила компанијата поради подобри услови?



На прашањето дали работните услови се безбедни, 45,7% од испитаниците одговориле потврдно, што значи дека речиси половина од вработените сметаат дека нивната работна средина ги исполнува основните стандарди за безбедност. Сепак, значаен процент - 39,1% - одговориле дека делумно се чувствуваат безбедно, што упатува на постоење на одредени ризици или недоволно спроведени безбедносни мерки. Овој податок е важен, бидејќи укажува дека и покрај генералната перцепција за безбедност, постојат ситуации или услови што ги загрозуваат вработените. Само мал дел од анкетираните одговориле негативно, што значи дека целосно ги сметаат условите за небезбедни. Ваквите резултати покажуваат потреба од системска проверка и ревизија на безбедносните протоколии од постојано информирање и едукација на вработените за ризиците на работното место. Дополнително, работодавачите треба да преземат чекори за целосно елиминирање на сите потенцијални опасности со цел да се зајакне чувството на сигурност и да се намалат професионалните ризици.

Дијаграм17 Дали сметате дека работните услови се безбедни?



Резултатите добиени од ова прашање укажуваат на сериозен проблем во организациската структура. Дури 50% од испитаниците одговориле дека често или секојдневно се соочуваат со недоразбирања на работното место, што директно произлегуваат од лоша организација. Ваквиот процент е алармантен, бидејќи укажува на постојано присутна комуникациска бариера или нефункционални процеси во рамки на тимовите или управувањето. Од друга страна, околу 30% од учесниците одговориле дека ретко се соочуваат со вакви проблеми, а само мал број одговориле дека никогаш не дошло до недоразбирање. Ова значи дека и покрај одредени позитивни искуства, сепак половина од работната сила работи во услови на организациски хаос или несоодветна распределба на одговорности. Последиците од ваквите недоразбирања може да бидат сериозни - од намалена ефикасност и продуктивност, до зголемен стрес и незадоволство кај вработените. За решавање на проблемот потребна е појасна хиерархиска структура, подобрување на внатрешната комуникација и воведување на стандардизирани оперативни процедури.

Дијаграм18 Колку често има недоразбирања на терен поради лоша организација?



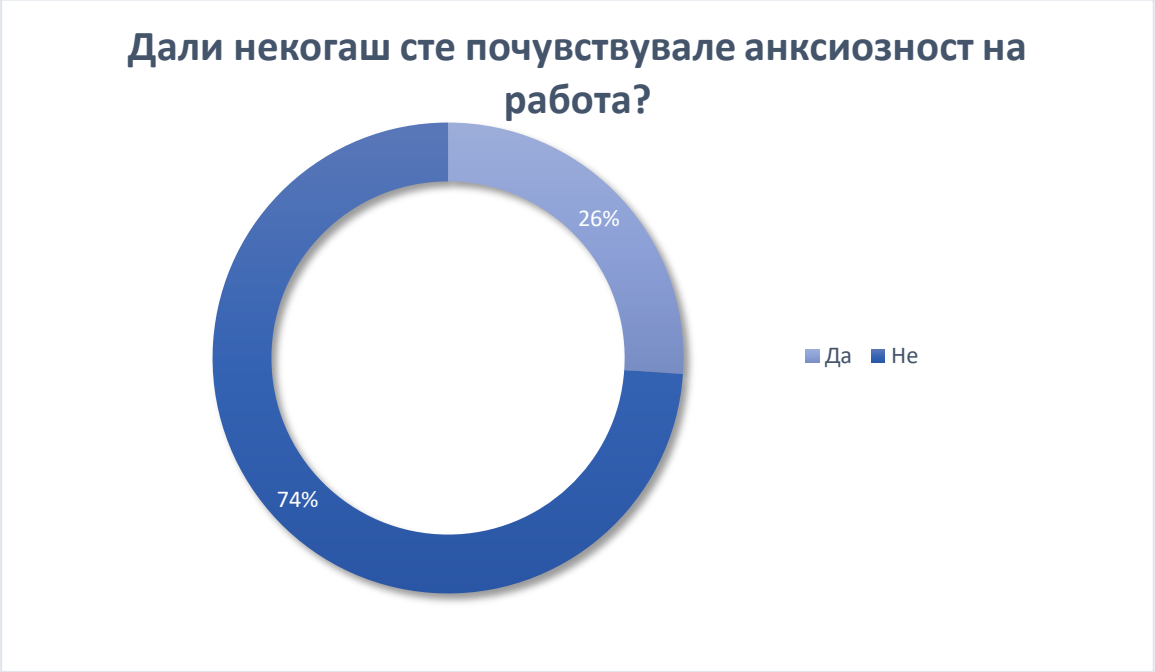
На прашањето дали испитаниците чувствуваат поддршка од страна на колегите, најголемиот дел - 41,3% - одговориле дека секогаш ја чувствуваат таа поддршка. Ова е позитивен индикатор и покажува дека во голем дел од работните колективи постои солидарност, меѓусебно разбирање и тимска култура. Меѓутоа, и покрај ова, останува простор за подобрување - бидејќи останатите испитаници изјавиле дека поддршката ја добиваат само повремено, ретко или воопшто не ја чувствуваат. Ова укажува дека во некои работни средини се уште владее индивидуализам или недостаток на емпатија и колегијалност. Социјалната поддршка на работното место е важна за задржување на позитивната работна атмосфера, спречување на изгорување (burnout), и подобрување на менталното здравје на вработените. Работодавците можат да го поттикнат тимскиот дух преку организирање на тим билдинг активности, работилници за подобрување на комуникацијата и воспоставување на механизми за колегијална помош во стресни ситуации.

Дијаграм19 Дали чувствувате дека имате поддршка од колегите?



На ова прашање, 26% од испитаниците изјавиле дека почувствувале анксиозност за време на извршување на работните задачи. Иако мнозинството - 74% - одговориле негативно, сепак четвртина од вработените кои искусиле анксиозност претставуваат сериозен индикатор за психосоцијален притисок на работното место. Анксиозноста може да биде предизвикана од различни фактори: преоптовареност со задачи, конфликти со колеги, несигурност во однос на работното место, или недостаток на соодветна поддршка од раководството. Дополнително, некои испитаници можеби не ја препознале анксиозноста како таква, што укажува и на потреба од поголема свест за менталното здравје. Организациите треба да вложуваат во превентивни активности, како што се обуки за управување со стрес, обезбедување на психолошка поддршка или воведување на повратни механизми преку кои вработените можат да изразат загриженост. Подигнувањето на свеста за менталното здравје треба да стане составен дел од корпоративната култура.

