

Ispitivanje stavova radnika prema sigurnosti na radu

Dušek, Kristinka

Master's thesis / Specijalistički diplomski stručni

2024

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

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:125:874434>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-05**



Repository / Repozitorij:

[Polytechnic of Rijeka Digital Repository - DR PolyRi](#)



VELEUČILIŠTE U RIJECI

Kristinka Dušek

**ISPITIVANJE STAVOVA RADNIKA PREMA SIGURNOSTI
NA RADU**

diplomski rad

Rijeka, 2024.

VELEUČILIŠTE U RIJECI

Odjel sigurnosti na radu

Stručni diplomski studij Sigurnost na radu

ISPITIVANJE STAVOVA RADNIKA PREMA SIGURNOSTI NA RADU

diplomski rad

MENTOR

Zvonimir Peranić, mr. sc., viši predavač

STUDENT

Kristinka Dušek, bacc. ing. sec.

MBS: 2426000064/22

Rijeka, 2024.

SAŽETAK

Kultura sigurnosti je jedan od ključnih faktora učinkovitosti sustava sigurnosti. Značajan dio kulture sigurnosti čine stavovi radnika prema sigurnosti. Cilj ovog rada je procjena stavova radnika prema sigurnosti na radu. Istraživanje je provedeno online upitnikom distribuiranog putem društvene mreže. Rezultati su pokazali postojanje pozitivnih stavova prema sigurnosti, ali ne dovoljno visokih te i dalje ostaje prostora za daljnji razvoj. Rezultati su također pokazali da razina obrazovanja i menadžerski položaj radnika utječe na stvaranje pozitivnijih stavova o sigurnosti, dok iskustvo ozljede na radu i veća izloženost rizicima nisu utjecali na stvaranje pozitivnijih stavova.

Ključne riječi: *stav, sigurnost, kultura, klima sigurnosti.*

SADRŽAJ

UVOD.....	1
1. STAVOVI.....	3
2. KULTURA SIGURNOSTI	6
3. KLIMA SIGURNOSTI	11
4. PRISTUPI PROCJENJIVANJA KULTURE SIGURNOSTI.....	13
5. PROVOĐENJE ISPITIVANJA	16
6. ISPITANICI	18
7. REZULTATI	22
8. DISKUSIJA	36
ZAKLJUČAK.....	40
LITERATURA	41
Pravni izvori	42
Popis slika.....	43
Popis tablica.....	44
Popis grafikona	45
Prilog	46

UVOD

Svakoj su organizaciji bitni kompetentni radnici za postizanje kvalitetnih proizvoda, ali i održavanje kvalitetnih radnih procesa. Kompetencije je moguće definirati kao skup znanja, vještina i stavova – pri čemu se znanje sastoji od već postojećih činjenica, podataka, koncepata i sličnog kojima se podupire razumijevanje određenog područja; vještine se definiraju kao sposobnost i mogućnost provođenja procesa i korištenja postojećim znanjem za postizanje rezultata; i stavovi opisuju spremnost na djelovanje ili reagiranje na ideje, osobe ili situacije te povezani način razmišljanja (www.eur-lex.europa.eu , 20.2.2024.). Znanje i vještine je relativno jednostavno provjeriti kod svakog radnika prilikom zapošljavanja i kasnije, no nije isto slučaj za stavove. Stavovi su kroz vrijeme izgrađena i promjenjiva mišljenja pojedinaca o određenoj stvari ili pojavi, te omogućuju pridavanje različitih vrijednosti istome. Stavove je moguće logički definirati kao hipotetske konstrukte, koji se manifestiraju kroz svjesna iskustva, verbalna izražavanja, ponašanja i fiziološke indikatore (www.britannica.com , 20.1.2024.).

Ljudi – radnici mogu imati stavove i o svom radnom mjestu, odnosno organizaciji, metodama rada i slično, uključujući stavove o zaštiti na radu unutar organizacije, odnosno o mjerama sigurnosti i zaštite na radu. Zaštita na radu jest, kako ju Zakon o zaštiti na radu definira, sustav pravila, načela, mjera, postupaka i aktivnosti, čijom se organiziranom primjenom ostvaruje i unaprjeđuje sigurnost i zaštita zdravlja na radu s ciljem sprječavanja rizika na radu (Zakon o zaštiti na radu, NN 94/18, čl. 3., st. 32.).

Stavovi o sigurnosti na radu dio su kulture sigurnosti, koju se može opisati kao skup ideja i uvjerenja svih članova organizacije o rizicima na radu, odnosno kao kombinaciju dijeljenih vrijednosti, stavova i obrazaca ponašanja unutar organizacije (HSE Human Factors Briefing Note NO. 7 Safety Culture, str. 1). Pojam kulture sigurnost je aktualan tek posljednjih četrdesetak

godina, odnosno prvi se put spominje nakon Černobilske katastrofe 1986. godine kao jedan od faktora čiji je nedostatak doprinio nastanku nesreće. To je bio tek jedan od u nizu događaja koji su potaknuli upotrebu tog pojma i istraživanja sigurnosnih mjera, posebice u industrijama povećanog rizika (EU-OSHA, 2011, str. 5). Može se zaključiti kako je kultura sigurnosti jedan od ključnih faktora učinkovitosti sustava sigurnosti na radu.

Cilj ovog rada jest procjena stavova radnika prema sigurnosti na radu na području Primorsko-goranske županije. Hipoteza ovog rada jest da obrazovaniji zaposlenici s iskustvom imaju pozitivnije stavove o sigurnosti, odnosno:

1. Radnici sa završenim visokoškolskim obrazovanjem imaju pozitivnije stavove o sigurnosti nego radnici sa završenom srednjom školom;
2. Radnici na menadžerskim pozicijama imaju pozitivnije stavove o sigurnosti nego ostali radnici;
3. Radnici koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada imaju pozitivnije stavove o sigurnosti nego radnici koji obavljaju ostale poslove;
4. Radnici koji su pretrpjeli ozljedu na radu imaju pozitivnije stavove o sigurnosti nego radnici koji nisu.

1. STAVOVI

Kao što je već u Uvodu spomenuto, stavovi opisuju spremnost na djelovanje ili reagiranje na ideje, osobe ili situacije te povezani način razmišljanja. Također, uz znanje i vještine, čine ključne kompetencije koje svi pojedinci trebaju za osobno ispunjenje i razvoj, zapošljivost, socijalnu uključenost, održiv način života, uspješan život u miroljubivim društvima, zdrav način života i aktivno građanstvo. Te se kompetencije razvijaju u perspektivi cjeloživotnog učenja, od ranog djetinjstva do odrasle dobi, te kroz formalno, neformalno i informalno učenje u svim kontekstima, uključujući obitelj, školu, radno mjesto, susjedstvo i druge zajednice (www.eur-lex.europa.eu, 20.2.2024.).

Stavovi su pozitivna i negativna evaluacija stvari, ljudi i koncepata, koji pomažu u bržem donošenju odluka, na način da ljudi, znajući što vole i što ne, mogu brže procijeniti kako će djelovati u određenoj situaciji. Stavovi koje ljudi posjeduju imaju značajne osobne i društvene utjecaje u pojedinčevim životima; stavovi se impliciraju u ponašanjima po pitanju osobnog zdravlja i sigurnosti, politike, konzumerizma, društvenih konflikata, i ostalih domena života. Upravo zbog tolike značajnosti u gotovo svim aspektima života, stavovi se smatraju bitnim odrednicama ponašanja i predrasuda (Olson i Kendrick, 2012, str. 230).

Kada je riječ o formiranju stavova, prevladava tripartitni pristup, to jest podrijetlo stavova se promatra iz kognitivnog aspekta, ponašajnog, afektivnog, ili kombinacije tih troje (Olson i Kendrick, 2012, str. 230-233). Kognitivni aspekt uključuje vjerovanja, znanje i mišljenja koje pojedinac posjeduje o nekoj stvari, osobi ili okolnostima. Primjerice, radnik može vjerovati da će nošenjem osobne zaštitne opreme, umanjiti rizik od ozljede na radu; također radnik može znati i razumjeti uputa za rad na siguran način te će istih i pridržavati. Afektivni aspekt se odnosi na emocionalne reakcije i osjećaje naspram stvari ili okolnosti. Emocionalni aspekti značajno mogu

utjecati na ponašanje i interakciju pojedinca s njegovom okolinom. Tako se primjerice radnik može osjećati nelagodno i tjeskobno ili pak samopouzđano i sigurno u vezi sigurnosnih procedura; radnik se također može osjećati motivirano i zainteresirano u vezi sigurnosnih obuka, ali može biti i nezainteresiran i neangažiran tokom ponavljajućih ili loše provedenih obuka o sigurnosti. Ponašajni aspekt se odnosi na način na koji stav utječe na ponašanje pojedinca – ponašanje koje može direktno utjecati na sigurnost na radu, produktivnost i općenitu kulturu sigurnosti. Primjerice, radnik koji ima pozitivan stav prema sigurnosti će biti dosljedan i poštivati pravila zaštite na radu te također poticati ostale kolege da čine isto – odnosno poštivati će upute za sigurno upravljanje strojevima, održavati mjesto rada urednim, prijaviti ukoliko zamijete određene nepravilnosti po pitanju sigurnosti i zaštite, i slično.

Teško je odrediti podrijetlo nekog stava, s obzirom na to da na formiranje istog može utjecati više različitih aspekata. Prethodno navedeni aspekti su uglavnom individualni, no na procese formiranja stavova također utječu neki „vanjski“ aspekti koji proizlaze iz pojedinačne interakcije sa društvom i okolinom – poput direktnog osobnog iskustva, društvenog utjecaja, primjerice prilagođavanja društvenim normama, moralu i vrijednostima, učenja predrasuda, te persuazije koja može proizlaziti iz raznih promotivnih poruka, kampanja i sličnog. Tada dolazi do složenijih situacija – procesa formiranja stavova zbog vjerojatnih postojanja konfliktnih stavova između pojedinca i okoline. Do konflikta stavova također može doći ukoliko primjerice dolazi do sukoba između kognitivnog i afektivnog aspekta stava (Olson i Kendrick, 2012, str. 234-235) – primjerice, radnik može razumjeti pravila zaštite na radu i važnost upotrebe osobne zaštitne opreme, ali mu je ista zaštitna oprema neudobna i otežava rad. Stavovi sami po sebi nisu fiksni, već podložni promjenama, bilo pod unutarnjim ili vanjskim utjecajima, no to nije uvijek slučaj.

Neki su stavovi „čvršći“ od drugih, te je na takve teže utjecati. Nekoliko je razloga koji mogu očvrnuti stav, poput, vjerojatno najznačajnijeg, otpora prema promjenama – većina ljudi će se vjerojatno često opirati promjenama stvari i okolnosti na koje su navikli, te će biti skeptični prema novim informacijama, to jest promjenama, stoga će i teže mijenjati svoje stavove o istome.

