Psihološke odrednice mentalnog zdravlja u okviru radnog mjesta

Oršiček, Nikolina

Master's thesis / Diplomski rad

2022

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:611035

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-04-24**

Filozofski fakultet
Sveučilišta u Zagrebu

Repository / Repozitorij:

ODRAZ - open repository of the University of Zagreb
Faculty of Humanities and Social Sciences

zir.nsk.hr

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

Psihološke odrednice mentalnog zdravlja u okviru radnog mjesta

Diplomski rad

Nikolina Oršiček
Mentorica: izv. prof. dr. sc. Anita Lauri Korajlija

Zagreb, 2022.

IZJAVA

Pod punom moralnom odgovornošću izjavljujem da sam ovaj rad izradila samostalno te da u njemu nema kopiranih, prepisanih ili preuzetih dijelova teksta tuđih radova koji nisu propisno označeni kao citati s navedenim izvorom iz kojeg su preneseni.

U Zagrebu 1. srpnja 2021.

Nikolina Oršiček

SADRŽAJ

UVOD……..1
Mentalno zdravlje…… 2
Stres na radnom mjestu……3
Psihološka otpornost…… 5
Emocionalna inteligencija……5
Financijski status……..7
Odnos stresa na poslu, psihološke otpornosti, emocionalne inteligencije, financijskog statusa i mentalnog zdravlja…….7
CILJ, PROBLEM I HIPOTEZE…….. 9
METODOLOGIJA…… 10
Sudionici…… 10
Instrumenti……13
Sociodemografski podaci…… 13
Kratki upitnik mentalnog zdravlja……13
Upitnik za ispitivanje općih psihopatoloških teškoća (inačica za djecu i mlade)……..... 14
Kratka ljestvica otpornosti…… 14
Upitnik stresora na radu……... 15
Emocionalna inteligencija kao crta ličnosti…… 15
Postupak…….16
REZULTATI……..17
RASPRAVA…….. 24
Metodološka ograničenja……... 27
Praktične implikacije…… 28
ZAKLJUČAK……30
LITERATURA.…… 31
PRILOZI…… 37

Psihološke odrednice mentalnog zdravlja u okviru radnog mjesta

Psychological determinants of mental health within the workplace

Nikolina Oršiček

Sadržaj: Mentalno zdravlje izrazito je važno jer unatoč potpunom tjelesnom zdravlju, osoba može biti izrazito nefunkcionalna zbog psihičkih poteškoća s kojima se suočava te se zbog toga izrazito štetno ponašati prema sebi ili drugima. Cilj ovog istraživanja bio je ispitati ulogu određenih psiholoških čimbenika (stres na poslu, psihološka otpornost, emocionalna inteligencija te financijski status) u predviđanju mentalnog zdravlja zaposlenih osoba. Pritom su kao mjere mentalnog zdravlja upotrijebljena dva upitnika, Kratki upitnik mentalnog zdravlja i Upitnik za ispitivanje općih psihopatoloških teškoća. Istraživanje je provedeno u svibnju i lipnju 2022. godine. Uzorak je bio prikupljen *online* te se sastojao od 797 sudionika, od toga 610 žena, a prosječna dob sudionika bila je 35.3 godina. Provedene su dvije hijerarhijske regresijske analize za svaku mjeru mentalnog zdravlja. Rezultati su pokazali kako sva četiri prediktora, točnije stres na poslu, psihološka otpornost, emocionalna inteligencija i financijski status, imaju značajan doprinos u objašnjavanju varijance mentalnog zdravlja i rizika za razvoj psihičkih teškoća i poremećaja. Objašnjeno je 51% varijance mentalnog zdravlja te 55% varijance rizika za razvoj teškoća i poremećaja, pri čemu je u obje hijerarhijske regresijske analize najznačajniji doprinos objašnjenju varijance kriterija donijelo uključivanje karakteristika sudionika, odnosno emocionalne inteligencije i psihološke otpornosti.

Ključne riječi: mentalno zdravlje, stres na radu, emocionalna inteligencija, psihološka otpornost, financijski status

Abstract: Mental health is extremely important because, despite complete physical health, a person can be extremely dysfunctional due to psychological difficulties, and as a result, behave extremely harmfully towards themselves or others. This research aimed to examine the role of certain psychological factors (stress at work, psychological resilience, emotional intelligence and financial status) in predicting employees' mental health. Two questionnaires were used as a measurement of mental health, Mental Health Inventory – 5 and Young Persons Clinical Outcomes in Routine Evaluation. The survey was conducted in May and June 2022. The sample

was collected online and consisted of 797 participants, of which 610 were women, and the average age of the participants was 35.3 years. Two hierarchical regression analyzes were conducted for each measure of mental health. The results showed that all four predictors, more precisely stress at work, psychological resilience, emotional intelligence and financial status, have a significant contribution in explaining the variance of mental health and risk for the development of psychological difficulties and disorders. 51% of the variance of mental health and 55% of the variance of the risk for the development of difficulties and disorders were explained, and in both hierarchical regression analyses, the most significant contribution to the explanation of the variance of the criteria came from the inclusion of the participant's characteristics, i.e. emotional intelligence and psychological resilience.
Key words: mental health, stress at work, emotional intelligence, psychological resilience, financial status

UVOD

Svjetska zdravstvena organizacija (SZO) (engl. World Health Organization, WHO) jedna je od organizacija Ujedinjenih naroda, osnovana 1948. godine, čiji je cilj omogućavanje i postignuće najveće moguće razine zdravlja za sve ljude na svijetu. U počecima svog rada, WHO je definirao zdravlje, a u tu je definiciju već tada uključio i mentalno zdravlje. Osim toga, dali su i definiciju mentalnog zdravlja te ga opisali kao stanje dobrobiti u kojem pojedinac ostvaruje svoje vlastite potencijale, može se nositi sa svakodnevnim životnim stresom, može raditi produktivno i plodno te je sposoban dati doprinos svojoj zajednici (WHO, 2004). Mnogo je potencijalnih utjecaja na mentalno zdravlje svakog pojedinca, a te odrednice mentalnog zdravlja općenito se mogu podijeliti u socijalne, psihološke i biološke (Britvić i Štrkalj Ivezić, 2019).

Globalizacija i užurban način života donijeli su ljudima nove situacije i zahtjeve za prilagodbu na te situacije. Kao nespecifična reakcija tijela na nove zahtjeve, javlja se stres (Siegrist i sur., 2008). On može biti akutan ili kroničan. Akutni stres je kratkotrajna reakcija tijela na situacije koje su osobama nepoznate ili predstavljaju neku opasnost, ali nakon kraćeg razdoblja, tijelo se u ovom slučaju vraća u stanje homeostaze, odnosno stanja tjelesne ravnoteže, te ne ostavlja dugoročne posljedice na pojedinca. Za razliku od takvog stresa, kod kroničnog stresa, osoba je dulje razdoblje izložena situacijama koje kod njih zahtijevaju prilagodbu i nošenje s novim i potencijalno opasnim zahtjevima. Kod kroničnog stresa, tijelo se ne vraća u homeostazu te takvo razdoblje može ostaviti posljedice na tjelesno, ali i mentalno zdravlje pojedinca (Resick, 2014).

SZO smatra stres epidemijom 21. stoljeća te se pokazalo da većinu stresa kod odraslih osoba uzrokuje njihov posao (Fink, 2016). Kroz posljednja desetljeća raste broj osoba koje doživljavaju stres na poslu, a većinom se izjašnjavaju kako je povećana razina stresa rezultat percipirane manje kontrole, a većeg broja radnih zadataka (Fink, 2016). Većina osoba provodi trećinu radnog dana na poslu, pa je važno za razumjeti što su sve uzroci tog stresa, ali i koji zaštitni čimbenici postoje vezani uz nošenje sa stresom svakog pojedinca. Ranija istraživanja pokazala su kako psihološka otpornost i emocionalna inteligencija mogu značajno utjecati na odnos između doživljenog stresa na poslu i mentalnog zdravlja svake zaposlene osobe. Psihološku otpornost u ovom istraživanju proučavati ćemo kao sposobnost neke osobe da se oporavi od stresne situacije (Smith i sur., 2008; prema Slišković i sur., 2018). Pokazalo se da osobe koje imaju bolju sposobnost oporavka od stresnih situacija, imaju veću vjerojatnost za postizanje i održavanje

mentalnog zdravlja (Davydov i sur., 2010). Emocionalna inteligencija je u ovom istraživanju proučavana kao crta ličnosti, a u ranijim istraživanjima pokazalo se kako pojedincima olakšava nošenje sa stresom, ali ima i pozitivan utjecaj na mentalno zdravlje (Ciarrochi i sur., 2002; Landa i sur., 2008).

Mentalno zdravlje

Budući da su svi aspekti ljudskog ponašanja odraz mentalnih sposobnosti osobe, bez mentalnog zdravlja nema ni općenitog zdravlja ni osjećaja radosti koja životu daje svrhu. Biti mentalno zdrav uključuje posjedovanje resursa koji omogućuje osobi da iskoristi sve svoje potencijale (Božićević i sur., 2012). Unatoč potpunom tjelesnom zdravlju i povoljnim životnim okolnostima, osoba može biti izrazito nefunkcionalna zbog psihičkih poteškoća s kojima se suočava te se zbog toga može upustiti u izrazito štetno ponašanje prema drugima ili prema sebi (Božićević i sur., 2012).

SZO (2004) ističe četiri skupine informacija o pojedincima koje je važno uzeti u obzir prilikom proučavanja mentalnog zdravlja tih osoba. Te podatke čine demografske varijable, stresni životni događaji, socijalna podrška i opća kvaliteta života. Dob, spol, struktura obitelji, mjesto stanovanja, stupanj obrazovanja, prihod, status na tržištu rada, sadašnja zaposlenost i dugotrajna nezaposlenost važni su demografski čimbenici koje treba prikupiti jer igraju ključnu ulogu u karakterizaciji populacija, te imaju utjecaj na mentalno zdravlje (WHO, 2004). Ranija istraživanja višestruko su potvrdila kako stresni događaji imaju znatan utjecaj na mentalno zdravlje, bilo da su vezani uz privatan život ili posao određene osobe (Seedat i sur., 2009; Moreno Fortes i sur., 2020). Ti nalazi pokazuju visoku korelaciju između brojnih nedavnih stresnih situacija kao i onih u ranom životu i uobičajenih psihičkih bolesti (Moreno Fortes i sur., 2020; Seedat i sur., 2009). Povezanost sa značajnim osobama u njihovom životu, sudjelovanje u raznim organizacijama, kontakt s prijateljima i obitelji i složenost socijalne mreže sve su domene socijalne podrške. Sve te domene utječu na mentalno zdravlje svake osobe te ako nekome nedostaje socijalne podrške, vjerojatnost je da će to imati negativne posljedice na njihovo zdravlje (Fasihi Harandi i sur., 2017). Mjere kvalitete života nisu precizni pokazatelji mentalnog zdravlja, ali one mogu ispitivati domene pomoću kojih se ispituju aspekti mentalnog zdravlja (WHO, 2004). Bovier i suradnici (2004) ističu tri važne odrednice mentalnog zdravlja, a to su percipirani stres, interni resursi svake osobe te socijalna podrška koju svaka osoba ima.

Stres na radnom mjestu

Kao što je ranije spomenuto, stres je odgovor na situacije u kojima zahtjevi okoline nadmašuju resurse osobe i u kojima se pojedinac nalazi u opasnosti (Lazarus i Folkman, 1984), a kada takve situacije doživimo u okviru radnog mjesta, govorimo o stresu na radu. Sve situacije čiji zahtjevi prelaze resurse pojedinca, odnosno koje predstavljaju prijetnje ili zahtjeve za naš trenutni život nazivamo stresorima (Wheaton i Montazer, 2010).

Na ljude stres na poslu utječe na različite načine, a stres ima mnogo različitih izvora. Ti uzroci mogu biti povezani s aspektima fizičkog okruženja, načinom na koji se tvrtka vodi, međuljudskom dinamikom unutar tvrtke, pa čak i nedostatnim alatima za posao. Prema Stranksu (2005) razlozi stresa na radu spadaju u devet kategorija, a to su ranije navedeno fizičko okruženje, svojstva organizacije u kojoj osoba radi, način vođenja organizacije, uloga koju zaposlenik ima u organizaciji, povezanost i odnosi zaposlenika unutar organizacije, razvoj karijere, osobni i socijalni odnosi, oprema za rad te individualne brige svakog zaposlenog. Osim samih osobitosti posla koji osoba radi, zaposlenici često donose i stres na posao te postoje mnogi čimbenici koji doprinose osjećaju stresa na radu. Samo neki od tih čimbenika su financijski problemi, roditeljski i obiteljski problemi, bolesti, smrt bliskih osoba i slično.