Дијаграм20 Дали некогаш сте почувствувале анксиозност на работа?



Најчестите извори на стрес идентификувани во анкетата се претераната работа (37%) и притисокот од претпоставените (28,3%). Овие два фактори претставуваат важни предизвици во секојдневното функционирање на работниот процес. Претераната работа често доведува до замор, намалена мотивација и намалена продуктивност, додека притисокот од страна на раководството може да предизвика чувство на несигурност, страв од грешки и намалена самодоверба кај вработените. Помал дел од испитаниците споменале и други извори на стрес, како несоодветна комуникација, лоша организација или конфликти со колеги. Овие резултати покажуваат дека работното место не смее да биде извор на хроничен стрес, туку средина каде што се балансираат обврските и поддршката. За справување со ваквите предизвици, неопходно е работодавачите да ги прифатат принципите на здраво водење, да ја следат работната динамика и да го препознаат моментот кога е потребна интервенција. Дополнително, создавање на култура на отворен дијалог и почитување на личните граници на вработените може да помогне во намалување на стресот и подобрување на општата атмосфера на работното место.

Дијаграм21 Што мислите дека најмногу влијае на вашиот стрес на работа?



3.1 Дискусија

Секое работно место има своја специфична динамика и уникатни услови кои влијаат врз психосоцијалното здравје на вработените. Анализата на овие аспекти претставува важен чекор во препознавањето и разбирањето на потенцијалните ризици кои можат да доведат до зголемен стрес, психички замор и други психосоцијални нарушувања. Разгледувањето на работната средина, организациската култураи конкретните задачи и услови под кои се извршува работата, овозможува да се идентификуваат главните стресогенски фактори и нивното влијание врз работната способност и благосостојбата на работниците. Ова е особено важно во современите услови на брзи промени и зголемени барања на пазарот на трудот.

Фокусот на ваквата анализа не е само на физичките ризици, туку и на психосоцијалните аспекти кои вклучуваат:

- меѓучовечки односи;
- комуникација;
- организациски структури и

- начини на управување со работата.

Разбирањето на комплексноста на овие фактори овозможува развивање на ефективни мерки за превенција и намалување на негативните ефекти од стресот и други психосоцијални ризици. Внимателното идентификување на ризиците и потенцијалните последици е неопходно за создавање на сигурна, поддржувачка и продуктивна работна средина која го штити и промовира здравјето на вработените.

Работното место градежен работник, заедничко за сите компании вважени во ова хипотетичко истражување, вклучува низа активности како:

зидање;

армирање;

бетонирање;

монтажа;

копање и

работа со градежни машини.

Се изведуваат и подготвителни, но и завршни фази од проектите. Работниците се директно вважени во процесите на изградба и често се задолжени за одржување и подготовка на теренот. Потребна е физичка издржливост, техничка прецизност, дисциплина и тимска работа. Локациите на изведба се променливи - градилишта низ целата држава, зависно од проектите на секоја компанија. Работата обично се изведува надвор, па затоа е подложна на промени во временските услови. Работниот ден е долг, понекогаш со продолжени смени, а темпото е брзо.

Во сите анализирани компании, градежните работници се секојдневно изложени на бројни физички и безбедносни ризици. Работата на височина, со скелиња, тешки машини или при преместување на материјали, носи потенцијал за несреќи. Работниците задолжително користат лична заштитна опрема - кациги, заштитни чевли, појаси и ракавици. Работата често се одвива во тим, но постојат задачи што бараат и индивидуален ангажман. Надворешни услови како дожд, снег или високи температури

влијаат на продуктивноста. Строги рокови диктираат динамично темпо, па од работниците се бара и брза реакција и прилагодување на неочекувани ситуации. Комуникацијата со колегите е суштинска, а често се применува кратка усмена координација на терен.

Организациски, во сите испитани компании, работниците се вважени во хиерархиска структура, при што секоја екипа е под раководство на бригадир или супервизор. Тие го координираат тимот, даваат технички инструкции и се грижат за исполнување на задачите. Постојат дневни брифинзи на терен, кои служат за распределба на обврски и идентификување на ризици. Компаниите организираат и обуки за безбедност кои периодично се повторуваат. Работниците мора да ја одржуваат работната околина чиста и безбедна, а исто така водат и евиденција за извршените активности. Во некои фирми се применува и ротација на позиции, со цел поливалентност. Превоз до и од теренот најчесто е обезбеден од страна на работодавецот.

Покрај физичкиот напор, оваа позиција вклучува сериозни психосоцијални предизвици. Стресот предизвикан од кратки рокови, строги надзорници или промени во планот на терен е реален и чест. Работниците мора да се справат со комуникациски бариери, особено во мултикултурни тимови. Недоразбирањата и конфликтите не се реткост. Се случува паузите да бидат кратки или недоволни, а исцрпеноста се акумулира. Во шумна и бучна средина, концентрацијата често се нарушува, а тоа ги зголемува ризиците од повреди. Менталната издржливост, заедно со физичката, се јавува како важен предуслов за ефикасно извршување на обврските. Од работникот се очекува да биде издржлив, адаптибилен и отпорен на притисок.

3.1.1 Работна средина, услови и организациска култура

Во анализираните 5 градежни компании работната средина на градежните работници се карактеризира со физичка напорност, динамична организација и влијание од надворешни фактори. Градежните работници се соочуваат со различни временски услови - топлина, студ, дожд, ветер - кои директно влијаат на нивната продуктивност, физичка издржливост и безбедност. Работат на височина, со тешка механизација, како што се багери, кранови и вибрациони машини. Просторот не секогаш е уреден - има кал, прашина, остатоци од градежен материјал. Некои делови се тесни, лизгави или

неосветлени. Ова создава постојан ризик од повреди, па се бара високо ниво на внимателност. Гласните звуци од машини и постојаните повици од колеги придонесуваат за акустичен замор. Неретко, работниците имаат потреба да носат лична заштитна опрема (кациги, ракавици, чизми со заштитени врвови), но не секогаш се користи како што треба. Работата се врши на рок, што дополнително го зголемува стресот.

