



УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ФАКУЛТЕТ ЗАШТИТЕ НА РАДУ У НИШУ



Томислав З. Ракић

**МОТИВАЦИЈА ЗА БЕЗБЕДНОСТ И
ЗДРАВЉЕ НА РАДУ
КАО ЕЛЕМЕНТ УПРАВЉАЊА
ПРОФЕСИОНАЛНИМ РИЗИКОМ**

ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА

Ниш, 2018.



UNIVERSITY OF NIŠ
FACULTY OF OCCUPATIONAL SAFETY IN NIŠ



Tomislav Z. Rakić

**MOTIVATION FOR OCCUPATIONAL
SAFETY AND HEALTH AT WORK
AS AN ELEMENT OF PROFESSIONAL
RISK MANAGEMENT**

DOCTORAL DISSERTATION

Ниш, 2018.

Подаци о докторској дисертацији

Ментор: Др Снежана Живковић, редовни професор, Универзитет у Нишу, Факултет заштите на раду у Нишу

Наслов: Мотивација за безбедност и здравље на раду као елемент управљања професионалним ризиком

Анализирајући главне мотиве у радној активности, у теорији и пракси се за радну активност одређује пет главних мотива: мотив користи (који се састоји у добијању награде за рад); мотив безбедности (задовољавање потребе за избегавањем опасности која се појављује у радној средини); мотив удобности (тежња да се изабере лакши начин извршавања радних задатака); мотив задовољства (задовољство резултатима рада) и мотив нивелисања (задовољавање потребу да се дејствује у складу са прихваћеним начином дејства у радној групи, са тежњом да се не буде лошији од осталих). Сви ови мотиви налазе се у свакој радној активности човека. Међутим, каква ће бити њихова хијерархија зависи, како од средине у којој човек живи и ради, тако и од појединца, јер појединци поседују или могу поседовати и сопствену хијерархију мотива која изражава динамичко језгро њихових личности.

Општи циљ истраживања био је стицање увида у структуру мотивације радника за безбедност и здравље на раду а у контексту управљања професионалним ризиком и повећањем продуктивности, као и практична провера метода и инструмената којима ће се мерити мотивација за заштиту на раду. За потребе истраживања коришћена је модификована скала за мерење мотивације за заштиту на раду чија је примена већ потврђена у пракси у форми упитника који је подељен испитаницима у компанијама: „Контејнерски транспорт и генерални терети“, „Port of Adria“ и „Лука Бар“. Истраживање је обухватило 386 испитаника. У процесу обраде прикупљених података емпиријског истраживања коришћене су следеће статистичке методе: фреквенција; проценат; кумулативни проценат; ранг; стандардна девијација; коефицијент корелације; Paired sample T тест; АБЦ дијаграм.

Добијени резултати показују каква је природа хијерархије мотива и утврђују факторе који утичу на мотивисаност радника за заштиту на раду у контексту управљања професионалним ризиком. Такође, резултати недосмислено указују да радници на радним местима са повећаним ризиком имају високо изражену мотивацију за заштиту на раду.

Научна област: Менаџмент и бизнис

Научна дисциплина: Друштвено-хуманистичке науке у заштити радне и животне средине

Кључне речи:

мотивација, безбедност и здравље на раду, мотивација за безбедност и здравље на раду, професионални ризик, заштита на раду

УДК:

331.101.3:331.45(043.3)

CERIF
класификација:

S 189

Тип
лиценце
Креативне
заједнице:

CC BY-NC-ND

Data on Doctoral Dissertation

Doctoral Supervisor:	Ph.D. Snežana Živković, Professor, University of Niš, Faculty of occupational safety in Niš
Title:	Motivation for occupational safety and health at work as an element of professional risk management
Abstract:	<p>Analysing the main motives in work activity, both in theory and practice, there are five main motives for work activity that are determined: motive of benefit (which consists of obtaining an award for work); motive of safety (satisfying the need for avoiding the danger which appears in work environment); motive of comfort (the tendency to choose an easier way to perform work assignments); motive of satisfaction (satisfaction with work results) and motive of levelling (it satisfies the need to act in accordance with the accepted way of action in a work group, with the tendency not to be worse than others). All these motives are present in every human work activity. However, their hierarchy depends both on the environment where a person lives and works and an individual as well, since individuals have or they can have their own hierarchy of motives which expresses dynamic core of their personalities.</p> <p>The overall objective of the research was to gain insight into the structure of employees' motivation for safety and health at work in the context of professional risk management and increase of productivity, as well as the practical assessment of methods and instruments that will measure the motivation for occupational safety. For the purpose of the research, the modified scale for measuring of occupational safety motivation has been used whose application had already been confirmed in practice in the form of questionnaire which has been handed to examinees from companies: "Kontejnerski transport i generalni tereti", "Port of Adria" and "Luka Bar". The study included 386 respondents. In processing of the collected data of this empirical research, the following statistical methods have been used: frequency; percentage; cumulative percentage; rank; standard deviation; coefficient of correlation; paired sample T test; ABC diagram.</p> <p>The results indicate the nature of the hierarchy of motives and determine the factors that affect the motivation of workers for occupational safety and health in the context of professional risk management. Also, the results unequivocally indicate that workers in workplaces with increased risk have highly expressed motivation for occupational safety.</p>
Scientific Field:	Management and business
Scientific Discipline:	Social sciences and humanities in protection of working and living environment

Key Words:

motivation, occupational safety and health, motivation for occupational safety, professional risk, safety at work

UDC:

331.101.3:331.45(043.3)

CERIF
Classification:

S 189

Creative
Commons
License
Type:

CC BY-NC-ND

САДРЖАЈ

УВОД	1
I ТЕОРИЈСКИ ДЕО	4
1. УПРАВЉАЊЕ ПРОФЕСИОНАЛНИМ РИЗИКОМ	4
1.1. Психосоцијални ризик као елемент професионалног ризика	5
1.2. Основ управљања професионалним ризиком	10
1.2.1. Примена стандарда OHSAS 45001	16
1.3. Процена ризика као елемент управљања професионалним ризиком	20
1.3.1. Методолошки поступак процене професионалног ризика	24
1.3.2. Алгоритам за процену професионалног ризика	27
1.3.3. Унапређење процене ризика	31
1.4. Надзор и контрола ризика	32
1.5. Законска регулатива као елемент управљања професионалним ризиком	33
2. МОТИВАЦИЈА ЗА ЗАШТИТА НА РАДУ	37
2.1. Дефинисање мотивације за заштиту на раду	37
2.1.1. Облици мотивације за заштиту на раду	41
2.1.2. Мотиви и мотивација	43
2.2. Модели мотивисаности запослених да примењују мере заштиту на раду	47
2.2.1. Модел поткрепљења	47
2.2.2. Остала средства и методе за мотивисање радника за примену мера заштите на раду	51
2.3. Мерење мотивације за заштиту на раду	54
II ИСТРАЖИВАЧКИ ДЕО	57
1. МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА	57
1.1. Предмет истраживања	57

1.2. Циљ и задаци истраживања	57
1.3. Хипотетски оквир истраживања	57
1.4. Методе истраживања	58
2. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ПРЕДУЗЕЋИМА	59
2.1. Контејнерски Терминал и Генерални Терети АД	59
2.2. Лука Бар АД	60
2.3. Port of Adria AD	61
2.3.1. Структура запослених	63
3. ИДЕНТИФИКАЦИЈА РАДНИХ МЕСТА СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ	63
III АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА	64
I КОНТЕЈНЕРСКИ ТЕРМИНАЛ И ГЕНЕРАЛНИ ТЕРЕТИ АД	64
1. ИСПИТИВАЊЕ МОТИВАЦИЈЕ ЗА ЗАШТИТУ НА РАДУ	64
1.1. Структура испитаника по критеријуму „пол“	64
1.2. Структура испитаника по основу старости	65
1.3. Структура испитаника на основу дужине радног стажа	66
1.4. Структура испитаника по квалификације	67
1.5. Структура испитаника према врсти радног места	68
1.6. Структура испитаника по критеријуму: „Јесте ли на листи кључних кадрова ?“	69
1.7. Структура испитаника на основу додатних извора прихода	70
1.8. Подстицаји за рад	71
1.8.1. Зарада	71
1.8.2. Сигурност запослења	72
1.8.3. Међуљудски односи	73
1.8.4. Личне потребе	74
1.8.5. Заштита на раду	75
1.8.6. Садржај рада	76
1.8.7. Учешће у одлучивању	77
1.9. Осећање сигурности	78
1.10. Синдикат више води рачуна	79
1.11. Не волим да користим заштитна средства	80
1.12. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду	81

1.13. Брига о радницима	82
1.14. Радници се повређују и поред примене заштитних средстава	83
1.15. Прича о заштити је само маска	84
1.16. Желим да примењујем све мере заштите на раду	85
1.17. Узалудно је користити средства заштите на раду	86
1.18. Заштита је само празна прича	87
1.19. Радо причам са колегама о заштити на раду	88
1.20. Заштита, у ствари, не постоји	89
1.21. Средства заштите на раду подижу ефикасност и продуктивност	90
1.22. Средства заштите на раду су непотребна	91
1.23. Користио их, не користио – исто ми се пише	92
1.24. Заштитна средства доприносе заштити на раду	93
1.25. Која све средства заштите на раду користите ?	94
1.26. Обезбеђеност средстава заштите на раду	95
1.27. Застарела или модернизована средства заштите на раду	97
1.28. Редовност коришћења заштитних средстава	98
1.29. Употреба средстава заштите на раду због контрола и кажњавања	99
1.30. Разлог некоришћења заштитних средстава	100
1.31. Удобност заштитних средстава	101
1.32. Обављање посла на сигуран начин	102
1.33. Обавеза пријављивања квара непосредном руководиоцу	103
1.34. Најефикасније мере	104
1.35. Узрок повређивања	105
1.36. Осећај задовољства	106
1.36.1. Задовољство платом	107
1.36.2. Задовољство бенефицијама	108
1.36.3. Задовољство пажњом и бригом надређених	109
1.36.4. Задовољство послом	110
1.36.5. Задовољство могућношћу за напредовање	111
1.36.6. Задовољство системом награђивања	112
1.36.7. Задовољство системом обуке и усавршавања	113
1.36.8. Задовољство балансом између живота и посла	114
1.36.9. Задовољство колективом	115
1.36.10. Задовољство организацијом посла	116

1.36.11. Задовољство условима рада	117
1.36.12. Модел хијерархије задовољстава	118
1.37. Подстицији	125
1.37.1. Приказ добијених резултата за 38. питање из Скале „да се повећају зараде и праведније расподељује доходак”	126
1.37.2. Приказ добијених резултата за питање 2 „да се направе бољи програми социјалне заштите“	127
1.37.3. Приказ добијених резултата за питање 3 „да се побољшају постојећи програми социјалне заштите запослених“	128
1.37.4. Приказ добијених резултата за питање 4 „да се побољшају међуљудски односи“	129
1.37.5. Приказ добијених резултата за питање 5 „да организација показује више поштовања према резултатима рада запослених“	130
1.37.6. Приказ добијених резултата за питање 6 „да се уведу савременија технологија и модерна средства за рад“	131
1.37.7. Приказ добијених резултата за питање 7 „да се радницима дају веће могућности за учешће у одлучивању“	132
1.37.8. Корелационе везе и модел хијерархије подстицаја	133
1.38. Мотивација	139
1.39. Размишљања запослених	142
1.39.1. Човек не може бити задовољан ако не да све од себе на послу	142
1.39.2. Не треба одвише запињати на послу, јер је енергија потребна и за друге ствари	143
1.39.3. Радник треба да се залаже на послу, чак и ако то њему самом не користи много	144
1.39.4. Човека треба ценити по способностима и моралу, а никако према томе колико се труди на послу	145
1.39.5. Човек треба да да све од себе на послу, чак и ако други радници из његове групе не раде довољно	146

1.39.6. Важније је имати добре односе са онима који оцењују ваш рад, него залагати се	147
1.39.7. Човек треба да се залаже на послу без обзира да ли га други због тога цене или не	148
1.39.8. Није увек паметно запињати на послу	149
1.39.9. Човек увек боље прође ако се труди на послу, него ако се не труди	150
1.39.10. Залагао се на послу или не залагао, увек изађе на исто	151
1.39.11. Из економске кризе можемо испливати само ако сваки појединац да максимум на свом радном месту	152
1.39.12. У овим условима никакво залагање на послу нема смисла	153
1.39.13. Верујем да се појачаним радом можемо извући из кризе	154
1.39.14. Кад привреда пропада, стање не може поправити појединац својим залагањем на послу	155
II ЛУКА БАР АД	156
2. ИСПИТИВАЊЕ МОТИВАЦИЈЕ ЗА ЗАШТИТУ НА РАДУ	156
2.1. Структура испитаника по критеријуму „пол“	156
2.2. Структура испитаника по основу старости	157
2.3. Структура испитаника на основу дужине радног стажа	158
2.4. Структура испитаника по квалификације	159
2.5. Структура испитаника према врсти радног места	160
2.6. Структура испитаника по критеријуму: „Јесте ли на листи кључних кадрова ?“	161
2.7. Структура испитаника на основу додатних извора прихода	162
2.8. Подстицаји за рад	163
2.8.1. Зарада	163
2.8.2. Сигурност запослења	164
2.8.3. Међуљудски односи	165
2.8.4. Личне потребе	166
2.8.5. Заштита на раду	167
2.8.6. Садржај рада	168
2.8.7. Учешће у одлучивању	169
2.9. Осећање сигурности	170

2.10. Синдикат више води рачуна	171
2.11. Не волим да користим заштитна средства	172
2.12. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду	173
2.13. Брига о радницима	174
2.14. Радници се повређују и поред примене заштитних средстава	175
2.15. Прича о заштити је само маска	176
2.16. Желим да примењујем све мере заштите на раду	177
2.17. Узалудно је користити средства заштите на раду	178
2.18. Заштита је само празна прича	179
2.19. Радо причам са колегама о заштити на раду	180
2.20. Заштита, у ствари, не постоји	181
2.21. Средства заштите на раду подижу ефикасност и продуктивност	182
2.22. Средства заштите на раду су непотребна	183
2.23. Користио их, не користио – исто ми се пише	184
2.24. Заштитна средства доприносе заштити на раду	185
2.25. Која све средства заштите на раду користите ?	186
2.26. Обезбеђеност средстава заштите на раду	187
2.27. Застарела или модернизована средства заштите на раду	188
2.28. Редовност коришћења заштитних средстава	189
2.29. Употреба средстава заштите на раду због контрола и кажњавања	190
2.30. Разлог некоришћења заштитних средстава	191
2.31. Удобност заштитних средстава	192
2.32. Обављање посла на сигуран начин	193
2.33. Обавеза пријављивања квара непосредном руководиоцу	194
2.34. Најефикасније мере	195
2.35. Узрок повређивања	196
2.36. Осећај задовољства	197
2.36.1. Задовољство платом	198
2.36.2. Задовољство бенефицијама	199
2.36.3. Задовољство пажњом и бригом надређених	200
2.36.4. Задовољство послом	201
2.36.5. Задовољство могућношћу за напредовање	202
2.36.6. Задовољство системом награђивања	203
2.36.7. Задовољство системом обуке и усавршавања	204

2.36.8. Задовољство балансом између живота и посла	205
2.36.9. Задовољство колективом	206
2.36.10. Задовољство организацијом посла	207
2.36.11. Задовољство условима рада	208
2.36.12. Модел хијерархије задовољстава	209
2.37. Подстицији	216
2.37.1. Приказ добијених резултата за 38. питање из Скале „да се повећају зараде и праведније расподељује доходак”	217
2.37.2. Приказ добијених резултата за питање 2 „да се направе бољи програми социјалне заштите“	218
2.37.3. Приказ добијених резултата за питање 3 „да се побољшају постојећи програми социјалне заштите запослених“	219
2.37.4. Приказ добијених резултата за питање 4 „да се побољшају међуљудски односи“	220
2.37.5. Приказ добијених резултата за питање 5 „да организација показује више поштовања према резултатима рада запослених“	221
2.37.6. Приказ добијених резултата за питање 6 „да се уведу савременија технологија и модерна средства за рад“	222
2.37.7. Приказ добијених резултата за питање 7 „да се радницима дају веће могућности за учешће у одлучивању“	223
2.37.8. Корелационе везе и модел хијерархије подстицаја	224
2.38. Мотивација	229
2.39. Размишљања запослених	232
2.39.1. Човек не може бити задовољан ако не да све од себе на послу	232
2.39.2. Не треба одвише запињати на послу, јер је енергија потребна и за друге ствари	233
2.39.3. Радник треба да се залаже на послу, чак и ако то њему самом не користи много	234
2.39.4. Човека треба ценити по способностима и моралу,	

а никако према томе колико се труди на послу	235
2.39.5. Човек треба да да све од себе на послу, чак и ако други радници из његове групе не раде довољно	236
2.39.6. Важније је имати добре односе са онима који оцењују ваш рад, него залагати се	237
2.39.7. Човек треба да се залаже на послу без обзира да ли га други због тога цене или не	238
2.39.8. Није увек паметно запињати на послу	239
2.39.9. Човек увек боље прође ако се труди на послу, него ако се не труди	240
2.39.10. Залагао се на послу или не залагао, увек изађе на исто	241
2.39.11. Из економске кризе можемо испливати само ако сваки појединац да максимум на свом радном месту	242
2.39.12. У овим условима никакво залагање на послу нема смисла	243
2.39.13. Верујем да се појачаним радом можемо извући из кризе	244
2.39.14. Кад привреда пропада, стање не може поправити појединац својим залагањем на послу	245
III PORT OF ADRIA AD	246
3. ИСПИТИВАЊЕ МОТИВАЦИЈЕ ЗА ЗАШТИТУ НА РАДУ	246
3.1. Структура испитаника по критеријуму „пол“	246
3.2. Структура испитаника по основу старости	247
3.3. Структура испитаника на основу дужине радног стажа	248
3.4. Структура испитаника по квалификације	249
3.5. Структура испитаника према врсти радног места	250
3.6. Структура испитаника по критеријуму: „Јесте ли на листи кључних кадрова ?“	251
3.7. Структура испитаника на основу додатних извора прихода	252
3.8. Подстицаји за рад	253
3.8.1. Зарада	253
3.8.2. Сигурност запослења	254
3.8.3. Међуљудски односи	255
3.8.4. Личне потребе	256
3.8.5. Заштита на раду	257

3.8.6. Садржај рада	258
3.8.7. Учешће у одлучивању	259
3.9. Осећање сигурности	260
3.10. Синдикат више води рачуна	261
3.11. Не волим да користим заштитна средства	262
3.12. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду	263
3.13. Брига о радницима	264
3.14. Радници се повређују и поред примене заштитних средстава	265
3.15. Прича о заштити је само маска	266
3.16. Желим да примењујем све мере заштите на раду	267
3.17. Узалудно је користити средства заштите на раду	268
3.18. Заштита је само празна прича	269
3.19. Радо причам са колегама о заштити на раду	270
3.20. Заштита, у ствари, не постоји	271
3.21. Средства заштите на раду подижу ефикасност и продуктивност	272
3.22. Средства заштите на раду су непотребна	273
3.23. Користио их, не користио – исто ми се пише	274
3.24. Заштитна средства доприносе заштити на раду	275
3.25. Која све средства заштите на раду користите ?	276
3.26. Обезбеђеност средстава заштите на раду	277
3.27. Застарела или модернизована средства заштите на раду	278
3.28. Редовност коришћења заштитних средстава	279
3.29. Употреба средства заштите на раду због контрола и кажњавања	280
3.30. Разлог некоришћења заштитних средстава	281
3.31. Удобност заштитних средстава	282
3.32. Обављање посла на сигуран начин	283
3.33. Обавеза пријављивања квара непосредном руководиоцу	284
3.34. Најефикасније мере	285
3.35. Узрок повређивања	286
3.36. Осећај задовољства	287
3.36.1. Задовољство платом	288
3.36.2. Задовољство бенефицијама	289
3.36.3. Задовољство пажњом и бригом надређених	290
3.36.4. Задовољство послом	291

3.36.5. Задовољство могућношћу за напредовање	292
3.36.6. Задовољство системом награђивања	293
3.36.7. Задовољство системом обуке и усавршавања	294
3.36.8. Задовољство балансом између живота и посла	295
3.36.9. Задовољство колективом	296
3.36.10. Задовољство организацијом посла	297
3.36.11. Задовољство условима рада	298
3.36.12. Модел хијерархије задовољстава	299
3.37. Подстицији	306
3.37.1. Приказ добијених резултата за 38. питање из Скале „да се повећају зараде и праведније расподељује доходак”	307
3.37.2. Приказ добијених резултата за питање 2 „да се направе бољи програми социјалне заштите“	308
3.37.3. Приказ добијених резултата за питање 3 „да се побољшају постојећи програми социјалне заштите запослених“	309
3.37.4. Приказ добијених резултата за питање 4 „да се побољшају међуљудски односи“	310
3.37.5. Приказ добијених резултата за питање 5 „да организација показује више поштовања према резултатима рада запослених“	311
3.37.6. Приказ добијених резултата за питање 6 „да се уведу савременија технологија и модерна средства за рад“	312
3.37.7. Приказ добијених резултата за питање 7 „да се радницима дају веће могућности за учешће у одлучивању“	313
3.37.8. Корелационе везе и модел хијерархије подстицаја	314
3.38. Мотивација	320
3.39. Размишљања запослених	323
3.39.1. Човек не може бити задовољан ако не да све од себе на послу	323
3.39.2. Не треба одвише запињати на послу, јер је енергија потребна и за друге ствари	324

3.39.3. Радник треба да се залаже на послу, чак и ако то њему самом не користи много	325
3.39.4. Човека треба ценити по способностима и моралу, а никако према томе колико се труди на послу	326
3.39.5. Човек треба да да све од себе на послу, чак и ако други радници из његове групе не раде довољно	327
3.39.6. Важније је имати добре односе са онима који оцењују ваш рад, него залагати се	328
3.39.7. Човек треба да се залаже на послу без обзира да ли га други због тога цене или не	329
3.39.8. Није увек паметно запињати на послу	330
3.39.9. Човек увек боље прође ако се труди на послу, него ако се не труди	331
3.39.10. Залагао се на послу или не залагао, увек изађе на исто	332
3.39.11. Из економске кризе можемо испливати само ако сваки појединац да максимум на свом радном месту	333
3.39.12. У овим условима никакво залагање на послу нема смисла	334
3.39.13. Верујем да се појачаним радом можемо извући из кризе	335
3.39.14. Кад привреда пропада, стање не може поправити појединац својим залагањем на послу	336
4. КОМПАРАЦИЈА РЕЗУЛТАТА - СТАТИСТИЧКИ ПРИКАЗ	337
4.1. Подстицаји за рад	337
4.1.1. Зарада	337
4.1.2. Сигурност запослења	337
4.1.3. Међуљудски односи	338
4.1.4. Личне потребе	338
4.1.5. Заштита на раду	339
4.1.6. Садржај рада	339
4.1.7. Учешће у одлучивању	340
4.2. Осећање сигурности	340
4.3. Синдикат више води рачуна	341
4.4. Не волим да користим заштитна средства	342
4.5. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду	343

4.6. Брига о радницима	344
4.7. Радници се повређују и поред примене заштитних средстава	345
4.8. Прича о заштити је само маска	346
4.9. Желим да примењујем све мере заштите на раду	347
4.10. Узалудно је користити средства заштите на раду	348
4.11. Заштита је само празна прича	349
4.12. Радо причам са колегама о заштити на раду	350
4.13. Заштита, у ствари, не постоји	351
4.14. Средства заштите на раду подижу ефикасност и продуктивност	352
4.15. Средства заштите на раду су непотребна	353
4.16. Користио их, не користио – исто ми се пише	354
4.17. Заштитна средства доприносе заштити на раду	355
4.18. Која све средства заштите на раду користите ?	356
4.19. Обезбеђеност средстава заштите на раду	357
4.20. Застарела или модернизована средства заштите на раду	358
4.21. Редовност коришћења заштитних средстава	359
4.22. Употреба средства заштите на раду због контрола и кажњавања	360
4.23. Разлог некоришћења заштитних средстава	361
4.24. Удобност заштитних средстава	362
4.25. Обављање посла на сигуран начин	363
4.26. Обавеза пријављивања квара непосредном руководиоцу	364
4.27. Најефикасније мере	365
4.28. Узрок повређивања	366
4.29. Осећај задовољства	367
4.29.1. Задовољство платом	367
4.29.2. Задовољство бенефицијама	368
4.29.3. Задовољство пажњом и бригом надређених	369
4.29.4. Задовољство послом	370
4.29.5. Задовољство могућношћу за напредовање	371
4.29.6. Задовољство системом награђивања	372
4.29.7. Задовољство системом обуке и усавршавања	373
4.29.8. Задовољство балансом између живота и посла	374
4.29.9. Задовољство колективом	375
4.29.10. Задовољство организацијом посла	376

4.29.11. Задовољство условима рада	377
4.29.12. Модел хијерархије задовољстава	378
4.30. Подстицији	382
4.30.1. Приказ добијених резултата за 38. питање из Скале „да се повећају зараде и праведније расподељује доходак”	382
4.30.2. Приказ добијених резултата за питање 2 „да се направе бољи програми социјалне заштите“	383
4.30.3. Приказ добијених резултата за питање 3 „да се побољшају постојећи програми социјалне заштите запослених“	384
4.30.4. Приказ добијених резултата за питање 4 „да се побољшају међуљудски односи“	385
4.30.5. Приказ добијених резултата за питање 5 „да организација показује више поштовања према резултатима рада запослених“	386
4.30.6. Приказ добијених резултата за питање 6 „да се уведу савременија технологија и модерна средства за рад“	387
4.30.7. Приказ добијених резултата за питање 7 „да се радницима дају веће могућности за учешће у одлучивању“	388
4.30.8. Корелационе везе и модел хијерархије подстицаја	389
4.31. Мотивација	393
4.32. Размишљања запослених	395
4.32.1. Човек не може бити задовољан ако не да све од себе на послу	395
4.32.2. Не треба одвише запињати на послу, јер је енергија потребна и за друге ствари	396
4.32.3. Радник треба да се залаже на послу, чак и ако то њему самом не користи много	397
4.32.4. Човека треба ценити по способностима и моралу, а никако према томе колико се труди на послу	398
4.32.5. Човек треба да да све од себе на послу, чак и ако други радници из његове групе не раде довољно	399

4.32.6. Важније је имати добре односе са онима који оцењују ваш рад, него залагати се	400
4.32.7. Човек треба да се залаже на послу без обзира да ли га други због тога цене или не	401
4.32.8. Није увек паметно запињати на послу	402
4.32.9. Човек увек боље прође ако се труди на послу, него ако се не труди	403
4.32.10. Залагао се на послу или не залагао, увек изађе на исто	404
4.32.11. Из економске кризе можемо испливати само ако сваки појединац да максимум на свом радном месту	405
4.32.12. У овим условима никакво залагање на послу нема смисла	406
4.32.13. Верујем да се појачаним радом можемо извући из кризе	407
4.32.14. Кад привреда пропада, стање не може поправити појединац својим залагањем на послу	408
4.33. Шта радницима највише смета на послу	409
4.33.1. Упоредни приказ појединачних питања	409
4.33.2. Упоредни приказ ранжираних одговора	410
IV ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА	411
1. АД КТГТ БАР 2015	411
1.1. Подстицаји за рад	411
1.2. Повезаност мотивације за заштиту на раду и старости испитаника	415
1.3. Повезаност мотивације за заштиту на раду и дужине радног стажа испитаника	416
1.4. Повезаност мотивације за заштиту на раду и стручне спреме испитаника	417
1.5. Повезаност мотивације за заштиту на раду и пола испитаника	418
1.6. Осећање сигурности при коришћењу средстава заштите на раду	419
1.7. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду	420
1.8. Повезаност примене заштитних средстава и осећаја да организација брине о радницима	421
1.9. Повезаност редовне примене заштитних средстава и постојања контроле коришћења истих	422

1.10. Модел корелационих веза подстицаја за рад	424
1.11. Модел колективног става разматране популације	426
1.12. Пирамида хијерархије потреба	427
1.13. Шта радницима највише смета на послу	429
2. ЛУКА БАР 2018	432
2.1. Подстицаји за рад	432
2.2. Повезаност мотивације за заштиту на раду и старости испитаника	436
2.3. Повезаност мотивације за заштиту на раду и дужине радног стажа испитаника	437
2.4. Повезаност мотивације за заштиту на раду и стручне спреме испитаника	438
2.5. Повезаност мотивације за заштиту на раду и пола испитаника	439
2.6. Осећање сигурности при коришћењу средстава заштите на раду	440
2.7. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду	441
2.8. Повезаност примене заштитних средстава и осећаја да организација брине о радницима	442
2.9. Повезаност редовне примене заштитних средстава и постојања контроле коришћења истих	442
2.10. Модел корелационих веза подстицаја за рад	444
2.11. Модел колективног става разматране популације	445
2.12. Пирамида хијерархије потреба	447
2.13. Шта радницима највише смета на послу	448
3. PORT OF ADRIA 2018	451
3.1. Подстицаји за рад	451
3.2. Повезаност мотивације за заштиту на раду и старости испитаника	454
3.3. Повезаност мотивације за заштиту на раду и дужине радног стажа испитаника	456
3.4. Повезаност мотивације за заштиту на раду и стручне спреме испитаника	457
3.5. Повезаност мотивације за заштиту на раду и пола испитаника	457
3.6. Осећање сигурности при коришћењу средстава заштите на раду	458
3.7. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду	459

3.8. Повезаност примене заштитних средстава и осећаја да организација брине о радницима	460
3.9. Повезаност редовне примене заштитних средстава и постојања контроле коришћења истих	460
3.10. Модел корелационих веза подстицаја за рад	462
3.11. Модел колективног става разматране популације	463
3.12. Пирамида хијерархије потреба	465
3.13. Шта радницима највише смета на послу	466
V ЗАКЉУЧАК	469
ЛИТЕРАТУРА	476
ПРИЛОЗИ	486
БИОГРАФИЈА АУТОРА	549

УВОД

Ризик се данас узима као озбиљан економски, јавни и политички проблем. Они који инвестирају у смањење ризика очекују добит, што са друге стране значи да је важније ризик идентификовати и њиме управљати, него инсистирати на смањењу и елиминацији „по сваку цену“. То је у сваком случају нова филозофија управљања сложеним системом *Risk Based Management* - менаџмент према ризику.

Међународним, европским и националним прописима регулише се обавеза послодавца да донесу посебан акт о процени ризика који садржи податке о стварно утврђеном стању (процесу рада, опасностима и запосленима), процењеном ризику и предвиђене мере заштите на раду.

Решавање проблема заштите радне средине је динамичан процес који се све више налази у сфери узрока, а све мање у сфери последица. Превентивним мерама заштите на раду смањује се могућност појаве опасних догађаја, што директно утиче на смањење ризика.

Једна од значајних мера заштите на раду јесте мотивисаност радника за безбедност и здравље на раду.

За повећање ефикасности у раду и заштиту свих елемената рада, користи се систем различитих мера који помажу да се код радника створе мотиви радне активности. Анализирајући главне мотиве у радној активности, у теорији и пракси се за рад везују пет главних мотива, тј. мотиви користи, безбедности, удобности, задовољства и нивелисања. Међутим, иако се ови мотиви се налазе у свакој радној активности човека, каква ће бити њихова хијерархија зависи како од средине у којој човек живи и ради, тако и од појединца који поседују или могу поседовати и сопствену хијерархију мотива која изражава динамичко језгро њихових личности.

У контексту оваквог приступа мотивацији за рад, налази се и питање мотивације за заштиту на раду, што се повезује не само са мотивом безбедности, већ и са задовољавањем осталих мотива. У условима када су зараде ниске, мало је вероватно да ће расти мотивација за заштиту на раду. Али, и незадовољавајући ниво зараде не може потпуно потиснути мотив безбедности са становишта заштите на раду. Из тог разлога

треба прихватити становиште по коме „мотивација за безбедност и здравље на раду представља аутохтону мотивацију, ..., базирану на биолошки блиском мотиву за безбедношћу, а детерминисану социјалним условима развоја и принципима инструменталности који леже у основи мотивације за рад.“

Запослени су сваког дана изложени бројним захтевима радног места. У радном окружењу повећаног или високог ризика, ови захтеви могу подразумевати изложеност опасним материјама, умно захтеван рад, физички напоран рад и сл. и могу довести до бројних последица по запослене (повреде, несреће, губитак живота итд). У контексту безбедности на раду, овакви захтеви, између осталог, подразумевају *ризике* и *опасности* на радном месту.

Када се говори о ризику на радном месту, подразумева се ризик који угрожава живот и здравље запосленог при обављању послова свог занимања (професије), па се такав ризик дефинише као професионални ризик. Ови ризици су различити по врсти и интензитету те је неопходна идентификација и одређивање нивоа могућег утицаја на запосленог што се утврђује у поступку процене професионалног ризика за свако радно место. Чињеница је да се практично не могу елиминисати сви фактори ризика, што значи да постоји ризик на сваком радном месту, који се до одређеног нивоа сматра прихватљивим јер не угрожава непосредно здравље запосленог. Међутим, прописи из области безбедности и здравља на раду предвиђају обавезу израде акта о процени ризика за сваког послодавца и за свако радно место, не узимајући у обзир делатност, величину или форму правног субјекта. С тим у вези, процена ризика представља континуирани процес који подразумева системско евидентирање и праћење свих фактора штетности и опасности процеса рада на основу којих се спроводи процена ризика.

Имајући у виду чињеницу да у Републици Црној Гори постоји врло мали број студија која су као предмет истраживања имала мотивисаност запослених за безбедан и здрав рад, приступљено је одређивању и анализи организационих позиција унутар конкретне организације које подразумевају постојање повећаног ризика на радном месту за извршиоце у циљу одређивања циљне групе за потребе спровођења овог истраживања. Сходно томе, предмет овог истраживања јесте мотивација за заштиту и здравље на раду, односно повезаност радних места са повећаним ризиком на мотивацију за заштиту на раду. Истраживањем сложеног феномена мотивације за заштиту на раду, тежиће се утврђивању хијерархије мотива и фактора који у социјалним и организационим условима утичу на мотивисаност радника за заштиту на

раду.

Коришћењем анектог упитника, тј. модификоване скале за мерење мотивације за заштиту на раду професорке Живковић (2008), извршено је тестирање испитаника и њихових ставова по конкретним питањима од интереса за истраживање. Општи циљ истраживања представља стицање увида у структуру мотивације радника за безбедност и здравље на раду, а у контексту управљања професионалним ризиком и повећањем продуктивности, као и практична провера метода и инструмената којима ће се мерити мотивација за заштиту на раду. Овако дефинисан циљ подразумева одређивање, тј. идентификацију радних места са повећаним ризиком као и испитивање односа оваквих радних места и мотивације за безбедност и здравље на раду.

I ТЕОРИЈСКИ ДЕО

1. УПРАВЉАЊЕ ПРОФЕСИОНАЛНИМ РИЗИКОМ

Анализа постојећег стања, задржавање добрих решења и истовремена надградња свега оног што је део промена које су настале након доношења Опште директиве 89/391/ЕЕЗ о увођењу мера за подстицање побољшања заштите на раду, а потом и других докумената, закона и подзаконских аката, чини овај процес сложеним, захтева пуно учења, стицања и примене знања.

Послови безбедности и здравља на раду, као и заштите од пожара и заштите животне средине, везују се за послове управљања квалитетом као основном функционисања организације. Неопходно је извршити поновно дефинисање процеса, везу међу њима и управљања, за шта је неопходан процесни приступ и дефинисање процесних модела.

Процесни приступ значи да је за сваку активност познато шта су улази, шта су излази, који су ресурси потребни за обављање активности и које методе се примењују у управљању активностима.

При томе треба имати у виду да:

- Процес представља скуп међусобно повезаних или међусобно делујућих активности које претварају улазне у излазне елементе односно користи улазне елементе да би се испоручио предвиђени резултат (*SRPS ISO 9000:2015*), при чему је излаз једне активности (често, али не увек), улаз друге активности;
- Процесни модел представља приказивање активности унутар организације (установе) и радних јединица на такав начин да су за сваку активност познати: улаз, излаз, ресурси и начин управљања њима.

Кључна реч је процес. Овде се ради о сложеним процесима. Најважнији процес код највећег броја организација јесте процена ризика. Други је управљање ризицима. Трећи је информисање о ризику. Потребно је дефинисати остале кључне процесе, а

потом њихове потпроцесе. Сагледавање међусобних веза ових процеса, као и веза са производним, технолошким и другим процесима захтева системски приступ.

Свака организација, у зависности од сложености технолошких процеса, броја и врсте опасности и штетности и других параметара, дефинише своје процесе, а потом одлучује како да их документује и на који начин да управља њима и прописаним евиденцијама.

Стручно лице, стручна служба за заштиту и здравље на раду или правно лице тј. предузетник који је овлашћен за обављање стручних послова свакодневно прате и контролишу примену мера за безбедност и здравље на раду. Наведени процеси тако представљају и подсетник шта све треба да се уради, основу за израду програма и планирање, постављање циљева, реализацију плана и програма и проверу ефективности и ефикасности.

Процеси, потпроцеси, послови, задаци и активности наведени су по редоследу који прати логику сложеног процеса остваривања безбедности и здравља на раду. Значајан део ових процеса се одвија истовремено. У њему учествују различити стручњаци, што све има за резултат рационализацију времена и средстава. Зато је потребна добра комуникација, координација и информисање.

Имајући у виду да је безбедност и здравље на раду веома значајан и комплексан сегмент рада, системским приступом се обезбеђује неопходан превентивни значај свим процесима и фазама технолошког процеса. Наиме, проценом ОН&S (*Occupational health and safety*) ризика организација тежи контролисању ризика у циљу успостављања одговорности у процесу планирања, пројектовања и извођења радова, као и отклањања опасности и штетности од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, све у вези са успостављањем система управљања заштитом здравља и безбедности на раду ОHSAS.

1.1. Психосоцијални ризик као елемент професионалног ризика

Имајући у виду да се под појмом ризик, између осталог, подразумева и изложеност деловању фактора који својом активношћу могу довести до нежељених последица, што се у пракси огледа као настанак неке врсте трошкова, било да је реч о познатом трошку или пропуштеној добити због настанка повреде на раду, професионалног обољења или обољења у вези са радом, професионални ризик се може одредити као комбинација вероватноће појаве опасности и штетности на радном месту

и озбиљности повреде или угрожености здравља (оштећења здравља) које може бити проузроковано опасним догађајем или излагањем (*Vukčević, Mitić, 2013*).

Професионални ризик представља ризик од дешавања нежељених последица у радној средини, односно професионални ризици представљају ризике на радном месту, изазвани опасностима и штетностима (*Dulac, 2007*). Обзиром да, под одређеним условима, сваки од елемента радне средине подразумева ризик, у систему радне средине потенцијално је присутан велики број фактора ризика. Свакако, ризик система радне средине треба посматрати као део квалитета технолошког система (*Крстић, Анђелковић, 2013*). Системски приступ и системска анализа морају представљати основу на којој ће се вршити анализа и процена ризика у радној средини (*Savić, 2001*).

Системска анализа посматра одступања од захтеваног квалитета система радне средине као губитак, а он може представљати угрожавање безбедности и здравља на раду, опадање перформанси средстава рада или њихово оштећење, квалитативну промену у психофизиолошким и психичким факторима итд. Све ово има за последицу настајање стања ризика. Наиме, постојање вероватноће појаве губитка подразумева услове за појаву ризика где може настати ризичан догађај, односно догађај коју условљава настајање губитка. Притом, одвијање ризичног догађаја је последица појаве и развоја узрочног ланца догађаја (*Крстић, Анђелковић, 2013*). Догађаји који чине типични узрочни ланац ризичног догађаја јесу: унутрашњи поремећаји тј. отказ појединих елемената система радне средине и/или појава недозвољених спољашњих поремећаја; појава опасности и/или штетности на неочекиваном месту и/или у неочекивано време; неисправност или непостојање средстава заштите на раду и/или неадекватно понашање елемената система у новим условима функционисања система; дејство опасности и/или штетности на елементе система или његово окружење (*Kuljba et al., 1999*).

Бројне промене у свету рада последњих деценија препознају нове елементе професионалног ризика, тзв. психосоцијалне ризике, који доводе до стреса на раду, а последично и до многобројних негативних исхода за раднике и организације.

Психосоцијалним ризицима сматрају се сви аспекти посла који произлазе из лошег планирања, организације и управљања послом те лоше социјалне климе у којој се рад одвија, а резултирају негативним психолошким, физичким и социјалним исходима код радника. Иако су неки послови по својој природи стреснији од других, у сваком послу радник може бити изложен негативним психолошким, социјалним и физичким утицајима из психосоцијалног радног окружења који могу довести до

доживљаја стреса код радника те на тај начин дугорочно негативно деловати на његово здравље и добробит (*Jayashree, 2010*).

Према дефиницији Међународне организације рада (МОП), психосоцијални ризици и опасности на послу односе се на сучељавање између захтева посла, радног окружења, садржаја посла и организације посла с једне стране и радног учинка, задовољства послом, радникових физичких и психичких обележја, знања, потреба, задовољавања културних потреба и навика у односу на захтеве посла с друге стране (*ILO, 1986*). Психосоцијалним ризицима на послу називамо све оне карактеристике рада које радник доживљава неповољним за своје психичко, физичко или опште здравље (*Zavalić, 2015*). Кокс одређује ове ризике као оне аспекте организације рада, дизајнирања радног места, управљања радним процесима, социјалних прилика на раду, еколошких карактеристика рада, који имају потенцијал за наношење психолошке или физичке штете раднику (*Cox, 1993*).

Психосоцијални ризици и стрес на раду су један од најизазовнијих проблема у области заштите здравља и безбедности на раду са којим се суочавају организације широм света. Стрес негативно делује на све учеснике у организацији те значајно доприноси негативним здравственим и економским исходима (*Живковић, 2016*).

Правовременом идентификацијом и адекватном проценом психосоцијалних ризика, свеобухватним превентивним приступом, спровођењем мера за њихово уклањање и стварањем карактеристика здравог психосоцијалног радног окружења, могуће је стварати *здрава радна места и здраве организације* у којима су радници задовољни, мотивисани и позитивног става према свом послу.

Свакодневна изложеност повишеним нивоима психосоцијалних ризика код радника резултираће доживљајем стреса повезаног с радом те последично, бројним негативним психолошким, физичким и социјалним исходима.

Психосоцијални ризици, односно извори стреса на раду односе се на негативне утицаје из психосоцијалног радног окружења као што су лоше планирање, организација и управљање послом те лоша социјална клима у којој се рад одвија. Могу произићи из *садржаја посла*, односно саме природе посла и услова у којима се посао обавља или из *карактеристика радне организације*, односно целокупног радног контекста.

Психосоцијални ризици који проистичу из садржаја посла односе се на:

- садржај рада (рад са клијентима, пацијентима, ученицима итд.; недостатак разноврсности радних задатака, кратки циклуси рада; монотони послови; неискоришћеност способности и вештина радника и сл.);
- интензитет рада (превелико или премало радно оптерећење; временски притисци, нереални или недостижни рокови);
- радни распоред (сменски рад, ноћни рад, прековремени рад; немогућност утицаја на радни распоред; непредвидљиво радно време);
- услове рада (неадекватни радни услови - бука, температура, светлост; неадекватна радна опрема) (Сох, 1993; Живковић, 2016).

Психосоцијални ризици који произилазе из карактеристика организације односе се на:

- организациону културу (слаба комуникација; недостатак повратних информација; низак ниво подршке за решавање проблема и лични развој; нејасни организациони циљеви);
- контролу на раду (недостатак контроле над радним задацима и процесима; немогућност одлучивања о начину и времену обављања задатака; недовољно учешће у доношењу одлука);
- радне улоге (нејасноћа радне улоге - недобијање довољно информација за квалитетно обављање посла; конфликт радне улоге - неускладиви или сукобљени захтеви рада (радни задаци, вредности, правила); висок степен одговорности за људе, имовину);
- међуљудске односе (лоши или конфликтни међуљудски односи; лоши односи с руководиоцима и надређенима; недостатак социјалне подршке, изолација; узнемиравање, претње, насиље);
- могућност професионалног усавршавања (стагнација каријере; немогућност напредовања; ниска плата; несигурност посла; ниска социјална вредност посла);
- равнотежу посао-породица (немогућност усклађивања приватних обавеза и обавеза на пословном плану; низак ниво подршке код куће; утицај каријера партнера на породични живот) (Сох, 1993; Живковић, 2016).

Свакодневна изложеност психосоцијалним ризицима повећава ниво стреса што се може манифестовати као физичка, психичка и социјална дисфункција код радника. Обзиром да стрес на раду представља резултат интеракције радника и његовог радног окружења, он произилази из неравнотеже захтева посла и услова рада те знања, вештина, физичких и психичких карактеристика радника. Уколико захтеви које посао ставља на радника превазилазе његове капацитете и способности активног суочавања, радник ће доживети субјективан осећај стреса (*Narahari, Konoreu, 2017*).

Благо повишене нивое стреса (еустрес, позитивни стрес) могу повољно деловати на радника јер ће усмеравати његову пажњу, повећавати мотивацију и спремност на суочавање са изазовима. Међутим, уколико је радник дуготрајно изложен повишеним нивоима стреса, јавиће се осећај преоптерећености, умора, исцрпљености, пропраћен бројним негативним последицама (*Живковић, 2016*).

Стрес се код радника манифестује кроз стресне реакције које се могу појавити на емоционалном, когнитивном, физичком или понашајном нивоу. Ове реакције саме по себи не представљају оштећење здравља, али су први знак да неки фактор у радној околини код радника изазива физички и емоционално штетан одговор:

- емоционалне реакције (иритабилност, немир, тескоба, раздражљивост, промене расположења, равнодушност или претерана осетљивост, преоптерећеност, немогућност опуштања);
- когнитивне реакције (потешкоће у концентрацији и памћењу, неодлучност, стална забринутост, потешкоће у учењу нових знања и вештина);
- физичке реакције (знојење, главобоља, горушица, болови у грудима, тешкоће са спавањем, развој психичких и физичких тегоба, психосоматске реакције);
- понашајне реакције (промене апетита, повећана конзумација кафе, алкохола, дувана, деструктивно понашање, изолација или претерана зависност у социјалним односима).

Дуготрајна изложеност повишеним нивоима стреса дугорочно може резултирати нарушеним психичким и / или физичким здрављем и добробити радника као и негативним организационим исходима. Радници који доживљавају високе нивое стреса на радном месту чешће имају здравствене потешкоће физичке (*Kolstad, 2008; De Bacquer et al., 2009; Wang et al., 2011; Shiozaki et al., 2017*) и психичке природе

(Niedhammer, Chea, 2003; OSHA, 2007; Cohen et al., 2007; Tzeng et al., 2013), мање су мотивисани и ефикасни, а уз то је и њихова безбедност на радном месту угрожена. Последично, повећава се број грешака, повреда и несрећа на раду, радници су чешће одсутни с радних места, смањује се ефикасност радне организације, док се њени трошкови повећавају (Живковић, 2016).

1.2. Основ управљања професионалним ризиком

Систем управљања безбедношћу и здрављем на раду представља део глобалног система менаџмента (Staletović, 2009) чији је циљ успостава контроле над ризицима у вези са штетностима и опасностима и обезбеђење континуитета пословања организације. Овакав систем олакшава управљање ОН&S ризицима, који су у вези са пословањем организације обухватајући организациону структуру, планирање активности, одговорности, праксе, процедуре, операције, процесе и ресурсе за развијање, постизање, преиспитивање и одржавање ОHS политике (Стојиљковић et al., 2006).

Систем безбедности и здравља на раду до априла 2018. године био је регулисан серијом стандарда ОHSAS 18000. Међутим, ради једноставнијег и ефикаснијег вођења система менаџмента безбедношћу и здрављем на раду, јавила се потреба да се ОHSAS 18000 коригује како би био комплементаран ISO стандардима. Као резултат томе, у априлу 2018. године објављена је прва званична верзија стандарда ISO 45001. Наведени стандард ISO 45001 – систем управљања безбедности и здрављу на раду – захтеви са упутством за примену, којим се утврђују захтеви за системе управљања заштитом здравља и безбедношћу на раду како би се омогућило да организација управља ОН&S ризицима и да побољша свој ОН&S учинак, у потпуности је прилагођен серији стандарда који се односе на квалитет и заштиту животне средине ISO 9001:2015 и ISO 14001:2015.

Управљање безбедности и здрављу на раду могуће је представити у виду циклуса Шухарта-Деминга, састављеног од следећих елемената: ОН&S политика, организација, планирање, имплементација, контрола, аудит и анализа (Слика 1).



Слика 1. Шухарт-Демингов циклус система управљања
безбедности и здравља на раду

Извор: Крстић, Анђелковић, 2013.

Имплементација ISO 45001 система управљања реализује се кроз пет међусобно повезаних фаза: ОН&S политика, планирање, припрема и спровођење, проверавање и корективна акција и преиспитивање од стране менаџмента.

ОН&S политика дефинише основне правце и поставља принципе за деловање у оквиру организације, као и ОН&S циљеве за ОН&S одговорности и перформансе које су потребне организацији у целини. Циљеви везани за безбедност и здравље на раду као и обавеза побољшања здравствених и безбедносних перформанси се такође изражавају ОН&S политиком (Крстић, Анђелковић, 2013).

Планирање представља најзначајнију фазу ОН&S система управљања чијим се спровођењем омогућава вршење контроле од стране система и његово реаговање на променљиве захтеве. Идентификација опасности, процена ризика и управљање ризиком мора бити обухваћено планирањем, при чему организација мора да успостави процедуре помоћу којих се врши идентификација опасности, оцењивање ризика и примена неопходних мера управљања. Приликом планирања ОН&S система менаџмента, организација мора да разматра питања и констатације које је приказала у контексту организације, које се односе на заинтересоване стране, предмет подручја и примене ОН&S система менаџмента и да утврђује ризике и прилике који утичу на њено пословање. Ризици и прилике директно утичу на исход имплементираних ОН&S

система менаџмента, спречавање или редукацију нежељених ефеката и остваривање сталног побољшања. Када утврђује ризике и прилике организација мора да препозна ризике и прилике ОН&S система менаџмента и ризике и прилике које су у вези или имају утицај на ОН&S систем менаџмента. Процена ризика заснива се на идентификацији опасности, анализи ризика и оцени ризика, са циљем да се ризик контролише и сведе на најмањи могући ниво. Успостављањем контекста организације и адекватном комуникацијом свих учесника процеса, могуће је спровести мониторинг и праћење, као и извештавање руководства о стању ризика у организацији

По питању припреме и спровођења, руководство организације мора обезбедити расположиве ресурсе од важности за успостављање, одржавање и унапређење ОН&S система управљања, као и да дефинише задатке, додели одговорности, надлежности и делегира овлашћења у циљу олакшања ефикасности ОН&S управљања. Такође, овде се подразумева документовање и саопштавање задатака, одговорности, надлежности и овлашћења.

Сврха ОН&S система менаџмента је да обезбеђује оквир за управљање ОН&S ризицима и приликама. Циљ и предвиђени исходи ОН&S система менаџмента јесу спречавање повреда у вези са радом и нарушавања здравља радника и пружање безбедних и здравих радних места; стога је од суштинског значаја за организацију да елиминише опасности и сведе на најмању могућу меру ОН&S ризике предузимањем ефективних мера превенције и заштитних мера. Када организација примењује ове мере путем свог ОН&S система менаџмента, тада она тим мерама побољшава своје ОН&S перформансе. ОН&S систем менаџмента може да буде ефективнији и ефикаснији када се у раној фази предузимају мере које се односе на прилике за побољшавање ОН&S перформанси. Примењивање ОН&S система менаџмента омогућава организацији да управља својим ОН&S ризицима и да побољшава своје ОН&S перформансе. ОН&S систем менаџмента може да помогне организацији да испуњава законске захтеве и друге захтеве (*ISO 45001*).

У одређеним интервалима, највише руководство организације мора вршити преиспитивање система управљања безбедношћу и здрављем на раду, у циљу обезбеђења његове сталне прикладности, адекватности и ефикасности (*Живковић, 2011*).

Јасан стратешки приступ идентификацији ризика, контроли и смањењу нивоа негативних ефеката ризичних догађаја обезбеђен је путем квалитетног и стручног управљања ризицима. На овај начин, стварају се услови у којима је могуће дефинисати

приоритете и предузети одговарајуће мере у конкретном делу система у циљу смањења штете и губитака. Наравно, управљање ризиком носи и друге бенефите за организације као што су чување имовине, људских и материјалних ресурса и прихода. Управљање ризиком је често веома сложен процес који подразумева бројне мере и активности, за шта су развијене бројне методе и поступци.

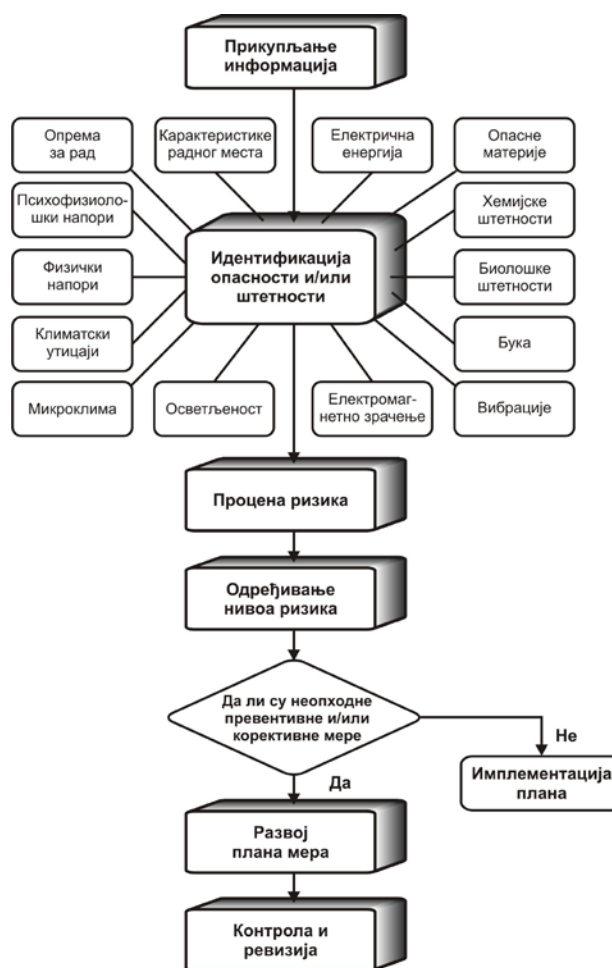
Цој наводи следеће фазе својствене приступу управљања ризиком:

- идентификација ризика која подразумева идентификацију опасности и ситуација које потенцијално могу довести до настанка штете и губитка;
- анализа ризика где се процењује обим ризика као последица нежељеног догађаја;
- контрола ризика што подразумева доношење одлука о адекватним мерама за смањење и контролу неприхватљивог ризика;
- имплементација и одржавање примењених мера у циљу њихове контроле и обезбеђења њихове ефикасности (Joy, 2004).

Имајући у виду да није могуће извршити елиминацију појаве опасности и/или штетности као ни произвести савршено ергономична средства рада која се не би кварила или отказивала, односно елиминисати у потпуности људске грешке и фактор човек током процеса рада, неопходно је изабрати организацију система радне средине која ће бити окарактерисана као она која уважава реалне могућности за појаву иницијалних фактора ризика и која би обухватала мере, поступке и средства помоћу којих је могуће спровести благовремено елиминисање услова и/или смањење последица реализације наведених иницијалних фактора ризика.

Спровођењем истраживања која су базирана на прикупљању информација на основу описа радног места, директним увидом у стање, мерењима и испитивањима фактора радне средине, чиме би се вршила процена професионалног ризика на радном месту, омогућило би се формирање сврсисходне базе за управљање ризиком у систему радне средине, односно професионалним ризиком. Уједно, било би омогућено и остваривање оптималних радних услова који, заправо, представљају циљеве система и то у условима иницирања ризичних догађаја тј. прекидањем узрочног ланца догађаја и у условима њихове реализације тј. предузимањем одговарајућих корективних акција (Крстић, Анђелковић, 2013).

Процес управљања професионалним ризиком представљен је на Слици 2.



Слика 2. Дијаграм тока управљања професионалним ризиком

Извор: Крстић, Анђелковић, 2013.

Веома је важно нагласити да само управљање професионалним ризиком не подразумева елиминацију ризика, већ смањење ризика који је својствен одређеном систему на ниво који се оцењује као прихватљив. Према томе, радно окружење ће се сматрати безбедним уколико је ризик система тог окружења прихватљив. У таквом окружењу, у одређеним условима функционисања, одржава се стање коме је својствена немогућност (у одређеном проценту вероватноће) настанка ризичних догађаја под утицајем опасности и штетности тј. њихових чинилаца.

Психофизиолошки напори могу проузроковати оштећење здравља радника који су им изложени и могу се јавити као последица изложености психосоцијалним ризицима на радном месту (нпр. неповољан ритам рада – рад на норму, рад са неуједначеним ритмом и сл., рад са поремећеним биоритмом – рад ноћу, продужени

рад и сл., рад са отежаним пријемом информација услед природе радног окружења итд.). С тим у вези, послодавац би требао спроводити превенцију стреса на раду или у вези са радом уз вршење процене ризика за психофизиолошке напоре на радним местима уз претходно утврђивање психосоцијалних ризика и идентификацију стресора.

Сматра се да се психосоцијалним ризицима и стресом на раду може управљати као и било којим другим ризицима за здравље и безбедност на радном месту (*Живковић, 2016*). Правилна процена психосоцијалних ризика кључан је елемент у успешном управљању психосоцијалним ризицима.

Први корак у успешном управљању психосоцијалним ризицима је њихова правовремена идентификација, као и идентификација оних радника или група радника који су под повећаним ризиком. Постојећи подаци о боловањима, повредама, флукуацији и здравственим проблемима радника могу помоћи у откривању проблематичних подручја унутар организације. Сакупљање информација о постојећим проблемима из психосоцијалног радног окружења може дати добар увид те подстаћи расправу о постојању психосоцијалних ризика унутар организације.

Процена психосоцијалних ризика најчешће се спроводи путем анкетирања радника о њиховом доживљају изложености овој врсти ризика на радном месту. Притом је важно водити рачуна о заштити анонимности радника како би добијени подаци заиста били ваљани и били одраз стварног стања у организацији. Проценом психосоцијалних ризика утврђује се који су ризици највише изражени те представљају ризик за здравље, повреде или смањену радну ефикасност (*WHO, 2007*).

Пре него што се одаберу превентивне мере, потребно је размотрити постојећи систем, пронаћи простор за увођење мера за уклањање и/или смањивање психосоцијалних ризика, тј. прикладних решења у реалним околностима. Препоручује се мањи број добро осмишљених и структурираних мера с јасно дефинисаним распоредом спровођења, роковима, циљевима и кључним особама за провођење и праћење. Приликом спровођења мера потребно је пратити напредак у остваривању постављених краткорочних циљева у односу на предвиђене рокове како би се установило одвијају ли се интервенције према планираном току. Повратне информације од стране радника у овој фази такође су од велике важности (*Nielsen et al. 2010*).

Евалуација мера односи се на оцењивање краткорочних и дугорочних исхода интервенција, односно промена у радним условима и процесима, здрављу и добробити,

боловањима, флукуацији и одсутности радника. Циљ евалуације је видети што функционише и што не функционише у одређеном организационом контексту.

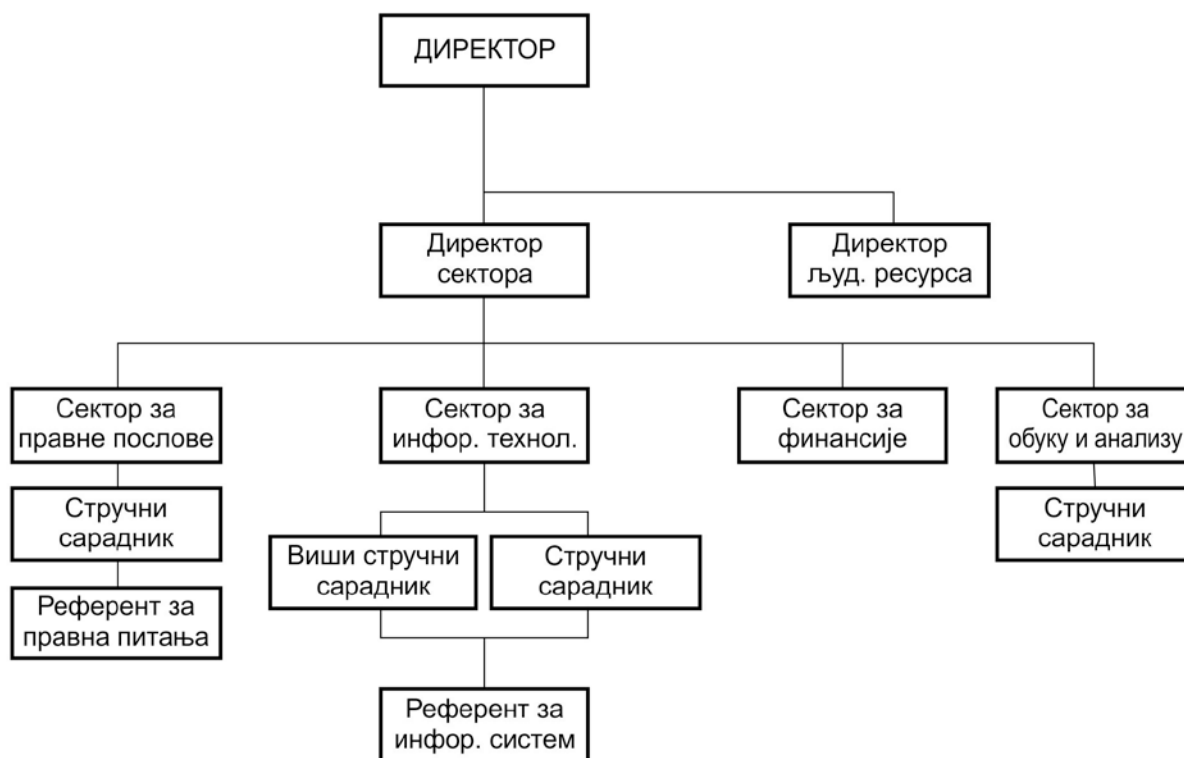
Најбољи начин упознавања са којим се проблемима радници суочавају подразумева директан контакт са радницима и разговор са њима. Постоје бројни стандардизовани алати за процену психолошких ризика који су једноставно употребљиви на великом броју радника те дају корисне информације о нивоима изражености психосоцијалних ризика на радном месту, као на пример Упитник за процену психосоцијалних ризика (*Magnavita, 2008; Potocka, 2012; Moncada et al., 2014*) и Чеклиста за превенцију стреса на раду (*ILO, 2012; Dekkers-Sánchez et al., 2015; Weigl et al. 2017*).

1.2.1. Примена стандарда OHSAS 45001

Да би се постигло ефективно управљање здрављем и безбедношћу на раду, неопходно је да функције, одговорности и овлашћења буду дефинисани, документовани и комуницирани, као и да се обезбеде адекватни ресурси за спровођење циљева здравља и безбедности на раду.

Полазну основу за дефинисање структуре система безбедности и здравља на раду представља организациона структура - *органиграм* установе или организације, сагледавање главних технолошких и радних процеса, потом идентификација опасности и штетности и процена ризика.

То је основа за дефинисање начина контроле ризика, одређивање мера за њихово отклањање или смањивање на најмању могућу меру, постављање циљева општих и посебних, праћење законске регулативе, посебно у условима када се донеси сет нових прописа. Важан део овог процеса су дефинисање кључне компетенције за безбедност и здравље на раду и идентификација стручњака у организацији и изван ње који су носиоци знања и вештина потребних за реализацију постављених циљева.



Слика 3. Организам

Извор: Прилагођено према: LAL Language Centres Careers, 2016.

У складу са упутством за примену стандарда ISO 45001, процес успостављања система здравља и безбедности на раду има свој ток, активности и дефинисане одговорности и овлашћења свих особа које извршавају дужности, а које су део система управљања здрављем и безбедношћу на раду.

Потребно је дефинисати одговорност за све учеснике у процесу реализације безбедности и здравља на раду. Притом, законом је дефинисана највиша одговорност послодавца и он се не ослобађа одговорности преношења задужења на остала лица.

Послодавац треба да дефинише и одговорности за:

- највише руководство и одреди представника руководства за безбедност и здравље на раду;
- линијски менаџмент на свим нивоима у организацији;
- запослене;
- оне који управљају здрављем и безбедности на раду;
- одговорна лица за обуку о здрављу и безбедности на раду;
- лица одговорна за опрему која је неопходна за реализацију здравља и безбедности на раду;

- запослене са квалификацијама - компетенцијама из области здравља и безбедности на раду;
- друге стручњаке из организације;
- представнике запослених за здравље и безбедност на раду и
- друге.

Организација треба да пренеси и промовише идеју да су безбедност и здравље на раду одговорности свих у организацији, а не само оних са дефинисаним дужностима управљања системом здравља и безбедности на раду.

Резултат је у дефинисању одговорности и овлашћења за безбедност и здравље на раду за све задужене запослене путем матрица одговорности, упознавању свих учесника са њиховим одговорностима и документовање улога/одговорности у оквиру упутстава, процедура, програма обуке и друго.

Захтеви са упутством за примену стандарда ISO 45001 – Систем управљања заштитом здравља и безбедношћу на раду односи се на:

1. Дефинисање одговорности највишег руководства

Дефинисање одговорности највишег руководства укључује дефинисање политике безбедности и здравља на раду организације и обезбеђење имплементације система управљања безбедношћу и здрављем на раду.

Законом није предвиђено именовање представника руководства с обзиром да се послодавац не ослобађа одговорности преношењем дужности на друго лице. Највише руководство организације одговорно је за успешност ОН&S система менаџмента и остваривање планираних циљева из ове области. Од највишег руководства се захтева да показује лидерство и посвећеност и да преузима крајњу одговорност за спречавање повреда на раду или нарушавања здравља, за елиминисање опасности и штетности и ОН&S ризика. Овај захтев стандарда истиче и укључивање запослених у доношењу одлука битних за ефикасно спровођење ОН&S система менаџмента. Запослени на свим хијерахијским нивоима треба да преузму одговорност за оне аспекте безбедности и здравља на раду којима они управљају. Захтев да организација именује представника руководства за ОН&S систем менаџмента више не постоји, замењен је захтевом да се делегирају задужења и овлашћења како би ОН&S систем менаџмента био усаглашен са стандардом ISO 45001 и да се о томе извештава највише руководство. Одговорности и

овлашћења могу се доделити једној или више особа, али је највише руководство и даље крајње одговорно за функционисање ОН&S система менаџмента. ОН&S систем менаџмента структуру учесника у радној организацији дели на руководеће и неруководеће кадрове, а као механизам деловања неруководећих кадрова истиче се представник радника и комисија за ОН&S систем менаџмента. Обзиром да законски и кадровски нормативи већ дефинишу сличне функције у смислу да је највише руководство директор или власник фирме, представник радника је лице за безбедност и здравље на раду, комисија за ОН&S систем менаџмента је одбор за безбедност и здравље на раду, препорука је да се ове одговорности и задужења препознају и интегришу како би систем менаџмента био ефикаснији, а вођење и одржавање докуменованих информација концизније

2. Документација улога одговорности

Одговорности и овлашћења за здравље и безбедност на раду треба да буду документована у форми која одговара организацији. То може укључити једну или више наведених форми, или алтернативу по избору организације:

- упутства за систем управљања здрављем и безбедности на раду;
- радне процедуре и описи задатака;
- опис посла;
- програм обуке.

Ако организација изабере да изда описе послова који покривају друге аспекте улога и одговорности запослених, онда одговорности за здравље и безбедност на раду морају бити инкорпориране у те описе послова.

3. Обавештавање о улогама у одговорностима

Одговорности и овлашћења за здравље и безбедност на раду се морају ефективно преносити свима на које утичу и то на свим нивоима организације. Ово треба да обезбеди да појединци разумеју подручја и повезаност различитих функција, као и канале који се користе за иницирање неке акције.

4. Ресурси

Руководство треба да обезбеди постојање адекватних ресурса за одржавање безбедног радног места, укључујући и опрему, људске ресурсе, експертизу и обуку.

Ресурси се сматрају адекватним ако су довољни да подрже програме и активности здравља и безбедности на раду, укључујући мерење и праћење учинака.

За организацију са успостављеним системом управљања здрављем и безбедношћу на раду, адекватност ресурса може бити у најмању руку делимично процењена упоређивањем планираних достигнућа циљева здравља и безбедности на раду са оствареним резултатима.

5. Посвећеност руководства

Руководство би требало да покажу видљиве доказе своје посвећености одржавања безбедности и здравља на раду. Начини доказивања могу укључити обилазак и проверу радних места, учешће у истрази несрећа, обезбеђивање ресурса у контексту корективних мера, састанке по питању здравља и безбедности на раду итд.

1.3. Процена ризика као елемент управљања професионалним ризиком

Процена професионалног ризика спроводи се у циљу утврђивања критичних места и тачака, односно стања и процеса у којима може доћи до угрожавања здравља радника на раду, са циљем предузимања одговарајућих мера за њихово елиминисање или смањење. У пракси су присутни различити приступи и методологије одређивања процене ризика, што зависи од циља и намене истраживања, расположивих информација, квантитативног или квалитативног приступа анализи и процени ризика.

Савет Европске заједнице (ЕЗ), на основу Споразума о оснивању Европске Економске Заједнице (ЕЕЗ), 1989. године донео је Директиву 89/391/ЕЕЗ, тј. општу директиву о увођењу мера за подстицање побољшавања безбедности и здравља на раду (*Official Journal of the European Communities, No. L 183/1*). Општа директива служи као основа за доношење посебних директива које обухватају све ризике у вези са безбедношћу и здрављу на раду на радним местима. Општа директива садржи опште принципе за спречавање опасности и уклањање ризика од повреда на раду и садржи принципе информисања, консултовања, балансираног учешћа и обуке радника и њихових представника. Мере за подстицање побољшавања безбедности и здравља на раду дате су у директиви као обавезе послодавца, радника и државе чланице ЕЗ.

Минимални захтеви за процену ризика садржани су у директивама ЕЕЗ. Из њихових ставова проистиче да свака држава може да прилагоди препоруке и методологију процене националном законодавству, законима и прописима. При томе је

обавеза послодаваца, радника и других субјеката придржавање процедура и поступака у процесу оцењивања и доношење мера на њиховом спровођењу.

Процена ризика има за циљ да омогући послодавцу да предузме неопходне мере како би заштитио здравље и обезбедио безбедност запослених. Поменуте мере подразумевају:

- превенцију професионалних болести и болести у вези са радом;
- информисање радника о опасностима и штетностима;
- оспособљавање запослених за рад у циљу смањења ризика;
- организацију и средства да се мере остваре у пракси.

У циљу превенције настанка опасних догађаја и њихових нежељених последица, неопходно је спровести све активности и мере које ће омогућити њихову контролу односно управљање ризиком. Стога је неопходно спровести:

- идентификацију опасности на радном месту и процену њихових последица;
- утврђивање потребних мера за заштиту на раду;
- избор адекватне опреме, опреме за рад, материје и енергије с обзиром на смањење и управљање ризиком;
- проверу ефикасности предузетих мера;
- утврђивање приоритета увођења мера и према потреби предузимање других мера;
- проверу и доказивање надлежним органима, радницима и њиховим представницима да су приликом вршења процене узети у обзир сви важни фактори везани за радни процес и да је процена ризика добро урађена, као и да о свему постоји уредна евиденција и одговарајућа документација;
- проверу да су, након извршене процене ризика, усвојене мере заштите на раду и методи рада допринели унапређењу безбедности на раду и заштити здравља радника.

По питању превенције психосоцијалних ризика, смањивање или уклањање психосоцијалних ризика у организацији је процес који захтева време и промене у радном окружењу, организацији рада, управљању и социјалној клими у организацији.

Процес промене може бити усмерен на организацију као целину, на радника или групе радника. Интервенције треба спроводити систематски и у сарадњи са радницима.

Примарно је потребно уклонити идентификоване психосоцијалне ризике како би се спречила појава стреса на радном месту. Уколико се ризици не могу уклонити, потребно је едуковати раднике и пружити им доступне изворе помоћи како би се оснажиле њихове способности суочавања са стресним ситуацијама. Ако упркос томе постоје радници који показују симптоме повезане са стресом на раду, потребно је пружити им стручну помоћ и подршку.

Превенција психосоцијалних ризика може бити примарна, секундарна и терцијарна.

Примарна превенција односи се на предузимање мера у организацији за уклањање извора стреса и стварање здравог радног места (*Cooper, Cartwright, 1997*). Након процене психосоцијалних ризика потребно је увести промене у радном окружењу и социјалној клими с циљем уклањања или смањивања нивоа ризика или изложености радника ризицима. Здраво психосоцијално радно окружење раднику пружа ослонац и подршку, снажнији осећај социјалне укључености, идентитета и статуса те прилику за професионални и лични развој. Примарна превенција често захтева време да би дала резултате обзиром на дужину трајања периода у коме се запослени прилагођавају новим радним праксама (*Randall, Nielsen, 2010*).

Секундарна превенција односи се на оснаживање радника за суочавање са психосоцијалним ризицима подучавањем нових знања и вештина. Уколико психосоцијалне ризике у радној околини није могуће у потпуности уклонити, потребно је повећати радникове капацитете за суочавање кроз едукације и тренинге (*Sutherland, Cooper, 2000*). Едукације и тренинзи могу бити усмерени на суочавање са стресом, на развој и унапређење комуникационих вештина, вештине решавања сукоба и вештине организације времена.

Терцијарна превенција односи се на пружање помоћи радницима који имају последице на физичко и психичко здравље због изложености психосоцијалним ризицима, односно онима који доживљавају негативне последице стреса на раду. Помоћ се може пружити у виду индивидуалног саветовања или у виду помоћи при повратку на посао.

За правилну процену и управљање психосоцијалним ризицима и стресом на раду, важно је да и радници буду укључени у утврђивање проблема те осмишљавање и спровођење мера. Радници и њихови представници најбоље разумеју проблеме који су

присутни на радном месту те је њихово укључивање кључно за успешно управљање ризицима и ефикасност превентивних мера. Саветовањем с радницима руководиоци подстичу отворен разговор о проблемима и изражавање забринутости те стварају атмосферу поверења што је одлична подлога за заједничку борбу против стреса на раду.

Ефикасност мера превенције је већа уколико:

- спровођење мера превенције је јасан и структуриран процес;
- радници су активно укључени у процес;
- постоји подршка унутар организације и вертикална комуникација;
- постоји подршка на секторском и националном нивоу (*Живковић, 2016*).

У организационом контексту, показало се да је ефикасност мера највећа уколико се комбинују мере примарне и секундарне превенције те оне усмерене на организацију као целину и на радника, односно групе радника који су због различитих околности погођени ризицима (*Giga et al., 2003*).

Имајући у виду напред изнето, може се констатовати да процес процене ризика представља основу целокупном приступу области безбедности и здравља на раду, имајући у виду и чињеницу да читав концепт безбедности и здравља на раду Европске уније обухвата прописивање мера превенције који се базира на процесу процене ризика за сваки идентификован ризик (*European Agency for Safety and Health at Work, 2002*). Наравно, у случају да се процена ризика не спроведе на одговарајући начин или комплетно изостане као процес, није за очекивати да ће се превентивне мере прописати и примењивати на потребним местима.

1.3.1. Методолошки поступак процене професионалног ризика

Процена професионалног ризика заснива се на анализи вероватноће настанка повреде на раду и њене тежине, оштећења здравља или обољења запосленог у вези са радом проузрокованих на радном месту и у радној околини. Процена ова вероватноће врши се на основу претходне анализе која обухвата фреквенцију и трајање изложености запослених опасностима и штетностима, вероватноће настанка опасног догађаја, као и техничке и друге могућности које се могу предузети у циљу њиховог избегавања или ограничења.

Наиме, на основу прикупљених података и препознатих, тј. утврђених опасности и штетности, као и на основу утврђене листе опасности и штетности у радној околини на сваком радном месту, процењивање ризика се врши избором и применом одговарајућих метода и то за сваку од препознатих тј. утврђених опасности и штетности на начин који подразумева њихово упоређивање са дозвољеним вредностима које су предвиђене прописима у области безбедности и здравља на раду, техничким прописима, стандардима и препорукама.

Методологија процене ризика обухвата следеће кораке:

1. опште податке о послодавцу;
2. опис технолошког и радног процеса, опис средстава за рад, и њихово груписање и опис средстава и опреме за личну заштиту на раду;
3. снимање организације рада;
4. препознавање и утврђивање опасности и штетности на радном месту и радној околини;
5. процењивање ризика у односу на опасности и штетности;
6. утврђивање начина и мера за отклањање, смањење или спречавање ризика;
7. закључак;
8. измене и допуне акта о процени ризика.

Поступак процене треба да обухвати следеће фазе: идентификација опасности; идентификација запослених који могу бити изложени опасности; процену опасности; процену о елиминацији ризика или њиховом смањењу увођењем мера заштите; одређивање приоритета предузимања мера; доношење плана о процени ризика обухвата све активности у организацији, у оквиру и ван редовног радног времена и сва радна места; могућности за отклањање ризика прекидом одређене активности или елиминацијом неког материјала и анализу последица након било које извршене промене.

Процену ризика потребно је спровести на свим радним местима. За све постојеће ризике на радном месту или некој делатности, у складу са стањем у организацији, препоручљиво је да се процена изведе одвојено, и то:

- опреме за рад и механичке опасности, укључујући и опасности заснованих на технологији управљања путем рачунара;

- материјала који се обрађују или користе у раду машина, на пример специјалних легура, течности за расхлађивање, итд., и евентуалних ризика по здравље;
- амбијенталних фактора (на пример: температура, брзина струјања ваздуха, влажност, бука, осветљеност);
- приступа радном месту;
- коришћења помоћних средстава, као што су машине за подизање и транспорт терета;
- специфичних технолошких процеса и поступака (на пример термичка обрада метала);
- безбедности у руковању електричним уређајима, апаратима и инсталацијама;
- других активности, као што су чишћење и одржавање;
- психолошких, социјалних и физичких фактора који доприносе изазивању стреса на радном месту;
- доношење одлуке о мерама које треба предузети за елиминисање или редуковање ризика, на основу познате и проверене праксе;
- приоритетно утврђивање свих ових мера.

У циљу спровођења процеса процене ризика послодавци треба да припреме, примене и редовно контролишу акциони план за отклањање и контролу ризика.

Прописи о заштити на раду разликују се од државе до државе. У неким земљама чланицама Европске уније постоје специфични закони, прописи и правилници о заштити, док у другима послодавци сами организују процену ризика у својим организацијама. Послодавац у малој или средњој организацији има одређене предности приликом вршења процене ризика. Те предности су: прецизније познавање опште организације и чињеница да су опасности у малим и средњим организацијама у великој мери познате и стварају ризике за које су мере заштите познате.

Управљање стресом није само морална обавеза и добро улагање за послодавце, већ је и правни приоритет одређен у Општој директиви 89/391/ЕЕЗ као и оквирним споразумима социјалних партнера на нивоу Европске уније. Наиме, на нивоу уније препозната је важност увођења мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на радном месту. Постављен је правни приоритет одређен Општом

директивом 89/391/ЕЕЗ о безбедности и заштити здравља на раду која се усмерава на подстицање увођења превентивних мера с циљем побољшања услова у радној околини како би се допринело безбедности и очувању здравља радника на радном месту.

Уз Општу директиву, донет је и низ појединачних директива усредсређених на посебне аспекте безбедности и здравља на раду, укључујући и психосоцијалне ризике и стрес на раду. Важан документ у овој области је и Оквирни споразум о стресу проузрокованом на радном месту (*OSHA, 2004*) европских социјалних партнера из 2004. године, а којем је у циљу да обезбеди послодавцима и радницима оквир за препознавање и спречавање или управљање проблемима стреса на радном месту. Оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на радном месту (*OSHA, 2007*) донет је 2007. године са циљем подизања свести о неприхватљивости узнемиравања и насиља на радном месту те пружа оквир активности за препознавање, спречавање и решавање проблема узнемиравања и насиља на радном месту.

Процена ризика радних места требало би да обавезно укључује и процену психосоцијалних ризика. У Црној Гори, на нивоу националног законодавства, Законом о заштити и здрављу на раду („Службени лист ЦГ“, бр. 34/2014) не прописују се обавезе послодаваца у вези са стресом на раду или у вези са радом као ни обавезе радника и њихових представника са циљем спречавања, уклањања или смањивања стреса на раду. Законом о раду („Службени лист ЦГ“, бр. 49/2008, 26/2009, 59/2011 и 66/2012) прописана је забрана сваког облика злостављања на радном месту тј. свако понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а има за циљ или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, док су забрана злостављања на радном месту, мере за спречавање злостављања, поступак заштите лица изложених злостављању, као и друга питања од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду и у вези са радом ближе уређени Законом о забрани злостављања на раду („Сл. лист ЦГ“, бр. 30/2012).

Послодавци у оквиру малих и средњих организација треба да буду свесни потребе допунских испитивања и процена када ступају у подуговорни однос или када ангажују неког у својству подуговарача. У том случају, главни послодавац (главни предузетник) и послодавац подуговарач треба блиско да сарађују у току процене ризика ради стицања увида у којој мери заједничке активности могу да угрозе здравље и безбедност њихових радника.

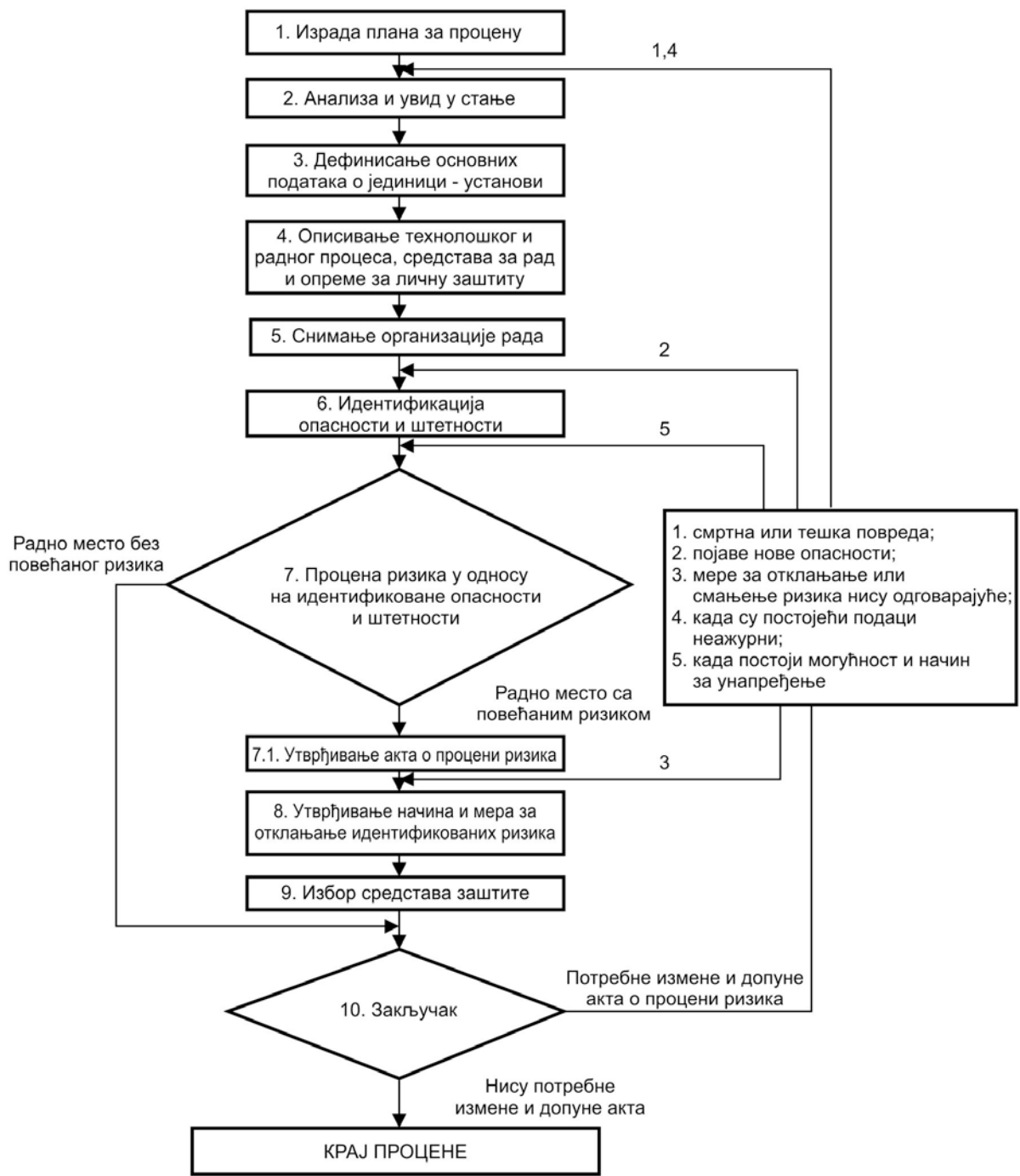
1.3.2. Алгоритам за процену професионалног ризика

Процена ризика подразумева да се сваки ризик посматра на два начина: као *вероватноћа* да је ризик реалан и *последице* проблема које су повезане са ризиком, уколико се ризик јави. Уз формалну анализу, процена ризика представља основу за успешно управљање ризицима у циљу њихове идентификације и сагледавања њихових последица, при чему су информације потребне за овај процес често доступне и могу се искористити применом одређених метода.