Na veći doživljaj stresa na poslu vjerojatno će utjecati lošija zarada, nefleksibilno radno vrijeme te rad u smjenama, ostajanje prekovremeno na poslu, manji broj slobodnih dana te nesigurnost posla, odnosno rad koji nije osiguran ugovorom na neodređeno (Juras i sur., 2009). Osim što će utjecati na doživljeni stres na poslu, siromaštvo, odnosno zarada i socioekonomski status rizični su čimbenici i za psihološku dobrobit, odnosno mentalno zdravlje osoba (Družić Ljubotina i Ljubotina, 2014). Kako osobe na rukovoditeljskim pozicijama imaju veće odgovornosti te se uglavnom češće nose s nepredvidljivim situacijama, pretpostavka je da će osobe na tim pozicijama doživljavati više razine stresa (Murphy, 2002; prema Mikelić, 2019). S obzirom na popularnost opcije rada na daljinu (engl. *remote*) u odnosu na rad s lica mjesta (engl. *onsite*), sve je veći broj istraživanja i o toj temi. Novija istraživanja pokazuju i povezanost rada na daljinu i doživljaja stresa. Čimbenici koji utječu na rad na daljinu su konflikt obitelji i posla, socijalna izolacija, distrakcije u radnom okruženju, autonomija na radu te samovodstvo (engl. *self-leadership*), a ti čimbenici pokazuju značajnu povezanost sa stresom. Od njih pet, konflikt obitelji i posla te socijalna izolacija imaju značajnu pozitivnu povezanost s doživljajem stresa (Galanti i sur., 2021).

U ovom istraživanju, proučavanju stresora na radu pristupili smo na temelju sedam dimenzija, sukladno Upitniku stresora na radu koji je korišten kao mjerni instrument. Tih sedam dimenzija su zahtjevi posla, kontrola u radu, podrška nadređenog, podrška suradnika, problematični odnosi, jasnoća radne uloge i upoznatost s promjenama u radu. Dimenzija zahtjeva na poslu uglavnom se odnosi na radno opterećenje, obrasce rada i radno okruženje (Edwards i sur., 2008). Baker (1985) govori o zahtjevima te navodi kako su oni primarni izvor stres na poslu, posebice zahtjevi vezani uz radne zadatke. Edwards i suradnici (2008) kontrolu u radu objašnjavaju kao količinu utjecaja kojeg zaposlenik ima na obavljanje posla. Podrška nadređenog odnosi se na mjere poticaja, sredstva i sponzorstva koja osigurava poslodavac, a podrška suradnika se odnosi na ohrabrenje i pomoć kolega. Promicanje izbjegavanja sukoba i suočavanje s neprihvatljivim ponašanjem odnose se na dimenziju problematični odnosi. Kao što joj i samo ime kaže, dimenzija jasnoće radne uloge odnosi se na to koliko zaposlenici razumiju svoju radnu ulogu te imaju li sukob među svojim ulogama na poslu. Posljednja dimenzija, upoznatost s promjenama na radu, odnosi se na to kako organizacija, odnosno poslodavac, upravlja promjenama na poslu i kako te promjene komunicira svojim zaposlenima (Edwards i sur., 2008).

Profesionalni stres postao je raširena, zamršena i skupa pojava na suvremenim radnim mjestima. Prema Međunarodnoj organizaciji rada, svjetska financijska kriza i globalizacija imale su značajan utjecaj na okruženje na radnom mjestu, povećavajući razinu stresa i druga srodna pitanja, a istovremeno povećavaju zahtjeve svakog pojedinca (Moreno Fortes i sur., 2020). Zbog stresa na radu često se javljaju neželjene posljedice, poput odsustva na poslu (tzv. apsentizma), nezadovoljstva zaposlenika, smanjenog radnog učinka, ali i negativnih posljedica po zdravlje zaposlene osobe, kako tjelesno tako i psihičko (Moreno Fortes i sur., 2020). Zaposlenici koji su pod stresom na poslu mogu postati razdražljivi, jače se uzbuđivati oko stvari oko kojih se inače ne bi uzbuđivali, ne mogu se opustiti niti koncentrirano obavljati uobičajene radne zadatke. Otežano razmišljaju i teže donose odluke, manje uživaju na poslu. Umorni su, depresivni, tjeskobni i imaju poteškoća sa spavanjem. Teško razmišljaju i donose teške odluke, a čini se i da više ne vole svoj posao. Bore se da zaspu i iscrpljeni su, nesretni, nervozni i umorni. Kao što je ranije rečeno, problem također može biti razvoj bolesti, uključujući one koji utječu na srce, probavni sustav, krvni tlak, glavobolje, mišićno-koštani sustav i imunološki sustav, zbog čega su ljudi mogu postati osjetljiviji na infekcije. Sve te posljedice mogu imati značajne učinke i na poslovanje organizacije, posebice ako veći broj radnika doživljava stres (Juras i sur., 2009).

Psihološka otpornost

Postoji neslaganje oko toga kako bi se psihološka otpornost trebala konceptualizirati i operacionalizirati (Windle, 2011). Otpornost je složen fenomen koji varira ovisno o kontekstu, vremenu, dobi, spolu i kulturnom podrijetlu, a ti čimbenici međusobno djeluju kako bi odredili kako pojedinac reagira na stresne situacije (Connor i Zhang, 2006). Tijekom posljednjih nekoliko desetljeća, definicije otpornosti su se mijenjale, a znanstvenici se ne mogu složiti je li ona stabilna osobina, dinamični proces ili pozitivan ishod.

Prema definiciji psihološke otpornosti kao osobine ličnosti, ona je obrambeni mehanizam od nedaća i neugodnih osjećaja koji se postiže fleksibilnošću, prilagodbom ili inovativnošću, ali takva definicija izaziva zabrinutost kod nekih akademika jer implicira da se ljudi s lošim psihičkim zdravljem ne mogu nositi s teškim i traumatskim situacijama (Luthar i sur., 2000). Definicija psihološke otpornosti kao dinamičnog procesa odnosi se na mogućnost prilagodbe svake osobe tijekom raznih stresnih i izazovnih situacija (Roth i von Collani, 2007). Zadnja definicija koja smatra otpornost kao pozitivan ishod smatra da su psihološki otporne osobe iznadprosječno funkcionalne bez obzira na stresne situacije s kojima se susreću (Tusaie i Dyer, 2004). U ovom istraživanju psihološka otpornost se proučava kao sposobnost neke osobe da se oporavi od stresne situacije (Smith i sur., 2008; prema Slišković i sur., 2018).

Koncept psihološke otpornosti ključan je za razumijevanje načina na koji se rizici za psihičke poremećaje mogu modificirati te samim time spriječiti te poremećaje. Opći model tjelesnog imuniteta primjenjuje se kao okvir za istraživanje mentalnog zdravlja, ali u terminima psihološke otpornosti. Ako osoba ima bolju sposobnost oporavka od stresnih situacija, ima veću vjerojatnost za postizanje i održavanje mentalnog zdravlja (Davydov i sur., 2010).

Emocionalna inteligencija

Emocionalna inteligencija je pojam koji je popularizirao i obradio Goleman (1997), a pojam emocionalne inteligencije odnosi se na sklop više različitih sposobnosti. Često se spominje i emocionalna kompetencija. Kompetencija je osobita i određujuća kvaliteta ili skup navika koji vodi k učinkovitijem ili nadmoćnom izvođenju posla (Goleman, 2000). Goleman (2000) čak smatra da je, u današnjem svijetu, emocionalna inteligencija postala važniji kriterij za zapošljavanje od kvocijenta inteligencije i tehničke stručnosti. Ona nije urođena niti se razvija u ranom djetinjstvu kao kvocijent inteligencije, nego je naučena i razvija se kroz život i razna

iskustva pa se zbog toga može usavršavati cijeli život. Ljudi su to bolji u umijećima emocionalne inteligencije što vještije nadziru svoje emocije i porive, što su bolji u samomotiviranju, empatiji i socijalnim vještinama (npr. komunikacijskim vještinama, aktivnom slušanju i rješavanju sukoba).

Postoje dvije grupe teorija u proučavanju emocionalne inteligencije. Prema konceptu emocionalne inteligencije kao sposobnosti, emocionalno inteligentni ljudi su oni koji bolje razumiju svoja emocionalna stanja, kao i emocionalna stanja drugih ljudi (Mayer i sur., 2008). Vjeruje se da su oni s višom emocionalnom inteligencijom socijalno prilagođeniji i imaju bolje interakcije s drugima, a kao rezultat toga, vjerojatnije je da će te osobe moći riješiti emocionalne poteškoće uz manje kognitivnog napora te da imaju jače verbalne i socijalne sposobnosti (Brackett i sur., 2005; Mayer i sur., 2008). Prema drugoj skupini teorija, emocionalna inteligencija se promatra kao crta ličnosti. Taj model definira da emocionalna inteligencija obuhvaća četiri međusobno povezana čimbenika, a to su opća dobrobit, samokontrola, emocionalnost i društvenost (Vernon i sur., 2008). Opća dobrobit se odnosi na percepciju pojedinca o njegovoj količini sreće u životu te percepciju njegove optimističnosti i samopouzdanja. Ostala tri čimbenika odnose se na kontrolu i regulaciju emocija (Vernon i sur., 2008). U ovom istraživanju, emocionalna inteligencija bit će proučavana upravo kao crta ličnosti.

Prijašnja istraživanja pokazuju kako je emocionalna inteligencija važna varijabla u odnosu stresa i mentalnog zdravlja te je važna odrednica sreće kod ljudi (Furnham, 2003). Viša emocionalna inteligencija povezana je s većom vjerojatnošću nalaženja prikladnih strategija za nošenje sa stresom (Landa i sur., 2008). Osim što više razvijena emocionalna inteligencija povećava vjerojatnost općeg osjećaja sreće, ona je i moderator odnosa doživljenog stresa i mentalnog zdravlja (Ciarrochi i sur., 2002). Prema istraživanju Ciarrochija i suradnika (2002) veći doživljaj stresa povezan je s višim razinama depresije, beznađa i suicidalnosti kod osoba s boljom percepcijom emocija, ali i višim raznima suicidalnosti kod onih koji lošije upravljaju emocijama. Na općoj razini se pokazalo da emocionalna inteligencija nije značajno povezana sa stresom, ali je povezana s mentalnim zdravljem tako da osobe koje imaju višu emocionalnu inteligenciju vjerojatnije imaju bolje mentalno zdravlje (Ciarrochi i sur., 2002). Istraživanje Sánchez-Núñeza i suradnika (2020) pokazuje da emocionalna inteligencija ima pozitivnu značajnu povezanost s mentalnim zdravljem.

Financijski status

Plaća je vrsta isplate koju poslodavac daje radniku i koja je propisana ugovorom o radu. To je novčani iznos koji poslodavac mora platiti zaposleniku za posao koji je obavio tijekom svog radnog odnosa u poduzeću (Pjevac, 2021). Ona direktno utječe na financijski status zaposlenih osoba. Ranija istraživanja pokazuju kako su mentalno zdravlje i primanja međusobno pozitivno povezana (Lund i sur., 2011).

Na loše mentalno zdravlje najviše će utjecati iznimno loš financijski status, odnosno siromaštvo budući da ono podrazumijeva manjak financijskih sredstava za prihvatljiv životni standard (Družić Ljubotina i Ljubotina, 2014). Prethodna istraživanja koja proučavaju povezanost financijskog statusa s aspektima mentalnog zdravlja navode kako se kod osoba lošijeg statusa češće pojavljuju depresija te podložnost stresu (Batty i Flint, 2010). S druge strane, istraživanje Rossa i Van Willigena (1997) pokazalo je da se osobe višeg financijskog statusa, u manjoj mjeri suočavaju s emocionalnim teškoćama kao što su depresija, anksioznost i bijes.