Организациската култура во една од компаниите е практично ориентирана, со јасна хиерархија и строго дефинирани задачи. Инструкциите доаѓаат од раководниот кадар, најчесто бригадирите, кои ја пренесуваат одговорноста на секој поединец. Постојат моменти на солидарност меѓу работниците, но и напнати ситуации, особено кога се ближат крајните рокови. Некои работници се нови, други со долгогодишно искуство. Нивото на комуникација варира - некои знаат точно што да прават, а некои се збунети или се срамат да прашаат. Постои чувство на припадност, но и страв од губење на работа. Малку се зборува за ментално здравје, а уште помалку за психосоцијални ризици. Во компанијата не се организираат редовни обуки за справување со стрес или подобрување на комуникацијата. Работниците обично ги решаваат проблемите „во hodu“, практично и без формални процедури.

3.1.2 Присуство на стресогенски фактори во анализираните градежни компании

Во анализираните градежни компании може да се забележи постојано присуство на стресогенски фактори, најмногу поврзани со природата на градежната работа. Работниците секојдневно се изложени на физички напор, високи температури, ладно време и дожд. Проблеми има многу. Треба да се внимава и на временските рокови кои често се кратки. Некогаш се работи и прекувремено, особено кога има доцнење во испорака на материјали или доцнење од подизведувачи. Се работи под притисок, без можност за пауза. Тие ситуации создаваат непријатност, нервоза и психички замор кај многу вработени. Некои се справуваат подобро, некои полошо. Секој има свој праг на издржливост. Стресот влијае и на мотивацијата - кога е голем, се губи желбата за работа.

Друг чест стресоген фактор е несигурноста на работното место. Иако дел од вработените имаат постојан договор, многумина се ангажирани преку привремени договори или агенции. Тоа значи дека не знаат дали ќе продолжат да работат и следниот месец. Ова

создава неизвесност, ја зголемува анксиозноста и води до намалено чувство на стабилност. Вработените не се чувствуваат сигурно. Некои се плашат да пријават повреда или замор, од страв да не бидат заменети. Платата е важна, но стравот од губење на работа е посилен. Постојаната потреба да се „докажуваш“ и да не се жалиш, иако си исцрпен, создава внатрешен притисок. Недостиг на транспарентност од страна на раководството дополнително го зголемува стресот.

Меѓучовечките односи понекогаш се причина за тензии и дополнителен стрес. Соработката меѓу работниците не секогаш е добра. Постојат конфликти. Некои не се почитуваат. Има недоразбирања, особено кога нема доволна комуникација или кога некој не ја завршил задачата како што треба. Тогаш доаѓа до расправии. Се навредуваат. Се крева глас. Тоа ја нарушува работната атмосфера. Има и работници кои се нови и не се прифатени од останатите. Често се чувствуваат изолирано. Неможноста да се вклучиш во тимот, иако си на иста локација со другите, може да биде многу стресна. Потребна е подобра интерперсонална комуникација.

Конечно, несоодветната или недоволна организација и недостиг на јасни инструкции, особено на терен, се дополнителни извори на стрес. Кога нема добра координација помеѓу различните тимови или кога работниците не се информирани навремено за промените, доаѓа до хаос. Може да се случи да работат нешто што ќе треба повторно да се поправи, што е многу фрустрирачки. Освен тоа, понекогаш нема доволно алат, машини или материјал, па се чека или се работи со импровизација. Тоа одзема време и енергија. Кога недостасува јасна стратегија и структура, вработените чувствуваат дека се „прepuштени сами на себе“, што предизвикува страв и несигурност. Не е лесно да се работи така.

3.1.3 Идентификувани ризици и потенцијални последици

Во компаниите кои беа анализирани како дел од истражувањето идентификуваните ризици за градежните работници се бројни и многу комплексни. Првиот и најзначаен ризик е поврзан со физичката безбедност на работниците, особено при работа на височина, каде што постои голема опасност од паѓање, што е водечка причина за сериозни повреди и дури смртни случаи во градежништвото. Дополнително, работата со тешки машини и алати, како што се багери, кранови и вибрациони машини,

носи ризик од механички повреди и несреќи. Недоволната или неправилна употреба на лична заштитна опрема може дополнително да го зголеми овој ризик. Покрај тоа, изложеноста на неповолни временски услови, како што се екстремни температури, дожд или ветер, го зголемува ризикот од незгоди и физички напор, што пак може да резултира со професионални заболувања. Психосоцијалните ризици се исто така изразени, особено поради притисокот од кратките рокови, недоволната комуникација и стресот поврзан со неизвесноста за работното место. Овие фактори може да доведат до намалена концентрација и внимателност, што дополнително ги зголемува опасностите од повреди на работа.

Потенцијалните последици од овие ризици се сериозни и имаат големо влијание врз индивидуата, семејството и организацијата. Физичките повреди можат да резултираат со привремена или трајна инвалидност, а во најлош случај и со смрт, што директно влијае на квалитетот на животот на работникот и неговото семејство.

Психолошките ефекти од постојаниот стрес и притисок вклучуваат:

- Анксиозност;
- депресија;
- намалена мотивација, што може да доведе и до зголемено отсуство од работа или дури напуштање на работното место.

За компанијата, овие последици значат

- намалена продуктивност;
- зголемени трошоци за здравствена заштита;
- потенцијални правни проблеми поради непочитување на безбедносните стандарди.

Исто така, лошата организациска клима и незадоволството кај работниците може да доведе до висок степен на замор, конфликти и низок морал, што дополнително ја загрозува безбедноста при работа. Затоа, препознавањето и навременото менаџирање на овие ризици е важно за одржување на сигурна и здрава работна средина во сите анализирани компании.

3.2 Мерки за управување со психосоцијални ризици и намалување на стресот

Во современите работни средини, психосоцијалните ризици претставуваат сериозен предизвик за одржување на здравјето и благосостојбата на вработените. Тие произлегуваат од комплексни интеракции помеѓу организациските фактори, работните услови, и индивидуалните карактеристики на работниците. Затоа, развојот и имплементацијата на ефективни мерки за управување со овие ризици се од огромно значење за намалување на негативните ефекти од стресот и за подобрување на општата работна атмосфера.