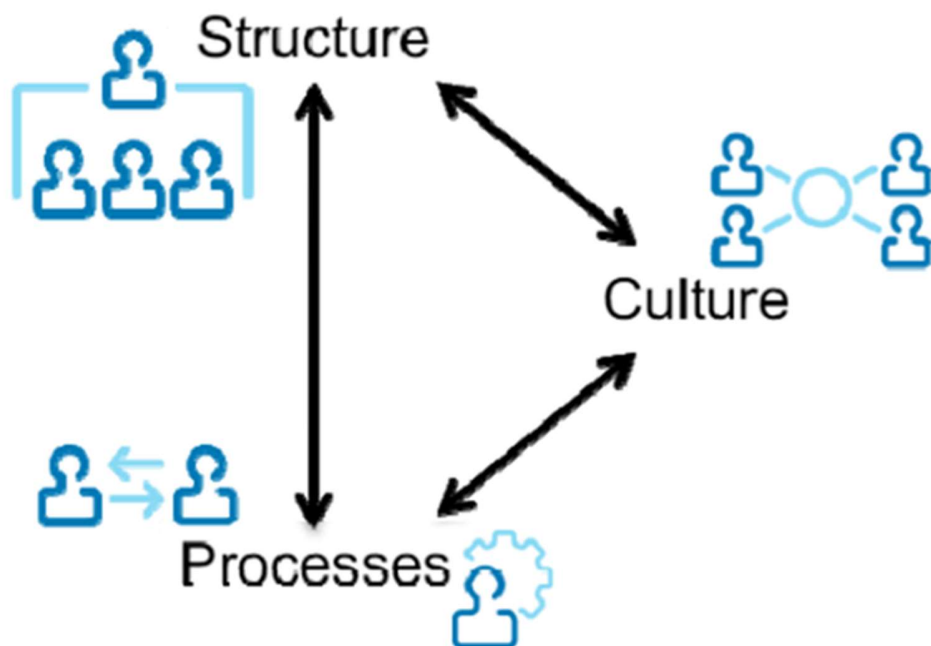
Jedan razloga također može biti i na kognitivnoj razini, to jest većina će ljudi vjerojatno preferirati i favorizirati informacije i činjenice koje su prve usvojili, te biti nezainteresirani prema novima (iEduNote.com, www.iedunote.com , 30.6.2024.). Razlog također može biti i društveno-kulturne prirode, to jest pojedinci će vjerojatno češće biti skloniji stavovima koji su u skladu sa tuđim stavovima unutar iste društvene grupe, odnosno društvene norme mogu ujedno onemogućavati, ali i poticati promjene stavova pojedinaca.

Razumijevanje stavova i načine formiranja stavova od ključne je važnosti za učinkovito poticanje i održavanje pozitivne kulture sigurnosti na radnome mjestu, što može to isto radno mjesto učiniti istovremeno sigurnijim i produktivnijim.

2. KULTURA SIGURNOSTI

Uzimajući u obzir općenito organizacije i njihove aktivnosti, moguće je zamijetiti tri glavne stavke od kojih se isto sastoji, kako je i prikazano na Slici 1 organizacijskog trokuta, to jest struktura, kultura i procesi. Struktura se odnosi na hijerarhiju organizacije, podjeli uloga i odgovornosti, odnosno zadataka unutar organizacije.

Slika 1: Organizacijski trokut.



Izvor: EU-OSHA, 2011, str. 9.

Procesi se odnose na formalne procedure unutar organizacije, tijekom rada, interakcija između zaposlenika – razmjena informacija i komunikacija. Kultura se odnosi na dijeljene vrijednosti,

vjerovanja i norme unutar organizacije, što utječe na način rada, interakcije i suradnje između zaposlenika. Sve su tri stavke međusobno povezane i isprepletene, te utječu jedna na drugu. Kultura sigurnosti dio je te spomenute kulture te je također pod utjecajem strukture i procesa. Jasna struktura organizacije i raspodjela zadataka te poznavanje ostalih procesa vezanih uz sigurnost i zaštitu na radu, doprinose boljoj kulturi sigurnosti (Antonsen, 2009 i Guldenmund, 2010; prema EU-OSHA, 2011, str. 9).

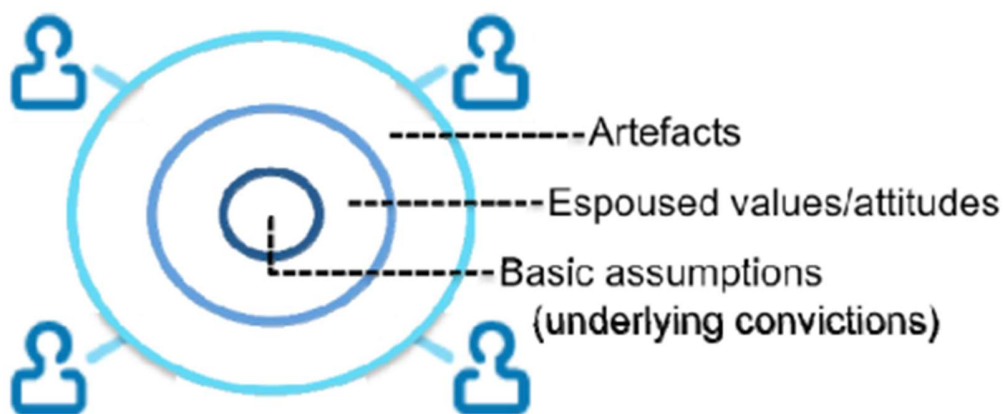
Koncept kulture sigurnosti, kao dio organizacijske kulture, podložan je različitim interpretacijama i definicijama. Većina je definicija u svojoj srži jednaka te bazirana na definiciji koju je 1993. godine dao ACSNI (*Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations*), koja govori da je kultura sigurnosti organizacije produkt individualnih i grupnih vrijednosti, stavova, kompetencija i obrazaca ponašanja koji određuju predanost, stil i stručnost zdravstvenih i sigurnosnih programa organizacije. Nadalje, organizacije sa pozitivnom kulturom sigurnosti okarakterizirane su komunikacijom baziranom na međusobnom povjerenju, zajedničkoj percepciji važnosti sigurnosti i povjerenju u učinkovitost preventivnih mjera (EU-OSHA, 2011, str. 12). Kultura sigurnosti predstavlja ukupnu kolektivnu predanost organizacije da daje prednost sigurnosti i zaštiti na radu naspram drugih zahtjeva, te da integrira sigurnost u sve aspekte rada organizacije. Jaka kultura sigurnosti može značajno utjecati na smanjenje rizika, to jest nezgoda i nesreća na radu, pri čemu se, osim sigurnosti, povećava produktivnost, ali i dobrobit zaposlenika općenito.

Kao što je već spomenuto u uvodu, izraz „kultura sigurnosti“ se prvi put počinje koristiti nakon Černobilske katastrofe. Važnost kulture sigurnosti je postala jasnija istragama nekih drugih velikih tragičnih nesreća koje su se dogodile kroz sljedećih nekoliko godina; poput požara u King's Cross podzemnoj željeznici u Londonu 1987. godine, te eksplozije nafte platforme „Piper Alpha“ u Sjevernom moru 1988. godine. U oba su slučaja, faktorom nastanka nesreće smatrani aspekti kulture sigurnosti, te od tada koncept kulture sigurnosti postaje bitnim predmetom istraživanja o pitanjima sigurnosti i zaštite, posebice kada je riječ o industrijama visokog rizika – poput

nuklearnih i petrokemijskih industrija, javnog i masovnog prijevoza; pri tom se fokusirajući na ljudske faktore i nečvrste organizacijske aspekte u prevenciji rizika (EU-OSHA, 2011, str. 12). Postavlja se sve veći naglasak na činjenicu da se sigurnost ne odnosi samo na tehničke mjere zaštite, već da veliku ulogu imaju i stavovi, uvjerenja i djelovanje ljudi unutar organizacije – što dovodi do boljeg razumijevanja i stvaranja čvršće kulture sigurnosti, sprječavanje nezgoda i nesreća te osiguravanje sigurnijeg rada.

Kulturu se može promatrati i opisivati u „slojevima“, odnosno kroz pojmove artefakta, usvojenih vrijednosti i temeljnih pretpostavki, kako je prikazano na Slici 2 slojeva organizacijske kulture (Schein, 2004; prema EU-OSHA, 2011, str. 13).

Slika 2: Slojevi organizacijske kulture.



Izvor: EU-OSHA, 2011, str. 14.

Artefakti (*artefacts*) su vidljivi i verbalno prepoznatljivi elementi u organizaciji, poput, u slučaju sigurnosti i zaštite na radu, sigurnosni plakati, poruke i slogani, dokumenti i izvješća koji se tiču sigurnosti, radnih procedura i uputa, obveza nošenja osobne zaštitne opreme, i tako dalje. To su vanjske manifestacije kulture koje se mogu relativno lako promatrati. Usvojene vrijednosti (*espoused values/attitudes*) se odnose na definirane aspekte ili aspekte kojima organizacija teži, odnosno izjave radnika ili menadžera organizacije u svezi sa sigurnošću. Dakle, predstavljaju ono u što organizacije vjeruje. Usvojene vrijednosti također uključuju stavove radnika prema ponašanju na radnom mjestu – primjerice odgovornost, komunikacija te rad na siguran način, prema suradnicima, menadžmentu organizacije i drugim osobama, te prema pitanjima sigurnosnih procedura, obuke, preventivnih mjera, osobne zaštitne opreme, i tako dalje. S druge strane, temeljne pretpostavke (*basic assumptions/underlying convictions*) se odnose na implicitna i nevidljiva zajednička uvjerenja između članova organizacije; to su duboko ukorijenjena uvjerenja i vrijednosti koje zapravo određuju ponašanje zaposlenika unutar organizacije. Temeljne vrijednosti su često nesvjesne te oblikuju način na koji zaposlenici percipiraju, razmišljaju te se osjećaju po pitanju svog posla i okoline; po pitanju sigurnosti to su primjerice sklonost ljudi rizičnom ponašanju, što je sigurno i što nije, o radnim mjestima, utrošenom vremenu na mjere sigurnosti, primjerenost ispravljanja tuđeg nesigurnog ponašanja, i slično (Guldenmund, 2010; prema EU-OSHA, 2011, str. 14).

Srž organizacijske, odnosno kulture sigurnosti su temeljne pretpostavke koje su nevidljive i ne mogu se direktno promatrati i analizirati, odnosno o njima se mogu donositi zaključci temeljem promatranja i analiziranja vanjskih slojeva – artefakata i usvojenih vrijednosti, kroz koje temeljne pretpostavke manifestiraju (EU-OSHA, 2011, str. 14-15). U konačnici, kako se stavove izjednačuje sa usvojenim vrijednostima, tako se procese koji prethode formiranju stavova izjednačuje sa temeljnim pretpostavkama (Guldenmund, 2010, str. 47).

Stvaranje i održavanje jake kulture sigurnosti zahtijeva konstantnu posvećenost i suradnju na svim razinama organizacije. Određujući sigurnost prioritetom, organizacije mogu stvoriti

sigurniju, ali i produktivniju i pozitivniju okolinu za svoje zaposlenike – radnike. Pozitivna kultura sigurnosti potiče otvorenu komunikaciju o problemima po pitanju sigurnosti i zaštite na radu, također potiče međusobnu podršku između zaposlenika te kolektivnu predanost održavanju sigurnosti radnog mjesta.

3. KLIMA SIGURNOSTI

Uz pojam kulture sigurnosti, često se veže sličan pojam *safety climate* – klima sigurnosti, koji se više može opisati kao trenutačan osjećaj, odnosno refleksija kulture sigurnosti. Procjena klime sigurnosti može biti prediktor rada na sigurna način, odnosno dati dublji uvid u kulturu sigurnosti (EU-OSHA, 2011, str. 15).

Dok kulturu sigurnosti predstavljaju uvjerenja i djelovanje radnika koja oblikuju percepciju i dugoročno prioritiziranje sigurnosti i zaštite, klima sigurnosti odražava trenutnu percepciju radnika o stvarnoj vrijednosti sigurnosti unutar organizacije, kao faktor koji doprinosi smanjenju rizika odnosno slučajnih ozljeda (www.nfa.dk, 30.1.2024.). Klima sigurnosti se odnosi na zajedničke percepcije i stavove radnika o značaju provođenja mjera sigurnosti i zaštite unutar organizacije u određenim trenucima. Odraž je kulture sigurnosti, to jest daje uvid u to koliki su sigurnost i zaštita prioritet unutar organizacije te kakvo je svakodnevno prakticiranje istog. Neka industrijska organizacija može imati takvu „politiku organizacije“ u kojoj je integrirana pozitivna kultura sigurnosti, odnosno primjerice redovne i stroge obuke radnika o primjeni i važnosti mjera sigurnosti i zaštite na radu, sustave nagrađivanja za adekvatno prakticiranje istih mjera, i slično, a da pritom radnici unutar iste organizacije imaju dojam trenutno lošije klime sigurnosti, primjerice da nisu zadovoljni postupanjima menadžera po pitanju mjera sigurnosti, odnosno nezainteresiranošću za propisane mjere ili nesankcioniranjem onih radnika koji se ne pridržavaju sigurnosnih mjera, i slično, što može rezultirati povećanjem rizika od nezgoda i nesreća na radu.