Odnos stresa na poslu, psihološke otpornosti, emocionalne inteligencije, financijskog statusa i mentalnog zdravlja

Posljednjih godina povećava se svijest o mentalnom zdravlju zbog sve više dokaza i istraživanja koji ukazuju na prisutnost psihičkih poremećaja i bolesti i njihovih posljedica (Murray i Lopez, 1996; prema WHO, 2004). Konceptu mentalnog zdravlja možemo pristupiti iz različitih perspektiva. Možemo ga definirati kao stanje dobrobiti u kojem osoba može ostvariti svoje potencijale, nositi se s normalnim životnim stresom, raditi produktivno i sposobna je pridonositi zajednici (WHO, 2018; prema Slišković, 2020). Mogu se proučavati i psihopatološke teškoće te opisivati različita stanja povezana sa subjektivnom dobrobiti, simptomima, svakodnevnim funkcioniranjem i rizičnim ponašanjem prema sebi (Čorkalo Biruški i sur., 2020; Jokić-Begić i sur., 2014). Zbog toga su u ovom istraživanju proučavane dvije mjere, odnosno mentalno zdravlje kod osoba te prisustvo ili rizik za razvoj mentalnih bolesti. Iako je riječ o visoko povezanim mjerama koje se u velikoj mjeri odnose na isti konstrukt, one obuhvaćaju i neke različite indikatore mentalnog zdravlja te nam omogućavaju da utoliko bolje istražimo ovaj konstrukt.

Mnogo je odrednica mentalnog zdravlja. Ranija istraživanja pokazuju kako sve vrste stresa, pa tako i onaj kojeg osobe doživljavaju na radnom mjestu, imaju značajan utjecaj na mentalno zdravlje (Moreno Fortes i sur., 2020). Iako svi ljudi doživljavaju stres na radnom mjestu, neke od

psiholoških odrednica mogu biti svojevrsni zaštitni faktori mentalnog zdravlja. Viša razina psihološke otpornosti i emocionalne inteligencije pokazale su visoku povezanost s boljim mentalnim zdravljem (Ciarrochi i sur., 2002; Davydov i sur., 2010). Kako je jedna od važnih odrednica mentalnog zdravlja i financijski status (Družić Ljubotina i Ljubotina, 2014), a na njega u najvećoj mjeri utječu plaća i drugi financijski benefiti u sklopu posla, važno je bilo istražiti ga u sklopu ovog istraživanja. Kako Rosenfield i Smith (2009) navode da na generalnoj razini nema razlika u mentalnom zdravlju između muškaraca i žena, već se te razlike pronalaze proučavajući zasebne poremećaje, spol nije uključen kao varijabla u ovo istraživanje. Gaitz i Scott (1972) proveli su opsežno istraživanje na raznim mjerama mentalnog zdravlja te uključili u istraživanje više dobnih skupina te također ustanovili da na općoj razini nema utvrđenih razlika u mentalnom zdravlju, nego da različite dobne skupine zastupljenije kod različitih psiholoških teškoća i poremećaja. Zbog toga ni dob nije uključena kao varijabla u ovo istraživanje.

CILJ, PROBLEM I HIPOTEZE

CILJ

Ovim istraživanjem željeli smo sveobuhvatno ispitati psihološke čimbenike te čimbenike vezane uz uvjete radnog mjesta koji doprinose mentalnom zdravlju zaposlenih osoba. Točnije, željeli smo ispitati odnos stresora na radnom mjestu, emocionalne inteligencije, psihološke otpornosti te financijskog statusa i mentalnog zdravlja zaposlenih osoba koristeći dvije mjere mentalnog zdravlja, odnosno mjeru rizika za razvoj teškoća i poremećaja te mjeru pozitivnog mentalnog zdravlja.

U skladu s ciljem istraživanja postavili smo sljedeći problem istraživanja:

PROBLEM

Ispitati doprinos stresora na radu, emocionalne inteligencije, psihološke otpornosti te financijskog statusa u predviđanju rezultata na kratkoj ljestvici mentalnog zdravlja kao i rezultata na ljestvici CORE-YP osoba u radnom odnosu.

HIPOTEZE

1a: Rezultat na ljestvici emocionalne inteligencije kao crte ličnosti, rezultat na kratkoj ljestvici otpornosti i procjena financijskog statusa značajno će pozitivno predviđati rezultat na kratkoj ljestvici mentalnog zdravlja.

1b: Rezultat na ljestvici emocionalne inteligencije kao crte ličnosti, rezultat na kratkoj ljestvici otpornosti i procjena financijskog statusa značajno će negativno predviđati rezultat na ljestvici CORE-YP.

1c: Rezultat na upitniku stresora na radu će značajno negativno predviđati rezultat na kratkoj skali mentalnog zdravlja.

1d: Rezultat na upitniku stresora na radu će značajno pozitivno predviđati rezultat na skali CORE-YP.

METODOLOGIJA

Sudionici

Istraživanju je pristupilo 1215 osoba, a njih 797 je upitnik ispunilo do kraja dok su preostali odustali u nekom času ispunjavanja. Većina sudionika odustala je pri početku upitnika, odnosno na dijelu koji je ispitivao sociodemografske podatke. Jedan od sudionika nije točno odgovorio na pitanje koje je služilo kao provjera čitaju li osobe čestice pa smo ga isključili iz obrade podataka, kao i jednog sudionika koji je bio maloljetan. Također, isključene su osobe koje prema sociodemografskim varijablama ne odgovaraju ni jednoj kategoriji čak i nakon revidiranja njihovih odgovora. Primjerice, isključen je sudionik koji je na pitanje o fleksibilnosti radnog vremena, odabrao odgovor „drugo“ i napisao da radi i fiksno i klizno i fleksibilno. Takvih kandidata bilo je dvoje. U konačnu obradu uzeti su podaci 793 sudionika.

Od ukupnog broja sudionika, u istraživanje je uključeno 610 žena (76.9%). Najmlađi sudionik imao je 19 godina, a najstariji 68 godina, dok je prosječna dob sudionika bila *M*=35.3 godina (*SD*=9.32). Detaljan prikaz nekih sociodemografskih karakteristika sudionika nalazi se u Tablici 1.

Tablica 1

Frekvencije i postotci sudionika obzirom na neke sociodemografske podatke prikupljene u istraživanju (N=793)

		N	*%*
Stupanj obrazovanja	Osnovna škola	3	0.4
	Srednja škola	250	31.4
	Viša stručna sprema	146	18.3
	Visoka stručna sprema	346	43.4
	Poslijediplomski studij	48	6.0
Financijski status	Izrazito ispod prosjeka	9	1.1
	Ispod prosjeka	73	9.2
	Prosječan	469	58.8
	Iznad prosjeka	223	28.0
	Izrazito iznad prosjeka	19	2.4

Veličina mjesta (broj stanovnika)	Do 1000	32	4.0
	Manje od 10 000	64	8.0
	Manje od 50 000	138	17.3
	Manje od 100 000	36	4.5
	Manje od 250 000	26	3.3
	Manje 500 000	21	2.6
	Više od 500 000	473	59.3
Sektor rada (Nacionalna klasifikacija)	Zakonodavci/zakonodavke, dužnosnici/dužnosnice i direktori/direktorice	27	3.4
	Znanstvenici/znanstvenice, inženjeri/inženjerke i stručnjaci/stručnjakinje	292	36.8
	Tehničari/tehničarke i stručni suradnici/stručne suradnice	99	12.5
	Administrativni službenici/administrativne službenice	168	21.2
	Uslužna i trgovačka zanimanja	149	18.8
	Poljoprivrednici/poljoprivrednice, šumari/šumarke, ribari/ribarke, lovci/lovkinje	3	0.4
	Zanimanja u obrtu i pojedinačnoj proizvodnji	15	1.9
	Rukovatelji/rukovateljice postrojenjima i strojevima, industrijski proizvođači/industrijske proizvođačice i sastavljači/sastavljačice proizvoda	16	2.0
	Jednostavna zanimanja	20	2.5
	Vojna zanimanja	4	0.5

Vrsta ugovora	Studentski ugovor	43	5.4
	Honorarni posao	8	1.0
	Ugovor na određeno	131	16.5
	Ugovor na neodređeno	608	76.8
	Rad u mirovini	3	0.4
Rukovođenje	Da	209	26.4
	Ne	584	73.6
Fleksibilnost radnog vremena	Fiksno	363	45.8
	Klizno	155	19.5
	Fleksibilno	271	34.2
	Kombinacija fiksnog i fleksibilnog	4	0.5
Smjenski rad	1 smjena	539	68
	2 smjene	178	22.4
	3 smjene	38	4.8
	4 smjene	2	0.3
	Rad kroz cijeli dan prema potrebi	36	4.5
Lokacija rada*	Ured (*Onsite*)	505	63.7
	Od kuće (*Remote*)	61	7.7
	Hibridno	224	28.2

Legenda: *N* – broj sudionika; % - postotak sudionika; * - Kod tri sudionika nedostaju podaci o lokaciji rada pa je za ovu varijablu *N*=790

U kategorizaciju smjenskog rada dodane su dvije kategorije nakon prikupljanja podataka, a to je kategorija za četiri smjene rada te kategorija za radno vrijeme koje nije određeno smjenski, odnosno rad je raspoređen kroz cijeli dan prema željama zaposlenika ili potrebama klijenata. Nakon prikupljanja podataka, dodana je i kategorija koja se odnosi na kombinaciju fiksnog i fleksibilnog vremena te je takvih sudionika bilo 0.5%. Opisni odgovori koji nisu bili u ni jednoj kategoriji nakon prikupljanja podataka su revidirani te prema značenju odgovora pridodani u kategoriju kojoj pripadaju budući da se fleksibilnost vremena odnosi na činjenicu mogu li sami birati svoje radno vrijeme. Osim podataka prikazanih u tablici 1, neke smo demografske podatke prikupili i proširenim odgovorima. Pokazalo se da 57% sudionika radi 8 sati na dan, 78.4% ih radi

pet dana u tjednu. Pritom smo za sudionike čiji odgovori na pitanja nisu imali smisla, primjerice ako su napisali da rade 40 h dnevno, promijenili podatke u srednju vrijednost cijelog uzroka. Točnije, te smo vrijednosti zamijenili s vrijednošću 8. Sudionik koji najkraće radi na trenutnom poslu je zaposlen 1 mjesec, a onaj koji je najduže 38 godina.

Više od pola sudionika rad obavlja iz ureda (63.7%), a u potpunosti od kuće radi samo njih 7.7%. Preostali sudionici imaju hibridnu kombinaciju rada. S obzirom da nam je cilj ovog pitanja bio saznati koliko osoba radi *onsite*, koliko *remote*, a koliko hibridno, kategoriji ured smo priključili i sve opisne odgovore koji znače da osobe rade *onsite* (npr. trgovina, dječji vrtić, bolnica, kafić, gradilište, skladište i slično).

Instrumenti

Sociodemografski podaci

U prvom dijelu upitnika, sudionike se tražilo da daju informacije o spolu, dobi, najvišem stupnju završenog obrazovanja, percepciji financijskog statusa i veličini mjesta iz kojeg dolaze. Izuzev toga, pitani su i o nekim osobitostima radnog mjesta, to jest o području u koje spada njihov trenutni posao (prema Nacionalnoj kvalifikaciji zanimanja iz 2010. godine), vrsti ugovora na koji rade, statusu rukovoditelja, vremenu koliko su dugo zaposleni na trenutnom radnom mjestu, prosječnom vremenu koje dnevno i broju dana tjedno koje provedu na poslu, fleksibilnosti radnog vremena, lokaciji obavljanja posla te smjenskom radu. Financijski status jedna je od prediktorskih varijabli u ovom istraživanju. Sudionici su samoprocjenom izvještavali o percepciji vlastitog financijskog statusa te su ga mogli procijeniti izrazito ispodprosječnim, ispodprosječnim, prosječnim, iznadprosječnim ili izrazito iznadprosječnim.

Kratki upitnik mentalnog zdravlja

Kao jedna od mjera mentalnog zdravlja korišten je Kratki upitnik mentalnog zdravlja (*Mental Health Inventory – 5*, Berwick i sur., 1991; prema Slišković i sur., 2020). Upitnik je nastao kao kratka verzija Inventara mentalnog zdravlja koji se sastoji od 38 čestica raspoređenih u šest podljestvica. Kratka verzija se sastoji od pet čestica koje su namijenjene mjerenju općeg mentalnog zdravlja. Pitanja u upitniku pokrivaju osnovne domene mentalnog zdravlja (anksioznost, depresivnost, opći pozitivni afekt, i bihevioralnu/emocionalnu kontrolu). Sudionici imaju zadatak da procijene učestalost za svako od pitanja na skali od 1 („stalno“) do 6 („nikad“), a u uputi je

zadano da procjenjuju period od proteklih mjesec dana. U verziji upitnika skala je promijenjena u obrnuti smjer, odnosno kretala se od 1= „nikad“ do 6= „stalno“ kako se ne bi zbunjivalo sudionike budući da su u svim ostalim upitnicima skale bile raspoređene da kreću od negativnih prema pozitivnim odgovorima. Zbog toga smo i obrnuto bodovali one čestice koje imaju negativni afekt, a ne one koje imaju pozitivni kako nalaže originalna verzija upitnika. Ukupni rezultat se formirao kao zbroj rezultata na svim česticama podijeljen s brojem čestica. Pritom viši rezultat upućuje na višu razinu općeg mentalnog zdravlja. Prethodno se pokazalo da upitnik ima Cronbachov alfa koeficijent od α=.83 (Slišković i sur., 2020), a u ovom istraživanju α=.89.