Пристапот кон справување со психосоцијалните ризици треба да биде мултидимензионален, вклучувајќи организациски политики кои промовираат здрави и поддржувачки работни условии индивидуални стратегии за справување со стресот. Од огромно значење е и активната улога на менаџментот, кој преку ефективна комуникација, поддршка и воведување на соодветни мерки, ја зајакнува отпорноста на тимот и го намалува ризикот од психосоцијални нарушувања.

Покрај постојните практики, континуираното подобрување на безбедносните и здравствените мерки претставува важен фактор за превенција на негативните последици од психосоцијалните ризици. Во таа насока, предложените мерки, базирани на анализата на состојбите и искуствата на вработените, имаат цел да ја зајакнат безбедноста и здравјето на работното место, создавајќи долготрајна основа за одржливо работење и задоволство на вработените.

3.2.1 Организациски пристап

Во врска со резултатите од истражувањето, очигледно е дека организацискиот пристап има важна улога во справувањето со психосоцијалните ризици и стресот кај градежните работници. Високиот процент на испитаници кои чувствуваат стрес при ближење на роковите (78.3%) и оние што секојдневно се чувствуваат физички исцрпени (52.2%) укажува на потребата од системска организациска интервенција. Тоа значи дека компаниите треба да применуваат стратегии кои ќе овозможат подобра распределба на работните задачи, реални рокови и правична поставеност на очекувањата. Организациската структура мора да го препознае темпото на работниците и да понуди поддршка - не само преку процедури, туку и преку човечки пристап. Фактот што дури

73.9% од испитаниците изјавиле дека немаат доволно време за пауза ја покажува потребата за промена на работната култура во градежниот сектор.

Понатаму, потребно е менаџментот на компаниите да се фокусира на подобрување на комуникацијата и транспарентноста. Истражувањето покажува дека 34.8% од испитаниците изјавиле дека постои само делумна комуникација со претпоставените, додека 19.5% воопшто не ја чувствуваат. Овој податок е важен бидејќи отсуството на ефективна комуникација може да води кон зголемување на несигурноста, анксиозноста и ризикот од конфликти, кои пак директно влијаат на менталната состојба на вработените. Организациски пристап кој вклучува

редовни состаноци;

отворени канали за повратни информации;

активна вработеност на вработените во донесување на одлуки;

може значително да ја подобри климата во работниот колектив. Со тоа ќе се намали перцепцијата на неправда и ќе се зголеми чувството на припадност, што е особено важно во градежни средини каде ротацијата на кадар е висока.

Последно, треба да се напомене дека и покрај високата изложеност на ризици, многу работници изјавиле дека се чувствуваат несигурни во однос на задржување на работното место (58.7%). Ваквата неизвесност е сериозен психосоцијален ризик кој директно влијае на стресот, мотивацијата и лојалноста. Оттаму, организацискиот пристап треба да вклучува стабилни и транспарентни услови за вработување, јасни политики за унапредување и задржување на кадари фер систем за наградување. Потребно е и обезбедување на постојани обуки за справување со стрес и ментално здравје, особено за работниците кои секојдневно се изложени на физички и психички напори. Добрата организациска стратегија не е само механизам за зголемена ефикасност, туку и инструмент за грижа за луѓето - а токму тоа е сржта на модерниот и одржлив пристап кон управување со човечки ресурси.

3.2.2 Индивидуални стратегии кај вработените

Во однос на резултатите од истражувањето, потребно е да се обрне внимание на тоа како самите работници се справуваат со психосоцијалниот притисок и стресните ситуации. Додека организацискиот пристап игра важна улога, индивидуалните стратегии можат да бидат пресудни за личната благосостојба. Одговорите на прашањата покажуваат дека многумина чувствуваат анксиозност и психички замор (67.4%) и физичка исцрпеност (52.2% секој ден). Тоа е јасен сигнал дека работниците треба да бидат охрабрени и едуцирани да развиваат сопствени начини на справување со работниот притисок. Еден од начините е да се научат техники на дишење, кратки вежби за истегнување, или едноставно да си дадат кратка ментална пауза. Овие нешта изгледаат мали, но имаат големо влијание на долгорочен план. Особено во средини каде паузите не се доволни, ваквите мали стратегии можат да направат разлика.

Исто така, важно е да се охрабри градење на навики што помагаат во границите на она што е можно во реалноста на градежниот сектор. На пример, поради тоа што 78.3% чувствуваат висок стрес при рокови, можеби не можат да го променат рокот, но можат да научат да го распределуваат сопствениот фокус или да направат мини-планови за денот. Индивидуалните стратегии не мора да значат големи промени во начинот на живот - доволно е човек да препознае кога му е потребна пауза, кога може да побара помош, или кога треба да постави лични граници, особено кога се работи со стресни колеги или во ситуации на конфликт (како што изјавиле 60.9%). Емоционалната интелигенцијаи самоосвестувањето, треба да бидат дел од обуките што компаниите ги нудат, но и работникот сам да се потруди да ги развие.

Покрај тоа, особено е важно да се негува поддржувачка мрежа - било да е тоа преку колеги, семејството или надворешни пријатели. Во ситуација каде 58.7% од работниците се чувствуваат несигурно за задржување на работното место, потребно е не само формално, туку и емоционално стабилизирање. Индивидуалните стратегии можат да вклучат разговор со ментор, водење дневник на чувства или само еден краток момент во денот кога личноста размислува за нешто што ѝ донело мир. Овие нешта изгледаат „мали“, но во средини каде физичките и менталните притисоци се високи, секој чекор кон самопомош е важен. Ако организацијата не нуди доволна поддршка, тогаш индивидуалните стратегии стануваат уште поважни. А понекогаш, токму преку личниот

пример, можат да се поттикнат и другите работници да направат нешто слично - и така да се создаде позитивен круг на самозаштита и меѓусебна грижа.

3.2.3 Улогата на менаџментот во однос на психосоцијалните ризици врз градежните работници

Во однос на психосоцијалните ризици и нивното влијание врз градежните работници, улогата на менаџментот се издвојува како важен фактор. Според добиените податоци, 84.8% од испитаниците се чувствуваат изложени на ризик од повреда, а 67.4% изјавиле дека доживуваат анксиозност или психички замор. Тоа говори дека работната средина е под силен притисок, а работниците често се оставени сами да се справуваат со последиците. Затоа, одговорноста на менаџментот не треба да се сведува само на распределба на задачи, туку треба да вклучува активно следење на благосостојбата на работниците. Раководителите треба да креираат клима во која секој ќе се чувствува слободен да изрази грижи без страв од последици. Самото тоа е превентивна мерка против стрес. Кога менаџментот е подготвен да слуша, препознава и реагира, тогаш работниците се чувствуваат повеќе вреднувани и заштитени.