Klimu sigurnosti izjednačava se sa usvojenim vrijednostima unutar kulture, prema čemu klimu sigurnosti organizacije čine stavovi o sigurnosti članova, odnosno radnika iste organizacije (Guldenmund, 2010, str. 43). Klima sigurnosti je važna komponenta cjelokupne kulture sigurnosti organizacije. Za razliku od kulture sigurnosti koja je stabilnija i sporije se mijenja, klima sigurnosti

može više varirati i podložnija je promjenama pod utjecajem promjena stavova radnika, što ju čini korisnom mjerom za procjenu učinkovitosti sigurnosnih sustava. Važno je razumijevanje oba koncepta, kulture i klime sigurnosti, u svrhu daljnjeg razvoja strategija za unaprjeđenje sigurnosti i zaštite na radu. Redovnim procjenama i unaprjeđivanjem klime sigurnosti, organizacije mogu poboljšati učinak mjera sigurnosti i zaštite, odnosno smanjiti rizike od nezgoda i nesreća, te poticati pozitivan i proaktivan pristup sigurnosti na radu.

4. PRISTUPI PROCJENJIVANJA KULTURE SIGURNOSTI

Perspektive i pristupi kulturi sigurnost, zbog širokog raspona različitih znanstvenih disciplina koje se mogu baviti tim pitanjem, ugrubo variraju od psihološki orijentiranih do inženjerski orijentiranih. Psihološki pristupi se fokusiraju na osjećaje i percepciju radnika naspram sigurnosti i menadžmenta sigurnosti unutar organizacije, uključujući njihove stavove i ponašanja po pitanju rizika i mjera sigurnosti. Psihološki pristup se češće primjenjuje u istraživanjima klime sigurnosti, nego kulture sigurnosti. S druge strane, inženjerski pristupi su više fokusirani na formalne i menadžerske aspekte i sustave koji utječu na razinu sigurnosti. Ovi su pristupi uglavnom konkretniji i više orijentirani prema promjenama i unaprjeđivanju organizacijskog djelovanja i sigurnosnih mjera (Antonsen, 2009; prema EU-OSHA, 2011, 13). Psihološki pristup kulturi sigurnosti stavlja naglasak na utjecaj na stavove, ponašanje i percepcije radnika kako bi se potaknulo osvještavanje i stvaranje sigurne okoline, pomoću obuka i otvorenih komunikacija. S druge strane, inženjerski pristupi se fokusiraju na projektiranje i implementaciju tehničkih rješenja za postizanje većih razina sigurnosti i umanjivanje rizika. Oba su pristupa važna za unaprjeđivanje kulture sigurnosti koja ovisi i o tehničkim aspektima mjera sigurnosti, ali i o ljudskom faktoru.

Osim navedenog, kulturi sigurnosti se može pristupiti i sa stajališta teorije organizacijske kulture, antropologije i sociologije. Dok jedan autor (Antonsen, 2009; prema EU-OSHA, 2011, str. 13) smatra organizacijsku kulturu ključnom za istraživanje kulture sigurnosti, drugi (Guldenmund, 2010; prema EU-OSHA, 2011, str. 13) smatra kulturu sigurnosti dijelom organizacijske kulture povezanim uz sigurnost i rizike.

Iz istraživanja o klimi sigurnosti često se pokušavaju izvući direktni zaključci o kulturi sigurnosti, što može predstavljati problem uzimajući u obzir nedostatak koji je generalno prisutan kod provođenja upitnika, a to je prisutnost razlike između danih odgovora ispitanika i njihovog

stvarnog ponašanja i njihovih stvarnih stavova (Antonsen, 2009; prema EU-OSHA, 2011, str. 16). Ljudi su, naime, skloni davanju odgovora za koje misle da su poželjni od strane ispitivača ili neke treće osobe, umjesto da rješavanja upitnika daju odgovore koji su sukladni njihovim osobnim stavovima i postupanjima. Zbog toga neki autori smatraju da za procjenu kulture sigurnosti, nije dovoljno oslanjati se isključivo na upitnike klime sigurnosti, već da bi ispravno bilo direktno promatrati kulturu sigurnosti unutar neke organizacije, to jest „iskusiti“ spomenutu kulturu iz prve ruke, uključujući i međusobne interakcije između različitih organizacijskih aspekata (Guldenmund, 2010; prema EU-OSHA, 2011, str. 16).

Sukladno brojnim aspektima i objašnjenjima kulture sigurnosti, nekoliko je različitih pristupa procjenjivanju, odnosno istraživanju istog, pri čemu u svakom od pristupa se upotrebljavaju posebne metode i instrumenti za procjenu kulture sigurnosti (Guldenmund, 2010; prema EU-OSHA, 2011, str. 21);

1. Akademska (antropološka) pristup fokusiran na kvalitativne informacije i terenski rad, inspirirano etnografskim metodama – primjerice analiziranjem dokumenata, opažanjem, fokus grupama, itd.
2. Analitički (psihološki) pristup fokusiran na kvantitativne informacije i „klime sigurnosti“, najčešće ispitivano upitnicima.
3. Pragmatički pristup fokusiran na razinu kulture sigurnosti, normativnog karaktera, BARS (*Behaviourally Anchored Rating Scales*) metodom.

Najpopularniji, odnosno najčešći pristup procjene kulture sigurnosti jest analitički pristup, odnosno procjena „klime sigurnosti“. Primjenom analitičkog pristupa, radnici najčešće odgovaraju na upitnik na temelju vlastitih stavova o različitim aspektima mjera sigurnosti – radnici ispunjavaju upitnik temeljem vlastitog mišljenja na specifičnim dimenzijama sigurnosti. Prikupljeni se podaci potom analiziraju što pruža odraz trenutne klime sigurnosti unutar organizacije. Takvi upitnici mogu biti jednostavniji – primjerice jedna stranica, ili složeniji – do 100 ili više čestica. Što je

upitnik jednostavniji, to će rezultati biti „grublji“ i ne precizniji, no prevelik broj pitanja može demotivirati ispitanika na rješavanje upitnika, to jest može rezultirati nezainteresiranošću ispitanika za davanje odgovora na postavljena pitanja. Prilikom provođenja upitnika, najčešće se upotrebljava, Likertova skala za davanje odgovora. Numerički rezultati omogućavaju jednostavniju kasniju usporedbu rezultata sa prethodnim istraživanjima i/ili za usporedbu rezultata između različitih radnih skupina, i slično (EU-OSHA, 2011, str. 22). Analizom prikupljenih podataka mogu se identificirati jake i slabe strane djelovanja organizacije po pitanju sigurnosti i zaštite na radu, te razlike u percepciji sigurnosti između različitih odijela organizacije ili radnih grupa. Takve procjene mogu pružiti konkretne uvide u klimu sigurnosti unutar organizacije te pružiti informacije o potencijalno potrebnim intervencijama unaprjeđivanja ukupne kulture sigurnosti unutar organizacije.

5. PROVOĐENJE ISPITIVANJA

U ovom je radu primijenjen analitički pristup procjene kulture, odnosno klime sigurnosti. Istraživanje je provedeno online upitnikom baziranog na hrvatskom prijevodu upitnika *Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire* (NOSACQ-50) – upitnika za ispitivanje klime sigurnosti. NOSACQ-50 je razvijen od strane Nordijske radne skupine stručnjaka za radno okruženje uz financijsku podršku Nordijskog vijeća ministara; te je temeljen na teoriji klime sigurnosti, organizacijskoj i psihologijskoj teoriji, prethodnim empirijskim istraživanjima i rezultatima stečenim međunarodnim studijama te kontinuiranom razvojnom procesu. Upitnik je primjeren za ispitivanje klime sigurnosti na gotovo svim vrstama radnih okruženja, odnosno osim onih s minimalnim rizicima poput administracije i slično. Upitnik se sastoji od ukupno 50 čestica/pitanja raspoređenih u 7 dimenzija klime sigurnosti, to jest prve tri dimenzije koje se odnose na mišljenje zaposlenika o rukovođenju sigurnošću i zaštitom na radu u poduzeću od strane direktora i voditelja, te preostale četiri koje se odnose na mišljenje zaposlenika o osiguravanju sigurnosti i zaštite na radu u poduzeću od strane ostalih zaposlenika. Prilikom provođenja istraživanja, moguće je upotrebljavati cjeloviti upitnik ili pak, ovisno o potrebama istraživanja, samo određene dimenzije upitnika. Upitnik je preveden i standardiziran na više od 45 jezika, uključujući hrvatski prijevod upitnika koji je objavljen 2020. godine (www.nfa.dk , 30.1.2024.).

Upitnik je proveden na razini Primorsko-goranske županije, pomoću Google Forms obrasca i distribuiran putem društvene mreže Facebook. Podaci su prikupljeni tokom mjeseca veljače 2024. godine. Upitnik se sastoji od dva dijela, pri čemu prvi dio čine demografski – dob, spol i stupanj obrazovanja, i opći podaci – obavlja li ispitanik poslove s posebnim uvjetima rada, je li ikada pretrpio ozljedu na radu te radi li ispitanik na menadžerskoj/rukovodnoj poziciji; dok drugi dio upitnika se sastojao od 28 tvrdnji preuzetih iz hrvatskog prijevoda NOSACQ-50, a koja se odnose na 4 dimenzije čestica upitnika, odnosno percepciju radnika o:

1. posvećenosti radnika prema sigurnosti,
2. prioritetima sigurnosti i ne prihvaćanju rizika,
3. međusobnoj komunikaciji i učenju o sigurnosti, i povjerenju u sigurnosnu kompetentnost suradnika,
4. povjerenju u učinkovitost sigurnosnih sustava.

Za mjerenje stavova, odnosno razinu slaganja sa navedenim tvrdnjama, korištena je Likertova skala s 5 stupnjeva:

- (1) uopće se ne slažem,
- (2) uglavnom se ne slažem,
- (3) niti se slažem, niti se ne slažem,
- (4) uglavnom se slažem,
- (5) u potpunosti se slažem.

Prikupljeni podaci su analizirani pomoću deskriptivne statistike, odnosno hipoteze su provjerene uporabom inferencijalne statistike, to jest t-testom.

6. ISPITANICI

U istraživanju je sudjelovalo 160 ispitanika s područja Primorsko-goranske županije. U Tablici 1 su prikazani demografski i opći podaci o ispitanicima.

Tablica 1: Demografski i opći podaci o ispitanicima.