Upitnik za ispitivanje općih psihopatoloških teškoća (inačica za djecu i mlade)

Kao druga mjera mentalnog zdravlja korišten je CORE – YP upitnik (*Young Persons Clinical Outcomes in Routine Evaluation,* Twigg i sur., 2009; prema Tomljanović i Jokić-Begić, 2021). Taj upitnik je skraćena verzija CORE-a primarno namijenjena ispitivanju općeg psihološkog stanja te eventualnog rizika za razvoj psihopatologije kod mladih osoba. Upitnik CORE – YP je i ranije primjenjivan na odrasloj populaciji pa se pokazalo da ga je opravdano koristiti i u ovom nacrtu (Čorkalo Biruški i sur., 2020). Budući da je baterija testova u ovom istraživanju bila opširna, odlučili smo se za kraću verziju kako bismo smanjili vjerojatnost odustajanja u ispunjavanju upitnika kod sudionika. Odgovori se daju na skali od 5 stupnjeva pri čemu sudionici odabiru jedan od pet odgovora („Nikada“, „Vrlo rijetko“, „Ponekad“, „Često“ i „Gotovo uvijek“). Prilikom formuliranja ukupnog rezultata odgovorima se pridaju bodovi od 0 do 4, a ukupni rezultat dobiven je uprosječivanjem ukupnog zbroja s brojem čestica. Pritom se tri čestice pozitivnog smjera (npr. *Mogao sam se nositi s problemima*) boduju obrnuto. Veći rezultat znači da je sudionik izvijestio o više problema i emocionalnih teškoća te da se osjeća više uznemireno. Pouzdanost hrvatske verzije testa prema Cronbach alfa koeficijentu je α=.85 (Ćosić, 2015), a pouzdanost testa u ovom istraživanju je α=.88.

Kratka ljestvica otpornosti

Kao mjera psihološke otpornosti kod sudionika korištena je upitnik pod nazivom Kratka ljestvica otpornosti (*The Brief Resilience Scale,* Smith i sur. iz 2008. godine; prema Slišković i sur., 2018). Upitnik se sastoji od 6 čestica koje su podijeljene u 3 tvrdnje pozitivnog smjera (npr. *Kroz teška vremena obično prolazim bez većih poteškoća*) i 3 tvrdnje negativnog smjera (npr.

Teško mi je oporaviti se nakon što se dogodi nešto loše). Sudionici svoje procjene daju na ljestvici od 1 do 5, pri čemu 1 označava „uopće se ne slažem", 2 „ne slažem se", 3 „niti se slažem niti se ne slažem", 4 „slažem se" te 5 koji označava „u potpunosti se slažem". Prije formiranja konačnog rezultata obrnuto se boduju čestice negativnog smjera, a konačan rezultat predstavlja prosječan rezultat na svim česticama. Viši konačni rezultat pokazuje veću razinu otpornosti, a Cronbachov alfa koeficijent za hrvatsku verziju je α=.82 (Slišković i sur., 2018). U ovom istraživanju Cronbachov alfa koeficijent iznosi α=.86.

Upitnik stresora na radu

Stres na radu mjeren je Upitnikom stresora na radu (*HSE Management Standards Indicator Tool*; Health and Safety Executive, 2004). Upitnik ukupno sadrži 35 čestica koje autori dijele u sedam dimenzija, a to su Zahtjevi posla, Kontrola u radu, Podrška nadređenog, Podrška suradnika, Problematični odnosi, Jasnoća radne uloge i Upoznatost s promjenama u radu. Sudionici su davali odgovore na skali od 1 („nikad") do 5 („uvijek"). U ovom radu kao mjera doživljenog stresa na poslu korišten je ukupni rezultat. Dimenzije zahtjeva posla i problematičnih odnosa su negativno formulirane čestice u ovom upitniku te se smatraju zahtjevima posla, a ostale čestice su u pozitivnom obliku te se smatraju resursima. Zbog toga se ukupni rezultat formira tako da se sve čestice koje pripadaju dimenzijama kontrole u radu, podrške nadređenog, podrške suradnika, jasnoće radne uloge te upoznatosti s promjenama u radu obrnuto boduju. Nakon zbrajanja svih čestica, ukupan zbroj smo podijelili s ukupnim brojem čestica kako bismo dobili prosječnu vrijednost, a veća prosječna vrijednost ukazuje na lošije radne uvjete, točnije na prisutnost većeg broja stresora i veći rizik od doživljaja stresa na radu. Prema prethodnim radovima, Cronbachov alfa koeficijent i za hrvatsku i za englesku verziju upitnika iznosi α=.92 (Edwards i sur., 2008; Mesić, 2021), slično kao i u ovom istraživanju gdje iznosi α=.94.

Emocionalna inteligencija kao crta ličnosti

Kao mjera emocionalne inteligencije korišten je Upitnik emocionalne inteligencije kao osobine ličnosti – skraćena verzija (*The Trait Emotional Intelligence Questionnaire - Short Form,* TEIQue – SF; Cooper i Petrides, 2010). Odgovori se daju na skali Likertovog tipa sa sedam uporišnih točaka čija su značenja u rasponu od 1 do 7, odnosno od „potpuno se ne slažem" do „potpuno se slažem", pri čemu je sredina ljestvice, odnosno broj 4 pridan značenju „niti se slažem

niti se ne slažem“. Prije formiranja ukupnog rezultata, od ukupnih trideset čestica, njih petnaest se obrnuto rekodira. Potom se zbroje rezultati svake čestice i podijele s ukupnim brojem čestica kako bi se dobio konačan rezultat. Viši rezultat upućuje na veći kvocijent emocionalne inteligencije. Cronbachov alfa koeficijent za hrvatsku verziju dobiven u ranijim istraživanjima je α=.87 (Bilokapić, 2020), a u ovom α=.90.

Postupak

Formiran je upitnik koji se sastoji od pitanja vezanih uz sociodemografske podatke, Kratkog upitnika mentalnog zdravlja, YP CORE-a, Kratke ljestvice otpornosti, Upitnika stresora na radu te upitnika Emocionalne inteligencije kao crte ličnosti. Na otprilike sredini upitnika stresora na radu umetnuta je i čestica za provjeru toga ispunjavaju li sudionici anketu bez čitanja. Nakon 12. pitanja postavljena je čestica „Ako ste ovo pročitali kliknite ponekad“. Upitnik je formiran u online verziji putem platforme SurveyMonkey. Upitnik je potom objavljen na raznim društvenim mrežama (facebook, LinkedIn, Reddit) i to u raznim grupama kako bismo pokušali doprijeti do što većeg broja sudionika na raznim lokacijama na području Republike Hrvatske. Facebook grupe u kojima su upitnici podijeljeni bile su studentske grupe aktualnih studenata, ali i onih koji su već završili fakultete, grupe za traženje posla, grupe udruga (npr. Hrabrog telefona), grupa okupljenih oko nekog cilja (npr. Sharing is caring), grupa određenih skupina (npr. Developers Hrvatska Relaxed) te grupa vezanih uz određene gradove na području Republike Hrvatske (npr. Naša Sveta Nedjelja). Podaci su prikupljani 13 dana krajem svibnja te početkom lipnja 2022. godine.

REZULTATI

Prije nego razmotrimo daljnje rezultate, važno je prikazati i rezultate deskriptivne statistike varijabli koje ispitujemo. Za obradu prikupljenih podataka korišten je statistički softverski paket IBM SPSS 23. U Tablici 2 prikazane su prosječne vrijednosti koje su sudionici ostvarivali na pojedinim ljestvicama. Veći rezultat na ljestvicama označuje veću izraženost tog konstrukta.

Deskriptivni podaci pokazuju nam sličnost rezultata s ranijim rezultatima prikupljenim istim instrumentima koji su korišteni u ovom istraživanju. Prethodna istraživanja na hrvatskoj populaciji pokazuju srednju vrijednost rezultata dobivenu primjenom ljestvice stresora na radu *M*=2.52 (*SD*=0.55), sličnu onoj dobivenoj u ovom istraživanju (Mesić, 2021). Aritmetička sredina i raspršenje pokazuju da su rezultati na emocionalnoj inteligenciji gotovo jednaki kao rezultati dobiveni u prethodnim istraživanjima na hrvatskoj populaciji gdje su dobiveni rezultati *M*=5.07 (*SD*=0.67) (Bilokapić, 2020). To nam pokazuje da su sudionici ovog istraživanja prosječne emocionalne inteligencije. Budući da su ranije dobiveni prosječni rezultati i raspršenje *M=3.19* (*SD*=0.78), ljestvica psihološke otpornosti također je pokazala slične rezultate kao i ranija istraživanja (Franušić, 2021). Ranija primjena ljestvice CORE – YP na odrasloj populaciji ima prosječni rezultat *M*=1.43 (*SD*=0.69) (Čorkalo Biruški i sur., 2020), što je također slična prosječna vrijednost kao i rezultati dobiveni u ovom istraživanju. Slišković i suradnici (2020) računali su aritmetičke sredine i standardne devijacije za svaku česticu kratke ljestvice mentalnog zdravlja. Proučavajući te rezultate možemo uvidjeti sličnost rezultata na kratkom upitniku mentalnog zdravlja kao i u ovom istraživanju. Generalno gledajući rezultate, rezultati pokazuju da su sudionici ovog istraživanja prosječno dobrog mentalnog zdravlja te su prosječni rezultati slični ranijim istraživanjima.

Tablica 2

Pokazatelji deskriptivne statistike za pojedine skale (N=793)

	M	***SD***	***N***	***Min***	***Max***
Stresori doživljeni na poslu	2.4	0.61	793	1.11	4.29
Emocionalna inteligencija	5.1	0.83	793	2.1	6.9
Psihološka otpornost	3.2	0.71	793	1	5
CORE – YP	1.3	0.71	793	0	3.8

Kratki upitnik mentalnog zdravlja	4.0	0.88	793	1.2	6

Legenda: *M* – aritmetička sredina, *SD* – standardna devijacija, *N* – broj sudionika uključenih u obradu, *Min* – minimalna vrijednost, *Max* – maksimalna vrijednost

Prije provedbe regresijske analize, potrebno je bilo provesti Kolmogorov Smirnovljev test kako bismo provjerili normalitet distribucija prediktora i kriterija.

Tablica 3

Rezultati Kolmogorov-Smirnovljevog testa te prikaz indeksa asimetričnosti i spljoštenosti za varijable mjerene u istraživanju (N=793)

	K-S	***Df***	***p***	***Asim.***	***Spljo.***
Stresori doživljeni na poslu	.062	793	.001	0.49	-0.16
Emocionalna inteligencija	.051	793	.001	-0.38	0.01
Psihološka otpornost	.083	793	.001	-0.30	-0.02
Opće psihološko stanje (CORE - YP)	.089	793	.001	0.60	-0.08
Mentalno zdravlje (Kratki upitnik mentalnog zdravlja)	.104	793	.001	-0.55	-0.06
Financijski status	.318	793	.001	-0.07	0.77

Legenda: *K-S* – vrijednost Kolmogorov Smirnovljevog testa, *Df* – stupnjevi slobode, *p* – stupanj značajnosti, Asim – indeks asimetričnosti distribucije, Spljo – indeks spljoštenosti distribucije

Dobivene vrijednosti testa ukazuju da sve korištene mjere statistički značajno odstupaju od normalne distribucije (Tablica 3). Kako je Kolmogorov-Smirnoff test vrlo strog test koji i pri većim uzorcima manja odstupanja proglašava značajnima, mnogi istraživači slažu se da je potrebno pogledati i druge indikatore normalnosti, primjerice indekse asimetričnosti i spljoštenosti distribucija (Field, 2009; George i Mallery, 2010; Ryu 2011). Te indekse također možemo vidjeti u Tablici 3.