Дополнително, важно е да се нагласи дека менаџментот има одговорност да обезбеди доволно време за пауза, што според податоците, 73.9% од испитаниците не го добиваат. Недостатокот на одмор го зголемува стресот и го намалува фокусот, што понатаму води до зголемен ризик од повреди и човечки грешки. Раководството треба да размислува долготрајно- продуктивноста не значи само извршени задачи, туку и одржување на здрави и мотивирани работници. Дел од решението може да биде и организација на ротации, подобро планирање на работниот ден или дури вклучување на психолошка поддршка. Впрочем, ефективниот менаџмент не значи само да се управува со ресурси, туку да се води тим на луѓе кои имаат реални потреби, чувства и граници. Ако тие се игнорираат, тоа води кон зголемена анксиозност, чести замени на персоналот и несигурност, која според податоците ја чувствуваат 58.7% од испитаниците.

Конечно, менаџментот игра важна улога и во комуникацијата. 19.5% од работниците рекле дека немаат добра комуникација со претпоставените, а 34.8% ја оцениле како делумна. Кога комуникацијата е нарушена, тоа води до недоразбирања, зголемен стрес и чувство на изолација. Затоа, раководството треба да обезбеди отворени

канали за дијалог, редовни состаноци и конструктивна повратна информација. Покрај тоа, треба да се работи на развивање на менаџерски вештини кои вклучуваат емпатија, разбирање и способност за справување со конфликти. Особено ако се земе предвид дека 60.9% од испитаниците имале конфликт со колега, тогаш станува јасно дека менаџментот треба проактивно да дејствува за да создаде позитивна и поддржувачка работна атмосфера. Така се гради доверба, лојалност и континуитет - темели врз кои се надминуваат психосоцијалните ризици и се намалува стресот.

3.2.4 Предлогмерки за подобрување на безбедноста

Кога станува збор за подобрување на безбедноста, од самото истражување произлегуваат следниве предлог-мерки:

- воспоставување редовни и задолжителни обуки за безбедност при работа.
- обновување и модернизација на заштитната опрема.
- поставување јасни информативни табли и ознаки на ризични зони.
- поголема инспекциска контрола од страна на раководниот тим.
- воведување систем за пријавување на ризици од страна на вработените.
- зголемување на паузите за одмор за намалување на замор и стрес.
- поголема психо-социјална поддршка и пристап до стручен психолог.

Во прв план, редовните обуки за безбедност се есенцијални. Често пати, особено кај нововработените, се случува недостаток од знаење за безбедносните ризици. Обуките треба да бидат интерактивни, со симулации и практични примери, а не само теоретски предавања. Важно е тие да се одржуваат најмалку двапати годишно и да бидат задолжителни. Преку нив, работниците ќе добијат конкретни насоки за тоа како да реагираат во опасни ситуации и ќе се зголеми нивната самодоверба при извршување на работните задачи. Вработените што се чувствуваат обучени и подготвени поретко влегуваат во ризични ситуации.

Во градежниот сектор, заштитната опрема е директна линија меѓу живот и смрт. Многу од работниците носат стари, оштетени или неприлагодени шлемови, чизми или појаси. Компаниите треба да инвестираат во нова, сертифицирана и ергономска опрема која одговара на специфичните работни позиции.

Дополнително, треба да се воспостави систем за редовна проверка на состојбата на опремата и нејзина замена кога ќе се оштети. Не треба да се дозволи работник да извршува задача без целосна заштита. Безбедноста мора да биде приоритет, а не опција.

Јасните информативни табли и ознаки се едноставна, но моќна алатка. На терените каде што се изведуваат градежни активности, треба да има видливо означени опасни зони, упатства за движење, упатства за итни случаи и насоки за користење на опремата. Информациите треба да бидат поставени на висина што е лесно видлива, со големи букви и пиктограми што сите ќе ги разберат, без оглед на нивото на образование. Овие ознаки можат да спасат живот ако се поставени и користени правилно.

Неопходно е воведување на канал за анонимно пријавување на ризици. Работниците честопати забележуваат проблеми, но не се осмелуваат да ги пријават од страв или апатија.

Ако се креира средина каде што нивното мислење ќе биде слушнато и цењето, ќе се зголеми свесноста и реакцијата пред да настане несреќа.

Исто така, потребно е раководниот кадар почесто да врши теренски контроли. Нивната присутност нека не биде само административна, туку реална, ангажирана и едукативна. Ваквиот пристап значително ќе ја подобри безбедносната култура во компаниите.

3.2.5 Обуки и интервенции за ментално здравје кај вработените

Во последниве години, се поголемо внимание се посветува на обуките и интервенциите што помагаат за заштита и унапредување на менталното здравје на вработените. Работното место често знае да биде извор на голем стрес, па затоа обуките што се фокусираат на управување со стрес, техники на релаксација и развој на емоционална интелигенција се се почести. Овие обуки можат да бидат организирани во форма на работилници, кратки курсеви или онлајн програми, а главната цел е

вработените да научат како да се справат со секојдневниот притисок. На пример, преку едноставни техники на дишење или организирање на работниот ден, може значително да се намали заморот и анксиозноста.

Интервенциите за ментално здравје можат да бидат и многу практични и секојдневни. Едноставни активности како групни разговори, разговори со стручно лице (психолог или советник), или можност за пауза кога е потребно, се веќе докажани начини што придонесуваат за подобрување на психосоцијалната состојба.

Некои организации воведуваат и „wellbeing“ денови, кога вработените имаат можност да се одморат од секојдневниот ритам и да се фокусираат на себе. Овие интервенции се особено корисни кога се поддржани од менаџментот и кога се гледаат како дел од организациската култура, а не само како краткорочни решенија.