При спровођењу процена ризика, потребно је придржавати се следећег алгоритма:

1. Израда плана за процену ризика;
2. Прикупљање информација;
3. Идентификација опасности и штетности;
4. Идентификација запослених који су изложени ризицима;
5. Идентификација извора и утицаја опасности и штетности;
6. Процена ризика;
7. Могућности за елиминисање или смањивање нивоа ризика;
8. Планирање активности за отклањање или смањивање ризика и избор мера контроле;
9. Контрола спровођења уведених мера;
10. Утврђивање ефикасности примењених мера;
11. Формирање базе података о процени;
12. Ревизија (у случају увођења иновација или других промена)
 Процена још важи - Потребна је ревизија
 Нису потребне нове мере
13. Праћење плана процена ризика:
Почетак ← ДА : Да ли је дошло до промена : НЕ → Извештај

Пример алгоритма за процену професионалног ризика приказан је на наредној слици.



Слика 4. Пример алгоритма процене професионалног ризика

Извор: Novaković, Milojević, 2008.

Садржај и трајање сваке фазе зависи од конкретне ситуације на сваком радном месту (на пример: колики је број радника, који су материјали коришћени, какви су подаци о ранијим повредама и болестима, врсти опреме, делатности организације, карактеристикама радног места и специфичним ризицима).

При изради плана структурирања, прикупљања информација и идентификацији опасности и штетности потребно је обухватити сва радна места, дислоцирана радна места, привремена радна места и др. У објектима у којим се одвија производни процес, рад се може обављати:

- на бази устаљених поступака, као у случају рада на производној траци;
- на променљив начин, као у случају градилишта.

Имајући у виду напред изнето, процена ризика треба да се прилагоди различитим технолошким процесима. План процене ризика треба да садржи следеће задатке:

- покретање, организовање и координација процене ризика;
- именовање експертског тима за процену ризика;
- упознавање представника запослених о именовању лица која ће вршити процену ризика;
- пружање информација, организовање обуке, давање друге врсте потребне помоћи запосленима из организације задуженим за процену ризика;
- координација рада оцењивача ризика;
- укључивање чланова руководства организације у активности на процени ризика;
- утврђивање механизма ревизије и измене акта о процени ризика;
- мере превенције и заштите морају да буду у складу са резултатима процене;
- праћење мера превенције и заштите и вођење рачуна о њиховој ефикасности;
- информисање радника и/или њихових представника о закључцима процене и предузетим мерама.

Као што је напред речено, за процес анализе ризика предлажу се следеће активности: идентификација опасности, процена вероватноће појављивања и процена висине губитака, процена нивоа ризика, управљање ризиком и праћење, тј. мониторинг ризика (*Hallikas et al., 2004*). Од наведених, најважнија активност приликом процене

ризика јесте процена нивоа ризика (*Grassi et al., 2009*). С тим у вези, да би се извршила процена професионалног ризика на радном месту, неопходно је имати информације о:

- опасностима и штетностима које су идентификоване и утврђене и за које је познат начин манифестовања;
- коришћеним материјалима, врсти опреме и процесима рада;
- активностима у току производног процеса и организацији рада, као и начину употребе средстава током рада;
- врсти и трајању излагања опасностима (у одређеним случајевима указаће се потреба да се примене савремене технике мерења да би се доказало постојање извора опасности);
- потенцијалним последицама постојећих опасности и коришћеним мерама заштите;
- нормама и законским прописима о професионалним ризицима;
- провереној и доказаној пракси за процену ризика која није уређена законима и прописима (*Гроздановић, Стојиљковић, 2013*).

Ове врсте информација могу се прикупљати из следећих извора:

- из консултативних састанака са запосленима односно са представницима запослених као и интервјуисањем запослених;
- из техничких података о опреми, материјалима и супстанцама које се користе на радном месту;
- из научне и стручне литературе - ревија, часописа и база података;
- из документације, извештаја и смерница домаћих служби, института и надлежних органа (технолошке процедуре и приручници за рад);
- из правилника за рад на радном месту, упутстава и сл.;
- из података о праћењу ефикасности предузетих и допунских мера;
- из података здравствених служби (подаци о броју повреда на раду и професионалних болести);
- из правне регулативе и техничких стандарда;
- из прописа у области безбедности и здравља на раду.

Процену ризика организује менаџмент организације уз активно учешће и консултовање директора, чланова управе и запослених, односно представника

запослених. Сви учесници имају одређене активности у различитим фазама процене професионалног ризика. Процена ризика се односи на све запослене који учествују у радним процесима, као и лица која се затекну у радној околини, ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом.

1.3.3. Унапређење процене ризика

Процена ризика треба да се структурише на начин који ће узети у обзир све постојеће опасности. Након идентификације опасности и штетности и утврђивања нивоа ризика, основни циљ процене ризика, како је напред наведено, представља отклањање ризика, односно увођење мера којима је могуће елиминисати његове негативне последице.

Без обзира на резултате студија који се критички односе на процес процене ризика у реалном окружењу (*Reid, 1992; Stirling, 1998; Renn, 1998; Tickner, Kriebel, 2006; Michales, 2008*), неспорно је да ризик мора бити процењен, али и мора се радити на унапређењу и подизању нивоа квалитета спровођења процеса процене ризика. Наиме, наведене студије разматрају питање објективности приликом процене обзиром на постојање могућности субјективног „оптерећења“ током вршења самог процеса при чему постоји могућност да неки ризици не буду узети у разматрање или се потцене, што може имати озбиљне последице (*Reid, 1992*). Такође, у ситуацији када сазнања о вероватноћи настанка и последицама нежељеног и непланираног догађаја нису на прихватљивом нивоу, процена ризика се може окарактерисати као нерационална, ненаучног карактера и са великом вероватноћом да је спроведена на неодговарајући начин (*Stirling, 1998*). Поред тога, идентификација ризика, као и процена и управљање ризицима не смеју бити базирани искључиво на анализи ризика техничке природе, већ морају узети у обзир све остале аспекте конкретног пословно-производног система (*Renn, 1998*).

У литератури се често наводе и конкретни предлози на унапређење процеса процене ризика. Тако на пример, Авен наводи постојање три фактора који су кључни за унапређење процеса процене ризика (*Aven, 2011*). Сходно његовом мишљењу, неопходно је ојачати научну базу и приступ процени ризика, процена ризика би требало да омогући добијање много шире слике о постојећим ризицима и бољег увида у њих, посматрано са аспекта њихове класификације и, принципи упозорења и

предострожности требало би бити посматрани као рационални прилаз управљању ризицима.

Узимајући у обзир наведене критике и сугестије за унапређење процеса процене ризика, треба констатовати да, свеобухватно посматрано, управљање ризиком не треба бити схваћено као концепт који се базира на добијању и манипулацији резултатима већ као начин да се обезбеди доношење одлука и усвајање и спровођење мера адекватних за вишедимензиону процену ризика која сагледава све аспекте одређеног пословно-производног система.

1.4. Надзор и контрола ризика

Појам надзор односи се на прикупљање података помоћу адекватних система посматрања о свим врстама стања једног или више процеса у организацији. Код надзора ризика важно је обезбедити да стање ризика буде на истом или нижем нивоу од оног који је процењен. У случају да се догоди да ризик пређе горњу границу пројектованог нивоа, неопходно је извршити промену планираних активности са циљем да се конкретни ризик сведе на прихватљив ниво.

Имајући наведено у виду, потребно је вршити континуиран надзор над ефикасношћу мера које се спроводе са циљем смањења нивоа ризика и њиховог утицаја на његово кретање. Притом, адекватан надзор ризика подразумева постојање конкретних формалних и неформалних поступака које у складу са категоријом ризика и карактеристичних потребама и одговорностима може спроводити руководство организације, интерна ревизија или лица одговорна за надзор ефикасности примењених мера.

Контрола ризика подразумева надзирање и регулисање процеса према дефинисаним и одређеним смерницама и нормама. Систем надзора ризика подразумева идентификацију и праћења нивоа препознатих ризика и контроле ризичних појава у појединим функцијама. У случају повећања нивоа ризика, неопходно је интензивирати интерне контролне поступке и анализирати поступак примене алтернативне стратегије или мера које су у вези са одређеном ризичном појавом.

1.5. Законска регулатива као елемент управљања професионалним ризиком

При формулисању основних процеса у области безбедности и здравља на раду организације пошло се од Закона и пратећих прописа, а потом од међународних стандарда. Свака организација има и своје специфичности, што значи да ће процесе који произлазе из њих дефинисати на себи својствен начин. Основно полазиште и прву групу процеса чине они, у Закону о заштити и здрављу на раду означени као Организовање послова заштите и здравља на раду код послодавца, што је регулисано члановима 38 до 49. Другу групу чини значајан број процеса, послова, задатака и активности, који су регулисани другим члановима Закона или подзаконским прописима. Трећа група су процеси, послови, задаци, активности и пратећа документа који су предложени, имајући у виду међународне стандарде и/или друга документа (политика, визија, мисија, циљеви, стратегија и друго). Они треба да буду олакшица за формирање или унапређење система безбедности и здравља на раду организације.

Систем заштите на раду у Републици Црној Гори уређен је Законом о заштити и здрављу на раду, подзаконским и другим прописима у области рада и заштите на раду. За доношење ових законодавних докумената примењени су захтеви из Директиве 89/391, других директива које су донете на основу ове директиве као и захтевима конвенција МОР-а. Основни оквири уређивања црногорског система заштите на раду подразумевају:

- укључивање свих учесника у систем заштите на раду; запослених и њихових представника, послодавца, синдиката, државних органа, невладиних организација, образовних установа, научних институција, и др.;
- усаглашавање домаће нормативно стандардизационе регулативе са међународном и европском;
- дефинисање финансијских и буџетских ресурса за одрживост система заштите на раду;
- институционално организовање у циљу спровођења активности у области заштите на раду на ниво државних органа, као и на нивоу привредних друштава;
- одговорност послодавца и запослених за безбедност и заштиту на раду;

- превенција, примена мера заштите у циљу спречавања повреда на раду, професионалних болести и болести у вези са радом на бази процене професионалног ризика;
- одрживост унапређењем квалитета и нивоа знања људских ресурса на остваривању задатог нивоа квалитета рада и постављених циљева применом минималних улагања и трошкова.

Законом о заштити и здрављу на раду уређено је спровођење заштите и здравља на раду за све категорије запослених и других лица која су по било ком основу ангажована у радном процесу и без обзира о ком се својинском односу ради - за лица која су радно ангажована и која активно учествују у радним процесима, лица која обављају рад код послодавца ради оспособљавања, лица која по било ком правном основу обавља рад за послодавца, као и за лица која су по било ком правном основу присутна у радном процесу код послодавца.

Поред Закона о заштити и здрављу на раду, материју заштите на раду регулишу колективни уговори (општи, грански и појединачни) и бројна подзаконска акта, тј. правилници из области заштите на раду:

- Правилник о заштити и здрављу на радном мјесту ("*Службени лист ЦГ*", бр. 40/15)
- Правилник о начину и поступку процјене ризика на радном мјесту ("*Службени лист РЦГ*", бр. 43/07, "*Службени лист Црне Горе*" бр. 014/14)
- Правилник о начину и поступку оспособљавања запослених за безбједан рад ("*Службени лист РЦГ*", бр. 57/06)
- Правилник о поступку и роковима за вршење периодичних прегледа и испитивања средстава за рад, средстава и опреме личне заштите на раду и услова радне средине ("*Службени лист РЦГ*", бр. 71/05)
- Правилник о мјерама заштите и здравља на раду од ризика изложености вибрацијама ("*Службени лист ЦГ*", бр. 24/16)
- Правилник о мјерама заштите и здравља на раду при коришћењу опреме са екранима ("*Службени лист ЦГ*", бр. 16/16)
- Правилник о употреби средстава и опреме личне заштите на раду ("*Службени лист ЦГ*", бр. 40/15)

- Правилник о мјерама заштите приликом ручног преношења терета ("Службени лист ЦГ", бр. 29/15)
- Правилник о мјерама заштите приликом употребе средстава за рад ("Службени лист ЦГ", бр. 27/15)
- Правилник о знаковима за заштиту и здравље на раду ("Службени лист ЦГ", бр. 24/15)
- Правилник о полагању стручног испита за лица која се баве пословима заштите на раду ("Службени лист РЦГ", бр. 67/05)
- Правилник о условима које мора да испуњава правно или физичко лице за обављање стручних послова из заштите на раду и о поступку за утврђивање испуњености тих услова ("Службени лист РЦГ", бр. 67/05)
- Правилник о вођењу евиденција из области заштите на раду ("Службени лист РЦГ", бр. 67/05)
- Правилник о начину вођења регистра овлашћених организација за обављање послова заштите на раду ("Службени лист РЦГ", бр. 67/05)
- Правилник о питањима из заштите на раду која треба уредити уговором о раду ("Службени лист РЦГ", бр. 67/05)
- Правилник о садржају елабората о уређењу градилишта ("Службени лист РЦГ", бр. 4/99)
- Правилник о садржини и начину издавања извјештаја о повреди на раду ("Службени лист РЦГ", бр. 18/93)
- Правилник о мјерама и нормативима заштите на раду од буке у радним просторијама ("Службени лист СФРЈ", бр. 21/92)
- Правилник о заштити на раду при утовару и истовару терета ("Службени лист СРЦГ", бр. 13/88)
- Правилник о посебним мјерама заштите на раду у жељезницама ("Службени лист СРЦГ", бр. 11/88)
- Правилник о посебним мјерама заштите на раду при механичкој преради и обради дрвета и сличних материјала ("Службени лист СРЦГ", бр. 9/88)
- Правилник о општим мјерама заштите на раду од опасног дејства електричне струје у објектима намијењеним за рад у радним просторијама и на радилиштима ("Службени лист СРЦГ", бр. 6/86)

- Правилник о обезбјеђењу средстава, исхране и превоза радника од мјеста смјештаја до мјеста рада и назад ("*Службени лист СРЦГ*", бр. 5/86)
- Правилник о начину и поступку претходних и периодичних специјалистичких љекарских прегледа радника ("*Службени лист СРЦГ*", бр. 25/80)
- Правилник о опреми и поступку за пружање прве помоћи и организовању службе спасавања у случају незгоде на раду ("*Службени лист СФРЈ*", бр. 21/71)
- Правилник о посебним мјерама заштите на раду при изради експлозива и барута и манипулисању експлозивима и барутима ("*Службени лист СФРЈ*", бр. 55/69)

2. МОТИВАЦИЈА ЗА ЗАШТИТУ НА РАДУ

За човека је карактеристично да се руководи бројним мотивима, као и да већи број потреба усмеравају његову активност. Према томе, фокус човекових делатности и њихова покретачка снага су управо комплексан спој фактора које заједно чине сви покретачи. У настојању да се добије одговор на питање због чега се индивидуа понаша на конкретан начин у одређеној ситуацији а не другачије, потребно је бавити се анализом мотива као саставних делова сваке личности. Неопходно је, такође, и одредити мотиве понашања које се карактерише намерним кршењем правила и излагању великој опасности, а све у циљу разумевања узрока који покрећу здраве особе на овакве поступке. Истраживање практичних начина за отклањање или смањење дејстава фактора који проузрокују нежељене мотивације, могуће је путем идентификације објективних подстицаја из радне средине.

2.1. Дефинисање мотивације за заштиту на раду

Мотивација се одређује као процес покретања активности човека, њеног усмеравања на одређене објекте и регулисања активности ради постизања одређених циљева. Мотивација представља психолошку особеност људи која утиче на степен преданости индивидуе у обављању конкретног посла или активности (*Vidaković, 2012*). Мотивација се одређује као сила која јача понашање, одређује пут понашању и изазива тенденцију да се то понашање настави (*Bartol, Martin, 1998*). Сарасвати објашњава појам мотивације као спремност да се покаже висок ниво напора усмерен ка циљевима организације, уз способност испуњења индивидуалних потреба (*Saraswathi, 2011*). Мотивација запослених представља једну од важних политика менаџера да повећају ефикасност управљања послом међу запосленима у организацији (*Shadare, Hammed, 2009*). Мотивација се састоји од фактора који изазивају, каналишу и подржавају људско понашање у жељеном правцу (*Jelić, 2005*). Бројне дефиниције мотивације у литератури имају одређене сличности које се огледају у томе да индивидуална мотивација започиње жељом за достигнућем нечег одређеног, наставља се физичком акцијом, а потом менталном потврдом испуњења жеља (*Yusoff et al., 2013*).

Мотивација за заштиту на раду се често посматра из перспективе вредности и очекивања у смислу да мотивација за безбедним радом зависи од ставова и вредности у вези са безбедношћу (*Ford, Tetrick, 2008*). Теоријски модел мотивације за заштитом

Роџерса описује мотивацију за заштиту на раду као директну функцију мотивације запосленог да заштити себе (*Rogers, 1975*). Ова мотивација подразумева сагледавање осетљивости на повреде, озбиљности последица од повређивања, ефикасности мера за спречавање настанка ризика од повреда, сагледавање разлога за непридржавање прописаних мера и процедура процеса рада итд.

Мотивација за заштиту на раду је концептуализована као оријентисана ка циљу и управо сам процес имплицитног постављења циља и његовог постизања покреће мотивацију за заштиту на раду да буде главни предуслов безбедног понашања. Другим речима, мотивацију за заштиту на раду је најбоље схватити као скуп вредности, ставова и циљева које радници користе да „сачине“ своју мотивацију за праксом и понашањем у вези са заштитом на раду.

Мотивација за заштиту на раду одређује се као спремност појединца да уложи напор и прихвати безбедно понашање и очекиване исходе који су у вези са таквим понашањем (*Neal, Griffin, 2006*). Одавде следи да постоји узрочна веза између мотивације за заштиту на раду и понашања – што је јача мотивација међу запосленима, то су спремнији да примењују безбедна понашања (*Chen, Chen, 2014*). Према томе, мотивација за заштиту на раду је од суштинског значаја за стварање безбедног радног окружења (*Helander, 1991*). Други аутори одређују мотивацију за заштиту на раду као индивидуалне факторе који иницирају, каналишу и одржавају понашање за постизање одређеног циља – безбедног понашања на раду (*Weiner, 1992; Ajzen et al., 2009*).

Сврха мотивације за заштиту на раду је спречавање повреда и несрећа применом научних принципа и процедура. Ова врста мотивације утиче на поштовање безбедносних процедура и обезбеђује безбедност појединцу и организацији (*Ying et al., 2012*).

Бројна истраживања истичу ефекат мотивације за заштиту на раду на стопу повреда и несрећа и њихови резултати указују на то да организације могу утицати на запослене који се не понашају у складу са прописаним правилима и процедурама за безбедан рад и директно и индиректно на тај начин што ће утицати на њихову мотивацију за заштиту на раду (*Neal, Griffin, 2006; Christian et al., 2009; Vinodkumar, Bhasi, 2010*). Зохар наводи да мотивација за заштиту на раду може утицати на небезбедно понашање током рада и последично, на повреде и несреће на раду (*Zohar, 2012*).

Истраживања показују да су различити аспекти, као што су циљеви, лидерство, безбедносна клима, партиципација запослених у неформалним активностима у вези са

заштитом на раду (разговор са колегама по питањима заштите) и повиновање стандардима и прописаним нормама у циљу одржавања безбедности на раду (поштовање радних процедура и коришћење заштитне опреме) повезани са мотивацијом за заштиту на раду (*Neal et al., 2000; Neal, Griffin, 2006; Hedlund et al., 2010; Griffin, Hu, 2013*). Студије доказују да је понашање запослених по питању безбедности у великој мери условљено њиховом мотивацијом за заштиту на раду (*Christian et al., 2009; Neal, Griffin, 2006; Griffin, Neal, 2000*).

Студије која су проучавале везу лидерства и мотивације за заштитом на раду доказале су постојање њихове међусобне повезаности (*Andriessen, 1978; Hedlund et al., 2010; Hedlund et al., 2016*), при чему повезаност запосленог са менаџментом компаније у виду разговора о безбедности или заинтересованости за мишљење запосленог по питањима у вези са безбедним радом доводе до појачања мотивације за заштиту на раду и охрабрења безбедног понашања запослених (*Leung et al., 2004; Clarke, 2006; Che Hassan, 2007*).

Лидерство се може посматрати као полазна тачка за мотивацију за заштиту на раду. Менаџмент је одговоран за постављање циљева, обезбеђивање безбедног радног окружења, мотивисање запослених и стварање ефикасне линије комуникације у целој организацији. Поред тога, менаџмент је одговоран за давање доброг примера у вези са придржавањем заштитних мера и безбедности уопште и тиме омогућава стварање и одржавање повољне безбедносне климе. То имплицира да менаџери требају водити личним примером како би се осигурало да сви запослени имају довољно знања о прописима који се тичу заштите на раду и безбедности радног окружења. Такође, ово укључује и имплементацију забринутости за безбедност као сталног фактора у свакодневном раду. Према томе, менаџмент је одговоран за успостављање јасних и конкретних али достижних циљева заштите и безбедности у организацији.

Из перспективе запослених, повољна безбедносна клима подразумева да свако мора да преузме сопствену одговорност за рад на безбедан начин и да запослени помажу једни другима да обаве посао и задатке безбедно и у складу са мерама заштите. Другим речима, термин безбедносна клима се односи на поступке, праксу и перцепцију политике на радном месту, што је у великој мери односи на мотивацију за заштиту на раду на индивидуалном нивоу.

Доступна литература која се бави тематиком мотивације за заштиту на раду у већој мери обрађује теме које се тичу изналагања адекватног подстицаја усмереног ка усклађивању психофизичких могућности, жеља и очекивања одређеног лица са

захтевима и карактеристикама радне ситуације, све на основу постојећих сазнања и емпиријских истраживања. У далеко мањој мери је доступна литература која се тиче адаптивности и задовољењу индивидуе и креирању услова који су усмерени ка безбедности запослених и оптималној ефикасности самог процеса рада (*Miljković, 1985; Kuiper, 1987; Stojanović, Zdravković, 2002; Zdravković, Stojanović, 2002; Stojanović et al., 2003; Живковић, 2008*).

Често, обимни прописи који се односе на радно окружење могу да наметну бројне обавезе послодавцу. То има за последицу да је обично тешко спроводити све предвиђене мере и одредбе, поготово у случају малих и средњих предузећа због недостатка знања, перцепције превеликог утрошка времена или мањка финансијских средстава. Други разлог због којег се прописи који важе унутар радног окружења не поштују и због којег настају повреде и несреће на радном месту јесте недостатак мотивације у вези са питањима безбедности, тј. у вези са заштитом на раду. Тако на пример, истраживање које су спровели Квон и Ким недвосмислено наводи на закључак да мотивација често изостаје приликом спровођења здравствених и безбедносних мера у организацији (*Kwon, Kim, 2013*).

Према наводима Деџоја, постоје два главна психолошка приступа побољшању заштите на раду – први, безбедносне иницијативе засноване на понашању и други, стратегије безбедносне културе (*Dejoy, 2005*). Оба приступа имају за циљ побољшање мотивације за заштиту на раду и безбедан рад; Међутим, ова два приступа се заснивају на различитим филозофским приступима о најбољем начину да се запослени мотивишу да примењују мере заштите и обављају радне активности на безбедан начин. Безбедносне иницијативе засноване на понашању углавном су фокусиране на мотивисање запослених кроз разне могућности (нпр. награде и стимулације), док је развијање позитивне безбедносне културе више засновано на вредности и усмерено је на подстицање запослених да усвоје и прихвате конкретне вредности заштите на раду. Обзиром да су оба приступа ефикасна у побољшању заштите на раду, може се закључити да постоје различите облици мотивације за заштиту на раду - један тип мотивације која је вођена спољним награђивањем (или кажњавањем) и друга која је заснована на релативном значају који запослени даје заштити на раду.

2.1.1. Облици мотивације за заштиту на раду

За обављање одређених послова, мотивација може проистећи из задовољства у обављању конкретних активности. На обављање неких активности, човек је подстакнут и вођен унутрашњом или интринзичном мотивацијом. У другим случајевима, мотивација за спровођење конкретних радњи и активности може се налазити у спољним подстицајима (заради, побољшању материјалног положаја, итд.) у којем случају кажемо да су људи подстакнути спољном или екстринзичном мотивацијом. Сходно наведеном, интринзична мотивација се дефинише као чињење неке активности за њено инхерентно задовољење пре него остварења неког повољног исхода. Ова врста мотивације може се одвојити од екстринзичне мотивације, који се односи на чињење које је увек повезано са спровођењем активности у циљу постизања одређеног исхода (Ryan, Deci, 2000).

Основни облици мотивације могу се пројектовати и на мотивацију за заштиту на раду. Интринзична мотивација за заштиту на раду укључује перцепцију појединца о значају ресурса, консултативних разговора, партиципације и покретања иницијатива у организацијама као и унапређења заштите на раду. Екстринзична мотивација може да утиче на унутрашњу мотивацију, на пример, када запослени примају конструктивну и позитивну повратну информацију (фидбек) од менаџмента, стварајући унутрашњу мотивацију. Лидер може да подржи и препознају побољшања међу запосленима стварањем осећаја постигнућа и припадности организацији, који такође може довести до унутрашње мотивације (Kotter, 2001). Насупрот томе, награђивање у новцу може смањити унутрашњу мотивацију (Deci, 1971).

Радник не може бити искључиво интринзично мотивисан за заштиту на раду и задатке које обавља обзиром да ни једна индивидуа не може бити вођена искључиво интринзичном мотивацијом. С тим у вези, у циљу потпуног разумевања хетерогености и утицаја мотива на раднике да примењују заштитне мере током рада, неопходно је подобно анализирати и објаснити утицаје спољашњих фактора под чијим дејством настаје екстринзични облик мотивације за заштиту на раду.

Поред интринзичне и екстринзичне мотивације за заштиту на раду, подједнако је важно утврдити и направити разлику између контролисане и аутономне мотивације за заштиту на раду. Први облик представља осећање потребе тј. неопходности да се примењују заштитне мере или размишљања да би *требало* да се ради на безбедан начин уз поштовање прописаних мера заштите на раду (Gagné, Deci, 2005). Због тога,

понашање у вези са безбедношћу на раду које се јавља из контролисане мотивације последица је чињенице да се запослени осећа примораним да тако поступа. Притисак на запосленог да се понашања у складу са безбедносним нормама може доћи од стране друге индивидуе (нпр. супервизор, менаџер), групе (нпр. организација), друштва (нпр. доношење Закона о заштити и здрављу на раду), или од самих појединаца. Зато, оваква контролисана мотивација се може окарактерисати као притисак од споља (спољашња мотивација за заштиту на раду) или унутрашњи притисак (интројектован тип мотивације) за примену мера заштите на раду.

Интројектована мотивација за заштиту на раду подстиче на примену заштитних мера јер се запослени *осећа примораним* да тако поступа али се ово осећање јавља изнутра, долази из самог запосленог а не од стране другог лица или групе. Унутрашњи притисак за понашањем у складу са безбедносним нормама код већине индивидуа се доживљава као осећај кривице или срама (*Deci, Ryan, 2000*). На пример, запослени може бити мотивисан да носи и користи свој безбедносни појас када ради на висини, али не зато што ће добити награду или похвалу за то, већ зато што би се осећао кривим и било би га срамота ако не носи безбедносни појас. Запослени, такође, може да буде интројектовано мотивисан за примену мера заштите на раду обзиром да му је самопоштовање условљено тиме да буде радник који се придржава безбедносних процедура и правила.

Аутономна мотивација за заштиту на раду може резултирати из спољашњих и унутрашњих разлога за примену заштитних мера током рада. Запослени који су аутономно мотивисани за примену заштитних мера самоиницијативно и самостално их примењују јер их сматрају усклађеним са њиховим личним вредностима и интересима. Као резултат, понашање аутономно мотивисаних запослених је усмерено и одређено од стране саме индивидуе и према томе, требало би да се доследно примењује.

Код овог типа мотивације, треба поменути и идентификовану мотивацију за заштиту на раду која је својствена запосленима који су мотивисани да се укључе и примењују мере заштите на раду јер сматрају да је безбедна радна средина важна и прихватају да је придржавање заштитних мера неопходно да би постигли свој циљ – безбедно радно окружење. На пример, група радника која дође на ново градилиште и одмах започне са спровођењем процене опасности пре почетка рада, радници то чине из разлога јер сматрају да такве процене дају корисне информације које чине да градилиште буде безбедније место за рад. Ако запослени врше процену опасности јер вреднују информације које су добијене посредством активности, њихова мотивација је

и даље вођења спољашњим утицајима јер обављају конкретну активност да би обезбедили конкретан исход. Међутим, код запослених који су установили и прихватили вредност исхода, њихово понашање ће бити аутономно и самоуправљајуће.

2.1.2. Мотиви и мотивација

Мотиви представљају покретачке снаге које изазивају активности човека, које ту активност усмеравају и њоме управљају (Rot, 1983). Мотиви се одређују и као подстицајни разлози или побуде за неко деловање и могу бити органски или психолошки фактори који покрећу људе на одређено понашање у сврху постизања одређених циљева. С тим у вези, мотивација представља процес, док је мотив психолошки узрок деловања.

Систем различитих мера који доприносе стварању мотива радне активности и заштите на раду код запослених употребљава се у циљу повећања успешности у раду и за заштиту свих елемената производног рада. Томашевски је анализом главних мотива у радној активности закључио да се у раду јавља следећих пет главних мотива (Томашевский, 1971):

- мотив користи;
- мотив сигурности;
- мотив удобности;
- мотив задовољства;
- мотив нивелисања.

Мотив користи садржан је у награђивању, тј. добијању награде за радне резултате. У овај појам спадају и корист материјалне природе (плата, премије) и корист социјалног карактера (самопоуздање, признавање личности, престиж). Снагу мотива користи појачавају постојање јавно наглашене везе између стварних радних резултата и за то добијене користи (Томашевский, 1971). Овде је битно нагласити да је раднике неопходно на време и систематски информисати о постигнутим резултатима њиховог рада.

Мотив сигурности садржан је у избегавању опасности које се могу јавити током рада. Избегавање опасности не огледа се само у избегавању физичких повреда које могу лоше утицати на здравље и живот запосленог, већ и у избегавању опасности

материјалне природе и опасности друштвеног карактера, тј. оштећење средстава рада, сменом са дужности, падом вредновања, итд. у првом, односно падом поштовања, губљењем ауторитета и сл. у другом случају. Томашевски такође наглашава постојање принципијелне разлике између психолошких и физиолошких механизма позитивне мотивације, односно настојања да се постигне нешто (на пример, освоји премија), а уједно нешто избегне (на пример, изгуби премија) (*Томашевский, 1971*).

Мотиви удобности огледа се у настојању одабира лакшег начина и метода реализације задатака који подразумева мање изгубљене енергије и психолошког напрезања. Међутим, начини извршавања задатака који се објективно сматрају најједноставнијим не сматрају се као лакши већ они за чије спровођење постоје стечене навике код одређене индивидуе. Као најпожељније се најчешће јављају методе којима радник најбоље влада. Поступања током процеса рада и елементи рада који су у супротности са стеченим навикама запосленог и који изискују вишак труда или изгледају сувишним карактеришу се као неудобни. Класичан пример за овакву ситуацију јесте употреба средстава индивидуалне личне заштите које раднику може да и уопште не смета а без кога се, према мишљењу запосленог, може радити и које се доживљава као неудобно или ометајуће (*Томашевский, 1971*).

Мотив задовољства испољава се у задовољству радника резултатима рада и током процеса рада и може се јавити одмах након постигнутог резултата или се може доживети кроз допринос одређеног резултата у достизању даљег циља. Овде се намеће закључак да је манифестација мотива задовољства условљена од критеријума вредновања, наклоности и интереса радника. У случајевима када професија корелира са усмереношћу радника, тј. када му се показује као питање престижа, мотив задовољства може бити посебно јак (*Томашевский, 1971*).

Мотив „нивелисања“ манифестује се у настојању да се делује на начин прихваћен у конкретној радној групи са тежњом да се не буде гори од других. Мотив уважавања мишљења сарадника потиче од људима својственог стремљења да се прикључе мишљењу околине, од схватања да околина нешто очекује од њих и јавља се, углавном, као продукт самог колективног рада (*Томашевский, 1971*).

Иако су наведени мотиви присутни у радној активности сваког запосленог, у већој или мањој мери, улога и значај сваког од њих није једнака у свеукупној радној мотивацији код сваког радника. Свака индивидуа, наиме, окарактерисана је постојањем специфичне, својствене хијерархије мотива која карактерише личност и која одређује и наводи ка конкретној активности.

Анализа људског понашања за време рада захтева одређивање примарног мотива, његов интензитет као и моћ осталих, подређених мотива који подстичу на рад. Одређивање примарног мотива и његовог интензитета, као и разлога његове доминантности у односе на остале мотиве захтева анализу критеријума за вредновање личности односно одредити објективне услове где се врши манифестација овакве мотивације. Међутим, на снагу мотивације непосредно утичу бројне објективне законитости.

Као оправдано, поставља се питање да ли је мотивација за заштиту на раду по својој природи аутохтона или представља компоненту мотива сигурности?

Сходно Масловљевој теорији хијерархије мотива (*Maslov, 1982*), након биолошких потреба, примат у задовољењу има мотив сигурности, чија је функција организовање понашања и ангажовање способности организма. Биолошки мотиви и мотив сигурности представљају мотиве нижег реда. Ова концепција посматра комплетан организам као механизам усмерен на тражење сигурности који се огледа у настојању одржавања непромењене ситуације која гарантује задовољење битних мотива за конкретну индивидуу.

Потреба за сигурношћу се испољава у следећим циљевима:

- да ће бити обезбеђене све биолошке потребе појединца, а пре свега средства потребна за одржање егзистенције;
- да ће очувати свој положај и углед у друштву и да ће бити третиран као пуноправни члан друштва;
- да ће задовољити своје различите психолошке и социјалне потребе као што су естетске, потребе за сазнањем и др. (*Rot, 1983*).

Карактеристике средине у којој човек живи и ради снажно утичу на начин задовољења човекових потреба. На трансформацију мотива утичу како биолошки услови развоја тако и социјалне околности. С тим у вези, Алпорт је поставио теорију функционалне аутономије мотива (*Allport, 1937*). Сходно овој теорији, у развоју и трансформацији мотива постоји историјски, али не и функционални континуитет. Алпортова теорија детерминише два нивоа функционалне аутономије.

Први је „персеверативна функционална аутономија“ и заснована је на неуролошким механизмима, а други је „самосвојна функционална аутономија“ којом аутор објашњава више, тзв. зреле форме мотивације. Не упуштајући се у детаљну

разраду „самосвојне функционалне аутономије“ према којој су организујући фактори човековог понашања слика о себи и животна филозофија појединца, сматра се да је могуће парафразирати илустрацију коју аутор наводи ради објашњења своје поставке: радник који се запосли у одређеној фабрици, без велике жеље за бављењем послом који му је одређен, касније заволи баш тај посао и са страшћу му се посвети читав живот (*Живковић, 2008*).

Мотивација за заштиту на раду може се сматрати битним фактором мотивације за рад обзиром на суштину инструменталне теорије мотивације за рад сходно којој се одређивање инструменталности врши на начин који подразумева синергију два циља, постојање уверења да је један циљ потребан и довољан услов за испуњење другог важног циља.

На основу изнетог, може се рећи да мотивација за заштиту на раду представља аутохтону мотивацију у смислу Алпортовог одређења „самосвојне функционалне аутономије“, базирану на биолошки блиском мотиву за сигурношћу, а детерминисану социјалним условима развоја и принципима инструменталности који лежи у основи мотивације за рад (*Живковић, 2008*).

Степен схватања и јасноћа објекта мотивације у великој мери утичу на снагу мотивације за заштиту на раду. Наиме, експериментима спроведеним од стране психолога Вирцбуршке школе, заговорника психологије мишљења (област у саставу опште и развојне психологије која се бави проучавањем процеса, природе, развоја, облика и функције мишљења), доказано је да јасноћа и конкретност одређеног објекта који је предмет усмерења одређене индивидуе, појачавају снагу мотива за достизање овог објекта. Сходно томе, уколико запослени недовољно јасно замишља могуће опасности на раду и, као последица тога, недовољно јасно схвата бенефите употребе средстава заштите и правила безбедности на раду, снага његове мотивације за коришћење средстава заштите и поштовање правила заштите на раду бити ниска. Овакво понашање за време рада доводи до тога да се на вишем месту позиционирају мотиви за радну активност уместо мотива заштите на раду (*Stojanović, Zdravković, 2002*).

Навике, такође, утичу на снагу мотивације за заштиту на раду, где позитивне навике утичу на побољшање резултата рада, док за радника постаје привлачнија делатност која се обавља успешније. Одавде се може закључити навике појачавају интензитет мотива. Другим речима, запослени појачавају сопствену мотивацију за понашање у складу са правилима заштите на раду формирајући навике за поштовањем

ових правила. Такође, снага мотива утиче на брзину креирања навика. Овако се добија повезан низ фактора где снажан мотив утиче на креирање навика, док створене навике појачавају овај мотив у још већој мери.

Почетна примамљивост циљева конкретног мотива утиче на оснаживање тог мотива у процесу рада. Идеализација привлачних предмета је карактеристична људима што доводи до још јачег фокусирања ка тим предметима. Понекад, она их понекад чини објектом других мотива. Утицај овакве појачане мотивације може довести до поремећаја примерености опажаја што може резултирати тиме да запослени перципира ситуацију на начин како би хтео сам да је види, а не каква је она реално. Као пример за наведено, може да послужи ситуација где радник погрешно процењује ситуацију услед јаке мотивације да што пре заврши посао, посао схвата простијим, допушта дешавање грешке и доживљава повреду на раду. Наиме, услед журбе, свесно наступа одређено непоштовање правила безбедног процеса рада од стране радника, али му последице кршења тих правила изгледају мало вероватне за настајање, а што може резултирати настанком повреде на раду.

Сви поменути фактори у садејству са другим факторима когнитивног и емоционалног карактера, утичу на снагу мотивације за заштиту на раду, дефинишући, у оквиру свеукупне радне ангажованости, њено место у сваком конкретном случају у хијерархији мотива.

2.2. Модели мотивисаности запослених да примењују мере заштиту на раду

Модел мотивисања у заштити на раду треба развијати да би се истакли поступци и предности (бенефиције) које је могуће применити и прихватити у процесу рада у сврху промовисања значаја заштите на раду и безбедности уопште, чиме би се унапредила и подстакла ефикасност саме заштите на раду, као и здрав и рад на безбедан начин који омогућава пораст свести свих запослених по питању везаних за безбедност.

2.2.1. Модел поткрепљења

Теорије у оквиру овог модела базиране су на апликацији Скинерових бихевиористичких принципа (*Skinner, 1938*) у раду менаџера који су продукт лабораторијских истраживања на тему утицаја поткрепљења на промене у понашању.

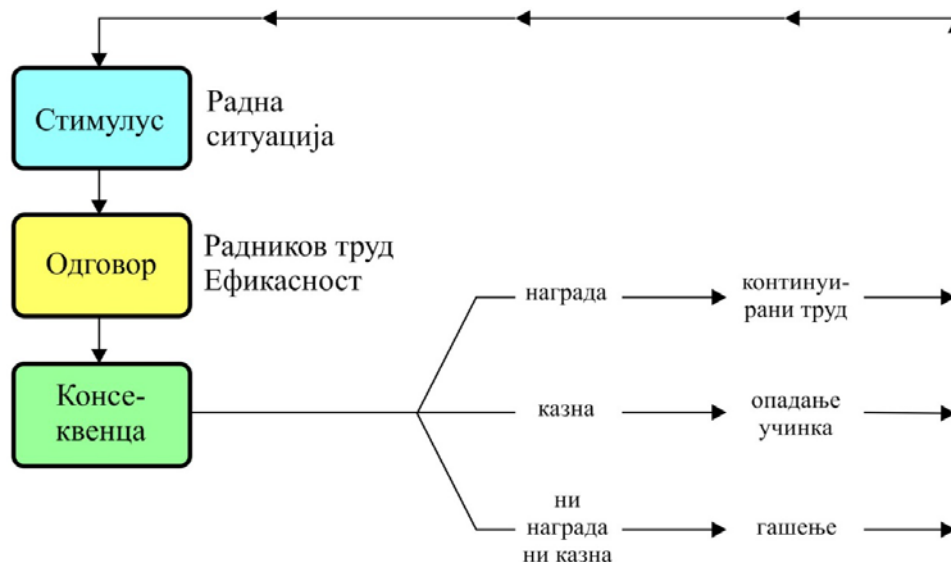
Везано за мотивацију за заштиту на раду, на њу се може пренети базична претпоставка да се мотивацију за заштиту на раду базира на поткрепљењу тј. награђивању, односно санкционисању одређеног понашања.

Казна је претежно средство које се користи у пракси заштите на раду и њена висина је у директној зависности од тежине прекршаја и потенцијалним или насталим штетним последицама по људске животе, њихову безбедност или имовину и добра. Казнене одредбе, сходно Закону о заштити и здрављу на раду („Службени лист Црне Горе“, бр. 34/2014) предвиђају постојање само новчане казне за прекршај правног лица, одговорног лица и предузетника. Поменуто законско решење не предвиђа казне затвора. У оквиру правних лица, запослени се кажњавају у већој мери спорадично и у ситуацијама које се оцене као опасне, као немар или намерно непоштовање процедура и заштитних мера. С друге стране, награђивање за безбедан рад и рад по прописима и предвиђеним мерама заштите је врло ретко услед постојања бојазни за потенцијалну висину издатака за награђивање таквог понашања. Међутим, уколико би оваква давања имала позитиван ефекат на организацију у целини будући да су често финансијски губици услед повреда и несрећа на раду већи него што се обично мисли, менаџмент би свакако овакав тип стимулације требао да примени у свакодневној пракси.

Из свега наведеног, може се формулисати неколико једноставних општих принципа:

1. људи настоје да раде оно што им доноси награду;
2. људи избегавају да раде оно што се кажњава;
3. људи најчешће престају да се труде ако раде оно што се игнорише;
4. уколико награда следи бољи учинак, мотивација ће се повећати;
5. уколико награђивање није у вези са учинком, мотивација за рад ће се смањити (*Живковић, 2008*).

На Слици 5 приказан је механизам модела поткрепљења. Менаџери морају бити упућени на који начин би се конкретан радник стимулисао односно санкционисао за исказан труд односно начињен пропуст, будући да различити радници преферирају различите врсте награда – рад у другој смени, плаћено одсуство, повећање зараде и сл. Аналогно наградама, и казне морају бити адекватно одмерене и усмерене будући да исте санкције немају исти ефекат на сваког запосленог. Као закључак наводи се констатација да правилно одабрана и усмерена награда или санкција може спречити нежељене облике понашања.



Слика 5. Модел поткрепљења

Извор: Прилагођено према: Wolfram, 2015.

Лоша процена у одабиру награде може довести до опадања мотивације за заштиту на раду. Као пример може се навести ситуација где се радник награђује интринзичном наградом (похвалом) за посао који му је екстринзично стимулативан. Такође, ако се креативни радник увек награђује повећањем зараде за посао у коме ужива, могу настати ситуације где ће престати да се труди или да мање ужива у послу.

Основна правила у примени теорије поткрепљења:

- организације треба јасно да дефинишу систем процењивања послова и систем процењивања кадрова на чему ће онда да заснују награђивање и кажњавање;
- организације треба да буду у стању да адекватно и редовно награђују запослене, и
- награђивање треба да буде јавно, поштено и праведно (Rother, 2010).

Из наведеног следи да награђивање и санкционисање не треба генерализовати већ увек пажљиво анализирати, узети у обзир све чињенице и околности, а посебно проучити карактер запосленог који је ће примити награду или добити казну, а све у циљу унапређивања мотивисаности запослених за заштиту на раду.

По питању награђивања запослених за примену заштитних мера у раду и промоцију безбедности на раду уопште, неопходно је утврдити одређене параметре којима би се вршило оцењивање остварених резултата запослених на овом плану. С

тим у вези, Перић предлаже следеће принципе применом којих би менаџмент остварио већу ефикасност у остваривању циљева и максимизирао корист од награђивања запослених за примену мера заштите на раду (*Perić, 2011*):

- одражавати заједничке ставове, погледе и приоритете по питању ефикасности на подручју безбедности;
- укључити и мотивисати све кадрове руководећег нивоа као и надзорног особља;
- обухватити све аспекте разматрања о ефикасности на подручју заштите на раду и безбедности уопште;
- управљати се циљевима који су директно повезани са стратешким циљевима на подручју безбедности;
- постићи равнотежу између награђивања позитивног понашања (радњи) и исхода;
- користити се мерама ефикасности које су одмах мерљиве те нису отворене за интерпретацију или расправљање;
- успоставити темељ за побољшавање индивидуалне одговорности свих радника за успешност програма на начин да јача тимски дух;
- награђивати позитивно понашање с позитивним последицама које има информативну и мотивирајућу улогу;
- нудити могућност за извештавање и обавештавање у учесталим временским
- размацама како би се пружиле тренутне повратне информације о ефикасности и подручјима која захтевају побољшавање, као и о редовној додели награда и награђивању у реалном времену;
- обухватити механизме за награђивање иновација, као и превазилажења очекивања из безбедности на личном или колективном нивоу.

Крајњи циљ којим се тежи применом свих наведених мера, као и свим политика безбедности јесте радно место на којем се не дешавају повреде и несреће и које не утиче на развој професионалних болести. Ипак, и у случају да се у конкретном радном окружењу примењују све предвиђене и прописане мере заштите, поштују прописане процедуре и поступци, присутан је и даље фактор човек и његова безбедносна култура тј. чињеница да се понашање запосленог не може мењати и на њега утицати простим писаним процедурама. Наиме, људске и индивидуалне карактеристике које утичу на

понашање на раду на начин који може да утиче на здравље и безбедност, не могу се увек и у потпуности сагледати, предвидети и проценити.

Пракса често показује да у многим организацијама не постоји нити се примењује било какав модел мотивисања запослених за примену мера заштите на раду будући да за бројне послодавце безбедност и даље представља административну категорију и додатни трошак.

2.2.2. Остала средства и методе за мотивисање радника за примену мера заштите на раду

Обзиром да повреде на раду често настају као последица недовољног интересовања за мере заштите или њиховог довољног познавања, постоје методе и средства којима се радници додатно мотивишу за укључивање у систем заштите и креирање проактивног односа према заштити на раду и заштитним мерама као што су: такмичење, публикације, графикони, боје и симболи и плакати.

Такмичење се широко примењује као корисно и ефикасно покретачко средство за интересовање за заштиту на раду и може се подједнако успешно употребљавати у организацијама, јединицама, секторима, код група радника или на индивидуалном нивоу. Притом, основна база за одређивање успешности и сврсисходности такмичења представља смањење учесталости повреда и несрећа на раду или дужина временског периода током којег није настало повређивање радника.

Публикације у форму новина, брошура, билтена и летака такође представљају ефикасна средства која могу да мотивишу раднике за примену мера заштите на раду и побуде интересовање за теме у вези са заштитом на раду. Конкретна врста публикације може у потпуности или парцијално да буде усмерена на заштиту на раду будући да, на пример, навођење примера из праксе или презентација статистичких показатеља (број повреда на раду, начин повређивања, узрок настанка повреде и сл.) често може да има подједнако ефикасно дејство као ефектан пропагандни плакат против несрећа на раду.

Графикони и графички прикази представљају важна средства за унапређење интересовања радника за мере заштите. Наиме, путем графикона и графичких приказа која се тичу стања заштите, броја повреда, економских последица повреда и несрећа на раду може се на ефикасан начин побудити пажња свих радника унутар организације или циљаних група радника.

Унапређењу интересовања за примену мера заштите на раду имају и боје и симболи као средства за обележавање и упозорење. Имајући у виду да боје снажно утичу на чуло вида а самим тим да омогућују фокусирање и обраћање пажње на конкретну опасност или потенцијалну могућност за настанак повреда, то користе организационе технике заштите на раду како би унапредиле одређене системе обележавања опасности, нпр. код маркирања и истицања опасних зона на машинама, на путевима, пролазима или прилазима радним местима, зонама или секторима.

Симболи представљају знакове који означавају конкретне појмове, опасности, особине, процедуре итд., а чија је највећа предност краткоћа изражавања чињеница и обавештења, тј. брзина којом упућују на одређену опасност или могућу појаву.

Пропагандни плакати против несрећа на раду представљају један од најконкретнијих облика борбе против повређивања обзиром да сугеришу на безбедност и одговорност. Поред тога што морају да буду разумљиви и занимљиви, главни фактори који су пресудни за успешност пропагандног плаката јесу: величина плаката, његов садржај и место постављања.

Величина плаката зависи од месту на којем се плакат налази - на отвореном простору плакат треба бити већих димензија како би био уочљив и видљив, док у затвореном простору мањих димензија како би га се могло погледати у целини.

Садржај плакта мора бити јасан и мора се односити само на једну мисао. Плакат може уверавати, заповедати, сугерисати, наводити на размишљање, засмејавати, а може и изазивати осећај ужасавања. Илустрација на плакату мора бити једноставна и разумљива са што мањим бројем ликова. Илустрације могу бити двојаке – оне које нешто поручују а текст служи као допуна или подршка тој поруци, или илустрације које служе за привлачење пажње, имају привлачне боје, при чему једино текст носи поруку. Текст мора бити јасан и у већини случајева кратак (10 речи и отприлике 10 секунди за читање).

Место постављања плаката зависи о садржаја плаката. Наиме, уколико се плакат опажа у покрету, текст мора бити кратак. У случају да је плакат смештен у просторијама где се људи задржавају не радећи никакав посао нпр. у чекаоницама или бораве са одређеном намером (мензе, сале за рекреацију итд.), текст може бити дужи и понекад се може састојати од неколико поглавља. У организацијама плакате треба постављати по истом принципу, али их не треба постављати у радионицама јер могу деконцентрисати радника. На радном месту пожељно је поставити паролу у вези са заштитом односно у вези са неком заштитном мером, као нпр. „користи заштитне

рукавице“. Такође, плакат мора бити одвојен од осталих обавештења и огласа тако да буде уочљивији.

Битно је нагласити и да пропагандни плакат против несрећа постаје незанимљив ако га сувише добро познајемо па је неопходно повремено вршити њихову замену.

Поред наведених средстава којима се радници мотивишу да примењују мере заштите на раду, постоје и конкретне мере које се предузимају у спречавању настанка повреда на раду, а то су:

- Професионална оријентација и селекција. Врсту посла који човек обавља треба бирати према његовим склоностима и физичким и психичким способностима при чему је важан избор звања и упућивање човека на радно место које му по његовим особинама одговара. Професионална оријентација представља дијагностички поступак чији је циљ усмеравање особа на послове који најбоље одговарају њиховим психофизичким особинама и склоностима. Индивидуа се саветује за која је занимања најспособнија, за која је мање способна, а добија и увид у занимања у којима не би била успешна због њеног психофизичког статуса или оспособљености – уједно, она се усмерава ка одређеном подручју рада, а не према неком одређеном занимању. С друге стране, професионална селекција представља избор између заинтересованих лица за одређено радно место за које се бира онај кандидат који према својој радној оспособљености и својим психофизичким особинама најбоље одговара за то радно место;
- Професионално образовање. Није довољно да радник буде само пажљив током рада, већ мора да зна како треба а како не треба радити. Том захтеву могуће је удовољити само уколико је радник образован за рад који обавља. Овде је подједнако важно и образовање за безбедан рад, тј. радника треба научити да се придржава свих мера заштите, прописаних процедура и правила и да на правилан начин употребљава заштитна средства за време рада;
- Организација радне околине. Окружење у којем радник обавља процес рада мора бити такав да физички (осветљење, микроклима, бука) и психолошки (међуљудски односи) фактори не доприносе настанку повреде на раду;
- Брига за радников социјално-економски положај. У оквиру ових мера неопходно је обратити пажњу и помоћи у решавању проблема социјалног

карактера – адекватни услови становања, материјални статус, коришћење слободног времена, квалитета исхране и животног стандарда у целини;

- Техничка заштита. Окружење у којем се одвија рад мора бити безбедно колико год је то више могуће (колективна и лична заштита);
- Стимулирање. Ова психолошка мера има за циљ смањење броја повреда и несрећа на раду. Може се постићи такмичењем радника између појединих одељења, погона, сектора или организационих јединица на начин који подразумева најмањи број повреда или додељивањем награда радницима који немају несрећа на раду или их имају најмање. Међутим, у пракси се врло ретко налази на позитивно стимулирање у томе подручју, тј. награђивање безбедног рада услед бојазни од великих издатака који би били потребни за такву стимулацију;
- Евиденција. Важна мера превенције повреда и несрећа на раду представљају евиденције сваке повреде било које врсте и истраживање узрока који су до ње довели. Ово се ради са циљем да би се њихов број могао смањити или сасвим уклонити и на тај начин избегло њихово понављање;
- Премештање. Уколико се упркос покушајима смањења повреда појединих радника у томе не успе, тог радника могуће је заштити од опасности на начин који подразумева његово премештање на неко друго, мање опасно радно место.

2.3. Мерење мотивације за заштиту на раду

И поред обимне литературе и сазнања о опасностима на радном месту и начина да се оне измене, умање и елиминишу, (*Rosén et al., 2005*), постоји, до сада, релативно мали број студија које су фокусиране на мерење мотивације за заштиту на раду. Једна од таквих студија садржи истраживање у којем је развијен упитник чији је циљ да се измери мотивације за заштиту на раду (*Hedlund et al., 2010*). Јединствено истраживање тематике безбедности и здравља на раду на простору Балкана имало је као основни циљ испитивање мотивације за заштиту на раду која је мерена оригинално конструисаном скалом за мерење мотивације за заштиту на раду, што је омогућило истраживање мотивације за заштите на раду код запослених са различитим демографским карактеристикама и различитих позиција у процесу рада (*Живковић,*

2008). Закључци јасно показују да постоји велики утицај биолошких, психо-социјалних и организационих фактора рада на мотивацију за заштиту на раду, као и да одређују хијерархију мотива који утичу на мотивисаност радника за заштиту на раду - на првом месту хијерархије мотива је мотив користи - зарада, затим мотив сигурности и на трећем мотив заштите на раду.

Остала истраживања која су била усмерена на мерење мотивације за заштиту на раду користила су упитник (*Pousette et al., 2008*) и скалу за мерење мотивације за заштиту на раду са четири ајтема (*Neal et al., 2000; Zacharatos et al., 2005*) од којих је једна касније модификована и смањена тако да садржи три ајтема (*Neal, Griffin, 2006*). Ови ајтеми били су усмерени на анализу у којој мери је осећај безбедности важан или исплатив, док се сама скала, у целини посматрано, бави једним аспектом мотивације за заштиту на раду - без обзира да ли су радници мотивисани или не, и њихов однос према безбедности.

Мотивисане раднике није тешко препознати обзиром да спонтано и слободно изражавају своје идеје и сугестије, имају позитиван однос према новим задацима и повећању захтева који се нађу пред њима, раде како би постигли резултате, а не са циљем владања послом и људима у свом окружењу. Мотивисани изгледају задовољни и срећни када раде и када уживају у постигнутом, спретни су, прецизни и сналажљиви у свим сегментима обављања посла, пријатељски се опходе, воде рачуна о организованости и уредности радног места, о личном наступу, изгледу (*Стојановић, 2003*).

Препознавање и идентификација демотивисаности код запослених је могућа на основу различитих облика понашања које могу садржати дефанзивне, агресивне и протективне карактеристике кроз телесни став, боју гласа, гримасе лице, низак ниво заинтересованости, ометање радног процеса, грешки у раду итд. Ниска мотивација карактерише се и изостајањем са посла, кашњењем на посао, прекидањем рада пре истек радног времена итд. Хелер наводи да се демотивисаност мора најпре анализирати да би се било шта учинило на њеном решавању будући да може да буде и последица стреса, емоционалних проблема или физичке болести (*Heller, 1998*).

Мотивацију за заштиту на раду могуће је мерити:

1. упитницима и скалама (упитник за испитивање мотивације за заштиту на раду - конструисан за сврхе истраживања, или већ постојећи инструмент - попуњавају сви запослени, или узорак испитаника за које су менаџери посебно заинтересовани у датом тренутку;

2. скалом за мерење ставова (испитују се ставови запослених, најчешће анонимно, о различитим аспектима радног морала;
3. неструктурираним интервјуима (запослени се интервјуишу о аспектима мотивације за заштиту на раду у организацији. овакве интервјуе треба да води професионални интервјуер - психолог који или није запослен у фирми, или није део менаџерске структуре;
4. фокусом групе (аранжирају се посебно одабране, мале групе запослених. они кроз разговор и дискусије са интервјуером износе своја мишљења, погледе, при чему су могућа сучељавања и расправе) (*Heller, 1998*).

Сходно напред изнетом, знаци демотивисаности запослених јесу јасан показатељ стања у коме нешто није у реду и сматрају се сигурним знаком неопходности да се утврди шта узрокује таква понашања. Веома је важно предузети конкретне кораке и активности у што краћем временском року. Као један од сврсисходних начина превенције ниске мотивисаности представља мониторинг радног морала запослених. Живковић (2008) наводи да испитивање ставова свих запослених, непосредно извлачење закључака из свакодневних посматрања, интервјуисање циљних група, тестирање случајних, мањих узорака запослених и непосредно ангажовање на побољшавању ситуације према уоченим налазима, значи да се у организацији води рачуна о радном моралу запослених.

II ИСТРАЖИВАЧКИ ДЕО

1. МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА

1.1. Предмет истраживања

Предмет истраживања је мотивација за заштиту на раду, односно веза тј. утицај радних места са повећаним ризиком на мотивацију за заштиту на раду. Истраживањем сложеног феномена мотивације за заштиту на раду, утврдиће се хијерархија мотива и фактори који у нашим социјалним и организационим условима утичу на мотивисаност радника за заштиту на раду у контексту управљања професионалним ризиком.

1.2. Циљ и задаци истраживања

Општи циљ истраживања је стицање увида у структуру мотивације радника за безбедност и здравље на раду а у контексту управљања професионалним ризиком и повећањем продуктивности, као и практична провера метода и инструмената којима ће се мерити мотивација за заштиту на раду.

Општи циљ може се спецификовати кроз следеће задатке:

- Идентификовати радна места са повећаним ризиком;
- Испитати однос радних места са повећаним ризиком и мотивације за безбедност и здравље на раду.

1.3. Хипотетски оквир истраживања

ОПШТА ХИПОТЕЗА

H_0 Постоји повезаност између радних места са повећаним ризиком и мотивације за безбедност и здравље на раду, тј. очекујемо да ће радници на радним местима са повећаним ризиком имати већу, тј. високо изражену мотивацију за заштиту на раду.

ПОСЕБНЕ ХИПОТЕЗЕ

X₁ Постоји повезаност између осећаја сигурности и коришћења средстава заштите на раду.

X₂ Добра заштитна средства на раду доприносе већем ангажовању у процесу рада.

X₃ Повезаност примене заштитних средстава и осећаја да организација брине о радницима.

X₄ Повезаност редовне примене заштитних средстава и постојања контроле коришћења истих.

1.4. Методе истраживања

Обзиром на постављени циљ и општу хипотезу истраживања, као прикладне научно истраживачке методе коришћене су:

а. Метода анкете

Као главна истраживачка метода употребљена је метода анкетања којом је извршено истраживање субјективних ставова запослених.

Као инструмент истраживања коришћена је модификована скала за мерење мотивације за заштиту на раду (*Живковић, 2008*), која садржи 40 питања. Садржај анкетног упитника дат је у Прилогу 1.

б. Статистичке методе

За обраду и приказ истраживања употребљене су следеће статистичке методе:

- Фреквенција;
- Процент;
- Кумулативни процент;
- Ранг;
- Стандардна девијација;
- Коефицијент корелације;

- Paired sample T тест;
- АБЦ дијаграм.

Статистичка обрада података вршена је помоћу програмског пакета за статистичку анализу података SPSS for Windows ver. 19.0.

ц. Узорак истраживања

Први део узорка истраживања спроведеног током 2015. године чине 307 запослених у компанији „*Контејнерски терминал и генерални терети*“ АД, Бар, Црна Гора. У узорак су ушли испитаници различитих пословних јединица, различитог пола, старости, дужине радног стажа. Ова компанија 2016. године мења назив у „*Port of Adria*“ АД Бар, када се спровођењем социјалног програма број запослених знатно смањило. Током 2018. године извршено је идентично истраживање у „*Луци Бар*“ АД Бар, које је посебно правно лице и у компанији „*Port of Adria*“ АД Бар. У „*Луци Бар*“ спроведено је истраживање на узорку од 25 испитаника, а у „*Port of Adria*“ 54 испитаника. Имајући у виду напред наведено, укупан узорак истраживања састоји се од 386 испитаника.

2. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О ПРЕДУЗЕЋИМА

2.1. Контејнерски Терминал и Генерални Терети АД

Контејнерски Терминал и Генерални Терети (АД КТГТ) је акционарско друштво које пружа широк спектар услуга које се односе на: складиштење робе, истовар, претовар и утовар разне робе, истовар, претовар и утовар контејнера, пуњење и пражњење контејнера, комплетан сервис контејнера (чишћење, прање и поправка), као и паковање, препаковање и вагање робе.

Дужина оперативне обале контејнерског терминала је 330 метара (са два веза за контејнерске бродове). Укупна површина терминала је 80.000 m². Пуњење и пражњење контејнера се одвија на отвореним и у затвореним складиштима, зависно од робе и потребних метода претовара. Контејнерски терминал има 184 ISO стандардизованих прикључака за фриго контејнере ознака: 32°/380-440 VAC, CEE-17-3-h.

Терминал за генералне терете укључује затворене и отворене складишне системе и претоварно-оперативни простор. На терминалу постоји комплетна хоризонтална и вертикална механизација са 14 порталних дизалица капацитета између 3-20 тона и обала дужине 1.370 метара. Терминал за генералне терете садржи јединице које су, у погледу простора и опреме, адекватне за прихват и отпрему разне врсте генералних терета.

2.2. Лука Бар АД

Лука Бар је акционарско друштво чија је основна делатност претовар и складиштење робе. Лука представља значајну карику у ланцу интермодалног транспорта и представља корпоративно, логистички и техничко-технолошки заокружену целину.

Друштво обавља следеће делатности:

- претовар, утовар и истовар робе;
- складишта и стоваришта - рад складишних објеката за све врсте робе и складиштење робе у слободним зонама, рад силоса за житарице, стоваришта за опште терете – стовариште;
- хладњаче и др., као и складиштење разноврсне робе;
- услуге у поморском саобраћају – активности у вези с превозом робе и путника, рад терминалских објеката у луци, пилотажа, реморкажа, спасавање на мору, пружање услуга путника у поморском саобраћају, чишћење мора, обављање поморске пловидбе превоза робе и путника.
- активности других посредника у саобраћају - послови шпедиције, отпремање робе, пословање, руковања робом као што су паковање, препаковање, сортирање, мерење робе и др.

Дужина оперативне обале луке је 550 метара, док је простор за складиштење укупне површине 50.000 m². За претовар терета користе се три претоварна моста носивости по 12 тона и три паралелна железничка колосека.

2.3. Port of Adria AD

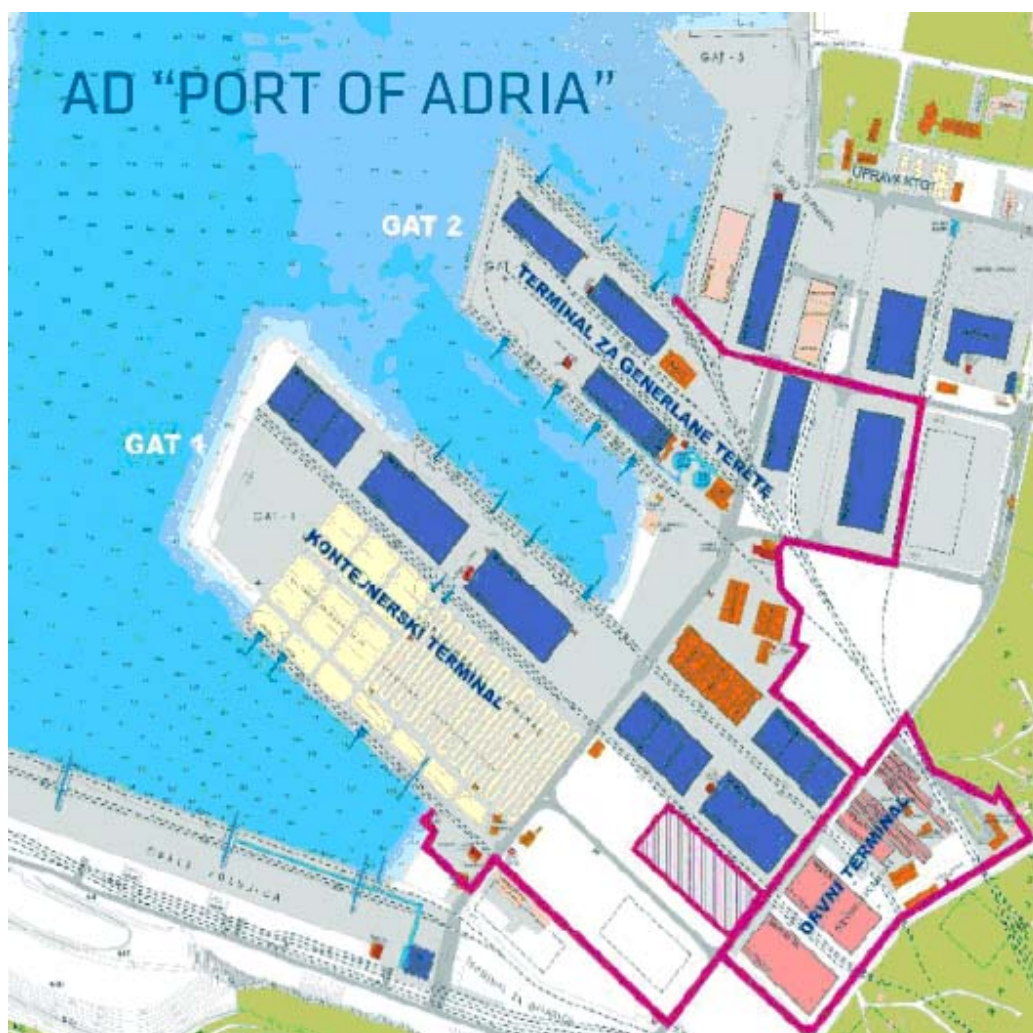
Port of Adria је вишенаменска лука која се налази на западној страни Бара у Црној Гори са оперативном обалом дужине 1.440 метара, наменским терминалима за контејнерске бродове, бродове генералних терета, Roll on/roll off бродове и крузере. Лука обухвата укупну површину од 518.790 m² са девет везова и годишњим претоварним капацитетом од 750.000 TEU јединица и 6 милиона тона генералних терета.

Основна делатност *Port of Adria AD Bar* односи се на манипулацију теретом као и складиштење - рад складишних и стоваришних објеката за све врсте делатности. Поред тога, Друштво обавља и низ делатности:

- Манипулација теретом;
- Складиштење, рад складишних и стоваришних објеката за све врсте терета;
- Остале пратеће делатности у саобраћају - послови шпедиције, руковање теретом, као што су паковање, препакивање и мерење робе и друго;
- Одржавање и поправка моторних возила;
- Инжењерске делатности и техничко саветовање;
- Консултантске активности у вези са пословањем и осталим управљањем;
- Остале услуге припремања и послуживања хране, пословање кантина у фабрикама, установама;
- Спољно-трговински послови, увоз - извоз из области регистрованих делатности;
- Међународно агенцијски послови;
- Послови посредовања у спољно-трговинском промету;
- Заступање у промету роба и услуга;
- Заступање страних фирми;
- Консигнациони послови;
- Реекспорт;
- Услуге из области регистрованих делатности;
- Услужне делатности у воденом саобраћају;
- Поморски и приобални превоз путника;
- Поморски и приобални превоз терета;
- Превоз путника унутрашњим пловним путевима;

- Поправка металних производа;
- Услуге система обезбеђења;
- Услужне делатности у копненом саобраћају;
- Делатност ватрогасних јединица;
- Производња електричне енергије;
- Пренос електричне енергије;
- Трговина на велико чврстим, течним и гасовитим горивима и сличним производима.

Технолошки процес се одвија у више објеката и терминала који су приказани на ситуационом плану на Слици 6.



Слика 6. Ситуациони план предузећа Port of Adria AD Bar

Извор: Port of Adria AD Bar, on-line презентација

2.3.1. Структура запослених

- Послодавац има запослених 367 радника, од тога 9 на одређено време.
- Послодавац нема запослене млађе од 18 година.
- Послодавац има 15 запослених инвалида рада.

3. ИДЕНТИФИКАЦИЈА РАДНИХ МЕСТА СА ПОВЕЋАНИМ РИЗИКОМ

Предузеће *Port of Adria AD Bar* је Уговором о ангажовању, сходно одредбама чл. 15. Закона о заштити и здрављу на раду и на основу Правилника о начину и поступку процјене ризика на радном месту, покренуло поступак процене ризика Одлуком о покретању поступка процјене ризика на радном мјесту и у радној околини, бр. 4140 од 03.06.2016. године. За потребе израде акта о процени ризика у предузећу, ангажовао је правно лице са лиценцом у области заштите на раду Институт за развој и истраживања у области заштите на раду, Подгорица.

Уговором о ангажовању одређена су стручна лица (процењивачи) различитих области стручности из реда запослених у Институту за развој и истраживања у области заштите на раду за вршење процене ризика и екстерних експерата из области OHSAS система.

Акт о процени ризика налази се у Прилогу 2.

Идентификацијом радних места са повећаним ризиком испунили смо први циљ истраживања и наставили са истраживачким делом, где смо испитивали повезаност радних места са повећаним ризиком и мотивацијом за безбедност и здравље на раду.

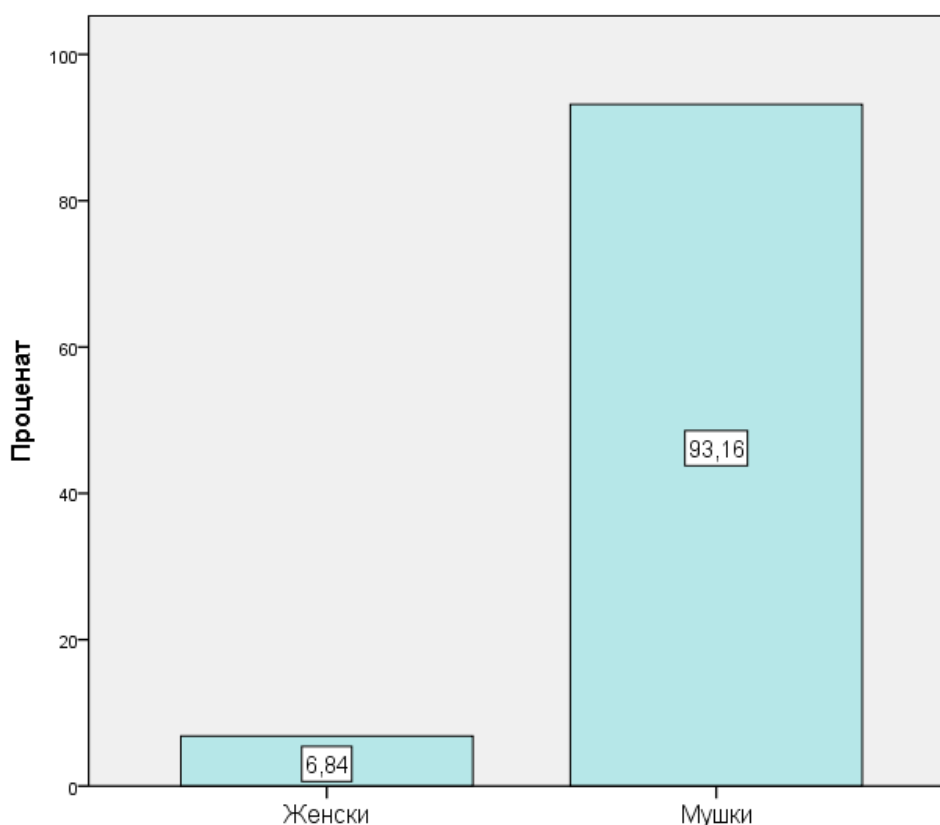
III АНАЛИЗА И ИНТЕРПРЕТАЦИЈА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

I Контејнерски Терминал и Генерални Терети АД

1. ИСПИТИВАЊЕ МОТИВАЦИЈЕ ЗА ЗАШТИТУ НА РАДУ

На почетку су израчунате одговарајуће дескриптивно статистичке мере на испитиваним варијаблима за цео узорак. Резултати су приказани у наставку.

1.1. Структура испитаника по критеријуму „пол“

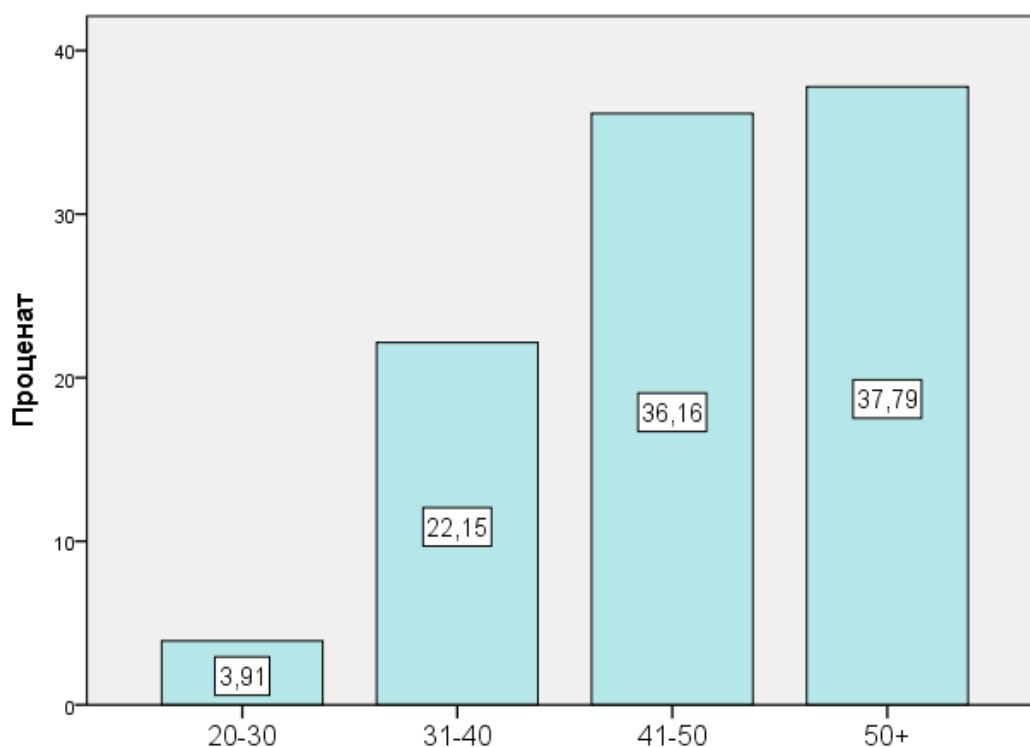


Графикон 1. Структура испитаника по критеријуму „пол“

Из графикана 1 се јасно види да је значајно већи проценат запослених (93,16%) мушког пола, насупротив свега 6,84% запослених који су женског пола.

1.2. Структура испитаника на основу старости

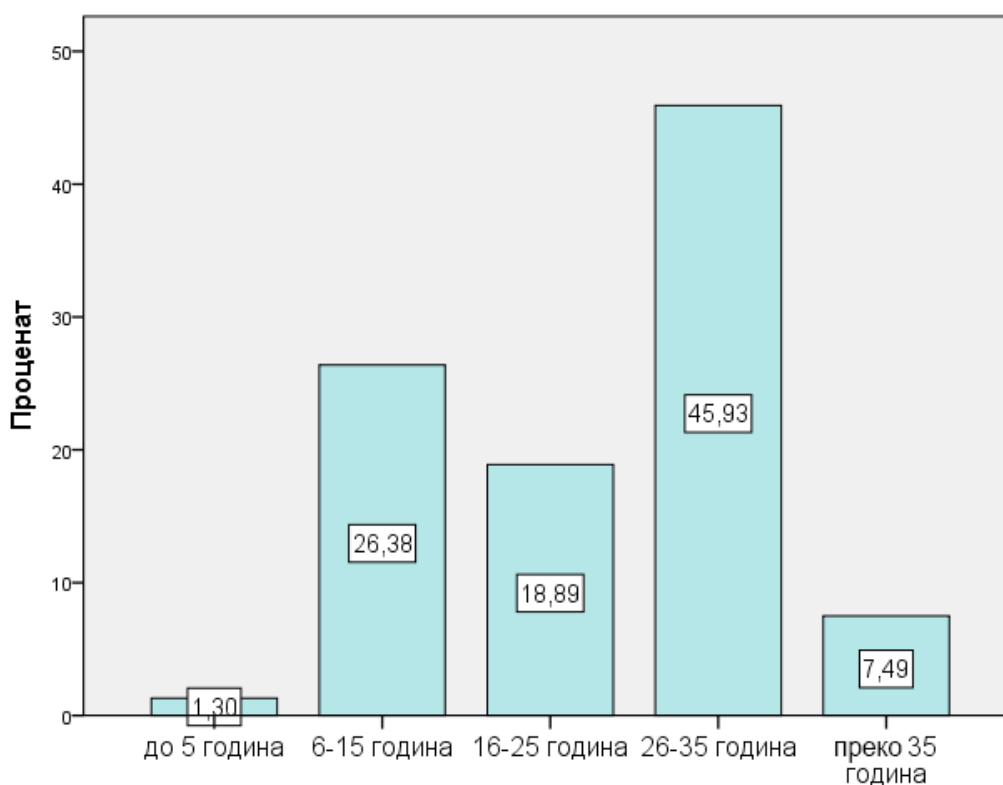
На основу старости запослених, можемо уочити да је највећи проценат запослених старости 50 или више година (37,79%), након чега следе запослени у старосној групи између 41 и 50. године живота (36,16%). Запослени старосне доби између 31 и 40. године живота чине 22,15% испитане популације, док је запослених старосне доби између 20 и 30. године живота свега 3,91% (Графикон 2).



Графикон 2. Структура испитаника на основу старости

1.3. Структура испитаника на основу дужине радног стажа

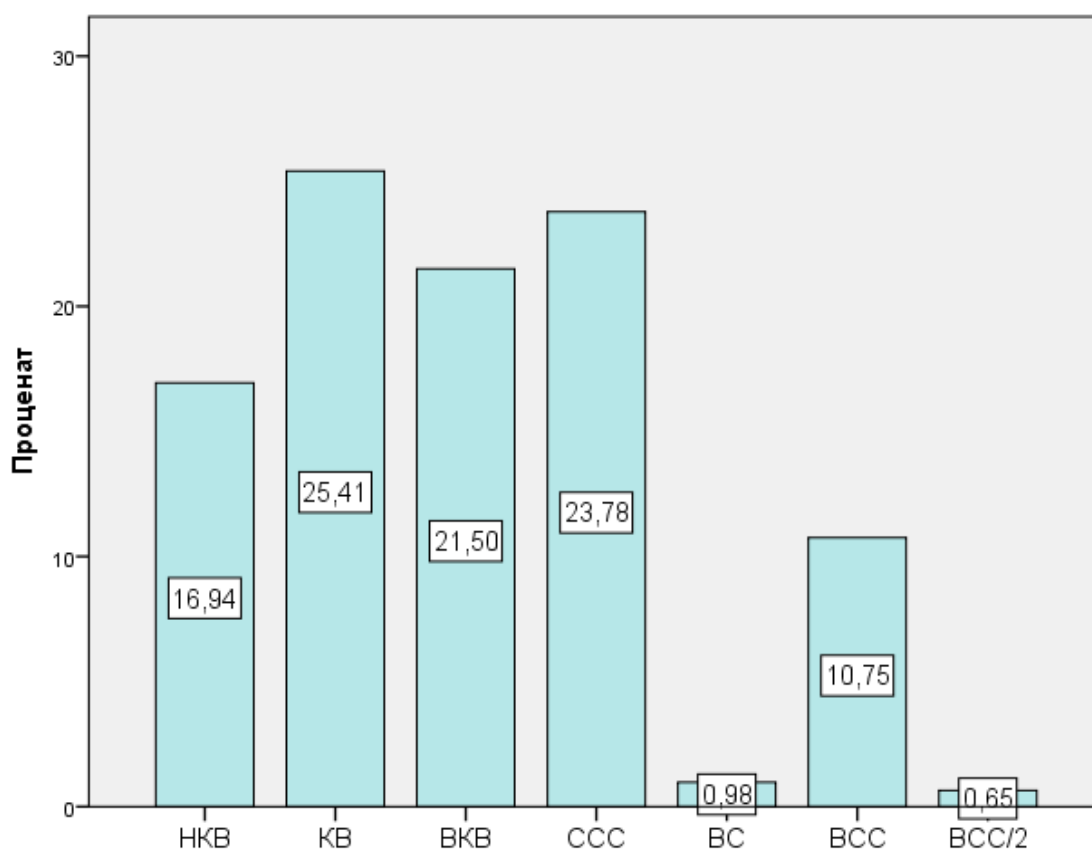
На основу критеријума дужине радног стажа запослених, уочавамо да је најмасовнија група запослених са дужином радног стажа између 26 и 35 година (45,93%), следи група запослених са дужином радног стажа од 6 до 15 година (26,38%), а затим група са стажом у интервалу од 16 до 25 година (18,89%). Група запослених са радним стажом дужим од 35 година чини 7,49% испитане популације, док група испитаника са дужином радног стажа до 5 година чини свега 1,30% (Графикон 3).