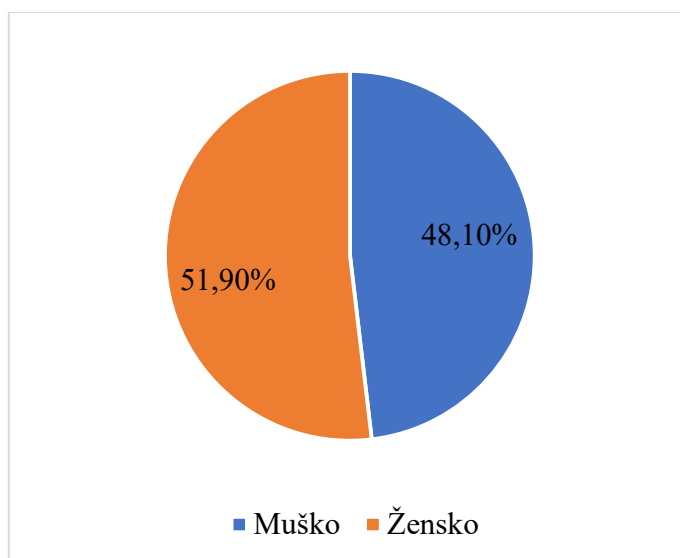
	Broj ispitanika	Postotni udio
Spol		
Muško	77	48,1%
Žensko	83	51,9%
Razina obrazovanja		
Završena srednja škola	87	54,4%
Završeno visokoškolsko obrazovanje	73	45,6%
Ispitanik radi na menadžerskoj poziciji		
DA	47	29,4%
NE	113	70,6%
Ispitanik obavlja poslove s posebnim uvjetima rada		
DA	64	40%
NE	96	60%
Ispitanik je pretrpio ozljedu na radu		
DA	57	35,6%
NE	103	64,4%

Izvor: Obrada autorice na temelju provedenog ispitivanja.

Od ukupnog broja ispitanika 77 (48,1%) ispitanika su pripadnici muškog spola, a 83 (51,9%) su pripadnice ženskog spola, što je slikovito prikazano Grafikonom 1. S obzirom na razinu obrazovanja, 87 (54,4%) ispitanika je završilo srednju školu, dok je 73 (45,6%) ispitanika završilo

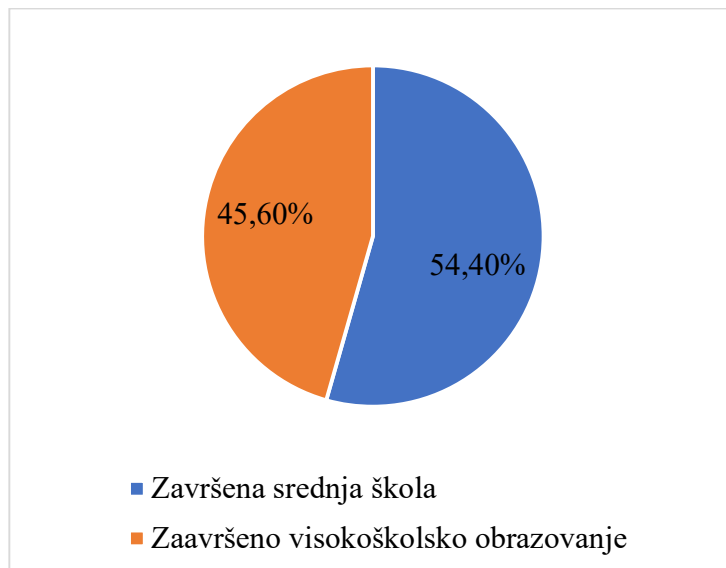
neki oblik visokoškolskog obrazovanja, što slikovito prikazuje Grafikon 2. Od ukupnog broja ispitanika, njih 47 (29,4%) radi na menadžerskoj poziciji, slikovito prikazano Grafikonom 3. Od ukupnog broja ispitanika, njih 64 (40%) obavlja poslove s posebnim uvjetima rada, kako je slikovito prikazano na Grafikonu 4. Od ukupnog broja ispitanika, njih 57 (35,6%) je pretrpjelo ozljedu na radu, što slikovito prikazuje Grafikon 5. Prosječna dob ispitanika je 41,06 godina, pri čemu standardna devijacija iznosi 10,45, dok je raspon dobi ispitanika bio od 20 do 68 godina.

Grafikon 1: Postotak ispitanika prema spolu.



Izvor: Obrada autorice na temelju provedenog ispitivanja.

Grafikon 2: Postotak ispitanika prema razini obrazovanja.



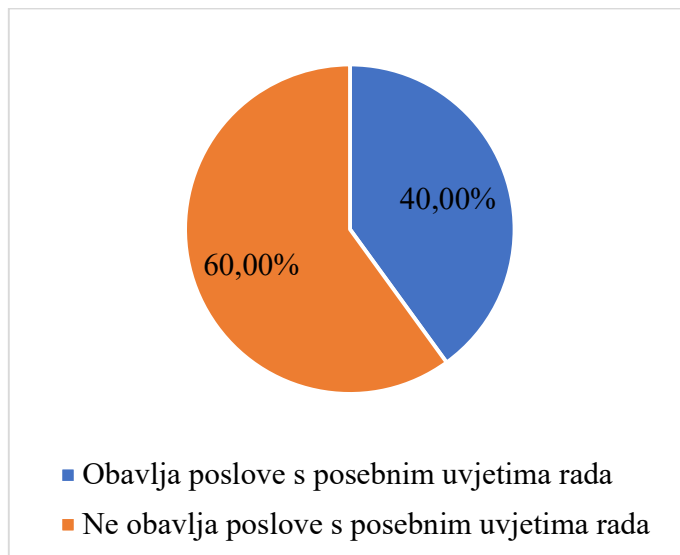
Izvor: Obrada autorice na temelju provedenog ispitivanja.

Grafikon 3: Postotak ispitanika s obzirom na to rade li na menadžerskoj poziciji.



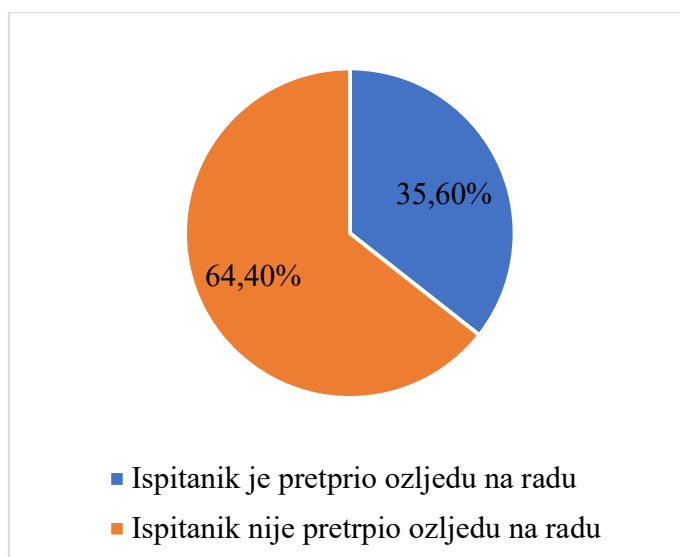
Izvor: Obrada autorice na temelju provedenog ispitivanja.

Grafikon 4: Postotak ispitanika s obzirom na to obavljaju li poslove s posebnim uvjetima rada.



Izvor: Obrada autorice na temelju provedenog ispitivanja.

Grafikon 5: Postotak ispitanika s obzirom na pretrpljenu ozljedu na radu.



Izvor: Obrada autorice na temelju provedenog ispitivanja

7. REZULTATI

Dimenzije upitnika NOSACQ-50 koje su ispitivane u ovom istraživanju su:

1. posvećenost radnika prema sigurnosti,
2. sigurnosni prioriteti i ne prihvaćanje rizika,
3. međusobna komunikacija i učenje o sigurnosti, povjerenje u sigurnosnu kompetentnost suradnika,
4. povjerenje u učinkovitost sigurnosnog sustava.

Za testiranje hipoteze korišten je t-test za nezavisne varijable, za statističkom značajnošću razlike na razini vjerojatnosti $p < 0,05$.

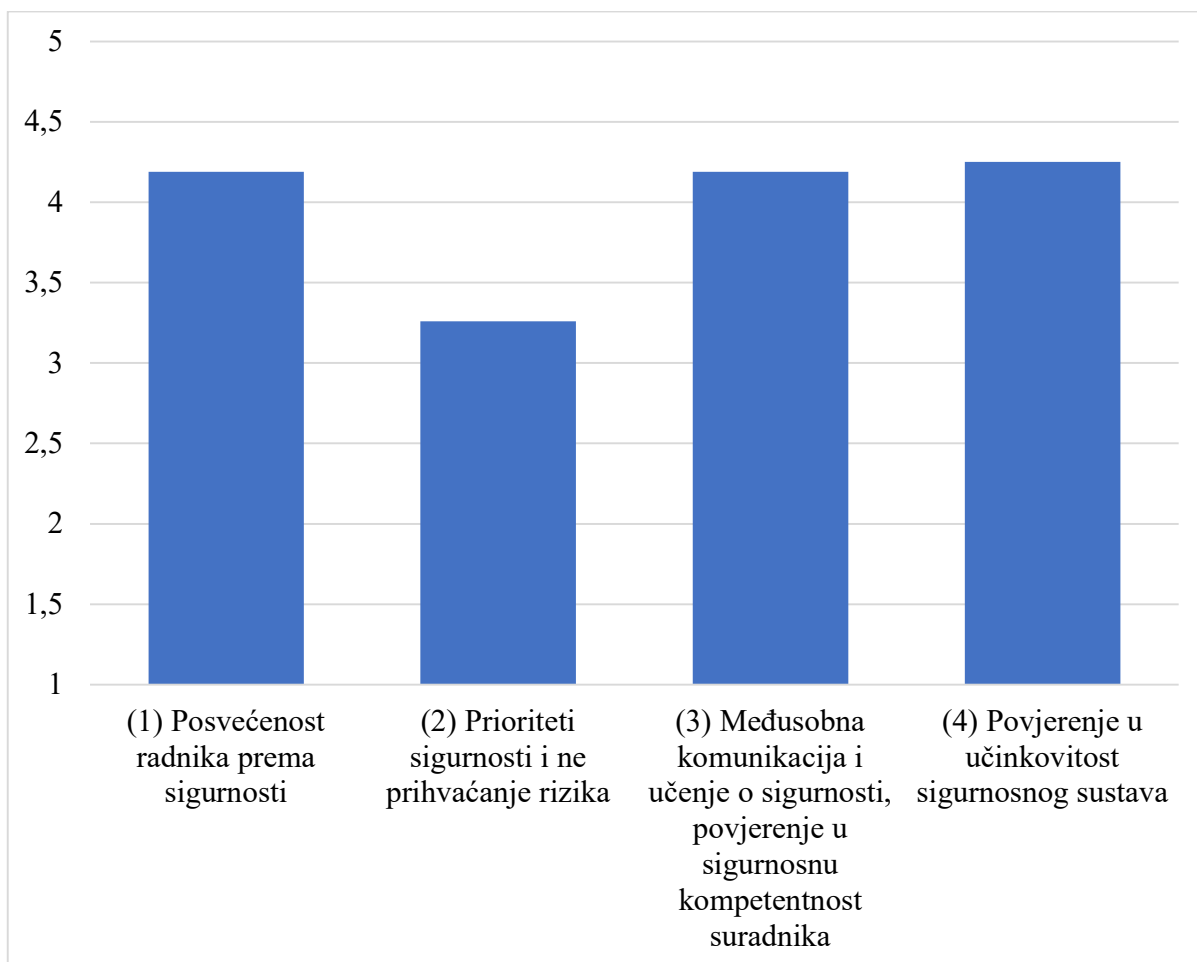
Tablica 2. prikazuje prosječne rezultate upitnika po dimenzijama za sve ispitanike. Iz iste je vidljivo da su za sve dimenzije upitnika dane prosječno pozitivne ocjene, pri čemu je najniže ocjenjena dimenzija (2) prioriteta sigurnosti i ne prihvaćanja rizika ($AS=3,26$, $SD=0,83$), odnosno najviše je ocjenjena dimenzija (4) povjerenja u učinkovitost sigurnosnog sustava ($AS=4,25$, $SD=0,69$), dok su srednje ocjenjene dimenzije (1) posvećenosti radnika prema sigurnosti ($AS=4,19$, $SD=0,75$) i (3) međusobne komunikacije i učenja o sigurnosti, povjerenja u sigurnosnu kompetentnost suradnika ($AS=4,19$, $SD=0,70$). Grafički prikaz prosječnih rezultata upitnika po dimenzijama za sve ispitanike je prikazan u Grafikonu 6, iz kojeg je vidljivo kako su najniže ocjene dane za dimenziju (2) prioriteta sigurnosti i ne prihvaćanja rizika).