Освен стандардните обуки, постојат и поспецифични програми кои се прилагодуваат според потребите на самата институција или професијата. На пример, кај вработени во здравствени установи, обуките можат да опфаќаат и теми поврзани со работа со трауматизирани пациенти или соочување со губење и болка. За административен кадар, пак, може да се понудат теми поврзани со организациски конфликти или справување со временски притисок. Важно е обуките да бидат интерактивни и интересни, за учесниците да се чувствуваат вважени и да ги користат добиените вештини и после обуката.

За една интервенција да биде навистина успешна, мора да постои континуитет. Еднократна работилница или семинар нема да направи голема разлика ако не се следи со понатамошна поддршка.

Затоа, добро е да се организираат редовни активности - било тоа да е групна поддршка, индивидуално советување или само едноставен пристап до информациски материјали за ментално здравје.

Важно е вработените да чувствуваат дека можат да побараат помош кога им е потребна, без срам или страв од осуда.

На тој начин преку доследност и отвореност може да се создаде здрава и поддржувачка работна средина каде секој еден ќе се чувствува вреднуван и безбеден.

ЗАКЛУЧОК

Магистерскиот труд со тема **„Ефекти од стрес и психосоицијални ризици на работното место врз безбедноста при работа''** претставува систематски обид да се истражат современите предизвици и можности во областа на безбедноста при работа, со акцент на стресот и психосоцијалните ризици во градежниот сектор. Трудот се развиваше низ повеќе аналитички и методолошки целини, започнувајќи со разгледување на традиционалните пристапи кон пожарната безбедност, па сè до детално претставување на современите интелигентни технологии и нивната примена, за на крај да се заврши со емпириско истражување кое ја потврди хипотетичката рамка и ја заокружи целината.

Во теоретскиот дел беше извршена детална анализа на ризиците на стресот на работното место е неизбежен дел од современата професионална реалност, но неговото влијание може значително да се намали преку соодветно препознавање, превенција и управување. Хроничниот стрес не е само индивидуален проблем – тој е индикатор за системски слабости во организацијата. Затоа, менаџерите и организациските лидери треба да го третираат управувањето со стресот како стратешка инвестиција во човечкиот капитал, а не како дополнителен трошок. Само преку холистички пристап, кој ги комбинира индивидуалните стратегии за справување и организациските политики за поддршка, може да се создаде здрава, продуктивна и одржлива работна средина.

Светската здравствена организација (СЗО) го прогласи синдромот на изгореност (Burnout) како фактор на работен ризик, бидејќи го загрозува здравјето и животот на оној што го доживува, поради неговата способност да влијае на квалитетот на животот и менталното здравје на поединецот. Затоа, управувањето со стресот треба да биде дел од системот за безбедност при работа, а не само индивидуална одговорност.

Методолошкиот дел овозможи длабинско поставување на перцепцијата и доживувањето на стресот кај вработените претставуваат важен аспект во разбирањето на влијанието на работните услови врз нивното ментално и физичко здравје. Проучувањето на начинот на кој работниците ги доживуваат и интерпретираат

различните стресогени фактори овозможува подобро приспособување на мерките за превенција и поддршка.

Во процесот на истражување, изборот на методологијата за прибирање податоци е од огромно значење за добивање на валидни и релевантни информации. Податоците можат да се собираат преку анкети, интервјуа или набљудување, а секој од овие пристапи нуди различни перспективи и длабочина на информации. Анализата на добиените податоци овозможува да се изврши детална оценка на психосоцијалните фактори кои влијаат на вработенитеи на нивната способност да се справат со предизвиците. Ова дополнително ја збогатува дискусијата за ефективноста на сегашните политики и практикии за можните насоки за подобрување.

Главната цел на ова истражување е да се добие појасна слика за работните услови, психосоцијалните ризици и факторите што влијаат на стресот кај вработените во градежниот сектор. Истражувањето има за цел да прикаже како вработените ги доживуваат роковите, паузите за одмор, нивото на физичка и ментална исцрпености нивната перцепција за безбедност и поддршка на работното место. Исто така, преку ова истражување се има намера да се прикажат честотата на конфликти, недоразбирањата во организацијата и чувството на сигурност во однос на задржувањето на работното место. Визуелното прикажување на резултатите преку графици има информативна функција, со цел да се создаде општа претстава за состојбата и предизвиците со кои се соочуваат работниците во овој сектор, без притоа да се навлегува во статистичка анализа на причинско-последични врски меѓу променливите.

Дополнителна цел на истражувањето е да се прикаже колкава е распространетоста на анксиозност, психички замор и чувство на изложеност на ризик при извршување на работните задачи. Особено внимание се посветува на употребата на лична заштитна опрема, ефективноста на комуникацијата со претпоставените и присуството на поддршка од страна на колегите.

Со оглед на сите овие резултати, главната хипотеза може да се смета за целосно потврдена. Интелигентните системи не се само дополнителна алатка, туку суштинска промена во парадигмата на безбедносното управување. Тие овозможуваат динамичка, предиктивна и интегрирана контрола на ризиците, што традиционалните механизми не можат да ја обезбедат.

Научниот придонес на овој труд се огледува во неколку насоки. Прво, стресот може да биде предизвикан од настани кои всушност се позитивни по природа, како што се венчавка, преселба во нов, поголем стан или вработување. Она што предизвикува стрес е всушност промената што треба да ја направиме - да се навикнеме на него. Треба да се земе предвид дека стресот не е секогаш негативен. Второ, стресот може да има позитивни последици. Успешното справување со стресот ни помага полесно да го надминеме во иднина, бидејќи стресните искуства не прават посилни. Покрај ова, чувството на стрес ги мобилизира нашите физички и психолошки ресурси и енергија, па затоа умереният стрес всушност може да ни користи во поуспешно справување со секојдневните настани. Ова може да биде особено корисно во испитни ситуации, семинари за пишување и слични пригоди.

Практичниот придонес е уште поизразен. Градежните компании можат директно да ги искористат наодите за подобрување на своите безбедносни практики за стресот на работното место. Дополнително, резултатите укажуваат дека инженерите за безбедност ќе играат сè поважна улога како посредници меѓу технологијата и практиката.

Истражувањето има и свои ограничувања. Се темели пред сè на перцепции и ставови на испитаниците, а не на директни пилот-проекти или експериментални симулации. Ова значи дека резултатите треба да се гледаат како индикативни, а не како апсолутни докази за ефективноста на технологиите. Во иднина, потребни се дополнителни истражувања кои ќе комбинираат анкетни податоци со реални практични тестирања.