Графикон 3. Структура испитаника на основу дужине радног стажа

1.4. Структура испитаника по критеријуму квалификације

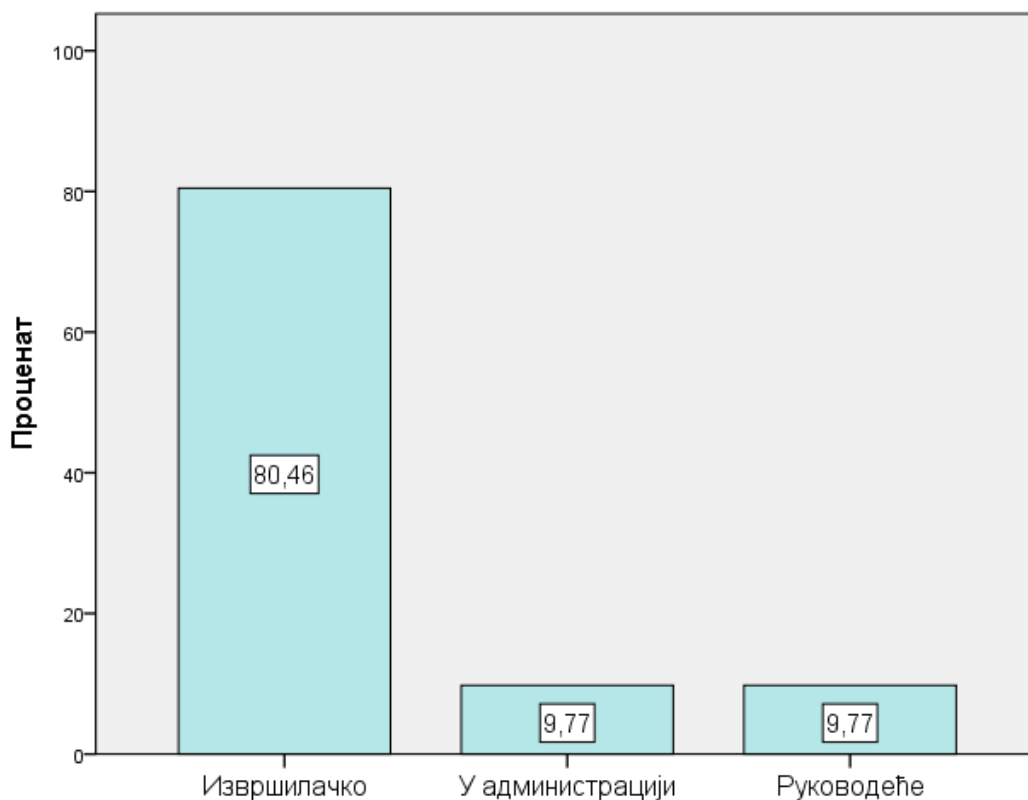
На основу критеријума стручне спреме запослених, добили смо следећу дистрибуцију одговора: укупно 25,41% испитаника чине квалификовани радници, 23,78% испитаника су радници са средњом стручном спремом, 21,50% испитаника су висококвалификовани радници, док нискоквалификовани радници чине 16,94% испитане популације. Испитаника са високом стручном спремом је 10,75%, док је проценат испитаника са вишом стручном спремом 0,98%, а оних са магистеријумом свега 0,65% (Графикон 4).



Графикон 4. Структура испитаника по критеријуму квалификације

1.5. Структура испитаника према врсти радног места

На основу поделе радних места на извршилачко, радно место у администрацији или руководеће радно место, добијена је следећа дистрибуција (Графикон 5): извршилачко радно место има 80,46% испитаника, док је административних радника укупно 9,77%, као и руководећих кадрова (9,77%).

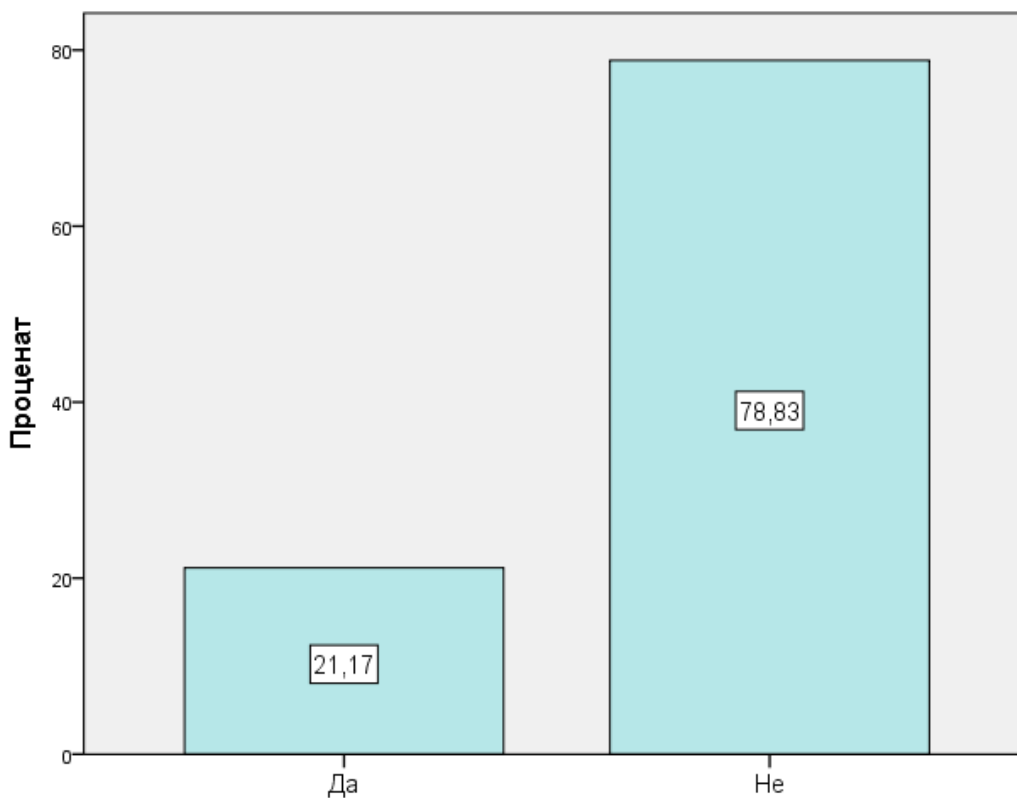


Графикон 5. Структура испитаника према врсти радног места

1.6. Структура испитаника по критеријуму:

„Јесте ли на листи кључних кадрова ?“

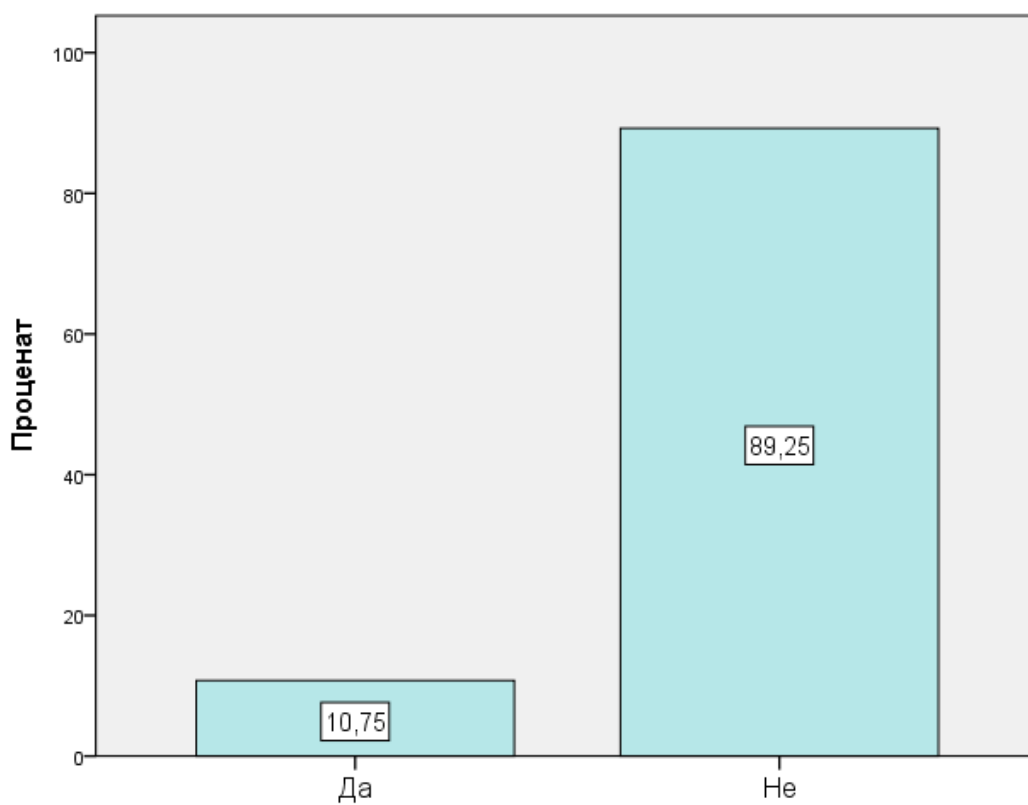
На основу одговора испитаника приказаних на Графикону 6, уочава се да је укупно 21,17% испитаника на листи кључних кадрова организације, док 78,83% испитаника то није.



Графикон 6. Структура испитаника по критеријуму
„Јесте ли на листи кључних кадрова ?“

1.7. Структура испитаника на основу додатних извора прихода

На основу критеријума додатних извора прихода, закључујемо да 10,75% испитаника има додатни извор прихода, наспрот 89,25% испитаника који немају додатни извор прихода (Графикон 7).

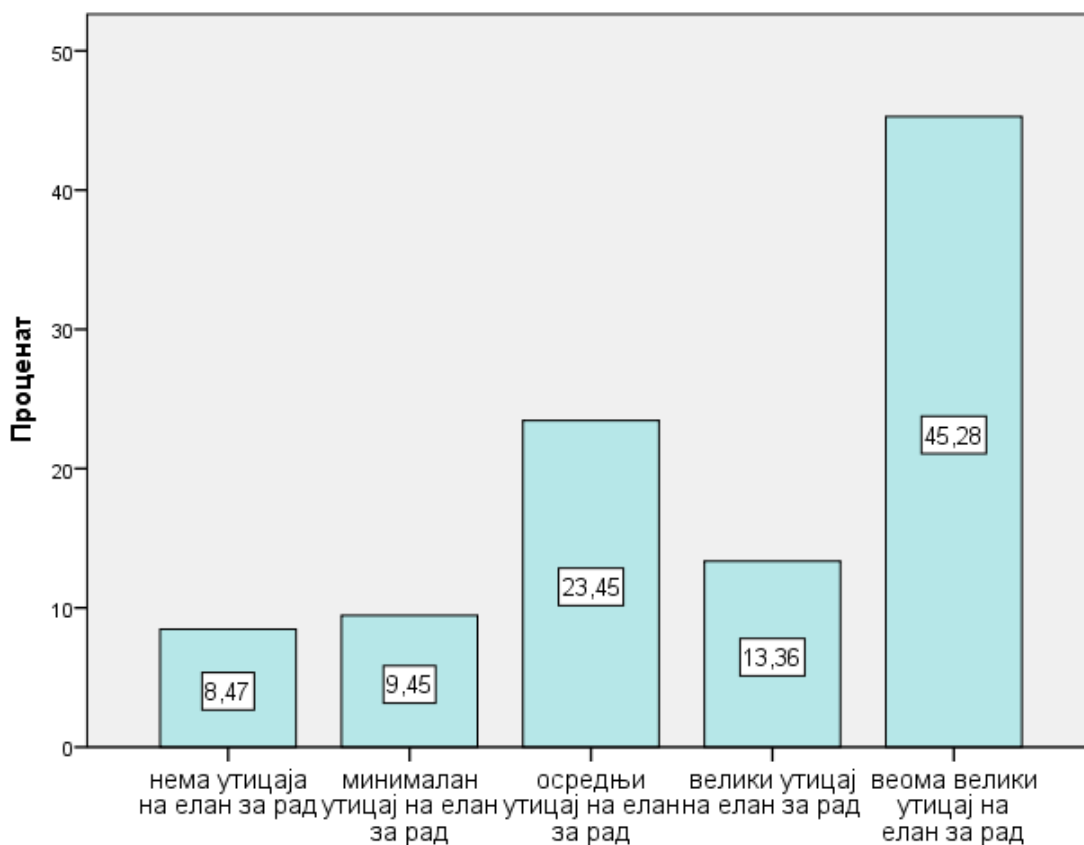


Графикон 7. Структура испитаника на основу додатних извора прихода

1.8. Подстицаји за рад

1.8.1. Зарада

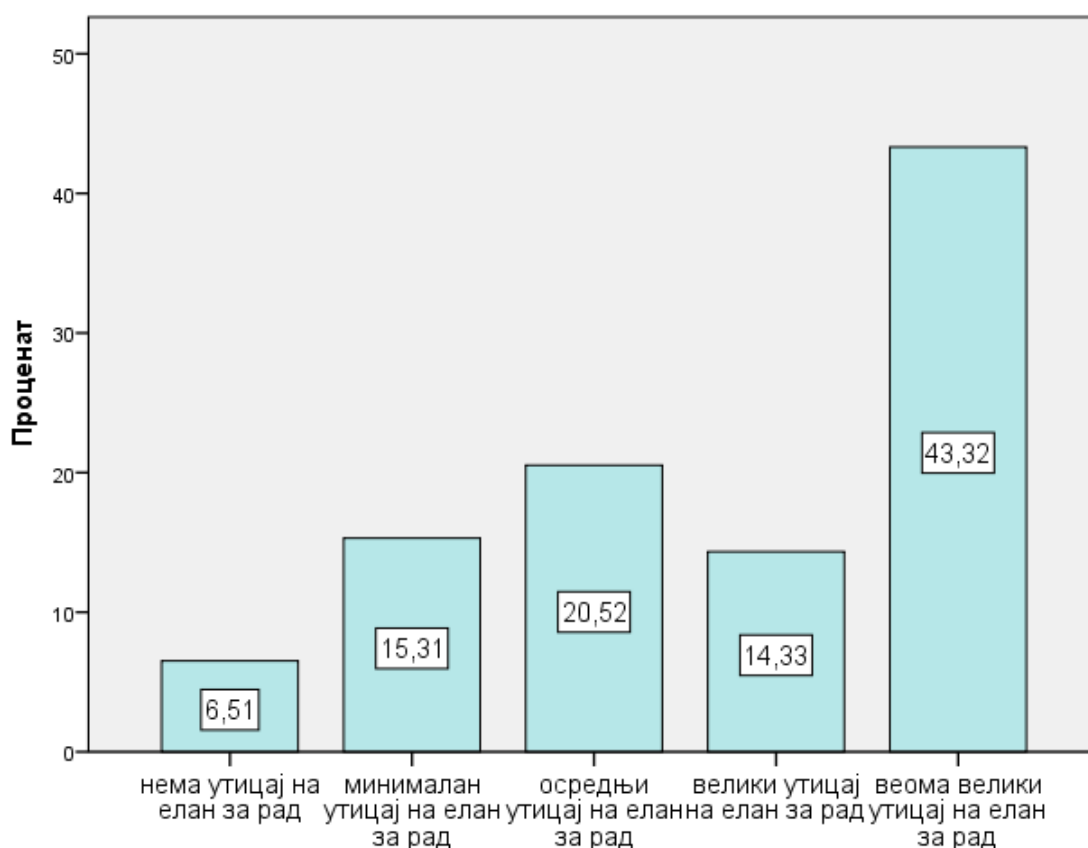
Зарада као подстицај за рад код 8,47% испитаника нема утицаја, код 9,45% испитаника има минимални утицај, док код 23,45% испитаника има осредњи утицај. Код 13,36% испитаника зарада има велики утицај као подстицај за рад, док највећи проценат испитаника (45,28%) сматра зараду за веома велики подстицај за рад (Графикон 8).



Графикон 8. Подстицаји за рад – зарада

1.8.2. Сигурност запослења

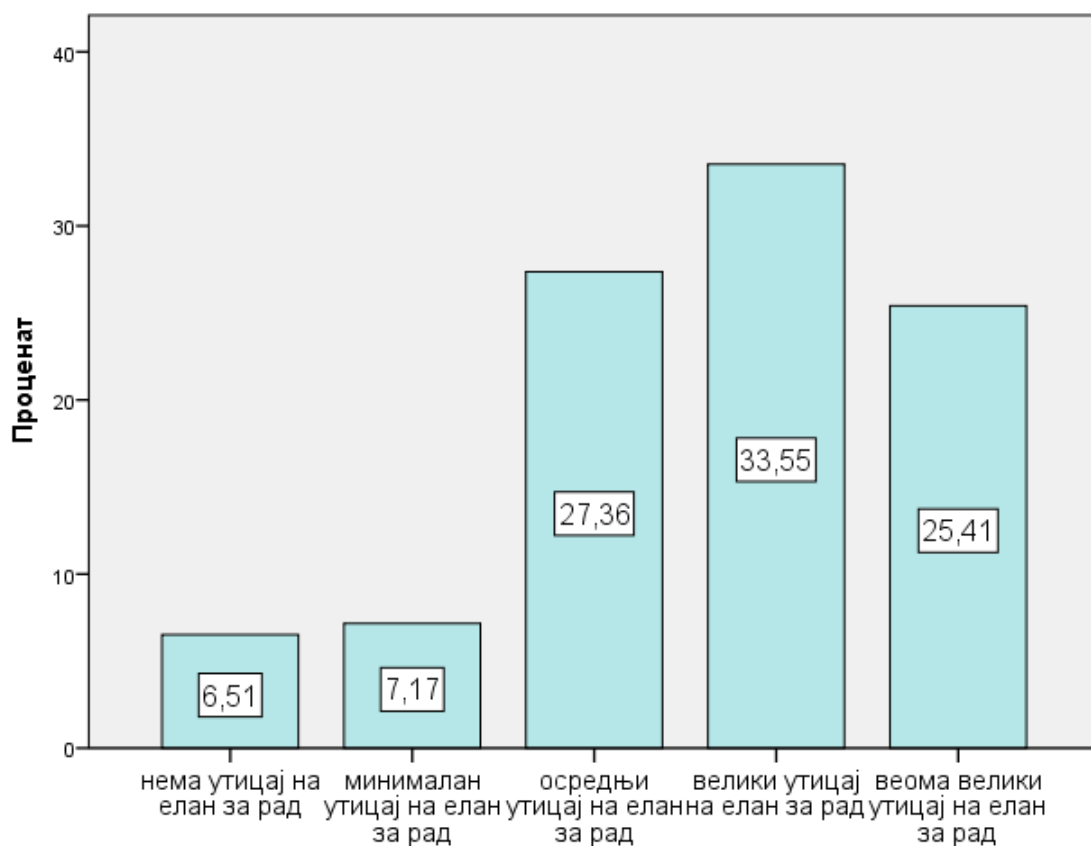
Сигурност запослења као подстицај за рад код 6,51% испитаника нема утицаја, код 15,31% испитаника има минимални утицај, док код 20,52% испитаника има осредњи утицај. Код 14,33% испитаника сигурност запослења има велики утицај као подстицај за рад, док највећи проценат испитаника (43,32%) сматра сигурност запослења за веома велики подстицај за рад (Графикон 9).



Графикон 9. Подстицаји за рад – сигурност запослења

1.8.3. Међуљудски односи

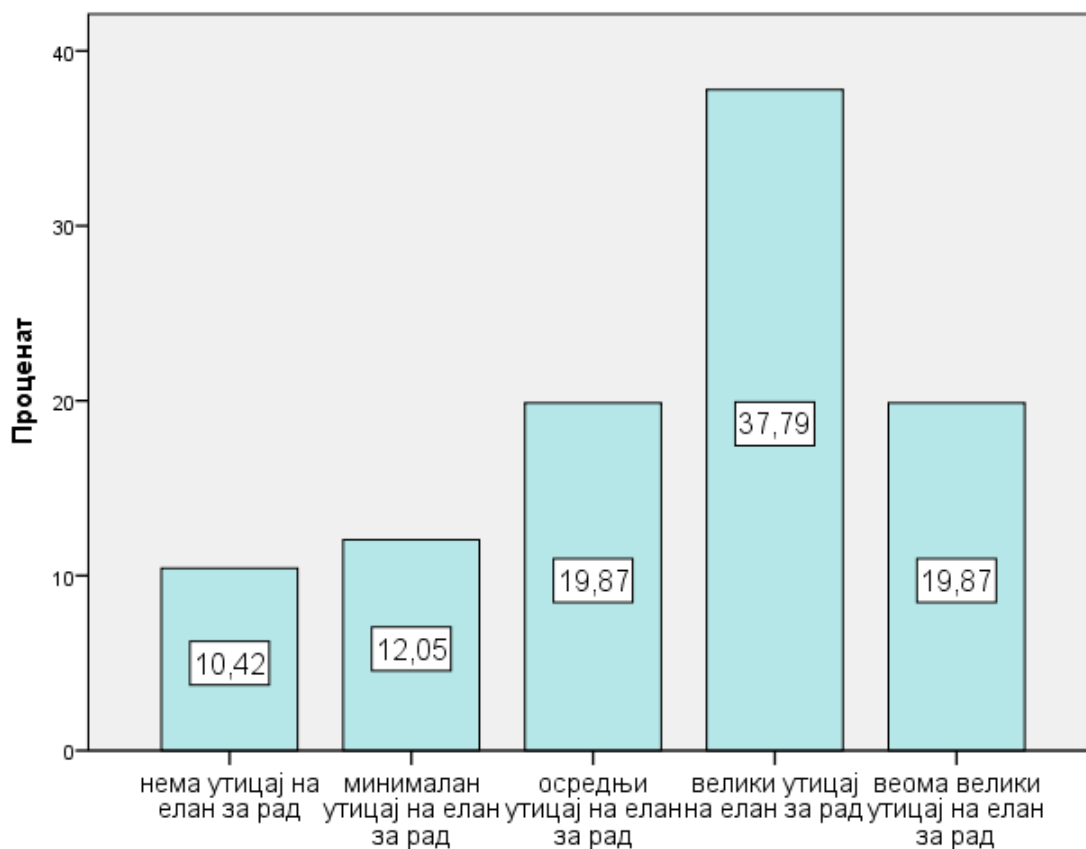
Међуљудски односи као подстицај за рад код 6,51% испитаника немају утицаја, код 7,17% испитаника имају минимални утицај, док код 27,36% испитаника имају осредњи утицај. Код 33,55% испитаника међуљудски односи имају велики утицај као подстицај за рад, док 25,41% испитаника сматра међуљудске односе за веома велики подстицај за рад (Графикон 10).



Графикон 10. Подстицаји за рад – међуљудски односи

1.8.4. Личне потребе

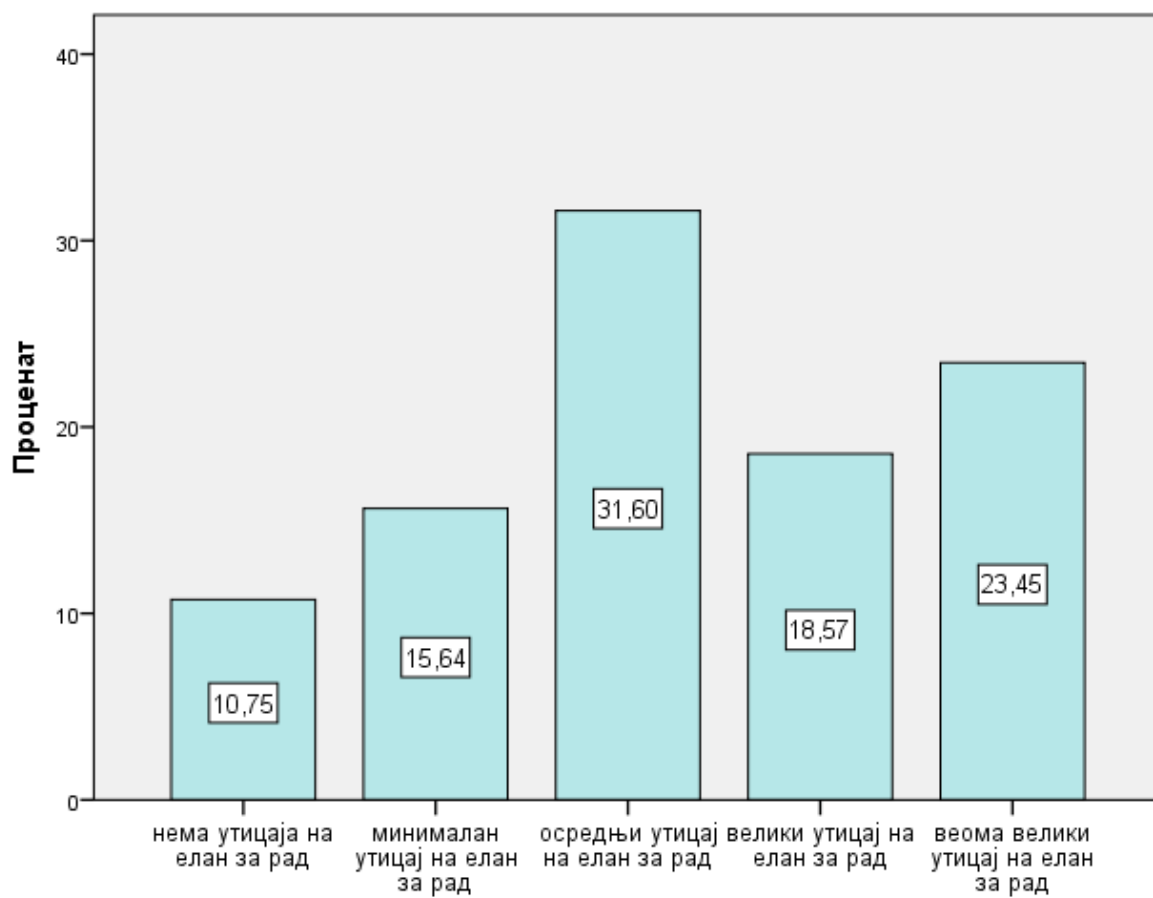
Личне потребе као подстицај за рад код 10,42% испитаника немају утицаја, код 12,05% испитаника имају минимални утицај, док код 19,87% испитаника имају осредњи утицај. Код 37,79% испитаника личне потребе имају велики утицај као подстицај за рад, док 19,87% испитаника сматра личне потребе за веома велики подстицај за рад (Графикон 11).



Графикон 11. Подстицаји за рад – личне потребе

1.8.5. Заштита на раду

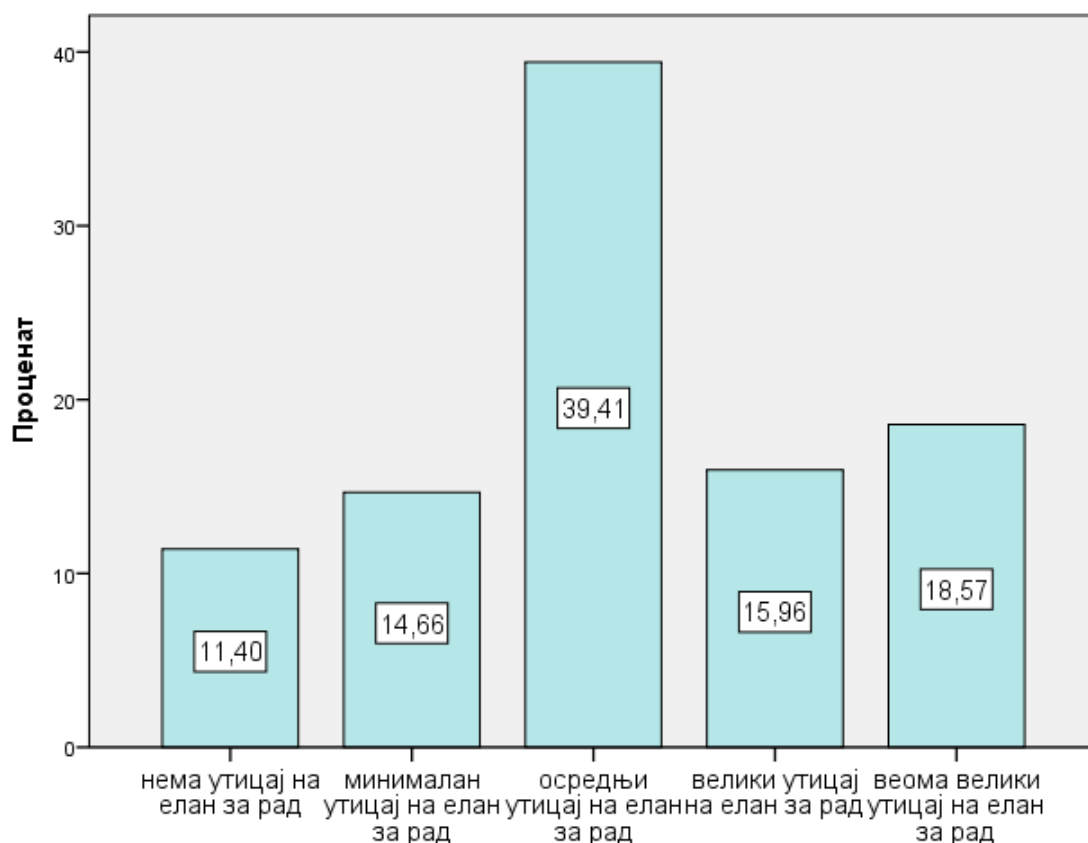
Заштита на раду као подстицај за рад код 10,75% испитаника нема утицаја, код 15,64% испитаника има минимални утицај, док код 31,60% испитаника има осредњи утицај. Код 18,57% испитаника заштита на раду има велики утицај као подстицај за рад, док 23,45% испитаника сматра заштиту на раду за веома велики подстицај за рад (Графикон 12).



Графикон 12. Подстицаји за рад – заштита на раду

1.8.6. Садржај рада

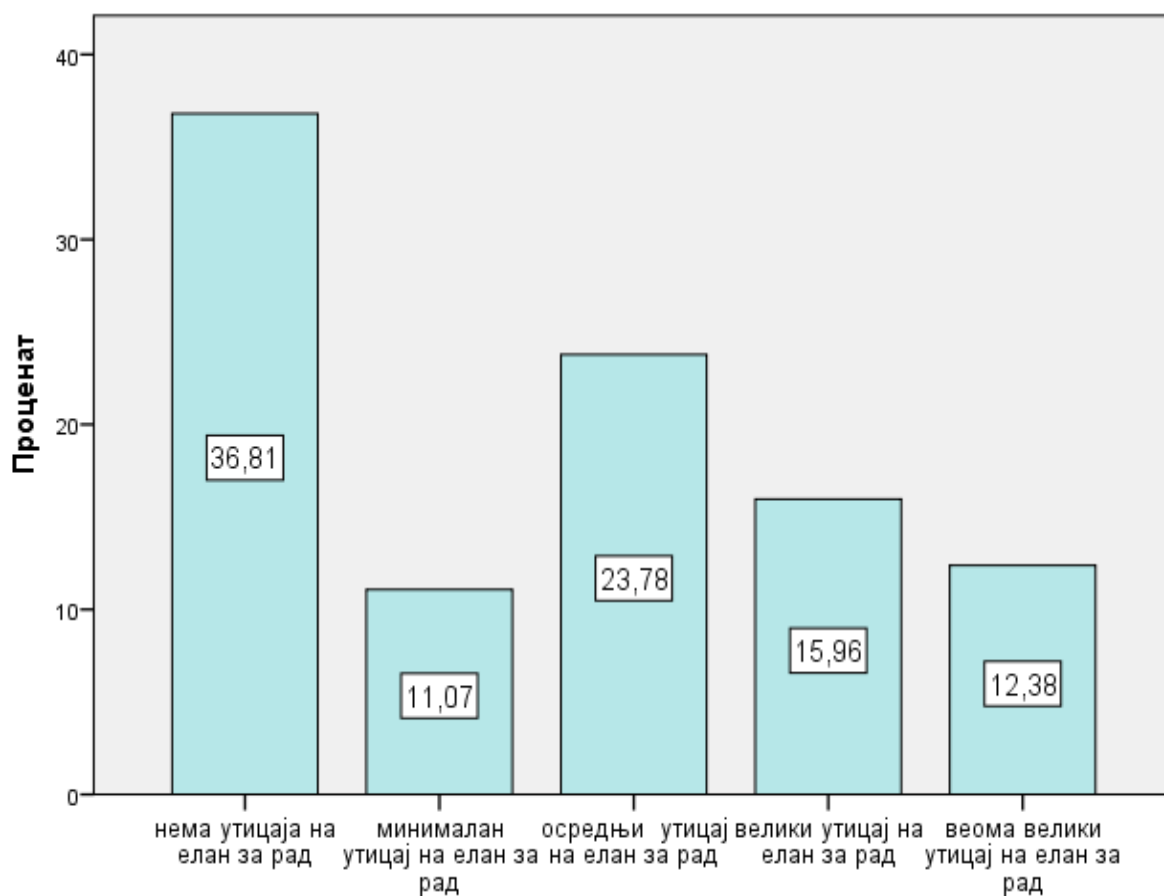
Садржај рада као подстицај за рад код 11,40% испитаника нема утицаја, код 14,66% испитаника има минимални утицај, док код 39,41% испитаника има осредњи утицај. Код 15,96% испитаника садржај рада има велики утицај као подстицај за рад, док 18,57% испитаника сматра садржај рада за веома велики подстицај за рад (Графикон 13).



Графикон 13. Подстицају за рад – садржај рада

1.8.7. Учешће у одлучивању

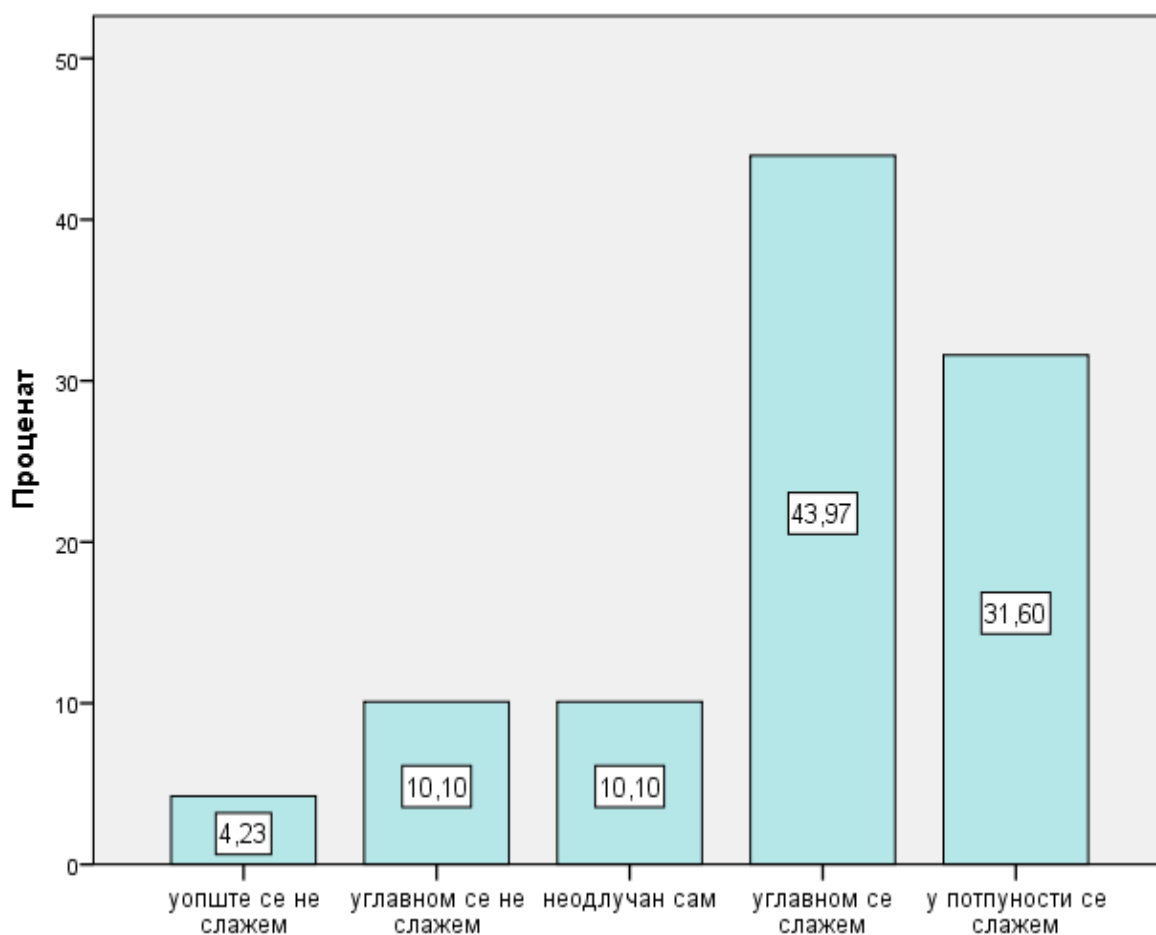
Учешће у одлучивању као подстицај за рад код 36,81% испитаника нема утицаја, код 11,07% испитаника има минимални утицај, док код 23,78% испитаника има осредњи утицај. Код 15,96% испитаника учешће у одлучивању има велики утицај као подстицај за рад, док 12,38% испитаника сматра учешће у одлучивању за веома велики подстицај за рад (Графикон 14).



Графикон 14. Подстицаји за рад – учешће у одлучивању

1.9. Осећање сигурности

На изнету тврдњу „Осећам се знатно сигурније и боље када користим одговарајућа средства заштите на раду“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Графикон 15):



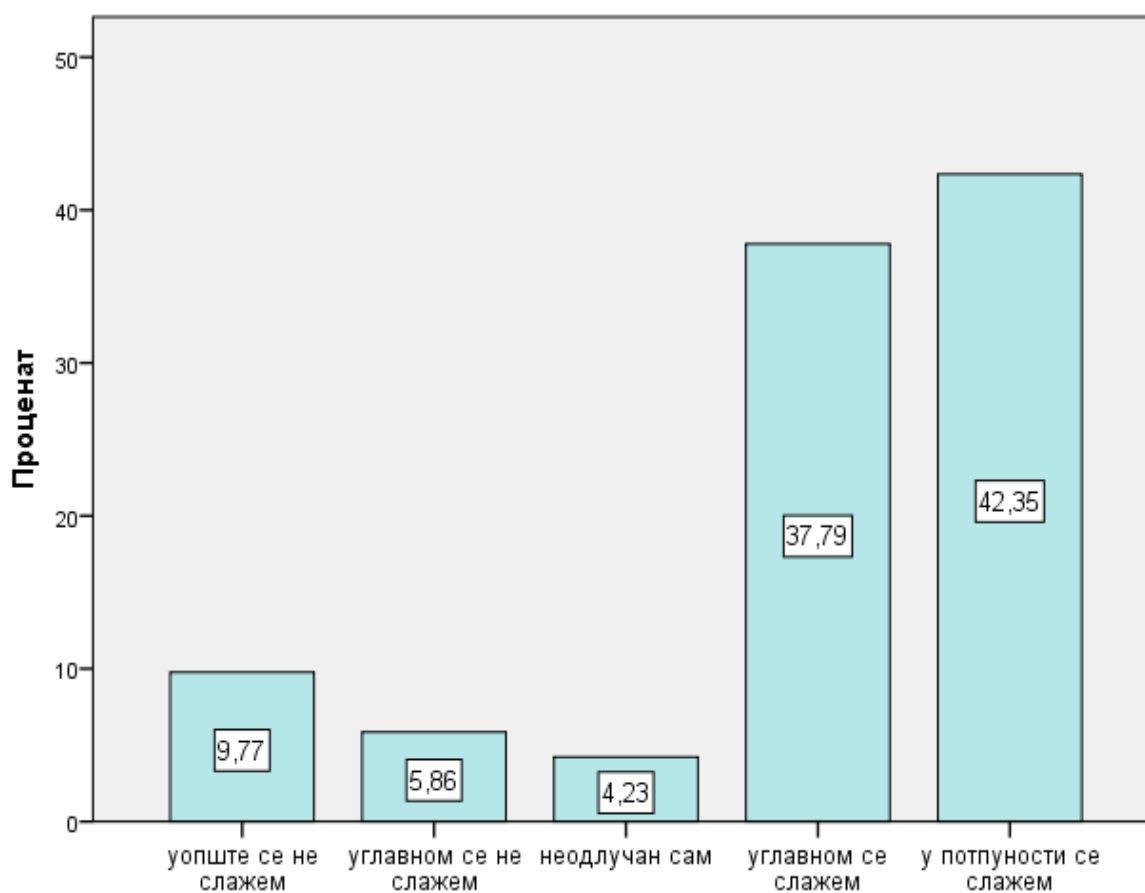
Графикон 15. *Осећање сигурности*

Како се из графикона види, највећи проценат испитаника (43,97%) се углавном слаже са изнетом тврдњом, 31,60% испитаника се у потпуности слаже са датом тврдњом, неодлучних и оних који се углавном не слажу је 10,10%, док је оних који се уопште не слажу са задатом тврдњом 4,23%.

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да се највећи проценат испитаника (75,57%) осећа знатно сигурније и боље када користе одговарајућа средства заштите на раду.

1.10. Синдикат више води рачуна

На изнету тврдњу „Трудим се да синдикат и друге струковне организације радника, као и руководство нашег предузећа, поведу више рачуна о заштити на раду“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Графикон 16):



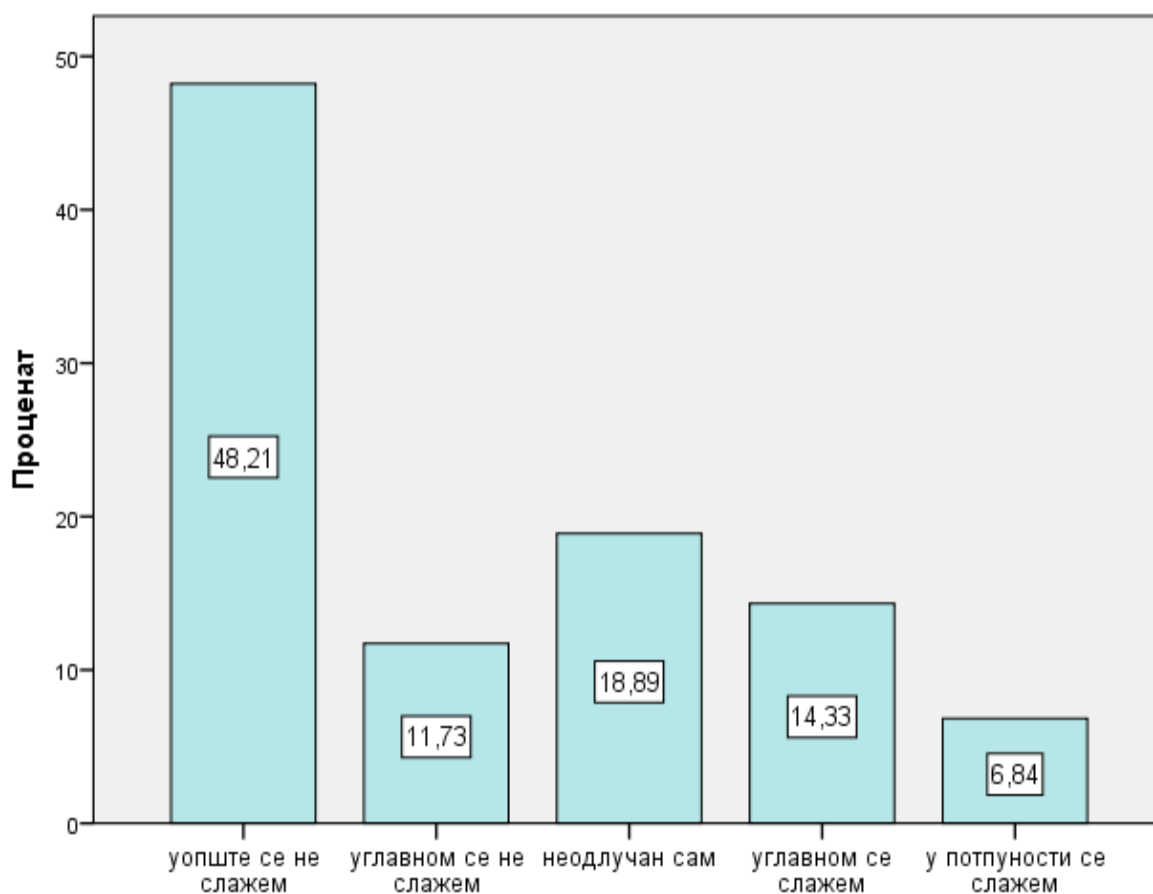
Графикон 16. Синдикат води више рачуна

Највећи број испитаника, њих 42,35%, се у потпуности слаже са изнетом тврдњом; углавном се слаже 37,79% испитаника, неодлучних је 4,23%, углавном се не слаже њих 5,86%, док се са изнетом тврдњом уопште не слаже 9,77% испитаника.

Дистрибуција одговора јасно указује да се највећи проценат испитаника, њих 80,14%, труди да синдикат и друге струковне организације радника, као и руководство њиховог предузећа, поведу више рачуна о заштити на раду.

1.11. Не волим да користим заштитна средства

На задату тврдњу „Не волим да користим заштитна средства на раду, јер ми она само отежавају процес рада“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Графикон 17):



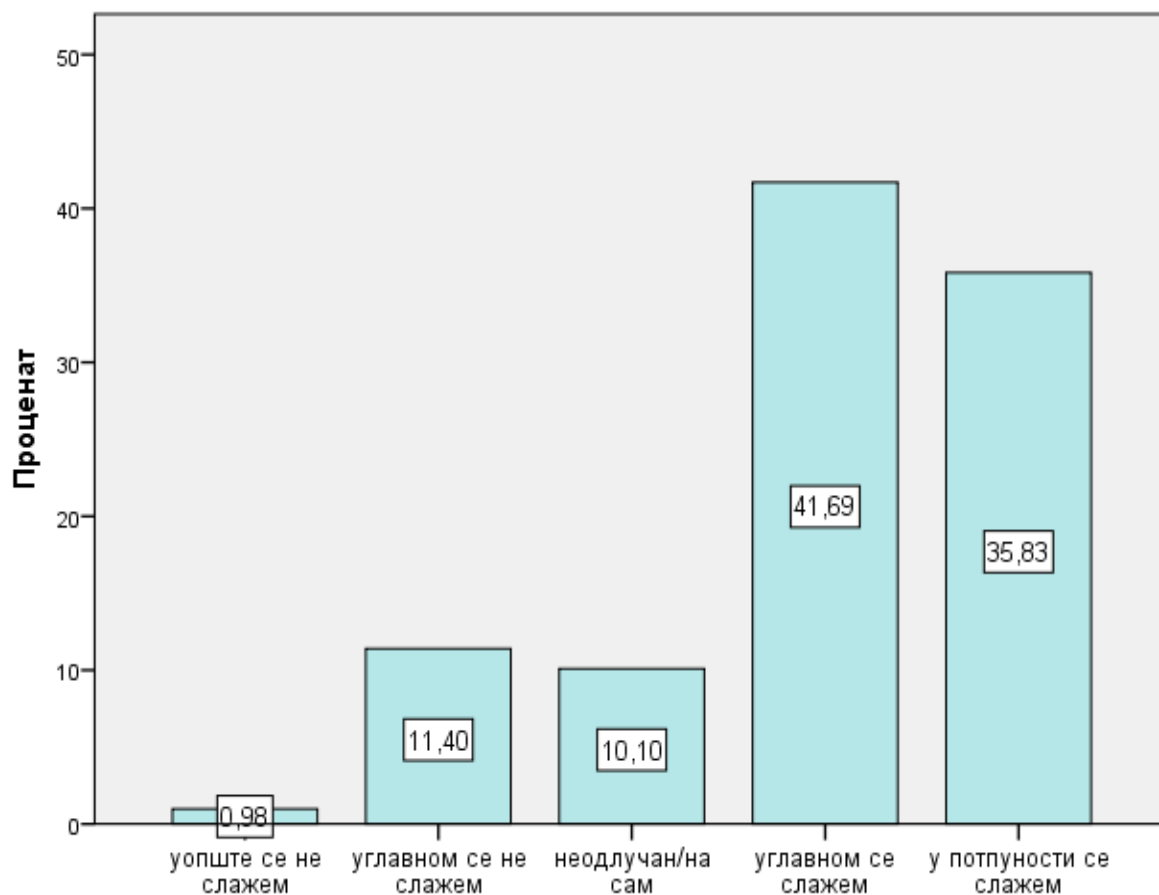
Графикон 17. Не волим да користим заштитна средства.

Као што се види из графика, највећи број испитаника - 48,21% се уопште не слаже са задатом тврдњом, 11,73% се углавном не слаже, неодлучних је 18,89%, са изнетом тврдњом се углавном слаже 14,33% испитаника, док се свега 6,84% у потпуности слаже.

Добијена дистрибуција одговора показује да се највећи број испитаника, **59,94%**, не слаже са изнетом тврдњом, што доводи до закључка да је највећи број испитаника мишљења да коришћење заштитних средстава на раду не отежава процес рада.

1.12. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду

Дистрибуција одговора на изнету тврдњу „Добра заштитна средства на раду веома доприносе мом ангажовању у процесу рада“, приказана је на Графикону 18.



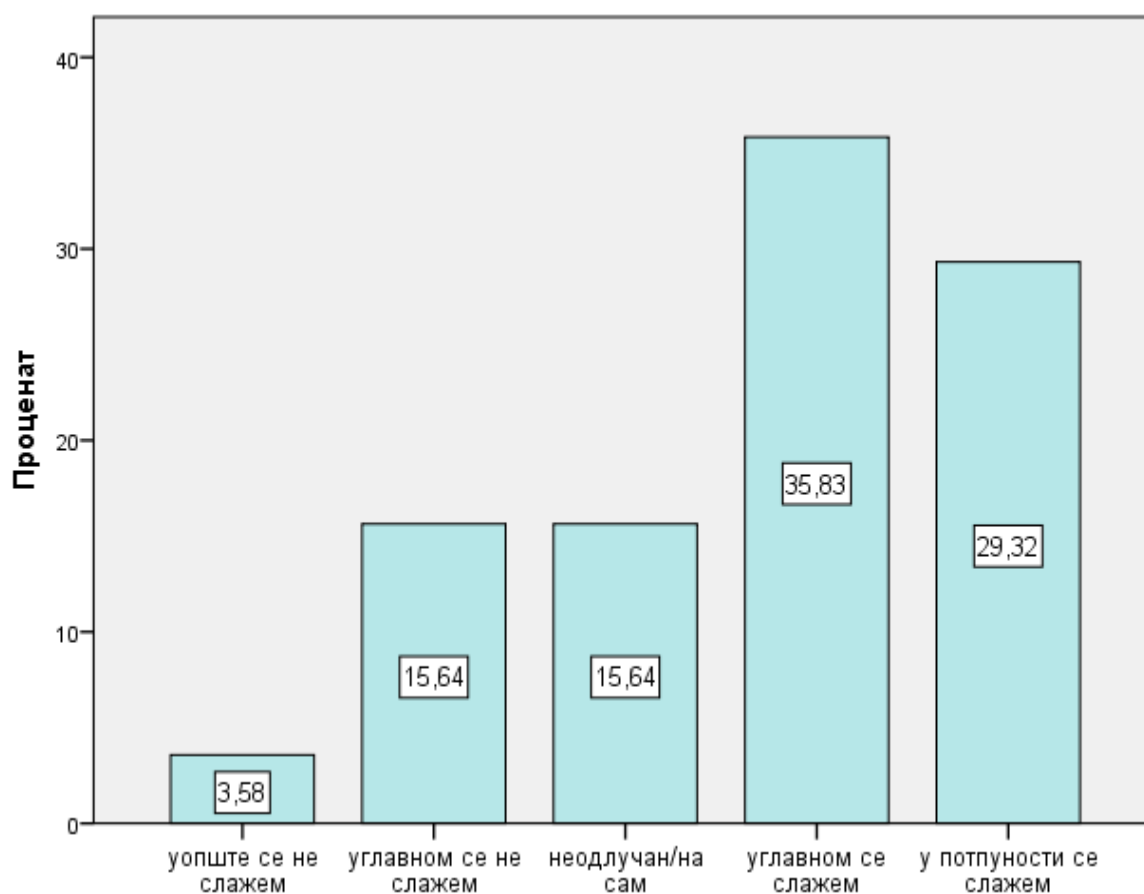
Графикон 18. Допринос заштитних средстава ангажовању

Као што се из графикана може видети, са изнетом тврдњом се у потпуности слаже 35,83% испитаника, 41,69% испитаника се углавном слаже, неодлучних испитаника је 10,10%, са изнетом тврдњом се углавном не слаже 11,40% испитаника, док се апсолутно не слаже свега 0,98% испитаника.

На основу добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећем броју испитаника - 77,52% добра заштитна средства на раду доприносе бољем ангажовању у процесу рада.

1.13. Брига о радницима

Дистрибуција одговора на задату тврдњу „Један од важних показатеља несебичне бриге о радницима, која позитивно утиче на производњу је организована примена средстава заштите на раду“, приказана је на Графикону 19.



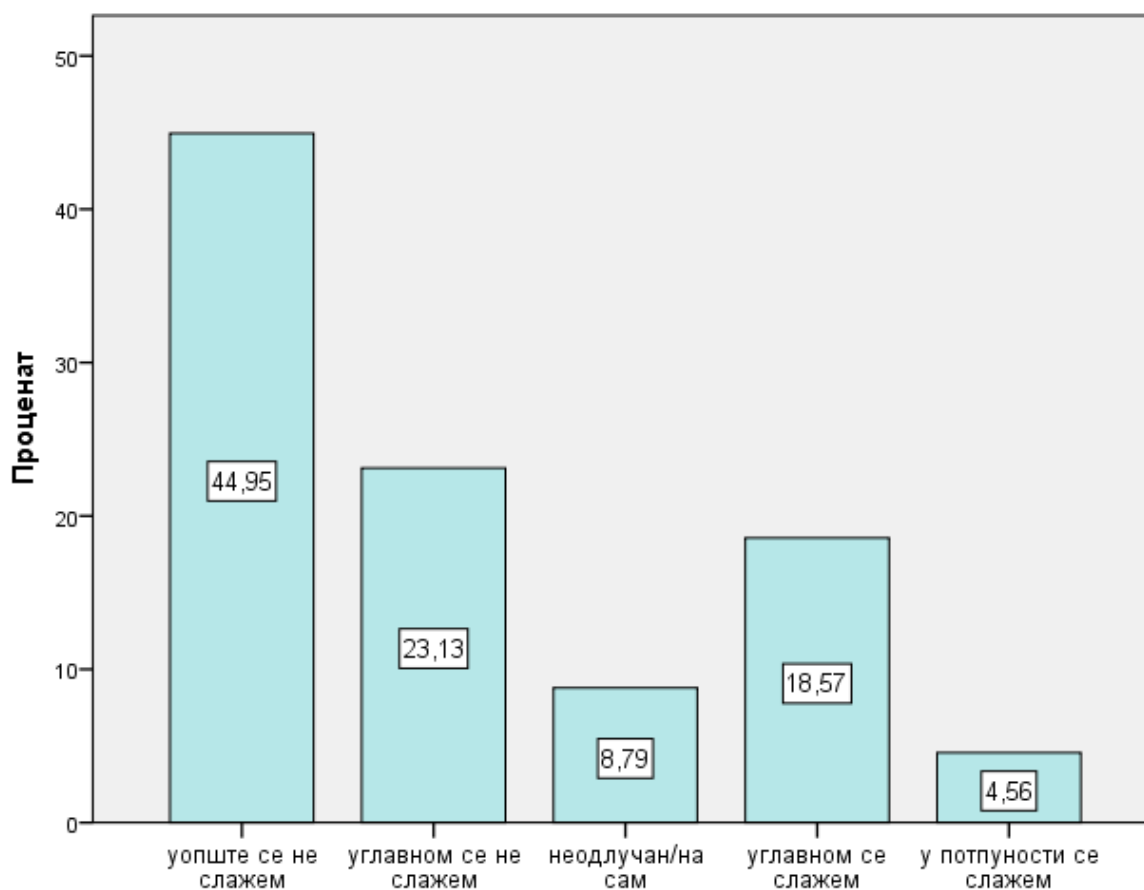
Графикон 19. Брига о радницима

Са изнетом тврдњом се у потпуности слаже 29,32% испитаника, углавном се слаже 35,83% испитаника, неодлучних је 15,64%, углавном се не слаже 15,64% испитаника, док се свега 3,58% уопште не слаже са изнетом тврдњом.

Добијена дистрибуција наводи на закључак да се највећи проценат испитаника, њих 65,15%, слаже са изнетом тврдњом да је организована примена средстава заштите на раду један од важних показатеља несебичне и позитивне бриге о радницима, што позитивно утиче на њихово залагање у процесу производње.

1.14. Радници се повређују и поред примене заштитних средстава

На графикону 20 приказана је дистрибуција одговора на задату тврдњу „И поред примене заштитних средстава радници се повређују и зато их нерадо користим“.



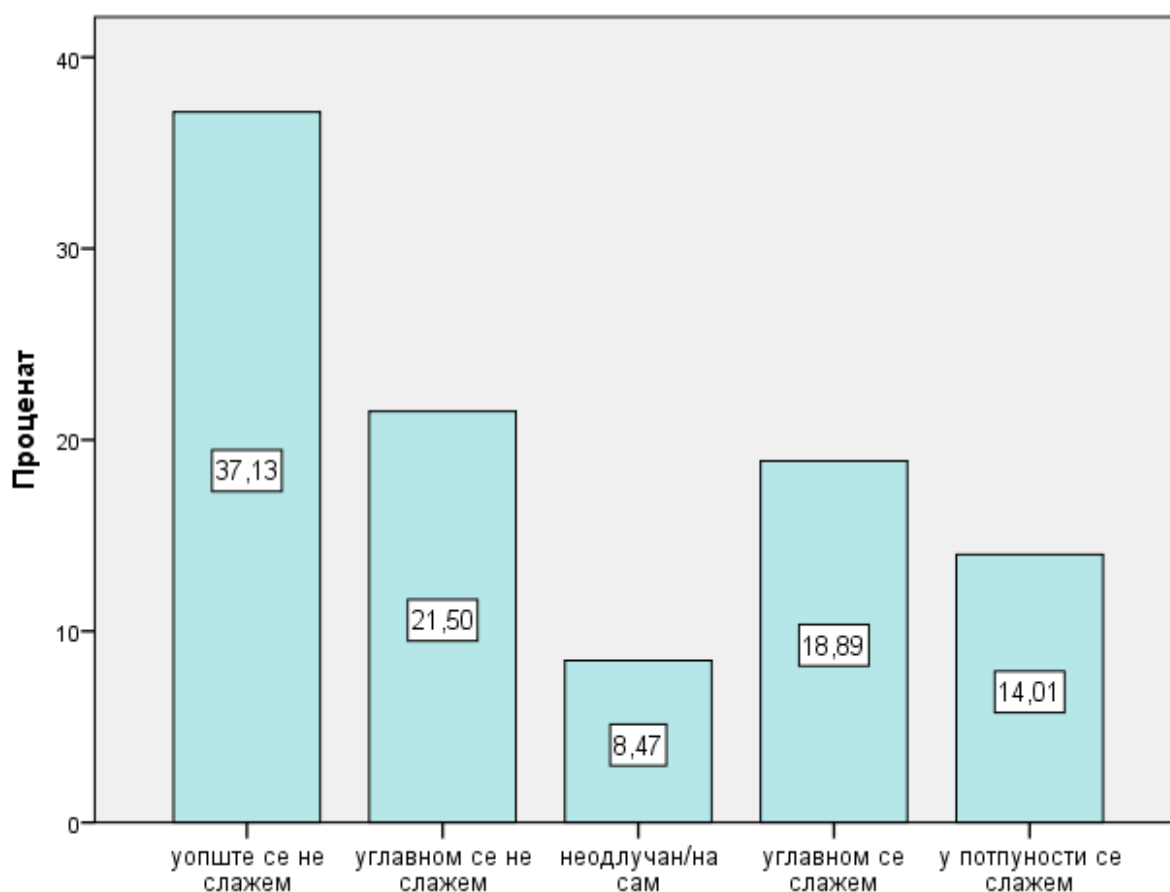
Графикон 20. Радници се повређују и поред примене заштитних средстава

Из графикона се може видети да се највећи број испитаника, 44,95%, уопште не слаже са изнетом тврдњом, углавном се не слаже 23,13% испитаника, неодлучних је 8,79%, са изнетом тврдњом се слаже 18,57%, док се у потпуности не слаже 4,56% испитаника.

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да се највећи проценат испитаника, њих 68,09%, не слаже са изнетом тврдњом, већ да сматра да се применом заштитних средстава радници не повређују и да их из тог разлога радо користе.

1.15. Прича о заштити је само маска

Дистрибуција одговора на изнету тврдњу „Сматрам да је целокупна прича о заштити на раду само маска иза које се, у ствари, крије небрига за раднике“, приказана је на Графикону 21.



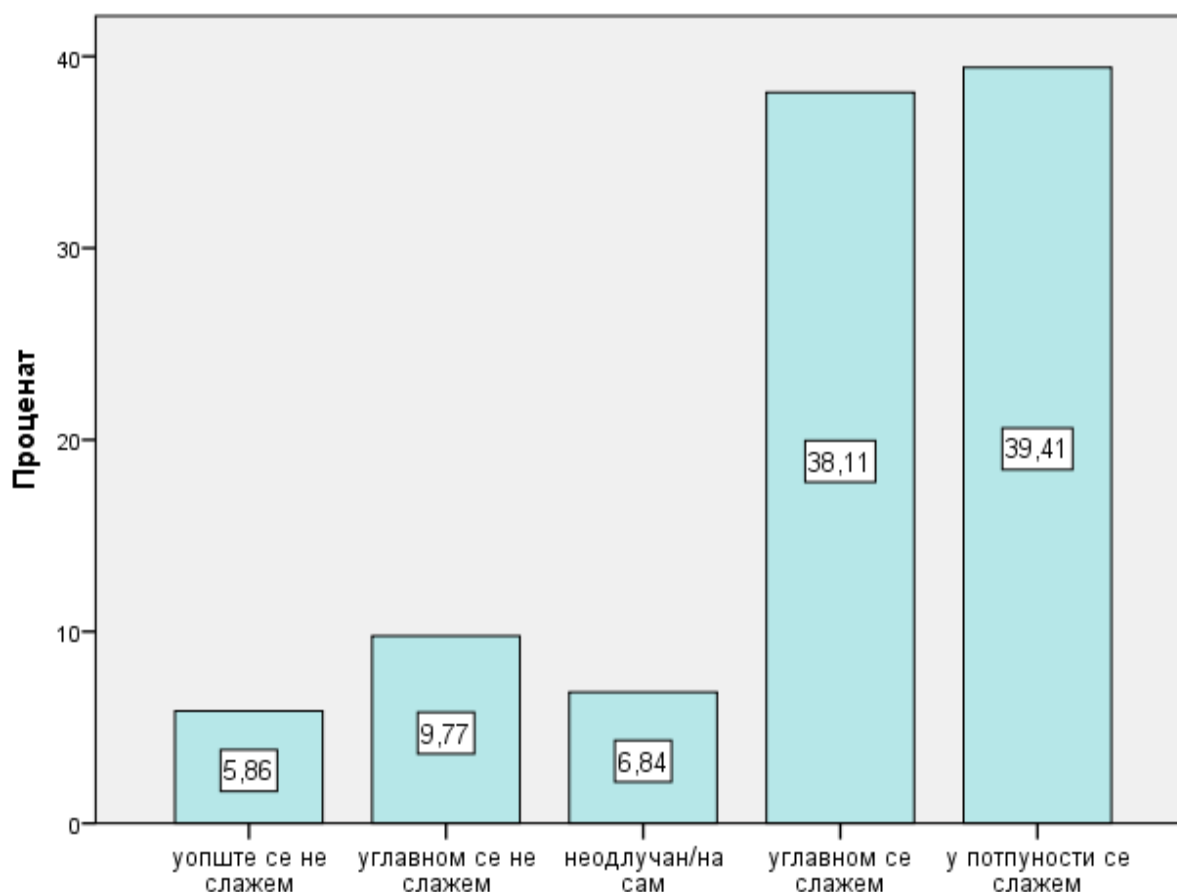
Графикон 21. Прича о заштити је само маска

Највећи проценат испитаника – 37,13%, се уопште не слаже са изнетом тврдњом, 21,50% испитаника се углавном не слаже, неодлучних је 8,47%, са изнетом тврдњом се слаже 18,89% испитаника, док се у потпуности слаже 14,01% испитаника.

На основу добијене дистрибуције се јасно уочава да се већина испитаника, 58,63% не слаже са изнетом тврдњом да је целокупна прича о заштити на раду само маска иза које се крије небрига за раднике. Међутим, не треба занемарити ни проценат упошљеника који другачије мисле.

1.16. Желим да примењујем све мере заштите на раду

Дистрибуција одговора на изнету тврдњу „Желим да примењујем све мере заштите на раду јер оне у знатној мери спречавају повреде на раду“, дата је на Графикону 22.



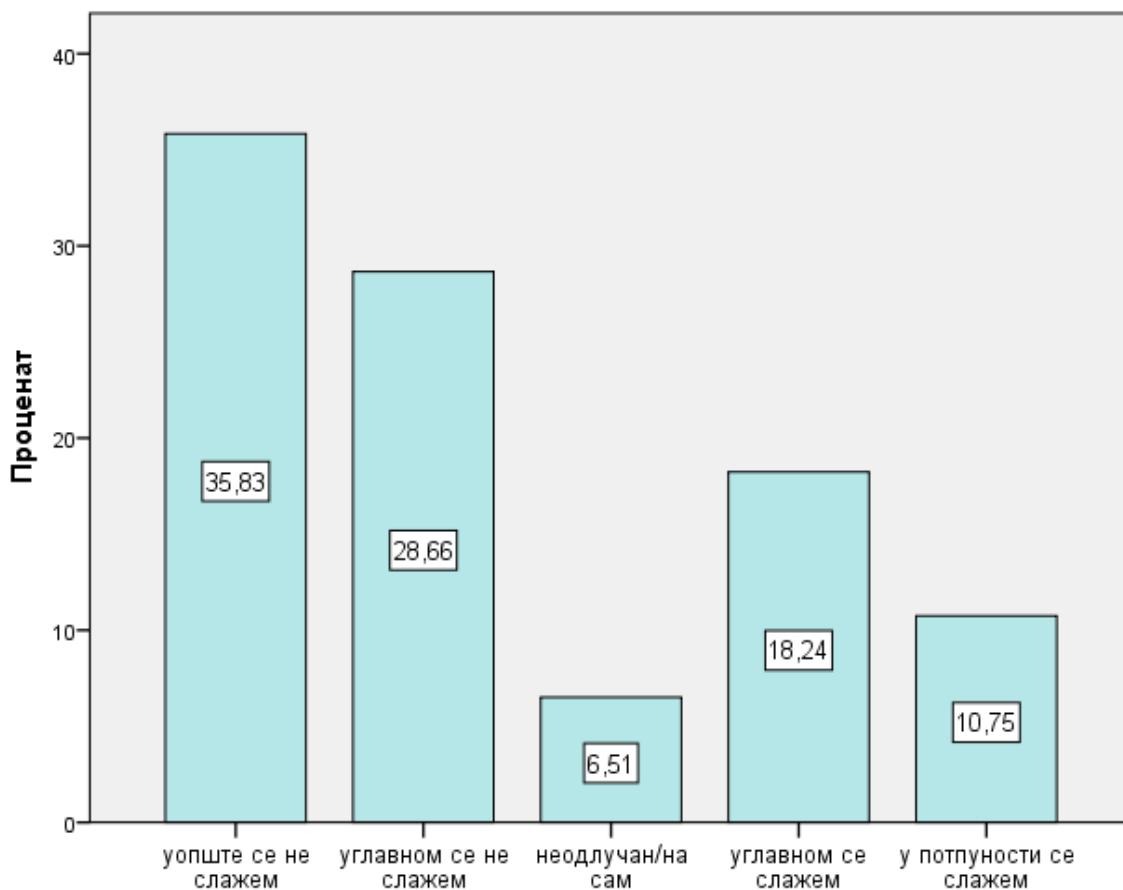
Графикон 22. Желим да примењујем све мере заштите на раду

Из графикана се може закључити да се 39,41% испитаника у потпуности слаже са изнетом тврдњом, док се 38,11% испитаника углавном слажу са изнетом тврдњом. Неодлучних испитаника је 6,84%, углавном се не слаже 9,77%, док се 5,86% испитаника уопште не слаже са изнетом тврдњом.

На основу добијене дистрибуције одговора уочава се да се велики број испитаника, 77,52%, слаже са изнетом тврдњом да мере заштите на раду значајно спречавају повреде на раду.

1.17. Узалудно је користити средства заштите на раду

На изнету тврдњу „Услови рада су такви да је узалудно користити заштитне мере на раду“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 23):



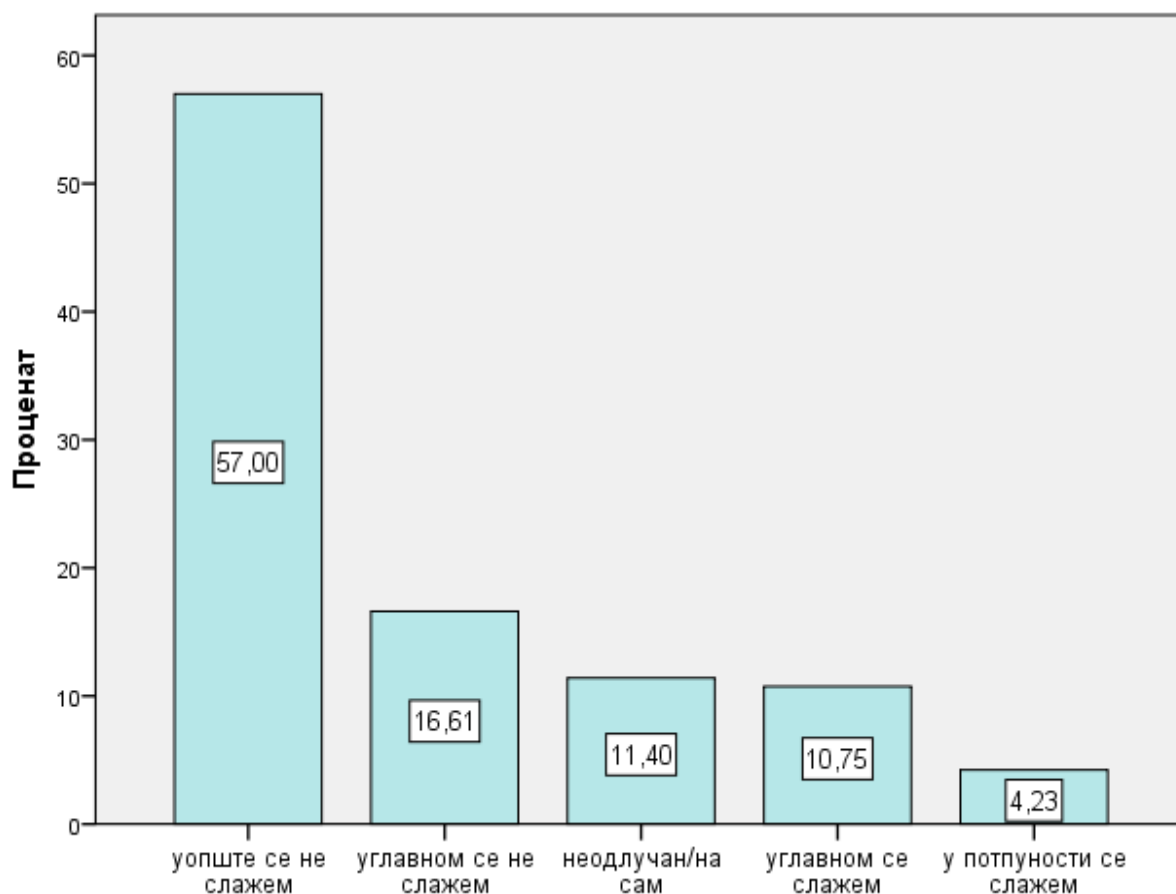
Графикон 23. Узалудно је користити средства заштите на раду

Највећи број испитаника, 35,83% се уопште не слаже са изнетом тврдњом, 28,66% испитаника се углавном не слаже, а неодлучних је 6,51%. Са изнетом тврдњом се углавном слаже 18,24% испитаника, док се 10,75% испитаника у потпуности слаже.

На основу добијене дистрибуције одговора уочава се да се највећи број испитаника не слаже са изнетом тврдњом - укупно 64,49% испитаника не мисли да су услови рада такви да је узалудно користити заштитне мере на раду.

1.18. Заштита је само празна прича

На задату тврдњу „Све у свему, заштита на раду је само празна прича на коју се узалуд троши велики новац“, добијена је дистрибуцију одговора приказана на Графикону 24.



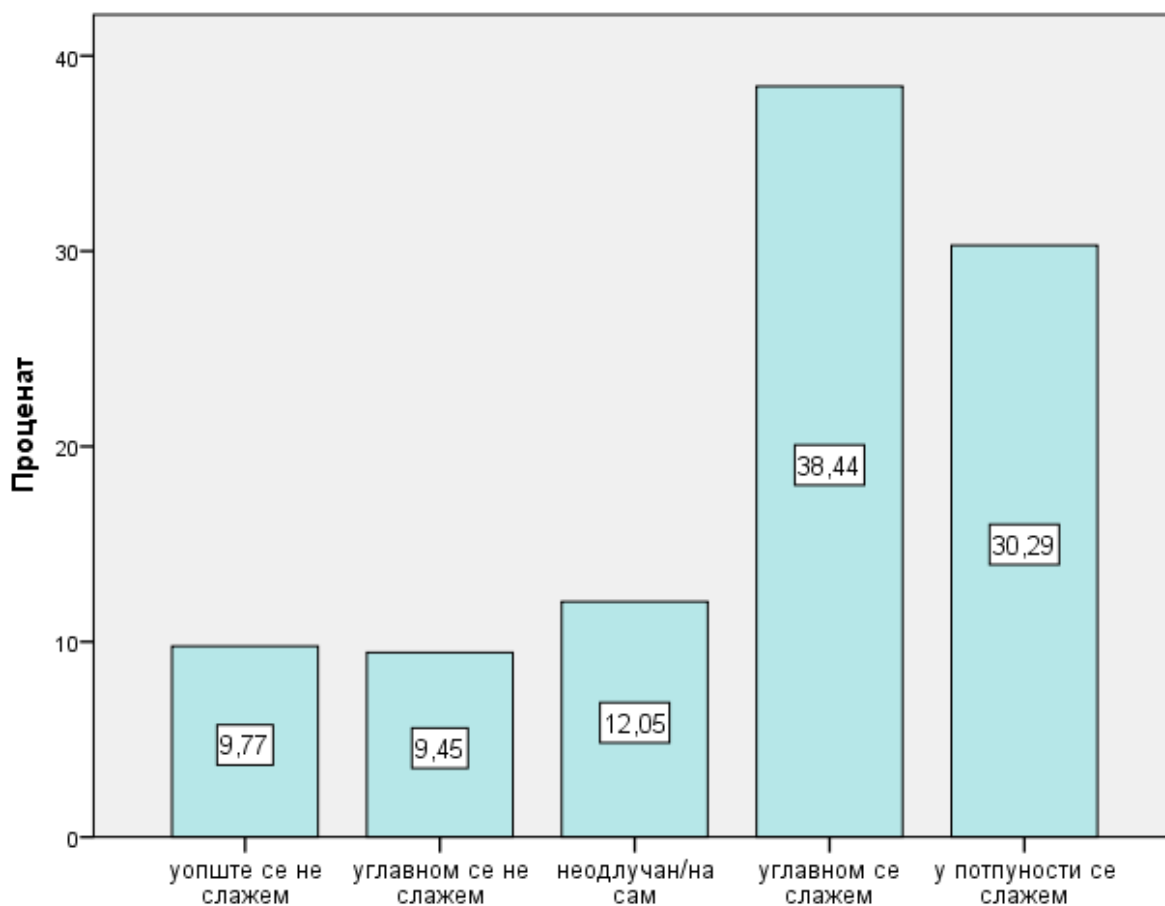
Графикон 24. *Заштита је само празна прича*

Највећи број испитаника, 57,00%, се уопште не слаже са изнетом тврдњом, 16,61% испитаника се углавном не слаже, 11,40% испитаника је неодлучно, 10,75% се углавном слаже, док се са изнетом тврдњом у потпуности слаже само 4,23% испитаника.

Из добијене дистрибуције одговора може се закључити да највећи број испитаника, 73,61%, не мисли да је заштита на раду само празна прича на коју се узалудно троши велики новац.

1.19. Радо причам са колегама о заштити на раду

Дистрибуција одговора на тврдњу „Често и радо причам са колегама о заштити на раду“ приказана је на Графикону 25.



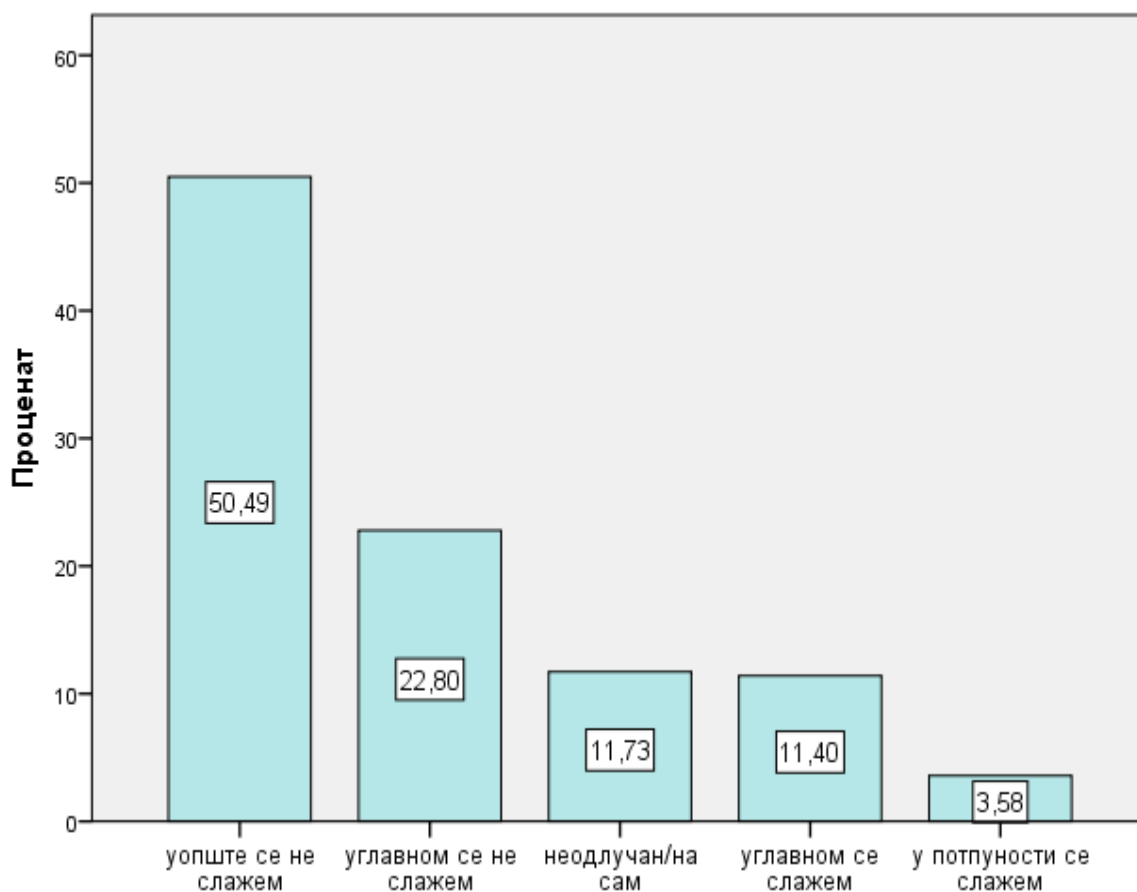
Графикон 25. Радо причам са колегама о заштити на раду

Према подацима из графикана, са изнетом тврдњом се у потпуности слаже 30,29% испитаника, 38,44% испитаника се углавном слаже, док је неодлучних 12,05% испитаника. Са изнетом тврдњом се углавном не слаже 9,45% испитаника, док се 9,77% испитаника уопште не слаже.

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да 68,73% испитаника често и радо разговара са колегама о заштити на раду.

1.20. Заштита, у ствари, не постоји

На задату тврдњу „Ја, као и многи радници из производње, нимало не водимо рачуна о такозваној заштити на раду – јер она у ствари не постоји“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 26):



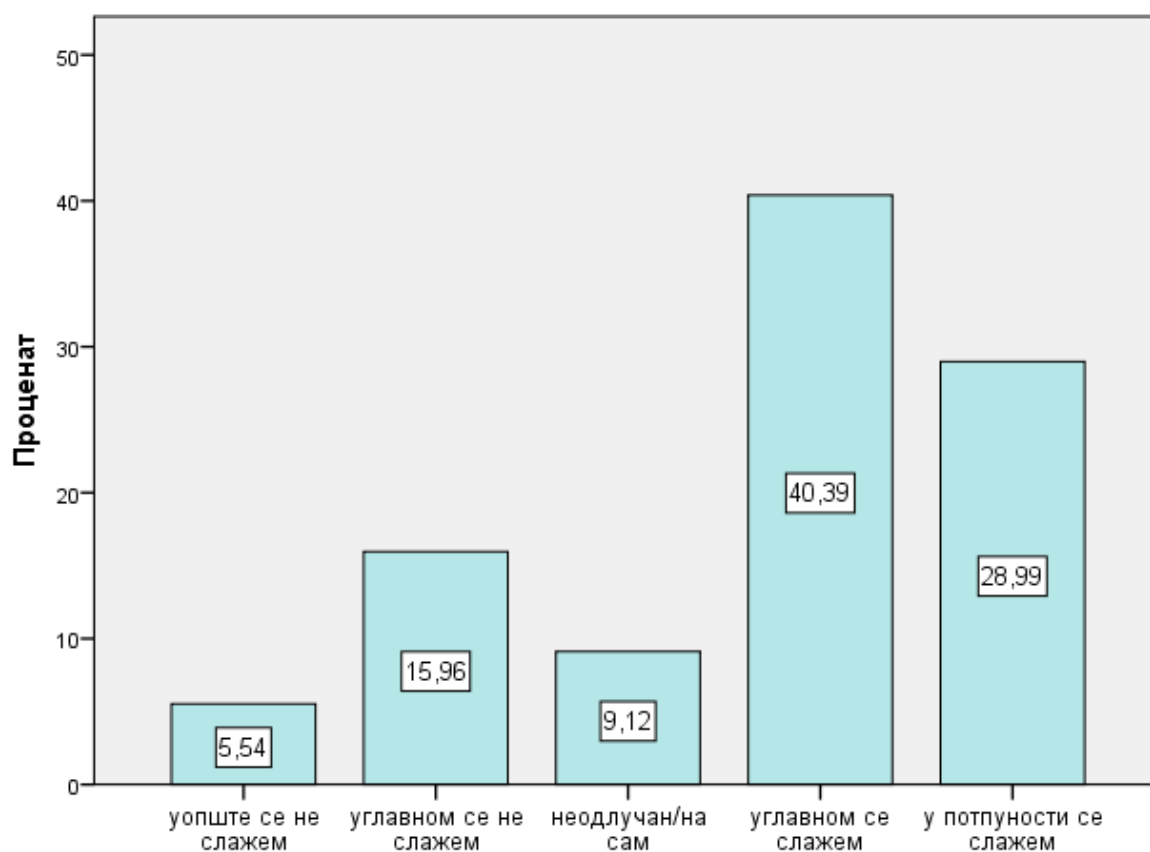
Графикон 26. Заштита, у ствари, и не постоји

Из графика се уочава да се највећи број испитаника, 50,49%, уопште не слаже са задатом тврдњом, 22,80% испитаника се углавном не слаже са задатом тврдњом, 11,73% испитаника је неодлучно, док се 11,40% углавном слаже са изнетом тврдњом, и 3,58% испитаника се у потпуности слаже са изнетом тврдњом.

На основу добијене дистрибуције одговора испитаника, закључујемо да се највећи број испитаника, 73,29%, не слаже са изнетом тврдњом, највећи број испитаника не мисли да заштита на раду не постоји и да због тога радници из производње не воде рачуна о њој.