Tablica 2: Prosječni rezultati upitnika po dimenzijama za sve ispitanike.

Dimenzija upitnika	Aritmetička sredina	Standardna devijacija	Varijanca	Cronbach alpha
(1) Posvećenost radnika prema sigurnosti	4,19	0,75	0,57	0,76
(2) Prioriteti sigurnosti i ne prihvaćanje rizika	3,26	0,83	0,69	0,71
(3) Međusobna komunikacija i učenje o sigurnosti, povjerenje u sigurnosnu kompetentnost suradnika	4,19	0,70	0,49	0,84
(4) Povjerenje u učinkovitost sigurnosnog sustava	4,25	0,69	0,47	0,82

Izvor: Obrada autorice na temelju provedenog ispitivanja.

Grafikon 6: Prosječni rezultati upitnika po dimenzijama za sve ispitanike.



Izvor: Obrada autorice na temelju provedenog ispitivanja.

Tablica 3. prikazuje prosječne rezultate upitnika po dimenzijama s obzirom na razinu obrazovanja radnika. Provedbom t-testa, pronađena je značajna razlika u rezultatima dimenzije (4) povjerenja u učinkovitost sigurnosnog sustava između ispitanika koji su završili srednju školu ($AS=4,15$, $SD=0,70$) i koji su završili visokoškolsko obrazovanje ($AS=4,36$, $SD=0,66$), na način da su dane veće ocjene kod onih ispitanika koji su završili visokoškolsko obrazovanje. Nije pronađena statistički značajna razlika u rezultatima dimenzija 1, 2 i 3. Grafikonom 7 slikovito su

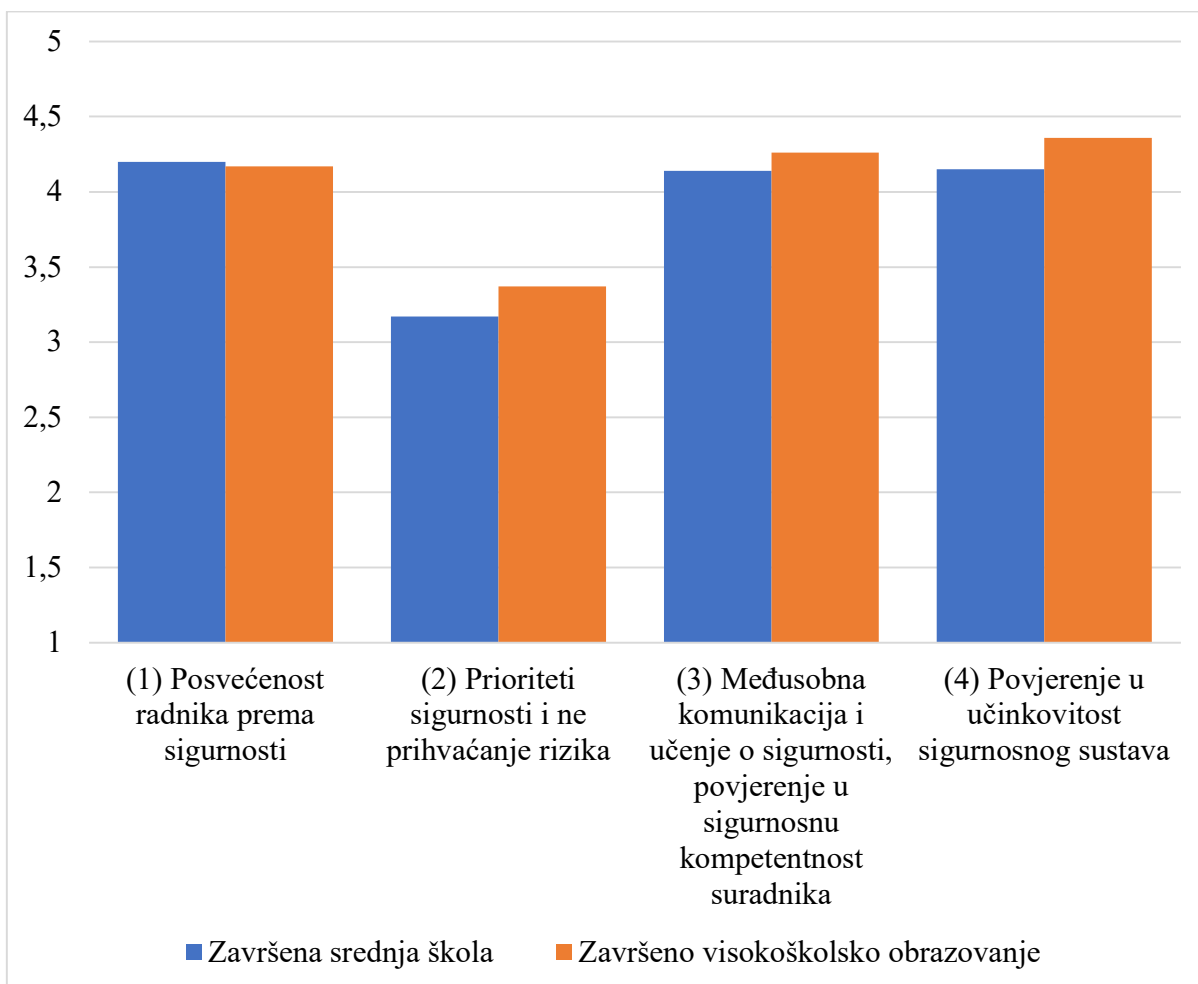
prikazani odnosi prosječnih rezultata upitnika po dimenzijama s obzirom na razinu obrazovanja ispitanika.

Tablica 3: Prosječni rezultati upitnika po dimenzijama s obzirom na razinu obrazovanja.

Razina obrazovanja	Dimenzija upitnika	Aritmetička sredina	Standardna devijacija	Varijanca	Cronbach alpha
Završena srednja škola	(1) Posvećenost radnika prema sigurnosti	4,20	0,81	0,65	0,81
	(2) Prioriteti sigurnosti i ne prihvaćanje rizika	3,17	0,80	0,63	0,66
	(3) Međusobna komunikacija i učenje o sigurnosti, povjerenje u sigurnosnu kompetentnost suradnika	4,14	0,71	0,50	0,82
	(4) Povjerenje u učinkovitost sigurnosnog sustava	4,15	0,70	0,49	0,80
Završeno visokoškolsko obrazovanje	(1) Posvećenost radnika prema sigurnosti	4,17	0,68	0,47	0,68
	(2) Prioriteti sigurnosti i ne prihvaćanje rizika	3,37	0,86	0,73	0,76
	(3) Međusobna komunikacija i učenje o sigurnosti, povjerenje u sigurnosnu kompetentnost suradnika	4,26	0,70	0,48	0,87
	(4) Povjerenje u učinkovitost sigurnosnog sustava	4,36	0,66	0,43	0,84

Izvor: Obrada autora na temelju provedenog upitnika.

Grafikon 7: Prosječni rezultati upitnika po dimenzijama s obzirom na razinu obrazovanja.



Izvor: Obrada autorice na temelju provedenog ispitivanja.

U tablici 4. su prikazani prosječni rezultati ispitanika s obzirom na menadžersku poziciju radnika. Pronađena je statistički značajna razlika u rezultatima dimenzije (2) prioriteta sigurnosti i ne prihvaćanju rizika između ispitanika koji rade na menadžerskoj poziciji ($AS=3,55$, $SD=0,76$) i onih koji ne rade ($AS=3,14$, $SD=0,83$), na način da su dane veće ocjene kod onih ispitanika koji rade na menadžerskim pozicijama. Pronađena je statistički značajna razlika u rezultatima dimenzije (3) međusobne komunikacije i učenja o sigurnosti i povjerenja u sigurnosnu kompetentnost

suradnika između ispitanika koji rade na menadžerskoj poziciji ($AS=4,49$, $SD=0,50$) i onih koji ne rade ($AS=4,07$, $SD=0,74$), na način da su dane veće ocjene kod onih ispitanika koji rade na menadžerskim pozicijama.

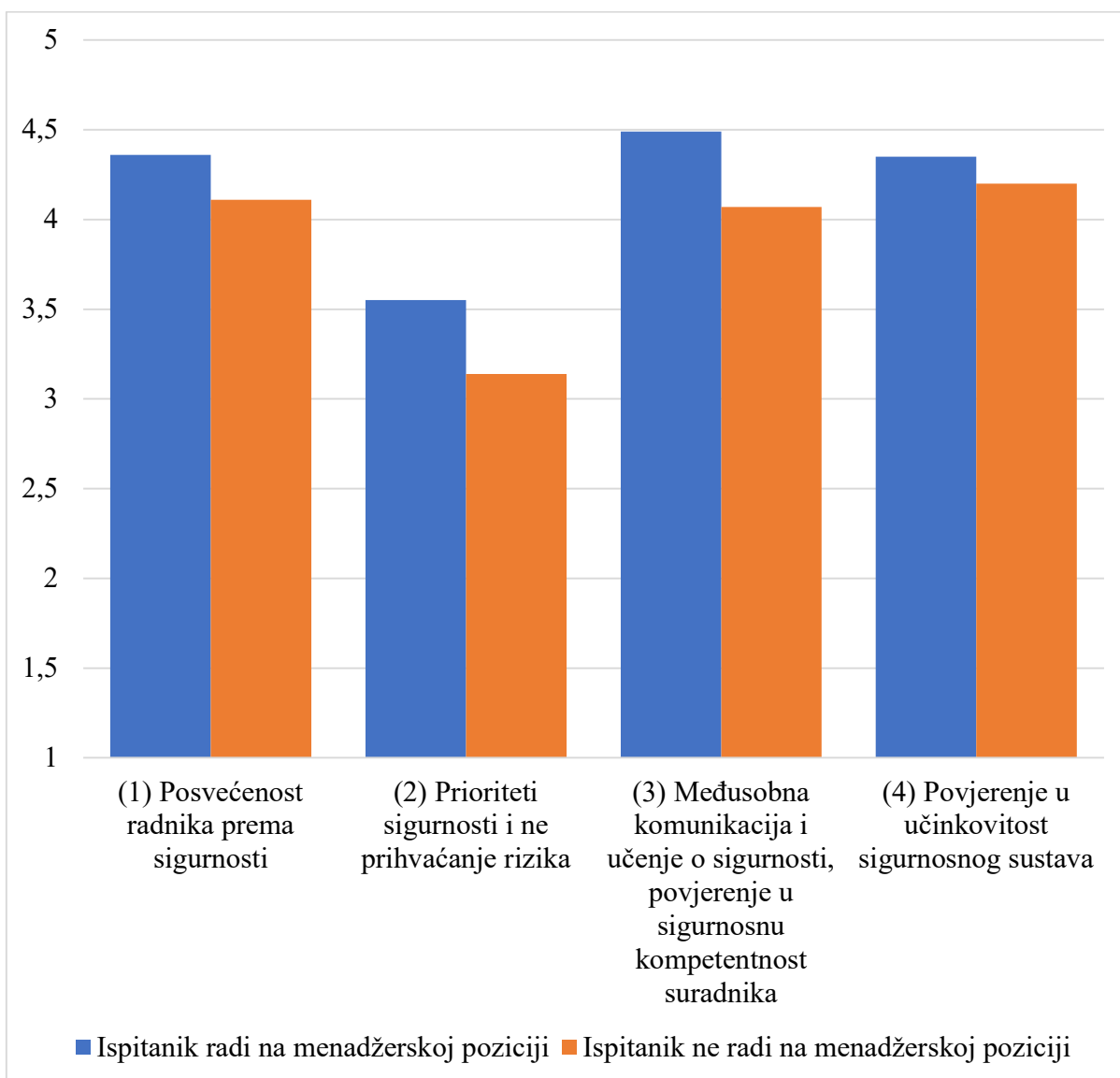
Tablica 4: Prosječni rezultati upitnika s obzirom na menadžersku poziciju radnika.