Kline (2011) tvrdi da se distribucija može smatrati normalnom ako vrijednost asimetričnosti je manja od 3, a vrijednost spljoštenosti manja od 10. Postoji i stroži kriterij, gdje je ispitivan utjecaj mijenjanja ta dva indeksa na vjerojatnost pogreške tipa I pri interpretiranju statističkih rezultata. Zaključak tog istraživanja je da kod distribucija čije vrijednosti asimetričnosti ne prelaze 2, a vrijednosti spljoštenosti ne prelaze 7, ne dolazi do inflacije pogreške tipa I (Ryu,

2011). Nužan preduvjet za provedbu regresijske analize jest i normalitet reziduala kriterijske varijable. Taj kriterij možemo provjeriti vizualnom inspekcijom raspršenja reziduala (Field, 2009). Kao što možemo vidjeti u grafičkim prikazima u Prilogu C i Prilogu D, naši reziduali ne odstupaju značajno od normalnih. Kako smo pokazali da se distribucije rezultata u našem istraživanju mogu smatrati normalno distribuiranima, a zadovoljen je i kriterij normaliteta reziduala, opravdano je koristiti parametrijske postupke, odnosno regresijsku analizu.

U Tablici 4 prikazane su međusobne korelacije svih varijabli. Budući da su nam obje kriterijske varijable pokazatelji mentalnog zdravlja, vidimo da je njihova međusobna povezanost visoka i značajna. Viši rezultat na CORE-YP-u pokazuje veću vjerojatnost razvoja psihičkih teškoća i poremećaja, a viši rezultat na Kratkom upitniku mentalnog zdravlja znači veću vjerojatnost boljeg mentalnog zdravlja kod sudionika. Ono što nam govore ovi rezultati jest da primjenom ova dva upitnika u velikoj mjeri mjerimo isti konstrukt, a ne dva različita indikatora mentalnog zdravlja.

Sve varijable odmjerene psihološkim ljestvicama, odnosno emocionalna inteligencija, psihološka otpornost i stresori na radu su značajno povezane s obje kriterijske varijable i to sličnom visinom povezanosti koja spada u kategoriju stvarne značajne povezanosti. Prema ovim rezultatima pokazuje se da osobe koje percipiraju manje stresora na poslu, imaju višu emocionalnu inteligenciju i psihološku otpornost imaju veću vjerojatnost da su dobrog mentalnog zdravlja. Financijski status pokazuje nisku povezanost s obje kriterijske varijable te sa svim prediktorskim varijablama, izuzev emocionalne inteligencije. Iako je izračunat koeficijent korelacije između financijsku statusa i emocionalne inteligencije statistički značajan, on ukazuje na neznatnu ili nikakvu povezanost tih dviju varijabli.

U ovom koraku provjerili smo i međusobne povezanosti varijabli s drugim podacima, odnosno demografskim varijablama. U Prilogu B vidimo međusobne povezanosti fleksibilnosti radnog vremena, lokacije obavljanja posla, vrste ugovora, rukovodeće pozicije te broja smjena u kojima rade, ali i njihove povezanosti s drugim varijablama u ovom istraživanju. Kako su te povezanosti statistički neznačajne ili neznatne usprkos statističkoj značajnosti, odlučili smo ih ne uključiti u regresijsku analizu. Osim provjere povezanosti varijabla vezanih uz opis radnog mjesta, provjerili smo i povezanost roda i dobi sudionika s drugim varijablama u ovom modelu. Rod i dob pokazuju statistički neznačajne ili neznatne povezanosti s kriterijskim varijablama što potvrđuje i

nalaze nekih ranijih istraživanja da ne postoje značajne spolne i dobne razlike u mentalnom zdravlju kada se ono proučava na općenitoj razini (Gaitz i Scott, 1972; Rosenfield i Smith, 2009).

Tablica 4

Korelacijska matrica prediktora i kriterija (N=793)

		1	2	3	4	5	6
1	Stresori doživljeni na poslu	-					
2	Emocionalna inteligencija	-.40**	-				
3	Psihološka otpornost	-.32**	.58**	-			
4	CORE – YP	.56**	-.62**	-.56**	-		
5	Kratki upitnik mentalnog zdravlja	-.60**	.55**	.49**	-.83**	-	
6	Financijski status	-.23**	.17**	.21**	-.25**	.26**	-

Legenda: **- $p<.01$

Da bismo odgovorili na problem ovog istraživanja, proveli smo dvije hijerarhijske regresijske analize u kojima su nam kriterijske varijable predstavljali rezultati na CORE – YP upitniku te na Kratkom upitniku mentalnog zdravlja. Obje hijerarhijske regresijske analize provedene su u tri koraka te su uvrštena četiri ista prediktora, odnosno psihološka otpornost, emocionalna inteligencija, stresori doživljeni na poslu te percepcija financijskog statusa sudionika. U prvom koraku u analizu je uvršten financijski status, u drugom koraku uvrštene su stabilne karakteristike zaposlenika, odnosno psihološka otpornost i emocionalna inteligencija, a u trećem su uvršteni stresori na radu koji predstavljaju okolinske faktore. Cilj svakog koraka bio je provjeriti koliko dodatne varijance u odnosu na prethodne korake objašnjavaju uvrštene varijable, a rezultati provedenih analiza prikazani su u Tablici 5 i Tablici 6.

Prvom hijerarhijskom regresijskom analizom objašnjeno je 51% varijance mentalnog zdravlja zaposlenih osoba (R^2=.51; F(1, 788)=227.96; p<.01), a sva tri koraka pokazala su se statistički značajnima. U prvom koraku proučavali smo doprinos varijable financijskog statusa te je time objašnjeno 7% varijance kriterijske varijable mentalnog zdravlja. Nakon što smo u drugom koraku uvrstili varijable psihološku otpornost i emocionalnu inteligenciju, utvrđen je njihov doprinos objašnjenju kriterijske varijable. Tim korakom samostalno je objašnjeno 29% varijance kriterija, što je ujedno najveći doprinos u ovoj hijerarhijskoj regresijskoj analizi. U trećem, točnije posljednjem koraku kao varijabla su uvršteni stresori na radu čime je objašnjeno dodatnih 15% varijance mentalnog zdravlja. Ako prediktore proučavamo pojedinačno, u ovoj regresijskoj analizi svi prediktori su pokazali statistički značajan samostalan doprinos, a najznačajnijim su se pokazali stresori doživljeni na radu (β=-.42; p<.01). Stresori su jedini od prediktora koji djeluje u suprotnom smjeru, odnosno on je jedini negativni prediktor. Veća psihološka otpornost, viša emocionalna inteligencija te percipirani viši financijski status, a manji broj doživljenih stresora na radu, prediktori su boljeg mentalnog zdravlja.

Tablica 5

Rezultati hijerarhijske regresijske analize za kriterijsku varijablu mentalnog zdravlja (N=793)

Prediktori	Mentalno zdravlje					
	1. korak		2. korak		3. korak	
	β	*P*	β	*P*	B	*P*
Financijski status	.26	.01	.14	.01	.08	.01
Psihološka otpornost			.23	.01	.18	.01
Emocionalna inteligencija			.39	.01	.26	.01
Stresori na radu					-.42	.01
R^2	.07**		.36**		.51**	
ΔR^2			.29**		.15**	
F	56.45**		184.14**		227.96**	

Legenda: β – standardizirani koeficijent u multiploj regresiji; R^2 – koeficijent multiple

determinacije; ΔR^2 – promjena u postotku objašnjene varijance; F – F omjer; p – razina statističke značajnosti; ** $p < .01$

Drugom regresijskom analizom 55% varijance općeg psihološkog stanja, odnosno rizika za razvijanje mentalnih teškoća i poremećaja (R^2=.55; F(1, 788)=151.32; p<.01). I ova regresijska analiza ima tri koraka koja su se pokazala značajnima. Jednako kao i u prvom regresijskom modelu, u prvom koraku uvrštena je varijabla financijskog statusa. Tim korakom objašnjeno je 6% varijance općeg psihološkog stanja. U drugom koraku, u model smo uvrstili psihološku otpornost i emocionalnu inteligenciju te smo time utvrdili da je njihov doprinos objašnjenju kriterijske varijable iznosi 40%. Taj doprinos pokazao se kao najveći u ovoj hijerarhijskoj regresijskoj analizi. U posljednjem koraku je u model uvrštena varijabla stresora na radu. Ovim korakom objašnjeno je još 9% varijance kriterijske varijable, odnosno općeg psihološkog stanja. Kada u ovoj regresijskoj analizi proučavamo samostalni doprinos svakog prediktora, emocionalna inteligencija ima najznačajniji samostalni doprinos (β=-.34; p<.01). I u ovom slučaju, stresori doživljeni na poslu imaju obrnut smjer utjecaja na kriterijsku varijablu u odnosu na psihološku otpornost, emocionalnu inteligenciju i financijski status, ali u ovom slučaju je on jedini pozitivni prediktor. Točnije, veća psihološka otpornost, viša emocionalna inteligencija te bolja percepcija financijskog statusa, negativno su povezani s rizikom za razvoj psiholoških teškoća i poremećaja, a više doživljenih stresora na poslu pozitivno je povezano s rizikom za razvoj tih teškoća i poremećaja.

Tablica 6

Rezultati hijerarhijske regresijske analize za kriterijsku varijablu općeg psihološkog stanja (N=793)

Prediktori	Opće mentalno stanje					
	1. korak		2. korak		3. korak	
	β	*P*	β	*p*	β	*P*
Financijski status	-.25	.01	-.12	.01	-.07	.01
Psihološka otpornost			-.28	.01	-.24	.01

Emocionalna inteligencija		-.44	.01	-.34	.01
Stresori na radu				.33	.01
R^2	.06**	.46**		.55**	
ΔR^2		.40**		.09**	
F	53.50**	288.02**		151.32**	

Legenda: β – standardizirani koeficijent u multiploj regresiji; R^2 – koeficijent multiple determinacije; ΔR^2 – promjena u postotku objašnjene varijance; F – F omjer; p – razina statističke značajnosti; ** $p < .01$

RASPRAVA

Unazad zadnjih par desetljeća došlo je do velikih promjena u svijetu rada, a one su prvenstveno uzrokovane globalizacijom i slobodnom trgovinom. Na sve te promjene dodatno je i utjecala i nedavna pandemija COVID-19 čije posljedice osjećamo i danas. Neke od tih promjena imaju dobre posljedice, primjerice poboljšali su se mnogi radni uvjeti i primanja, ali takve brze promjene donijele su i negativne posljedice. Puno zaposlenih osoba izvještava o tome da pate od pojačanog rada zbog čega im je kvaliteta života narušena (Korunka i Kubicek, 2017). Zbog svega ranije navedenoga, kod zaposlenih osoba javlja se stres na radu koji ima utjecaj na njihovu dobrobit i mentalno zdravlje. Ovim istraživanjem htjeli smo istražiti kakva je povezanost tog stresa s mentalnim zdravljem, ali i koje karakteristike zaposlenih osoba su povezane s mentalnim zdravljem.

Deskriptivni rezultati dobiveni na našem uzorku pokazuju da naši sudionici pokazuju niže razine stresora na radu od britanskih uzoraka opće populacije iz ranijih istraživanja (Edwards i sur., 2008; Kerr i sur., 2009). Takvi nalazi mogući su zbog promjena nastalih kao posljedica pandemije COVID-19. Ranija longitudinalna istraživanja na specifičnim skupinama pokazuju da su zaposlene osobe pokazivale više razine stresa prije pandemije (Wong i sur., 2021). Pandemija je ubrzala razvoj i primjenu tehnologija u poslovne svrhe, pa se tako povećala mogućnost fleksibilnog radnog vremena i rada od kuće što je zaposlenim osobama olakšalo rad, pruža im manje stresa te omogućuje i neke uštede (Božiković, 2021). Upravo zbog toga, moguće je da naši sudionici izvještavaju o nižoj razini stresora nego sudionici britanskih istraživanja iz 2008. i 2009. godine. Osim toga, tijekom pandemije mnogi ljudi su iznova procjenjivali vrijednosti i prioritete. Mnogi ljudi smanjili su vrijednost osjećaja postignuća (Bleidorn i sur., 2020). Daniel i suradnici (2022) izvještavaju kako je važnija postala povezanost s bližnjima i briga oko vlastite dobrobiti. Moguće je da zbog toga su upravo veći izvor stresa postale briga za vlastito zdravlje te zdravlje bližnjih, a smanjila se percepcija stresa vezanog uz posao. Prema istraživanju portala MojPosao (2022) pokazalo se da je u Hrvatsku stigao trend masovnih odlazaka radnika iz kompanija (engl. *Big Quit*). Pokazalo se kako je u zadnjih godinu dana više od polovice sudionika koji su imali posao, njih 51%, dalo otkaz ili promijenilo radnu okolinu. Također, na hrvatskom tržištu rada značajan je i nedostatak radne snage (Komljenović, 2020). Te okolnosti mogu utjecati da ljudi

brzo mijenjaju poslove kojima nisu zadovoljni i zbog toga također imaju manje stresora na radnom mjestu.