1.21. Средства заштите на раду подижу ефикасност и продуктивност

На задату тврдњу „Активно се залажем за примену средстава заштите на раду јер сматрам да она подижу ефикасност и продуктивност“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 27):



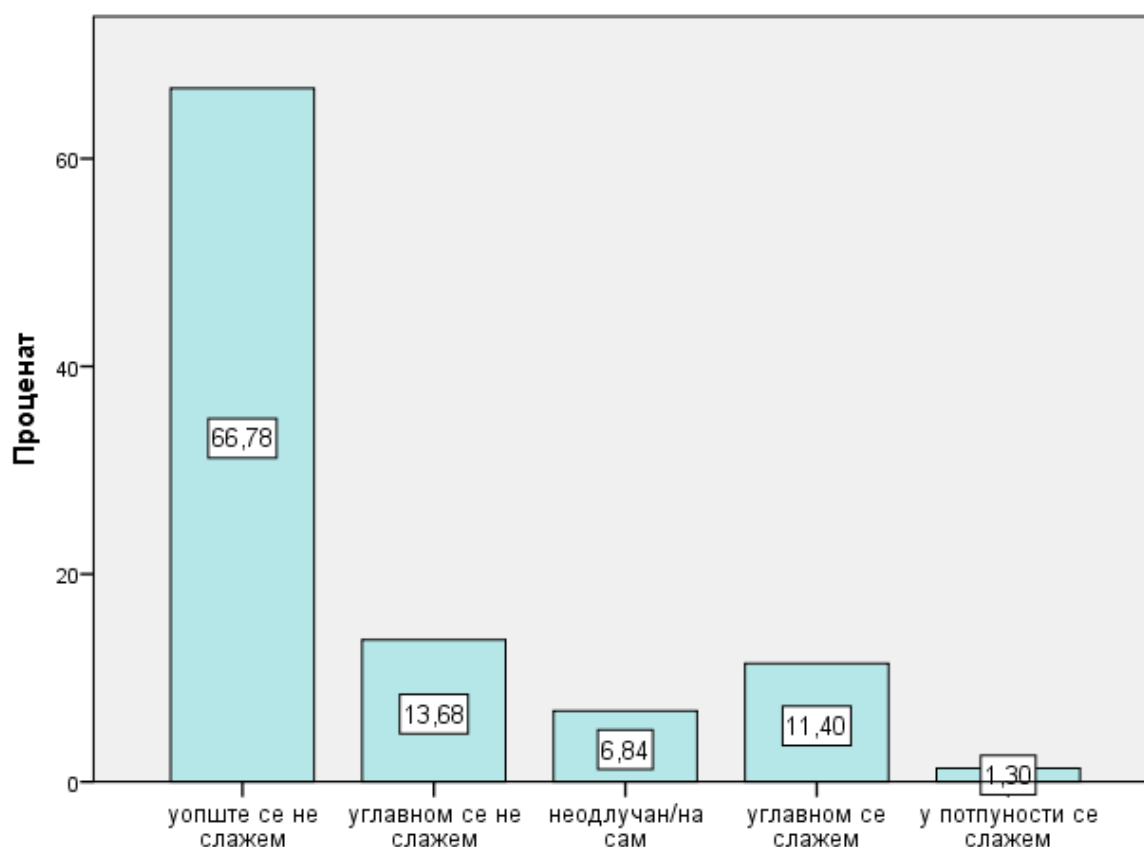
Графикон 27. Средства заштите на раду подижу ефикасност и продуктивност

Из графикана уочавамо да се највећи број испитаника, 40,39%, углавном слаже са задатом тврдњом, 28,99% испитаника се у потпуности слаже са изнетом тврдњом, док је 9,12% неодлучних. Са изнетом тврдњом се углавном не слаже 15,96% испитаника, а 5,54% испитаника се у потпуности не слаже са изнетом тврдњом.

Из добијене дистрибуције одговора испитаника закључујемо да се највећи број испитаника, 69,38%, слаже са постављеном тврдњом, што нам јасно говори да највећи број испитаника сматра да средства заштите на раду подижу ефикасност и продуктивност.

1.22. Средства заштите на раду су непотребна

На задату тврдњу „Средства заштите на раду су толико непотребна да углавном негативно утичу на ангажовање радника“, добијена је следећу дистрибуцију одговора (Графикон 28).



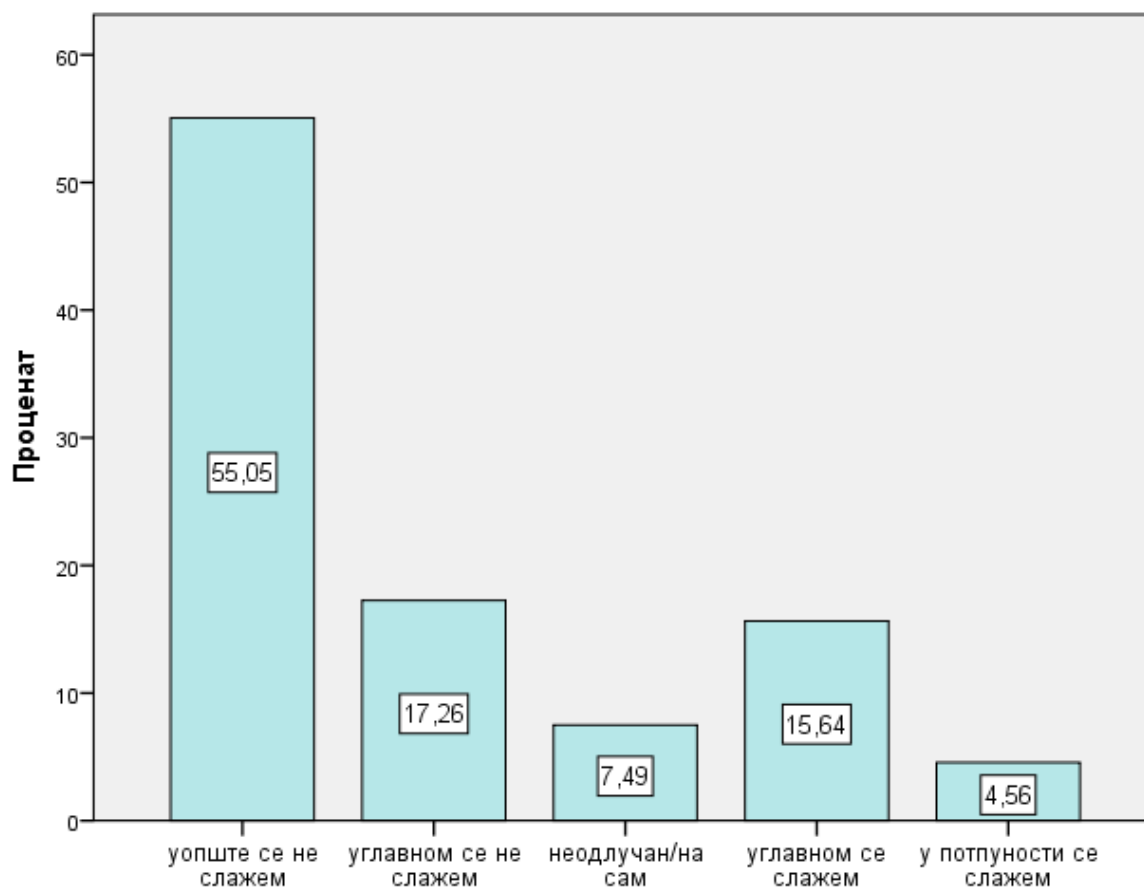
Графикон 28. Средства заштите на раду су непотребна

Највећи проценат испитаника, 66,78%, уопште се не слаже са задатом тврдњом, са задатом тврдњом се углавном не слаже 13,68% испитаника, 6,84% испитаника је уздржано, 11,40% испитаника се углавном слаже са задатом тврдњом, док се са задатом тврдњом у потпуности слаже 1,30% испитаника.

Из добијене дистрибуције одговора испитаника јасно се закључује да се највећи број испитаника, 80,46%, не слаже са задатом тврдњом, те да највећи број испитаника сматра да су средства заштите на раду неопходна.

1.23. Користио их, не користио – исто ми се пише

На постављену тврдњу „Користио, не користио заштитна средства на раду – исто ми се пише“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Графикон 29):



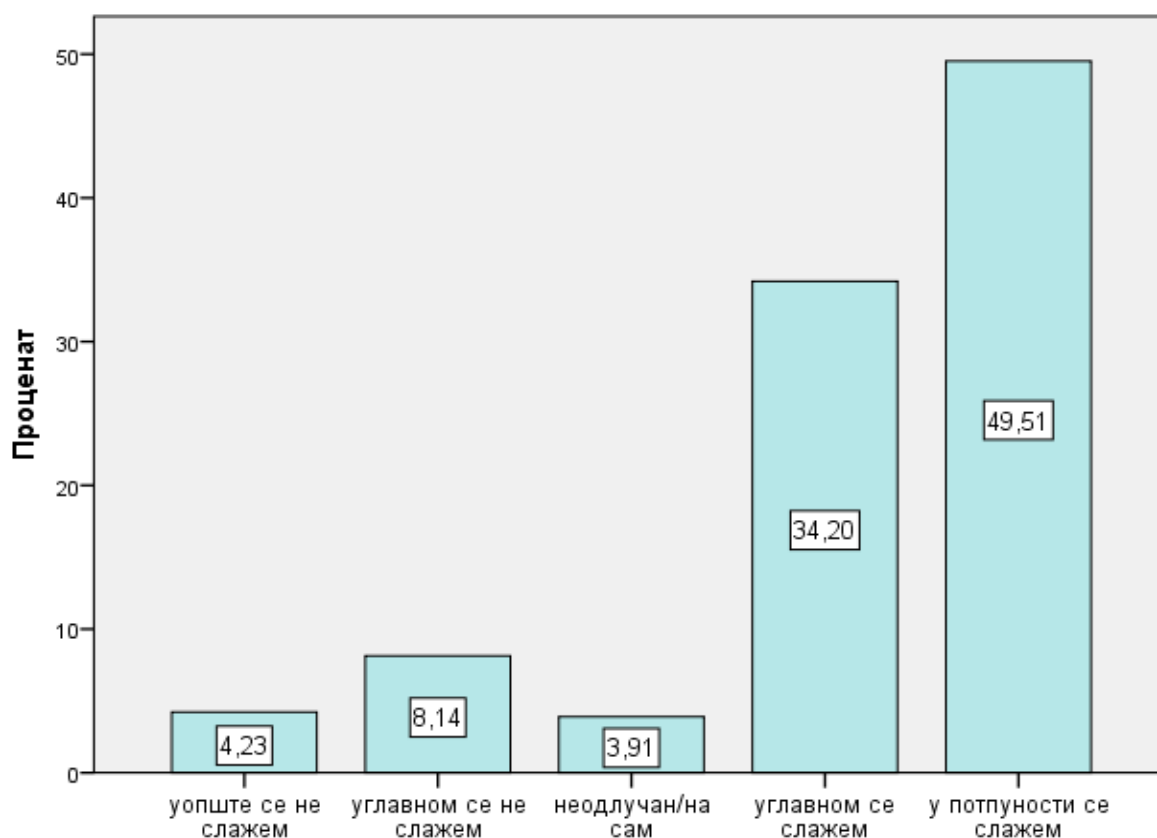
Графикон 29. *Користио их, не користио – исто ми се пише*

Из графикона се уочава да се највећи број испитаника, 55,05%, уопште не слаже са задатом тврдњом, 17,26% испитаника се углавном не слаже са изнетом тврдњом, а 7,49% испитаника је неодлучно. Са изнетом тврдњом се углавном слаже 15,64% испитаника, док се 4,56% испитаника у потпуности слаже са изнетом тврдњом.

На основу добијене дистрибуције одговора уочавамо да се највећи проценат испитаника, 72,31%, не слаже са изнетом тврдњом. На основу тога можемо закључити да највећи број испитаника сматра да заштитна средства имају своју намену и да је коришћење заштитних средстава веома битно.

1.24. Заштитна средства доприносе заштити на раду

На дату тврдњу „Једна од најважнијих ствари на послу је заштита здравља, чему највише доприносе средства заштите на раду“, добијена је следећа дистрибуцију одговора (Графикон 30):



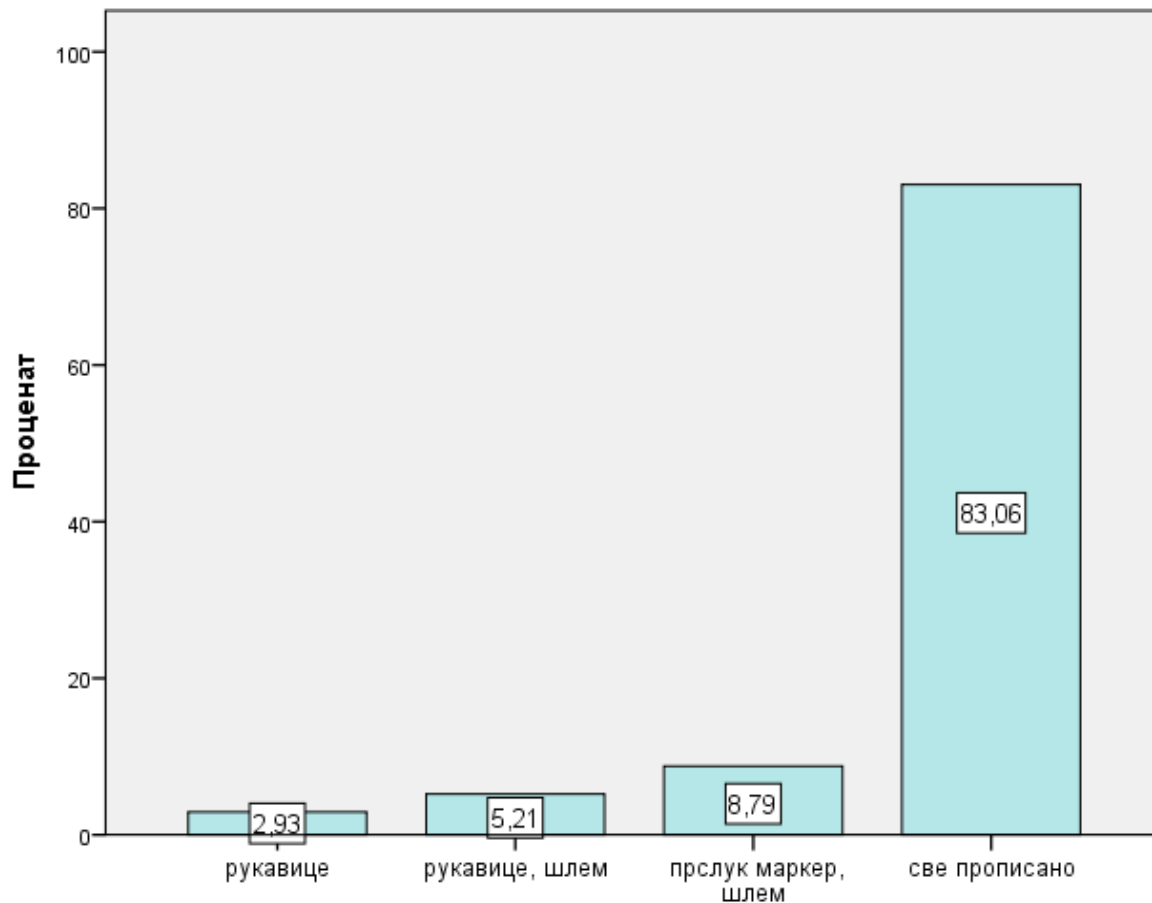
Графикон 30. *Заштитна средства доприносе заштити на раду*

На основу резултата приказаних у графикону уочава се да се највећи број испитаника, 49,51%, у потпуности слаже са изнетом тврдњом, 34,20% испитаника се углавном слаже са изнетом тврдњом, док је неодлучно 3,91% испитаника. Са изнетом тврдњом се углавном не слаже 8,14% испитаника, док се 4,23% испитаника уопште не слаже са изнетом тврдњом.

Из добијене дистрибуције одговора испитаника можемо закључити да се највећи проценат испитаника, 83,71%, слаже са изнетом тврдњом и сматра да је једна од најважнијих ствари на раду заштита здравља, чему највише доприносе средства заштите на раду.

1.25. Која све средства заштите на раду користите ?

Средства заштите на раду која су испитаници навели да редовно користе су:

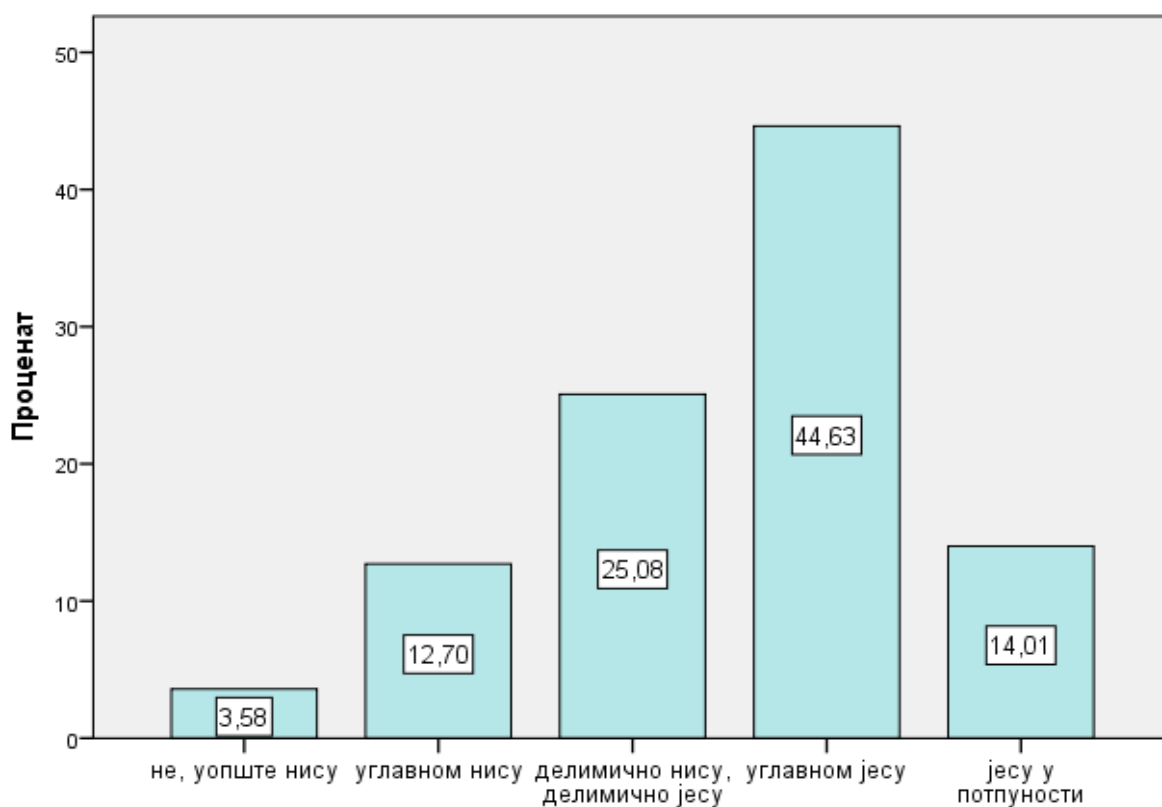


Графикон 31. Која све средства заштите на раду користите?

На основу добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећи број испитаника, 83,06%, користи сва прописана средства заштите на раду.

1.26. Обезбеђеност средстава заштите на раду

На постављено питање „Да ли су вам обезбеђена средства заштите на раду која су потребна за обављање вашег посла?“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 32):



Графикон 32. Обезбеђеност средстава заштите на раду

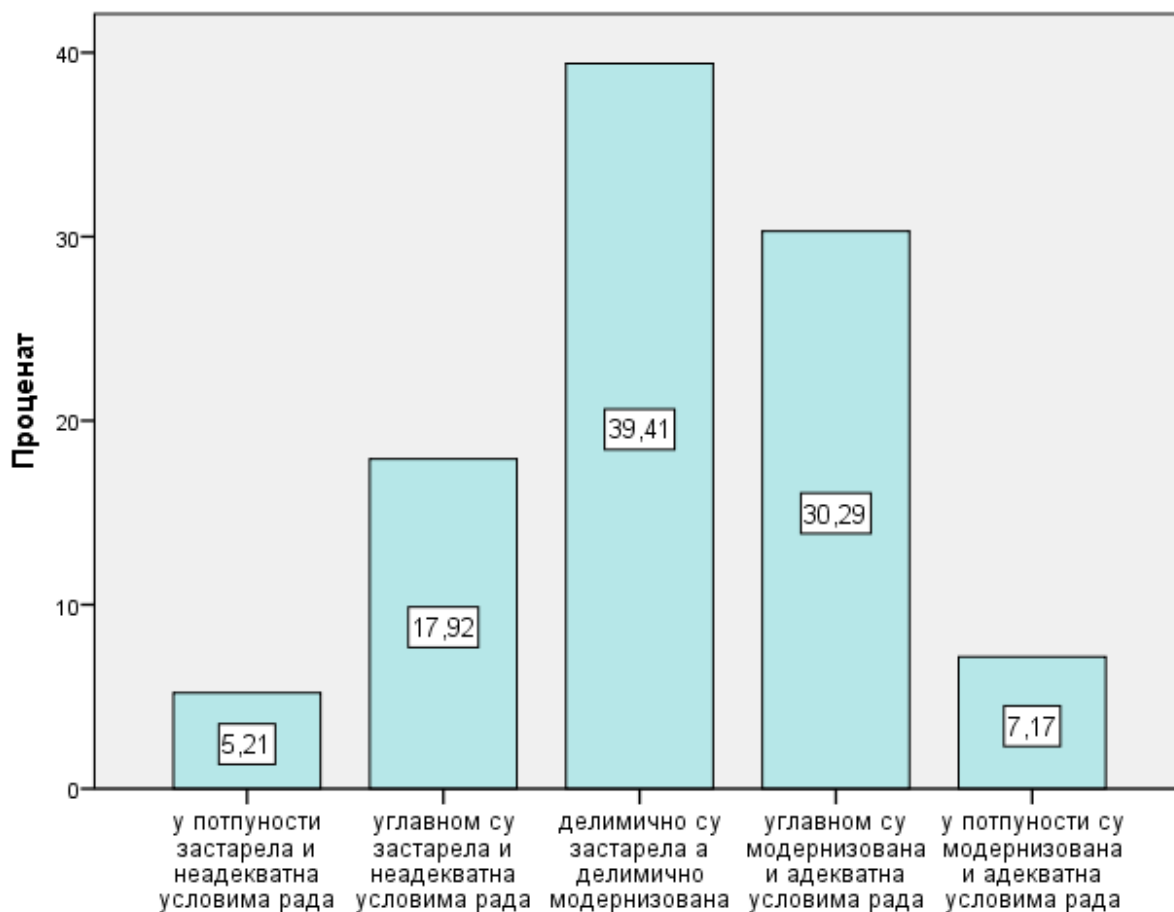
На основу добијених резултата уочава се да највећем броју испитаника, 44,63% углавном јесу обезбеђена сва неопходна средства за заштиту на раду, 14,01% испитаника је одговорило да су им сва потребна средства заштите на раду у потпуности обезбеђена, док је 25,08% испитаника изјавило да су неопходна средства за заштиту на раду делимично обезбеђена. Укупно 12,70% испитаника је изјавило да им углавном нису обезбеђена неопходна средства за заштиту на раду, док је 3,58% испитаника изјавило да им уопште нису обезбеђена неопходна средства за заштиту на раду.

На основу одговора можемо закључити да је највећи број испитаника, 58,64%, позитивно одговорио на питање да ли су им обезбеђена средства заштите

на раду потребна за обављање посла. Међутим, 25,08% испитаника је изјавило да су им само делимично обезбеђена, док је 16,28% испитаника одговорило да углавном нису или уопште нису обезбеђена средства заштите на раду, која су потребна за обављање њиховог посла. Из тог разлога, узевши у обзир да се ради о јако битном, животном питању, менаџмент би у што краћем року требао да утврди разлог насталог пропуста и отклони га у што краћем року.

1.27. Застарела или модернизована средства заштите на раду

На постављено питање „Средства заштите на раду су?“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 33):

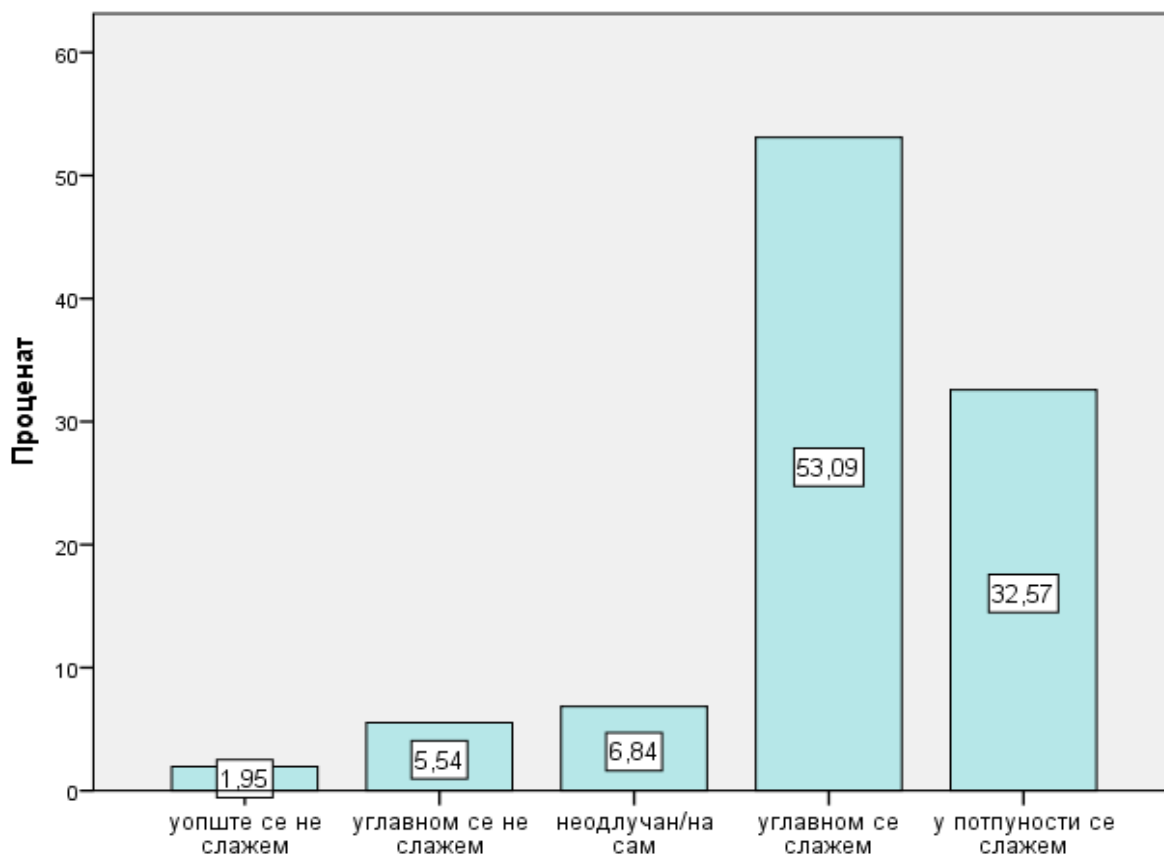


Графикон 33. Застарела или модернизована средства заштите на раду

Уочава се да највећи број испитаника, 39,41%, сматра да су средства заштите на раду делимично модернизована, 30,29% испитаника сматра да су углавном модернизована и адекватна условима рада, док 7,17% испитаника сматра да су у потпуности модернизована и адекватна условима рада. Укупно 17,92% испитаника сматра да су ова средства углавном застарела и неадекватна условима рада, док 5,21% испитаника их сматра у потпуности застарелим и неадекватним условима рада.

1.28. Редовност коришћења заштитних средстава

На изнету тврдњу „Редовно користим средства заштите на раду“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 34):



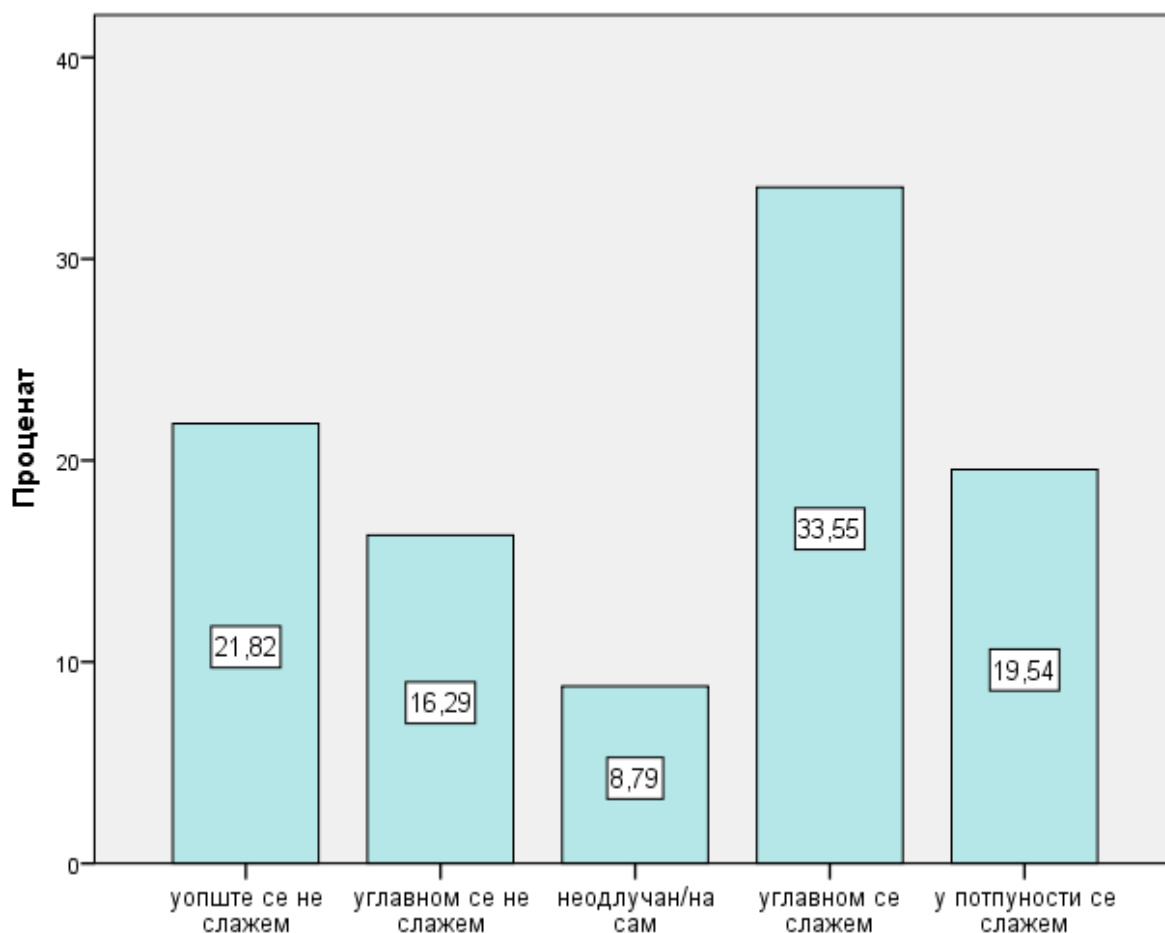
Графикон 34. Редовност коришћења заштитних средстава

Из графика се види да се највећи број испитаника, 53,09%, углавном слаже са изнетом тврдњом, са изнетом тврдњом се у потпуности слаже нешто мањи број испитаника – 32,57%, неодлучних је 6,84%, док се са изнетом тврдњом углавном не слаже 5,54% испитаника, а свега 1,95% испитаника се у потпуности не слаже са изнетом тврдњом.

Из добијене дистрибуције одговора закључујемо да се највећи проценат испитаника, 85,66% углавном, или у потпуности слаже са изнетом тврдњом, тј. највећи број испитаника редовно користи средства заштите на раду.

1.29. Употреба средства заштите на раду због контрола и кажњавања

На задату тврдњу „Најчешће користим средства заштите на раду јер постоје контрола и кажњавање“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 35):



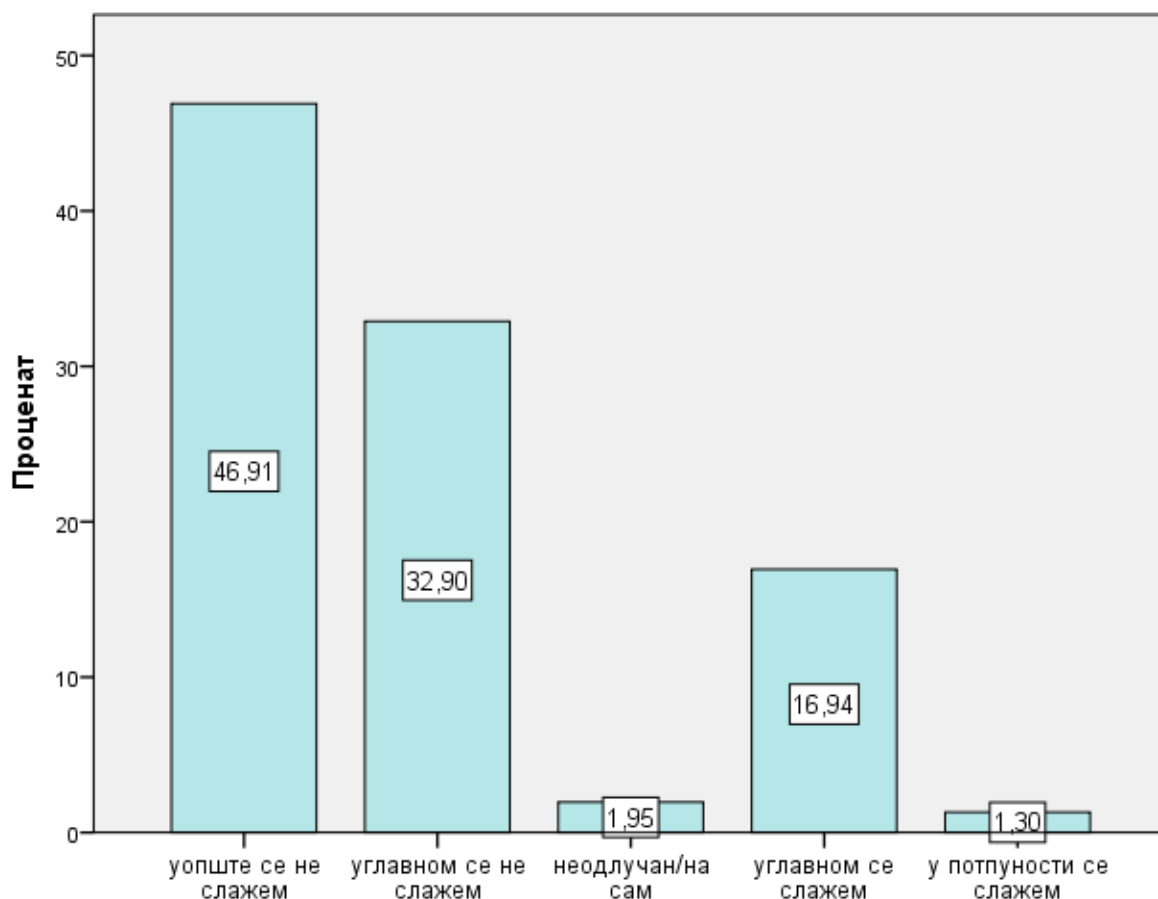
Графикон 35. Употреба средства заштите на раду због контрола и кажњавања

Из графика се види да се највећи број испитаника, 33,55%, углавном слаже са изнетом тврдњом, 19,54% испитаника се у потпуности слаже са изнетом тврдњом, док је неодлучно 8,79% испитаника. Са изнетом тврдњом се углавном не слаже 16,29% испитаника, док се 21,82% испитаника уопште не слаже са изнетом тврдњом.

Из добијене дистрибуције одговора уочавамо да се са изнетом тврдњом слаже релативно мала већина испитаника, њих 53,09%, док је неодлучних и оних који се не слажу са изнетом тврдњом 46,91%. На основу добијених резултата можемо закључити да највећи број испитаника средства заштите на раду користи јер постоји контрола и кажњавање.

1.30. Разлог некористишења заштитних средстава

На изнету тврдњу „Често ми се деси да заборавим и не користим средства заштите на раду“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 36):



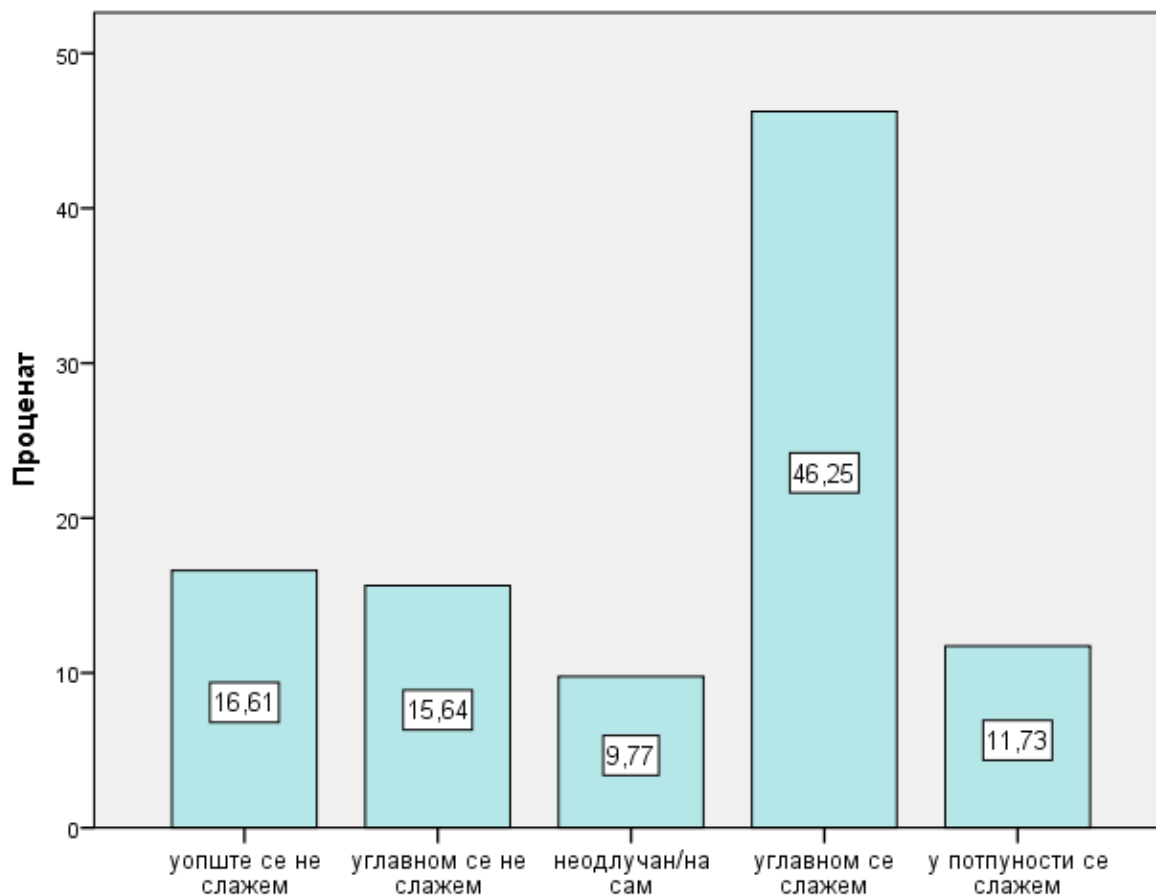
Графикон 36. Разлог некористишења заштитних средстава

Из графикана се уочава се да се највећи проценат испитаника, 46,91%, уопште не слаже са изнетом тврдњом, 32,90% испитаника се углавном не слаже са изнетом тврдњом, а неодлучних је 1,95%. Са изнетом тврдњом се углавном слаже 16,94% испитаника, док се свега 1,30% испитаника у потпуности слаже са изнетом тврдњом.

Из добијене дистрибуције одговора закључујемо да се највећи проценат испитаника, 79,81%, не слаже са изнетом тврдњом, што нам говори да највећи број испитаника не заборавља да користи средства заштите на раду.

1.31. Удобност заштитних средстава

На постављено питање „Да ли су вам средства заштите на раду удобна?“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 37):



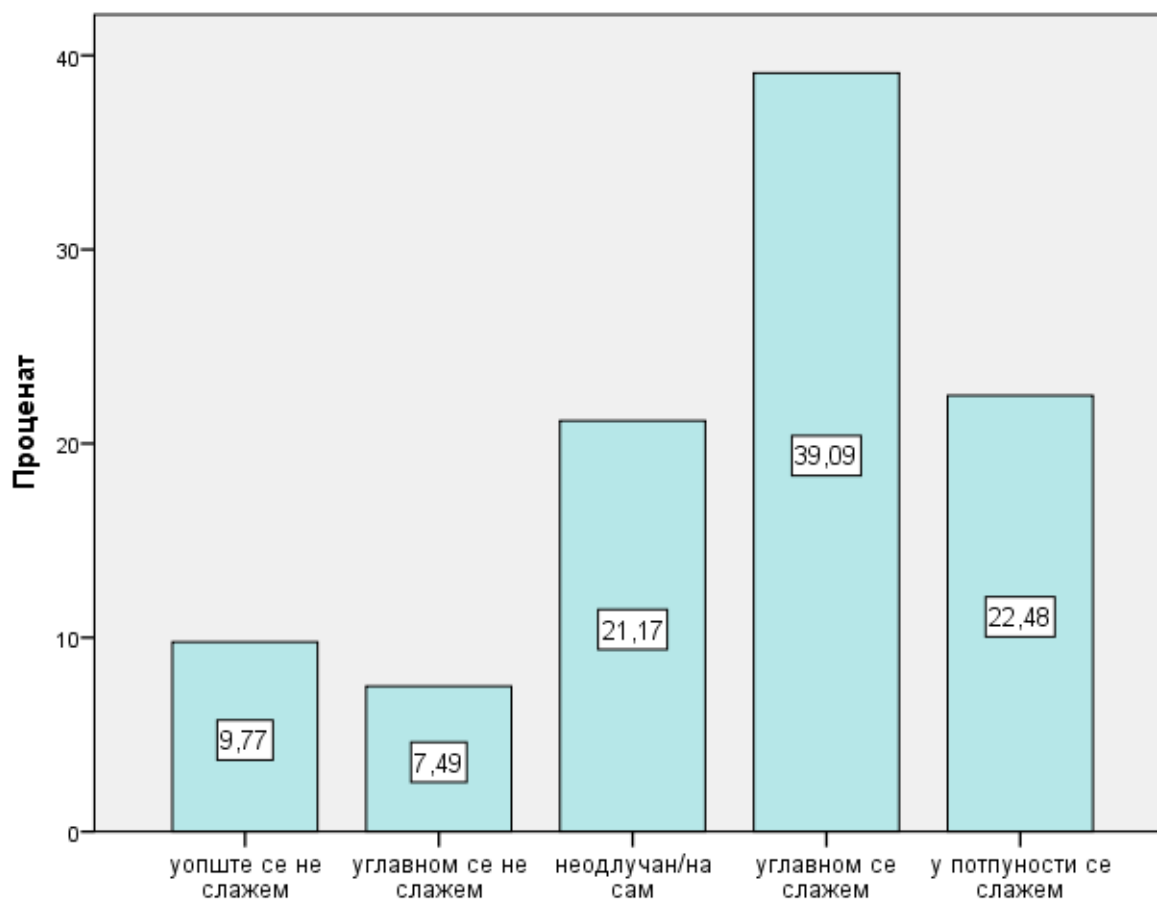
Графикон 37. Удобност заштитних средстава

Највећи проценат испитаника, 46,25%, одговорило је да су им средства заштите на раду углавном удобна, 11,73% испитаника да су им средства заштите на раду у потпуности удобна, док је неодлучно 9,77% испитаника. Укупно 16,61% испитаника је одговорило да су им средства заштите на раду у потпуности неудобна, а 15,64% испитаника је одговорило да им средства заштите на раду углавном нису удобна.

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да се већи проценат испитаника, 57,98%, слаже да су средства заштите на раду удобна, али није занемарљив проценат осталих испитаника, 42,02%, који се не слажу са овом констатацијом.

1.32. Обављање посла на сигуран начин

На постављено питање „Да ли је посао који обављате на уобичајен начин сигуран?“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 38):



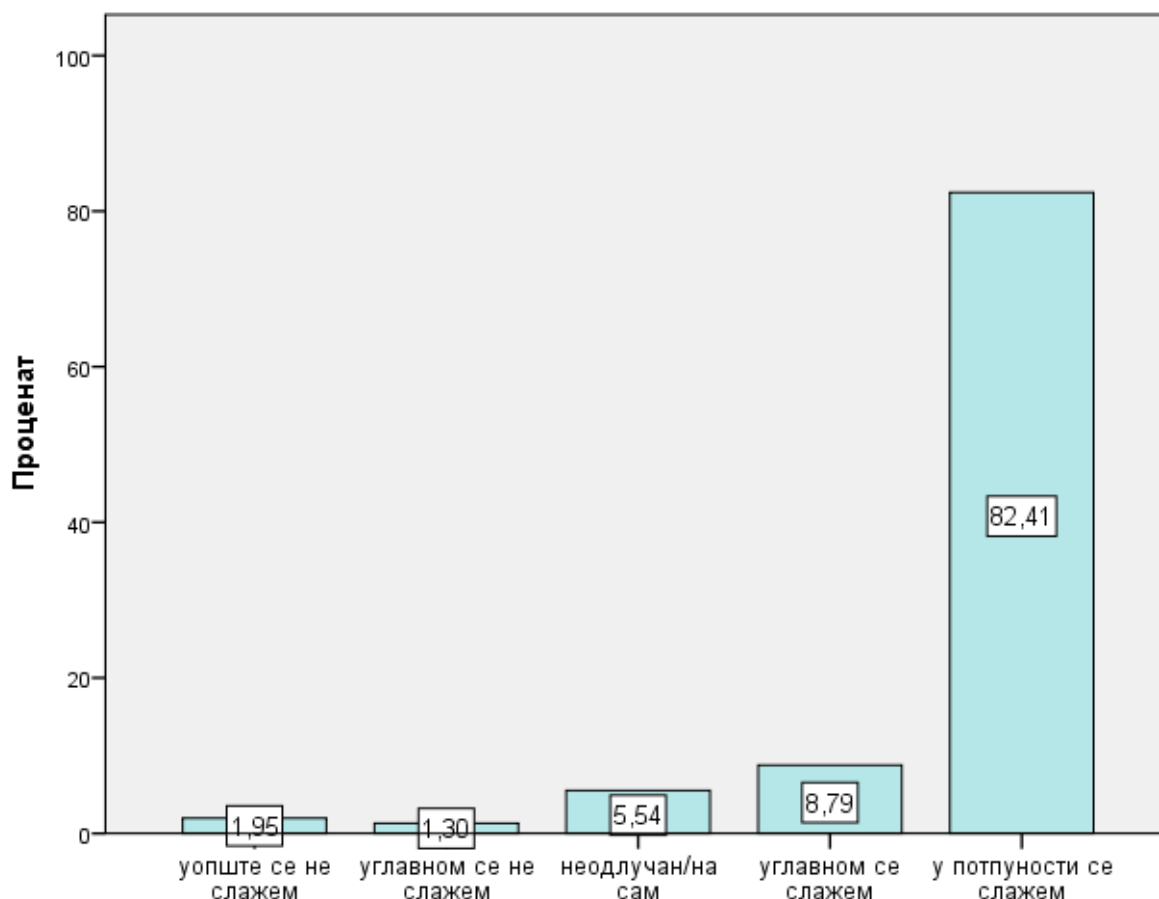
Графикон 38. Обављање посла на сигуран начин

На основу резултата, уочавамо да се 39,09% испитаника углавном слаже да посао обављају на начин који је сигуран, 22,48% испитаника се у потпуности слаже да посао обављају на начин који је сигуран, док је неодлучно било 21,17% испитаника. Укупно 7,49% испитаника сматра да начин на који обављају посао углавном није сигуран, док 9,77% испитаника сматра да начин на који уобичајено обављају посао уопште није сигуран.

Из добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећи проценат испитаника, њих 61,57%, сматра да је посао који обављају на уобичајен начин сигуран, мада се треба позабавити групом од 38,43% испитаника које не дели исто мишљење, утврдити разлоге и отклонити их.

1.33. Обавеза пријављивања квара непосредном руководиоцу

Дистрибуција одговора на постављено питање „Да ли знате за обавезу да квар пријавите непосредном руководиоцу?“, приказана је на Графикону 39.



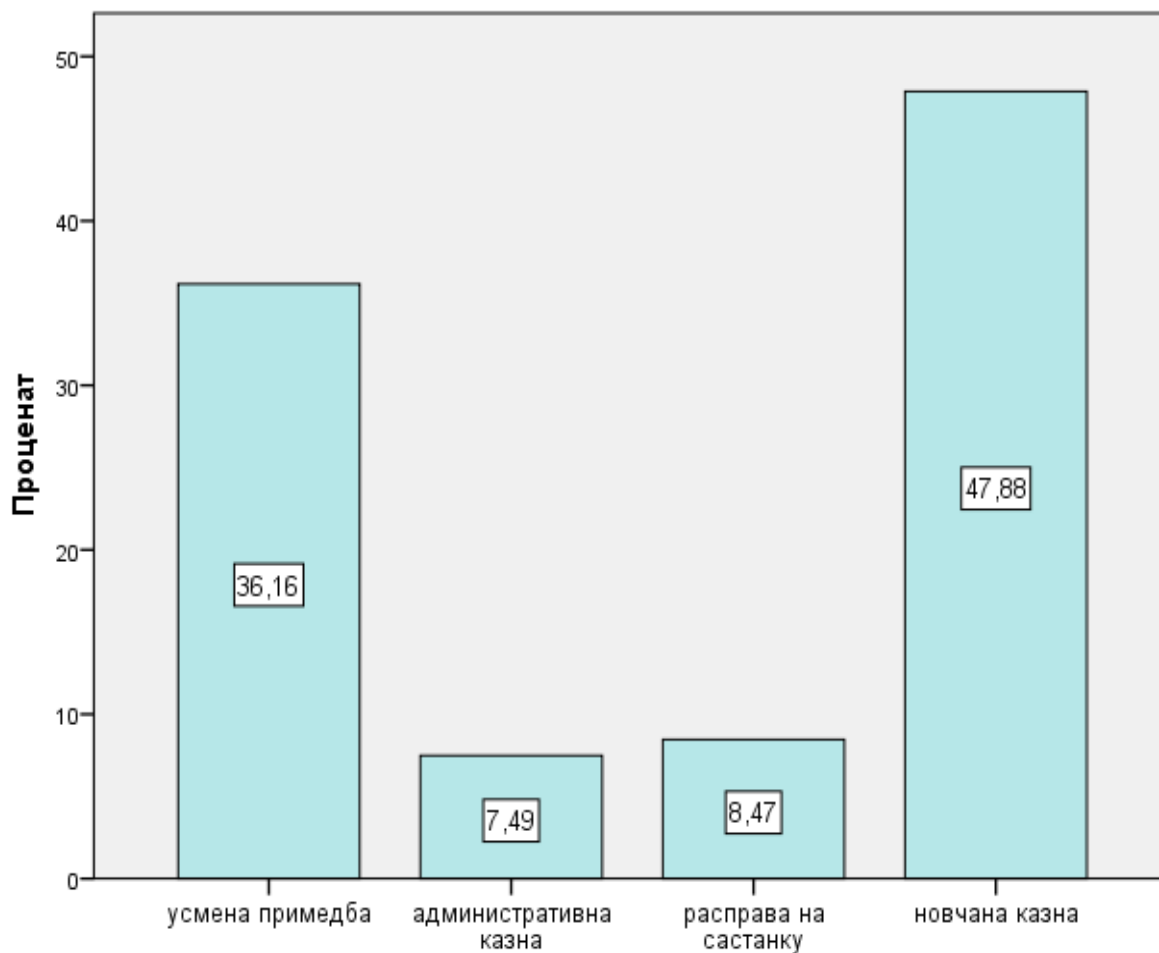
Графикон 39. Обавеза пријављивања квара непосредном руководиоцу

Из графикона се види да највећи проценат испитаника, 82,41%, зна за своју обавезу да квар пријаве непосредном руководиоцу, 8,79% испитаника углавном зна за своју обавезу, док 5,54% испитаника није сигурно да ли имају обавезу да квар пријаве непосредном руководиоцу. Укупно 1,30% испитаника углавном не зна да настали квар пријави непосредном руководиоцу, док 1,95% испитаника уопште не зна да је у обавези да настали квар пријави непосредном руководиоцу.

Из добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећи проценат испитаника, 91,20%, зна за своју обавезу да настали квар пријави непосредном руководиоцу.

1.34. Најефикасније мере

На постављено питање „Које су најјефикасније мере у случају кршења прописа заштите на раду?“, дистрибуција одговора дата је на Графикону 40.

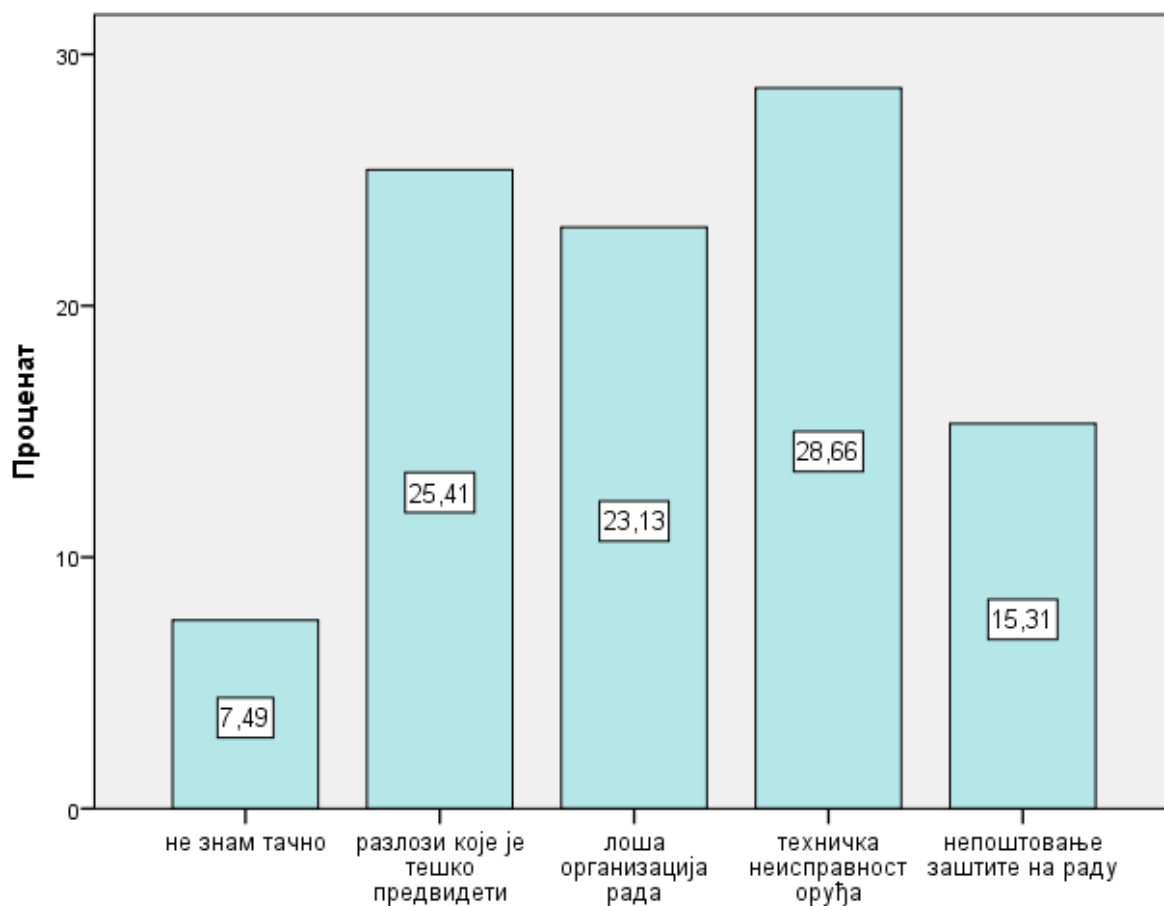


Графикон 40. Најефикасније мере

Графикон јасно указује да највећи проценат испитаника, 47,88%, сматра да је најјефикаснија мера у случају кршења прописа заштите на раду новчана казна, 36,16% испитаника сматра да је најјефикаснија мера усмена примедба, 8,47% испитаника сматра расправу на састанку као најјефикаснију меру, док 7,49% испитаника сматра да је административна казна најјефикаснија мера у случају кршења прописа заштите на раду.

1.35. Узрок повређивања

На постављено питање „Који од наведених разлога је, по вашем мишљењу, узрок повређивања на раду?“, дистрибуција одговора приказана је на Графикону 41.



Графикон 41. Узрок повређивања

На основу добијене дистрибуције одговора, уочавамо да највећи проценат испитаника, 28,66%, као главни разлог повређивања на раду наводи техничку неисправност оруђа, 25,41% испитаника сматра да су узрок повређивања разлози које је тешко предвидети, док 23,13% испитаника сматра да је главни разлог повређивања на раду лоша организација рада. Укупно 15,31% испитаника сматра да је непоштовање заштите на раду главни разлог повређивања на раду, а 7,49% испитаника не може да наведе нити један конкретан разлог.

1.36. Осећај задовољства

Упитник представљен у оквиру 37. питања *Скале за мерење* је својим сетом питања омогућио формирање коначног модела хијерархије потреба радника.

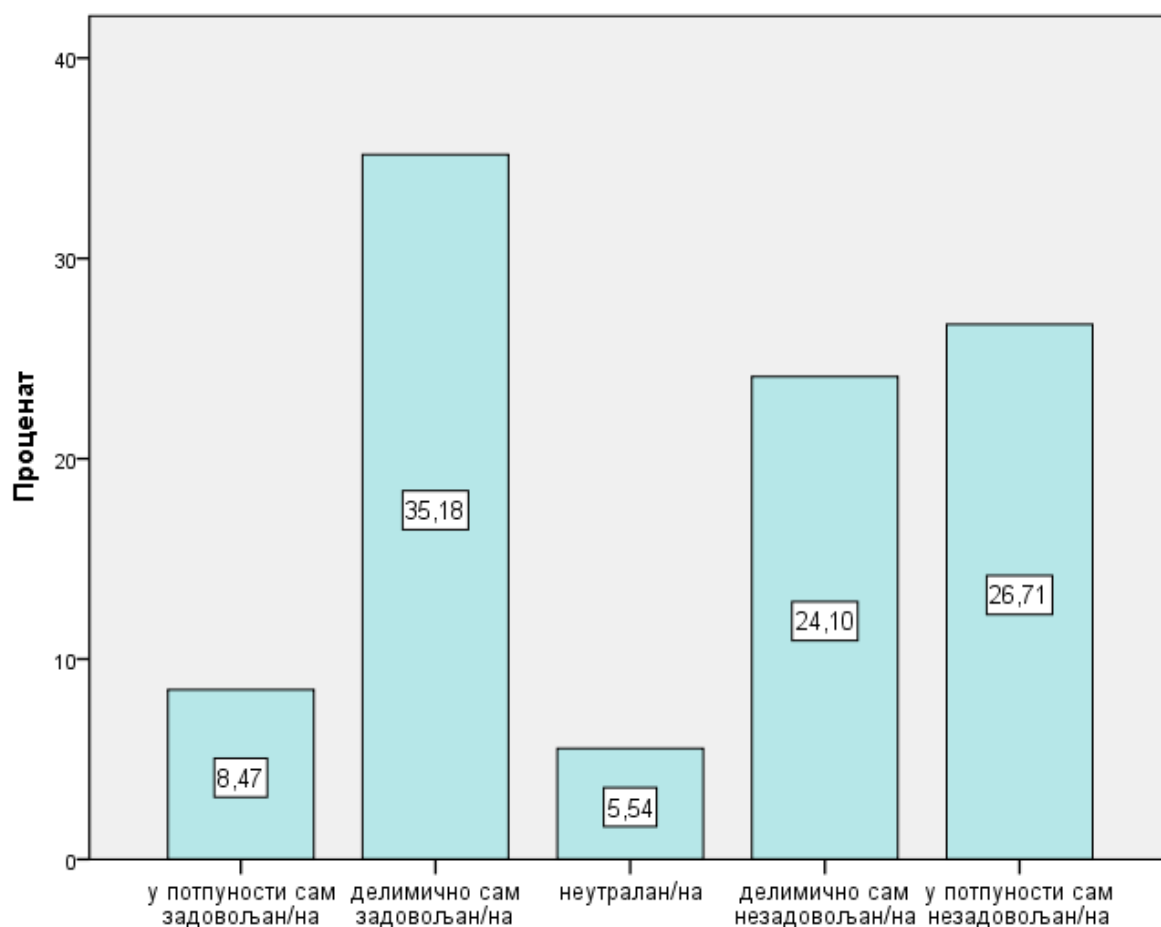
На основу резултата добијених обрадом података из упитника коришћењем програмског пакета за статистичку анализу података SPSS for Windows ver. 19.0, добијени су резултати приказани у Табели 1, који сведоче о томе да је расподела случајне променљиве код сваког питања нормална – Гаусова расподела, те самим тиме су и подаци адекватни за даљу факторску анализу.

Табела 1. *Прорачун фреквенци добијених резултата*

	N		Mean	Std. Error of Mean	Std. Deviation	Variance	Min.	Max.
	Valid	Missing						
Јесте ли задовољни својом платом	307	0	3,25	,080	1,393	1,942	1	5
Јесте ли задовољни бенефицијама	307	0	3,55	,080	1,393	1,941	1	5
Јесте ли задовољни пажњом и бригом надређених	307	0	3,32	,079	1,385	1,919	1	5
Јесте ли задовољни могућношћу за напредовање	307	0	3,52	,080	1,408	1,983	1	5
Јесте ли задовољни послом који обављате	307	0	3,62	,077	1,346	1,813	1	5
Јесте ли задовољни системом награђивања	307	0	4,27	,059	1,029	1,059	1	5
Јесте ли задовољни системом обуке и усавршавања	307	0	3,40	,080	1,398	1,954	1	5
Јесте ли задовољни балансом између живота и посла	307	0	3,13	,080	1,396	1,948	1	5
Јесте ли задовољни колективом	307	0	2,41	,077	1,344	1,805	1	5
Јесте ли задовољни организацијом посла	307	0	3,59	,077	1,346	1,811	1	5
Јесте ли задовољни радним условима	307	0	3,56	,071	1,244	1,548	1	5

1.36.1. Задовољство платом

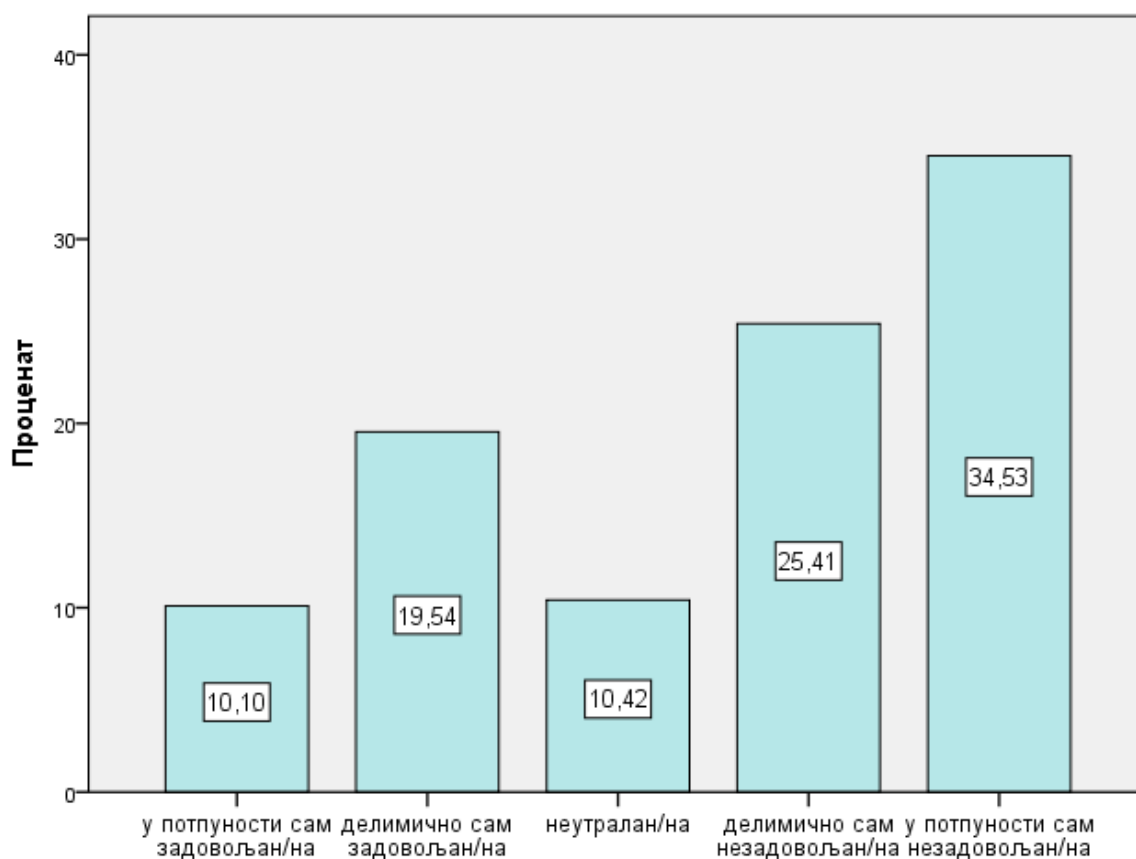
На постављено питање „Јесте ли задовољни својом платом“ (Графикон 42), број „неутралних“ одговора је свега 5,54%, одакле се јасно закључује да се ради о оштрој подели између потпуно задовољних (8,47%) и делимично задовољних испитаника (35,18%) са једне стране и са друге стране у потпуности незадовољних (24,10%) и делимично незадовољних испитаника (26,71%).



Графикон 42. Задовољство платом

1.36.2. Задовољство бенефицијама

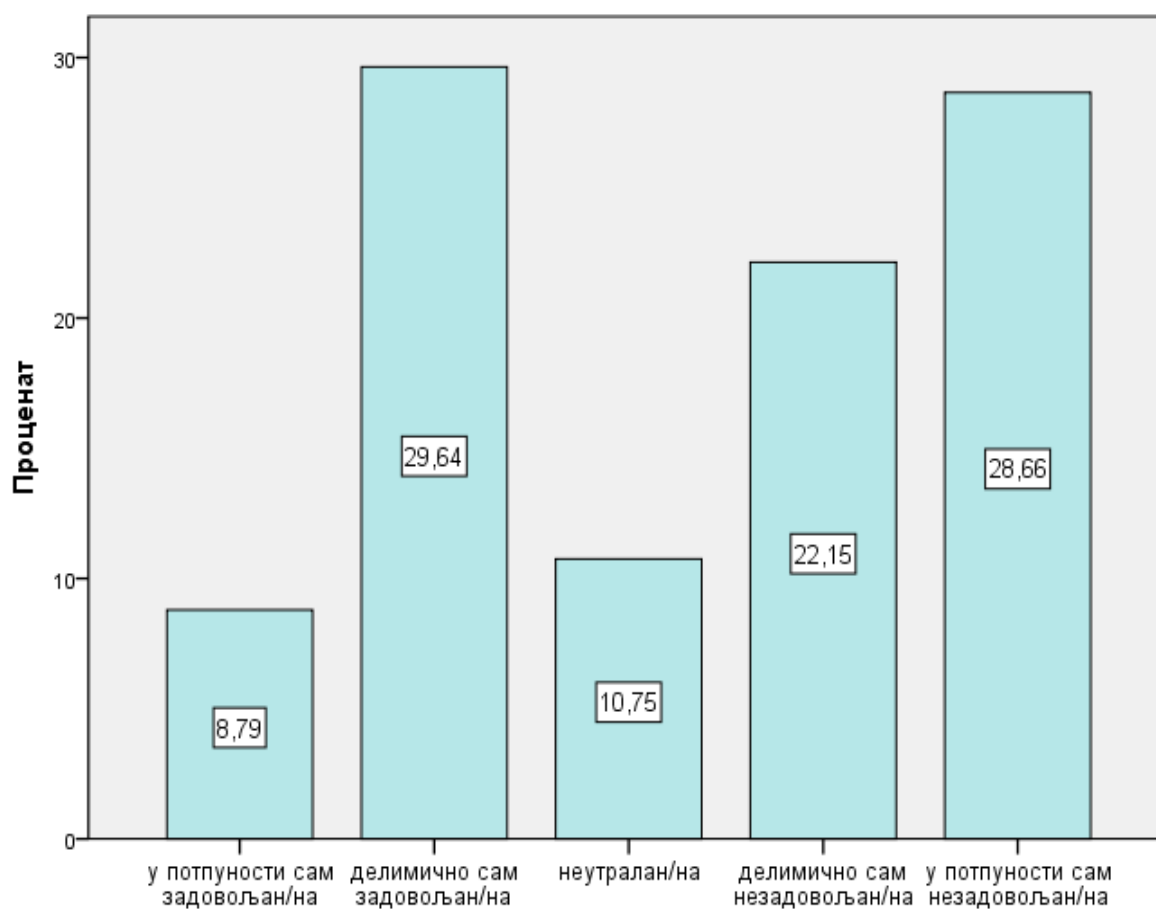
На постављено питање „Јесте ли задовољни бенефицијама“ добијена је следећа дистрибуција одговора: У потпуности је задовољно 10,10% испитаника, делимично задовољно је 19,54% испитаника, док је неодлучних 10,42% испитаника. Укупно 25,41% испитаника је делимично незадовољно бенефицијама, док је 34,53% испитаника у потпуности незадовољно бенефицијама у колективу (Графикон 43).



Графикон 43. Задовољство бенефицијама

1.36.3. Задовољство пажњом и бригом надређених

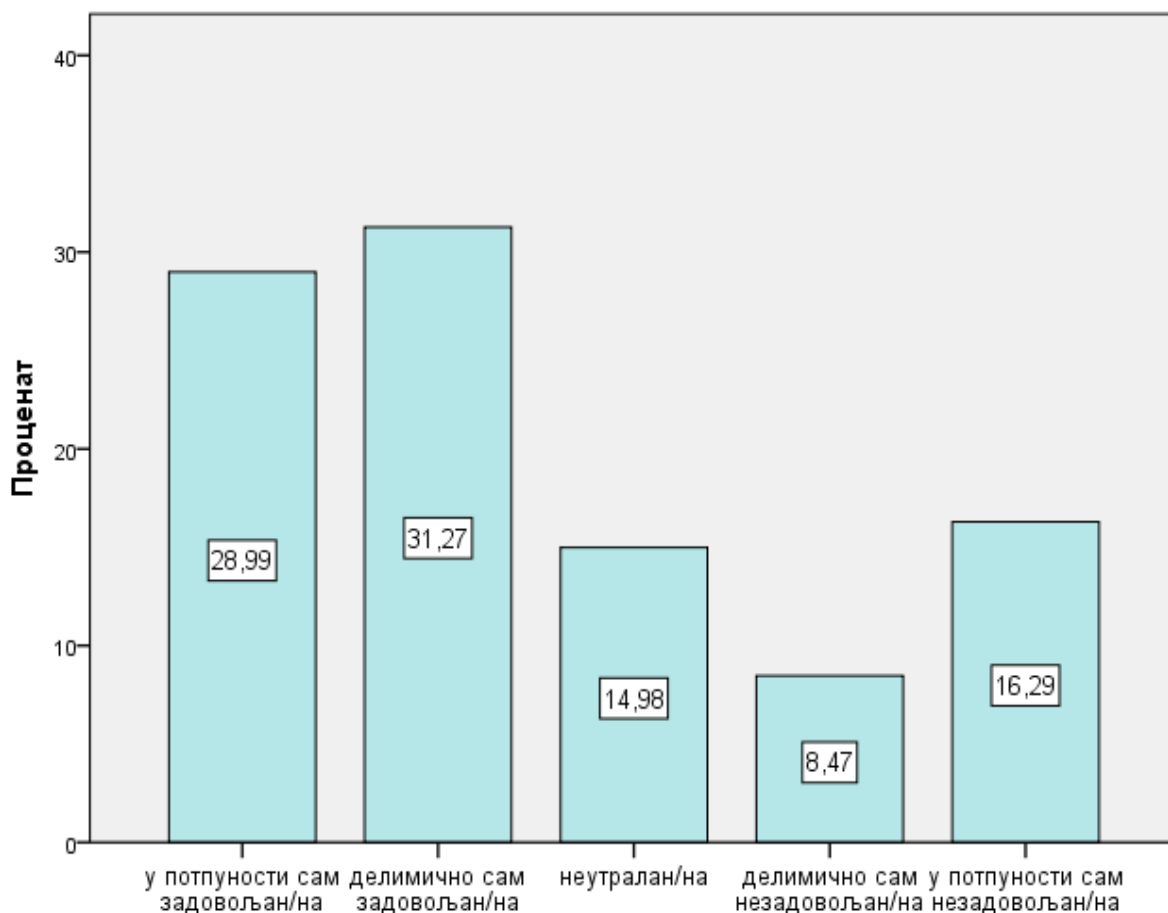
На питање „Јесте ли задовољни пажњом и бригом надређених“, добијена је следећа расподела одговора: бригом и пажњом надређених је у потпуности задовољно 8,79% испитаника, делимично је задовољно њих 29,64% испитаника, док је неодлучно њих 10,75%. Делимично незадовољно је 22,15% испитаника, док је у потпуности незадовољно 28,66% испитаника (Графикон 44).



Графикон 44. Задовољство пажњом и бригом надређених

1.36.4. Задовољство послом

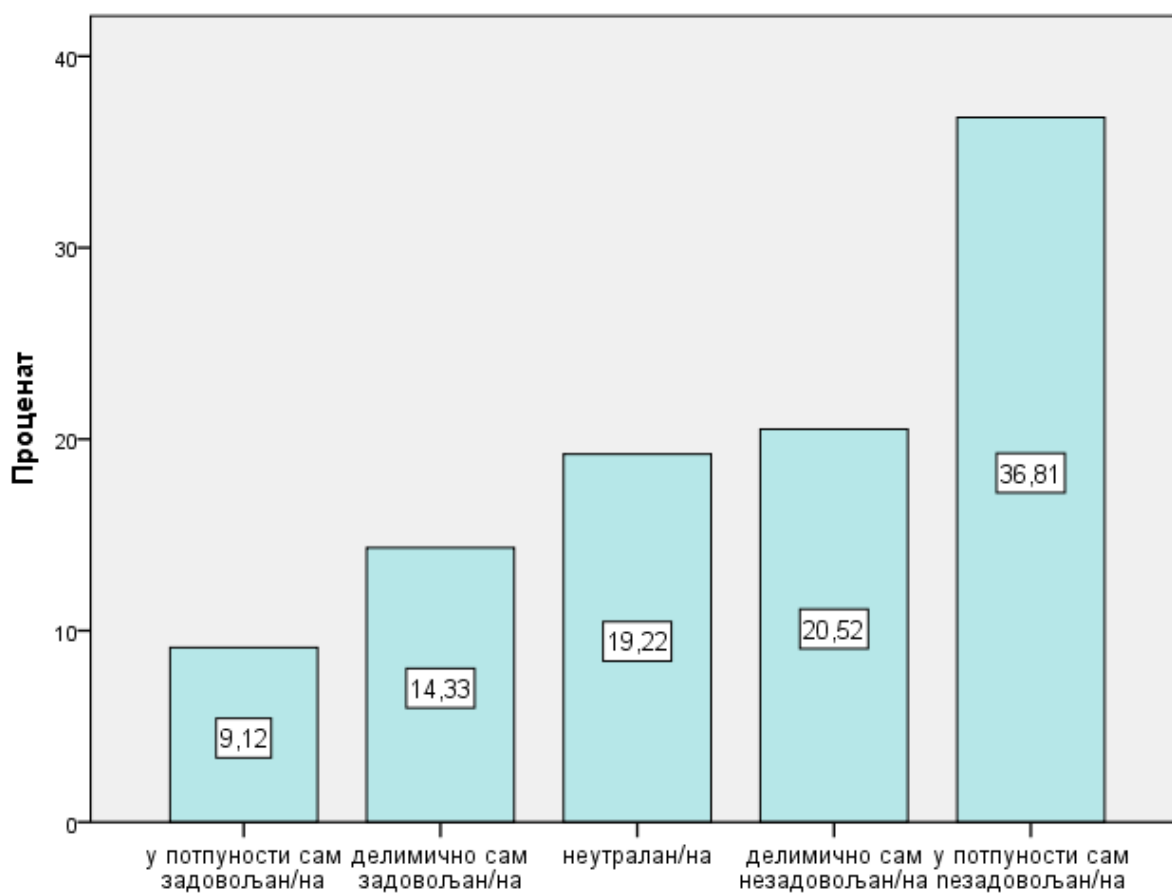
На питање „Јесте ли задовољни послом који обављате“, добијена је следећа расподела одговора: у потпуности је задовољно 28,99% испитаника, делимично је задовољно 31,27% испитаника, док је неодлучно 14,98%. Делимично незадовољних је 8,47%, а потпуно незадовољних испитаника је 16,29% (Графикон 45).



Графикон 45. Задовољство послом

1.36.5. Задовољство могућношћу за напредовање

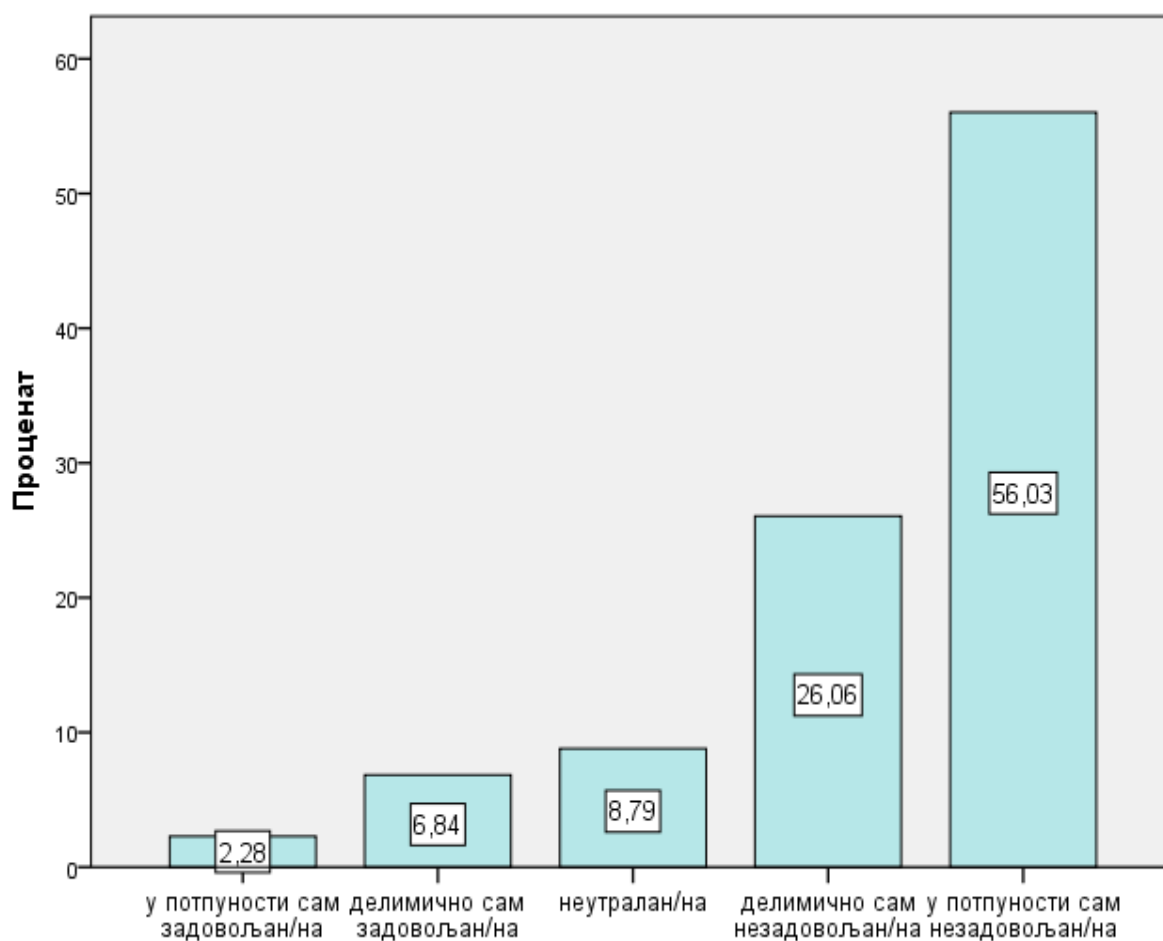
На питање „Јесте ли задовољни могућношћу напредовања?“, добијени су следећи резултати: могућношћу напредовања је у потпуности задовољно свега 9,12% испитаника, делимично задовољно је 14,33% испитаника, док је неопредељених испитаника 19,22%. Делимично незадовољно је 20,52% испитаника и у потпуности незадовољних испитаника је 36,81% (Графикон 46).



Графикон 46. Задовољство могућношћу напредовања

1.36.6. Задовољство системом награђивања

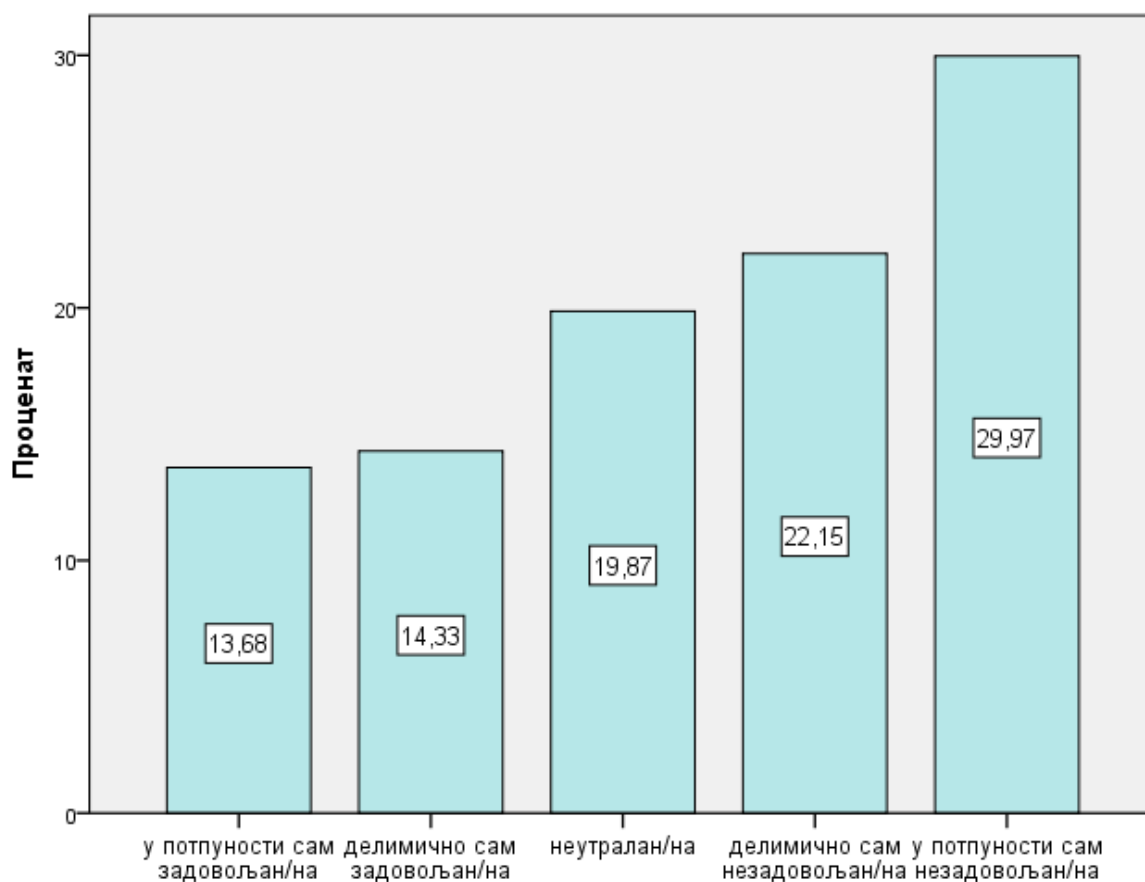
На питање „Јесте ли задовољни системом награђивања“, 2,28% испитаника је одговорило да су у потпуности задовољни, као и 6,84% испитаника који су делимично задовољни системом награђивања. Неодлучно је било 8,79% испитаника. Делимично незадовољних системом награђивања је 26,06%, док је чак 56,03% испитаника у потпуности незадовољно системом награђивања (Графикон 47).