Конечно, трудот завршува со препорака дека свен стандардните обуки, постојат и поспецифични програми кои се прилагодуваат според потребите на самата институција или професијата. Важно е обуките да бидат интерактивни и интересни, за учесниците да се чувствуваат вважени и да ги користат добиените вештини и после обуката.

Со тоа, магистерската работа ја исполнува целта на тоа дека најголем дел од испитаниците доживуваат зголемено ниво на стрес поради рокови, недостаток на паузи, физичка исцрпеност и чувство на несигурност во врска со работното место. Исто така, комуникацијата со претпоставените, конфликтите меѓу колегите и недоволната

поддршка од тимот се појавуваат како значајни психосоцијални ризици. Со самото тоа, наодите се во согласност со поставените цели на истражувањето кое беше насочено кон испитување на условите за работа, присуството на стресогенски фактори и перцепцијата на безбедноста кај градежните работници.

Во врска со тезата на овој труд, можеме да заклучиме дека стресот во голема мера влијае на продуктивноста на работниците на работното место и дека постојат многу фактори кои го поттикнуваат стресот.

КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА

1. Alexander, D. A. (2000). Normal and Pathological Reactions to Severe. Stress: Their Features and Management. BMJ Military Health, 146(3), 165-170.

2. Alonso, C., y Hernández, E. (2022). El manejo del estrés y las estrategias de afrontamiento en situaciones de crisis, emergencias y/o traumáticas en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad: una revisión sistemática.

3. American Institute of Stress. (2020). Stress research report.

4. American Psychological Association. (2012). Workplace stress: Coping strategies.

5. Arboleda-Posada, G. I., & Cardona-Jiménez, J. L. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. Revista Gerencia y políticas de Salud, 17(35), 222-234.

6. Arnold, J., & Randall, R. (2012). Psicología del trabajo. Pearson educación.

7. Author. (2022). Stressors On Construction Workers: A Systematic Review. Academia.edu.

8. Author. (2023). Individual and Organizational Consequences of Occupational Stress. CJESS.

9. Backhaus, I., Lohmann Haislah, A., Burr, H., Nielsen, K., di Tecco, C., & Dragano, N. (2024). Organizational change: challenges for workplace psychosocial risks and employee mental health. BMC Public Health.

10. Bastardo, N. J. (2014). Satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela. Strategos, (12), 5-18.

11. Bedoya Rivera, M., Medina Neira, Y., & Márquez Flórez, C. A. (2020). Análisis de la carga de trabajo del grupo de vigilancia estación de policía Tunja (Doctoral dissertation, Corporación Universitaria Minuto de Dios).

12. Cannon, W. B. (1935). Stress and straines of homeostasis. Am. J. Med. Sci., 189, 1-14.

13. Castaño, E. F., & del Barco, B. L. (2010). Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de conducta interpersonal. International Journal of psychology and psychological therapy, 10(2), 245-257.

14. CDC/NIOSH. (2023). NIOSH Total Worker Health® Program. CDC.

15. Chang Yui, A. L. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

16. Cooklin, A., Joss, N., Husser, E., Oldenburg, B. (2013). Integrated Approaches to Occupational Health and Safety: A Systematic Review. Am J Health Promot.

17. Cox, T., & Griffiths, A. (1995). Psychosocial hazards: those aspects of work design, the organization and management of work...

18. Daniel de la Hoz. (2023). What To Know About Stress-and How It Affects Your Health. Health.com.

19. Daniel de la Hoz. (2023). What To Know About Stress-and How It Affects Your Health. Health.com.

20. Defining occupational stress: A systematic literature review. (2023). ResearchGate.

21. Dendukuri, S. (2018). Application of safety and risk management techniques in construction using Analytic Hierarchy Process (AHP) - A case study. ResearchGate.

22. Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments... Journal of Occupational and Organizational Psychology.

23. Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010, 2021). Psychosocial Safety Climate research. Journal of Applied Psychology.

24. Esteves Moncayo, T. E. (2015). Satisfacción Laboral y su Incidencia en la relación con el nivel de productividad y eficiencia en las empresas ecuatorianas.

25. EU-OSHA. (2022-2025). Research on psychosocial risks and mental health at work. European Agency for Safety and Health at Work.

26. EU-OSHA. (2025). Preventing psychosocial risks at work: legislation and strategies from six EU countries. European Agency for Safety and Health at Work.

27. EU-OSHA. (2025). Preventing psychosocial risks at work: legislation and strategies from six EU countries. European Agency for Safety and Health at Work.

28. European Agency for Safety and Health at Work. (2013). Psychosocial risks and workers health.

29. Eyiah, A. K. (2019). An Assessment of Occupational Health and Safety Regulations in Ghana: A Study of the Construction Industry. Journal of Building Construction and Planning Research, 7, 11-31.

30. Gómez, Á. S. (2013). Inteligencia emocional en el trabajo: sus implicaciones y el rol de la psicología laboral. Humanitas, 10(10), 201-214.

31. Gregurek R. (2011). Bolest-tjelesno i psihičko u nastanku bolesti U: Gregurek R Psihološka medicina. Zagreb: Medicinska naklada, str. 107-119.

32. Hämäläinen, P., Leka, S., & Jain, A. (2021). Psychosocial factors and safety in high risk industries: A systematic review. Safety Science.

33. Havelka M (1988) Stres i tjelesne bolesti U: Havelka M (Ur.) Zdravstvena psihologija. Medicinski fakultet Sveučilišta u Zagrebu, str. 45-84.

34. Havelka M (1998) Stres i tjelesno zdravlje U: Havelka M (Ur.) Zdravstvena psihologija. Jastrebarsko: Naklada Slap, str. 53-88.

35. Huaman, R. G. R. (2022). La Motivación Intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N 06-LIMA. Revista Gobierno y Gestión Pública, 8(1).

36. Hudek-Knežević, J., & Kardum, I. (2006). Stres i tjelesno zdravlje. Jastrebarsko: Naklada Slap, 13 32.

37. IMIA. (2011). Risk Engineering for major construction projects. International Market Insurers.

38. International Labour Organization. (1986). Psychosocial factors at work refer to interactions between and among work environment...

39. ISO. (2019). ISO 45001: Occupational health and safety management systems - Requirements. International Organization for Standardization.