Proučavajući mentalno zdravlje, potvrđene su obje hipoteze ovog istraživanja. Rezultati provedenih analiza pokazuju kako psihološka otpornost, emocionalna inteligencija, stres na poslu te financijski status imaju svoj doprinos u objašnjavanju mentalnog zdravlja. Kada koncept mentalnog zdravlja proučavamo iz drugog kuta, odnosno kao opće psihološko stanje i rizik za razvoj psihičkih teškoća i poremećaja, također smo potvrdili obje hipoteze. Pokazalo se da stres na poslu ima pozitivan doprinos objašnjenju rizika za razvoj psihičkih teškoća i poremećaja te da emocionalna inteligencija, psihološka otpornost i financijski status kod zaposlenih osoba imaju negativan doprinos objašnjenju tog rizika.

U okviru našeg problema, pretpostavljeno je kako će stresori na radu značajno negativno doprinositi mentalnom zdravlju zaposlenih osoba, odnosno kako će značajno pozitivno predviđati rizik za razvoj psihičkih teškoća i poremećaja. Ti nalazi su potvrđeni što je u skladu i s prethodnim nalazima u ranijim istraživanjima. Prema istraživanju Godina i suradnika (2005) pokazalo se kako kontinuirani stres na poslu tijekom vremena, ali i nedavno nastalo iskustvo stresa na poslu su povezani s povećanim rizikom od problema s mentalnim zdravljem. U istraživanju Ciarrochija i suradnika (2000) pokazalo se kako su osobe koje doživljavaju stres na poslu sklonije razvoju depresije, češće osjećaju beznađe a pritom su sklonije i suicidalnim idejama.

Osobe s višom razinom emocionalne inteligencije posjeduju specifične mehanizme koji pomažu da se nose sa stresom. Istraživači tvrde kako ona pomaže već i kod toga da osobe zaobiđu ili izbjegnu stresne situacije te zbog toga osobe biraju ona okruženja u kojima pronalaze manje stresa. Osim toga emocionalna inteligencija pomaže i u nošenju sa stresnim situacijama koje osobe ne mogu izbjeći (Zeidner, Matthews i Roberts, 2012). Budući da prethodna istraživanja, a i rezultati ovog istraživanja, pokazuju kako stres ima značajan utjecaj na mentalno zdravlje, logično je za pretpostaviti kako na mentalno zdravlje utječe i emocionalna inteligencija. Iz toga slijedi i naša hipoteza kako će emocionalna inteligencija značajno pozitivno doprinositi objašnjenju mentalnog zdravlja, odnosno značajno negativno objašnjenju rizika za razvoj psihičkih teškoća i poremećaja. To potvrđuju i nalazi ovog istraživanja. Goleman (1997) bio je prvi koji je popularizirao pojam emocionalne inteligencije te je smatrao kako je emocionalna nepismenost zaslužna za mnoge probleme, a među njima je naveo i psihičke bolesti. Smatrao je kako i ljudi koji loše upravljaju svojim emocijama, na poslu imaju manju produktivnost, manje su zadovoljni, češće

ulaze u sukobe sa suradnicima, a sve to mogu biti izvori stresa na poslu. Zaključno, niska emocionalna inteligencija može voditi raznim problemima s mentalnim zdravljem, uključujući razne emocionalne poremećaje, ali i antisocijalno ponašanje. Zbog lošeg razumijevanja i upravljanja vlastitim emocijama, osobe se često osjećaju nesretno, a to može dovesti i do raznih kliničkih poremećaja. U svakodnevnom životu, nerazumijevanje tuđih osjećaja, impulzivno napadanje u izazovnim situacijama te neuspjeh u pozitivnom angažiranju s drugima ljudima mogu dovesti do stresa (Zeidner, Matthews i Roberts, 2012). Takve nalaze potvrđuju i druga istraživanja koja pokazuju da osobe čija ličnost je sklonija emocionalnoj nestabilnosti, češće razvijaju depresivne ili anksiozne poremećaje (Costa i sur., 2005). Schutte i suradnici (2007) proveli su meta analizu prema kojoj se pokazalo da emocionalna inteligencija ima utjecaj na razne oblike zdravlja, uključujući i mentalno. Nalazi našeg istraživanja u skladu su s nalazima tog istraživanja. Točnije, emocionalna inteligencija značajno je pozitivno povezana s mentalnim zdravljem.

Treća prediktorska varijabla uključena u naš regresijski model bila je psihološka otpornost. Prema hipotezama, pretpostavljeno je kako će psihološka otpornost značajno i pozitivno pridonositi objašnjenju mentalnog zdravlja zaposlenih osoba, odnosno značajno negativno riziku za razvoj psihičkih teškoća i poremećaja. Ta hipoteza je i potvrđena u ovom istraživanju. Takvi nalazi su u skladu i s ranijim istraživanjima. Hu, Zhang i Wang (2015) u svojoj meta analizi pokazali su kako postoji negativna povezanost psihološke otpornosti i negativnih indikatora mentalnog zdravlja, dok psihološka otpornost značajno pozitivno korelira s pozitivnim indikatorima mentalnog zdravlja.

Posljednji prediktor našeg modela je financijski status zaposlenih osoba. Prema našoj hipotezi, bolji financijski status povezan je s boljim mentalnim zdravljem. Točnije, financijski status značajno pozitivno doprinosi objašnjenju mentalnog zdravlja te značajno negativno doprinosi objašnjenju rizika za razvoj psihičkih teškoća i poremećaja. Ta hipoteza također je potvrđena što je u skladu s nalazima prethodnih istraživanja. Ona pokazuju kako se kod osoba lošijeg statusa češće pojavljuju depresija i podložnost stresu (Batty i Flint, 2010) te da se osobe višeg financijskog statusa, u manjoj mjeri suočavaju s emocionalnim teškoćama kao što su depresija, anksioznost i bijes (Rossa i Van Willigena, 1997). S druge strane, istraživanje Družić Ljubotine i Ljubotine (2014) pokazuje da će na loše mentalno zdravlje najviše utjecati iznimno loš financijski status, odnosno da će osobe boljeg financijskog statusa vjerojatnije imati i bolje mentalno zdravlje.

U ovom nacrtu kao kriterij na razini konstrukta odabrano je mentalno zdravlje. U obradu rezultata uzete su dvije mjere mentalnog zdravlja, odnosno Kratki upitnik mentalnog zdravlja te CORE-YP. Ta dva instrumenta pristupaju mentalnom zdravlju na dva različita načina. Kratki upitnik mentalnog zdravlja konceptu mentalnog zdravlja pristupa iz perspektive da je ono stanje dobrobiti u kojem pojedinac ostvaruje svoje potencijale, može se nositi s normalnim životnim stresom, može raditi produktivno i plodno te je sposoban pridonositi zajednici (WHO, 2018; prema Slišković, 2020). S druge strane, CORE-YP je upitnik za ispitivanje općih psihopatološki teškoća čije čestice opisuju različita stanja povezana sa subjektivnom dobrobiti, simptomima, svakodnevnim funkcioniranjem i rizičnim ponašanjem prema sebi (Čorkalo Biruški i sur., 2020; Jokić-Begić i sur., 2014). Moglo bi se reći kako jedan upitnik ispituje mentalno zdravlje kod osoba, a drugi prisustvo ili rizik za razvoj mentalnih bolesti. Iako pristupaju mentalnom zdravlju iz dva ugla, prema nalazima ovog istraživanja i visokoj povezanosti rezultata prikupljenim ovim mjerama, moglo bi se zaključiti kako ta dva upitnika ipak mjere isti konstrukt. Zbog toga i ne čudi što su rezultati dviju regresijskih analiza s jednakim prediktorima te ova dva upitnika korištena kao kriterija približno jednaki i što je objašnjen približno jednak dio varijance svakog kriterija pomoću tih prediktora.

Zaključno, možemo reći kako razni čimbenici predviđaju mentalno zdravlje zaposlenih osoba. Doživljeni stresori na radu, emocionalna inteligencija, psihološka otpornost i financijski status dobri su prediktori mentalnog zdravlja neovisno o mjeri tog konstrukta.

Metodološka ograničenja

Provedeno istraživanje ima i određene nedostatke koji su prvenstveno uvjetovani načinom prikupljanja podataka. Budući da su se podaci prikupljali online metodom, njemu su mogle pristupiti samo one osobe koje koriste internet. Kako je upitnik podijeljen na društvenim mrežama Facebook, LinkedIn i Reddit, vjerojatno su ga ispunile osobe koje koriste internet i društvene mreže u svakodnevnom životu, a one osobe koje ih ne koriste, teže ili nikako su mogle doći do upitnika. Vjerojatno je i da su upitniku pristupali oni sudionici koje je ta tema zanimala i koji su skloniji ispunjavanju upitnika i inače, što u uzorku smanjuje zastupljenost onih koji nisu bili motivirani sudjelovati u istraživanju zbog vlastitog interesa. To su okolnosti koje su mogle utjecati na reprezentativnost uzorka, a samim time i na rezultate istraživanja. Kod online metode problem je i taj što sudionici anketu ispunjavaju samostalno, odnosno bez nadzora istraživača ili neke druge

odgovorne osobe. Zbog toga, moguće je da se jave pogreške pri ispunjavanju, posebice ukoliko im neko pitanje nije jasno pa ne mogu zatražiti pomoć. Idući problem vezan uz prikupljanje podataka je taj što su oni prikupljeni metodom samoprocjene te ne možemo znati jesu li sudionici na pitanja odgovarali iskreno ili su davali socijalno poželjne odgovore.

Prema nekim podacima, naš uzorak je homogen. Primjerice, većina sudionika dolazi iz velikog grada veličine veće od 500 000 stanovnika te se njih 89.2% izjasnilo da svoj financijski status smatra prosječnim ili iznadprosječnim. Također, 76.9% uzorka čine sudionice. Takav uzorak sudionika mogao je utjecati na rezultate istraživanja budući da je dio populacije zaposlenih ljudi u Republici Hrvatskoj nije bio ili je bio slabo zastupljen.

Važno je i naglasiti da se radi o korelacijskom istraživanju. Zbog toga nije moguće zaključivati o uzročno posljedičnom odnosu korištenih varijabli. Osim toga, veći je i broj sudionika koji je odustao od ispunjavanja upitnika u određenom trenutku, točnije njih 418. Iako su sudionici odustajali u različitim trenutcima ispunjavanja, većina ih je odustala pri početku ispunjavanja, odnosno na dijelu sa sociodemografskim podacima. Razlozi za odustajanje mogu biti raznoliki, primjerice manjak motivacije, nezainteresiranost za temu, duljina upitnika, previše vremena potrebnog za ispunjavanje te samim time i gubitak koncentracije kod sudionika.

S obzirom na navedena metodološka ograničenja, u budućim istraživanjima bilo bi dobro prikupiti podatke na reprezentativnijem uzorku kako bi se zastupile i one skupine ljudi koje u ovom istraživanju su bile slabije zastupljene (primjerice osobe niskog financijskog statusa). Osim toga, moglo bi se provesti istraživanje u drugačijim uvjetima, odnosno pod većom kontrolom istraživača, kako bi se uklonili nedostatci online istraživanja.

Potencijalno bi se mogao i promijeniti nacrt budućih istraživanja. Kako stres na poslu jedan od vodećih problema u sklopu radnog mjesta, a ima velik utjecaj na mentalno zdravlje, moglo bi se provjeriti medijacijske i moderacijske učinke preostalih prediktorskih varijabli na taj odnos. Kako su emocionalna inteligencija, psihološka otpornost i financijski status relativno stabilne odrednice neke osobe, mogle bi mijenjati odnos doživljenog stresa na poslu i mentalnog zdravlja zaposlenih osoba.