Графикон 47. Задовољство системом награђивања

1.36.7. Задовољство системом обуке и усавршавања

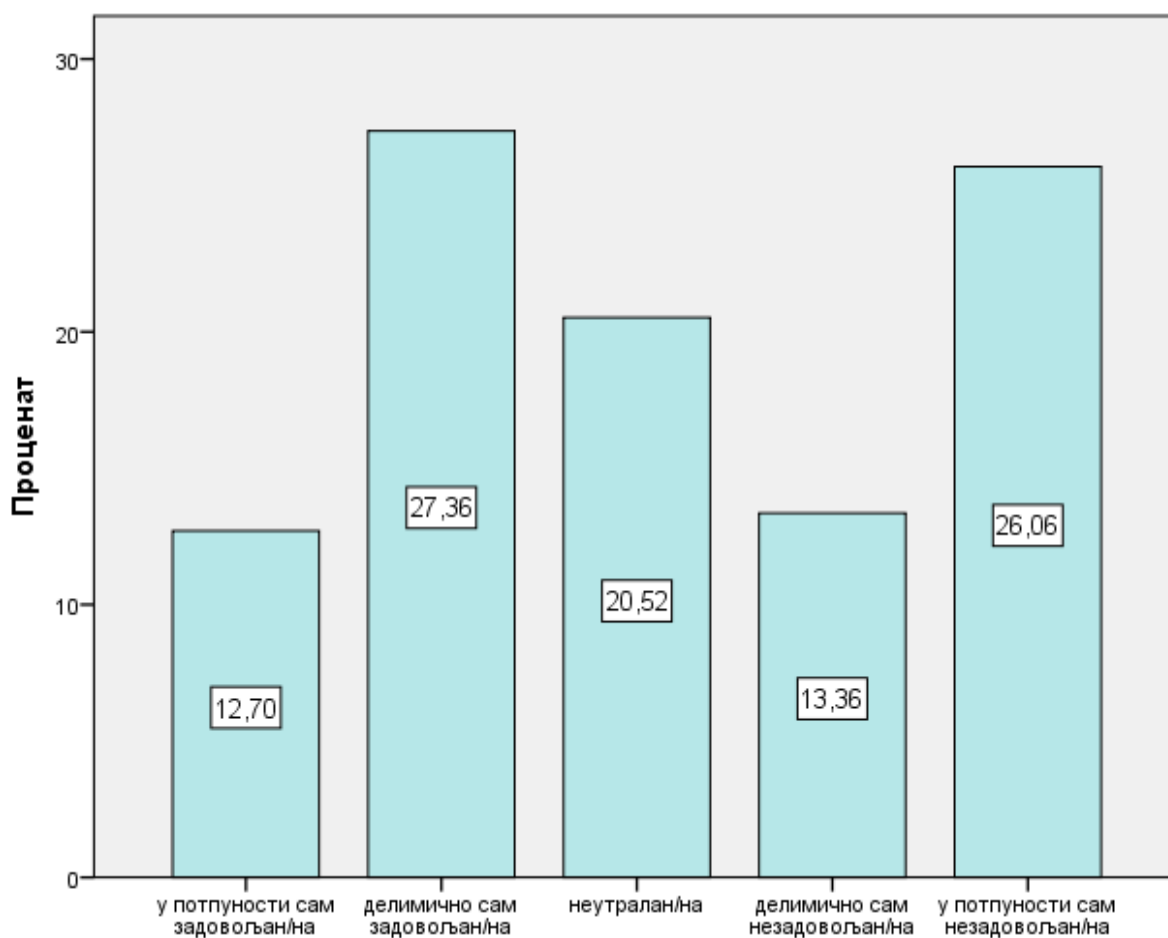
На питање „Јесте ли задовољни системом обуке и усавршавања“, добијена је следећа дистрибуција одговора: системом обуке и усавршавања је у потпуности задовољно 13,68% испитаника, 14,33% испитаника је делимично задовољно, док је неутрално 19,87% испитаника. Системом обуке и усавршавања је делимично незадовољно 22,15% испитаника, док је 29,97% испитаника у потпуности незадовољно системом обуке и усавршавања (Графикон 48).



Графикон 48. Задовољство системом обуке и усавршавања.

1.36.8. Задовољство балансом између живота и посла

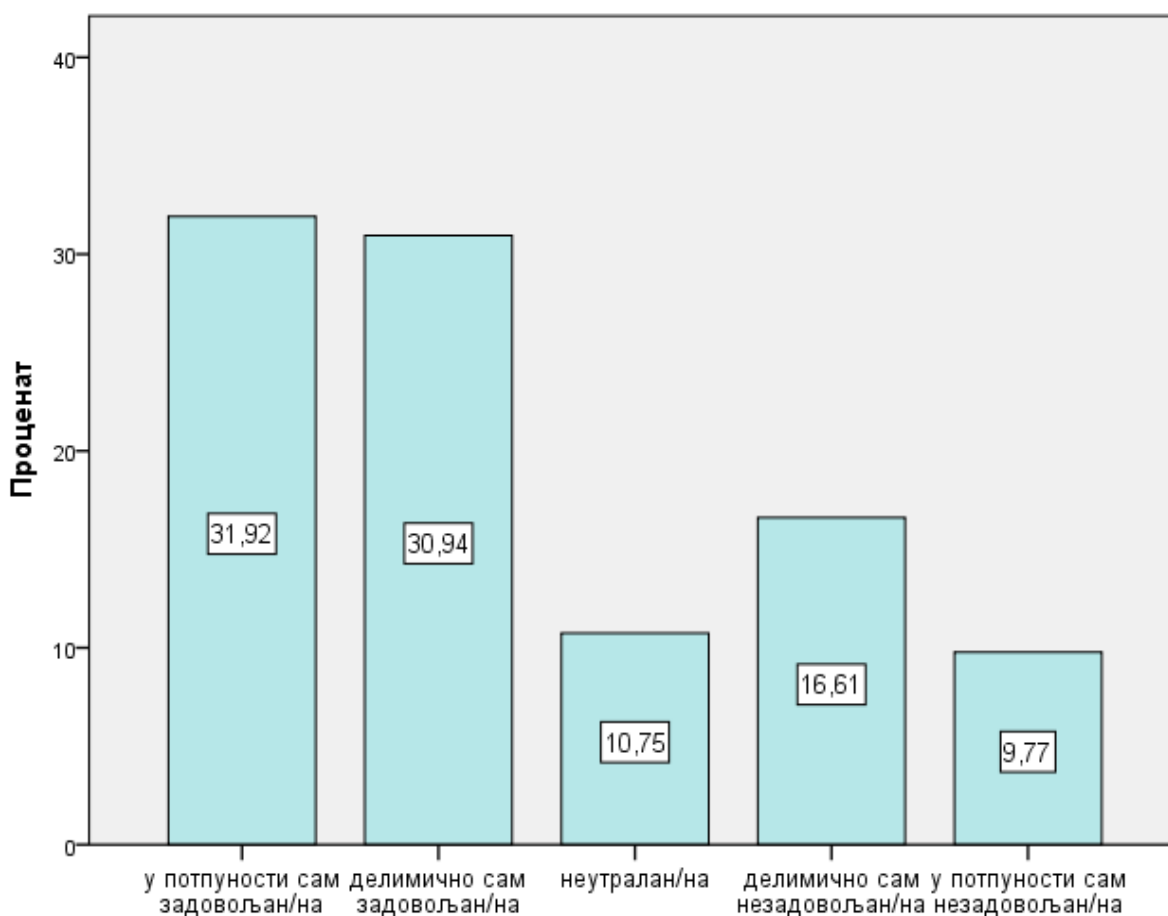
На постављено питање „Јесте ли задовољни балансом између живота и посла?“, 12,70% испитаника је одговорило да је у потпуности задовољна, 27,36% испитаника је одговорило да је делимично задовољно, док је 20,52% испитаника било неодлучно. Делимично незадовољних испитаника балансом између живота и посла је 13,36%, док је 26,06% испитаника било у потпуности незадовољно балансом између живота и посла (Графикон 49).



Графикон 49. Задовољство балансом између живота и посла

1.36.9. Задовољство колективом

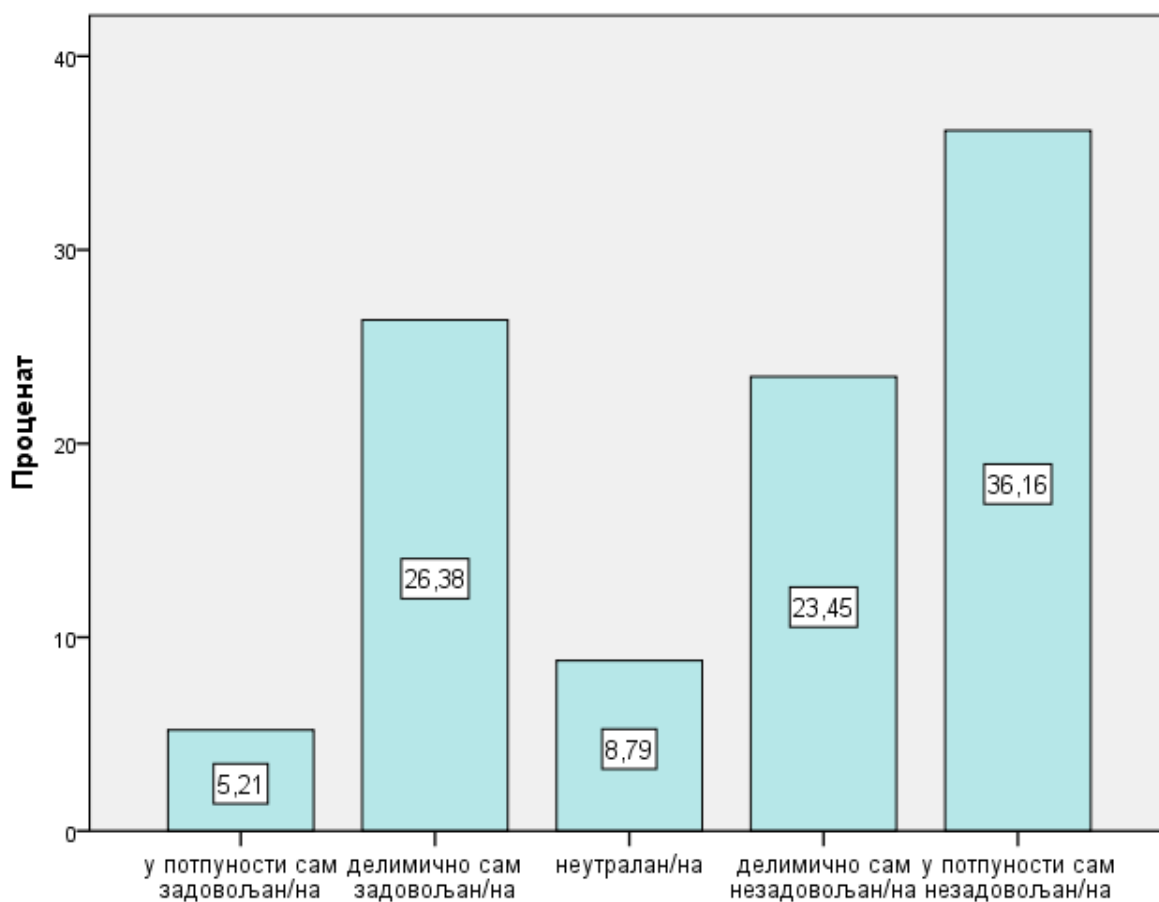
На постављено питање „Јесте ли задовољни колективом?“ добијена је следећа дистрибуција одговора: колективом је у потпуности задовољно 31,92% испитаника, 30,94% испитаника је делимично задовољно колективом, неутралних је 10,75% испитаника. Као делимично незадовољних колективом изјаснило се 16,61% испитаника, док се 9,77% испитаника изјаснило да је у потпуности незадовољно колективом (Графикон 50).



Графикон 50. Задовољство колективом

1.36.10. Задовољство организацијом посла

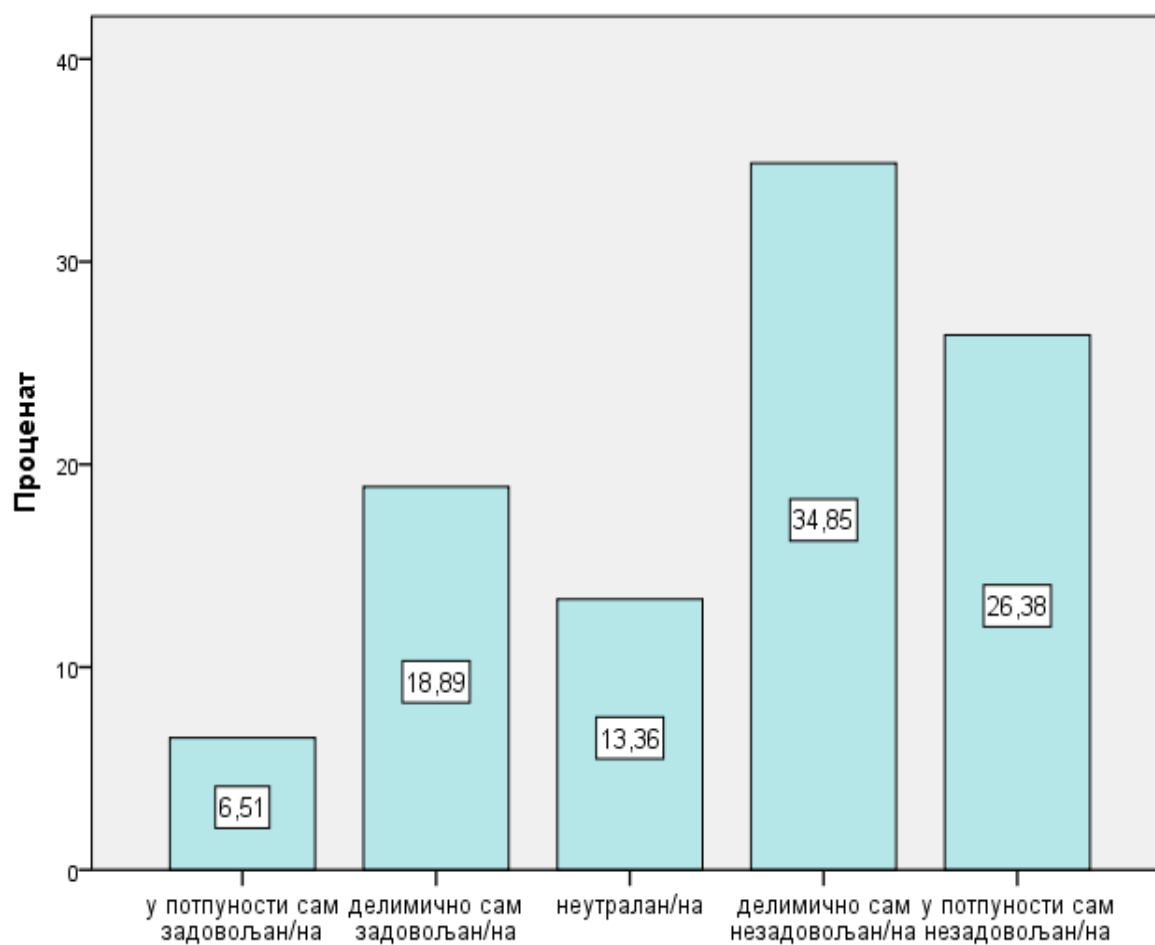
На постављено питање „Јесте ли задовољни организацијом посла?“ свега 5,21% испитаника је одговорило да је у потпуности задовољно, 26,38% испитаника је делимично задовољно организацијом посла, док је неутралних 8,79% испитаника. 23,45% испитаника је делимично незадовољно организацијом посла, док је у потпуности незадовољно 36,16% испитаника (Графикон 51).



Графикон 51. Задовољство организацијом посла

1.36.11. Задовољство условима рада

На постављено питање „Јесте ли задовољни радним условима?“, 6,51% испитаника је одговорило да је у потпуности задовољно, 18,89% испитаника је одговорило да је делимично задовољно, а 13,36% испитаника је било неодлучно. Условима рада је делимично незадовољно 34,85% испитаника, док је 26,38% испитаника у потпуности незадовољно условима рада (Графикон 52).



Графикон 52. Задовољство условима рада

1.36.12. Модел хијерархије задовољстава

Табела 2. Модел хијерархије задовољства

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Плата	Pearson Корелација	1										
	Sig. (2-tailed)											
	N	307										
2 Бенефиције	Pearson Корелација	,393**	1									
	Sig. (2-tailed)	,000										
	N	307	307									
3 Пажња и брига	Pearson Корелација	,457**	,421**	1								
	Sig. (2-tailed)	,000	,000									
	N	307	307	307								
4 Посао који обављате	Pearson Корелација	,301**	,182*	,331**	1							
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000								
	N	307	307	307	307							
5 Могућност за напредовање	Pearson Корелација	,293**	,214**	,321**	,423**	1						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000							
	N	307	307	307	307	307						
6 Систем награђивања	Pearson Корелација	,367**	,235**	,412**	,283**	,395**	1					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000						
	N	307	307	307	307	307	307					
7 Систем обуке и усавршавања	Pearson Корелација	,288**	,343**	,289**	,214**	,418**	,461**	1				
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000					
	N	184	184	184	184	184	184	184				
8 Баланс између живота и посла	Pearson Корелација	,449**	,166**	,102	,246**	,417**	,381**	,423**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,074	,000	,000	,000	,000				
	N	307	307	307	307	307	307	307	307			
9 Задовољство колективом	Pearson Корелација	,087	-,051	,156**	,088	,197**	,206**	,184**	,204**	1		
	Sig. (2-tailed)	,175	,477	,014	,229	,010	,007	,016	,007			
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184		
10 Задовољство организацијом посла	Pearson Корелација	,383**	,106	,439**	,285**	,383**	,518**	,415**	,360**	,228**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,124	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001		
	N	184	184	184	184	184	184	184	184	184	184	
11 Задовољство радним условима	Pearson Корелација	,425**	,336**	,358**	,215**	,370**	,534**	,539**	,343**	,206**	,646**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	307	307	307	307	307	307	307	307	307	307	307
** Корелација је значајна на нивоу 0,01 (2-tailed).												
* Корелација је значајна на нивоу 0,05 (2-tailed).												

Коришћењем One-Sample T теста, тестиране су све варијансе (свих 11 питања упитника) према просечној вредности 2,5. Добијени следећи резултати (Табела 3):

Табела 3. Резултати тестирања свих 11 питања упитника, применом *One-Sample* теста

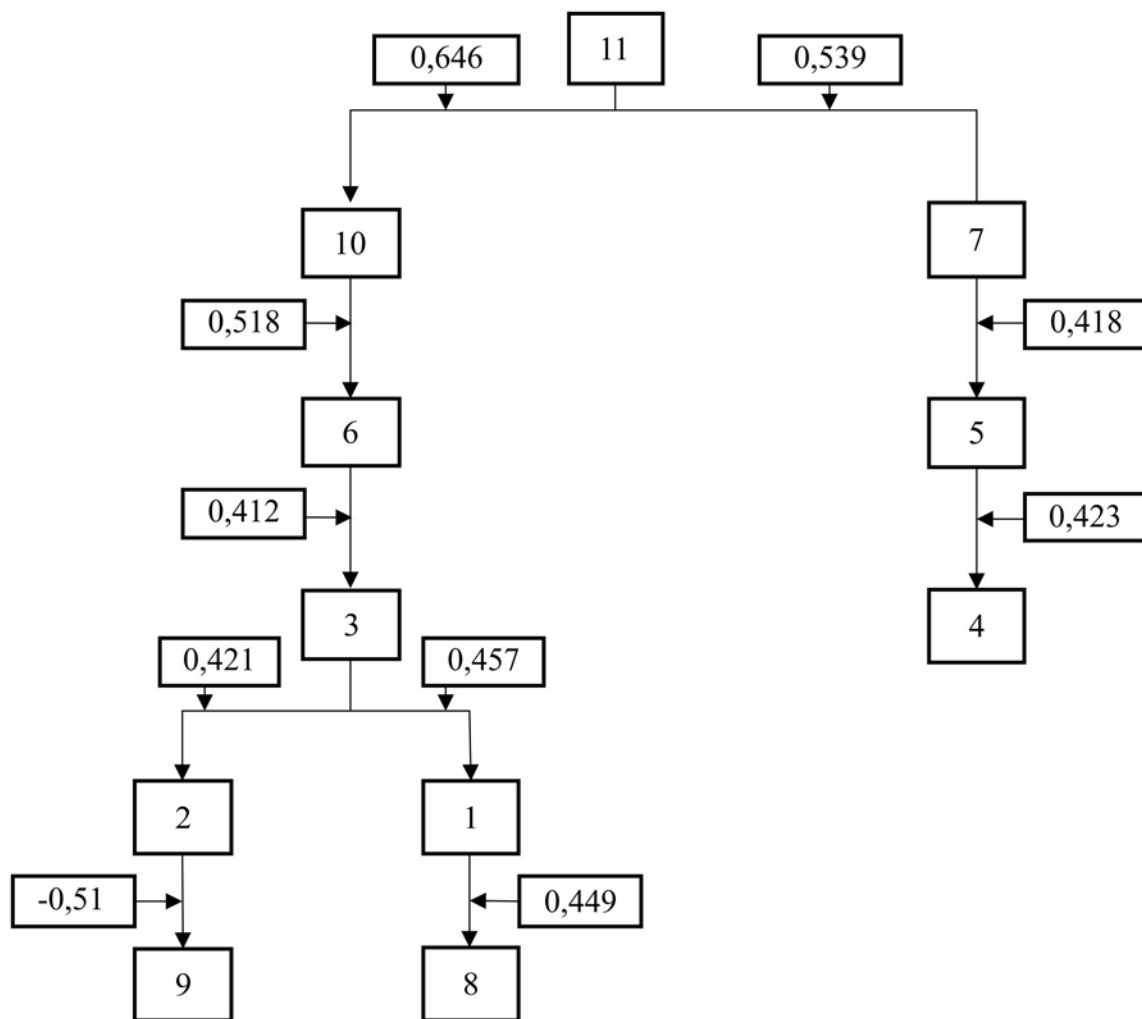
One-Sample test						
	Test Value = 2,5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
1. Јесте ли задовољни својом платом	9,482	306	,000	,754	,60	,91
2. Јесте ли задовољни бенефицијама	13,169	306	,000	1,047	,89	1,20
3. Јесте ли задовољни пажњом и бригом надређених	10,404	306	,000	,822	,67	0,98
4. Јесте ли задовољни послом који обављате	,223	306	,824	,018	-,14	,18
5. Јесте ли задовољни могућношћу за напредовање	14,519	306	,000	1,116	,96	1,27
6. Јесте ли задовољни системом награђивања	30,085	306	,000	1,767	1,65	1,88
7. Јесте ли задовољни системом обуке и усавршавања	11,330	306	,000	,904	,75	1,06
8. Јесте ли задовољни балансом између живота и посла	7,872	306	,000	,627	,47	,78
9. Јесте ли задовољни колективом	-1,126	306	,261	-,086	-,24	,06
10. Јесте ли задовољни организацијом посла	14,185	306	,000	1,090	,94	1,24
11. Јесте ли задовољни радним условима	14,884	306	,000	1,057	,92	1,20

Питања 6 и 11 имају највећу просечну вредност, њихово одступање од 2,5 просека је највеће, те имају највећу вредност Т теста. Даљи прорачун се састојао у одређивању корелације између појединих одговора из размотреног упитника, приказаног на Слици 7. Добијени корелациони коефицијенти између свих варијанси упитника, коришћењем програмског пакета за статистичку анализу података SPSS for Windows ver. 19.0, табеларно су приказани у Табели 3.

Корелациони коефицијенти нам говоре о јачини везе између постављених питања и користе се за формирање модела којим се кроз одређене хипотезе може тестирати свест разматране популације по предмету дате анкете.

Поред јачине везе, корелациони коефицијенти су основа за даље испитивање хијерархије значаја појединих парова питања, јер и питања која имају јаку међусобну везу могу бити таква да је нпр. прво питање на знатно вишем хијерархијском нивоу значаја у односу на друго, а могу бити и истог нивоа значаја. У те сврхе користи се статистика парова узорака кроз *Paired sample T тест*.

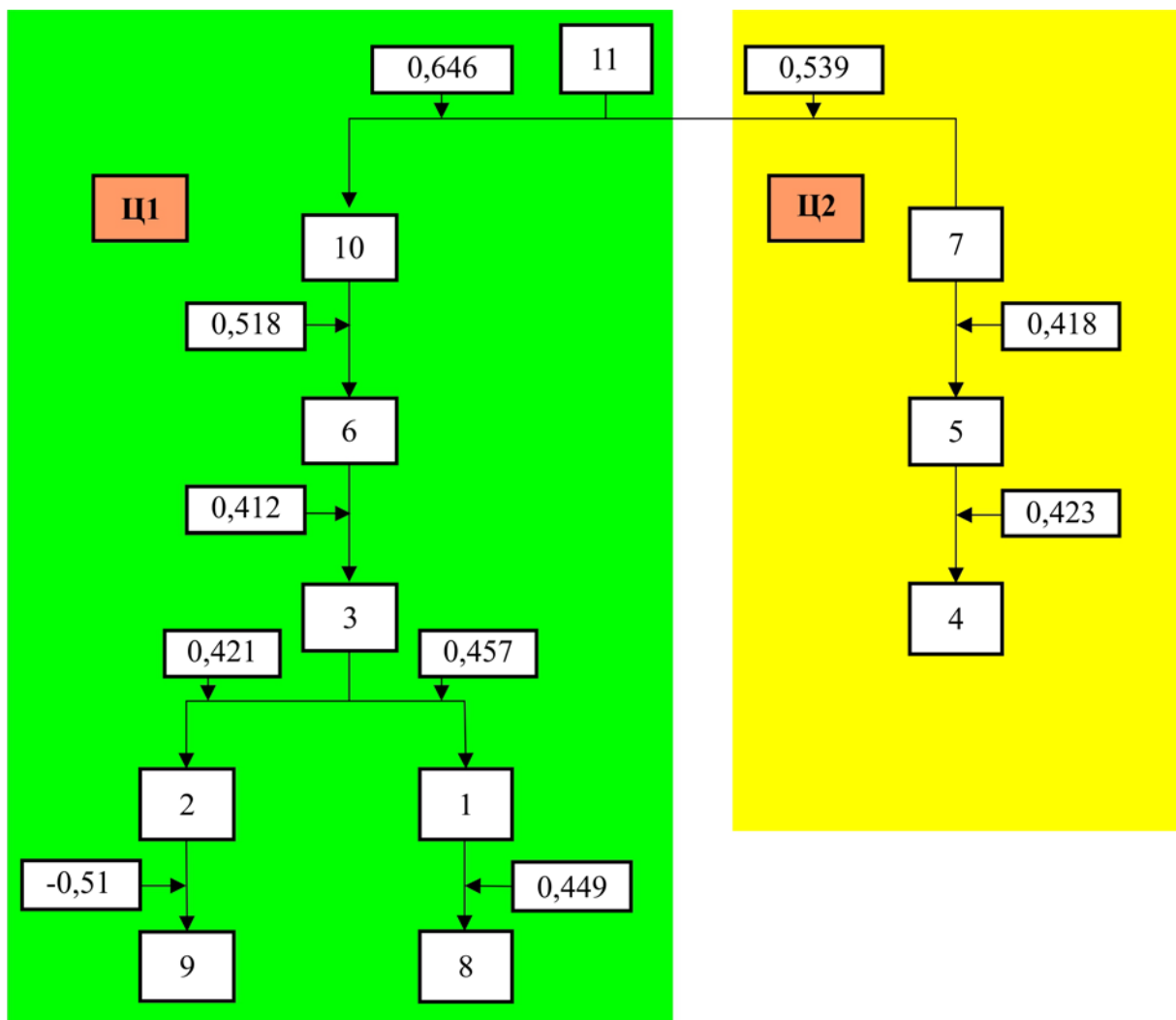
На основу вредности корелационих коефицијената представљених у Табели 2, одређујемо полазни модел међузависности анкетних питања упитника приказан на Слици 7.



Слика 7. Полазни модел међузависности анкетних питања на основу корелационих коефицијената приказаних у Табели 2

Извор: Властити извор

На полазном моделу, дате су вредности корелационих коефицијената између појединих питања, при чему још увек нису узете у обзир хијерархије појединих питања. Оно што је уочљиво је да су се одређена питања издвојила као засебне групације, тј. формиран су **кластери** појединих група питања, на Слици 8 означени као Ц1 и Ц2.



Слика 8. Модел међузависности анкетних питања груписаних у кластере

Извор: Властити извор

На основу коефицијената из Табеле 2, као и модела приказаних на Слици 7 и Слици 8, могу се формирати следеће хипотезе, поређане према величини међусобног корелационог коефицијента (Табела 4).

Табела 4. *Формиране хипотезе*

Број	Пар	Хипотеза
X 1	10 : 11	Организација посла је позитивно повезана са радним условима
X 2	7 : 11	Систем обуке и усавршавања је позитивно повезан са радним условима
X 3	6 : 10	Систем награђивања је позитивно повезан са организацијом посла
X 4	3 : 6	Пажња и брига надређених је позитивно повезана са системом награђивања
X 5	1 : 3	Задовољство платом је позитивно повезано са пажњом и бригом надређених
X 6	2 : 3	Задовољство бенефицијама је позитивно повезано са задовољством пажњом и бригом надређених
X 7	9 : 2	Задовољство колективом је условно позитивно повезано са задовољством бенефицијама
X 8	8 : 1	Задовољство балансом је позитивно повезано са задовољством платом
X 9	5 : 7	Задовољство могућношћу напредовања је позитивно повезано са системом обуке и усавршавања
X 10	4 : 5	Задовољство послом је позитивно повезано са могућношћу напредовања

На основу постављених хипотеза из Табеле 4 као и Сlike 8 са представљеним кластерима, могу се направити следеће структурне везе у оквиру Ц1 и Ц2 кластера:

Ц1: Задовољство условима рада → задовољство организацијом посла → задовољство системом награђивања → задовољство пажњом и бригом надређених → задовољство платом → задовољство бенефицијама → задовољство колективом → задовољство балансом између живота и посла.

Ц2: Задовољство условима рада → задовољство системом обуке и усавршавања → задовољство могућношћу напредовања → задовољство послом који се обавља.

Да би се могао формирати коначни модел разматране организације, потребно је за питања која имају најјачу корелациону везу, а приказана су у Табели 4 кроз хипотезе X1-X10, урадити анализу коришћењем Paired sample T теста.

Табела 5. *Анализа парова*

Paired Sample Test									
		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	10 : 11	,033	1,093	,062	-,090	,155	,522	306	,602
Pair 2	7 : 11	-,153	1,275	,073	-,296	-,010	-2,103	306	,036
Pair 3	6 : 10	,678	1,198	,068	,543	,812	9,910	306	,000
Pair 4	3 : 6	-,945	1,343	,077	-1,095	-,794	-12,322	306	,000
Pair 5	1 : 3	-,068	1,448	,083	-,231	,094	-,828	306	,408
Pair 6	2 : 3	,225	1,495	,085	,057	,393	2,635	306	,009
Pair 7	9 : 2	-1,134	1,985	,113	-1,356	-,911	-10,007	306	,000
Pair 8	8 : 1	-,127	1,464	,084	-,291	,037	-1,520	306	,130
Pair 9	5 : 7	,212	1,481	,085	,045	,378	2,505	306	,013
Pair 10	4 : 5	-1,098	1,481	,085	-1,264	-,931	-12,988	306	,000

У оквиру Paired Differences колоне урађена је стандардна статистичка калкулација, али овога пута за парове питања а не за појединачна питања, о чему је било речи раније. За одређивање хијерархије појединих парова изузетно је важна колона Sig., где је потребно да величина ове вредности буде већа од 0,05 како не би било значајне хијерархијске разлике између питања која се тестирају у оквиру једног пара. Уколико је вредност Sig. мања од 0,05, то значи да је прво питање у разматраном пару на знатно вишем хијерархијском нивоу у односу на друго питање. Из Табеле се јасно уочава да је Sig. већа код парова 1, 5 и 8, што значи да су та питања из парова на истом хијерархијском нивоу.

На основу свих претходно урађених анализа и добијених резултата, може се формирати коначни модел за разматрање организације, који је приказан на Слици 9.



Слика 9. Коначни модел

Извор: *Властити извор*

Анализирајући модел, задовољство радним условима (11) је у тесној вези са задовољством организацијом посла (10) и налазе се на истом хијерархијском нивоу. Према томе, уколико су радни услови на довољно високом нивоу, логично је да је и задовољство послом велико. Највећи утицај на задовољство организацијом посла има задовољство системом награђивања (6), које је у директној функцији са задовољством пажњом и бригом надређених (3)

Према приказаном моделу, задовољство пажњом и бригом надређених (3) је уско повезано, налази се на истом хијерархијском нивоу, са задовољством платом (1), које је у тесној спрези, такође на истом хијерархијском нивоу, са задовољством балансом живота и посла.

Задовољство радним условима (11) је узроковано задовољством системом обуке и развоја (7), а која је у тесној вези (налази се на истом хијерархијском нивоу) са задовољством могућношћу напредовања (5).

Задовољство могућношћу напредовања (5) је у функцији и од задовољства послом који радници обављају (4).

1.37. Подстицаји

Даљи процес истраживања је настављен обрадом података прикупљених упитником који се налази у оквиру 38. питања Скале.

Улога овог упитника је била у томе да се испитају подстицаји за рад анкетирање групе, изврши њихово рангирање, одреде корелационе везе и формира коначан модел хијерархије подстицаја за рад, а да се на основу свега наведеног одреди смер активности ХРМ-а организације, а у циљу повећања продуктивности и профита кроз повећано задовољство радника.

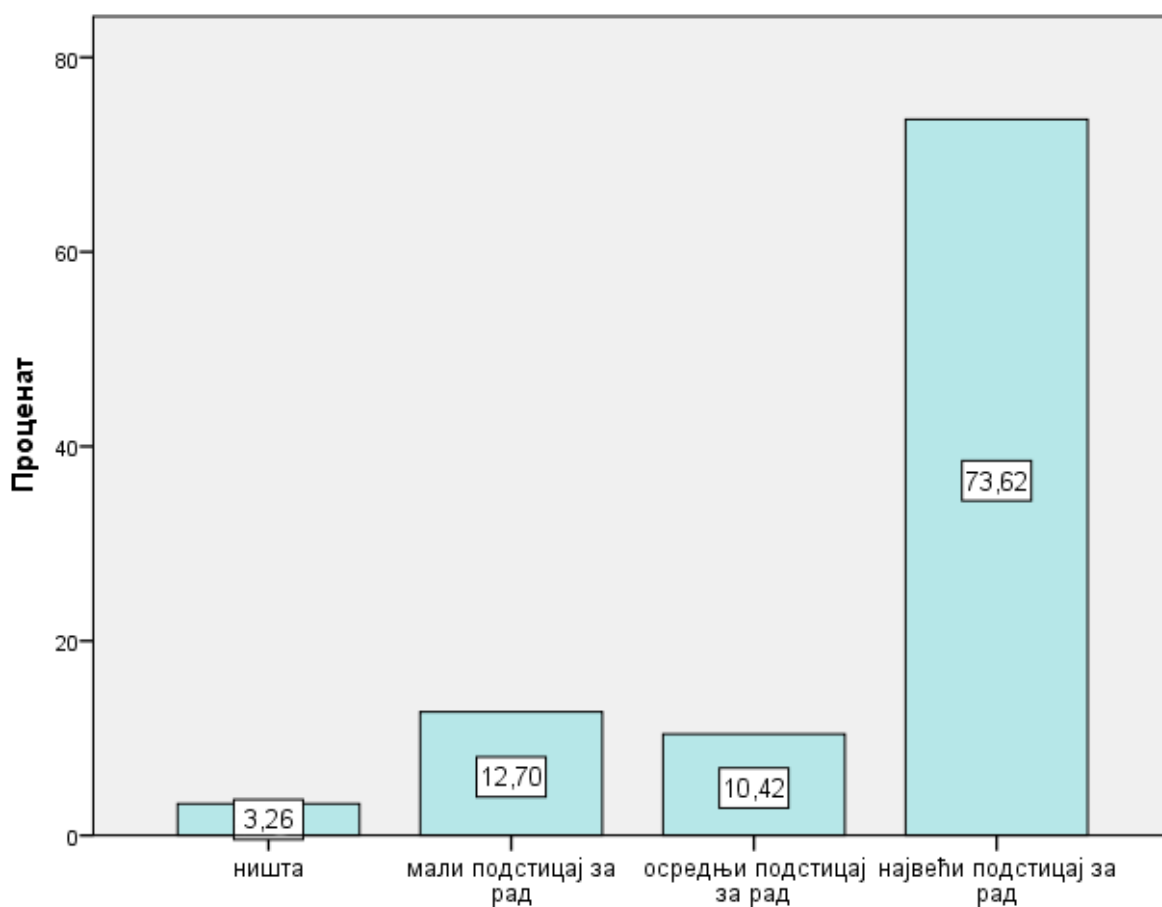
На основу прорачуна фреквенци, добијени резултати представљени у Табели 6, потврђују да је расподела случајне променљиве код сваког питања нормална – Гаусова расподела, те се самим тим подаци могу користити као релевантни за даљу анализу.

Табела 6. Прорачун фреквенција

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Да се повећају зараде и праведније расподељује доходак	307	0	3	781	2,54	,837	,700
Да се направе бољи програми социјалне заштите	307	0	3	483	1,57	1,236	1,526
Да се побољшају програми социјалне заштите	307	0	3	365	1,19	1,310	1,716
Да се побољшају међуљудски односи	307	0	3	277	,90	1,136	1,291
Да организација показује више поштовања према резултатима рада својих радника	307	0	3	478	1,56	1,152	1,326
Да се уведу савремена технологија и модерна средства за рад	307	0	3	445	1,45	1,223	1,497
Да се радницима дају веће могућности за учешће у одлучивању	307	0	3	277	,90	1,228	1,507
Valid N (listwise)	307						

**1.37.1. Приказ добијених резултата за 38. питање из Скале
„да се повећају зараде и праведније расподељује доходак”**

Као што се из Графикана 53 може видети, повећање зараде би за 73,62% испитаника био највећи подстицај за рад. Повећање зараде би за 10,42% испитаника био осредњи подстицај за рад, док би за 12,70% испитаника био мали подстицај за рад, а за 3,26% испитаника повећање зарада не би представљао никакав подстицај за рад.

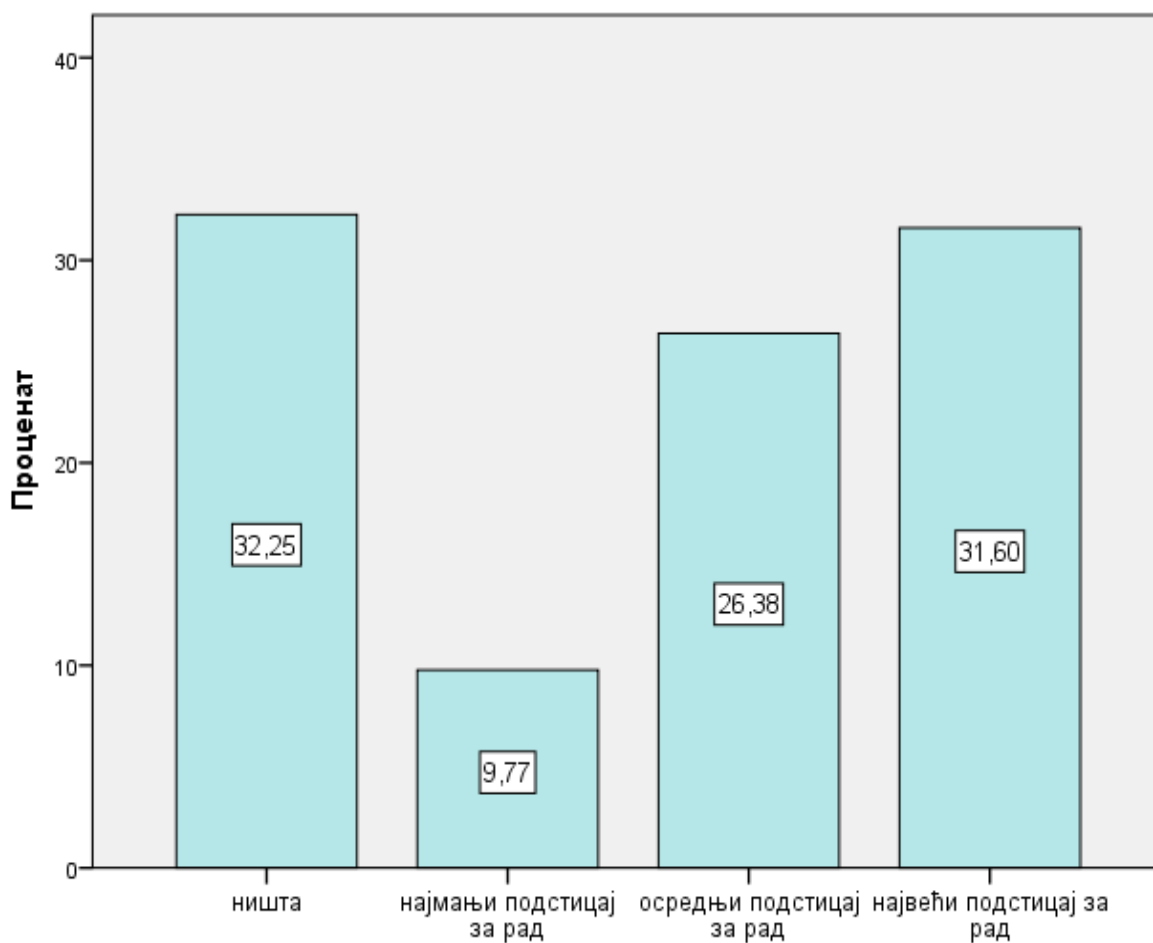


Графикон 53. Повећање зарада и праведнија расподела доходака

1.37.2. Приказ добијених резултата за питање 2

„да се направе бољи програми социјалне заштите“

Анализом графикана, евидентно је да увођење бољих програма социјалне заштите би за 31,60% испитаника био највећи подстицај за рад. Увођење бољих програма социјалне заштите би за 26,38% испитаника био осредњи подстицај за рад, док би за 9,77% испитаника био мали подстицај за рад, а за 32,25% испитаника не би представљао никакав подстицај за рад (Графикон 54).

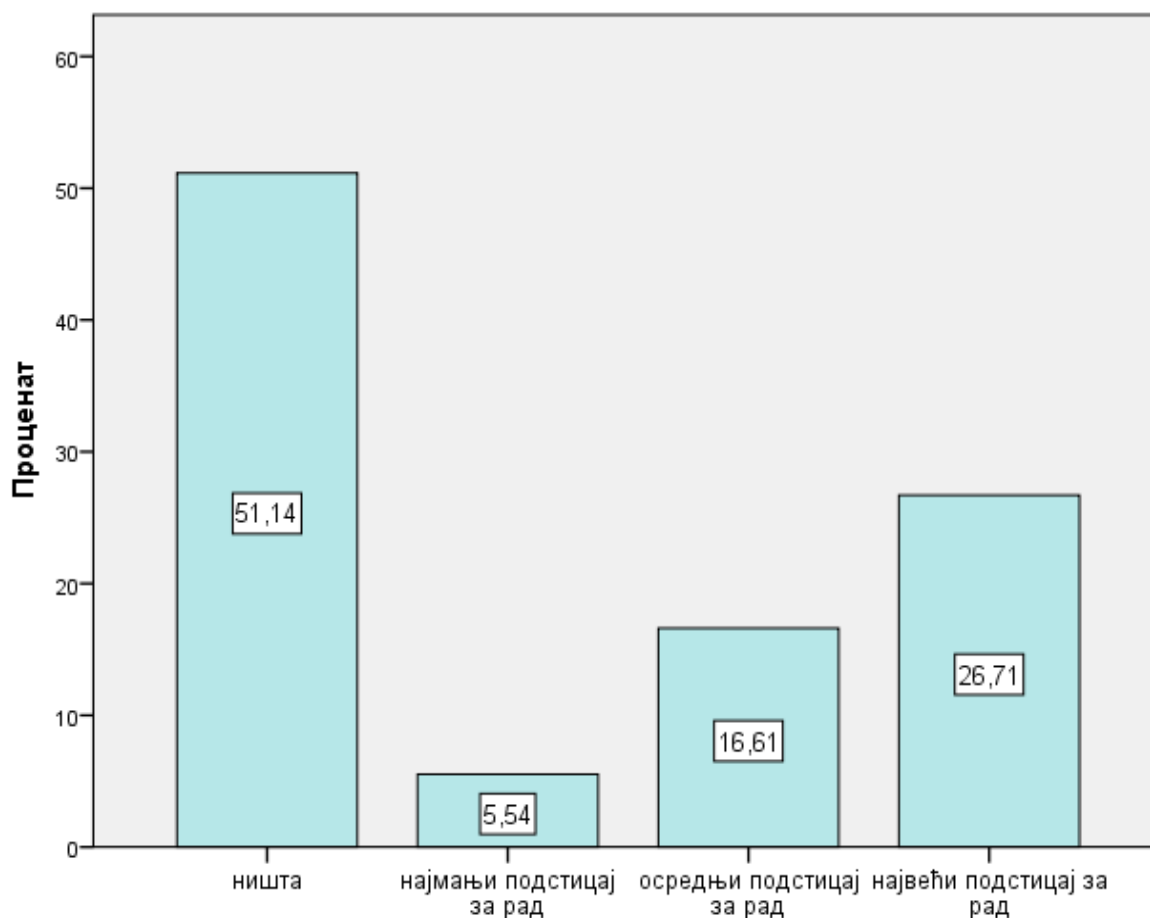


Графикон 54. Направити боље програме социјалне заштите

1.37.3. Приказ добијених резултата за питање 3

„да се побољшају постојећи програми социјалне заштите запослених“

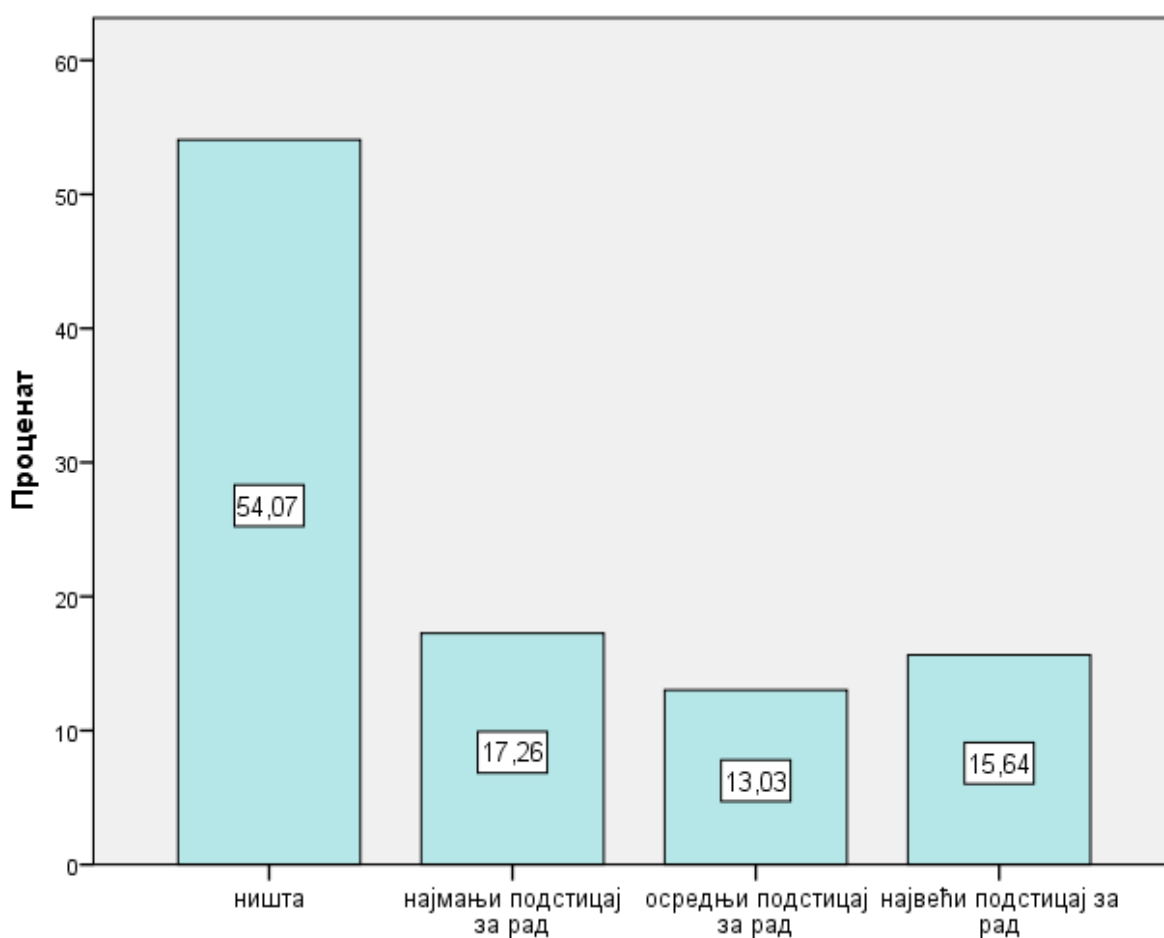
Из Графикана 55 може се видети да побољшање постојећих програма социјалне заштите би за 26,71% испитаника био највећи подстицај за рад. Побољшање постојећих програма социјалне заштите би за 16,61% испитаника био осредњи подстицај за рад, док би за 5,54% испитаника био мали подстицај за рад, а за највећи број испитаника, њих 51,14% не би представљао никакав подстицај за рад.



Графикон 55. Побољшање постојећих програма социјалне заштите запослених

**1.37.4. Приказ добијених резултата за питање 4
„да се побољшају међуљудски односи“**

На основу добијених резултата, представљених у Графикону 56, уочавамо да побољшање међуљудских односа код 54,07% испитаника не би имали никакав подстицај за рад. Код 17,26% испитаника би имали веома мали подстицај за рад, док би побољшање међуљудских односа код 13,03% испитаника имало осредњи подстицај за рад. Највећи подстицај за рад би побољшање међуљудских односа имало код 15,64% испитаника.

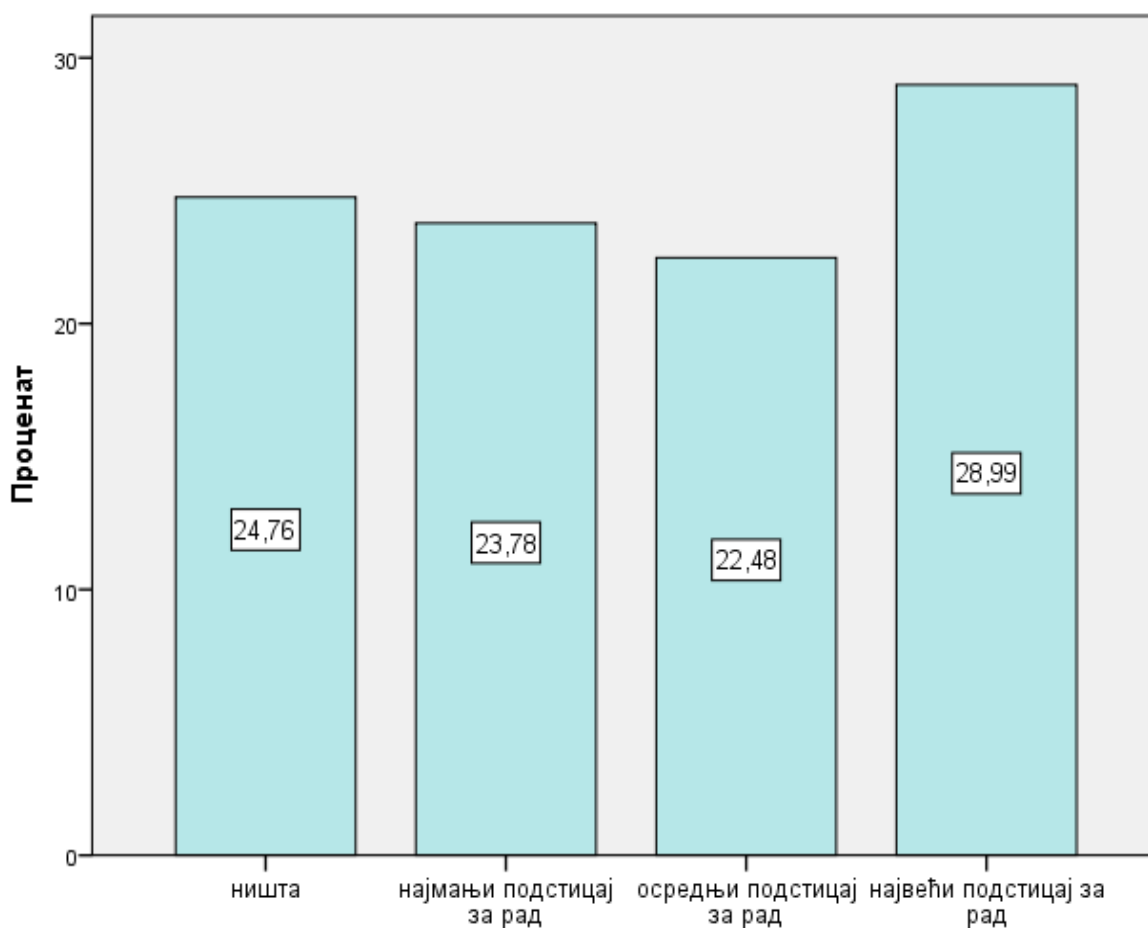


Графикон 56. Побољшати међуљудске односе

1.37.5. Приказ добијених резултата за питање 5

„да организација показује више поштовања према резултатима рада запослених“

У случају када би организација показивала више поштовања према резултатима својих упошљеника, добили смо уједначене одговоре. За 24,76% испитаника не би имало никаквог утицаја, а за 23,78% испитаника би имало веома мали утицај. Када би организација показивала више поштовања према резултатима рада својих упошљеника, то би за 22,48% испитаника имало осредњи утицај, док би за највећи број упошљеника, њих 28,99%, имало највећи подстицај за рад (Графикон 57).

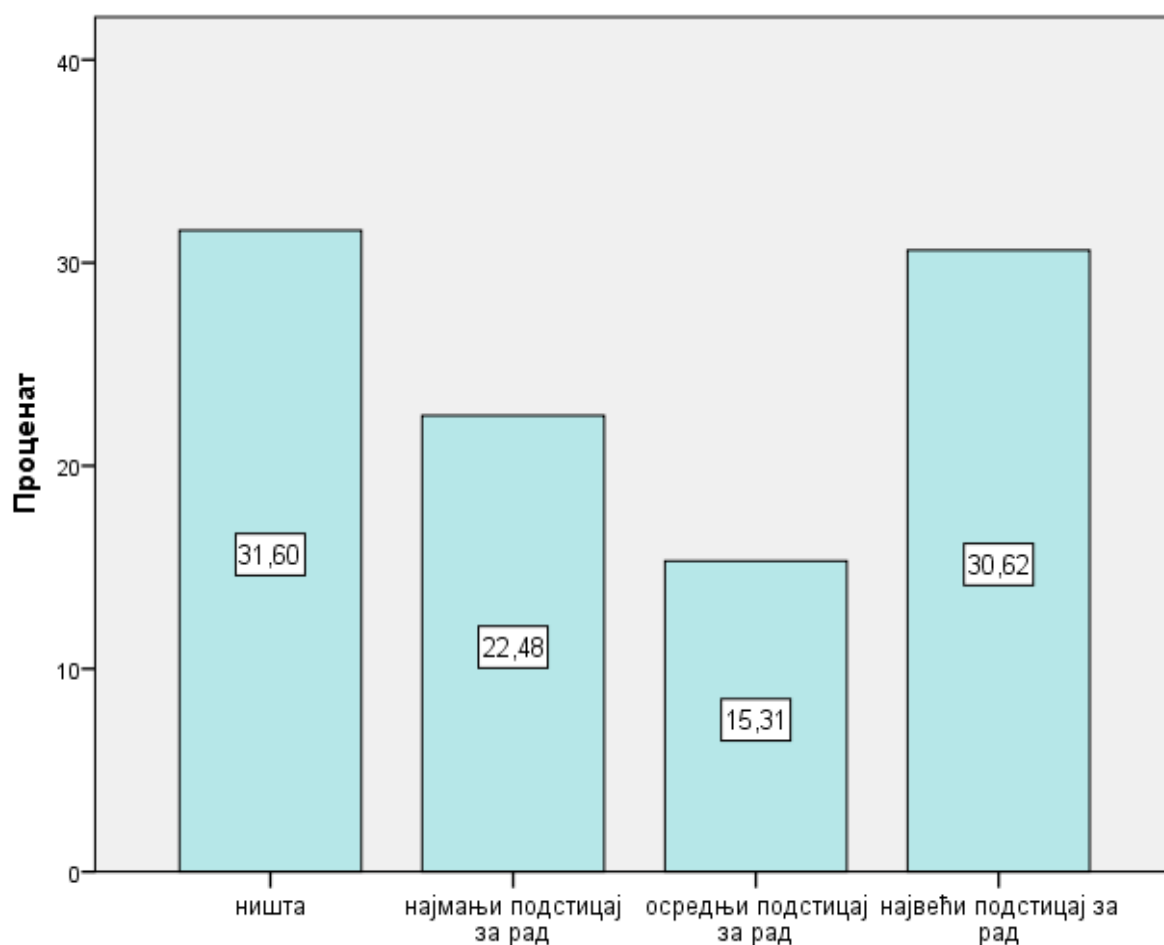


Графикон 57. Показати више поштовања према резултатима рада запослених

1.37.6. Приказ добијених резултата за питање 6

„да се уведу савременија технологија и модерна средства за рад“

Увођење савременије технологије и модерних средстава за рад би, како се види из Графикана 58 за 30,62% испитаника имало највећи подстицај за рад, док би за 15,31% испитаника имало осредњи подстицај за рад. Веома мали подстицај за рад би имало за 22,48% испитаника, а за највећу групу испитаника, њих 31,60%, не би имало никаквог подстицаја за рад.

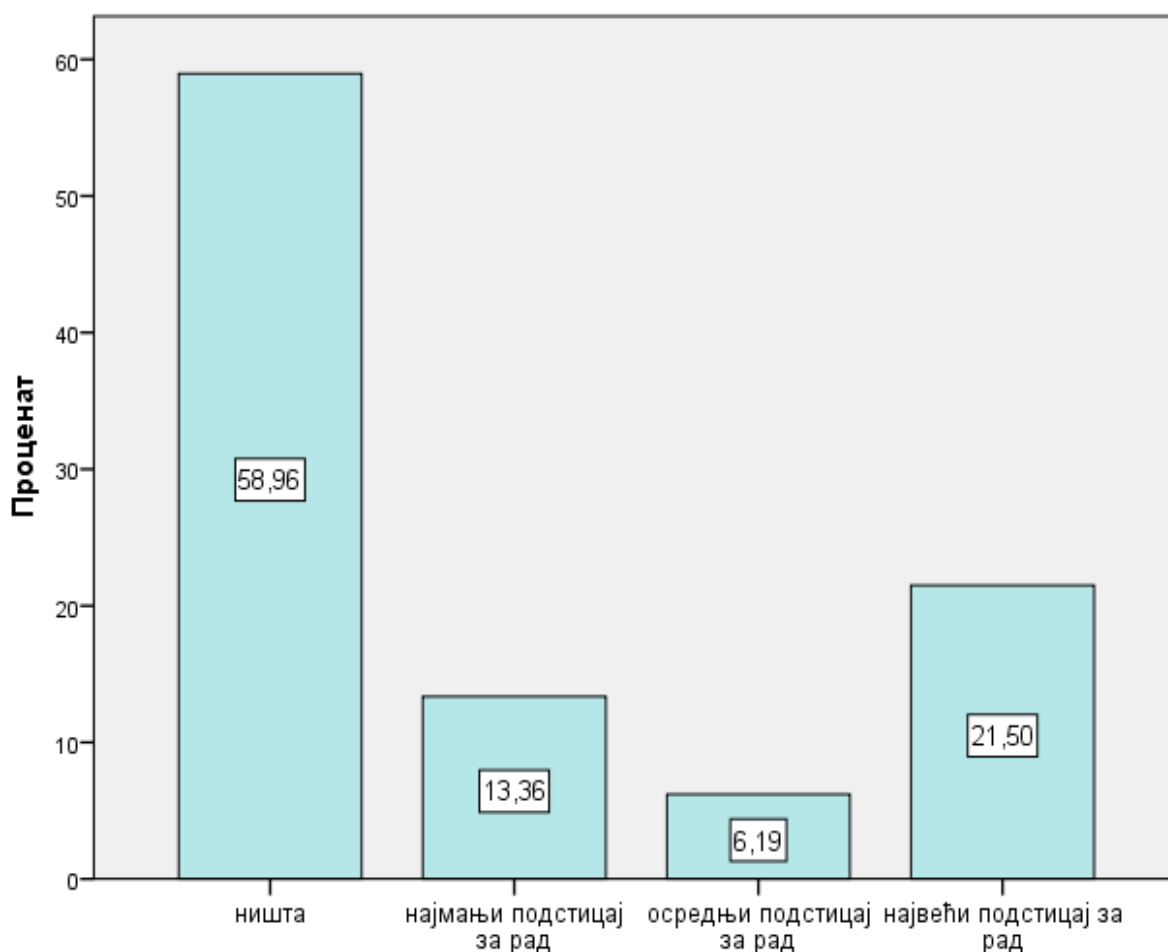


Графикон 58. Увођење савременијих технологија и модернијих средстава за рад

1.37.7. Приказ добијених резултата за питање 7

„да се радницима дају веће могућности за учешће у одлучивању“

На основу обрађених резултата, презентованих у Графикону 59, уочавамо да повећање учешћа запослених у одлучивању за највећу групу испитаника (58,96%) не представља никакав подстицај за рад. Веома мали подстицај за рад имало би за 13,36% испитаника, осредњи подстицај за рад би био за 6,19% испитаника, док би повећање учешћа запослених у одлучивању за 21,50% испитаника представљао највећи подстицај за рад.



Графикон 59. Дати веће могућности за учешће у одлучивању

1.37.8. Корелационе везе и модел хијерархије подстицаја

Коришћењем програмског пакета за статистичку анализу података SPSS for Windows ver. 19.0, приступило се одређивању корелације између појединих одговора из разматраног упитника. Добијени корелациони коефицијенти између свих варијанси упитника, приказани су у Табели 7.

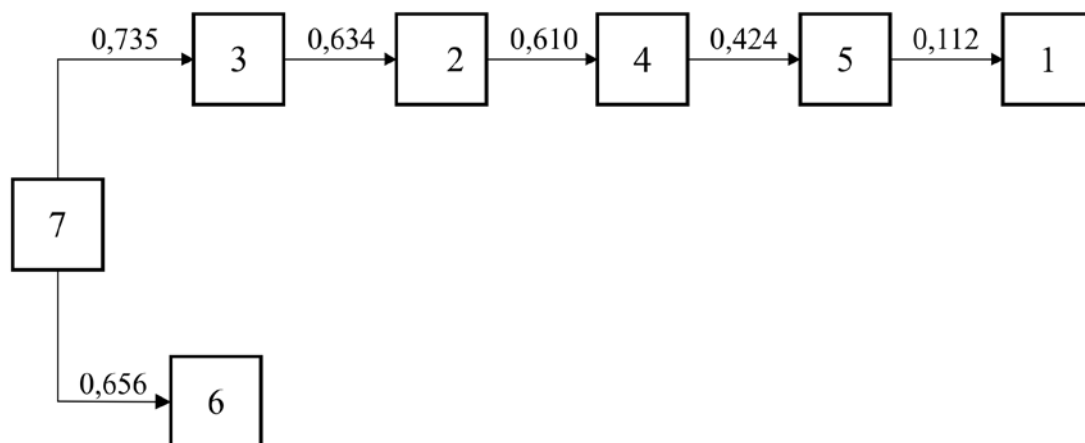
Табела 7. Коефицијенти корелације између свих одговора

		VAR 001	VAR 002	VAR 003	VAR 004	VAR 005	VAR 006	VAR 007
VAR 001 да се повећају зараде и праведније расподељује доходак	Pearson Корелација	1						
	Sig. (2-tailed)							
	N	307						
VAR 002 да се направе бољи програми социјалне заштите	Pearson Корелација	,026	1					
	Sig. (2-tailed)	,649						
	N	307	307					
VAR 003 да се побољшају програми социјалне заштите	Pearson Корелација	-,037	,634**	1				
	Sig. (2-tailed)	,514	,000					
	N	307	307	307				
VAR 004 да се побољшају међуљудски односи	Pearson Корелација	,121*	,610**	,632**	1			
	Sig. (2-tailed)	,033	,000	,000				
	N	307	307	307	307			
VAR 005 да организација показује више поштовања према результатима рада својих радника	Pearson Корелација	,112	,149**	,201**	,424**	1		
	Sig. (2-tailed)	,050	,009	,000	,000			
	N	307	307	307	307	307		
VAR 006 да се уведу савременија технологија и модерна средства за рад	Pearson Корелација	,076	,363**	,597**	,565**	,204**	1	
	Sig. (2-tailed)	,182	,000	,000	,000	,000		
	N	307	307	307	307	307	307	
VAR 007 да се радницима дају веће могућности за учешће у одлучивању	Pearson Корелација	,125*	,634**	,735**	,722**	,374**	,656**	1
	Sig. (2-tailed)	,028	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	307	307	307	307	307	307	307
** Корелација је значајна на нивоу 0,01 (2-tailed).								
* Корелација је значајна на нивоу 0,05 (2-tailed).								

Корелациони коефицијенти указују на јачину везе између постављених питања.

Поред јачине везе, корелациони коефицијенти су основа за даље испитивање хијерархије значаја појединих парова питања.

На основу вредности корелационих коефицијената одређујемо следећи модел међузависности питања, који је представљен на Слици 10.

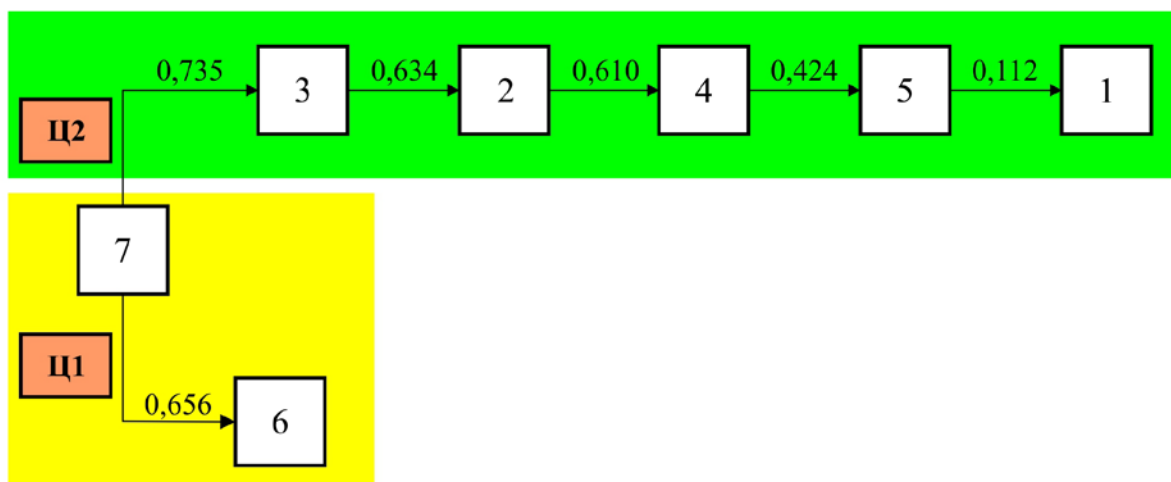


Слика 10. Полазни модел међузависности анкетних питања, формиран на основу корелационих коефицијената из Табеле 7

Извор: Властити извор

На самом моделу дате су вредности корелационих коефицијената између појединих питања, при чему још увек нису узети у обзир хијерархијски односи међу њима.

Запажа се да су се одређена питања издвојила као засебне групације, односно, формиран су кластери појединих група питања (Слика 11), означени као кластер Ц 1 и кластер Ц 2.



Слика 11. Издвојене групе питања у виду кластера Ц1 и Ц2

Извор: Властити извор

На основу корелационих коефицијената из Табеле 7 као и модела приказаних на Слици 10 и Слици 11, могуће је формирати следеће хипотезе, поређане према величини међусобног корелационог коефицијента (Табела 8).

Табела 8. Хипотезе формирање на основу међусобних корелационих коефицијената

Број	Пар	Хипотеза
X1	3 : 7	Жеља радника да се побољшају постојећи програми заштите позитивно је повезана жељом радника за већим учешћем у одлучивању
X2	6 : 7	Увођење савремених технологија и модерних средстава за рад је позитивно повезано са жељом радника да се дају веће могућности за учешће у одлучивању
X3	2 : 3	Жеља радника за новим програмима заштите позитивно је повезана са жељом радника да се побољшају постојећи програми социјалне заштите
X4	4 : 2	Побољшање међуљудских односа позитивно је повезано са жељом за новим програмима заштите
X5	5 : 4	Жеља да организација показује више поштовања према резултатима рада својих радника позитивно је повезано са жељом за побољшањем међуљудских односа
X6	1 : 5	Повећање зарада позитивно је повезано са жељом да организација показује више поштовања према резултатима рада својих радника

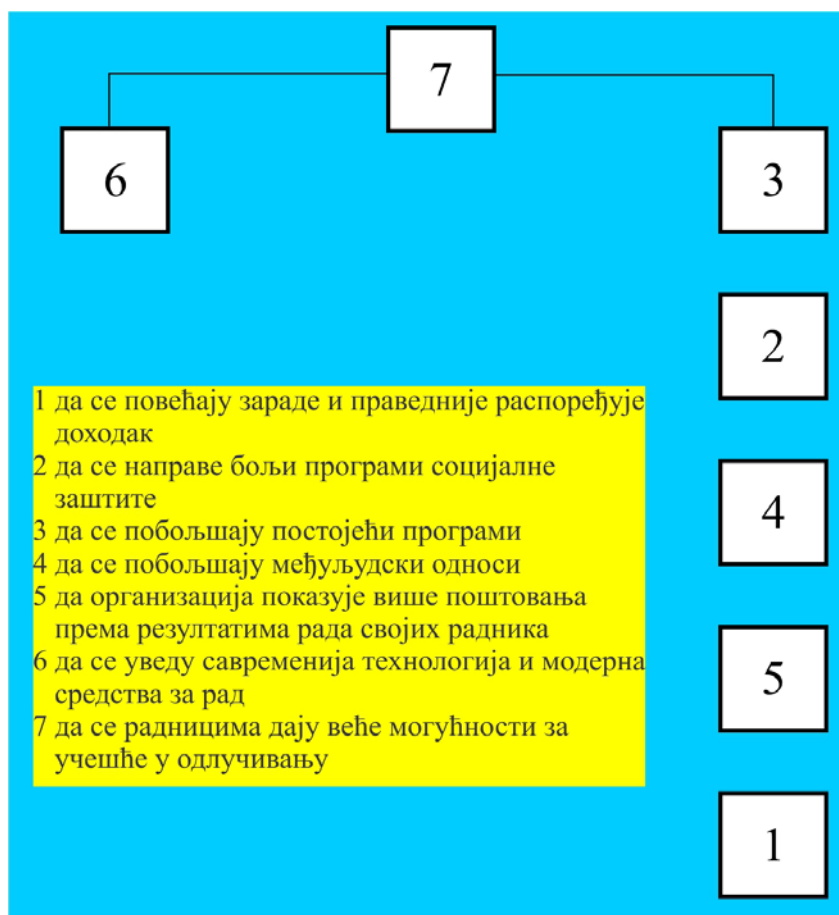
Да би се формирао коначни модел разматране организације, потребно је за питања која имају најјачу корелацију (приказано у Табели 8), кроз хипотезе Х1 – Х6, урадити анализу преко Paired sample T теста.

Табела 9. Анализа парова питања из Табеле 8 коришћењем
Paired sample T теста

Paired Sample Test									
		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	3 : 7	,287	,927	,053	,183	,391	5,420	306	,000
Pair 2	6 : 7	,547	1,016	,058	,433	,661	9,434	306	,000
Pair 3	2 : 3	,384	1,092	,062	,262	,507	6,169	306	,000
Pair 4	4 : 2	-,671	1,051	,060	-,789	-,553	-11,190	306	,000
Pair 5	5 : 4	,655	1,228	,070	,517	,793	9,342	306	,000
Pair 6	1 : 5	,987	1,345	,077	,836	1,138	12,853	306	,000

И овде су од значаја колона Т и колона Sig. Потребно је да вредност Sig. буде већа од 0,05 како не би било значајне разлике између питања која се тестирају у оквиру једног пара. Уколико је вредност мања од 0,05, то значи да је прво питање у разматраном пару на знатно вишем хијерархијском нивоу у односу на друго питање.

На основу добијених резултата може се формирати коначни модел за разматрање колективног става организације по питањима датим у упитнику приказаном на Слици 12.



Слика 12. Коначан модел хијерархије питања из питања бр.38 Скале, добијен анализом одговора разматране популације

Извор: *Власти извор*

На основу овог модела (Слика 12), као и анализом кластера Ц1 и Ц2 приказаних на Слици 11, уочава се да жеља за већим учешћем у одлучивању директно условљена жељом за побољшањем постојећих програма заштите (3), која је у функцији увођења нових програма заштите (2).

Увођење нових програма заштите (2) је узроковано жељом за побољшањем међуљудских односа (4).

Побољшање међуљудских односа је у директној вези са жељом радника да организација показује више поштовања према резултатима рада својих радника (5), а за остварење исте је неопходно повећање зарада (1), које се и налази на почетку модела. Из јачине везе међу овим питањима и хијерархијском нивоу на коме се налазе, закључује се да су радницима, поред материјалне сатисфакције, кроз коју би, по њиховом мишљењу, организација показала више поштовања према њиховом раду, изузетно потребна и нова средства за рад.

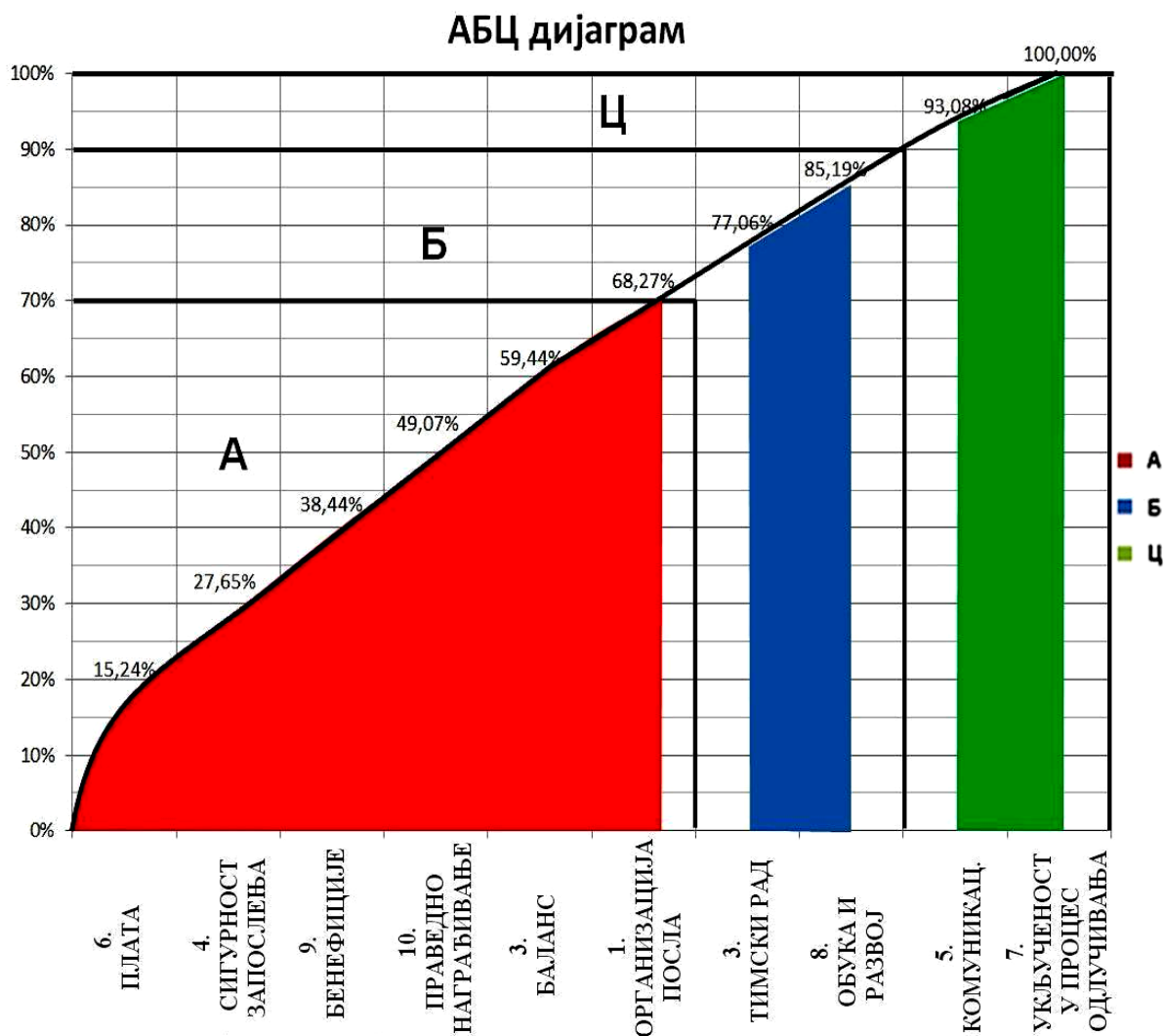
Жеља радника за увођењем савременијих технологија и модернизацијом средстава за рад (6) је у директној вези са жељом радника уа већим учешћем у одлучивању (7). Из ових веза се може уочити жеља радника за унапређењем процеса рада, као и саме организације. Може се закључити да се радници, као активни учесници процеса производње, осећају запостављено по питањима везаним за сам производни процес. Како би се процес рада унапредио, таква ситуација се мора променити јер се радници налазе на самом извору проблема и могу пружити драгоцену помоћ у њиховом уочавању, као и у предлагању решења за њихово отклањање.

1.38. Мотивација

На основу резултата прикупљених на основу обрађених одговора 38. питања Скале, који је за циљ имао рангирање фактора мотивације од стране радника, приступило се њиховој обради коришћењем АБЦ дијаграма.

Табела 10. Приказ резултата на основу података прикупљених упитником

Ред. бр. питања	Поређани по рангу	Фреквенција	Процент	Кумулативни процент	ГРУПА
1 Организација посла	6 Плата	2.573	15,24%	15,24%	А
2 Тимски рад	4 Сигурност запослења	2.096	12,41%	27,65%	А
3 Баланс	9 Бенефиције	1.822	10,79%	38,44%	А
4 Сигурност запослења	10 Праведно награђивање	1.794	10,62%	49,06%	А
5 Комуникација	3 Баланс	1.752	10,38%	59,44%	А
6 Плата	2 Тимски рад	1.490	8,82%	68,26%	А
7 Укљученост у процес доношења одлука	1 Организација посла	1.484	8,79%	77,05%	Б
8 Обука и развој	8 Обука и развој	1.374	8,14%	85,19%	Б
9 Бенефиције	5 Комуникација	1.331	7,88%	93,08%	Ц
10 Праведно награђивање	7 Укљученост у процес доношења одлука	1.169	6,92%	100,00%	Ц
		16.885			



Слика 13. Графички приказани резултати добијени коришћењем упитника

Извор: Властити извор

Из АБЦ дијаграма (Слика 13) јасно се види који фактори су на испитанике имали највећи утицај.

Питања која су се наша у квадрату А имају највећи утицај на запослене, те им ХРМ треба посветити највећу пажњу.

Питања из квадрата Б су значајна, али се њима треба бавити када се већ исцрпу питања из квадрата А, или, уколико је немогуће задовољити све услове квадрата А, треба прибећи миксовању квадрата А и квадрата Б, а циљу рационализације трошкова, док се квадратом Ц не треба посебно бавити на самом почетку, јер изискује велике трошкове и напор, а резулти су готово мизерни.

На основу резултата добијених анализом питања из упитника, уз помоћ АБЦ дијаграма, приказаних у Табели 10 и Слици 13, а по узору на Масловљевој теорију

хијерархије потреба, која је и била полазна основа при изради овог рада, формиран је следећи модел, приказан на Слици 14.



Слика 14. *Пирамида значаја задовољства*

Извор: *Властити извор*

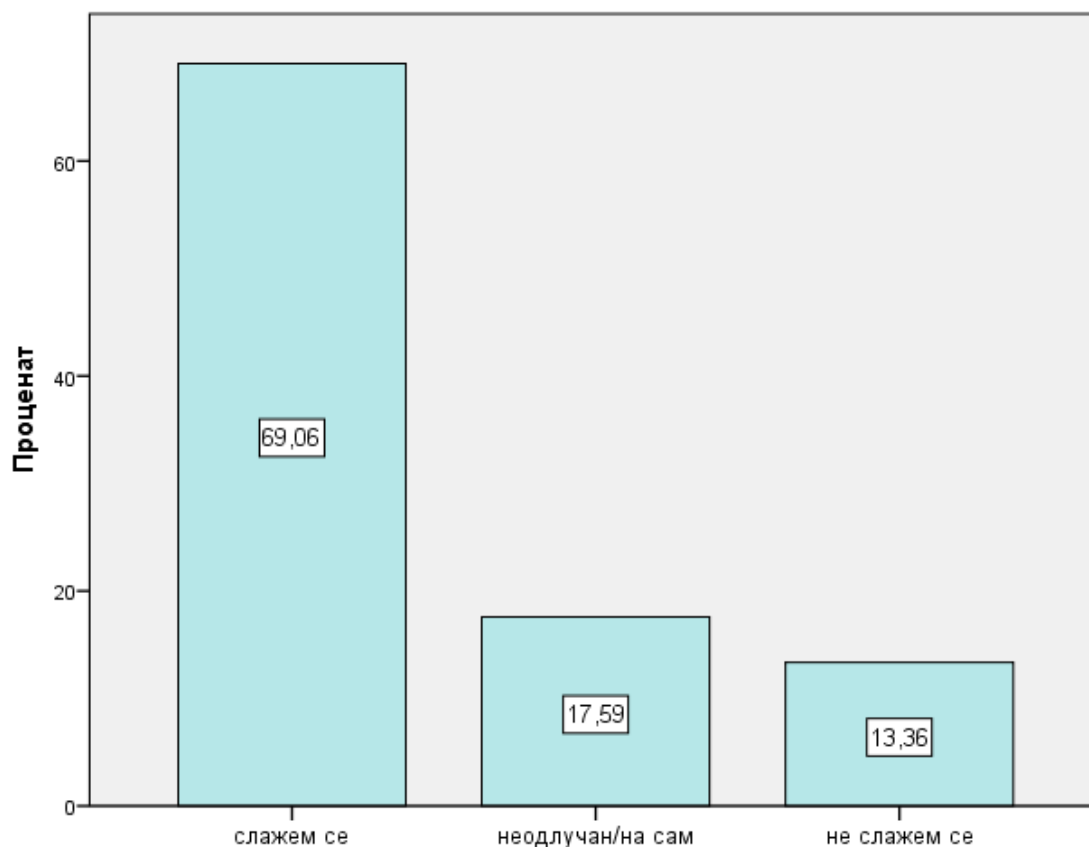
На основу *Пирамиде значаја задовољства* (Слика 14) добијене на основу прикупљених одговора анкетиране популације и њиховом детаљном обрадом, могуће је извући јасне закључке о томе у ком смеру се активности ХРМ-а организације требају даље одвијати.

1.39. Размишљања запослених

У оквиру скале за мерење коју су запослени добили и одговарали на питања, у оквиру 40. питања су постављене одређене претпоставке на која су запослени, сходно својим ставовима, размишљањима и искуству одговарали заокруживањем понуђених одговора.