Ispitanik radi na menadžerskoj poziciji	Dimenzija upitnika	Aritmetička sredina	Standardna devijacija	Varijanca	Cronbach alpha
DA	(1) Posvećenost radnika prema sigurnosti	4,36	0,59	0,35	0,47
	(2) Prioriteti sigurnosti i ne prihvaćanje rizika	3,55	0,76	0,58	0,68
	(3) Međusobna komunikacija i učenje o sigurnosti, povjerenje u sigurnosnu kompetentnost suradnika	4,49	0,50	0,25	0,73
	(4) Povjerenje u učinkovitost sigurnosnog sustava	4,35	0,61	0,37	0,79
NE	(1) Posvećenost radnika prema sigurnosti	4,11	0,80	0,64	0,82
	(2) Prioriteti sigurnosti i ne prihvaćanje rizika	3,14	0,83	0,68	0,70
	(3) Međusobna komunikacija i učenje o sigurnosti, povjerenje u sigurnosnu kompetentnost suradnika	4,07	0,74	0,54	0,85
	(4) Povjerenje u učinkovitost sigurnosnog sustava	4,20	0,71	0,71	0,83

Izvor: Obrada autorice na temelju provedenog ispitivanja.

Nije pronađena statistički značajna razlika u rezultatima za dimenzije 1 i 4. Grafikon 8 slikovito prikazuje odnos prosječnih rezultata s obzirom na menadžersku poziciju radnika, to jest da su prosječno veće ocjene dali ispitanici koji rade na menadžerskim pozicijama.

Grafikon 8: Prosječni rezultati upitnika s obzirom na menadžersku poziciju radnika.



Izvor: Obrada autorice na temelju provedenog ispitivanja.

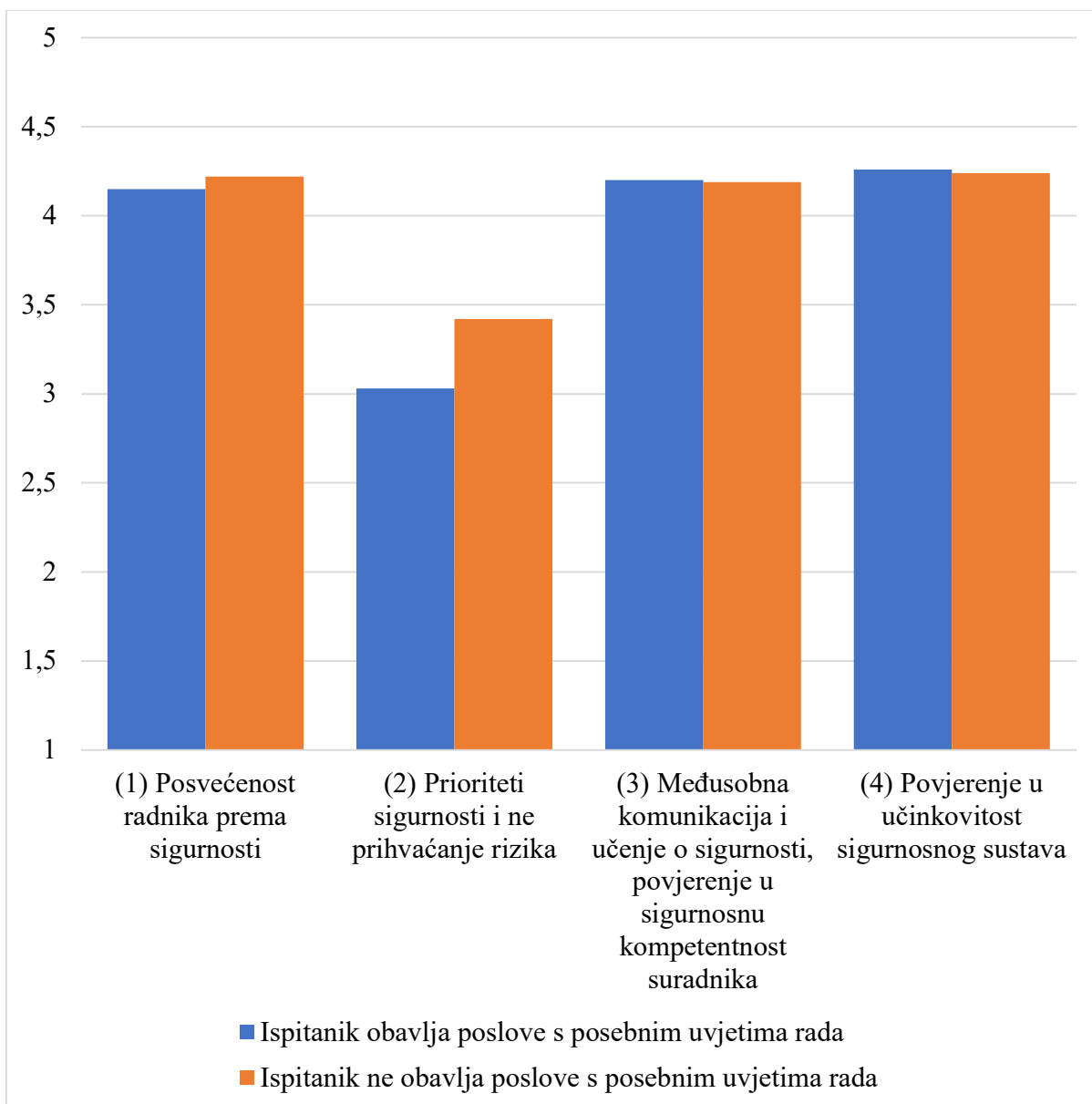
Tablica 5 sadrži prosječne rezultate po dimenzijama upitnika s obzirom na to obavljaju li radnici poslove s posebnim uvjetima rada ili ne. Pronađena je statistički značajna razlika u rezultatima dimenzije (2) prioriteta sigurnosti i ne prihvaćanja rizika između ispitanika koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada ($AS=3,03$, $SD=0,88$) i ispitanika koji ne obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada ($AS=3,42$, $SD=0,75$), na način da su dane veće ocjene kod onih ispitanika koji ne obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada. Nije pronajđena statistički značajna razlika u rezultatima dimenzija 1, 3 i 4. Grafikon 9 slikovito prikazuje odnos prosječnih rezultata, to jest vidljivo je da su ispitanici koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada dali prosječno veće ocjene na dimenziji (2) prioriteta sigurnosti i ne prihvaćanja rizika nego oni ispitanici koji ne obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada.

Tablica 5: Prosječni rezultati upitnika po dimenzijama s obzirom na obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada.

Ispitanik obavlja poslove s posebnim uvjetima rada	Dimenzija upitnika	Aritmetička sredina	Standardna devijacija	Varijanca	Cronbach alpha
DA	(1) Posvećenost radnika prema sigurnosti	4,15	0,72	0,52	0,71
	(2) Prioriteti sigurnosti i ne prihvaćanje rizika	3,03	0,88	0,78	0,74
	(3) Međusobna komunikacija i učenje o sigurnosti, povjerenje u sigurnosnu kompetentnost suradnika	4,20	0,66	0,43	0,77
	(4) Povjerenje u učinkovitost sigurnosnog sustava	4,26	0,69	0,48	0,80
NE	(1) Posvećenost radnika prema sigurnosti	4,22	0,78	0,60	0,78
	(2) Prioriteti sigurnosti i ne prihvaćanje rizika	3,42	0,75	0,57	0,66
	(3) Međusobna komunikacija i učenje o sigurnosti, povjerenje u sigurnosnu kompetentnost suradnika	4,19	0,73	0,54	0,88
	(4) Povjerenje u učinkovitost sigurnosnog sustava	4,24	0,68	0,47	0,84

Izvor: Obrada autorice na temelju provedenog ispitivanja.

Grafikon 9: Prosječni rezultati upitnika po dimenzijama s obzirom na obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada.



Izvor: Obrada autorice na temelju provedenog ispitivanja.

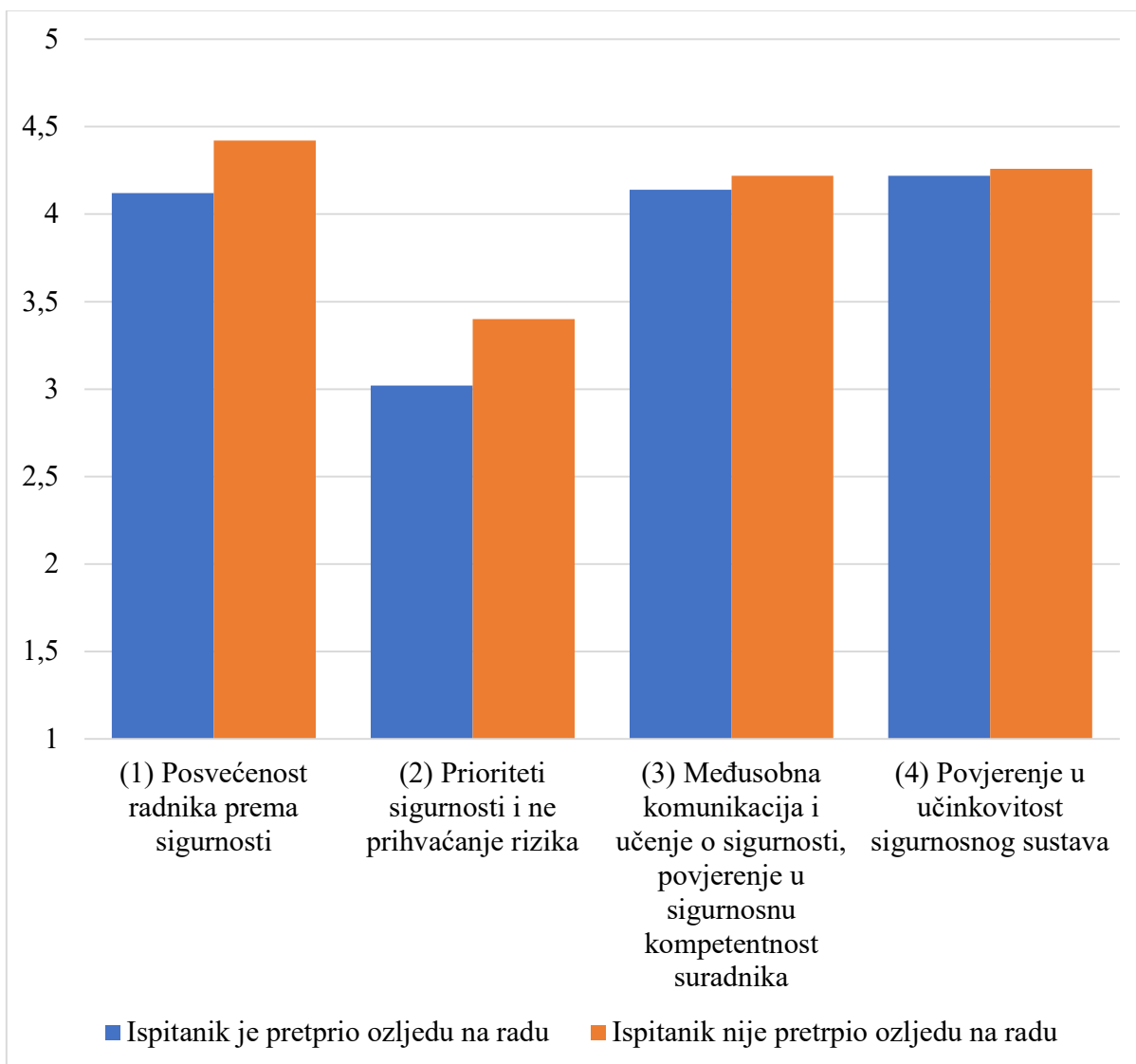
Tablica 6 sadrži prosječne rezultate upitnika po dimenzijama s obzirom na pretrpljenu ozljedu na radu. Pronađena je statistički značajna razlika u rezultatima dimenzije (2) prioriteta sigurnosti ne prihvaćanju rizika između ispitanika koji su pretrpjeli ozljedu na radu ($AS=3,02$, $SD=0,67$) i ispitanika koji nisu pretrpjeli ozljedu na radu ($AS=3,40$, $SD=0,88$), na način da su veće ocjene dane kod onih koji nisu pretrpjeli ozljedu na radu. Nije pronajđena statistički značajna razlika u rezultatima dimenzija 1, 3 i 4. Grafikon 10 slikovito prikazuje odnos prosječnih rezultata upitnika po dimenzijama s obzirom na pretrpljenu ozljedu na radu, to jest vidljivo je da su prosječno veće ocjene dali ispitanici koji nisu pretrpjeli ozljedu na radu.