40. ISO. (2021). ISO 45003:2021 Psychosocial risk management.

41. Janipha, N. A. I., & Ismail, F. (2018). The Sources of Stress amongst Construction Consultants in Workplace Environment. Universiti Teknologi MARA.

42. Jespersen, A. H., Hasle, P., & Nielsen, K. T. (2016). The Wicked Character of Psychosocial Risks: Implications for Regulation.

43. Karakhan, A., Xu, Y., Nnaji, C., & Alsaffar, O. (2017). Technology alternatives for workplace safety risk mitigation in construction. ResearchGate.

44. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. Springer publishing company.

45. Leso, V., Carugno, M., Carrer, P., Fusco, F., Mendola, M., Coppola, M. G., Zaffina, S., Di Prinzio, R. R., Iavicoli, I. (2024). The Total Worker Health® approach: a systematic review of its application in different occupational settings. BMC Public Health, 24, 2037.

46. Li, Z., et al. (2024). How does psychosocial safety climate affect safety behavior in the construction industry: A cross level analysis. Journal of Civil Engineering Safety.

47. Lubbadeh, M. (2024). The Exhaustion Triangle: How Psychosocial Risks.... MDPI.

48. MDPI. (2022). Psychosocial Work Characteristics as Risk Factors...

49. Nwaogazie, I., et al. (2023). Psychosocial Hazards among Field Workers in the Construction Industry across Demographic Groups. Safety Research Journal.

50. Occupational Safety and Health Wiki (OSH Wiki). (2011). Psychosocial risks and workers health.

51. Pan American study. (2017). Assessment of current occupational safety and health regulations and legislation in the Caribbean. Revista Panamericana de Salud Pública.

52. PROSPERO Protocol. (2023). Psychosocial factors and occupational accidents in the construction industry. PROSPERO International.

53. Psychology Today. (2018). The three types of stress.

54. Saborío Morales, L., & Hidalgo Murillo, L. F. (2015). Síndrome de burnout. Medicina Legal de Costa Rica, 32(1), 119-124.

55. Schill, A. L., & Chosewood, L. C. (2013). The NIOSH Total Worker Health™ program: An overview. Journal of Occupational and Environmental Medicine.

56. ScienceDirect Topics. (2007). Acute stress.

57. Segurado Torres, A., & Agulló Tomás, E. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. Psicothema, 14 (4).

58. Sinha, T. (2018). Risk Assessment and Management. Memorial University of Newfoundland.

59. Sorensen, G., Dennerlein, J., Wallace, L. (2013). Research Frontiers in Total Worker Health. Harvard School Public Health Center.

60. Srinivasan, N. P., et al. (2020). A Review on Stress Management for Site Engineers Working in Construction Industry.

61. Sunindijo, R. Y., et al. (2022). A Study of the Effects of Job Stress on the Psychosocial Safety Behavior of Construction Workers: The Mediating Role of Psychological Resilience. Journal of Construction Safety.

62. Taibi, Y., Metzler, Y. A., Bellingrath, S., Neuhaus, C. A., & Müller, A. (2022). Applying risk matrices for assessing the risk of psychosocial hazards at work. Frontiers in Public Health, 10, 965262.

63. Terán Ruelas, J. L. (2017). Trabajo de investigación: salario emocional y su relación con el rendimiento laboral.

64. Valverde, C. V., López, M. C., & Ring, J. M. (2003). Estrategias de afrontamiento. Medicina clínica en psiquiatría y psicología, 425-436.

65. van den Heuvel, S. G., et al. (2018). Management of psychosocial risks in European workplaces... EU-OSHA.

66. Vrdoljak M. (2006). Socijalno funkcioniranje osoba s dijagnozom shizofrenija u odnosu na načine suočavanja sa stresom. Medicinski fakultet Sveučilišta u Zagrebu. Magistarski rad

67. Wang, J. (2018). Situational awareness for construction safety risks management (SA4SR). Ph.D. Thesis, McMaster University.

68. Wang, Y., & Kee, D. M. H. (2025). Psychosocial Safety Climate and burnout/depression among academic staff in Chinese universities. Asian Education and Development Studies.

ПРИЛОЗИ

Прилог 1. Анкетен прашалник за градежни работници

1. Возраст:

○21-29години

○30-4години

○ 46-58 години

2. Образование:

○Основно образование

○Средно стручно образование

○ Високо образование

3. Семејна состојба:

○Оженет/вобрак

○Самец

○ Разведен

4. Работно искуство во градежништво:

○ Под 3 години

○3-10години

○11-15години

○ Над 15 години

5. Претходно искуство во странство:

○Да

○ Не

6. Дали чувствувате стрес кога се ближат роковите?

○Често или секогаш

○Понекогаш

○ Ретко или никогаш

7. Дали имате доволно време за пауза за време на смена?

○Да

○ Не

8. Дали некогаш сте почувствувале анксиозност или психички замор на работа?

○Да

○ Не

9. Колку често се чувствувате физички исцрпени по завршувањето на работниот ден?

○Секој ден

○Повеќе пати неделно

○ Ретко

10. Дали се чувствувате изложени на ризик од повреда на работното место?

○Да

○ Не

11. Дали користите лична заштитна опрема секојдневно?

○Секогаш

○Повремено

○ Никогаш

12. Дали постои добра комуникација со вашите претпоставени?

○Да

○Делумно

○ Не

13. Дали некогаш сте имале конфликт со колега на работното место?

○Да

○ Не

14. Дали се чувствувате сигурни дека ќе го задржите работното место и следниот месец?

○Да

○ Не

15. Дали некогаш сте ја сменила компанијата поради подобри услови?

○Да

○ Не

16. Дали сметате дека работните услови се безбедни?

○Да

○Делумно

○ Не

17. Колку често има недоразбирања на терен поради лоша организација?

○Никогаш

○Понекогаш

○Често

○ Секојдневно

18. Дали чувствувате дека имате поддршка од колегите?

○Секогаш

○Понекогаш

○Ретко

○ Воопшто не

19. Дали вашата компанија организира обуки или разговори поврзани со справување со стрес?

○Да

○Не

○ Не знам

20. Што мислите дека најмногу влијае на вашиот стрес на работа?

○Претерана работа

○Лоша комуникација

○Притисок од претпоставени

○ Несигурност во договорот