1.39.1. Човек не може бити задовољан ако не да све од себе на послу

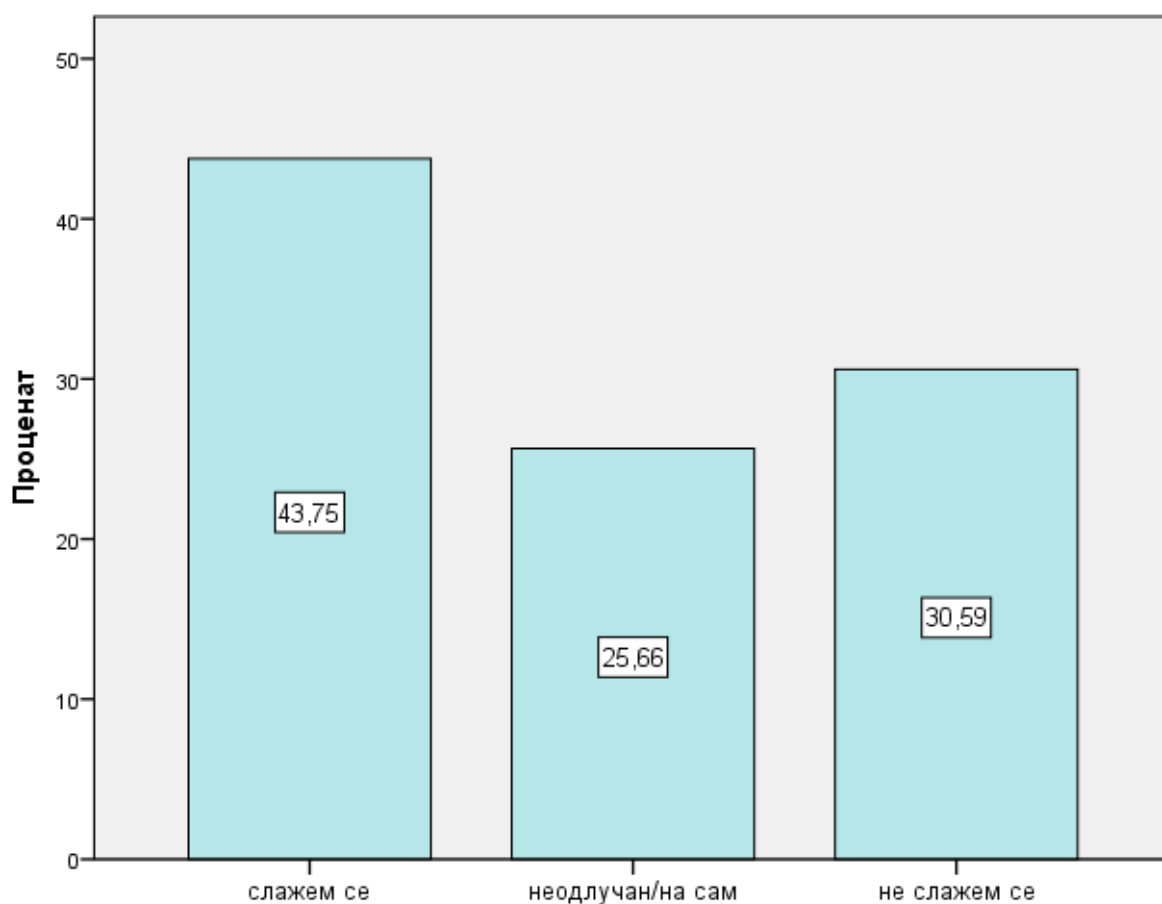
На основу добијених резултата, уочава се да већина упошљеника, 69,06%, подржава претпоставку, неодлучних је 17,59% упошљеника, док се са изнетом претпоставком не слаже свега 13,36% упошљеника (Графикон 60).



Графикон 60. Човек не може бити задовољан ако не да све од себе на послу

1.39.2. Не треба одвише запињати на послу, јер је енергија потребна и за друге ствари

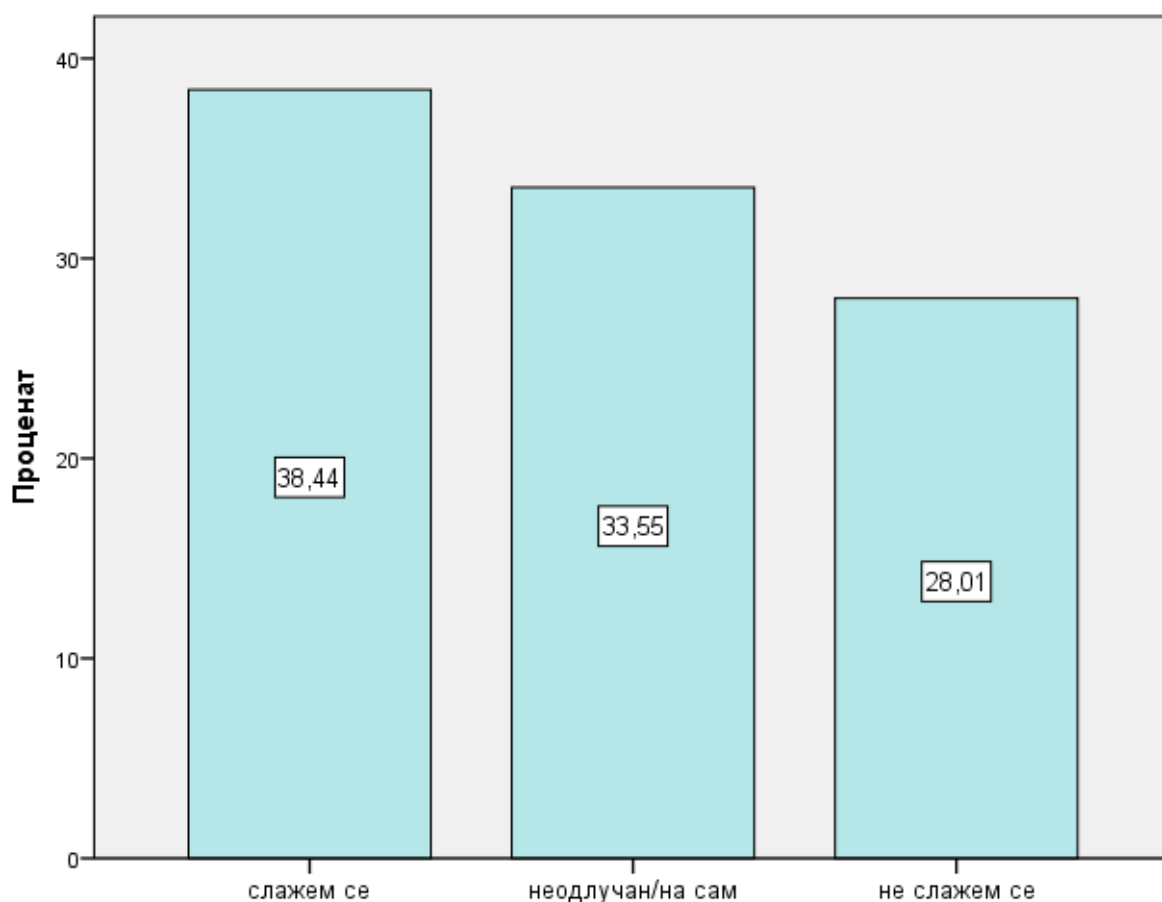
На основу добијених одговора, уочава се подељеност мишљења по овој претпоставци. Наиме, 43,75% испитаника се слаже са изнетом претпоставком, 25,66% испитаника је неодлучно, док се са на основу добијених одговора уочава да се са изнетом претпоставком не слаже 30,59% испитаника (Графикон 61).



Графикон 61. *Не треба одвише запињати на послу, јер је енергија потребна и за друге ствари*

1.39.3. Радник треба да се залаже на послу, чак и ако то њему самом не користи много

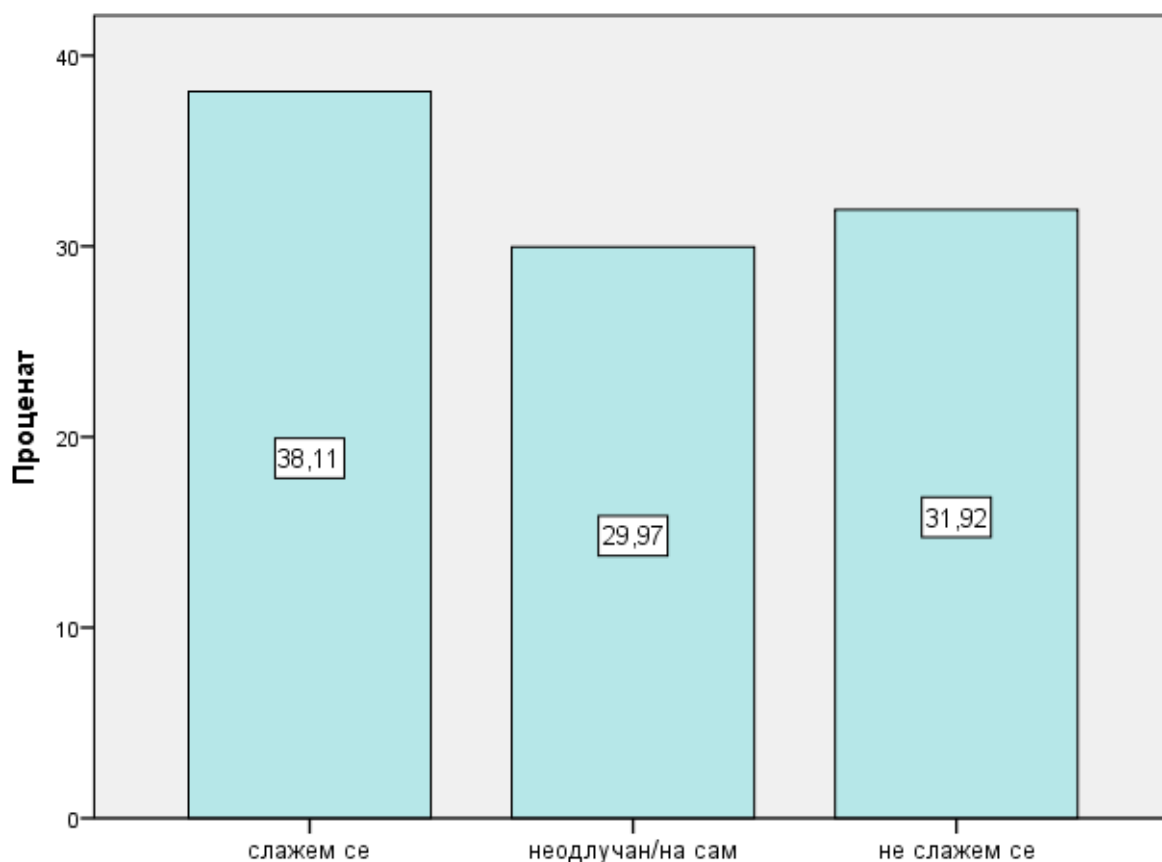
На основу добијених резултата уочава се подељеност мишљења по изнетој претпоставци обзиром да се 38,44% испитаника слаже са изнетом претпоставком, неодлучних је 33,55%, док се 28,01% испитаника не слаже са изнетом претпоставком (Графикон 62).



Графикон 62. *Радник треба да се залаже на послу, чак и ако то њему самом не користи много*

1.39.4. Човека треба ценити по способностима и моралу, а никако према томе колико се труди на послу

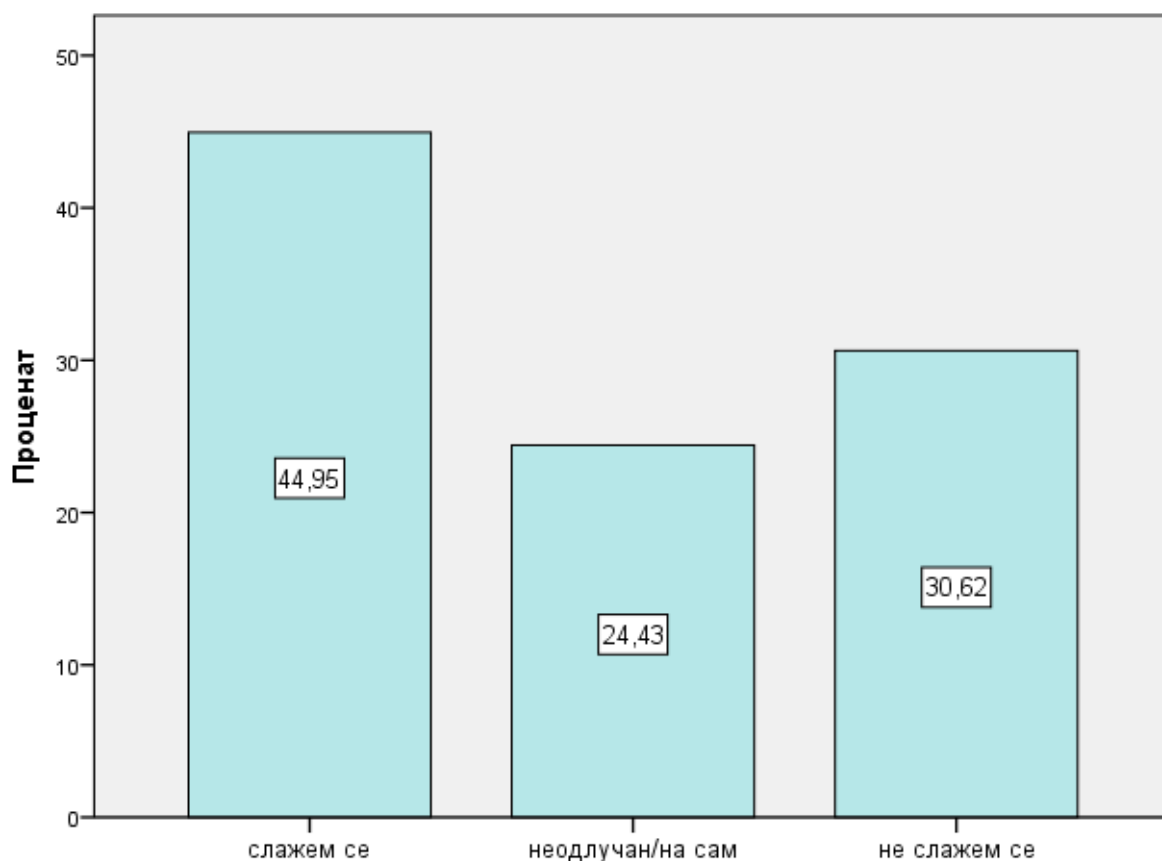
И код ове претпоставке се уочава подељеност мишљења, што је показатељ да упошљеници немају јасан став шта је по њима исправно а шта не. Од укупног броја анкетираних, 38,11% испитаника се слаже са изнетом претпоставком, неодлучних је 29,97% испитаника, док се 31,92% испитаника не слаже са изнетом претпоставком (Графикон 63).



Графикон 63. Човека треба ценити по способностима и моралу, а никако према томе колико се труди на послу

**1.39.5. Човек треба да да све од себе на послу,
чак и ако други радници из његове групе не раде довољно**

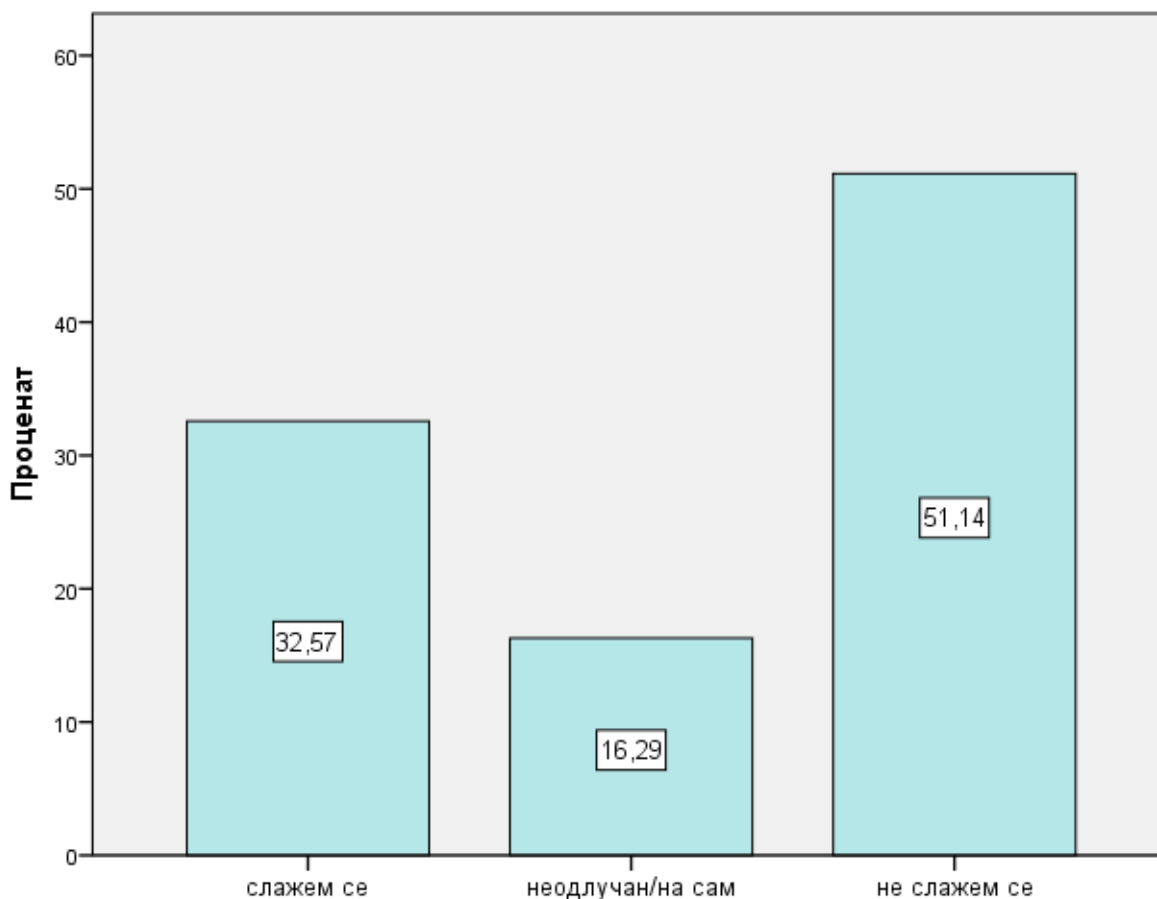
На основу прикупљених података (Графикон 64) уочава се да се са постављеном претпоставком слаже 44,95% испитаника, 24,43% је неодлучно, док се са изнетом претпоставком не слаже 30,62%.



Графикон 64. *Човек треба да да све од себе на послу, чак и ако други радници из његове групе не раде довољно*

1.39.6. Важније је имати добре односе са онима који оцењују ваш рад, него залагати се

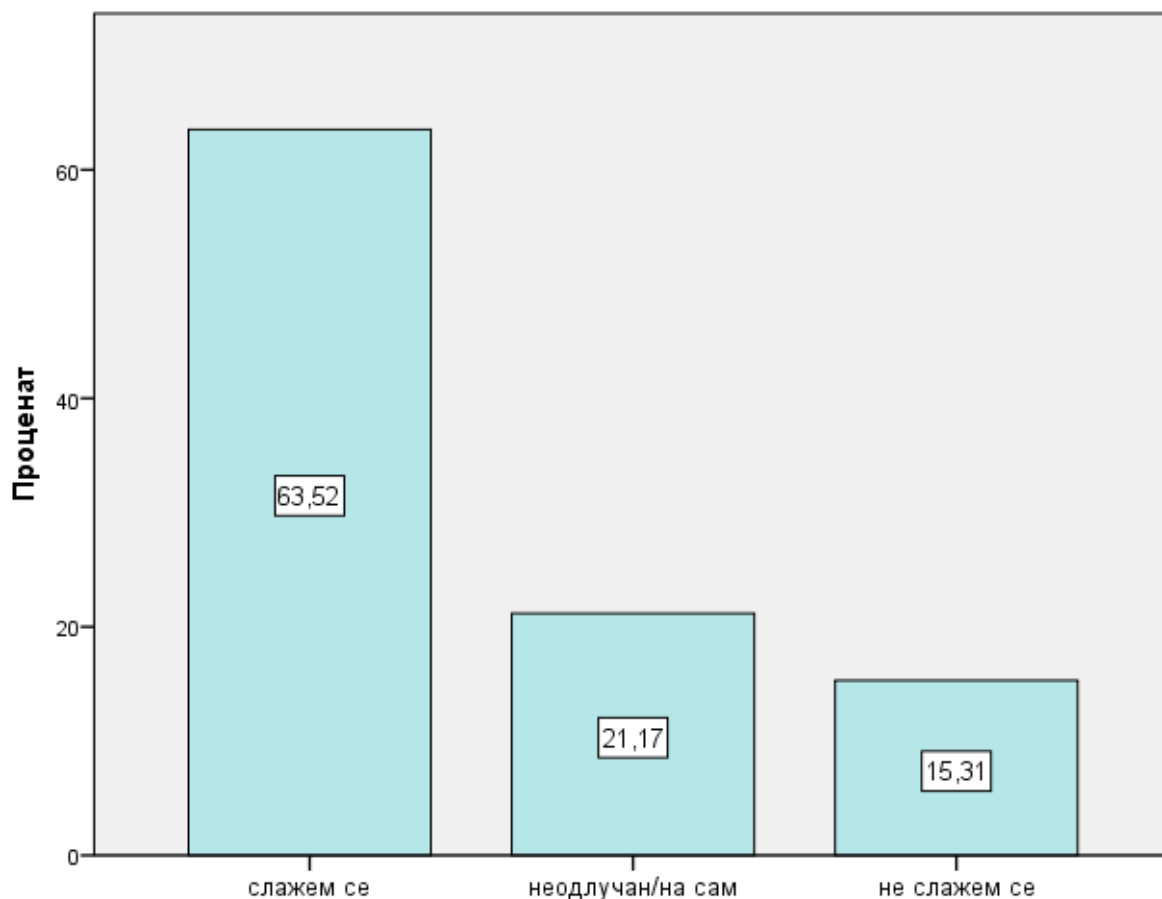
Са изнетом претпоставком се слаже 32,57% испитаника, неодлучних је 16,29% испитаника док се са изнетом претпоставком уопште не слаже 51,14% испитаника (Графикон 65).



Графикон 65. *Важније је имати добре односе са онима који оцењују ваш рад, него залагати се*

**1.39.7. Човек треба да се залаже на послу без обзира
да ли га други због тога цене или не**

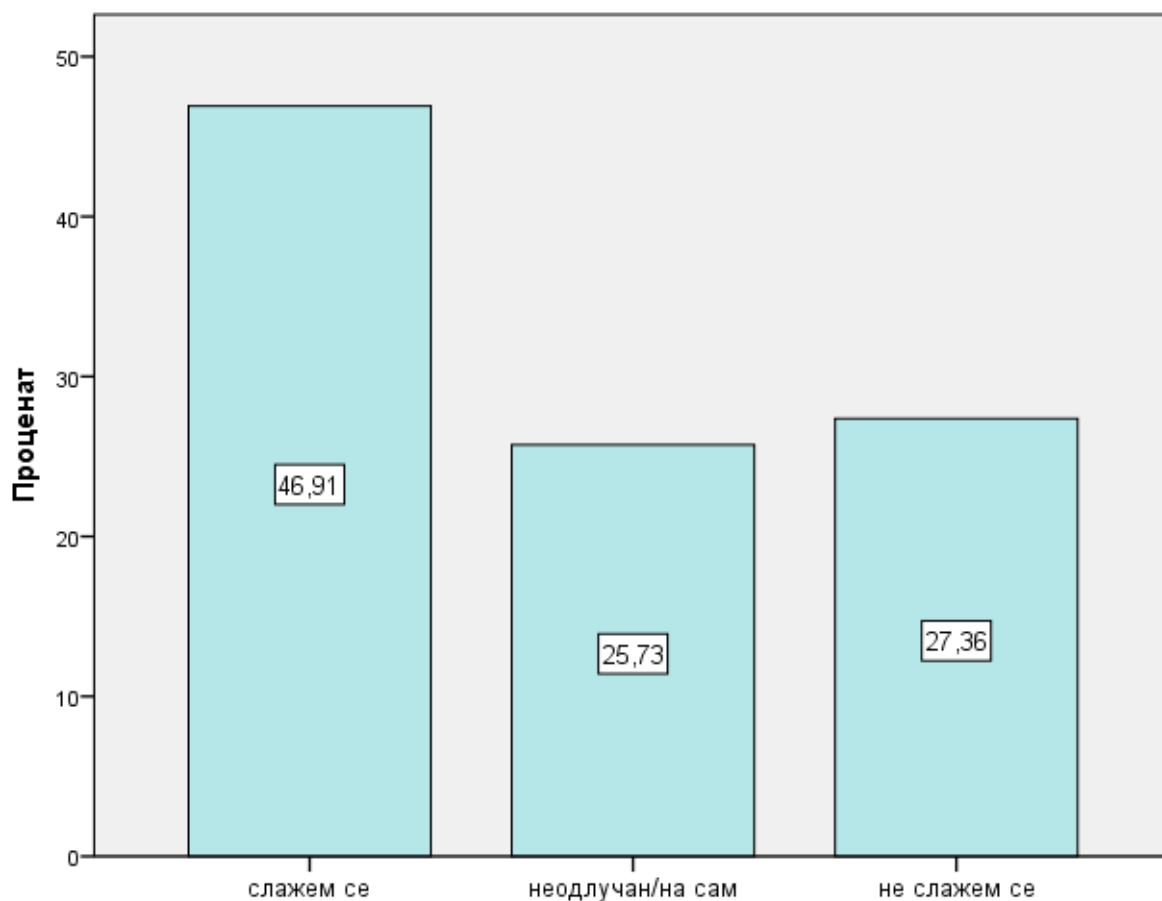
Са изнетом претпоставком се у потпуности слаже 63,52% испитаника, неодлучних испитаника је 21,17%, док се са изнетом претпоставком не слаже 15,31% (Графикон 66).



Графикон 66. *Човек треба да се залаже на послу без обзира
да ли га други због тога цене или не*

1.39.8. Није увек паметно запињати на послу

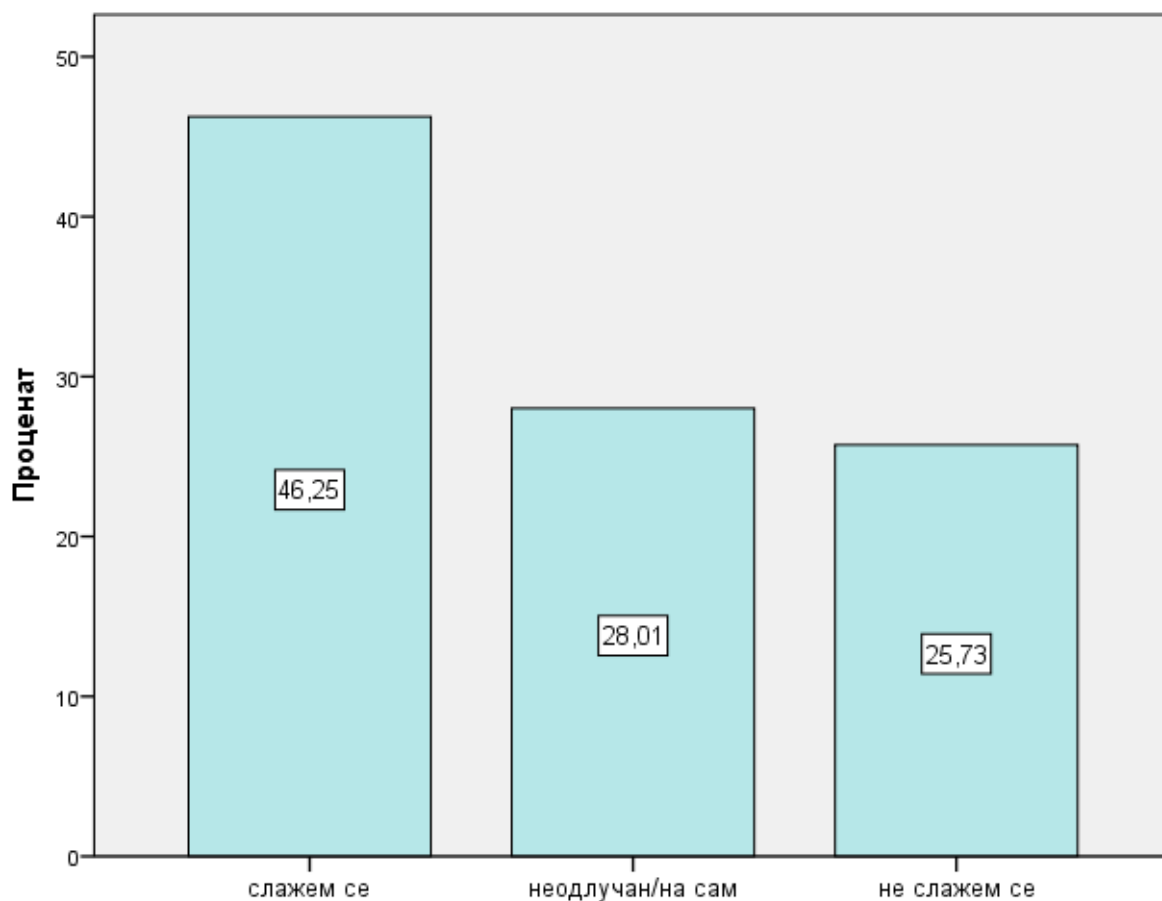
Са изнетом претпоставком се слаже 46,91% испитаника, 25,73% испитаника је неодлучно, док се са изнетом претпоставком не слаже такође 27,36% испитаника (Графикон 67).



Графикон 67. Није увек паметно запињати на послу

1.39.9. Човек увек боље прође ако се труди на послу, него ако се не труди

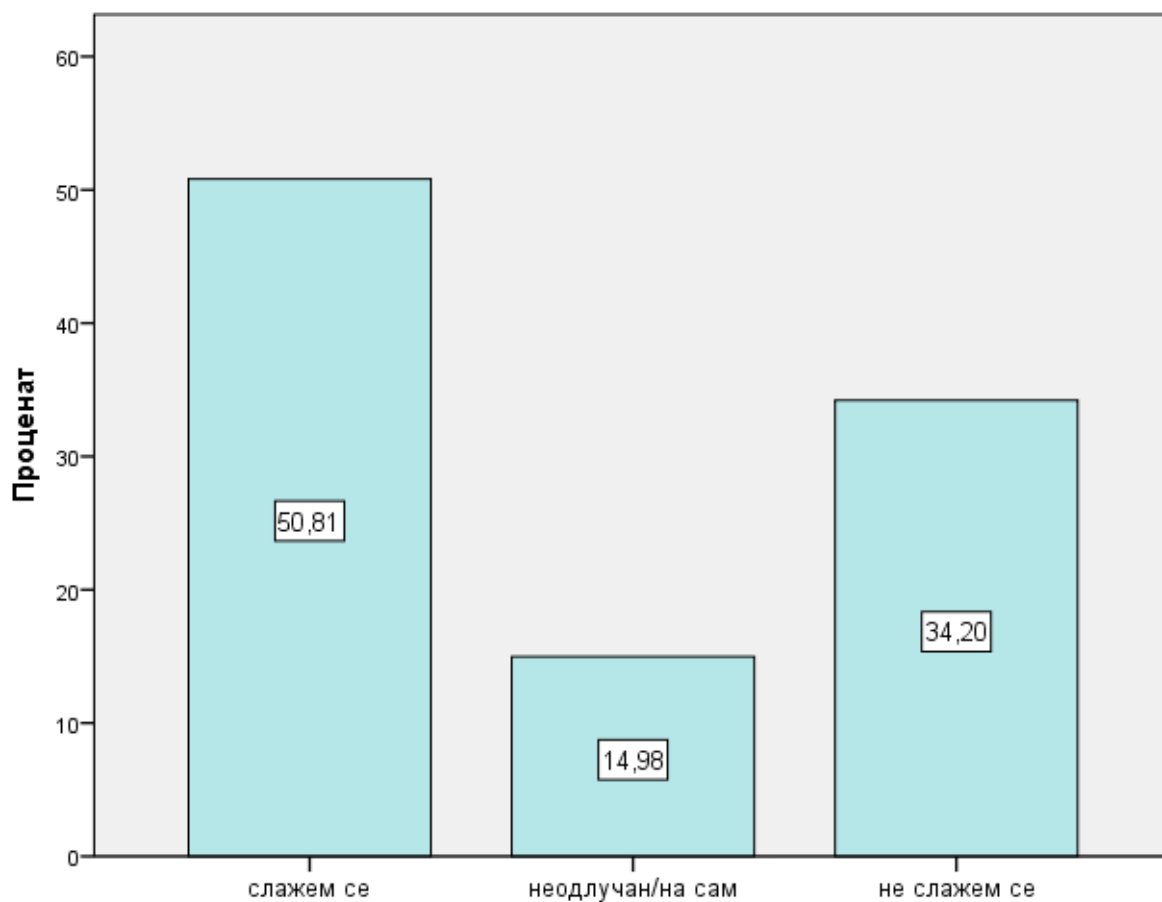
По изнетој претпоставци се може уочити блага подељеност мишљења. Наиме, 46,25% испитаника се слаже са изнетом претпоставком, 28,01% је неодлучно, док се 25,73% испитаника не слаже са изнетом претпоставком (Графикон 68).



Графикон 68. Човек увек боље прође ако се труди на послу, него ако се не труди

1.39.10. Залагао се на послу или не залагао, увек изађе на исто

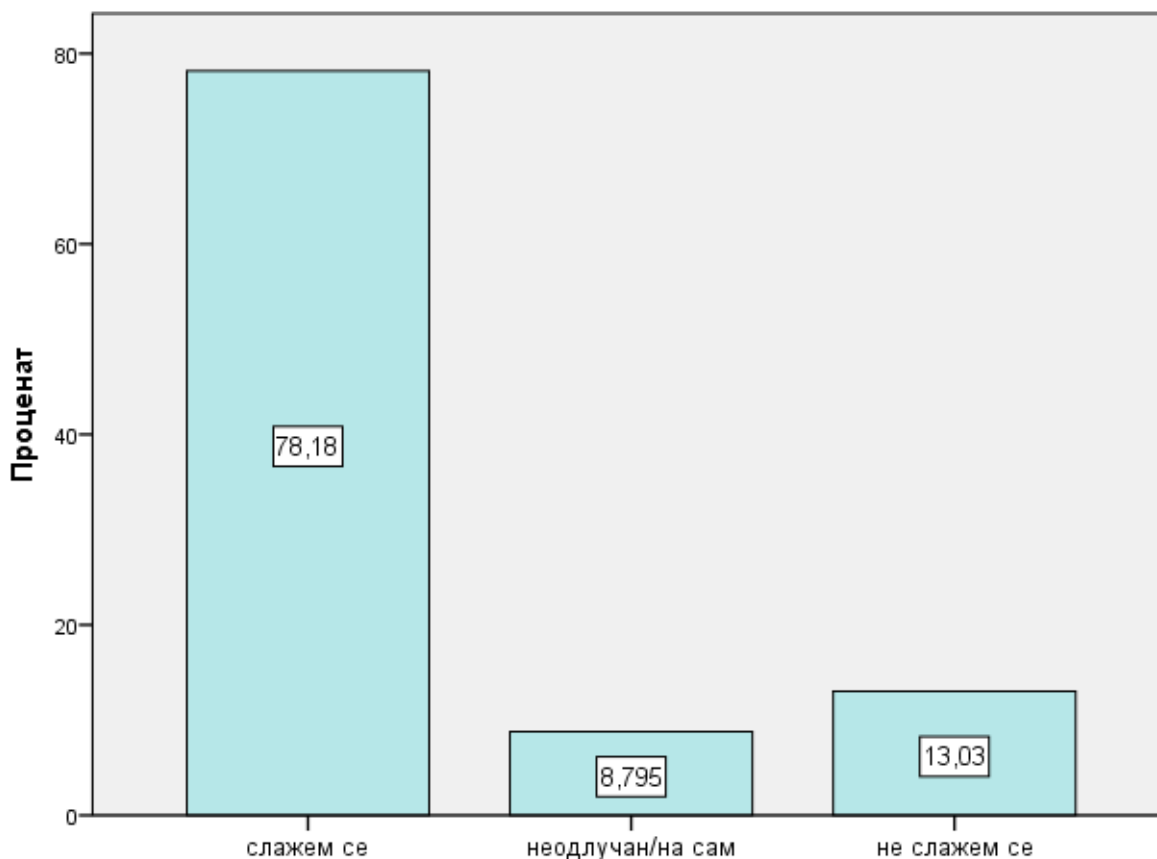
Највећи проценат испитаника, њих 50,81% се слаже са изнетом претпоставком, неодлучних је 14,98%, док се са изнетом претпоставком не слаже 34,20% испитаника (Графикон 69).



Графикон 69. Залагао се на послу или не залагао, увек изађе на исто

1.39.11. Из економске кризе можемо испливати само ако сваки појединац да максимум на свом радном месту

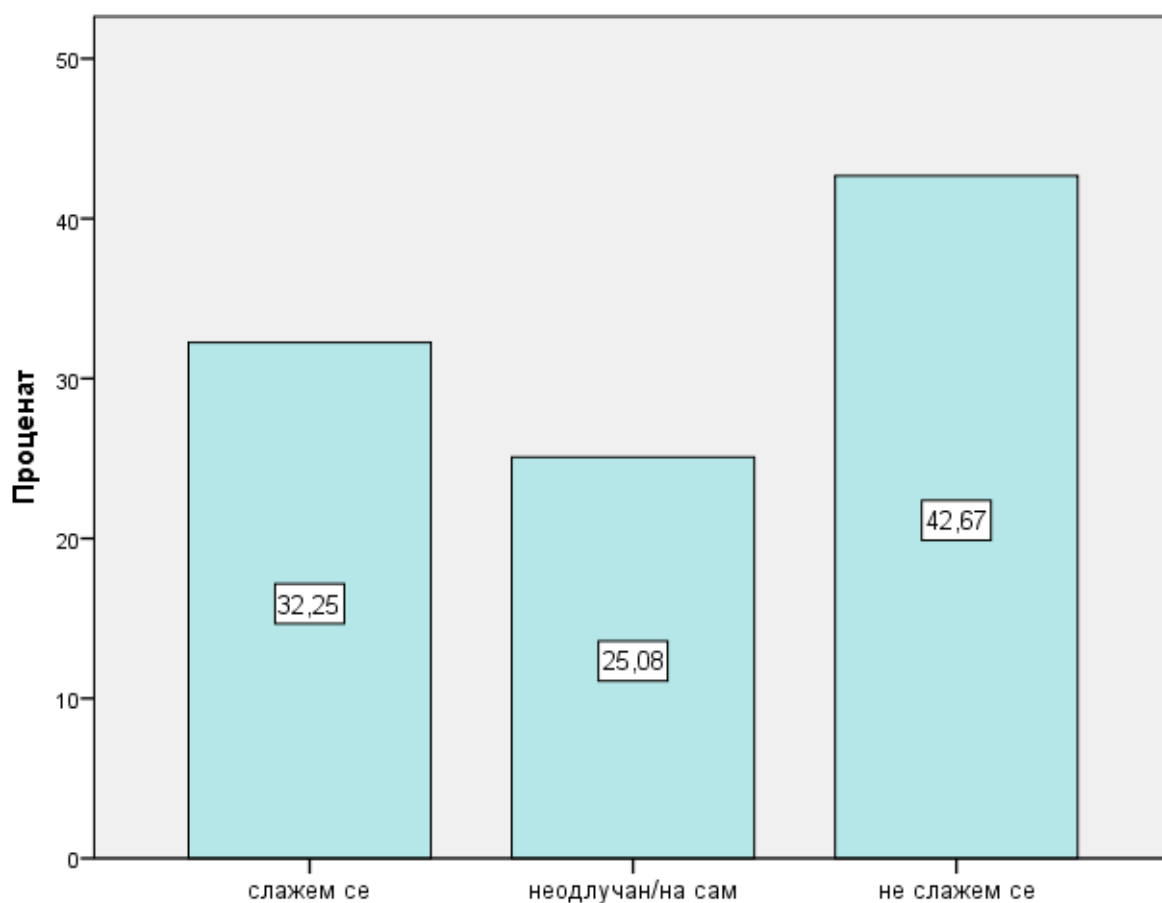
Највећи проценат испитаника, њих 78,18%, се у потпуности слаже са изнетом претпоставком. Свега 8,79% испитаника је неодлучно по изнетој претпоставци, док се 13,03% испитаника не слаже са изнетом претпоставком (Графикон 70).



Графикон 70. Из економске кризе можемо испливати само ако сваки појединац да максимум на свом радном месту

1.39.12. У овим условима никакво залагање на послу нема смисла

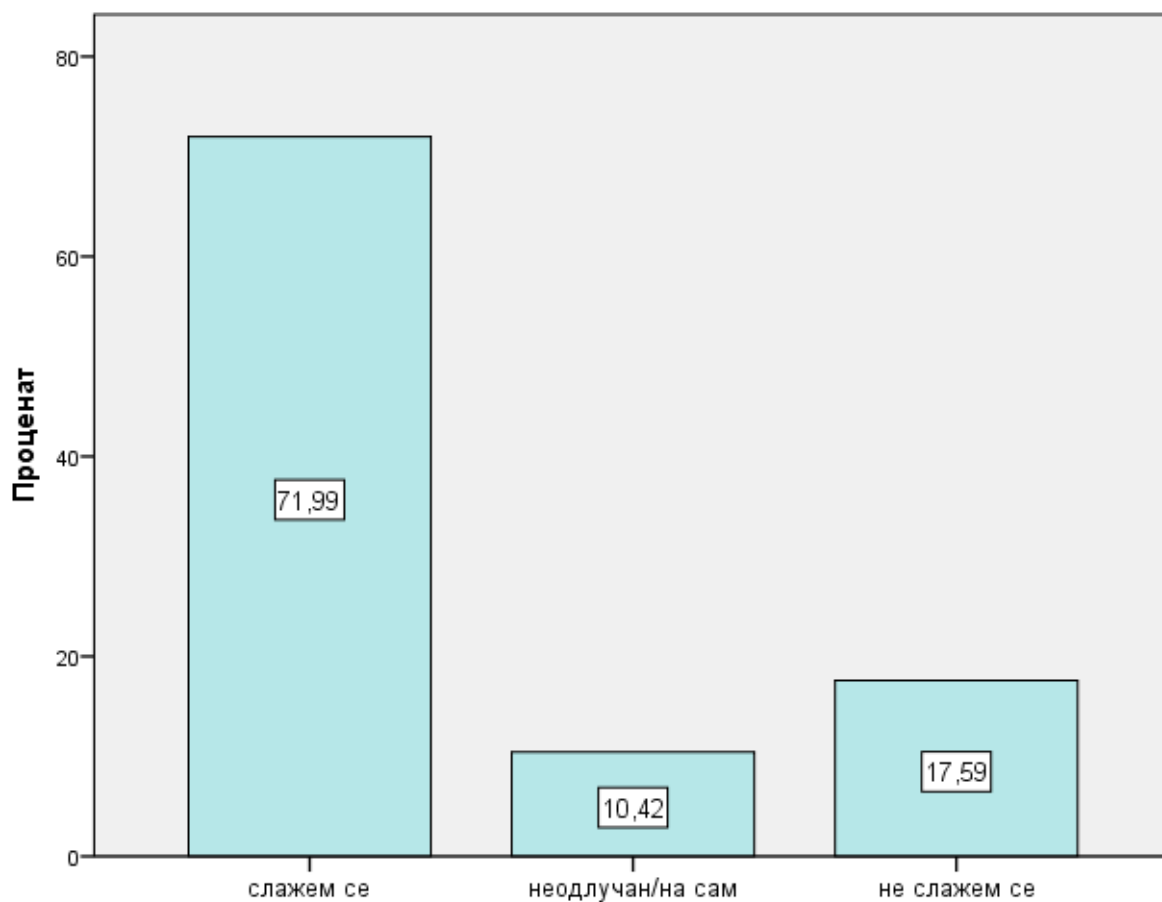
На основу прикупљених резултата, 32,25% испитаника се слаже са изнетом претпоставком, 25,08% испитаника је неодлучно, док се највећи проценат испитаника, њих 42,67% не слаже са изнетом претпоставком (Графикон 71).



Графикон 71. У овим условима никакво залагање на послу нема смисла

1.39.13. Верујем да се појачаним радом можемо извући из кризе

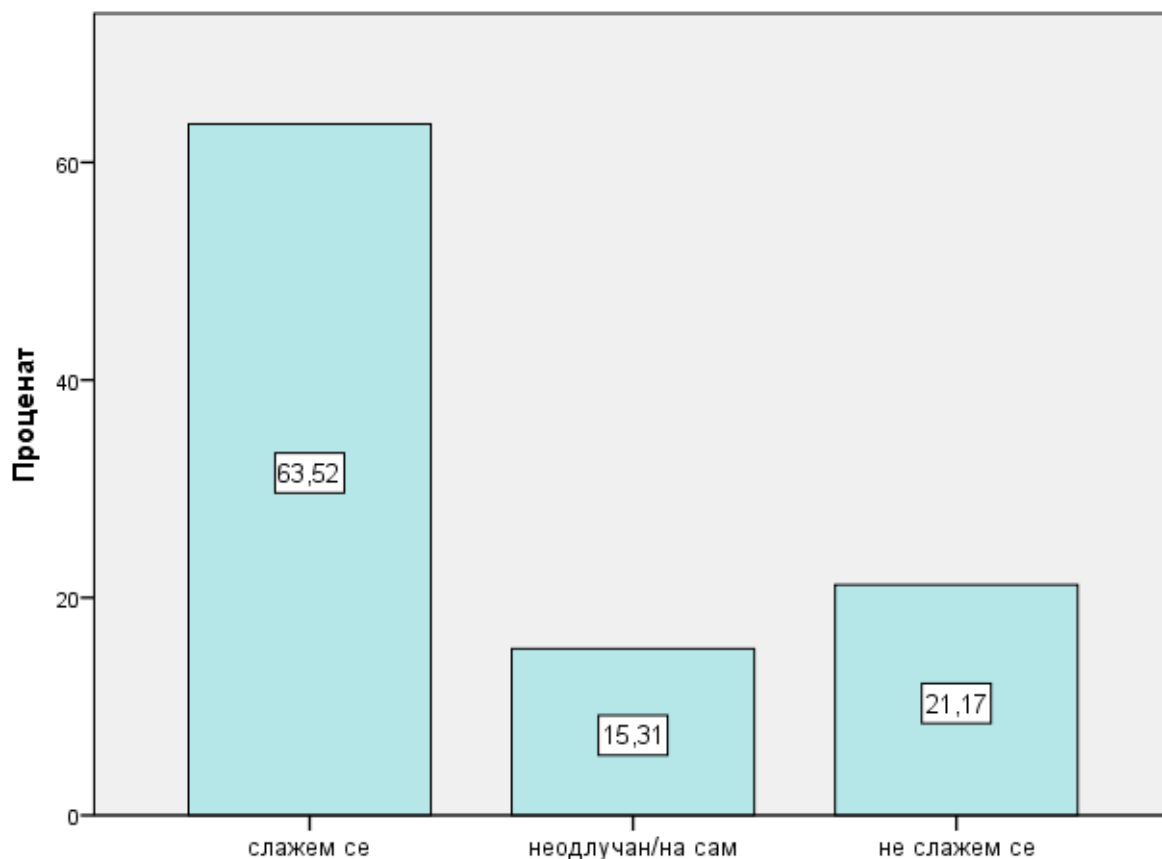
Убедљиво највећи проценат испитаника, њих 71,99%, се у потпуности слаже са изнетом претпоставком. Неодлучних испитаника је 10,42%, док се са изнетом претпоставком не слаже 17,59% испитаника (Графикон 72).



Графикон 72. Верујем да се појачаним радом можемо извући из кризе

1.39.14. Кад привреда пропада, стање не може поправити појединац својим залагањем на послу

Највећи проценат испитаника, њих 63,52%, се у потпуности слаже са изнетом претпоставком. Неодлучних испитаника је 15,31%, док се са изнетом претпоставком не слаже 21,17% испитаника (Графикон 73).

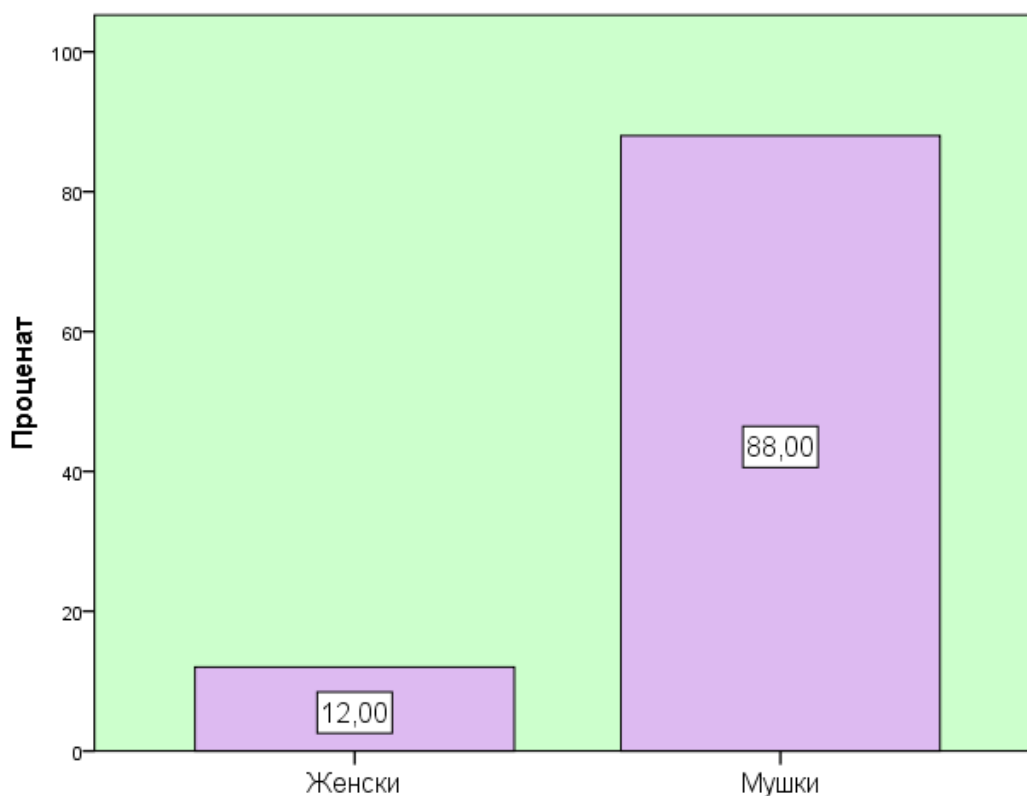


Графикон 73. Кад привреда пропада, стање не може поправити појединац својим залагањем на послу

2. ИСПИТИВАЊЕ МОТИВАЦИЈЕ ЗА ЗАШТИТУ НА РАДУ

На почетку су израчунате одговарајуће дескриптивно статистичке мере на испитиваним варијаблима за цео узорак. Резултати су приказани у наредним графиконима.

2.1. Структура радника по критеријуму пол

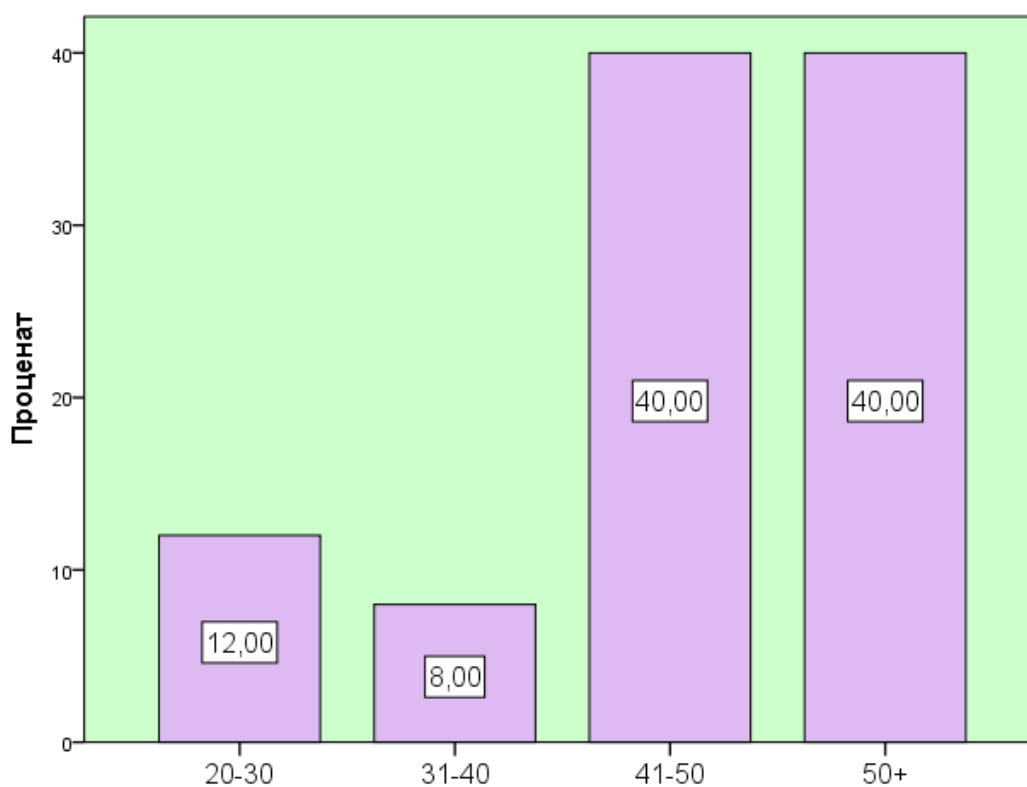


Графикон 74. Структура радника по критеријуму „пол“

Из Графикона 74 се јасно види да је значајно већи проценат запослених (88,00%) мушког пола, насупрот свега 12,00% запослених који су женског пола.

2.2 Структура запослених испитаника на основу старости

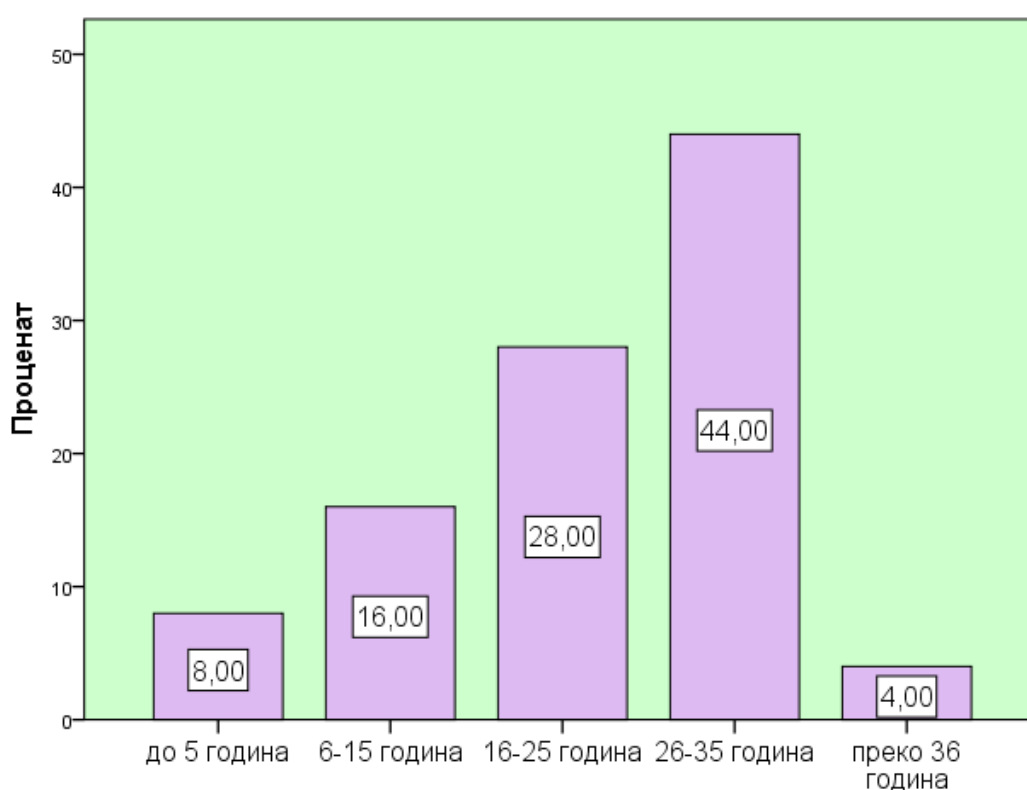
На основу старости запослених, можемо уочити да је највећи проценат запослених старости 50 или више година (40,00%), затим запослени у старосној групи између 41 и 50. године живота (40,00%). Запослени испитаници, старосне доби између 31 и 40. године живота чине 8,00% испитане популације, док је запослених испитаника старосне доби између 20 и 30. године живота 12,00% (Графикон 75).



Графикон 75. Структура радника по критеријуму „старост“

2.3. Структура запослених испитаника на основу дужине радног стажа

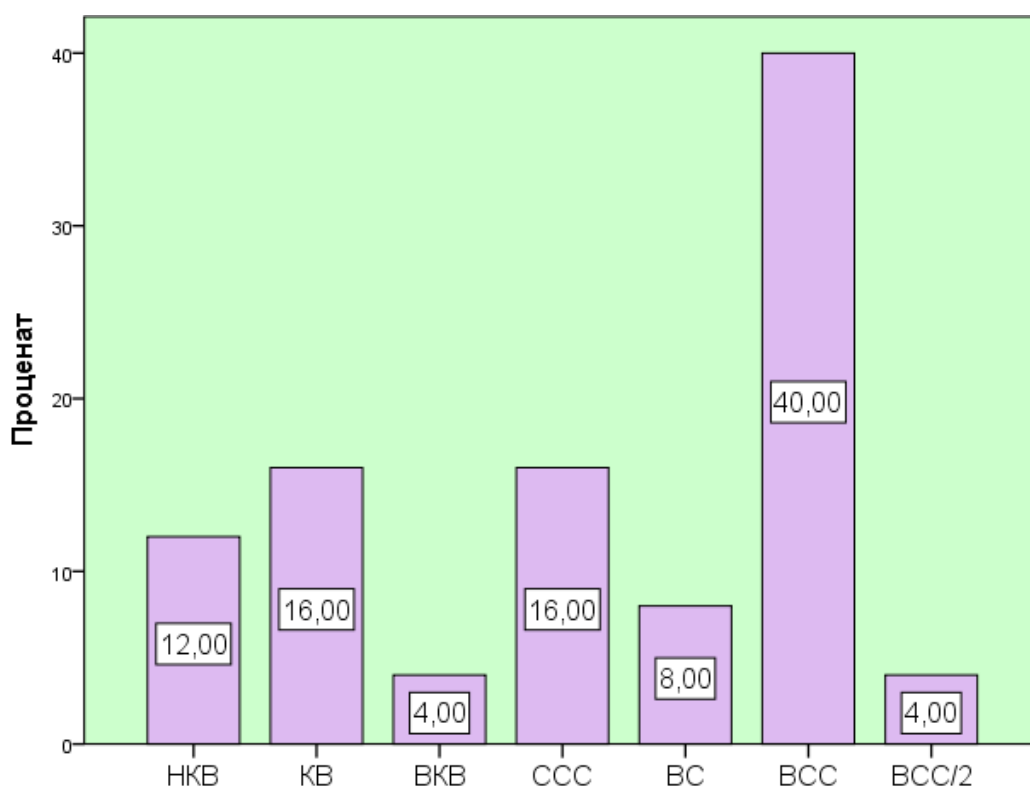
На основу критеријума дужине радног стажа запослених испитаника, уочавамо да је најмасовнија група запослених са дужином радног стажа између 26 и 35 година (44,00%), следи група запослених са дужином радног стажа од 16 до 25 година (28,00%), а затим група са стажом у интервалу од 6 до 15 година (16,00%). Група запослених испитаника са радним стажом до 5 година чини 8% испитане популације док група са радним стажом дужим од 36 година чини 4,00% испитане популације (Графикон 76).



Графикон 76. Структура радника по критеријуму „дужина радног стажа“

2.4. Структура запослених испитаника по критеријуму квалификације

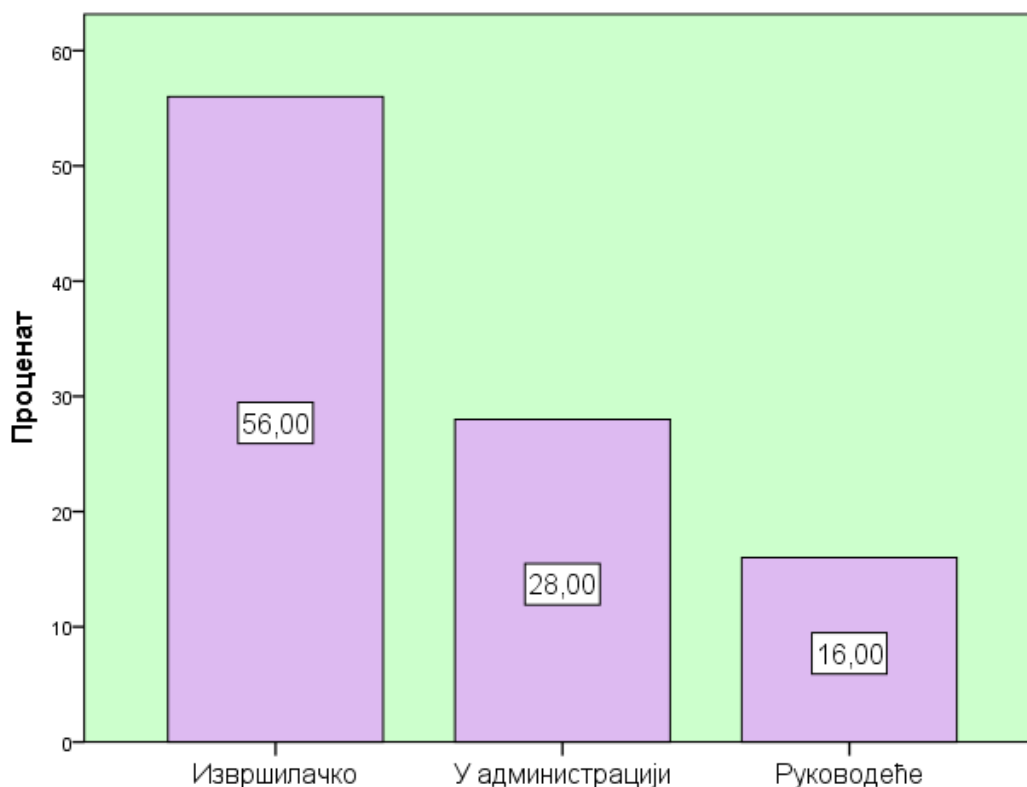
На основу критеријума стручне спреме запослених испитаника, добили смо следећу дистрибуцију одговора: укупно 16,00% испитаника чине квалификовани радници, 16,00% испитаника су радници са средњом стручном спремом, 4,00% испитаника су висококвалификовани радници, док нискоквалификовани радници чине 12,00% испитане популације. Испитаника са високом стручном спремом је 40,00%, док је проценат испитаника са вишом стучном спремом 8,00%, а оних са магистеријумом и докторатом 4,00% (Графикон 77).



Графикон 77. Структура радника по критеријуму „квалификација“

2.5. Структура запослених испитаника на врсте радног места

На основу поделе радних места на извршилачко, радно место у администрацији или руководеће радно место, добијена је следећа дистрибуција (Графикон 78): извршилачко радно место има 56,00% испитаника, док је административних радника укупно 28,00%, као и руководећих кадрова (16,00%).

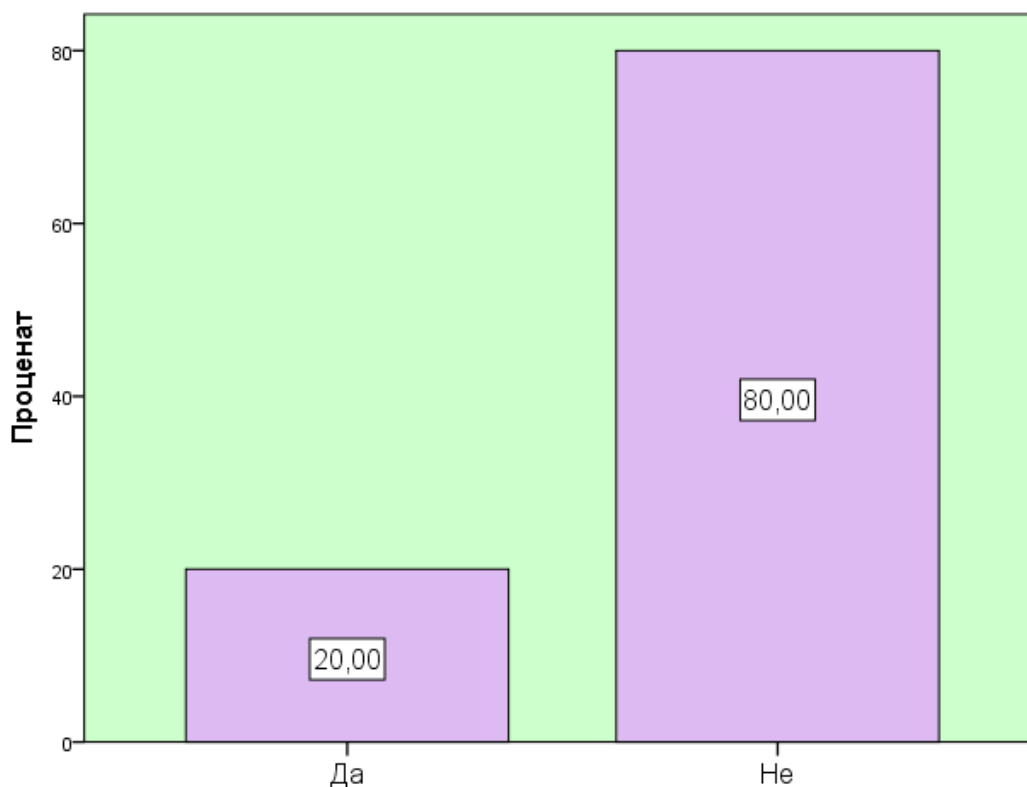


Графикон 78. Структура радника по критеријуму „врста радног места“

2.6. Структура запослених испитаника по критеријуму:

„Јесте ли на листи кључних кадрова ?“

На основу одговора испитаника приказаних на Графикону 79, уочава се да је укупно 20,00% испитаника на листи кључних кадрова организације, док 80,00% испитаника то није.

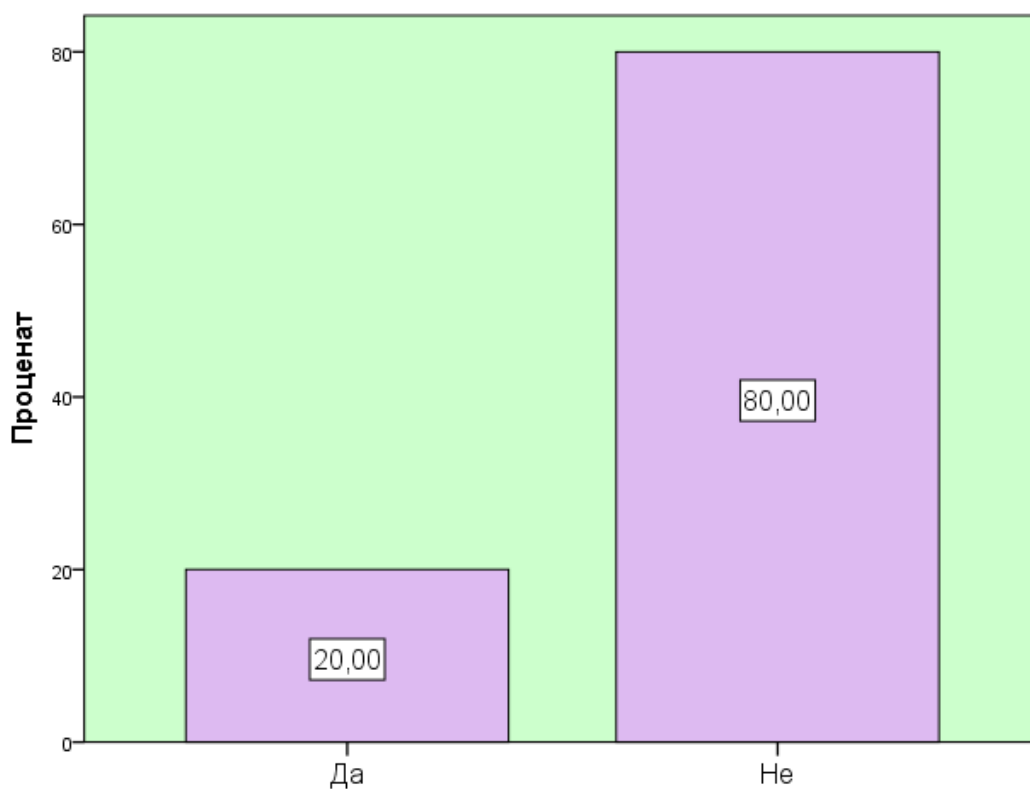


Графикон 79. Структура радника по критеријуму

„Јесте ли на листи кључних кадрова ?“

2.7. Структура запослених испитаника на основу додатних извора прихода

На основу критеријума додатних извора прихода, закључујемо да 20,00% испитаника има додатни извор прихода, насупротив 80,00% испитаника који немају додатни извор прихода (Графикон 80).

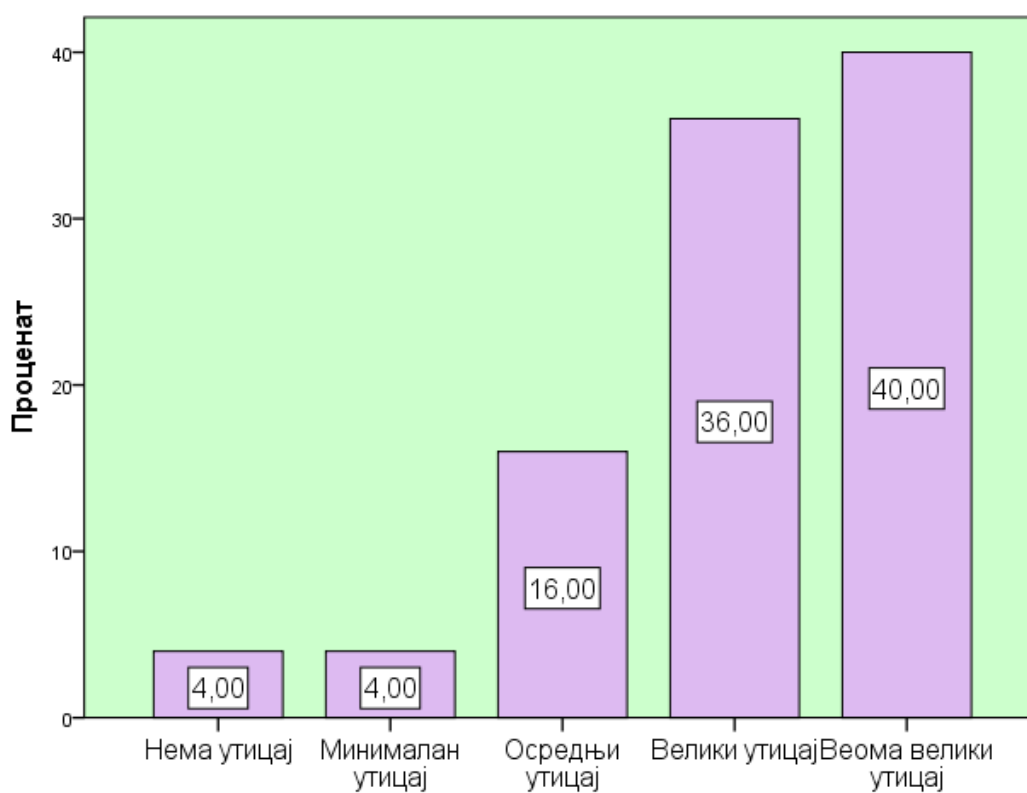


Графикон 80. Структура радника по критеријуму „додатни извор прихода“

2.8. Подстицаји за рад

2.8.1. Зарада

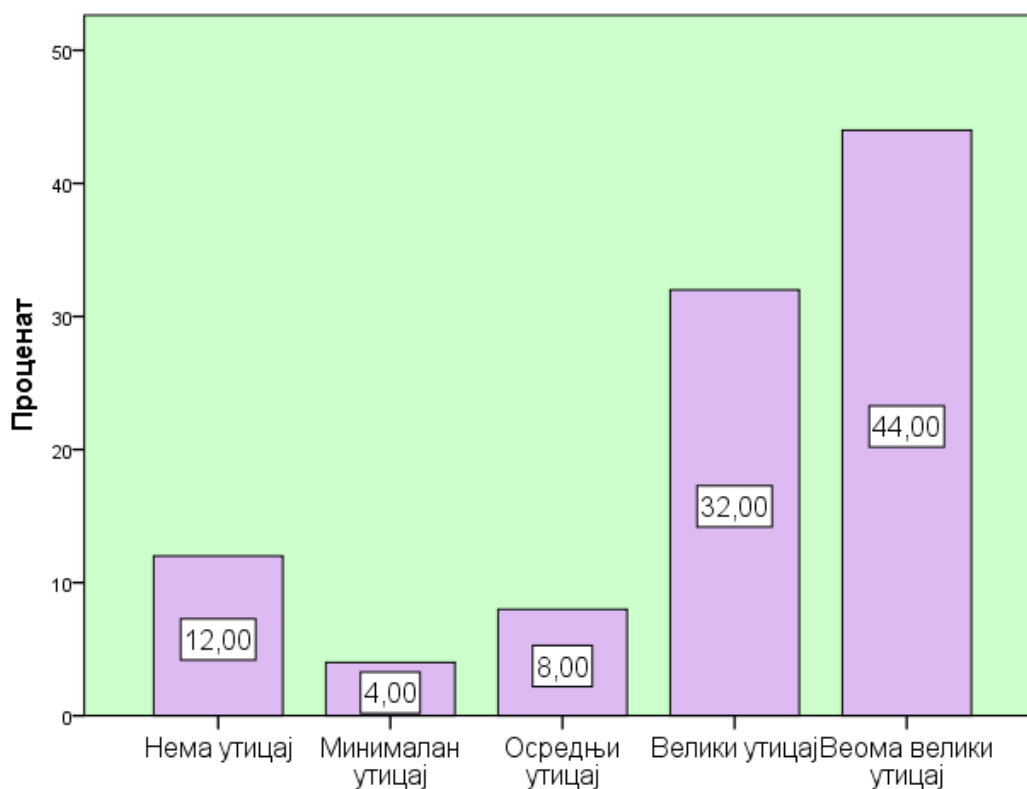
Зарада као подстицај за рад код 4,00% испитаника нема утицаја, код 4,00% испитаника има минимални утицај, док код 16,00% испитаника има осредњи утицај. Код 36,00% испитаника зарада има велики утицај као подстицај за рад, док највећи проценат испитаника (40,00%) сматра зараду за веома велики подстицај за рад (Графикон 81).



Графикон 81. Подстицаји за рад – зарада

2.8.2. Сигурност запослења

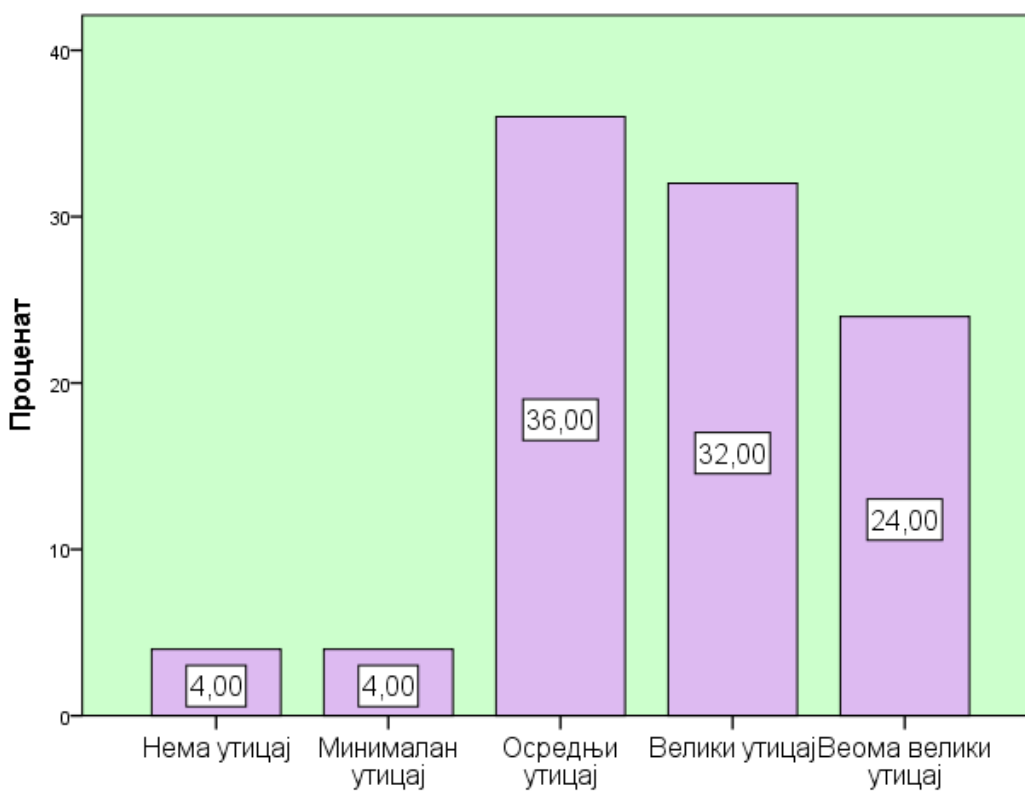
Сигурност запослења као подстицај за рад код 12,00 испитаника нема утицаја, код 4,00% испитаника има минимални утицај, док код 8,00% испитаника има осредњи утицај. Код 32,00% испитаника сигурност запослења има велики утицај као подстицај за рад, док највећи проценат испитаника (44,00%) сматра сигурност запослења за веома велики подстицај за рад (Графикон 82).



Графикон 82. Подстицаји за рад – сигурност запослења

2.8.3. Међуљудски односи

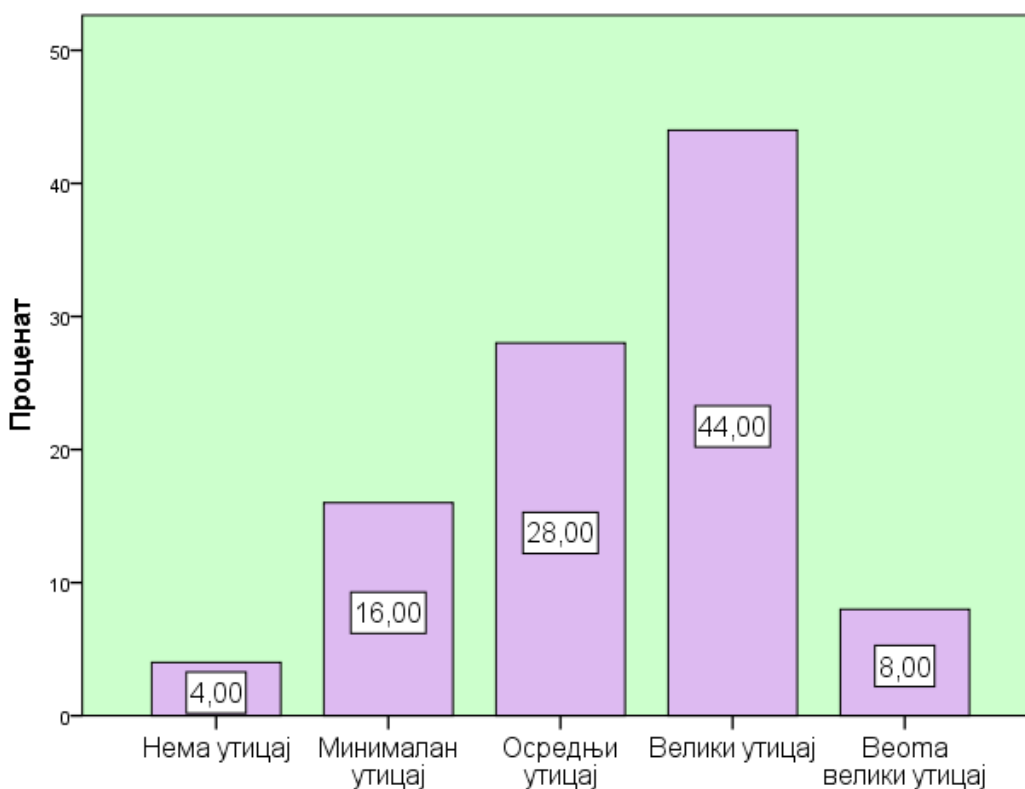
Међуљудски односи као подстицај за рад код 4,00% испитаника немају утицај или имају минимални утицај, док код 36,00% испитаника имају осредњи утицај. Код 32,00% испитаника међуљудски односи имају велики утицај као подстицај за рад, док 24,00% испитаника сматра међуљудске односе за веома велики подстицај за рад (Графикон 83).



Графикон 83. Подстицаји за рад – међуљудски односи

2.8.4. Личне потребе

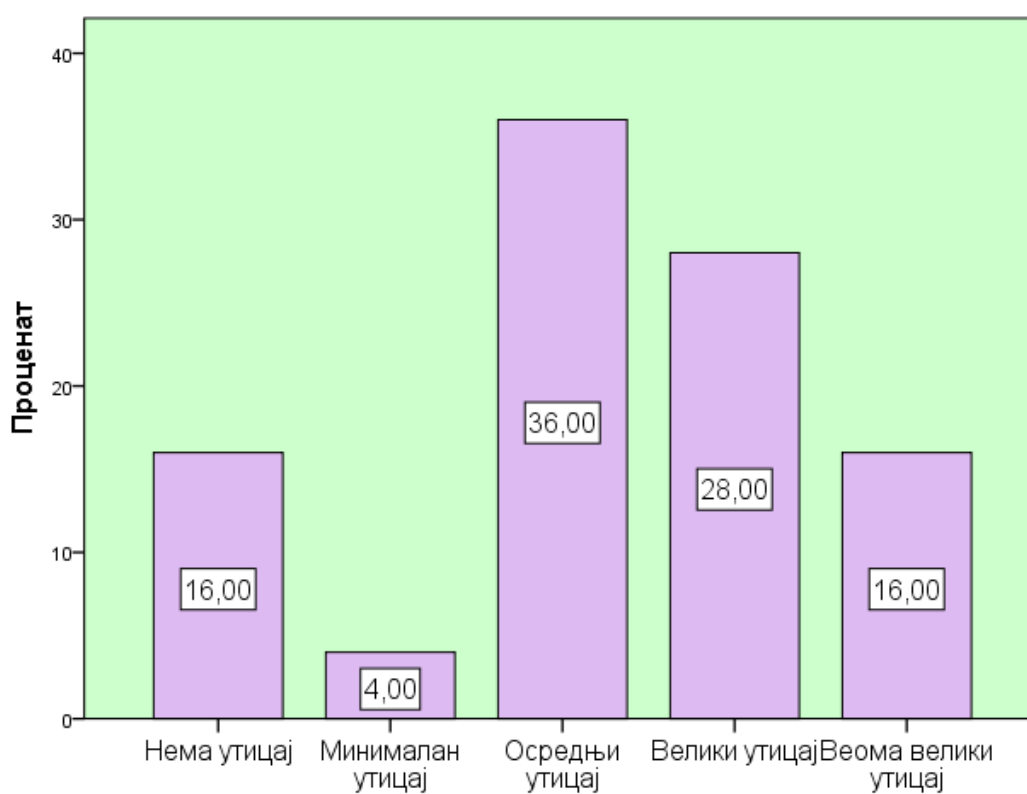
Личне потребе као подстицај за рад код 4,00% испитаника немају утицаја, код 16,00% испитаника имају минимални утицај, док код 28,00% испитаника имају осредњи утицај. Код 44,00% испитаника личне потребе имају велики утицај као подстицај за рад, док 8,00% испитаника сматра личне потребе за веома велики подстицај за рад (Графикон 84).