Tablica 6: Prosječni rezultati upitnika po dimenzijama s obzirom na pretrpljenu ozljedu na radu.

Ispitanik je pretrpio ozljedu na radu	Dimenzija upitnika	Aritmetička sredina	Standardna devijacija	Varijanca	Cronbach alpha
DA	(1) Posvećenost radnika prema sigurnosti	4,12	0,75	0,56	0,76
	(2) Prioriteti sigurnosti i ne prihvaćanje rizika	3,02	0,67	0,67	0,54
	(3) Međusobna komunikacija i učenje o sigurnosti, povjerenje u sigurnosnu kompetentnost suradnika	4,14	0,71	0,71	0,84
	(4) Povjerenje u učinkovitost sigurnosnog sustava	4,22	0,64	0,64	0,75
NE	(1) Posvećenost radnika prema sigurnosti	4,42	0,76	0,57	0,76
	(2) Prioriteti sigurnosti i ne prihvaćanje rizika	3,40	0,88	0,78	0,75
	(3) Međusobna komunikacija i učenje o sigurnosti, povjerenje u sigurnosnu kompetentnost suradnika	4,22	0,70	0,50	0,84
	(4) Povjerenje u učinkovitost sigurnosnog sustava	4,26	0,71	0,71	0,85

Izvor: Obrada autorice na temelju provedenog ispitivanja.

Grafikon 10: Prosječni rezultati upitnika po dimenzijama s obzirom na pretrpljenu ozljedu na radu.



Izvor: Obrada autorice na temelju provedenog ispitivanja.

Rezultati provedbe istraživanja ukazuju na to da je hipoteza da obrazovaniji radnici s iskustvom imaju pozitivnije stavove prema sigurnosti nego radnici s nižim obrazovanjem i manje

iskustva, djelomično potvrđena i djelomično opovrgnuta. Odnosno, prva podhipoteza – radnici sa završenim visokoškolskim obrazovanjem imaju pozitivnije stavove o sigurnosti nego radnici sa završenom srednjom školom, je djelomično potvrđena na dimenziji (4) povjerenja učinkovitosti sigurnosnog sustava; druga podhipoteza – radnici na menadžerskim pozicijama imaju pozitivnije stavove o sigurnosti nego ostali radnici, djelomično je potvrđena na dimenzijama (2) prioriteta sigurnosti ne prihvaćanju rizika i (3) međusobne komunikacije i učenja o sigurnosti i povjerenju u sigurnosnu kompetentnost suradnika; treća podhipoteza – radnici koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada imaju pozitivnije stavove o sigurnosti nego radnici koji obavljaju ostale poslove, je djelomično opovrgnuta na dimenziji (2) prioriteta sigurnosti ne prihvaćanja rizika; četvrta podhipoteza – radnici koji su pretrpjeli ozljedu na radu imaju pozitivnije stavove o sigurnosti nego radnici koji nisu, je djelomično opovrgnuta na dimenziji (2) prioriteta sigurnosti i ne prihvaćanju rizika.

8. DISKUSIJA

U upitniku je korištena Likertova skala sa 5 stupnjeva, čija je srednja vrijednost 3, stoga se pretpostavlja da su sve ocjene veće od 3 pozitivne ocjene. Prema tome i prema rezultatima istraživanja, vidljivima u Tablicama 2., 3., 4., 5. i 6., moglo bi se zaključiti da radnici imaju relativno pozitivne stavove prema sigurnosti, no to ne znači da su njihovi stavovi „idealni“ te i dalje ostaje puno prostora da daljnji napredak, posebice kod rezultata dimenzije 2 ($AS=3,26$ i $SD=0,83$, za sve ispitanike) čija je ocjena, iako pozitivna, poprilično niska.

Prva podhipoteza – radnici sa završenim visokoškolskim obrazovanjem imaju pozitivnije stavove o sigurnosti nego radnici sa završenom srednjom školom, je djelomično potvrđena, odnosno potvrđena je na dimenziji (4) povjerenja učinkovitost sigurnosnog sustava. Radnici s višim stupnjem obrazovanja trebali bi imati više znanja i bolje razumijevanje sigurnosnih sustava, što bi tada trebalo pozitivno utjecati i na njihovu percepciju učinkovitosti istog. Radnici s višim stupnjem obrazovanja mogu bolje razumjeti mjere sigurnosti i sigurnosne protokole, kao i važnost istih. Takvi će radnici također vjerojatno imati i jače komunikacijske vještine, koje su nužne za prijavljivanje sigurnosnih rizika te rasprava o sigurnosnim sustavima općenito. Viši stupanj obrazovanja može omogućiti radnicima poboljšanu percepciju rizika i prepoznavanje istih, kao i razumijevanje mogućih negativnih posljedica posred nesigurnog djelovanja.

Druga podhipoteza, radnici na menadžerskim pozicijama imaju pozitivnije stavove o sigurnosti nego ostali radnici, također je djelomično potvrđena, odnosno potvrđena je na dimenziji (2) prioriteta sigurnosti i ne prihvaćanju rizika i dimenziji (3) međusobne komunikacije i učenja o sigurnosti i povjerenju u sigurnosnu kompetentnost suradnika. Menadžeri/rukovoditelji predstavljaju određeni autoritet ostalim radnicima. Također moraju predstavljati uzor i motivirati radnike na percipiranje sigurnosti kao prioritet prilikom obavljanja rada, kao i ne prihvaćanje

rizika, odnosno ne riskiranje i ignoriranje mjera sigurnosti, što sve podrazumijeva pozitivne stavove prema sigurnosti. Rukovoditelji generalno snose veće odgovornosti po pitanju sigurnosti i zaštite na radu na svojim odijelima. Vjerojatno će zbog nametnute odgovornosti biti primorani veću pažnju posvećivati prioritetima sigurnosti te pažljivije pristupati prema rizicima. Također, menadžeri/rukovoditelji su češće bolje obučeni u vezi mjera sigurnosti te prepoznavanja potencijalnih rizika. Uloga menadžera zahtjeva pojačane komunikacijske vještine, što omogućuje učinkovitije prenošenje informacija o sigurnosnim sustavima, odnosno ojačava kulturu kontinuiranog učenja i unaprjeđivanja znanja unutar svojih odijela – među podređenim radnicima. Ovaj rezultat ukazuje na važnost uloge vodstva menadžera/rukovoditelja u oblikovanju i održavanju jake kulture sigurnosti unutar organizacije, odnosno promicanju najboljih djelovanja po pitanju sigurnosti i zaštite na svim razinama organizacije.

Treća podhipoteza, radnici koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada imaju pozitivnije stavove o sigurnosti nego radnici koji obavljaju ostale poslove, je djelomično opovrgnuta, odnosno opovrgnuta na dimenziji (2) prioriteta sigurnosti i ne prihvaćanju rizika. Očekivalo bi se da će radnici koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima – za koje radnim osim općih uvjeta za zasnivanje radnog odnosa, mora ispunjavati propisane posebne uvjete koji se odnose na dob, stručnu osposobljenost, zdravstveno stanje i psihičku sposobnost (Zakon o zaštiti na radu, NN 94/14, čl. 3., st. 16.), odnosno koji obavljaju rizičniji rad imate pozitivnije stavove, s obzirom da je riječ o poslovima koji sami po sebi predstavljaju veći sigurnosni rizik od ostalih. Neočekivani rezultati ukazuju na to da radnici koji obavljaju poslove s posebnim uvjetima rada nemaju nužno bolje stavove o prioritiziranju sigurnosti ne prihvaćanju rizika nego radnici koji obavljaju ostale poslove. Očekivalo bi se da će izloženost rizičnijim poslovima spontano dovesti do povećane svijesti o rizicima te pridržavanju mjera sigurnost, no vjerojatno su tu na stavove utjecali neki drugi faktori. Radnici s vremenom mogu razviti osjećaj familijarnosti, što može umanjiti njihov oprez i svjesnost o potencijalnim rizicima. Faktor koji također može umanjiti prioritetnost sigurnosti i povećati sklonost rizičnijem ponašanju, jest stvaranje pritiska na radnike da se posao obavi u što kraćem roku, to jest davanje prednosti produktivnosti nad sigurnošću. Još

je jedan faktor koji može negativno utjecati na stavove o sigurnosnim prioritetima jest neadekvatna edukacija, odnosno obuka radnika po pitanju rizika na njihovim radnim mjestima.

Četvrta podhipoteza, radnici koji su pretrpjeli ozljedu na radu imaju pozitivnije stavove o sigurnosti nego radnici koji nisu, također je djelomično opovrgnuta na dimenziji (2) prioriteta sigurnosti ne prihvaćanju rizika. Očekivalo bi se da će radnici koji su pretrpjeli ozljedu na radu, temeljem iskustva razviti pozitivnije stavove prema mjerama sigurnosti, odnosno iskustvo negativnih posljedica rizika nije značajno utjecalo na stvaranje pozitivnijih stavova o sigurnosti. Radnici koji su pretrpjeli ozljedu na radu ne moraju nužno percipirati nesreću na radu kao nešto što se moglo izbjeći ili pak kao posljedicu njihovih vlastitih stavova ili djelovanja, već mogu pojavu spomenute ozljede na radu pripisivati nekim vanjskim faktorima ili drugih specifičnim okolnostima, koje ne uključuje njihovo osobno ne pridržavanje mjera sigurnosti. Psihološki učinak događaja ozljede na radu može varirati među pojedincima, dovoditi do različitih percepcija rizika i stavova o sigurnosti – dok kod nekih to može dovesti do jačanja pozitivnih stavova prema mjerama sigurnosti, kod nekih ne mora. Može se i pretpostaviti kako je negativan stav na dimenziji (2) prema prioritetu sigurnosti i ne prihvaćanju rizika možda zapravo uzrokovao pojave događaja ozljeda na radu, odnosno da je to do nesreće došlo zbog čvrstih negativnih stavova prema prioritetu sigurnosti i ne prihvaćanja rizika – stavova koji su se zadržali i nakon pojave ozljede na radu. S druge strane, neki organizacijski čimbenici, poput podrške menadžmenta i dostupnosti sigurnosnih resursa, također mogu utjecati na percepciju radnika naspram prioriteta sigurnosti nakon pojave događaja ozljede na radu – uz primjerice slabu podršku menadžmenta, ili loš tretman ozlijeđenog radnika i slično, radnik će teže razviti pozitivne stavove o sigurnosnim prioritetima i izbjegavanju rizika.