Praktične implikacije

Ovo istraživanje moglo bi imati praktične implikacije i za poslodavce odnosno organizacije. Stres koji zaposlenici doživljavaju na poslu može imati negativne posljedice i za

zaposlenika, ali i za organizaciju. Osobe koje doživljavaju stres na poslu teže se koncentriraju na rad, otežano im je razmišljanje i donošenje odluka, manje su zadovoljni svojim poslom, a mogu se javiti i zdravstveni problemi. Poslodavci, posebice oni kod kojih je stres učestala pojava kod više zaposlenika, imaju problem sa smanjenom radnom učinkovitošću radnika, smanjenu produktivnost, češće pogreške u radu i slično (Juras i sur., 2009). Zbog toga trebalo bi se raditi na prevenciji stresa doživljenog na poslu. Poslodavac bi trebao upravljati poslom na način da izbjegava rizične čimbenike i time onemogućiti potencijalne probleme. Trebalo bi otkloniti izvore stresora na poslu te ulagati u načine rješavanja problema stresa na poslu. Jedan od prvih koraka jest poboljšanje uvjeta rada i omogućavanje odgovarajuće opreme na radnom mjestu. Važno je i postići bolji ustroj na poslu te razviti prijateljsko okruženje u kojem će svi zaposleni imati podršku kolega, ali i nadređenih te stručnih suradnika (primjerice psihologa). Osim toga moguće je i educirati radnike o načinima nošenja sa stresom, ali pružiti im i mogućnost individualnog savjetovanja. Kako se pokazalo da su emocionalna inteligencija i psihološka otpornost svojevrsni zaštitni faktori, posebice bi trebalo pružiti te mogućnosti onim zaposlenima koji nemaju visok kvocijent emocionalne inteligencije i čija je psihološka otpornost niska. Zbog toga bi bilo dobro da psiholozi zaposleni u organizacijama, ili psiholozi kao vanjski suradnici onih poslodavaca koji nemaju psihologa unutar organizacije, identificiraju zaposlenike s nižom emocionalnom inteligencijom i psihološkom otpornosti. Istraživanje Delhom i suradnika (2020) pokazalo je kako određene intervencije mogu unaprijediti emocionalne vještine i otpornost odraslih osoba. Takvi nalazi upućuju poslodavce da bi bilo dobro da ulože određene resurse u takve intervencije kako bi time povećali vjerojatnost boljeg mentalnog zdravlja svojih zaposlenika. Pokazalo se i da financijski status ima određeni utjecaj na mentalno zdravlje osoba, posebice kod onih ljudi čija primanja nisu dovoljna za zadovoljavanje osnovnih životnih potreba. Zato je važno da poslodavci omoguće primanja i financijske benefite svojim zaposlenicima barem u skladu s prosječnim potrebama i troškovima vezanima uz situaciju u državi, točnije u skladu s poskupljenjima namirnica i energenata.

ZAKLJUČAK

U provedenom istraživanju cilj je bio utvrditi postoji li mogućnost predikcije mentalnog zdravlja i rizika za razvoj psihičkih teškoća i poremećaja na temelju stresora doživljenih na poslu, emocionalne inteligencije, psihološke otpornosti i financijskog statusa zaposlenih osoba. Pokazalo se kako sva četiri prediktora imaju značajan doprinos u oba kriterija. U slučaju kada je kriterijska varijabla bila mentalno zdravlje, na temelju ta četiri prediktora objašnjeno je 51% varijance kriterija. Drugom hijerarhijskom regresijskom analizom objašnjeno je 55% varijance rizika za razvoj psihičkih teškoća i poremećaja na temelju tri prediktora. Osim toga, pokazalo se kako su dvije mjere mentalnog zdravlja u visokoj međusobnoj korelaciji te da vjerojatno mjere isti konstrukt, a ne dva različita indikatora mentalnog zdravlja.

Prema tome, bolje mentalno zdravlje i manji rizik za razvoj psihičkih teškoća i poremećaja imat će one osobe koje doživljavaju manje stresora na radnom mjestu, imaju višu emocionalnu inteligenciju, veću psihološku otpornost i viši financijski status.

Kako je stres na poslu važan problem i za zaposlene osobe i za poslodavce te je povezan s mentalnim zdravljem osoba, važno je daljnje istraživanje ovog područja, ali i potencijalnih zaštitnih čimbenika i unapređenja istih kod zaposlenih osoba.

LITERATURA

Baker, D. B. (1985). The study of stress at work. *Annual review of public health, 6(1),* 367-381

Batty, E. and Flint, J. (2010). *Self-esteem, comparative poverty and neighbourhoods.* Sheffield Hallam University: Centre for regional economis and social research.

Bilokapić, B. (2020). *Odnos osobine emocionalne inteligencije, osobina ličnosti i kvalitete obiteljskih odnosa*. [Neobjavljeni diplomski rad]. Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.

Bleidorn, W., Schwaba, T., & Hopwood, C. J. (2021). Health adversity and value change. *Social Psychological and Personality Science, 12(2),* 248-257.

Bovier, P. A., Chamot, E. and Perneger, T. V. (2004). Perceived stress, internal resources, and social support as determinants of mental health among young adults. *Qual Life Res 13,* 161–170.

Božićević, V., Brlas, S. i Gulin, M. (2012). *Psihologija u zaštiti mentalnog zdravlja*. Grafiti Becker.

Božiković, N. (2021). Tržište rada u Europskoj uniji i Republici Hrvatskoj. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, 42(1),* 91-109.

Brackett, M. A., Warner, R. M. i Bosco, J. S. (2005). Emotional intelligence and relationship quality among couples. *Personal relationships, 12(2),* 197-212.

Britvić, D. i Štrkalj Ivezić, S. (2019). *Mentalno zdravlje u zajednici.* Redak.

Brown, G. W., Harris, T. O. and Hepworth, C. (1994). Life Events and Endogenous Depression. *Archives of General Psychiatry, 51(7),* 525 – 534.

Buklijaš, B. (2006). Ugovor o radu na određeno vrijeme kao atipičan ugovor. *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, 56(1),* 117-136.

Ciarrochi, J., Deane, F. P. and Anderson, S. (2002). Emotional intelligence moderates the relationship between stress and mental health. *Personality and Individual Differences, 32,* 197 – 209.

Connor, K. M., & Zhang, W. (2006). Resilience: Determinants, measurement, and treatment responsiveness. *CNS spectrums, 11(12),* 5-12.

Costa, P. T., Jr., Bagby, R. M., Herbst, J. H., and McCrae, R. R. (2005). Personality selfreports are concurrently reliable and valid during acute depressive episodes. *Journal of Affective Disorders, 89,* 45–55

Čorkalo Biruški, D., Jelić, M., Kapović, I., Baketa, N., Bovan, K., Dumančić, F., Kovačić, M., Tomić, I., Tonković, M. i Uzelac, E. (2020). *Preživjeti i živjeti: hrvatsko društvo u vrijeme*

koronakrize. [*To survive and live: Croatian society during the corona crisis*]. Friedrich-Ebert-Stiftung.

Ćosić, A. (2015). *Ispitivanje odrednica mentalnog zdravlja osnovnoškolske djece.* [Neobjavljeni diplomski rad]. Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.

Daniel, E., Bardi, A., Fischer, R., Benish-Weisman, M., & Lee, J. A. (2022). Changes in personal values in pandemic times. *Social Psychological and Personality Science, 13(2),* 572-582.

Davydov, D. M., Stewart, R., Ritchie, K., & Chaudieu, I. (2010). Resilience and mental health. *Clinical Psychology Review, 30(5),* 479–495.

Delhom, I., Satorres, E., & Meléndez, J. C. (2020). Can we improve emotional skills in older adults? Emotional intelligence, life satisfaction, and resilience. *Psychosocial Intervention, 29(3),* 133-139.

Družić Ljubotina, O., i Ljubotina, D. (2014). Odnos siromaštva i nekih aspekata psihološke dobrobiti. *Socijalna psihijatrija, 42(2),* 86-101.

Edwards, J. A., Webster, S., Van Laar, D and Easton, S. (2008). Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations, 22(2),* 96–107.

Fasihi Harandi, T., Mohammad Taghinasab, M., & Dehghan Nayeri, T. (2017). The correlation of social support with mental health: A meta-analysis. *Electronic Physician, 9(9),* 5212–5222.

Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS: Third edition*. Sage Publications.

Fink, G. (2016). *Stress: Concepts, cognition, emotion and behavior. Handbook of Stress, Volume 1.* Academic Press.

Franušić, L. (2021). *Stres u vrijeme pandemije koronavirusa: uloga psihološke otpornosti i nade u budućnost*. [Neobjavljeni završni rad]. Odsjek za psihologiju Sveučilišta u Zadru.

Furnham, A. and Petrides, K. V. (2003). Trait Emotional Intelligence and Happiness. *Social Behavior and Personality, 31(8),* 815-824.

Gaitz, C. M., and Scott, J. (1972). Age and the measurement of mental health. *Journal of Health and Social Behavior, 13(1),* 55-67.

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees' Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of occupational and environmental medicine, 63(7),* 426 – 432.

George, D. i Mallery, P. (2010). *SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference, 17.0 update. 10th ed*. Allyn & Bacon.

Godin, I., Kittel, F., Coppieters, Y., & Siegrist, J. (2005). A prospective study of cumulative job stress in relation to mental health. *BMC public health, 5(1),* 1-10.

Goleman, D. (1997). *Emocionalna inteligencija.* Mozaik knjiga.

Goleman, D. (2000). *Emocionalna inteligencija u poslu.* Mozaik knjiga.

Hu, T., Zhang, D., & Wang, J. (2015). A meta-analysis of the trait resilience and mental health. *Personality and Individual differences, 76,* 18-27.

Jokić-Begić, N., Lauri Korajlija, A. i Jurin, T. (2014). Faktorska struktura, psihometrijske karakteristike i kritična vrijednost hrvatskoga prijevoda CORE-OM upitnika. *Psihologijske teme, 23(2),* 265 – 288.

Juras, K., Knežević, B., Golubić, R., Milošević, M. i Mujstabegović, J. (2009). Stres na radu: mjere prepoznavanja, rješenja i prevencija. *Sigurnost, 51(2),* 121 – 126.

Jurjević, D. (2016). *Određivanje kritičnih vrijednosti hrvatskog prijevoda YP-CORE upitnika*. [Neobjavljeni diplomski rad]. Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.

Kerr, R., McHugh, M., & McCrory, M. (2009). HSE Management Standards and stress-related work outcomes. *Occupational medicine, 59(8),* 574-579.

Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. The Guilford Press.

Komljenović, I. (2020). *Analiza tržišta rada Republike Hrvatske*. [Doktorska dizertacija]. Poslovni odjel Veleučilišta u Karlovcu.

Korunka, C., & Kubicek, B. (2017). Job demands in a changing world of work. In *Job demands in a changing world of work* (pp. 1-5). Springer, Cham.

Landa, J. M. A., López-Zafra, E., Martos, M. P. B., & del Carmen Aguilar-Luzon, M. (2008). The relationship between emotional intelligence, occupational stress and health in nurses: a questionnaire survey. *International journal of nursing studies, 45(6),* 888-901.

Lazarus, R. S. i Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing Company, Inc.

Lund, C., De Silva, M., Plagerson, S., Cooper, S., Chisholm, D., Das, J., Knapp, M. and Patel, V. (2011). Poverty and mental disorders: breaking the cycle in low-income and middle-income countries. *The Lancet, 378(9801),* 1502–1514.

Luthar, S. S., Cicchetti, D. i Becker, B. (2000). The construct of resilience: a critical evaluation and guidelines for future work. *Child development, 71(3),* 543–562.

Marcatto, F., Colautti, L., Larese Filon, F., Luis, O. and Ferrante, D. (2014). The HSE Management Standards Indicator Tool: concurrent and construct validity. *Occupational Medicine, 64,* 365 – 371.

Mayer, J. D., Salovey, P. i Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits?. *American psychologist, 63(6)*, 503.

McGrath J.J. et al (2020). Comorbidity within mental disorders: a comprehensive analysis based on 145 990 survey respondents from 27 countries. *Epidemiology and Psychiatric Sciences 29*, 1–9.

Mesić, M. (2021). *Stres na radu i psihičko zdravlje odgojno-obrazovnih djelatnika tijekom pandemije COVID-19*. [Neobjavljeni diplomski rad]. Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu.

Mikelić, G. (2019). *Stres kod osoba na rukovoditeljskim pozicijama*. [Neobjavljeni diplomski rad]. Sveučilište u Zadru.