Графикон 84. Подстицаји за рад – личне потребе

2.8.5. Заштита на раду

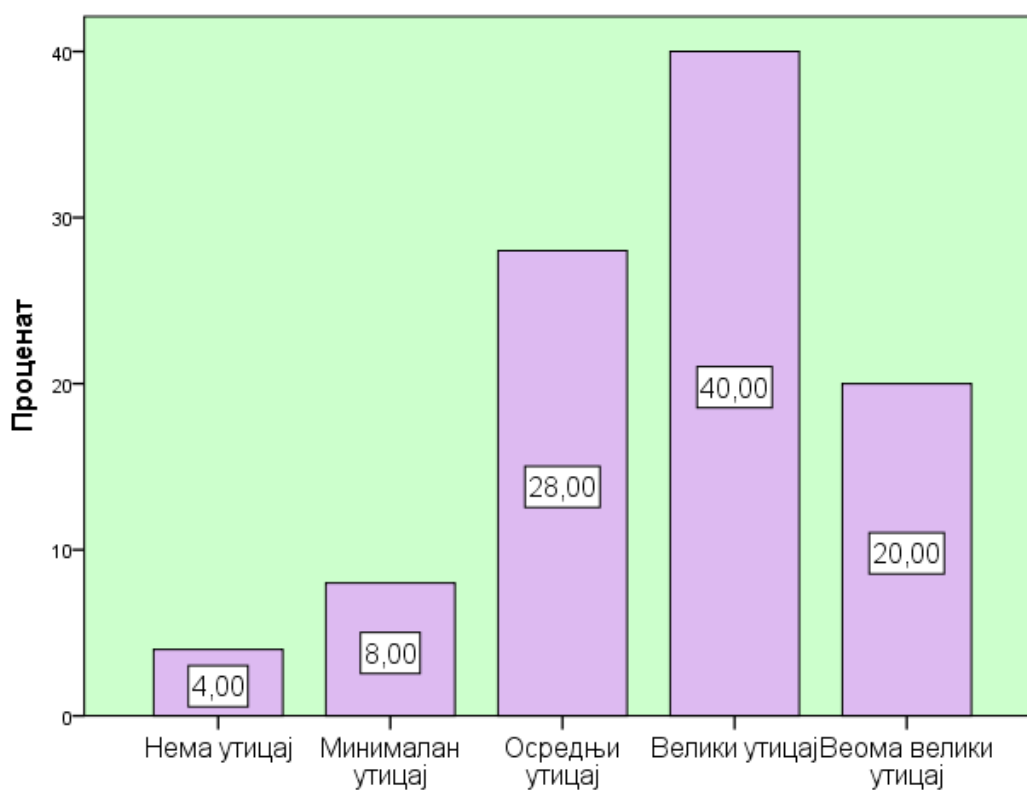
Заштита на раду као подстицај за рад код 16,00% испитаника нема утицаја, код 4,00% испитаника има минимални утицај, док код 36,00% испитаника има осредњи утицај. Код 28,00% испитаника заштита на раду има велики утицај као подстицај за рад, док 16,00% испитаника сматра заштиту на раду за веома велики подстицај за рад (Графикон 85).



Графикон 85. Подстицаји за рад – заштита на раду

2.8.6. Садржај рада

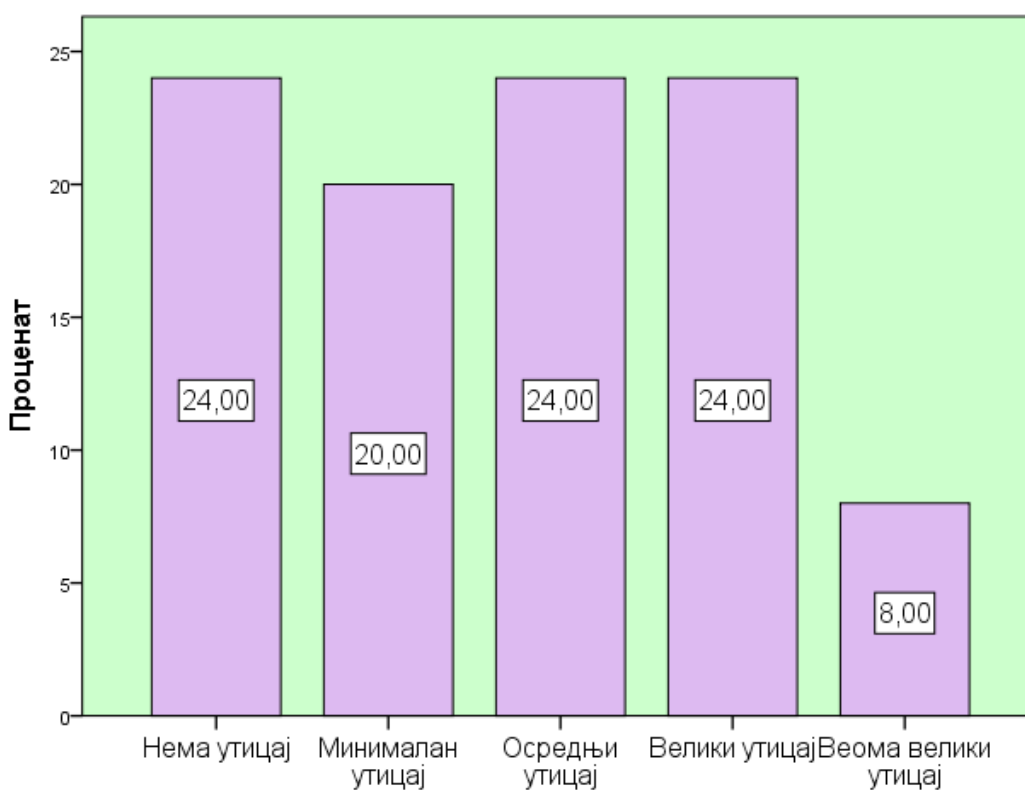
Садржај рада као подстицај за рад код 4,00% испитаника нема утицаја, код 8,00% испитаника има минимални утицај, док код 28,00% испитаника има осредњи утицај. Код 40,00% испитаника садржај рада има велики утицај као подстицај за рад, док 20,00% испитаника сматра садржај рада за веома велики подстицај за рад (Графикон 86).



Графикон 86. Подстицаји за рад – садржај рада

2.8.7. Учешће у одлучивању

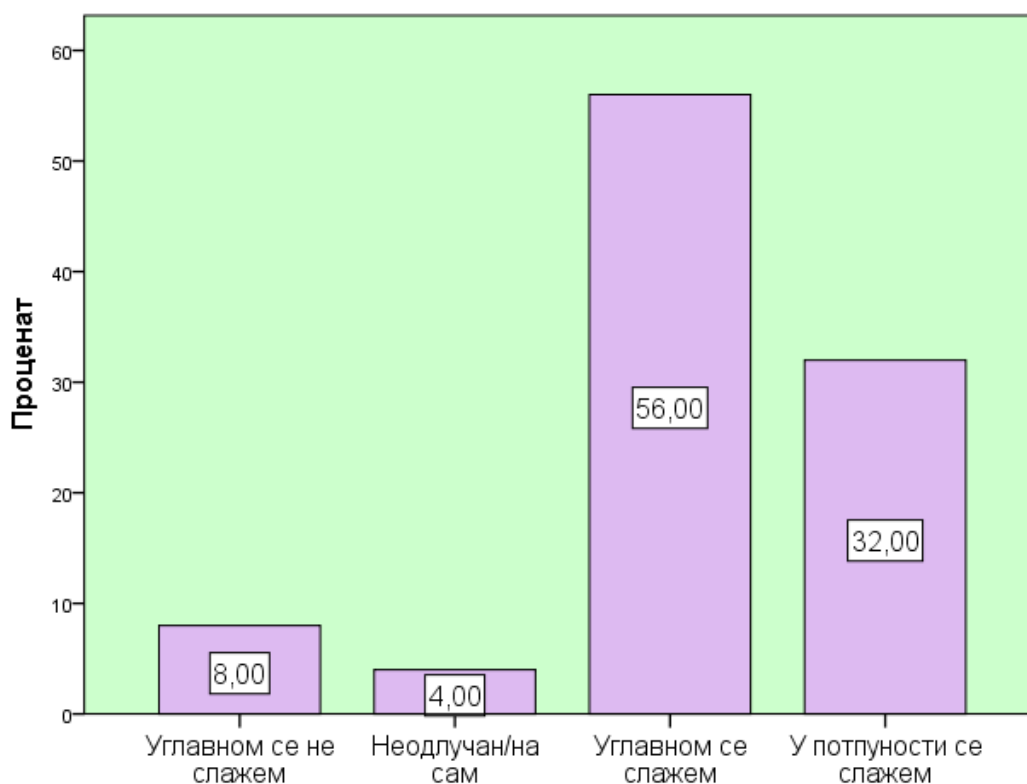
Учешће у одлучивању као подстицај за рад код 24,00% испитаника нема утицаја, код 20,00% испитаника има минимални утицај, док код 24,00% испитаника има осредњи утицај. Код 24,00% испитаника учешће у одлучивању има велики утицај као подстицај за рад, док 8,00% испитаника сматра учешће у одлучивању за веома велики подстицај за рад (Графикон 87).



Графикон 87. Подстицаји за рад – учешће у одлучивању

2.9. Осећање сигурности

На изнету тврдњу „Осећам се знатно сигурније и боље када користим одговарајућа средства заштите на раду“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Графикон 88):



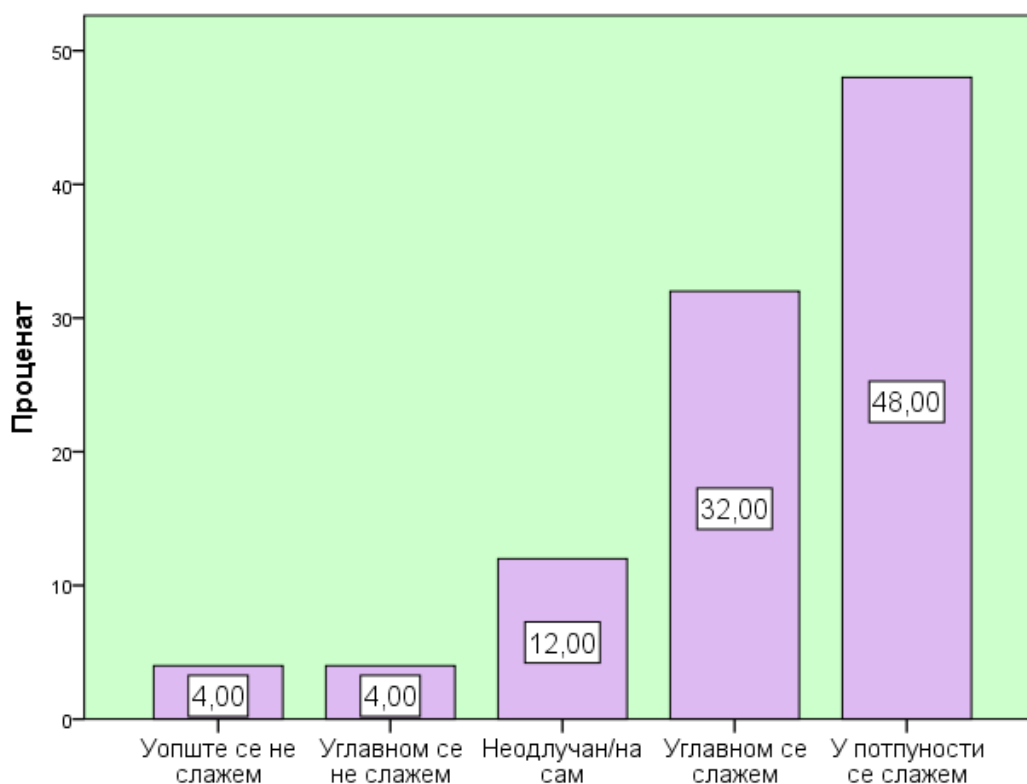
Графикон 88. Осећање сигурности

Како се из графикона види, највећи проценат испитаника (56,00%) се углавном слаже са изнетом тврдњом, 32,00% испитаника се у потпуности слаже са датом тврдњом, неодлучних је 4,00% а оних који се углавном не слажу је 8,00%.

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да се највећи проценат испитаника (88,00%) осећа знатно сигурније и боље када користе одговарајућа средства заштите на раду.

2.10. Синдикат више води рачуна

На изнету тврдњу „Трудим се да синдикат и друге струковне организације радника, као и руководство нашег предузећа, поведу више рачуна о заштити на раду“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Графикон 89):



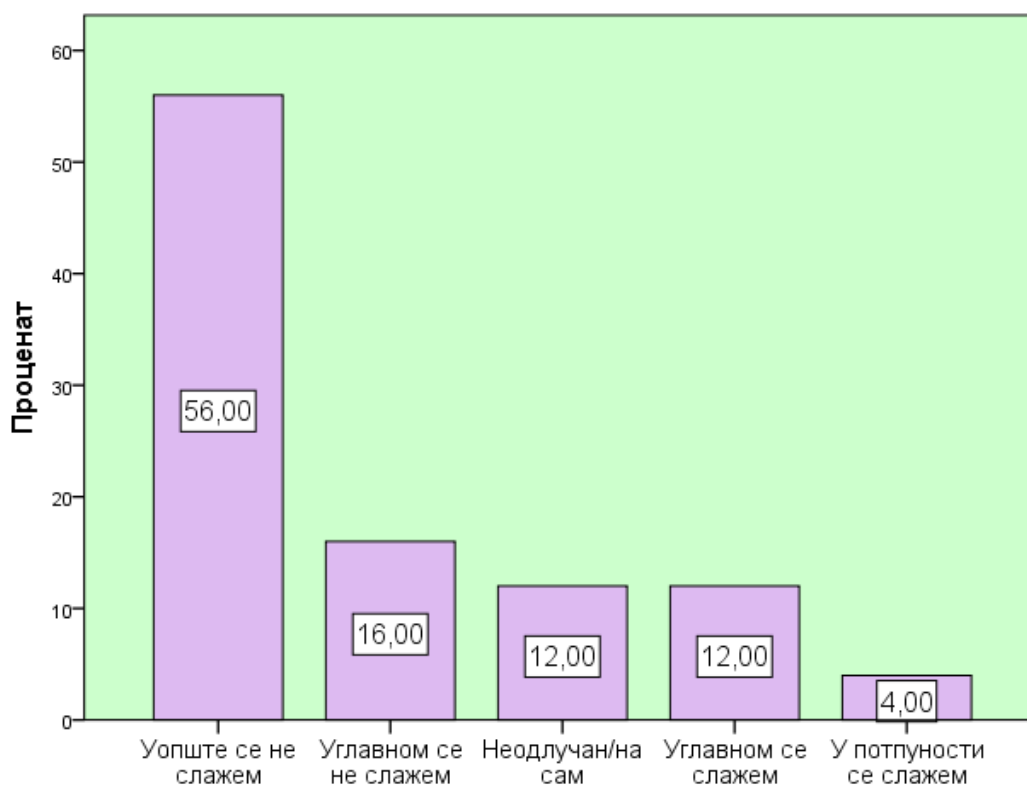
Графикон 89. Синдикат води више рачуна

Највећи број испитаника, њих 48,00%, се у потпуности слаже са изнетом тврдњом; углавном се слаже 32,00% испитаника, неодлучних је 12,00%, углавном се не слаже њих 4,00%, док се са изнетом тврдњом уопште не слаже 4,00% испитаника.

Добијене дистрибуције одговора нам јасно указују да се највећи проценат испитаника, њих 80,00%, труди да синдикат и друге струковне организације радника, као и руководство њиховог предузећа, поведу више рачуна о заштити на раду.

2.11. Не волим да користим заштитна средства

На задату тврдњу „Не волим да користим заштитна средства на раду, јер ми она само отежавају процес рада“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Графикон 90):



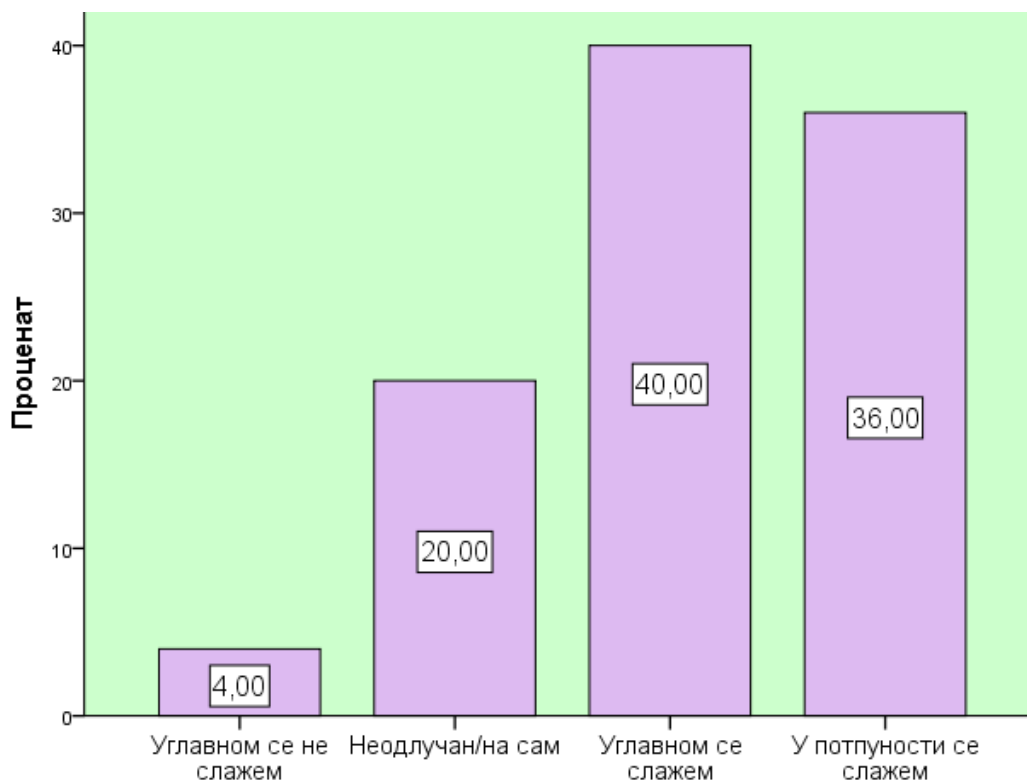
Графикон 90. Не волим да користим заштитна средства.

Као што се види из графика, највећи број испитаника - 56,00% се уопште не слаже са задатом тврдњом, 16,00% се углавном не слаже, неодлучних је 12,00%, са изнетом тврдњом се углавном слаже 12,00% испитаника, док се свега 4,00% у потпуности слаже.

Добијена дистрибуција одговора показује да се највећи број испитаника, **72,00%**, не слаже са изнетом тврдњом, што доводи до закључка да је највећи број испитаника мишљења да коришћење заштитних средстава на раду не отежава процес рада.

2.12. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду

Дистрибуција одговора на изнету тврдњу „Добра заштитна средства на раду веома доприносе мом ангажовању у процесу рада“, приказана је на Графикону 91.



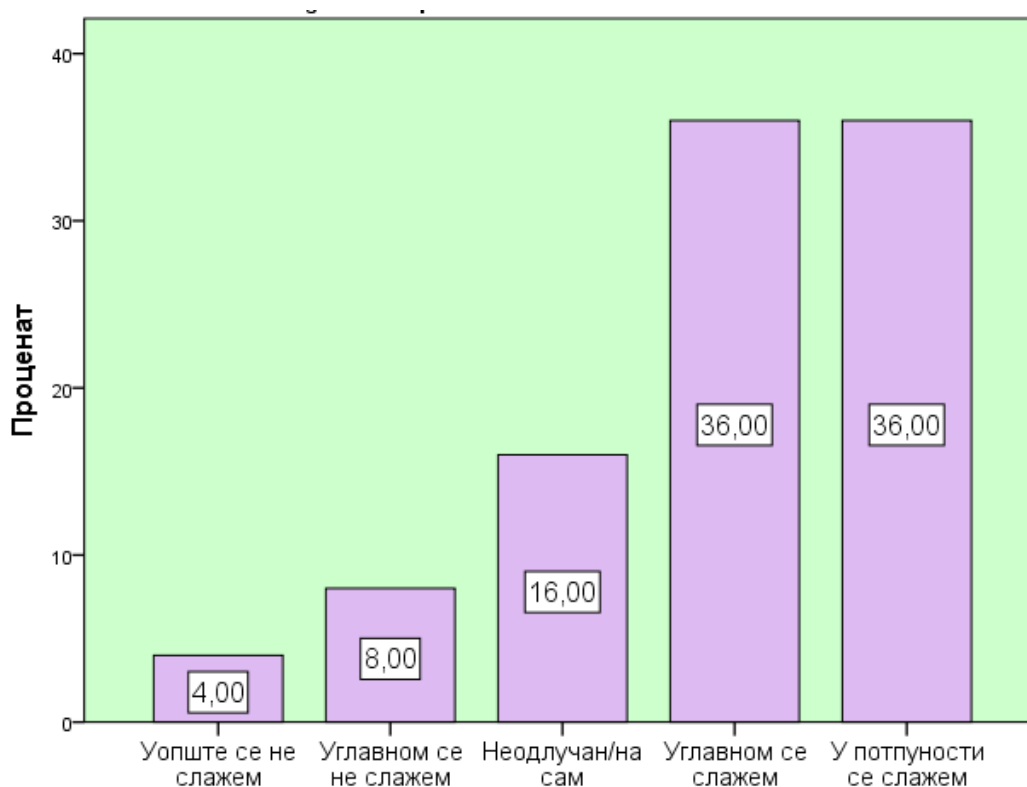
Графикон 91. Допринос заштитних средстава ангажовању

Као што се из графикана може видети, са изнетом тврдњом се у потпуности слаже 36,00% испитаника, 40,00% испитаника се углавном слаже, неодлучних испитаника је 20,00%, са изнетом тврдњом се углавном не слаже 4,00% испитаника.

На основу добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећем броју испитаника – 76,00% добра заштитна средства на раду доприносе бољем ангажовању у процесу рада.

2.13. Брига о радницима

Дистрибуција одговора на задату тврдњу „Један од важних показатеља несебичне бриге о радницима, која позитивно утиче на производњу је организована примена средстава заштите на раду“, приказана је на Графикону 92.



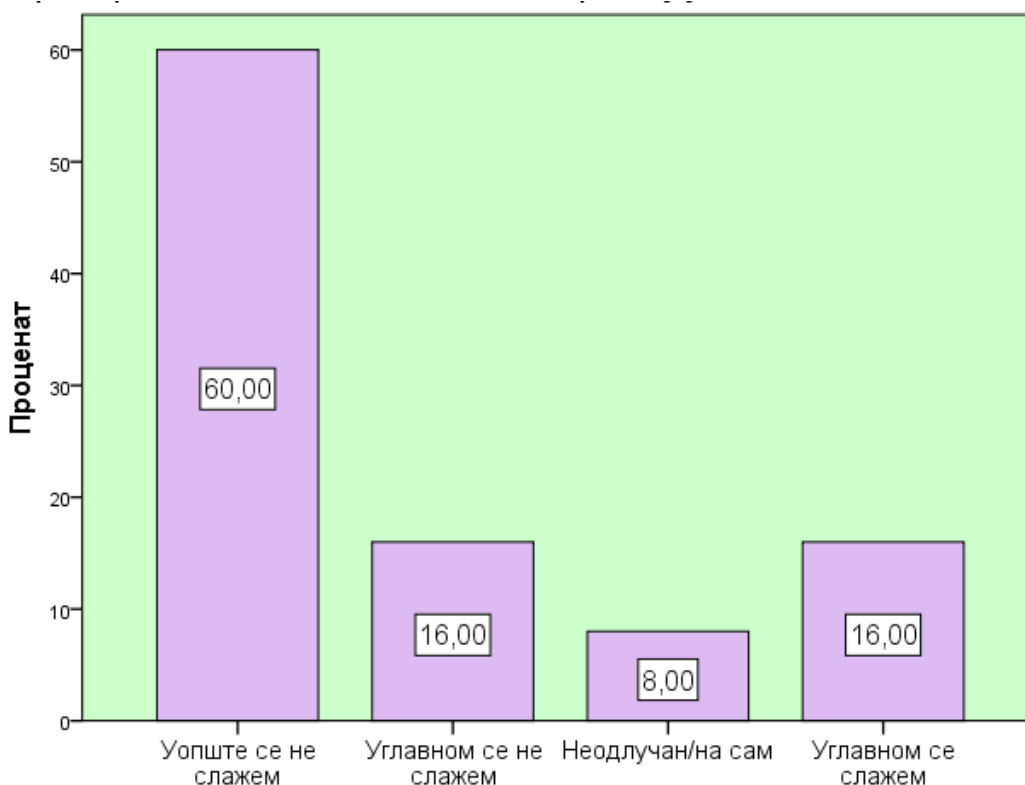
Графикон 92. Брига о радницима

Са изнетом тврдњом се у потпуности слаже 36,00% испитаника, углавном се слаже 36,00% испитаника, неодлучних је 16,00%, углавном се не слаже 8,00% испитаника, док се свега 4,00% уопште не слаже са изнетом тврдњом.

Добијена дистрибуција наводи на закључак да се највећи проценат испитаника, њих 72,00%, слаже са изнетом тврдњом да је организована примена средстава заштите на раду један од важних показатеља несебичне и позитивне бриге о радницима, што позитивно утиче на њихово залагање у процесу производње.

2.14. Радници се повређују и поред примене заштитних средстава

На Графикону 93, приказана је дистрибуција одговора на задату тврдњу „И поред примене заштитних средстава радници се повређују и зато их нерадо користим“.



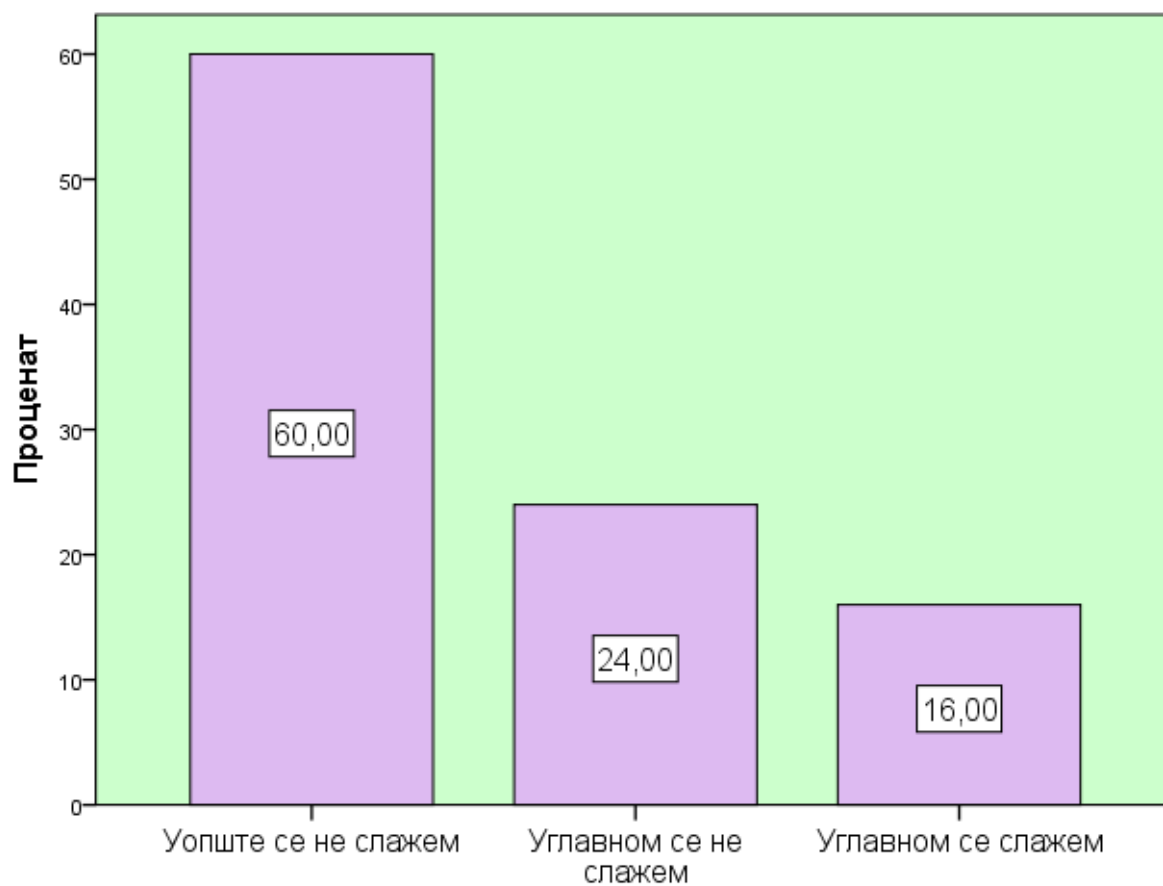
Графикон 93. Радници се повређују и поред примене заштитних средстава

Из графика се може видети да се највећи број испитаника, 60,00%, уопште не слаже са изнетом тврдњом, углавном се не слаже 16,00% испитаника, неодлучних је 8,00%, док се са изнетом тврдњом углавном слаже 16,00% испитаника.

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да се највећи проценат испитаника, њих 76,00%, не слаже са изнетом тврдњом, већ да сматра да се применом заштитних средстава радници не повређују и да их из тог разлога радо користе.

2.15. Прича о заштити је само маска

Дистрибуција одговора на изнету тврдњу „Сматрам да је целокупна прича о заштити на раду само маска иза које се, у ствари, крије небрига за раднике“, приказана је на Графикону 94.



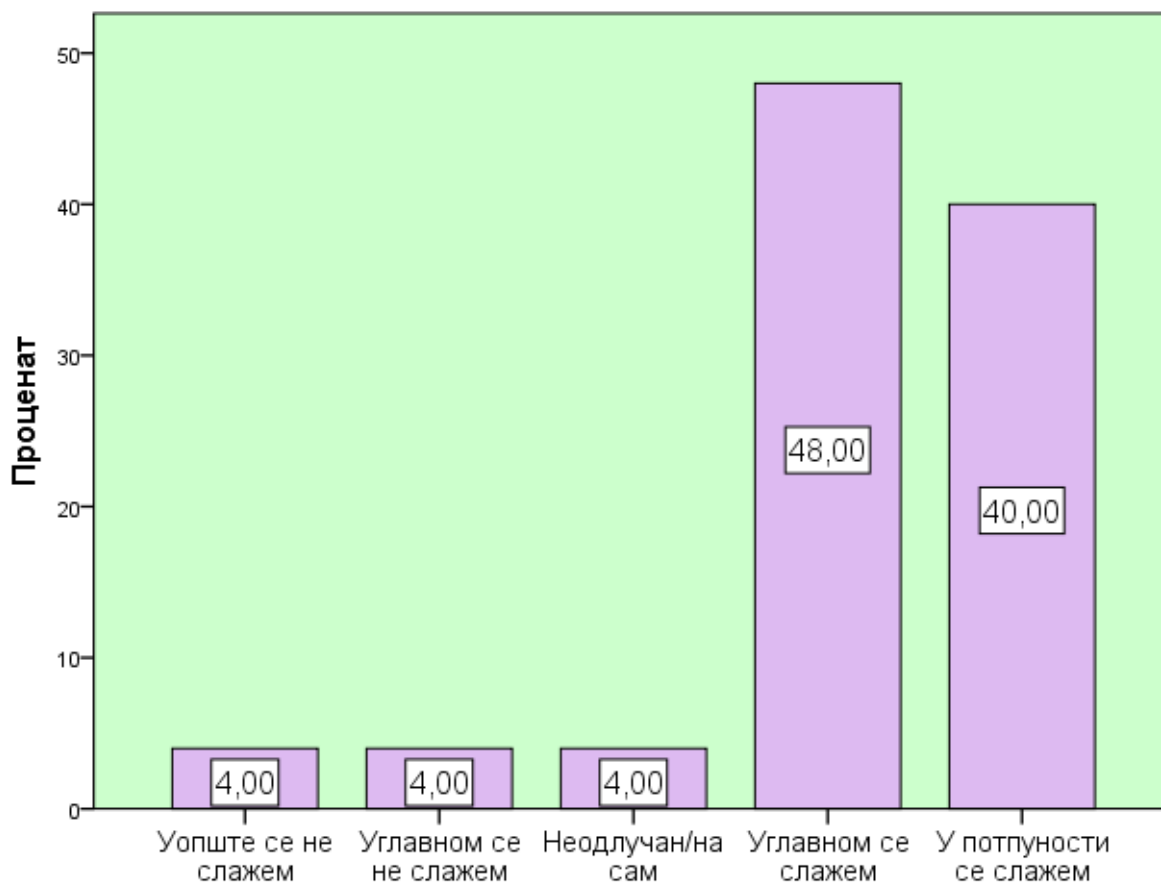
Графикон 94. Прича о заштити је само маска

Највећи проценат испитаника – 60,00%, се уопште не слаже са изнетом тврдњом, 24,00% испитаника се углавном не слаже а са изнетом тврдњом се углавном слаже 16,00% испитаника.

На основу добијене дистрибуције се јасно уочава да се већина испитаника, 84,00% не слаже са изнетом тврдњом да је целокупна прича о заштити на раду само маска иза које се крије небрига за раднике.

2.16. Желим да примењујем све мере заштите на раду

Дистрибуција одговора на изнету тврдњу „Желим да примењујем све мере заштите на раду јер оне у знатној мери спречавају повреде на раду“, дата је на Графикону 95.



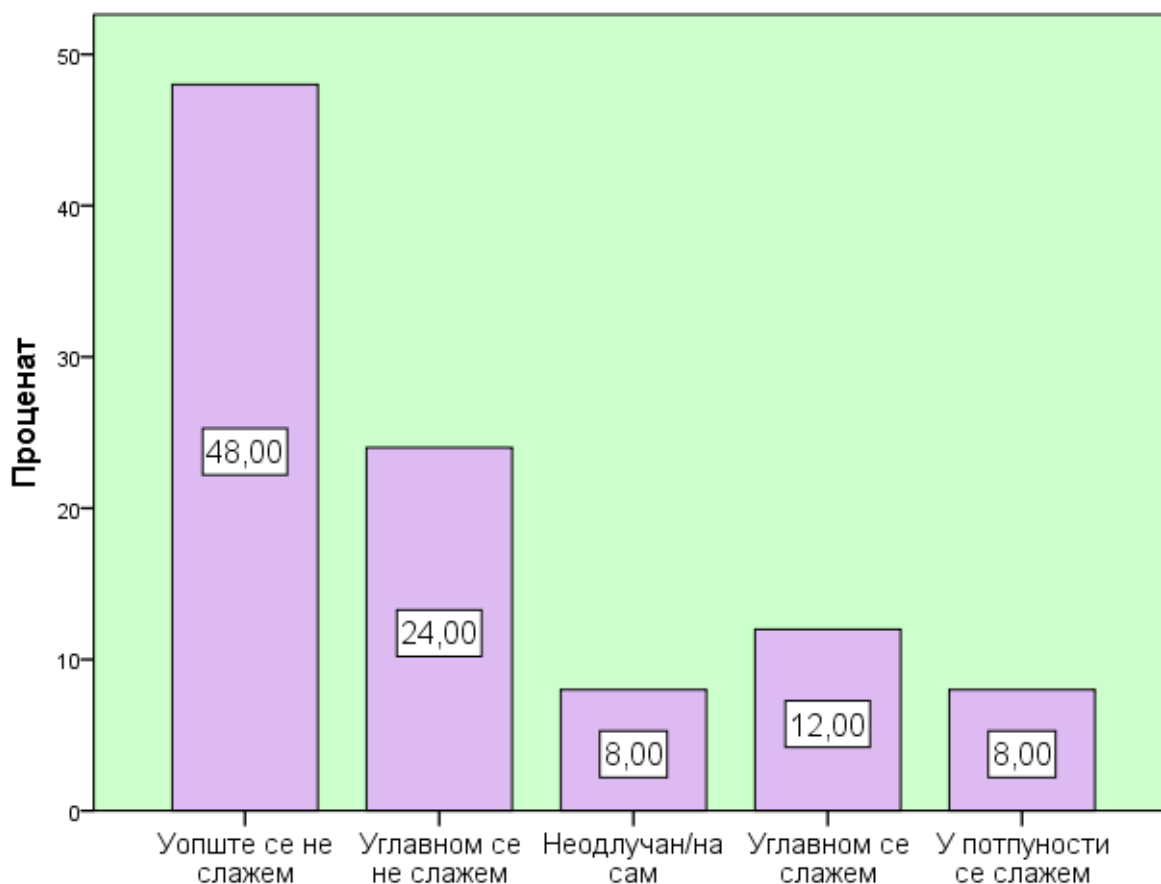
Графикон 95. Желим да примењујем све мере заштите на раду

Из графикана се може закључити да се 40,00% испитаника у потпуности слаже са изнетом тврдњом, такође је и 48,00% испитаника који се углавном слажу са изнетом тврдњом. Неодлучних испитаника је 4,00%, углавном се не слаже 4,00%, док се 4,00% испитаника уопште не слаже са изнетом тврдњом.

На основу добијене дистрибуције одговора уочава се да се велики број испитаника, 88,00%, слаже са изнетом тврдњом да мере заштите на раду значајно спречавају повреде на раду.

2.17. Узалудно је користити средства заштите на раду

На изнету тврдњу „Услови рада су такви да је узалудно користити заштитне мере на раду“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 96):



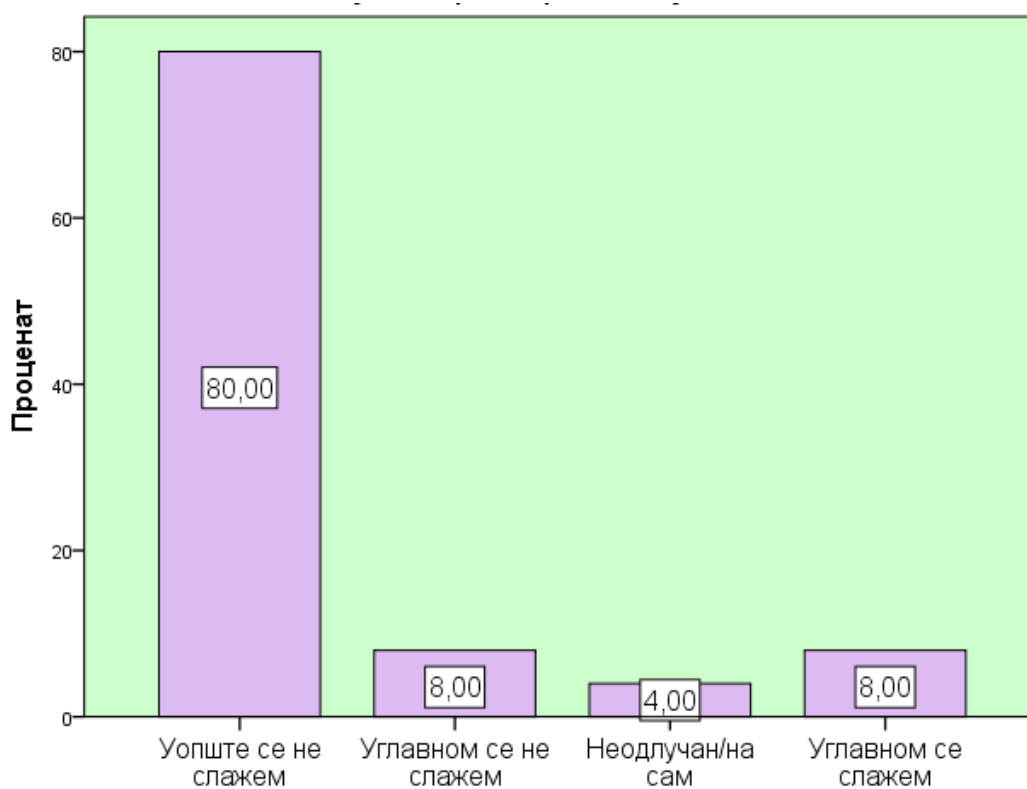
Графикон 96. Услови рада су такви да је узалудно користити заштитне мере на раду

Највећи број испитаника, 48,00% се уопште не слаже са изнетом тврдњом, 24,00% испитаника се углавном не слаже, а неодлучних је 8,00%. Са изнетом тврдњом се углавном слаже 12,00% испитаника, док се 8,00% испитаника у потпуности слаже.

На основу добијене дистрибуције одговора уочава се да се највећи број испитаника не слаже са изнетом тврдњом - укупно 72,00% испитаника не мисли да су услови рада такви да је узалудно користити заштитне мере на раду.

2.18. Заштита је само празна прича

На задату тврдњу „Све у свему, заштита на раду је само празна прича на коју се узалуд троши велики новац“, добијена је дистрибуцију одговора приказана на Графикону 97.



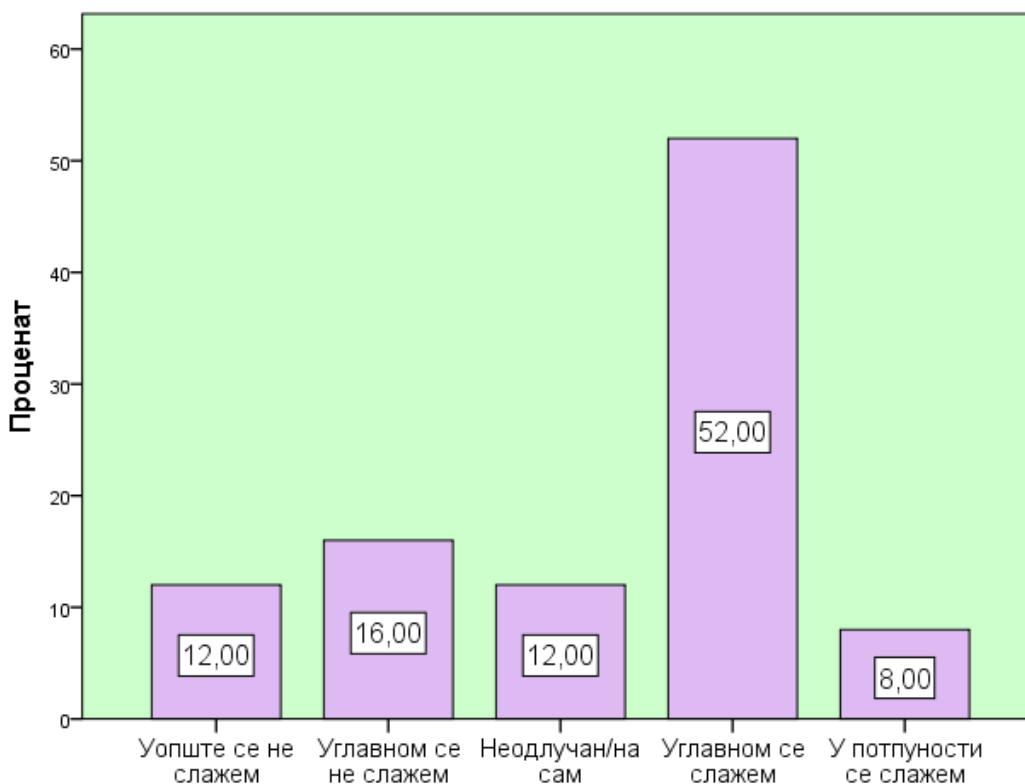
Графикон 97. Заштита је само празна прича

Највећи број испитаника, 80,00%, се уопште не слаже са изнетом тврдњом, 8,00% испитаника се углавном не слаже, 4,00% испитаника је неодлучно а 8,00% се углавном слаже са изнетом тврдњом.

Из добијене дистрибуције одговора може се закључити да највећи број испитаника, 88,00%, не мисли да је заштита на раду само празна прича на коју се узалудно троши велики новац.

2.19. Радо причам са колегама о заштити на раду

Дистрибуција одговора на тврдњу „Често и радо причам са колегама о заштити на раду“ приказана је на Графикону 98.



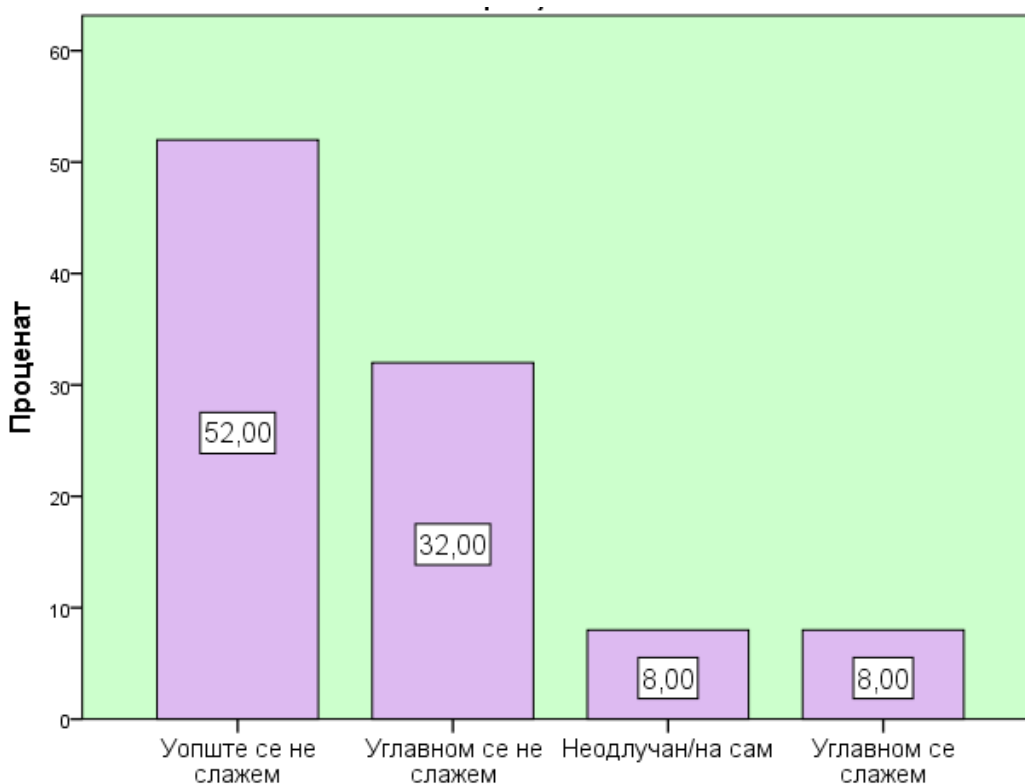
Графикон 98. Радо причам са колегама о заштити на раду

Према подацима из графикана, са изнетом тврдњом се у потпуности слаже 8,00% испитаника, 52,00% испитаника се углавном слаже, док је неодлучних 12,00% испитаника. Са изнетом тврдњом се углавном не слаже 16,00% испитаника, док се 12,00% испитаника уопште не слаже.

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да 60,00% испитаника често и радо разговара са колегама о заштити на раду.

2.20. Заштита, у ствари, не постоји

На задату тврдњу „Ја, као и многи радници из производње, нимало не водимо рачуна о такозваној заштити на раду – јер она у ствари не постоји“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 99):



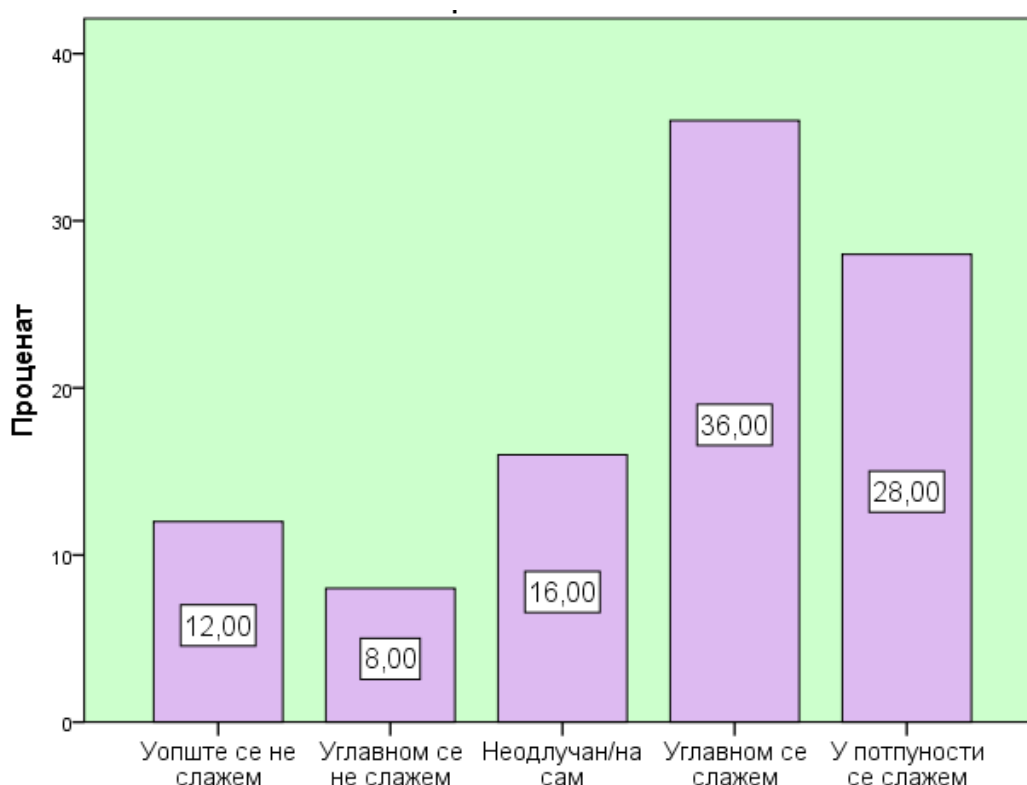
Графикон 99. Заштита, у ствари, и не постоји

Из графика се уочава да се највећи број испитаника, 52,00%, уопште не слаже са задатом тврдњом, 32,00% испитаника се углавном не слаже са задатом тврдњом, 8,00% испитаника је неодлучно, док се 8,00% углавном слаже са изнетом тврдњом.

На основу добијене дистрибуције одговора наших испитаника, закључујемо да се највећи број испитаника, 84,00%, не слаже са изнетом тврдњом, највећи број испитаника не мисли да заштита на раду не постоји и да због тога радници из производње не воде рачуна о њој.

2.21. Средства заштите на раду подижу ефикасност и продуктивност

На задату тврдњу „Активно се залажем за примену средстава заштите на раду јер сматрам да она подижу ефикасност и продуктивност“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 100):



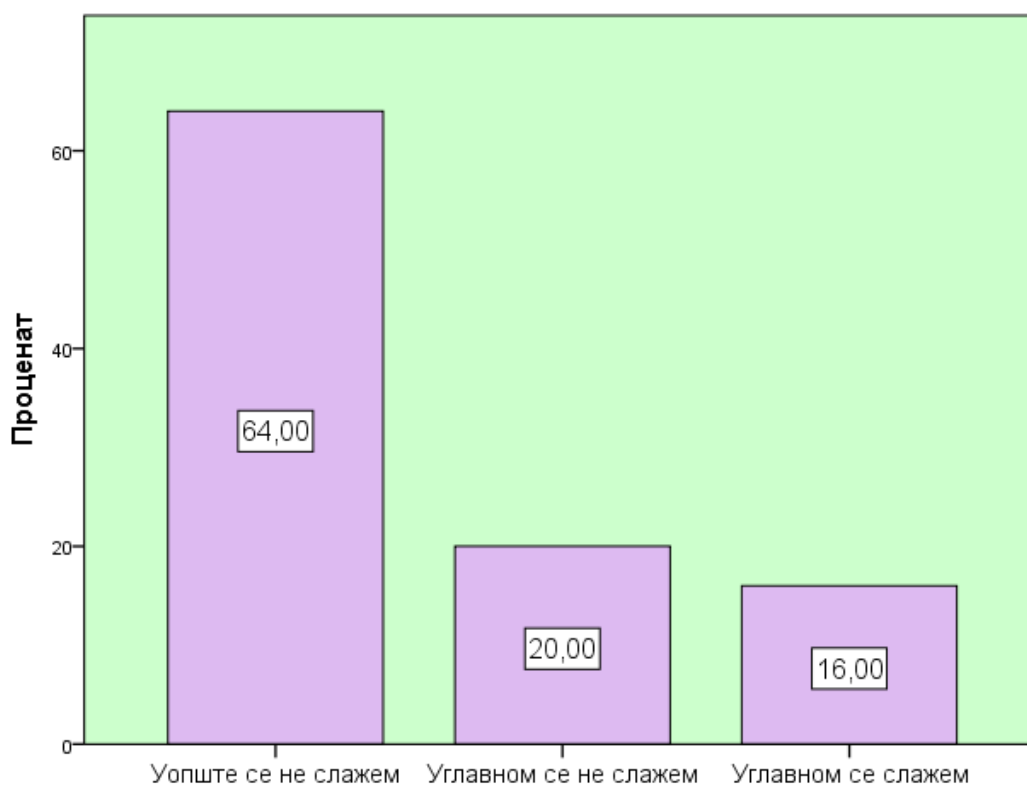
Графикон 100. Средства заштите на раду подижу ефикасност и продуктивност

Из графикана уочавамо да се највећи број испитаника, 36,00%, углавном слаже са задатом тврдњом, 28,00% испитаника се у потпуности слаже са изнетом тврдњом, док је 16,00% неодлучних. Са изнетом тврдњом се углавном не слаже 8,00% испитаника, а 12,00% испитаника се у потпуности не слаже са изнетом тврдњом.

Из добијене дистрибуције одговора испитаника закључујемо да се највећи број испитаника, 64,00%, слаже са постављеном тврдњом, што нам јасно говори да највећи број испитаника сматра да средства заштите на раду подижу ефикасност и продуктивност.

2.22. Средства заштите на раду су непотребна

На задату тврдњу „Средства заштите на раду су толико непотребна да углавном негативно утичу на ангажовање радника“, добијена је следећу дистрибуцију одговора (Графикон 101).



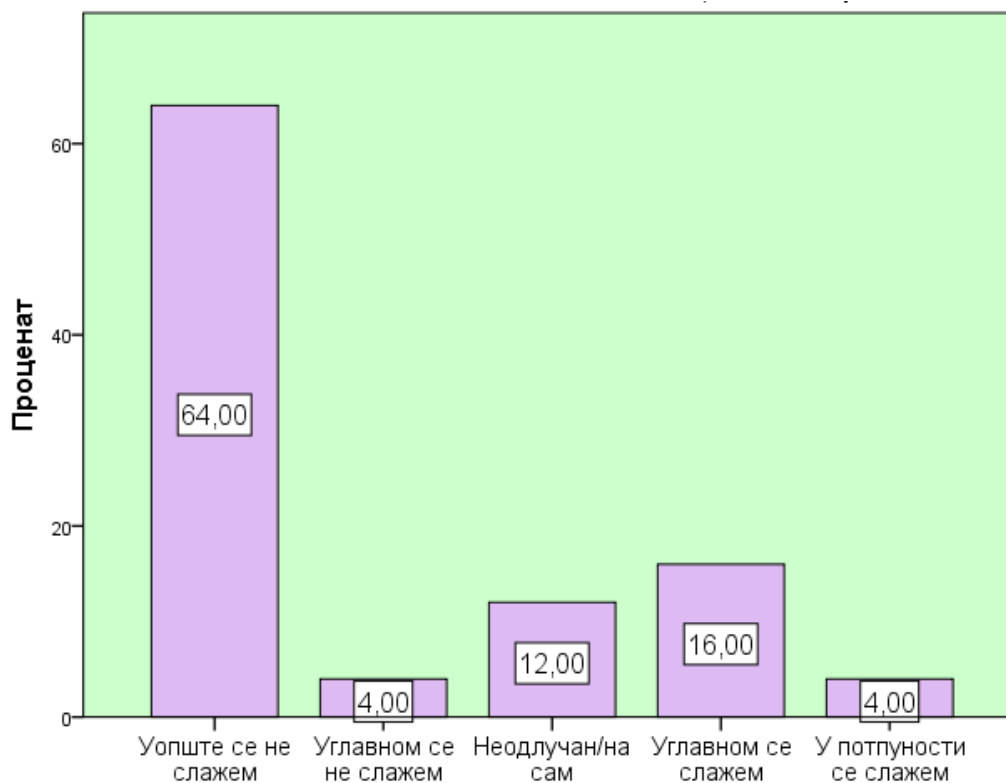
Графикон 101. Средства заштите на раду су непотребна

Највећи проценат испитаника, 64,00%, уопште се не слаже са задатом тврдњом, са задатом тврдњом се углавном не слаже 20,00% испитаника а 16,00% испитаника се углавном слаже са задатом тврдњом.

Из добијене дистрибуције одговора испитаника јасно се закључује да се највећи број испитаника, 64,00%, не слаже са задатом тврдњом, те да највећи број испитаника сматра да су средства заштите на раду неопходна.

2.23. Користио их, не користио – исто ми се пише

На постављену тврдњу „Користио, не користио заштитна средства на раду – исто ми се пише“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Графикон 102):



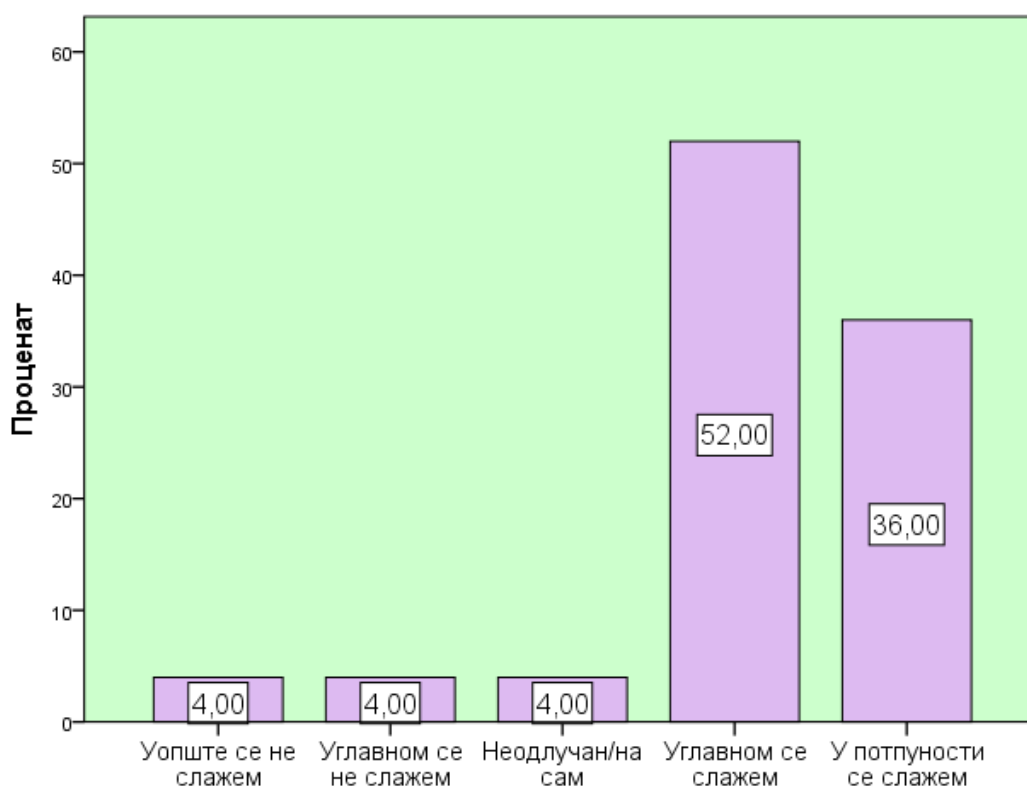
Графикон 102. *Користио их, не користио – исто ми се пише*

Из графика се уочава да се највећи број испитаника, 64,00%, уопште не слаже са задатом тврдњом, 4,00% испитаника се углавном не слаже са изнетом тврдњом, а 12,00% испитаника је неодлучно. Са изнетом тврдњом се углавном слаже 16,00% испитаника, док се 4,00% испитаника у потпуности слаже са изнетом тврдњом.

На основу добијене дистрибуције одговора уочавамо да се највећи проценат испитаника, 68,00%, не слаже са изнетом тврдњом. На основу тога можемо закључити да највећи број испитаника сматра да заштитна средства имају своју намену и да је коришћење заштитних средстава веома битно.

2.24. Заштитна средства доприносе заштити на раду

На дату тврдњу „Једна од најважнијих ствари на послу је заштита здравља, чему највише доприносе средства заштите на раду“, добијена је следећа дистрибуцију одговора (Графикон 103):



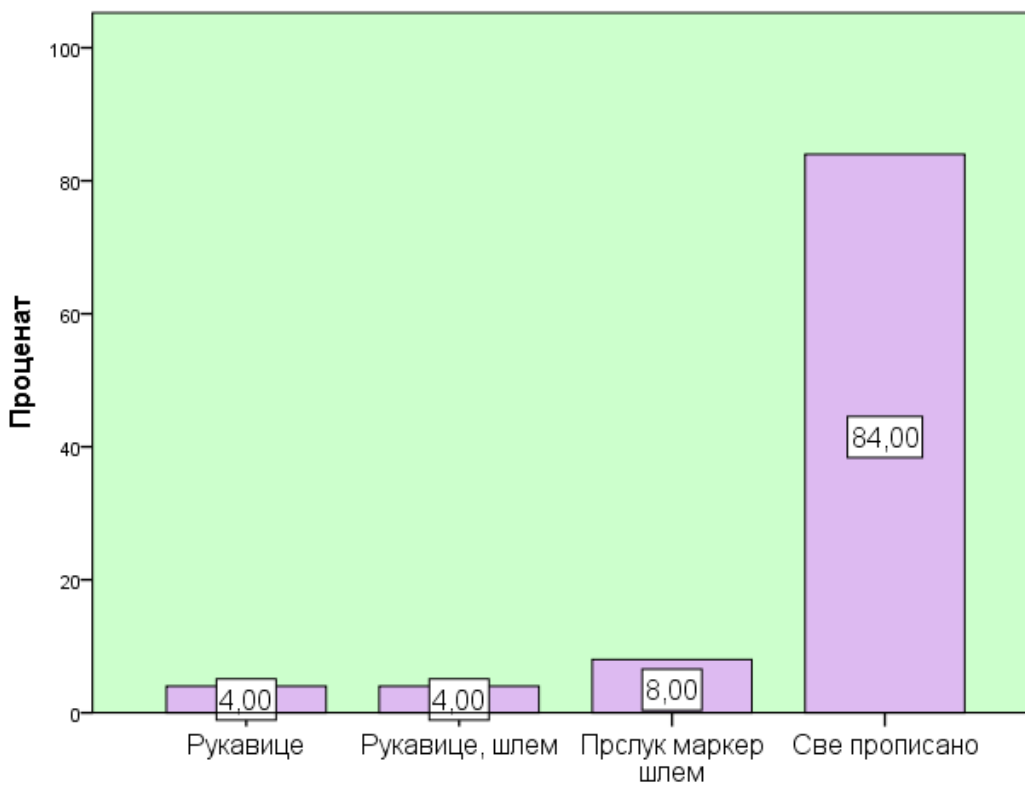
Графикон 103. *Заштитна средства доприносе заштити на раду*

На основу резултата приказаних у графикону уочава се да се највећи број испитаника, 52,00%, углавном слаже са изнетом тврдњом, 36,00% испитаника се у потпуности слаже са изнетом тврдњом, неодлучно је 4,00% испитаника. Са изнетом тврдњом се углавном не слаже 4,00% испитаника а 4,00% испитаника се уопште не слаже са изнетом тврдњом.

Из добијене дистрибуције одговора испитаника можемо закључити да се највећи проценат испитаника, 88,00%, слаже са изнетом тврдњом и сматра да је једна од најважнијих ствари на раду заштита здравља, чему највише доприносе средства заштите на раду.

2.25. Која све средства заштите на раду користите

Средства заштите на раду која су испитаници навели да редовно користе су:

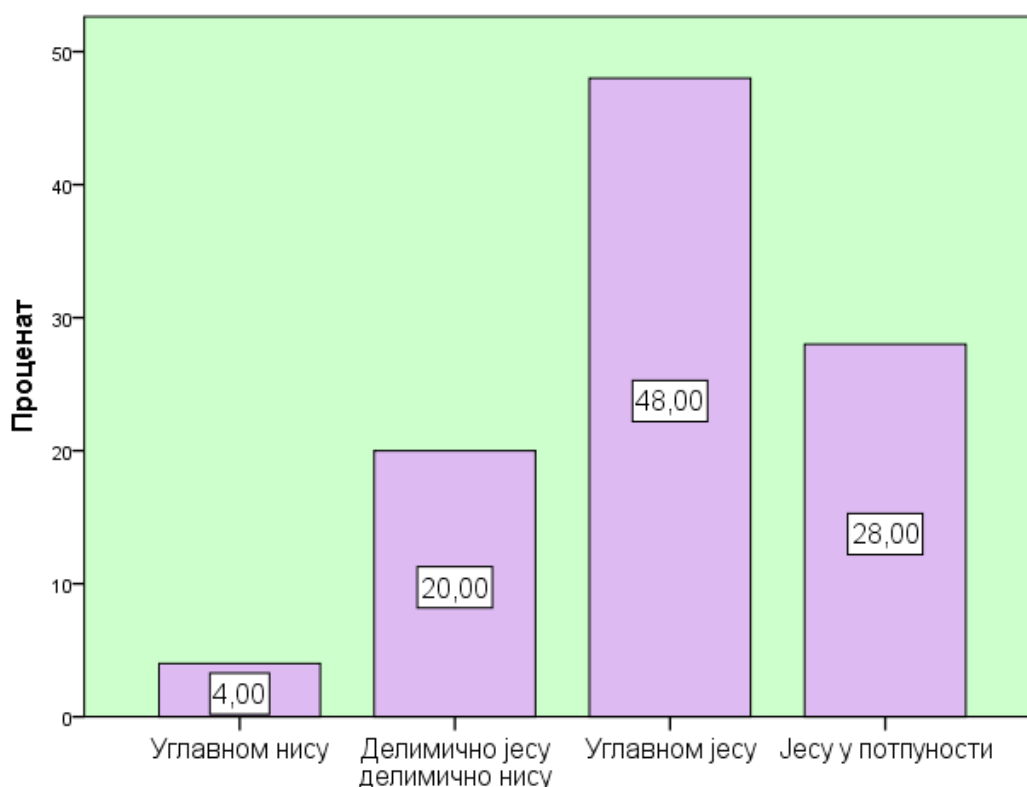


Графикон 104. Која све средства заштите на раду користите?

На основу добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећи број испитаника, 84,00%, користи сва прописана средства заштите на раду.

2.26. Обезбеђеност средстава заштите на раду

На постављено питање „Да ли су вам обезбеђена средства заштите на раду која су потребна за обављање вашег посла?“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 105):



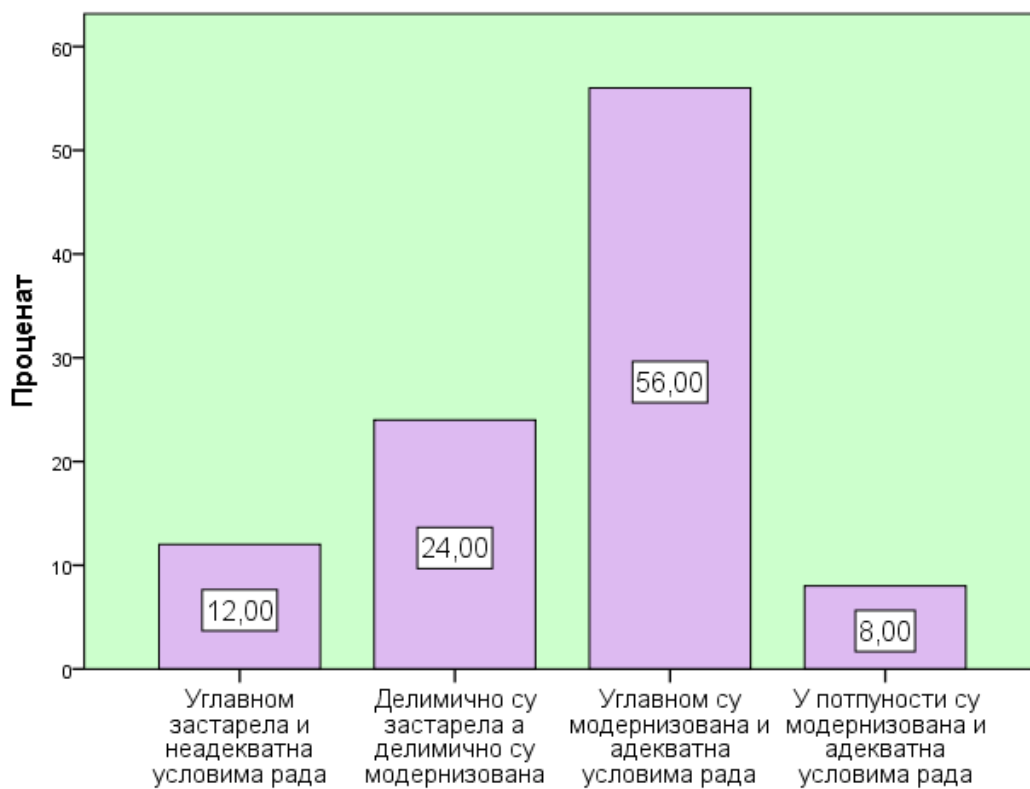
Графикон 105. Да ли су вам обезбеђена средства заштите на раду која су потребна за обављање посла?

На основу добијених резултата уочава се да највећем броју испитаника, 48,00% углавном јесу обезбеђена сва неопходна средства за заштиту на раду, 28,00% испитаника је одговорило да су им сва потребна средства заштите на раду у потпуности обезбеђена, 20,00% испитаника је изјавило да су неопходна средства за заштиту на раду делимично обезбеђена. 4,00% испитаника је изјавило да им углавном нису обезбеђена неопходна средства за заштиту на раду.

На основу одговора можемо закључити да је највећи број испитаника, 76,00%, позитивно одговорио на питање да ли су им обезбеђена средства заштите на раду потребна за обављање посла.

2.27. Застарела или модернизована средства заштите на раду

На постављено питање „Средства заштите на раду су?“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 106):

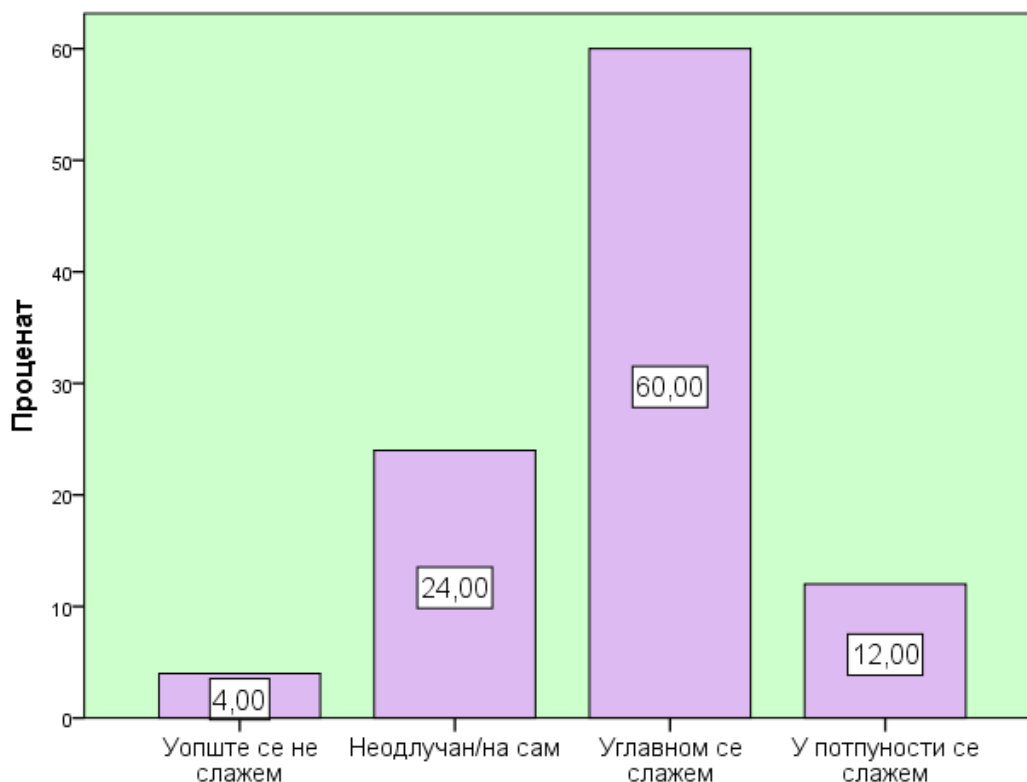


Графикон 106. Средства заштите на раду су?

Уочава се да највећи број испитаника, 56,00%, сматра да су средства заштите на раду углавном модернизована и адекватна условима рада, 8,00% испитаника сматра да су у потпуности модернизована и адекватна условима рада, док 24,00% испитаника сматра да су делимично застарела и делимично модернизована и адекватна условима рада. Укупно 12,00% испитаника сматра да су ова средства углавном застарела и неадекватна условима рада.

2.28. Редовност коришћења заштитних средстава

На изнету тврдњу „Редовно користим средства заштите на раду“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 107):



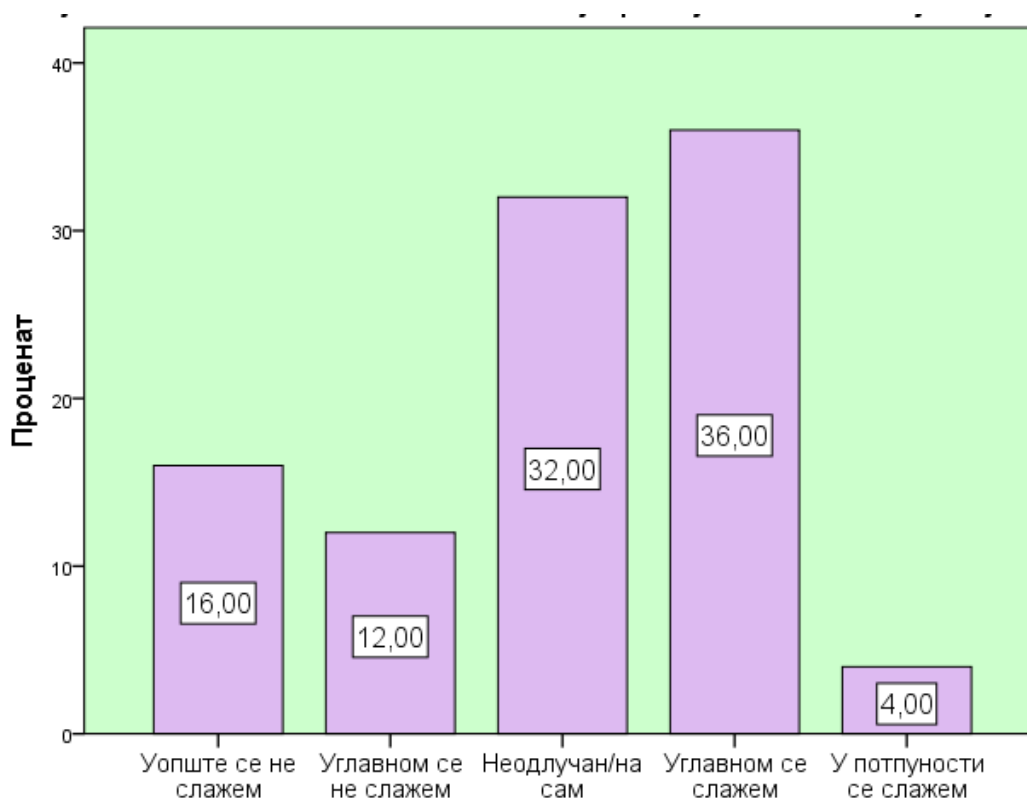
Графикон 107. Редовно користим средства заштите на раду

Из графика се види да се највећи број испитаника, 60,00%, углавном слаже са изнетом тврдњом, са изнетом тврдњом се у потпуности слаже мањи број испитаника – 12,00%, неодлучних је 24,00%, док се са изнетом тврдњом свега 4,00% испитаника у потпуности не слаже са изнетом тврдњом.

Из добијене дистрибуције одговора закључујемо да се највећи проценат испитаника, 72,00% углавном, или у потпуности слаже са изнетом тврдњом, то јест највећи број испитаника редовно користи средства заштите на раду.

2.29. Употреба средства заштите на раду због контрола и кажњавања

На задату тврдњу „Најчешће користим средства заштите на раду јер постоје контрола и кажњавање“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 108):



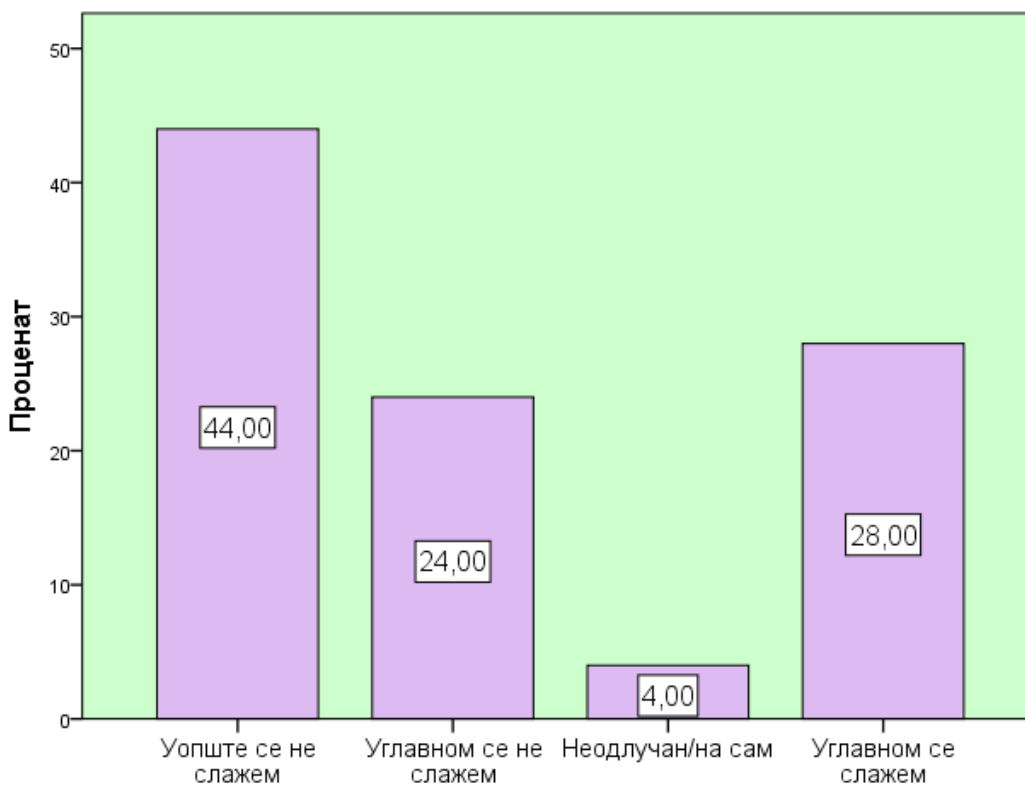
Графикон 108. *Најчешће користим средства заштите на раду јер постоје контрола и кажњавање*

Из графика се види да се највећи број испитаника, 36,00%, углавном слаже са изнетом тврдњом, 4,00% испитаника се у потпуности слаже са изнетом тврдњом, неодлучно је 32,00% испитаника. Са изнетом тврдњом се углавном не слаже 12,00% испитаника, док се 16,00% испитаника уопште не слаже са изнетом тврдњом.

Из добијене дистрибуције одговора уочавамо да се са изнетом тврдњом слаже релативно мала већина испитаника, њих 40,00%, док је неодлучних 32,00% и оних који се не слажу са изнетом тврдњом 28,00%. На основу добијених резултата можемо закључити да највећи број испитаника средства заштите на раду користи јер постоји контрола и кажњавање.

2.30. Разлог некоришћења заштитних средстава

На изнету тврдњу „Често ми се деси да заборавим и не користим средства заштите на раду“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 109):



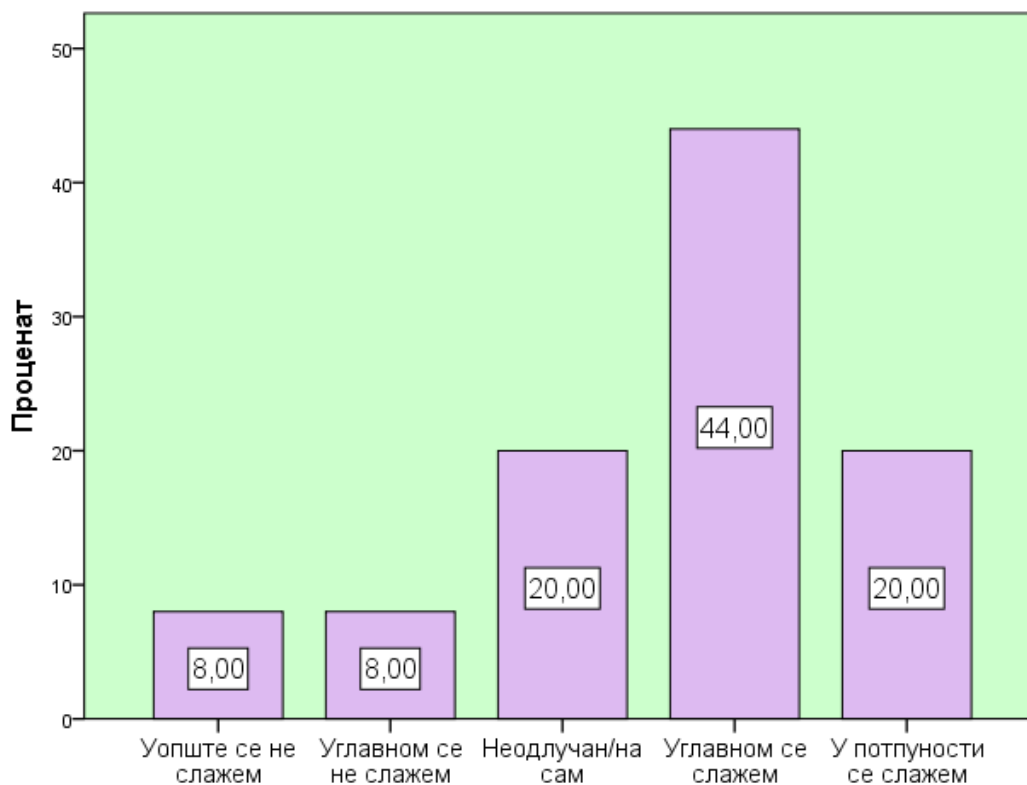
Графикон 109. Често ми се деси да заборавим и не користим средства заштите на раду

Из графикана се уочава се да се највећи проценат испитаника, 44,00%, уопште не слаже са изнетом тврдњом, 24,00% испитаника се углавном не слаже са изнетом тврдњом, а неодлучних је 4,00%. Са изнетом тврдњом се углавном слаже 28,00% испитаника.

Из добијене дистрибуције одговора закључујемо да се највећи проценат испитаника, 68,00%, не слаже са изнетом тврдњом, што нам говори да највећи број испитаника не заборавља да користи средства заштите на раду.

2.31. Удобност заштитних средстава

На постављено питање „Да ли су вам средства заштите на раду удобна?“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 110):



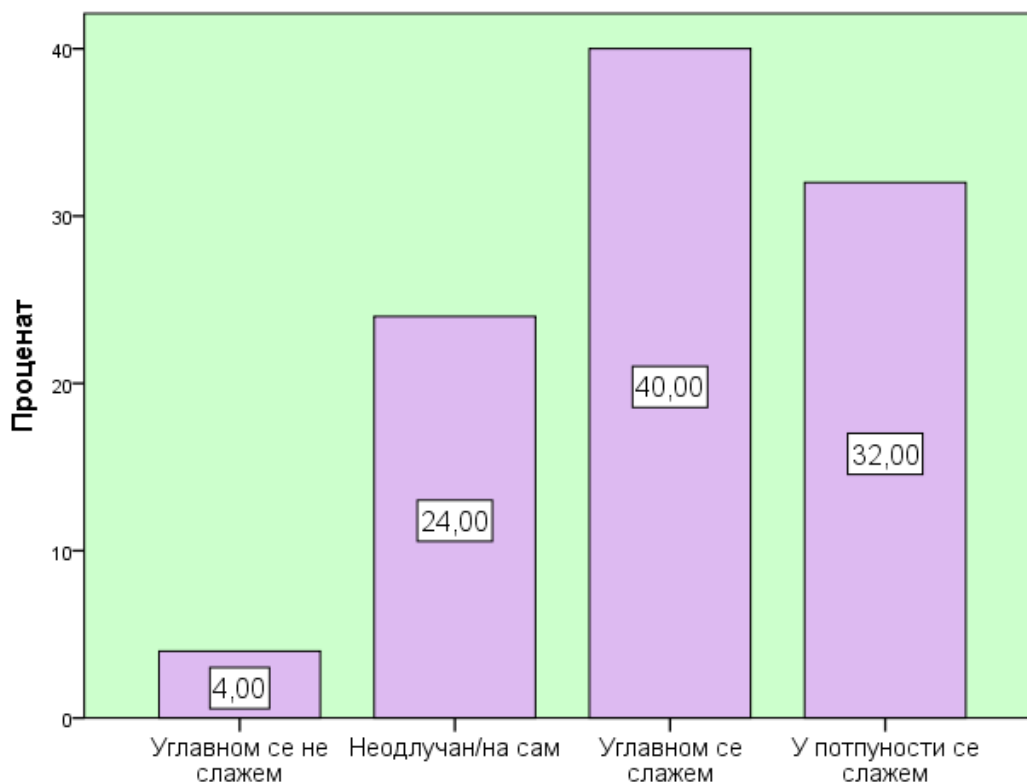
Графикон 110. Да ли су вам средства заштите на раду удобна?