Iako pozitivno ocijenjeno, iz rezultata je vidljivo da je na razini cijelog upitnika najniže ocijenjena dimenzija 2, što ukazuje da bez obzira na karakteristike ispitanika, i dalje postoji sklonost riskiranju i ne stavljanju sigurnosti među najviše prioritete. Iako su ostale dimenzije ocijenjene ocjenama većima 4,00, ni jedna nije ocijenjena dovoljno visoko da možemo zaključiti o

postojanju „savršenih“ pozitivnih stavova o sigurnosti, što može biti rezultat kolektivnih, i dalje prisutnih, predrasudama prema mjerama sigurnosti.

Ograničenje ovog istraživanja jest što je provedeno online, stoga su već u početku isključeni informatički nepismeni ljudi, čiji se stavovi prema sigurnosti mogu razlikovati. Također, općenito je problem sa dobrovoljnim ispunjavanjem upitnika, da će se ispunjavanju najčešće odazvati ljudi zainteresirani za područje ispitivanja, odnosno, moguće je da se određeni broj ljudi sa negativnim stavovima prema sigurnosti, zbog nezainteresiranosti za sigurnost, nije odazvao ispunjavanju upitnika. Još jedan nedostatak kod općenitih provođenja upitnika, jest sklonost ispitanika da daju odgovore kakve misle da ispitivači očekuju od njih, a ne odgovore sukladne njihovim osobnim stavovima i percepciji. Također, veći broj ispitanika sigurno bi dao preciznije rezultate.

ZAKLJUČAK

Stavovi prema sigurnosti dio su kulture sigurnosti koju se može opisati kao skup ideja i uvjerenja svih članova organizacije o rizicima na radu, te čini ključan faktor učinkovitosti sustava sigurnosti na radu. Najčešći pristup procjene sigurnosti je analitičkim pristupom procjene klime sigurnosti, to jest uglavnom provedbom upitnika. Ovim su radom ispitani stavovi radnika na razini Primorsko-goranske županije prema sigurnosti kroz 4 dimenzije upitnika. Postavljena hipoteza je djelomično potvrđena, odnosno opovrgnuta. Generalno, moguće je zaključiti da viši stupnjevi obrazovanja i rad na menadžerskim/rukovoditeljskim pozicijama potiče stvaranje pozitivnijih stavova o sigurnosti, posebice na dimenzijama prioriteta sigurnosti i ne prihvaćanja rizika, te učinkovite komunikacije i međusobnog učenja. Suprotno očekivanju, iskustvo negativnih posljedica rizika na radu, niti izloženost većim rizicima, nije utjecalo na stvaranje pozitivnijih stavova prema sigurnosti – možemo pretpostaviti da su u formiranju negativnijih stavova sudjelovali i neki drugi faktori – koji mogu biti kulturološki, politički, socio-ekonomski, koji mogu biti vezani uz okolinu općenito, radno okruženje, i slično. Iako prosječne ocjene upitnika ukazuju na postojanje pozitivnih stavova, one nisu dovoljno visoke, posebice što se tiče prioriteta sigurnosnih mjera. Na svim je dimenzijama potrebno daljnje napredovanje i poboljšanje koje se može postići primjerice dodatnom edukacijom i interaktivnim radionicama za radnike.

LITERATURA

1. Britannica, <https://www.britannica.com/science/attitude-psychology> (25.1.2024.).
2. European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), Occupational Safety and Health culture assessment – A review of main approaches and selected tools, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2011.
https://osha.europa.eu/sites/default/files/culture_assessment_soar_en.pdf (25.1.2024.).
3. Guldenmund, F.W., Understanding and Exploring Safety Culture, doktorski rad, Uitgeverij Boxpress, Oisterwijk, 2010. <http://resolver.tudelft.nl/uuid:30fb9f1c-7daf-41dd-8a5c-b6e3acfe0023> (30.1.2024.).
4. HSE Human Factors Briefing Note No. 7 Safety Culture.
https://www.nost.edu.au/icms_docs/143973_HSE_Human_Factors_07_Safety_Culture.pdf (25.1.2024.).
5. iEduNote.com, <https://www.iedunote.com/attitude-definition-characteristics-types#barriers-to-change-attitudes> (30.6.2024.)
6. NOSACQ-50, hrvatski prijevod, <https://nfa.dk/-/media/NFA/Vaerktojer/Spoergeskemaer/NOSACQ-50/NOSACQ-50-Croatian2020.ashx?la=da> (30.1.2024.).
7. Olson, M. A. i Kendrick, R. V., Attitude Formation, Encyclopedia of Human Behavior, str. 230-235, Elsevier Inc., 2012.
8. Safety Climate Questionnaire - NOSACQ-50,
<https://nfa.dk/da/Vaerktoejr/Spoergeskemaer/Safety-Climate-Questionnaire-NOSACQ50> (30.1.2024.).

Pravni izvori

1. Zakon o zaštiti na radu, Narodne novine 71/14, 118/14, 94/18, 96/18.
2. Vijeće Europske Unije. *Preporuka Vijeća od 22. svibnja 2018. o ključnim kompetencijama za cjeloživotno učenje*. [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604\(01\)&from=BG](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0604(01)&from=BG) (20.2.2024.).

Popis slika

Slika 1: Organizacijski trokut..... 6

Slika 2: Slojevi organizacijske kulture..... 8

Popis tablica

Tablica 1: Demografski i opći podaci o ispitanicima.	18
Tablica 2: Prosječni rezultati upitnika po dimenzijama za sve ispitanike.	23
Tablica 3: Prosječni rezultati upitnika po dimenzijama s obzirom na razinu obrazovanja.	25
Tablica 4: Prosječni rezultati upitnika s obzirom na menadžersku poziciju radnika.	27
Tablica 5: Prosječni rezultati upitnika po dimenzijama s obzirom na obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada.	30
Tablica 6: Prosječni rezultati upitnika po dimenzijama s obzirom na pretrpljenu ozljedu na radu.	33

Popis grafikona

Grafikon 1: Postotak ispitanika prema spolu.....	19
Grafikon 2: Postotak ispitanika prema razini obrazovanja.....	20
Grafikon 3: Postotak ispitanika s obzirom na to rade li na menadžerskoj poziciji.	20
Grafikon 4: Postotak ispitanika s obzirom na to obavljaju li poslove s posebnim uvjetima rada.	21
Grafikon 5: Postotak ispitanika s obzirom na pretrpljenu ozljedu na radu.	21
Grafikon 6: Prosječni rezultati upitnika po dimenzijama za sve ispitanike.	24
Grafikon 7: Prosječni rezultati upitnika po dimenzijama s obzirom na razinu obrazovanja.....	26
Grafikon 8: Prosječni rezultati upitnika s obzirom na menadžersku poziciju radnika.....	28
Grafikon 9: Prosječni rezultati upitnika po dimenzijama s obzirom na obavljanje poslova s posebnim uvjetima rada.....	31
Grafikon 10: Prosječni rezultati upitnika po dimenzijama s obzirom na pretrpljenu ozljedu na radu.	34

Prilog

UPITNIK O ODNOSU RADNIKA PREMA SIGURNOSTI NA RADU

Svrha ovog upitnika je dobiti vaše mišljenje o sigurnosti i zaštiti zdravlja na radnom mjestu. Istraživanje se provodi na razini Primorsko-goranske županije, u svrhu izrade diplomskog rada. Ispunjavanje upitnika je anonimno. Vaši odgovori biti će računalno obrađeni i ostati će povjerljivi. Pojedinačni odgovori neće biti istaknuti ni u kojem slučaju. Imate pravo odbiti ispunjavanje upitnika.

Ispunjavanje upitnika traje oko 5 minuta.

Pročitao/la sam uvod u upitnik i pristajem ispuniti upitnik pod navedenim uvjetima.

DA.

INFORMACIJE O ISPITANIKU

Prikupljene informacije će biti korištene isključivo za analizu dobivenih rezultata.

Dob (godina starosti): _____

Spol:

Muško Žensko Ne želim se izraziti

Razina obrazovanja (odaberite odgovor s najvišim stupnjem završenog obrazovanja):

- završena osnovna škola
 završena srednja škola
 završeno visokoškolsko obrazovanje

Obavljate li poslove s posebnim uvjetima rada?

DA NE

Ako da, koje?

Jeste li ikad pretrpjeli ozljedu na radu?

DA NE

Radite li na menadžerskoj (rukovodnoj) poziciji, npr. direktor, voditelj, poslovođa?

DA NE

Ako da, kojoj?

Kratak opis posla koji obavljate:

U nastavku molim da pažljivo pročitate pitanja i odaberete broj koji najbolje opisuje Vaše mišljenje za pojedinu tvrdnju, odnosno kako osiguravate sigurnost i zaštitu na radu na radnome mjestu.

1 - nimalo se ne slažem

2 - ne slažem se

3 - niti se slažem, niti se ne slažem

4 - slažem se

5 - u potpunosti se slažem

Iako neka pitanja mogu djelovati vrlo slično prethodnima, molimo da odgovorite na svako od njih.

1. Trudimo se postići visoku razinu sigurnosti na radu.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

2. Preuzimamo zajedničku odgovornost da radno mjesto uvijek bude uredno.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

3. NE brinemo se o sigurnosti jednih drugih.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

4. Izbjegavamo rješavati otkrivene rizike.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

5. Pomažemo jedni drugima da radimo sigurno.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

6. NE preuzimamo odgovornost za međusobnu sigurnost.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

7. Rizike smatramo neizbježnima.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

8. Manje nezgode smatramo normalnim dijelom našeg svakodnevnog rada.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

9. Toleriramo opasno ponašanje sve dok ne prouzrokuje nezgodu.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

10. Kršimo pravila zaštite na radu kako bismo na vrijeme dovršili posao.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

11. Nikad ne prihvaćamo rizik u radu, čak i ako je raspored rada gust.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

12. Smatramo da je naš rad neprikladan za kukavice.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

13. Prihvaćamo rizike na poslu.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

14. Pokušavamo pronaći rješenje ako netko ukaže na sigurnosni problem.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

15. Osjećamo se sigurno kada radimo zajedno.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

16. Imamo veliko međusobno povjerenje u sposobnost da osiguravamo sigurnost na radu.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

17. Učimo iz svojih iskustava kako bismo spriječili nezgode.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

18. Prihvaćamo mišljenja i prijedloge ostalih zaposlenika koja se tiču zaštite na radu.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

19. Rijetko razgovaramo o sigurnosti i zaštiti na radu.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

20. Uvijek raspravljamo o problemima sigurnosti kada se takvi problemi pojave.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

21. Možemo slobodno i otvoreno razgovarati o zaštiti na radu.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

22. Smatramo da dobar predstavnik zaštite na radu ima važnu ulogu u sprječavanju nezgoda.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

23. Smatramo da procjene rizika nemaju utjecaja na sigurnost i zaštitu na radu.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

24. Smatramo da je trening zaštite na radu dobar za sprečavanje nezgoda.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

25. Smatramo rano planiranje zaštite na radu besmislenim.

nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

26. Smatramo da procjene rizika pomažu u pronalaženju ozbiljnih opasnosti.
nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*
27. Smatramo da trening zaštite na radu nema smisla.
nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*
28. Smatramo da je važno da postoje jasni ciljevi zaštite na radu.
nimalo se ne slažem 1 2 3 4 5 *u potpunosti se slažem*

Ako želite detaljnije pojasniti neke svoje odgovore ili imate komentare vezano uz upitnik, molimo da ih napišete u nastavku.