MojPosao (2022, 23. veljače) *The Great Resignation, trend masovnih odlazaka radnika iz kompanija, stigao u Hrvatsku.* https://www.moj-posao.net/Vijest/81880/The-Great-Resignation-trend-masovnih-odlazaka-radnika-iz-kompanija-stigao-u-Hrvatsku/

MojPosao.net - The Great Resignation, trend masovnih odlazaka radnika iz kompanija, stigao u Hrvatsku https://www.moj-posao.net/HR/Articles/Details/81880/The-Great-Resignation-trend-masovnih-odlazaka-radnika-iz-kompanija-stigao-u-Hrvatsku/#ixzz7cVVZrGcf

Moreno Fortes, A., Tian, L., & Huebner, E. S. (2020). Occupational Stress and Employees Complete Mental Health: A Cross-Cultural Empirical Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(10)*, 3629 – 3647.

Petz, B. (2007). *Osnovne statističke metode za nematematičare*. Jastrebarsko: Naklada Slap.

Pjevac, A. (2021). *Plaća u teoriji i praksi.* [Neobjavljeni završni rad]. Fakultet ekonomije i turizma u Puli.

Plana-Ripoll, O., Pedersen, C. B., Agerbo, E., Holtz, Y., Erlangsen, A., Canudas-Romo, V., ... & Laursen, T. M. (2019). A comprehensive analysis of mortality-related health metrics associated with mental disorders: a nationwide, register-based cohort study. *The Lancet, 394(10211)*, 1827-1835.

Resick, P. A. (2014). *Stress and trauma*. Psychology Press.

Rosenfield, S. and Smith, D. (2009). Gender and Mental Health: Do Men and Women Have Different Amounts or Types of Problems? U: T. L. Scheid and T. N. Brown (Ur.), *A Handbook for the Study of Mental Health: Social Contexts, Theories, and Systems* (str. 256–267). Cambridge University Press.

Ross, C. E., & Van Willigen, M. (1997). Education and the subjective quality of life. *Journal of health and social behavior*, 275-297.

Roth, M. i von Collani, G. (2007). A head-to-head comparison of big-five types and traits in the prediction of social attitudes: Further evidence for a five-cluster typology. *Journal of Individual Differences, 28(3),* 138–149.

Ryu, E. (2011). Effects of skewness and kurtosis on normal-theory based maximum likelihood test statistic in multilevel structural equation modeling. *Behavior research methods, 43(4),* 1066-1074.

Sánchez-Núñez, M. T., García-Rubio, N., Fernández-Berrocal, P., & Latorre, J. M. (2020). Emotional Intelligence and Mental Health in the Family: The Influence of Emotional Intelligence Perceived by Parents and Children. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(17),* 6255.

Schutte, N. S., Malouff, J. M., Thorsteinsson, E. B., Bhullar, N. and Rooke, S. E. (2007). A meta-analytic investigation of the relationship between emotional intelligence and health. *Personality and Individual Differences, 42,* 921–933.

Scott, W. A. (1958). Research definitions of mental health and mental illness. *Psychological Bulletin, 55(1),* 29–45.

Seedat, S., Stein, D. J., Jackson, P. B., Heeringa, S. G., William, D. R. and Myer, L. (2009). Life stress and mental disorders in the South African Stress and Health study: mental health. *South African Medical Journal, 99(5),* 375 – 382.

Siegrist, J., Wege, N., Pühlhofer, F., & Wahrendorf, M. (2008). A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort–reward imbalance. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 82(8),* 1005–1013.

Slišković, A., Burić, I., Ćubela Adorić, V., Nikolić, M. i Tucak Junaković, I. (2018). *Zbirka psihologijskih skala i upitnika – Svezak 9*. Sveučilište u Zadru.

Slišković, A., Burić, I., Ćubela Adorić, V., Nikolić, M. i Tucak Junaković, I. (2020). *Zbirka psihologijskih skala i upitnika – Svezak 10*. Sveučilište u Zadru.

Stranks, J. (2005). *Stress at work*. Routledge.

Taris, T. W., Bok, I. A. and Calje, D. G. (1998). On the Relation Between Job Characteristics and Depression: A Longitudinal Study. *International Journal of Stress Management, 5(3),* 157 – 167.

Tomljanović, N., & Jokić-Begić, N. (2021). Upotreba upitnika YP-CORE u procjeni mentalnog zdravlja djece s intelektualnim teškoćama. *Socijalna psihijatrija, 49(2),* 113-129.

Tusaie, K. i Dyer, J. (2004), Resilience: A historical review of the construct. *Holistic Nursing Practice, 18(1),* 3-10.

Vernon, P.A., Petrides , K.V., Bratko, D. i Schermer, J.A. (2008). Behavioral Genetic Study of Trait Emotional Intelligence. *Emotion, 8(5),* 635 – 642

Wheaton, B. and Montazer, S. (2010). Stressors, stress, and distress. A *handbook for the study of mental health: Social contexts, theories, and systems, 2,* 171-199.

Windle, G. (2011). What Is Resilience? A Review and Concept Analysis. *Reviews in Clinical Gerontology, 21,* 152-169.

Wong, A. K. F., Kim, S. S., Kim, J., & Han, H. (2021). How the COVID-19 pandemic affected hotel Employee stress: Employee perceptions of occupational stressors and their consequences. *International Journal of Hospitality Management*, *93*, 2-10.

World Health Organization. (2004). *Promoting mental health: concepts, emerging evidence, practice* (Summary Report). World Health Organization.

Zeidner, M., Matthews, G., & Roberts, R. D. (2012). *What we know about emotional intelligence: How it affects learning, work, relationships, and our mental health*. MIT press.

PRILOZI

Prilog A

Pokazatelji deskriptivne statistike za pojedine sociodemografske varijable (N=793)

	K-S	Df	P	Asim.	Spljo.
Fleksibilnost radnog vremena	,280	793	,000	,440	-1,608
Rad od kuće	,395	793	,000	1,150	,199
Ugovor na neodređeno	,476	793	,000	1,264	-,404
Rukovoditeljska pozicija	,461	793	,000	-1,075	-,846
Broj smjena	,383	793	,000	2,400	5,738

Prilog B

Korelacijska matrica sociodemografskih varijabli, prediktora i kriterija (N=793)

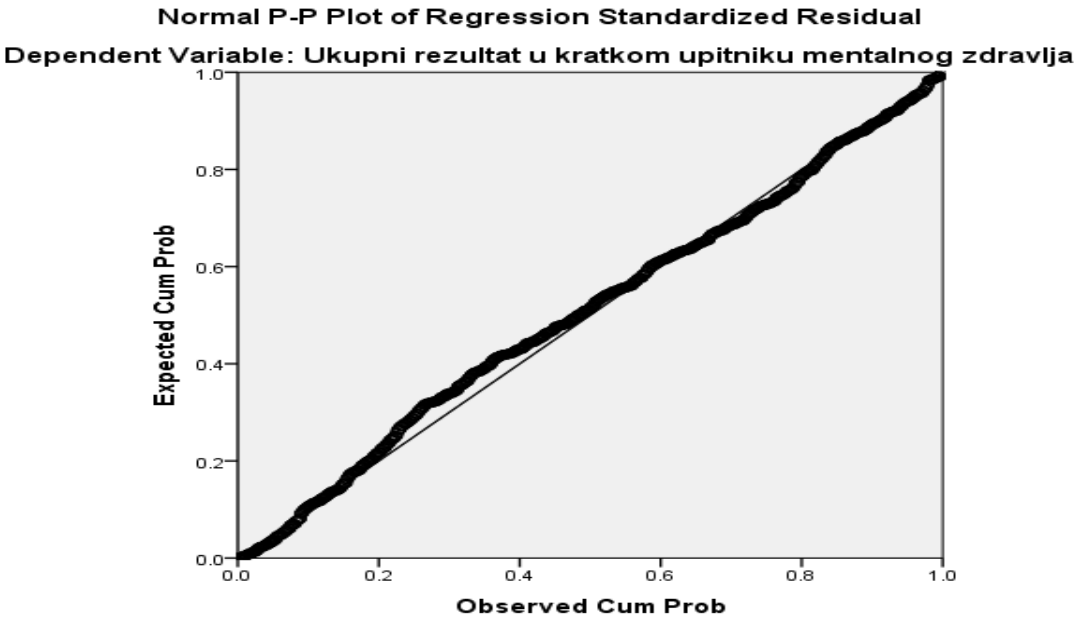
	1 Fleksibilnost radnog vremena	2 Rad od kuće	3 Ugovor na neodređeno	4 Rukovoditeljska pozicija	5 Broj smjena	6 Rod	7 Dob
1	-						
2	0.44*	-					
3	0.05	-0.08*	-				
4	-0.15**	-0.08*	0.17**	-			
5	-0.12**	-0.16**	0.1**	0.04	-		
6	0.12**	0.07	-0.02	-0.06	-0.04	-	
7	-0.05	-0.01	-0.32**	-0.1**	-0.02	-0.14**	-

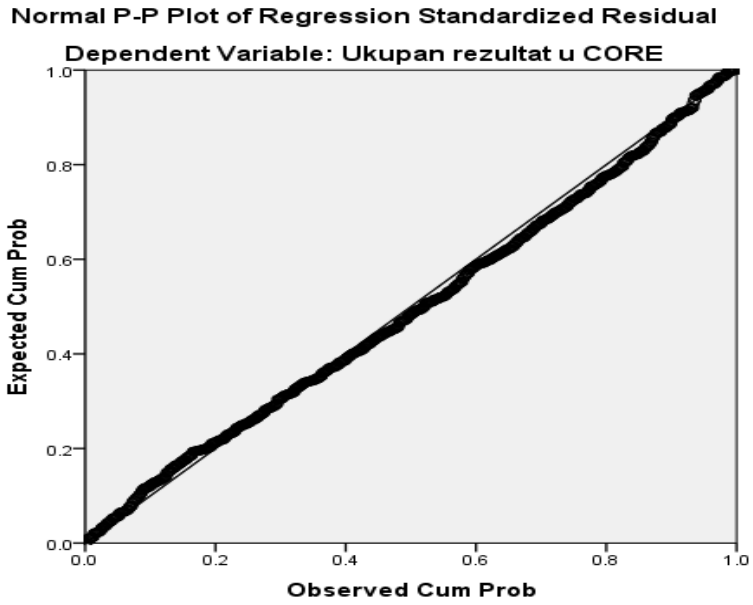
8	0.17**	0.20**	-0.19**	-0.18**	-0.12**	0.14**	-0.02
9	-0.24**	-0.20**	-0.07	0.07*	0.08*	-0.13**	0.09**
10	0.03	-0.01	-0.06	-0.15**	0.0	-0.05	0.14**
11	0.08	0.06	-0.05	-0.13**	-0.06	0.17**	0.01
12	-0.1**	-0.1**	0.03	0.1**	0.08*	-0.06	-0.07*
13	0.12**	0.13**	-0.01	-0.09**	-0.07	-0.14**	0.02

Legenda: 1 – Fleksibilnost radnog vremena (1=Fiksno radno vrijeme, 2=Klizno, 3=Fleksibilno); 2 – Rad od kuće (1=*Onsite*, 2=Hibridno, 3=*Remote*); 3 – Ugovor na neodređeno (1=Ugovor na neodređeno, 2=ostale vrste ugovora koje nisu na neodređeno); 4 – Rukovoditeljska pozicija (1=Da, 2=Ne); 5 – Broj smjena (1=Rad u jednoj smjeni, 2=Smjenski rad, neovisno o broju smjena); 6 – Rod (1=Žena, 2=Muškarac, 3=Drugačiji rodni identitet); 7 – Dob (Dob u godinama); 8 – Financijski status (1=Izrazito ispod prosjeka, 2=Ispod prosjeka, 3=Prosječan, 4=Iznad prosjeka, 5=Izrazito iznad prosjeka); 9- Stresori doživljeni na poslu; 10 - Emocionalna inteligencija; 11 - Psihološka otpornost; 12 - Opće psihološko stanje (CORE-YP); 13 - Mentalno zdravlje (Kratki upitnik mentalnog zdravlja); $^{**}p < .01$; $^{*}p < .05$

Prilog C

Dijagram raspršenja standardiziranih reziduala za kriterijsku varijablu rezultata na Kratkom upitniku mentalnog zdravlja



Prilog D

Dijagram raspršenja standardiziranih reziduala za kriterijsku varijablu rezultata na Upitniku za ispitivanje općih psihopatoloških teškoća