Највећи проценат испитаника, 44,00%, одговорило је да су им средства заштите на раду углавном удобна, 20,00% испитаника је одговорило да су им средства заштите на раду у потпуности удобна, док је неодлучно 20,00% испитаника. 8,00% испитаника је одговорило да су им средства заштите на раду у потпуности неудобна, а такође 8,00% испитаника је одговорило да им средства заштите на раду углавном нису удобна.

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да се већи проценат испитаника, 64,00%, слаже да су средства заштите на раду удобна, али није занемарљив проценат осталих испитаника, 36,00%, који се не слажу са овом констатацијом.

2.32. Обављање посла на сигуран начин

На постављено питање „Да ли је посао који обављате на уобичајен начин сигуран?“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 111):



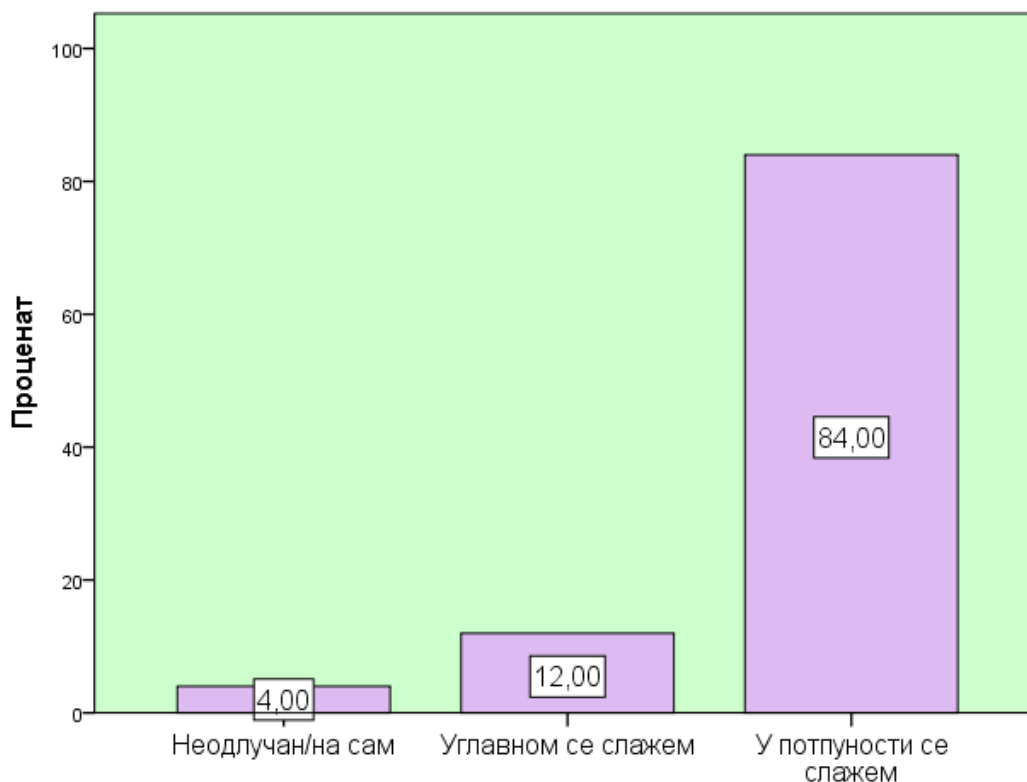
Графикон 111. Да ли је посао који обављате на уобичајен начин сигуран?

На основу резултата приказаних на графикону, уочавамо да се 40,00% испитаника углавном слаже да посао обављају на начин који је сигуран, 32,00% испитаника се у потпуности слаже да посао обављају на начин који је сигуран, неодлучно је било 24,00% испитаника. Свега 4,00% испитаника сматра да начин на који обављају посао углавном није сигуран.

Из добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећи проценат испитаника, њих 72,00%, сматра да је посао који обављају на уобичајен начин сигуран, мада се треба позабавити групом од 28,00% испитаника које не дели исто мишљење, утврдити разлоге и отклонити их.

2.33. Обавеза пријављивања квара непосредном руководиоцу

Дистрибуција одговора на постављено питање „Да ли знате за обавезу да квар пријавите непосредном руководиоцу?“, приказана је на Графикону 112.



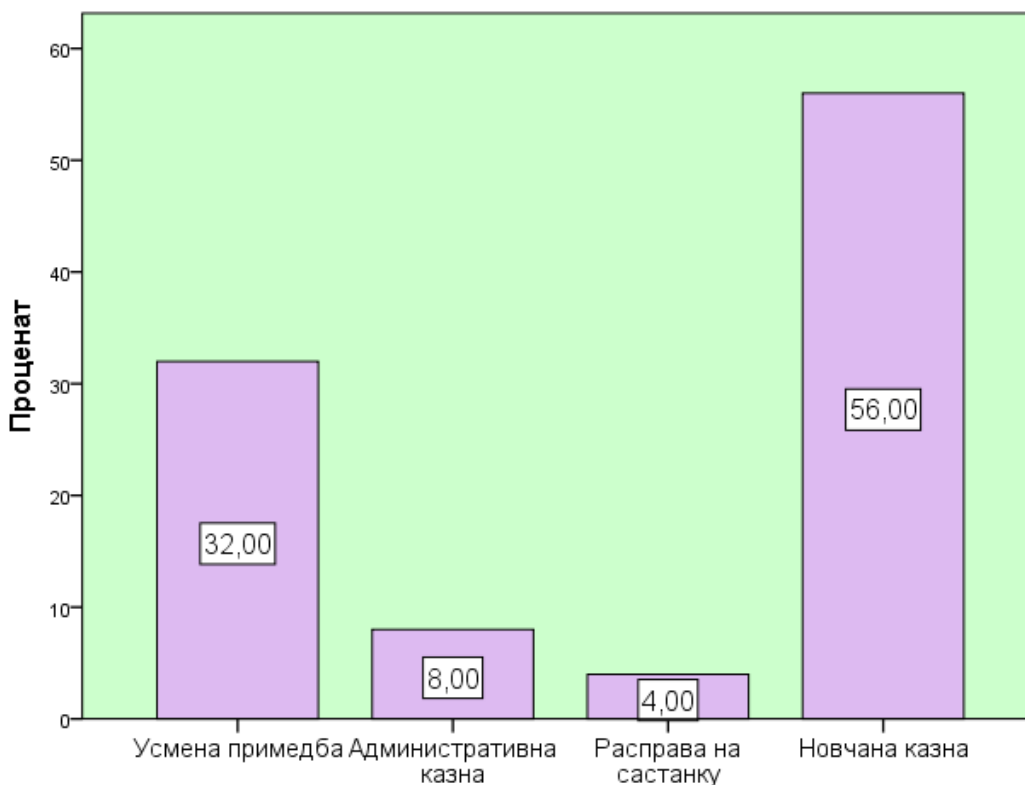
Графикон 112. Да ли знате за обавезу да квар пријавите непосредном руководиоцу?

Из графика се види да највећи проценат испитаника, 84,00%, зна за своју обавезу да квар пријаве непосредном руководиоцу, 12,00% испитаника углавном зна за своју обавезу, док свега 4,00% испитаника није сигурно да ли имају обавезу да квар пријаве непосредном руководиоцу.

Из добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећи проценат испитаника, 96,00%, зна за своју обавезу да настали квар пријави непосредном руководиоцу.

2.34. Најефикасније мере

На постављено питање „Које су најефикасније мере у случају кршења прописа заштите на раду?“, дистрибуција одговора дата је на Графикону 113.

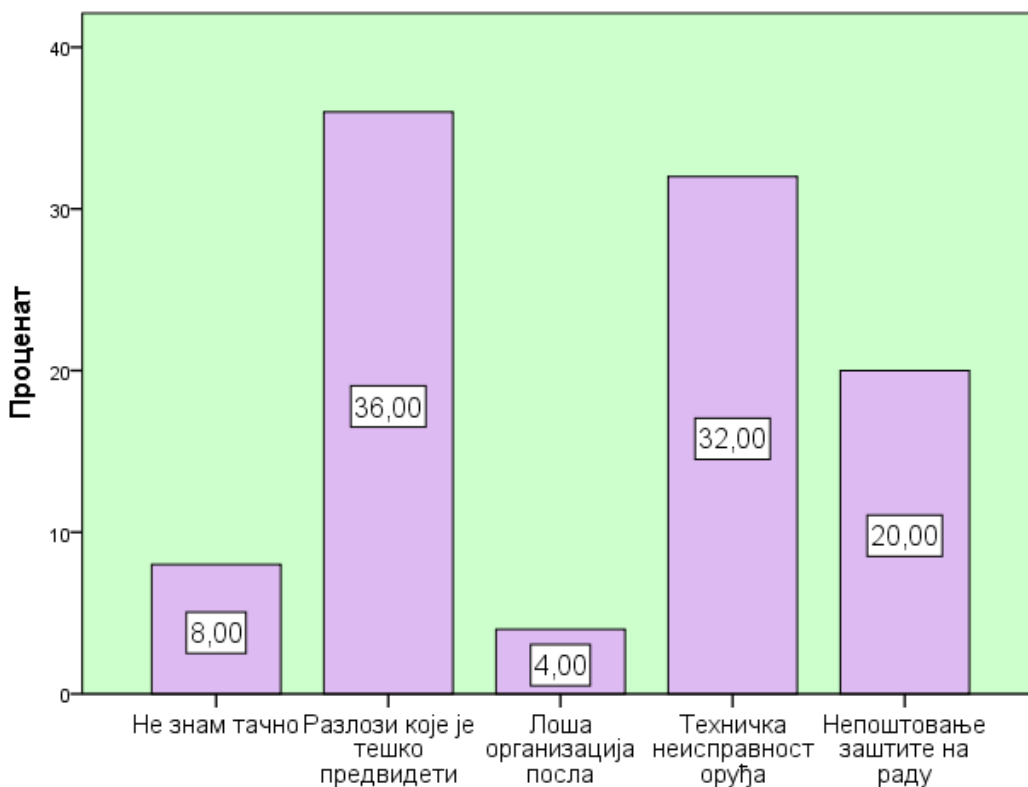


Графикон 113. Које су најефикасније мере у случају кршења прописа заштите на раду?

Графикон јасно указује да највећи проценат испитаника, 56,00%, сматра да је најефикаснија мера у случају кршења прописа заштите на раду новчана казна, 32,00% испитаника сматра да је најефикаснија мера усмена примедба, 4,00% испитаника сматра расправу на састанку као најефикаснију меру, док 8,00% испитаника сматра да је административна казна најефикаснија мера у случају кршења прописа заштите на раду.

2.35. Узрок повређивања

На постављено питање „Који од наведених разлога је, по вашем мишљењу, узрок повређивања на раду?“, дистрибуција одговора приказана је на Графикону 114.



Графикон 114. Који од наведених разлога је, по вашем мишљењу, узрок повређивања на раду?

На основу добијене дистрибуције одговора, уочавамо да највећи проценат испитаника, 36,00%, као главни разлог повређивања на раду наводи разлоге које је тешко предвидети, 32,00% испитаника сматра да су узрок повређивања техничка неисправност оруђа, док 4,00% испитаника сматра да је главни разлог повређивања на раду лоша организација рада. Укупно 20,00% испитаника сматра да је непоштовање заштите на раду главни разлог повређивања на раду, а 8,00% испитаника не може да наведе нити један конкретан разлог.

2.36. Осећај задовољства

Упитник представљен у оквиру 37. питања *Скале за мерење* је својим сетом питања омогућио формирање коначног модела хијерархије потреба радника.

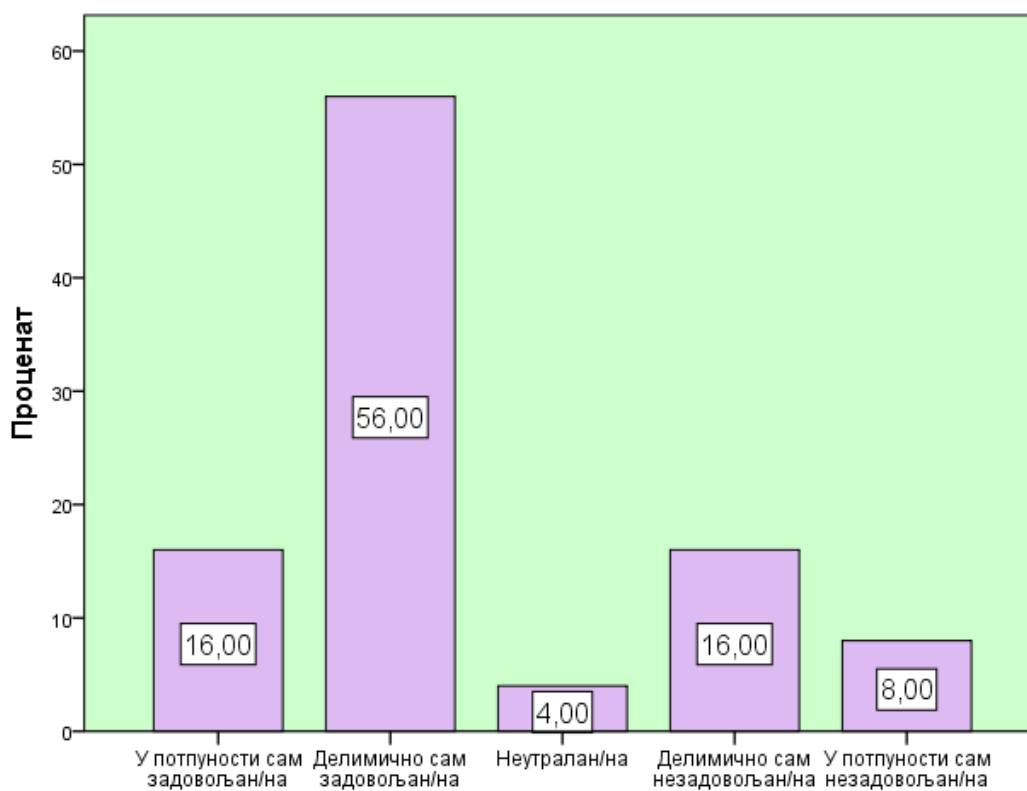
На основу резултата добијених обрадом података из упитника коришћењем програмског пакета за статистичку анализу података SPSS for Windows ver. 19.0, добијени су резултати приказани у Табели 11, који сведоче о томе да је расподела случајне променљиве код сваког питања нормална – Гаусова расподела, те самим тиме су и подаци адекватни за даљу факторску анализу.

Табела 11. Прорачун фреквенци добијених резултата

	N		Mean	Std. Error of Mean	Std. Deviation	Variance	Min.	Max.
	Valid	Missing						
Јесте ли задовољни својом платом	25	0	2,44	,239	1,193	1,423	1	5
Јесте ли задовољни бенефицијама	25	0	2,80	,224	1,118	1,250	1	5
Јесте ли задовољни пажњом и бригом надређених	25	0	2,60	,306	1,528	2,333	1	5
Јесте ли задовољни могућношћу за напредовање	25	0	2,24	,247	1,234	1,523	1	5
Јесте ли задовољни послом који обављате	25	0	3,08	,264	1,320	1,743	1	5
Јесте ли задовољни системом награђивања	25	0	3,24	,254	1,268	1,607	1	5
Јесте ли задовољни системом обуке и усавршавања	25	0	2,72	,268	1,339	1,793	1	5
Јесте ли задовољни балансом између живота и посла	25	0	2,56	,245	1,227	1,507	1	5
Јесте ли задовољни колективом	25	0	2,36	,264	1,319	1,740	1	5
Јесте ли задовољни организацијом посла	25	0	2,84	,287	1,434	2,057	1	5
Јесте ли задовољни радним условима	25	0	2,44	,277	1,387	1,923	1	5

2.36.1. Задовољство платом

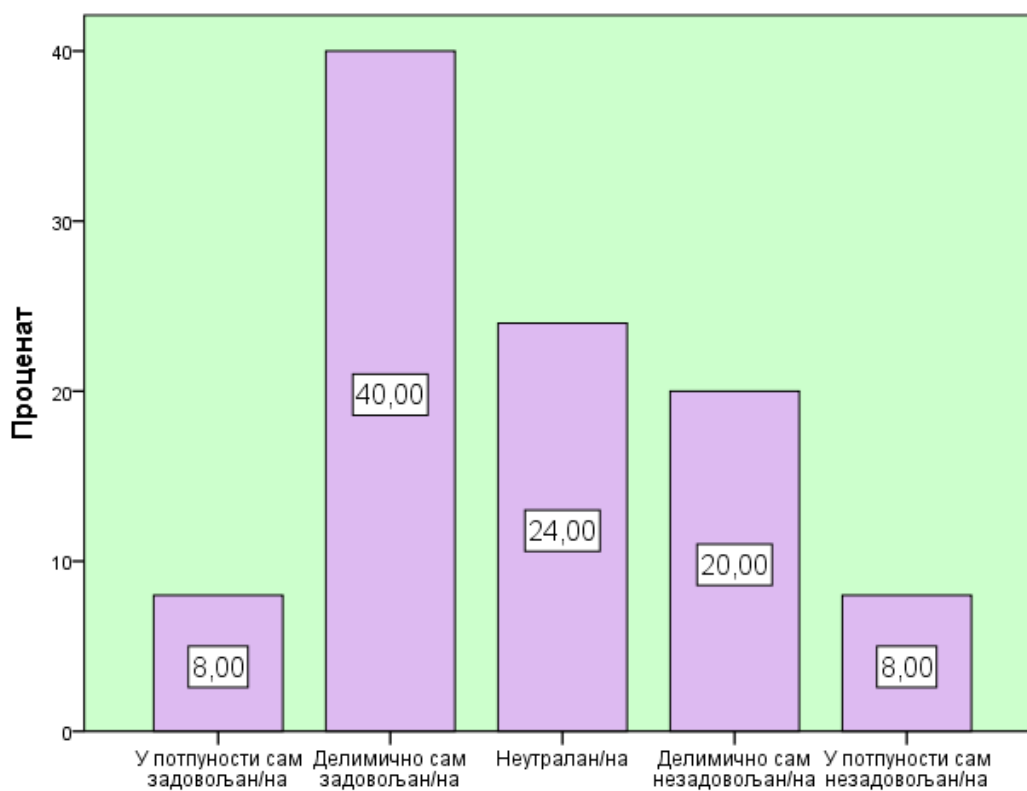
На постављено питање „Јесте ли задовољни својом платом“ (Графикон 115), број „неутралних“ одговора је свега 4,00%, одакле се јасно закључује да се ради о оштрој подели између потпуно задовољних (16,00%) и делимично задовољних испитаника (56,00%) са једне стране и са друге стране у потпуности незадовољних (8,00%) и делимично незадовољних испитаника (16,00%).



Графикон 115. Задовољство платом

2.36.2. Задовољство бенефицијама

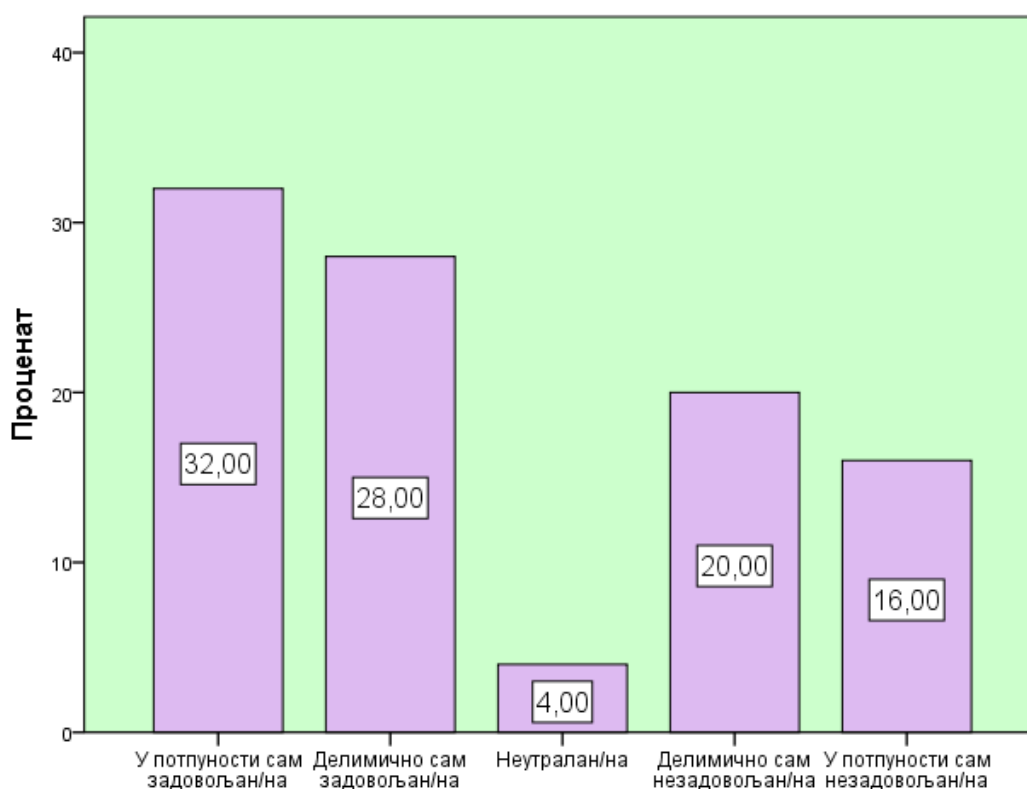
На постављено питање „Јесте ли задовољни бенефицијама“ добијена је следећа дистрибуција одговора: У потпуности је задовољно 8,00% испитаника, делимично задовољно је 40,00% испитаника, док је неодлучних 24,00% испитаника. Укупно 20,00% испитаника је делимично незадовољно бенефицијама, док је 8,00% испитаника у потпуности незадовољно бенефицијама у колективу (Графикон 116).



Графикон 116. Задовољство бенефицијама

2.36.3. Задовољство пажњом и бригом надређених

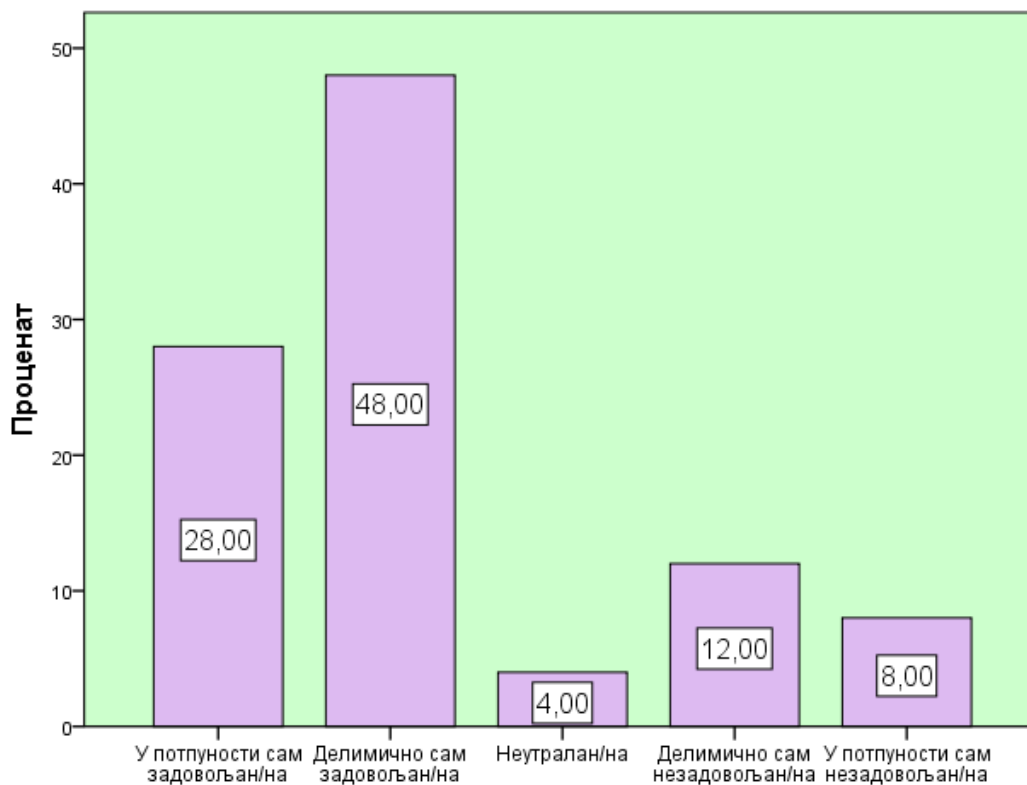
На питање „Јесте ли задовољни пажњом и бригом надређених“, добијена је следећа расподела одговора: бригом и пажњом надређених је у потпуности задовољно 32,00% испитаника, делимично је задовољно њих 28,00% испитаника, док је неодлучно њих 4,00%. Делимично незадовољно је 20,00% испитаника, док је у потпуности незадовољно 16,00% испитаника (Графикон 117).



Графикон 117. Задовољство пажњом и бригом надређених

2.36.4. Задовољство послом

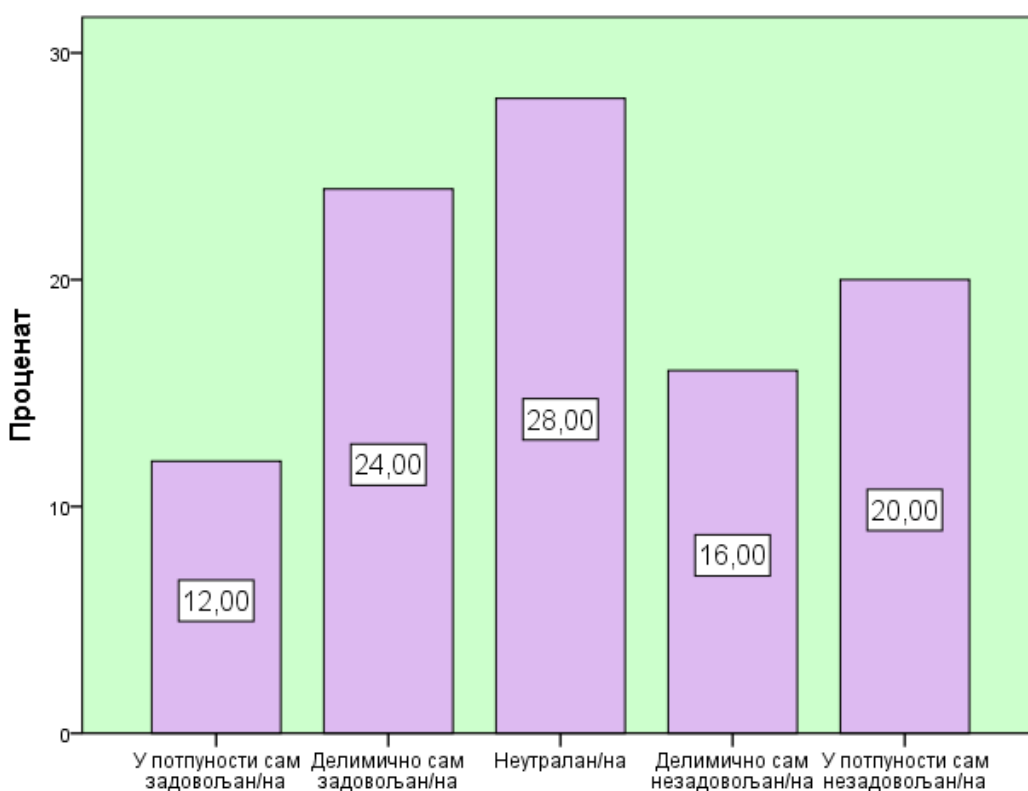
На питање „Јесте ли задовољни послом који обављате“, добијена је следећа расподела одговора: у потпуности је задовољно 28,00% испитаника, делимично је задовољно 48,00% испитаника, док је неодлучно 4,00%. Делимично незадовољних је 12,00%, а потпуно незадовољних испитаника је 8,00% (Графикон 118).



Графикон 118. Задовољство послом

2.36.5. Задовољство могућношћу за напредовање

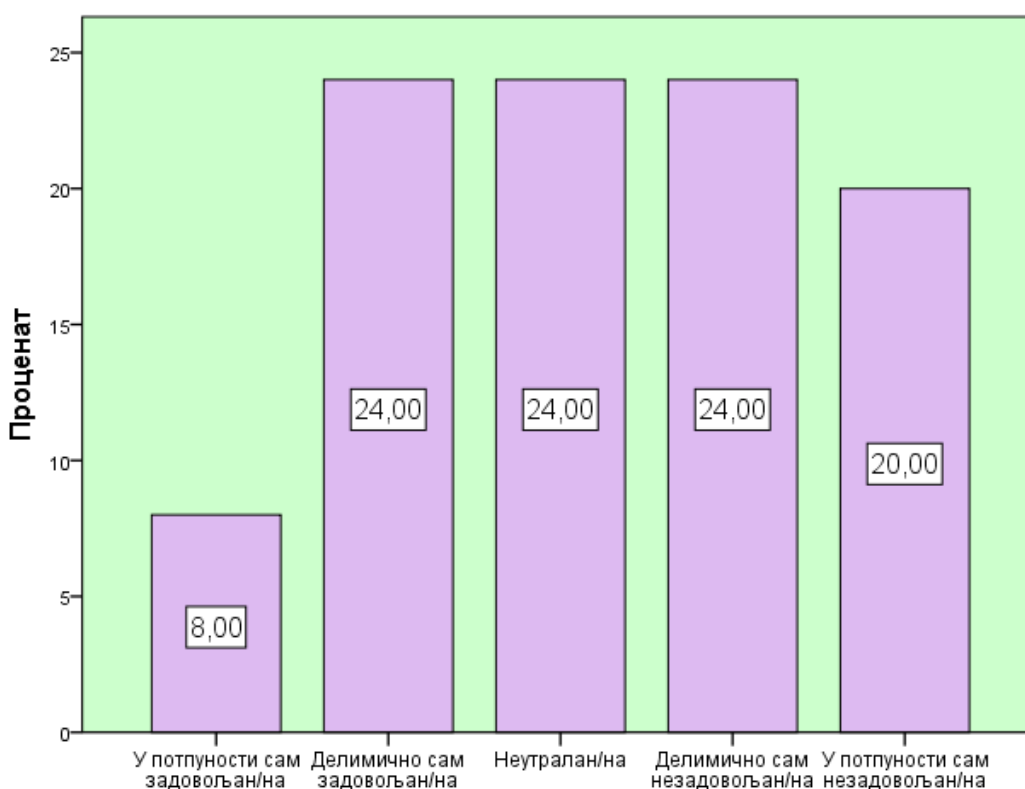
На питање „Јесте ли задовољни могућношћу напредовања?“, добијени су следећи резултати: могућношћу напредовања је у потпуности задовољно 12,00% испитаника, делимично задовољно је 24,00% испитаника, док је неопредељених испитаника 28,00%. Делимично незадовољно је 16,00% испитаника и у потпуности незадовољних испитаника је 20,00% (Графикон 119).



Графикон 119. Задовољство могућношћу напредовања

2.36.6. Задовољство системом награђивања

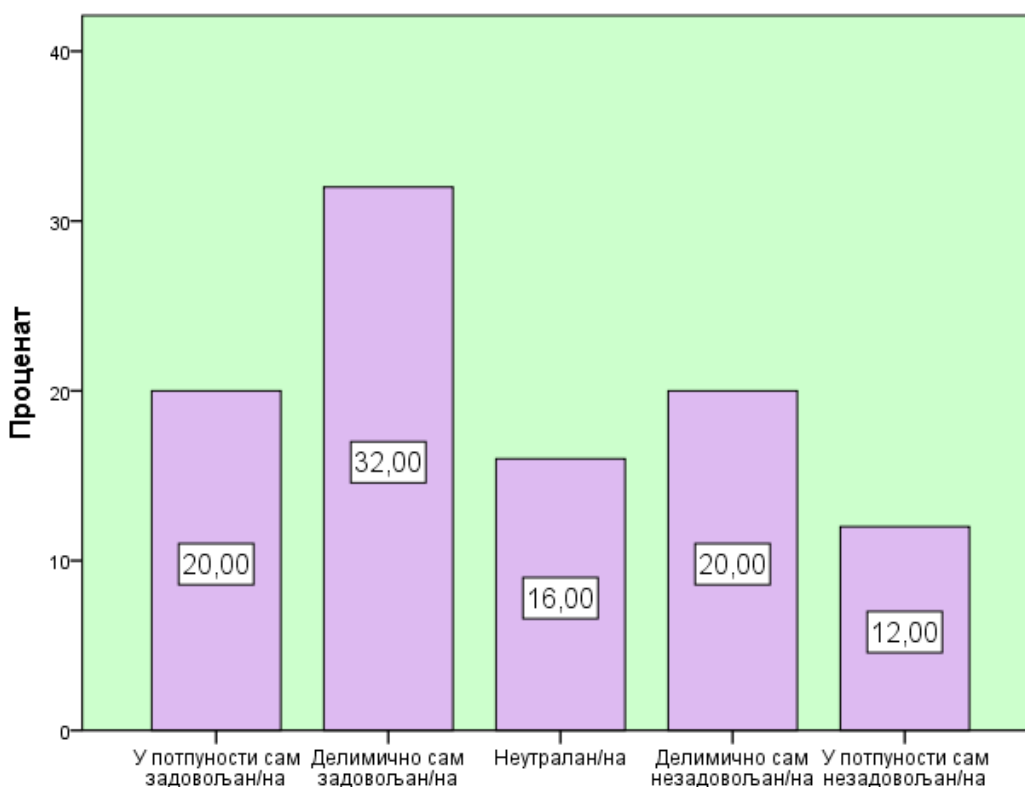
На питање „Јесте ли задовољни системом награђивања“, 8,00% испитаника је одговорило да су у потпуности задовољни, као и 24,00% испитаника који су делимично задовољни системом награђивања. Неодлично је било 24,00% испитаника. Делимично незадовољних системом награђивања је 24,00%, док је 20,00% испитаника у потпуности незадовољно системом награђивања (Графикон 120).



Графикон 120. Задовољство системом награђивања

2.36.7. Задовољство системом обуке и усавршавања

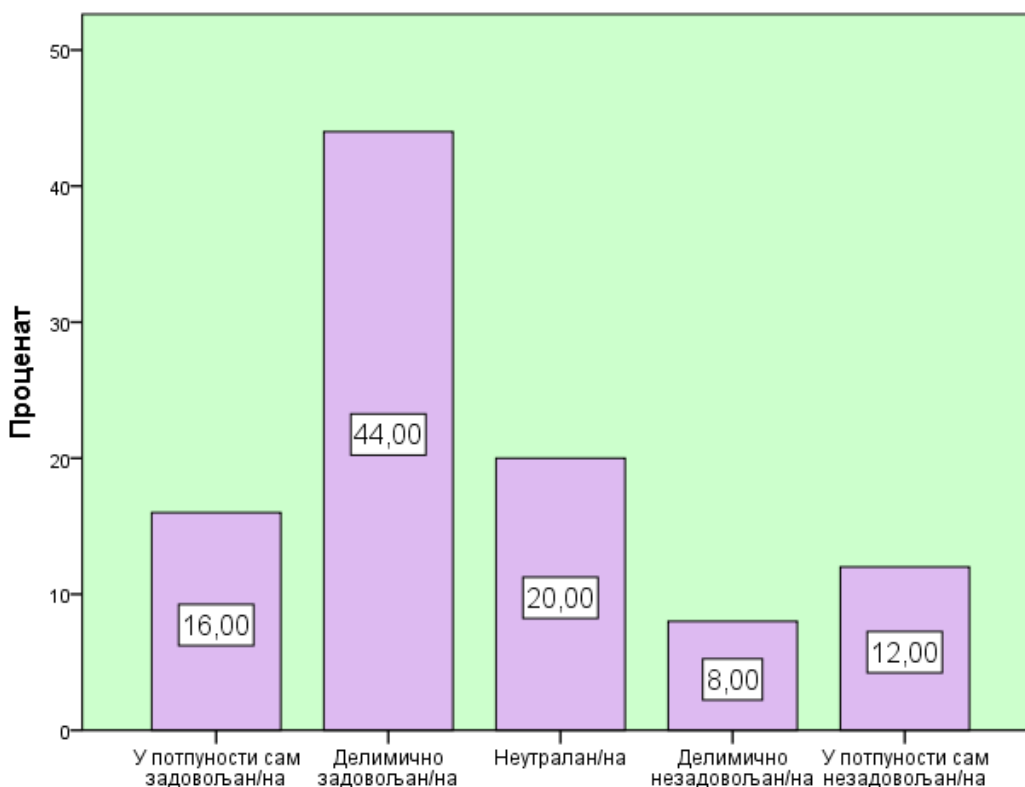
На питање „Јесте ли задовољни системом обуке и усавршавања“, добијена је следећа дистрибуција одговора: системом обуке и усавршавања је у потпуности задовољно 20,00% испитаника, 32,00% испитаника је делимично задовољно, док је неутрално 16,00% испитаника. Системом обуке и усавршавања је делимично незадовољно 20,00% испитаника, док је 12,00% испитаника у потпуности незадовољно системом обуке и усавршавања (Графикон 121).



Графикон 121. Задовољство системом обуке и усавршавања.

2.36.8. Задовољство балансом између живота и посла

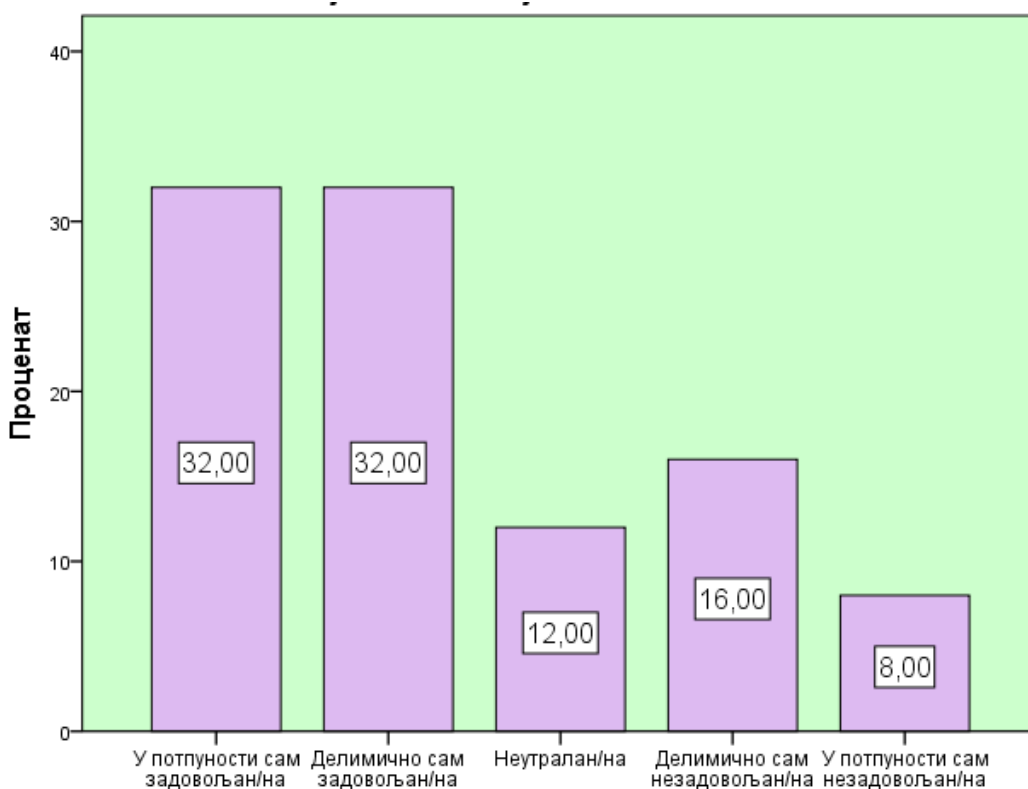
На постављено питање „Јесте ли задовољни балансом између живота и посла?“, 16,00% испитаника је одговорило да је у потпуности задовољна, 44,00% испитаника је одговорило да је делимично задовољно, док је 20,00% испитаника било неодлучно. Делимично незадовољних испитаника балансом између живота и посла је 8,00%, док је 12,00% испитаника било у потпуности незадовољно балансом између живота и посла (Графикон 122).



Графикон 122. Задовољство балансом између живота и посла

2.36.9. Задовољство колективом

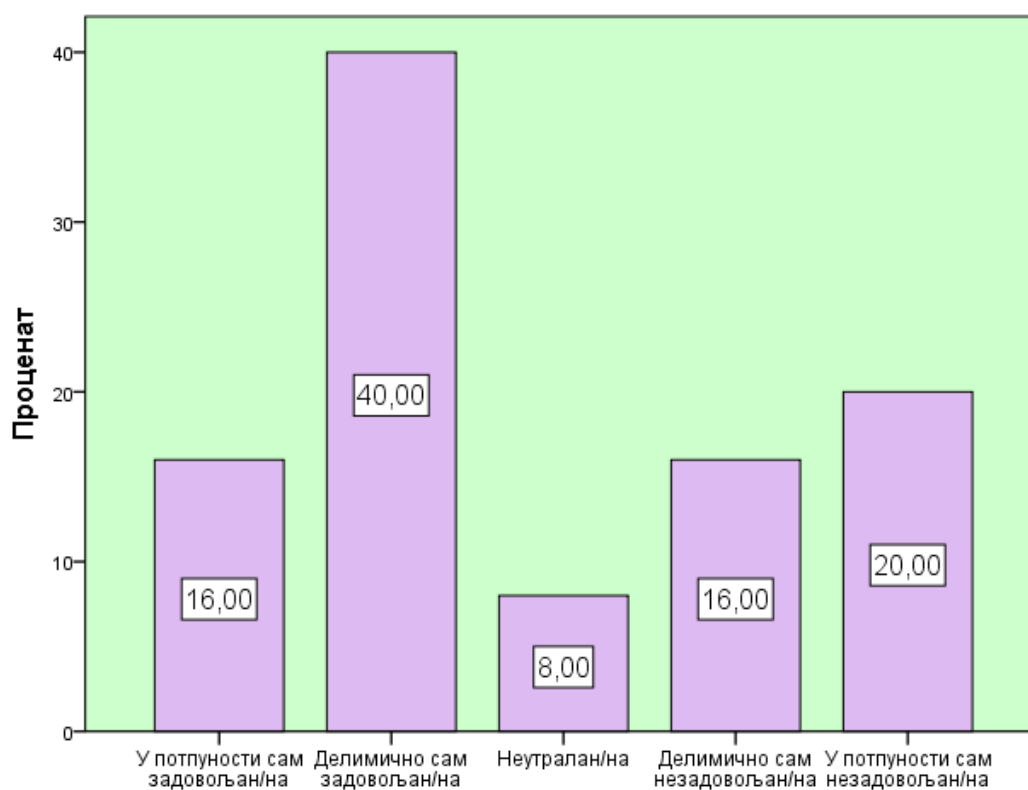
На постављено питање „Јесте ли задовољни колективом?“ добијена је следећа дистрибуција одговора: колективом је у потпуности задовољно 32,00% испитаника, 32,00% испитаника је делимично задовољно колективом, неутралних је 12,00% испитаника. Као делимично незадовољних колективом изјаснило се 16,00% испитаника, док се 8,00% испитаника изјаснило да је у потпуности незадовољно колективом (Графикон 123).



Графикон 123. Задовољство колективом

2.36.10. Задовољство организацијом посла

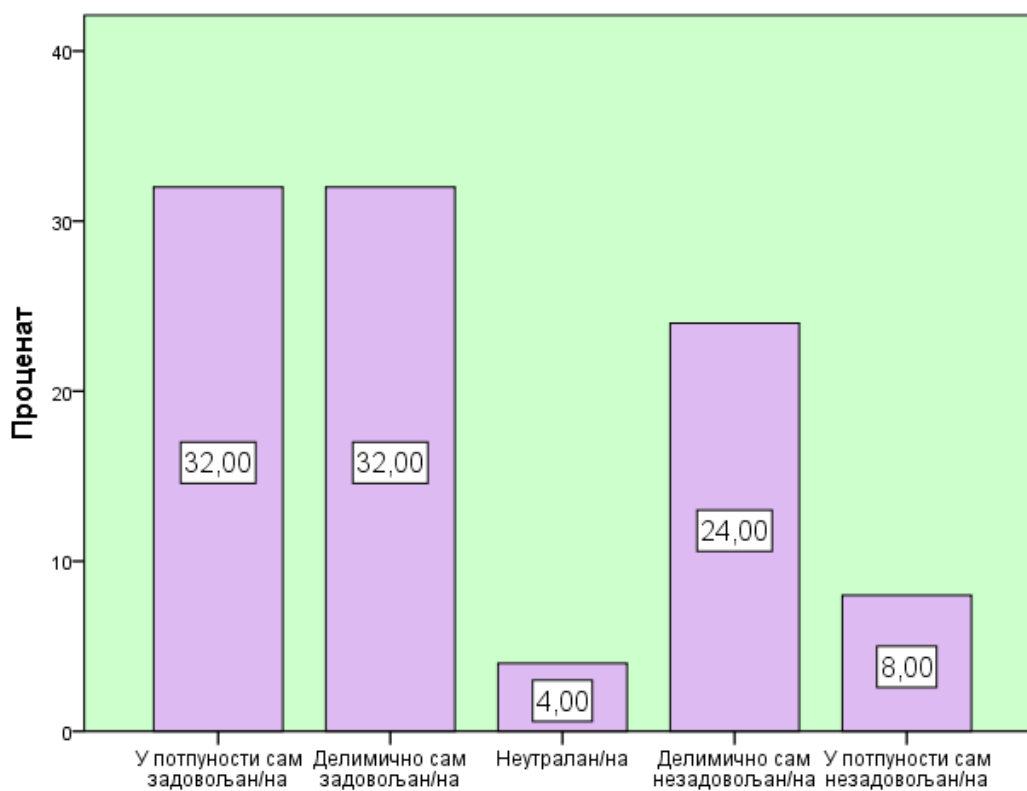
На постављено питање „Јесте ли задовољни организацијом посла?“ 16,00% испитаника је одговорило да је у потпуности задовољно, 40,00% испитаника је делимично задовољно организацијом посла, док је неутралних 8,00% испитаника. 16,00% испитаника је делимично незадовољно организацијом посла, док је у потпуности незадовољно 20,00% испитаника (Графикон 124).



Графикон 124. Задовољство организацијом посла

2.36.11. Задовољство условима рада

На постављено питање „Јесте ли задовољни радним условима?“, 32,00% испитаника је одговорило да је у потпуности задовољно, 32,00% испитаника је одговорило да је делимично задовољно, а 4,00% испитаника је било неодлучно. Условима рада је делимично незадовољно 24,00% испитаника, док је 8,00% испитаника у потпуности незадовољно условима рада (Графикон 125).



Графикон 125. Задовољство условима рада

2.36.12. Модел хијерархије задовољстава

Табела 12. Модел хијерархије задовољства

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Плата	Pearson Корелација	1										
	Sig. (2-tailed)											
	N	25										
2 Бенефиције	Pearson Корелација	,256	1									
	Sig. (2-tailed)	,216										
	N	25	25									
3 Пажња и брига	Pearson Корелација	,352	,220	1								
	Sig. (2-tailed)	,084	,292									
	N	25	25	25								
4 Посао који обављате	Pearson Корелација	,774**	,217	,583**	1							
	Sig. (2-tailed)	,000	,297	,002								
	N	25	25	25	25							
5 Могућност за напредовање	Pearson Корелација	,453*	,181	,574**	,576**	1						
	Sig. (2-tailed)	,023	,388	,003	,003							
	N	25	25	25	25	25						
6 Систем награђивања	Pearson Корелација	,341	-,112	,633**	,548**	,760**	1					
	Sig. (2-tailed)	,096	,595	,001	,005	,000						
	N	25	25	25	25	25	25					
7 Систем обуке и усавршавања	Pearson Корелација	,472*	,128	,228	,547**	,532**	,360	1				
	Sig. (2-tailed)	,017	,542	,273	,005	,006	,077					
	N	25	25	25	25	25	25	25				
8 Баланс између живота и посла	Pearson Корелација	,565**	,267	,191	,705**	,485*	,312	,657**	1			
	Sig. (2-tailed)	,003	,197	,360	,000	,014	,129	,000				
	N	25	25	25	25	25	25	25	25			
9 Задовољство колективом	Pearson Корелација	,398*	-,260	,509**	,482*	,485*	,569**	,083	,334	1		
	Sig. (2-tailed)	,049	,210	,009	,015	,014	,003	,693	,103			
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25		
10 Задовољство организацијом посла	Pearson Корелација	,530**	-,229	,502*	,635**	,601**	,664**	,258	,361	,670**	1	
	Sig. (2-tailed)	,006	,272	,011	,001	,001	,000	,214	,076	,000		
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	
11 Задовољство радним условима	Pearson Корелација	,483*	,059	,323	,642**	,458*	,530**	,293	,510**	,616**	,519**	1
	Sig. (2-tailed)	,015	,779	,116	,001	,021	,006	,155	,009	,001	,008	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

** Корелација је значајна на нивоу 0,01 (2-tailed).
* Корелација је значајна на нивоу 0,05 (2-tailed).

Коришћењем One-Sample T теста, тестиране су све варијансе (свих 11 питања упитника) према просечној вредности 2,5. Добијени су следећи резултати (Табела 13):

Табела 13. Резултати тестирања свих 11 питања упитника, применом One-Sample теста

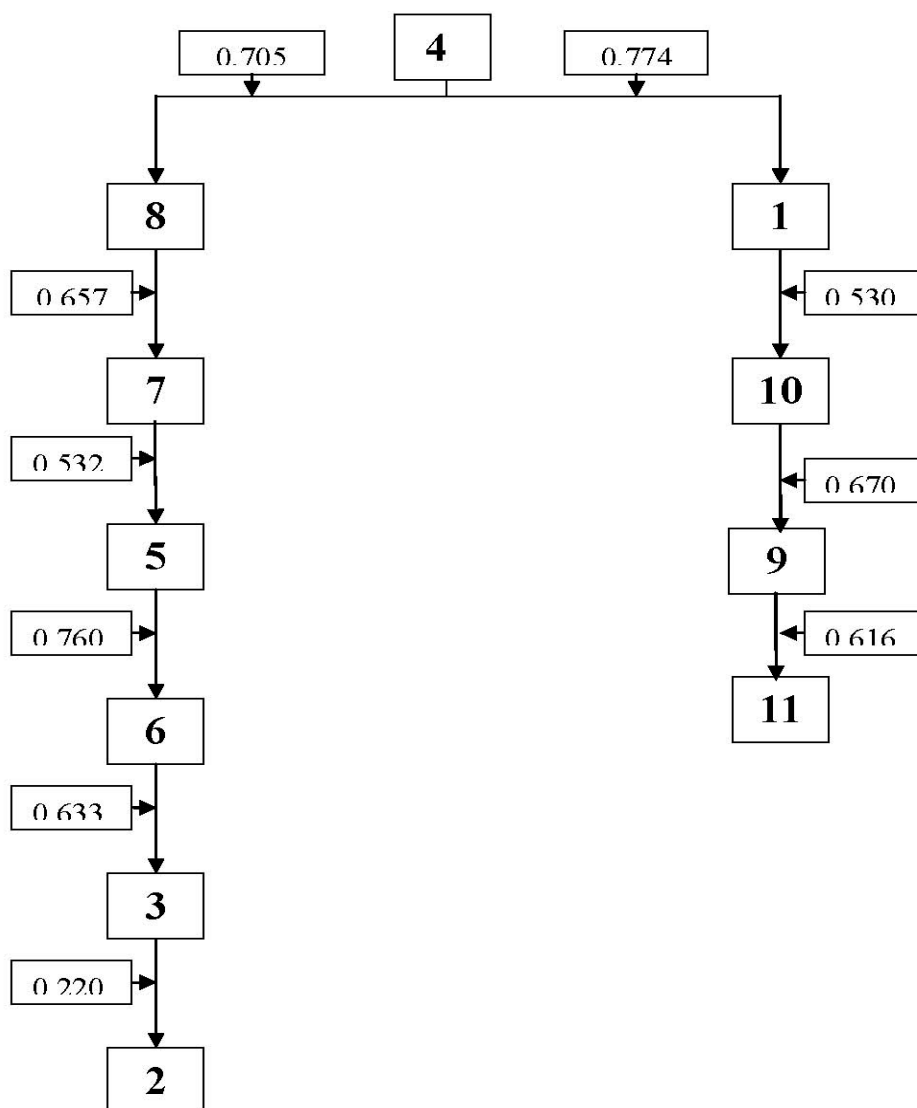
One-Sample test						
	Test Value = 2,5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
1. Јесте ли задовољни својом платом	-,251	24	,804	-,060	-,55	,43
2. Јесте ли задовољни бенефицијама	1,342	24	,192	,300	-,16	,76
3. Јесте ли задовољни пажњом и бригом надређених	,327	24	,746	,100	-,53	,73
4. Јесте ли задовољни послом који обављате	-1,053	24	,303	-,260	-,77	,25
5. Јесте ли задовољни могућношћу за напредовавање	2,196	24	,038	,580	,03	1,13
6. Јесте ли задовољни системом награђивања	2,919	24	,008	,740	,22	1,26
7. Јесте ли задовољни системом обуке и усавршавања	,821	24	,419	,220	-,33	,77
8. Јесте ли задовољни балансом између живота и посла	,244	24	,809	,060	-,45	,57
9. Јесте ли задовољни колективом	-,531	24	,601	-,140	-,68	,40
10. Јесте ли задовољни организацијом посла	1,185	24	,247	,340	-,25	,93
11. Јесте ли задовољни радним условима	-,216	24	,831	-,060	-,63	,51

Питања 4 и 1 имају највећу вредност корелационе везе. Даљи прорачун се састојао у одређивању корелације између појединих одговора из размотреног упитника, приказаног на Слици 15. Добијени корелациони коефицијенти између свих варијанси упитника, коришћењем програмског пакета за статистичку анализу података SPSS for Windows ver. 19.0, табеларно су приказани у Табели 12.

Корелациони коефицијенти нам говоре о јачини везе између постављених питања и користе се за формирање модела којим се кроз одређене хипотезе може тестирати свест разматране популације по предмету дате анкете.

Поред јачине везе, корелациони коефицијенти су основа за даље испитивање хијерархије значаја појединих парова питања, јер и питања која имају јаку међусобну везу могу бити таква да је нпр. прво питање на знатно вишем хијерархијском нивоу значаја у односу на друго, а могу бити и истог нивоа значаја. У те сврхе користи се статистика парова узорака кроз *Paired sample T тест*.

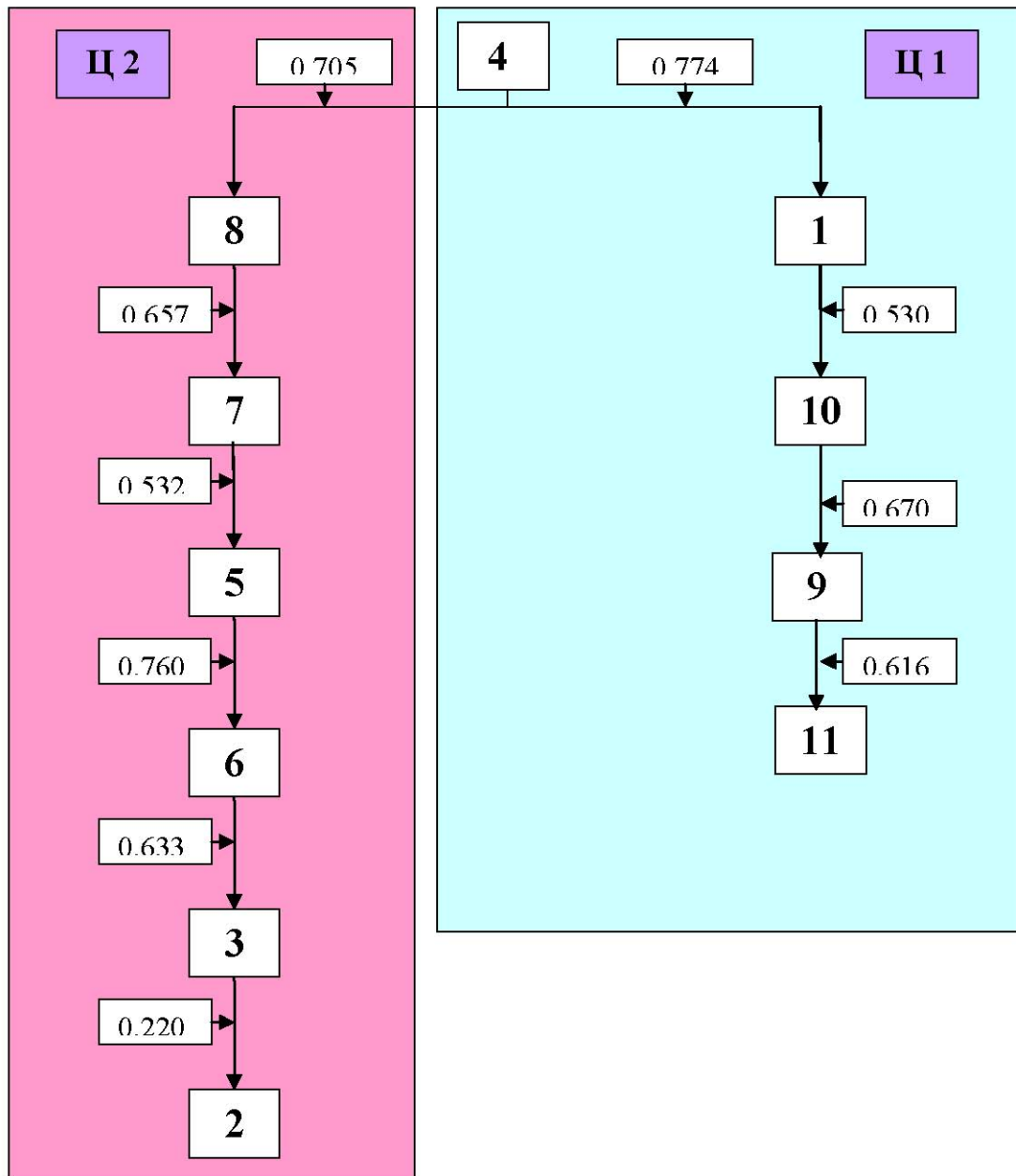
На основу вредности корелационих коефицијената представљених у Табели 12, одређујемо полазни модел међузависности анкетних питања упитника приказан на Слици 15.



Слика 15. Полазни модел међузависности анкетних питања на основу корелационих коефицијената приказаних у Табели 12

Извор: Властити извор

На полазном моделу, дате су вредности корелационих коефицијената између појединих питања, при чему још увек нису узете у обзир хијерархије појединих питања. Оно што је уочљиво је да су се одређена питања издвојила као засебне групације, тј. формирану су **кластери** појединих група питања, на Слици 16 означени као Ц1 и Ц2.



Слика 16. Модел међузависности анкетних питања груписаних у кластере

Извор: Властити извор

На основу коефицијената из Табеле 12, као и модела приказаних на Слици 15 и Слици 16, могу се формирати следеће хипотезе, поређане према величини међусобног корелационог коефицијента (Табела 14).

Табела 14. *Формиране хипотезе*

Број	Пар	Хипотеза
X 1	1 : 4	Задовољство платом је позитивно повезано са задовољством послом који се обавља
X 2	8 : 4	Задовољство балансом је позитивно повезано са задовољством послом који се обавља
X 3	10 : 1	Задовољство организацијом посла је позитивно повезано са задовољством платом
X 4	9 : 10	Задовољство колективом је позитивно повезано са задовољством организацијом посла
X 5	11 : 9	Задовољство радним условима је позитивно повезано са задовољством колективом
X 6	7 : 8	Задовољство системом обуке и усавршавања позитивно је повезано са балансом између живота и посла
X 7	5 : 7	Задовољство могућношћу напредовања позитивно је повезано са задовољством системом обуке и усавршавања
X 8	6 : 5	Задовољство системом награђивања је позитивно повезано са задовољством могућношћу напредовања
X 9	3 : 6	Задовољство пажњом и бригом надређених је позитивно повезано са задовољством системом награђивања
X 10	2 : 3	Задовољство бенефицијама је позитивно повезано са задовољством пажњом и бригом надређених

На основу постављених хипотеза из Табеле 14 као и Сlike 16 са представљеним кластерима, могу се направити следеће структурне везе у оквиру Ц1 и Ц2 кластера:

Ц1: Задовољство послом који се обавља → задовољство платом → задовољство организацијом посла → задовољство колективом → задовољство радним условима.

Ц2: Задовољство послом који се обавља → задовољство балансом између посла и живота → задовољство системом обуке и усавршавања → задовољство могућношћу напредовања → задовољство системом награђивања → задовољство пажњом и бригом надређених → задовољство бенефицијама.

Да би се могао формирати коначни модел разматране организације, потребно је за питања која имају најјачу корелациону везу, а приказана су у Табели 14 кроз хипотезе X1-X10, урадити анализу коришћењем Paired sample T теста.

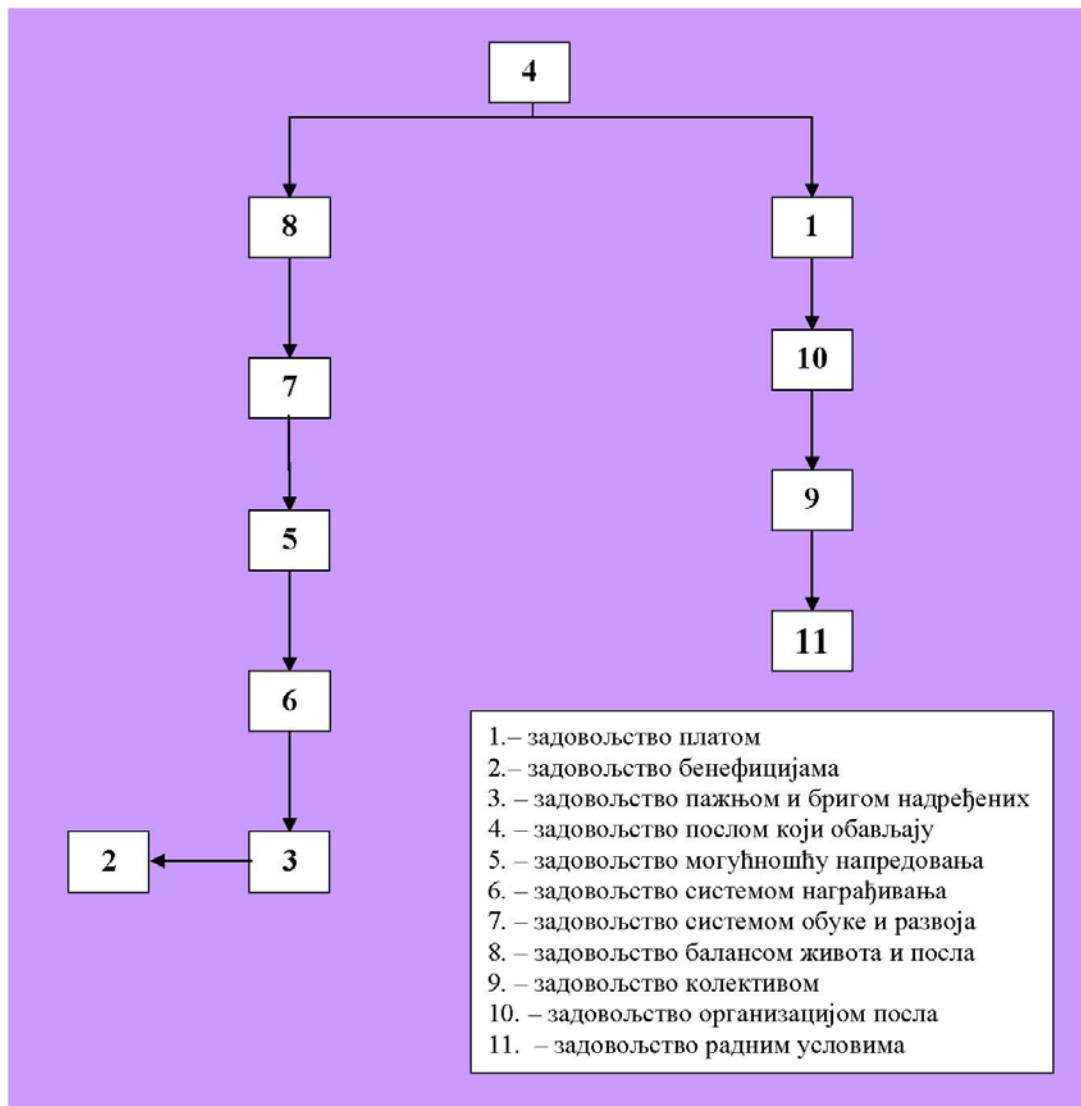
Табела 15. *Анализа парова*

Paired Samples Test									
		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	1 : 4	,200	,816	,163	-,137	,537	1,225	24	,000
Pair 2	8 : 4	,320	,945	,189	-,070	,710	1,693	24	,000
Pair 3	10 : 1	,400	1,291	,258	-,133	,933	1,549	24	,006
Pair 4	9 : 10	-,480	1,122	,224	-,943	-,017	-2,138	24	,000
Pair 5	11 : 9	,080	1,187	,237	-,410	,570	,337	24	,001
Pair 6	7 : 8	,160	1,068	,214	-,281	,601	,749	24	,000
Pair 7	5 : 7	,360	1,287	,257	-,171	,891	1,398	24	,006
Pair 8	6 : 5	,160	,898	,180	-,211	,531	,891	24	,000
Pair 9	3 : 6	-,640	1,221	,244	-1,144	-,136	-2,622	24	,001
Pair 10	2 : 3	,200	1,683	,337	-,495	,895	,594	24	,292

У оквиру Paired Differences колоне урађена је стандардна статистичка калкулација, али овога пута за парове питања а не за појединачна питања, о чему је било речи раније. За одређивање хијерархије појединих парова изузетно је важна колона Sig., где је потребно да величина ове вредности буде већа од 0,05 како не би било значајне хијерархијске разлике између питања која се тестирају у оквиру једног пара. Уколико је вредност Sig. мања од 0,05, то значи да је прво питање у разматраном пару на знатно вишем хијерархијском нивоу у односу на друго питање. Из Табеле се јасно уочава да је Sig. већа код пара 10, што значи да су та питања из парова на истом хијерархијском нивоу.

На основу свих претходно урађених анализа и добијених резултата, може се формирати коначни модел за разматрање организације, који је приказан на Слици 17.

Анализирајући модел, задовољство послом који се обавља (4) је у вези са задовољством платом (1). Највећи утицај на задовољство платом има задовољство организацијом посла (10), које је у директној функцији са задовољством колективом (9) а које је у директној вези са задовољством радним условима (11)



Слика 17. Коначни модел

Извор: *Властити извор*

Према приказаном моделу, задовољство послом који се обавља (4) је такође у вези са задовољством балансом живота и посла (8) које је у функцији са задовољством системом обуке и развоја (7) а која је у тесној вези (налази се на истом хијерархијском нивоу) са задовољством могућношћу напредовања (5).

Задовољство могућношћу напредовања (5) је у функцији од задовољства системом награђивања (6) које је у директној функцији са задовољством пажњом и бригом надређених (3) а које се налази на истом хијерархијском нивоу са задовољством бенефицијама (2).

2.37. Подстицаји

Даљи процес истраживња је настављен обрадом података прикупљених упитником који се налази у оквиру 38. питања Скале.

Улога овог упитника је била у томе да се испитају подстицаји за рад анкетирање групе, изврши њихово рангирање, одреде корелационе везе и формира коначан модел хијерархије подстицаја за рад, а да се на основу свега наведеног одреди смер активности ХРМ-а организације, а у циљу повећања продуктивности и профита кроз повећано задовољство радника.

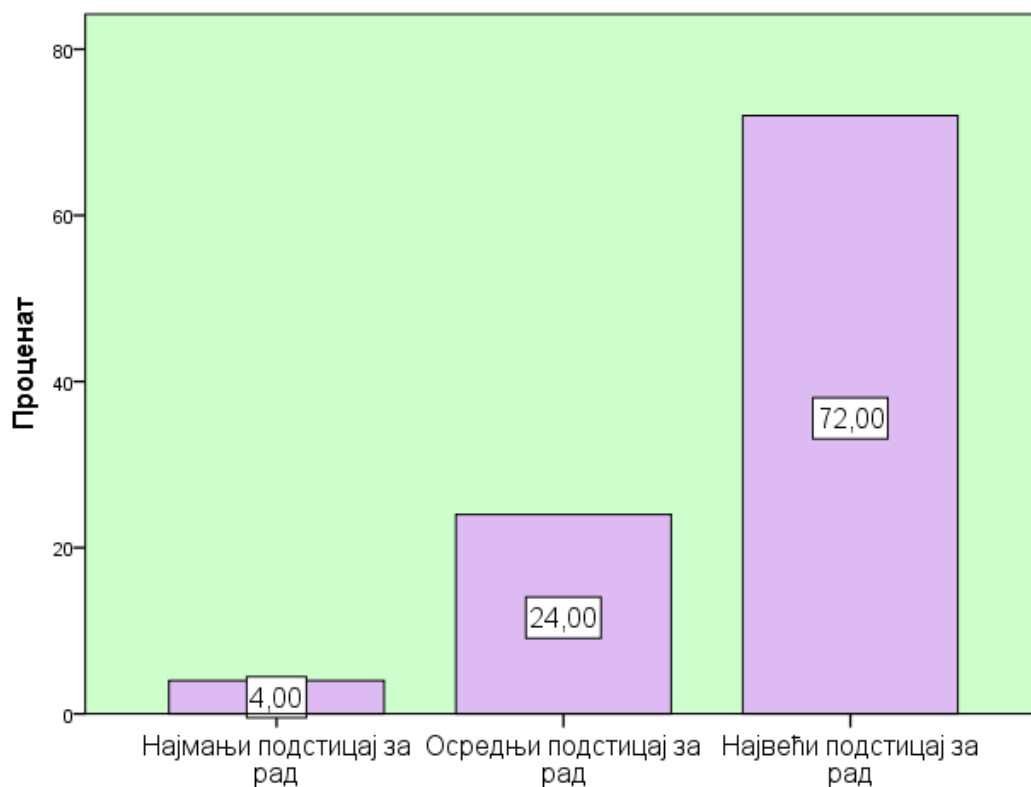
На основу прорачуна фреквенци, добијени резултати, представљени у Табели 16 потврђују да је расподела случајне променљиве код сваког питања нормална – Гаусова расподела, те се самим тим подаци могу користити као релевантни за даљу анализу.

Табела 16. Прорачун фреквенци

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Да се повећају зараде и праведније расподељује доходак	25	0	3	67	2,68	,557	,310
Да се направе бољи програми социјалне заштите	25	0	3	17	,68	1,145	1,310
Да се побољшају програми социјалне заштите	25	0	3	18	,72	,980	,960
Да се побољшају међуљудски односи	25	0	3	9	,36	,810	,657
Да организација показује више поштовања према резултатима рада својих радника	25	0	3	24	,96	,978	,957
Да се уведу савремена технологија и модерна средства за рад	25	0	3	30	1,20	1,118	1,250
Да се радницима дају веће могућности за учешће у одлучивању	25	0	3	15	,60	,957	,917
Valid N (listwise)	25						

**2.37.1. Приказ добијених резултата за 38. питање из Скале
„да се повећају зараде и праведније расподељује доходак”**

Као што се из Графикана 126 може видети, повећање зараде би за 72,00% испитаника био највећи подстицај за рад. Повећање зараде би за 24,00% испитаника био осредњи подстицај за рад, док би за 4,00% испитаника био мали подстицај за рад.

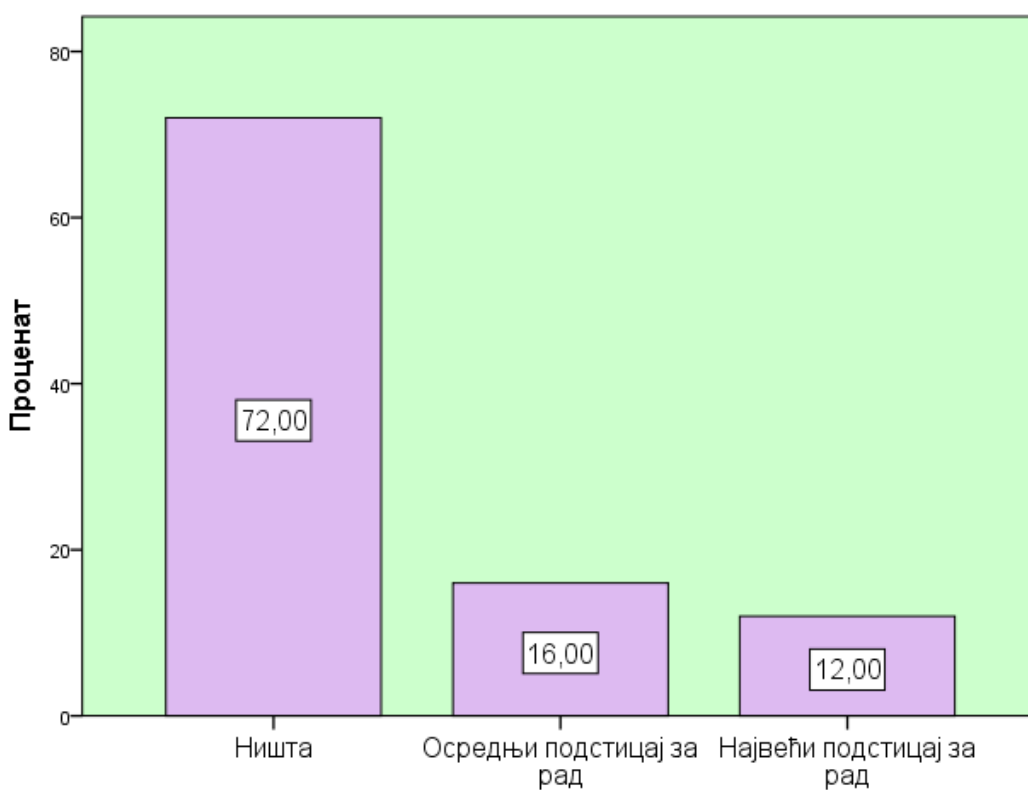


Графикон 126. Повећање зарада и праведнија расподела дохотка

2.37.2. Приказ добијених резултата за питање 2

„да се направе бољи програми социјалне заштите“

Анализом графикана, евидентно је да увођење бољих програма социјалне заштите би за само 12,00% испитаника био највећи подстицај за рад. Увођење бољих програма социјалне заштите би за 16,00% испитаника био осредњи подстицај за рад, док би за 72,00% испитаника не би представљао никакав подстицај за рад (Графикон 127).

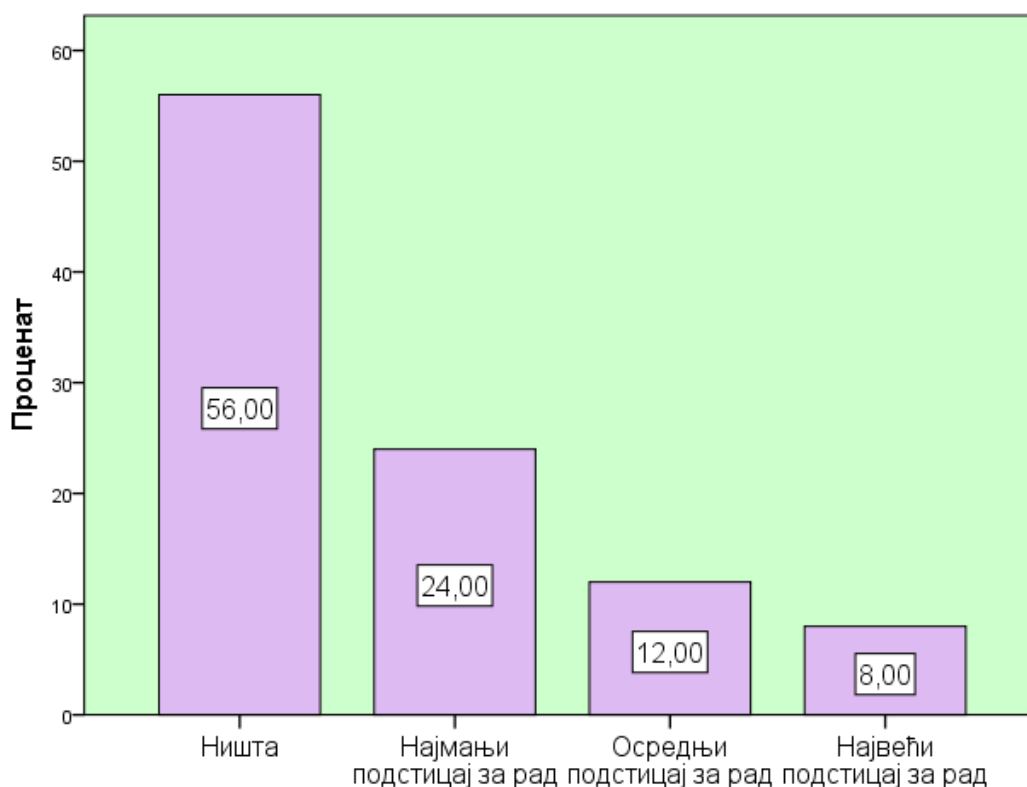


Графикон 127. Бољи програми социјалне заштите

2.37.3. Приказ добијених резултата за питање 3

„да се побољшају постојећи програми социјалне заштите запослених“

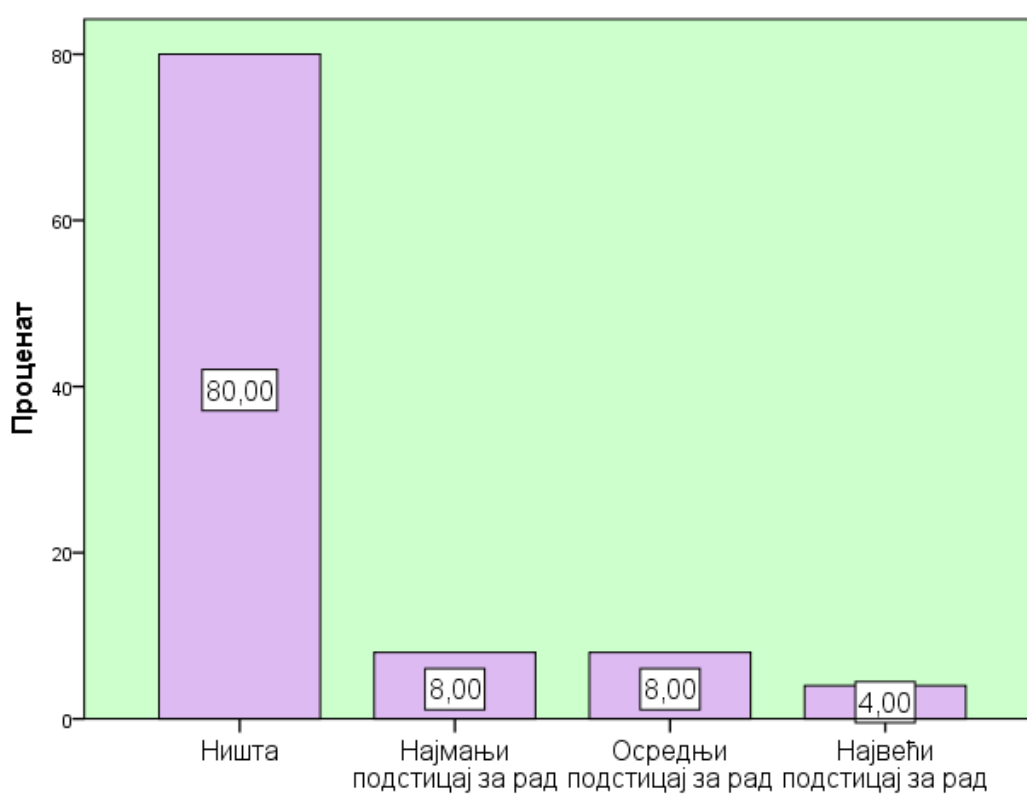
Из Графикана 128 може се видети да побољшање постојећих програма социјалне заштите би за само 8,00% испитаника био највећи подстицај за рад. Побољшање постојећих програма социјалне заштите би за 12,00% испитаника био осредњи подстицај за рад, док би за 24,00% испитаника био мали подстицај за рад, а за највећи број испитаника, њих 56,00% не би представљао никакав подстицај за рад.



Графикон 128. *Побољшање постојећих програма социјалне заштите*

2.37.4. Приказ добијених резултата за питање 4 „да се побољшају међуљудски односи“

На основу добијених резултата, представљених у Графикону 129, уочавамо да побољшање међуљудских односа код 80,00% испитаника не би имали никакав подстицај за рад. Код 8,00% испитаника би имали веома мали подстицај за рад, док би побољшање међуљудских односа код 8,00% испитаника имало осредњи подстицај за рад. Највећи подстицај за рад би побољшање међуљудских односа имало код свега 4,00% испитаника.

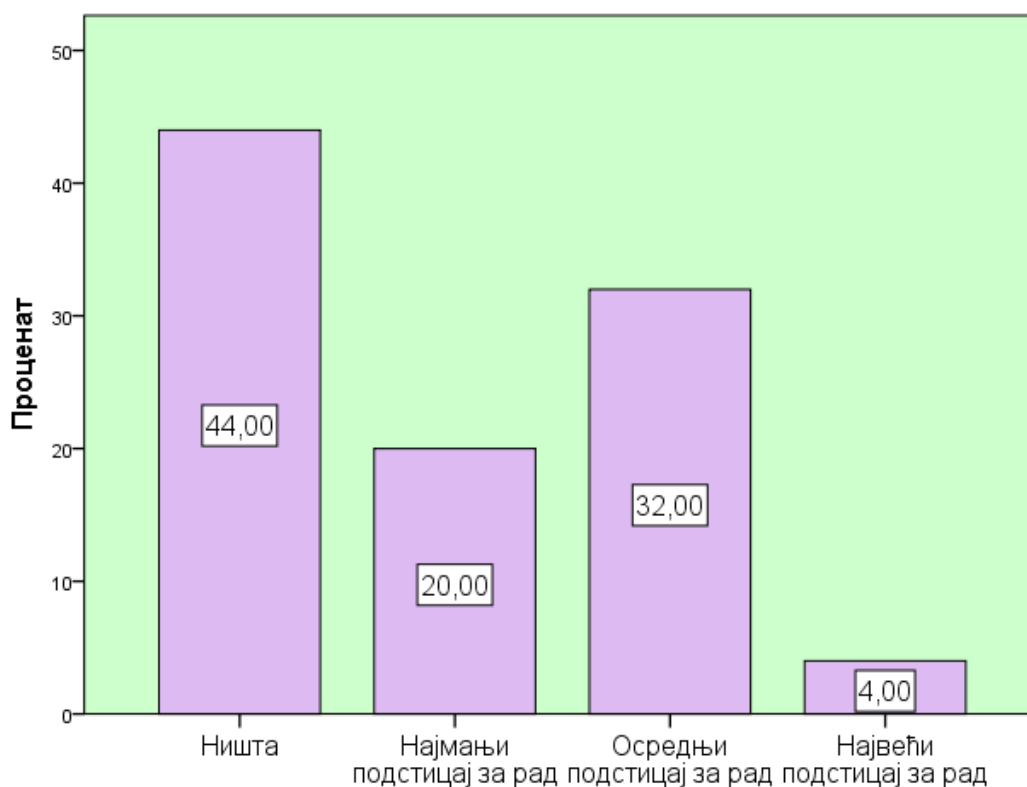


Графикон 129. Побољшање међуљудских односа

2.37.5. Приказ добијених резултата за питање 5

„да организација показује више поштовања према резултатима рада запослених“

У случају када би организација показивала више поштовања према резултатима својих упошљеника, добили смо следеће одговоре: за 44,00% испитаника не би имало никаквог утицаја, а за 20,00% испитаника би имало веома мали утицај. Када би организација показивала више поштовања према резултатима рада својих упошљеника, то би за 32,00% испитаника имало осредњи утицај, док би за најмањи број упошљеника, њих 4,00%, имало највећи подстицај за рад (Графикон 130).

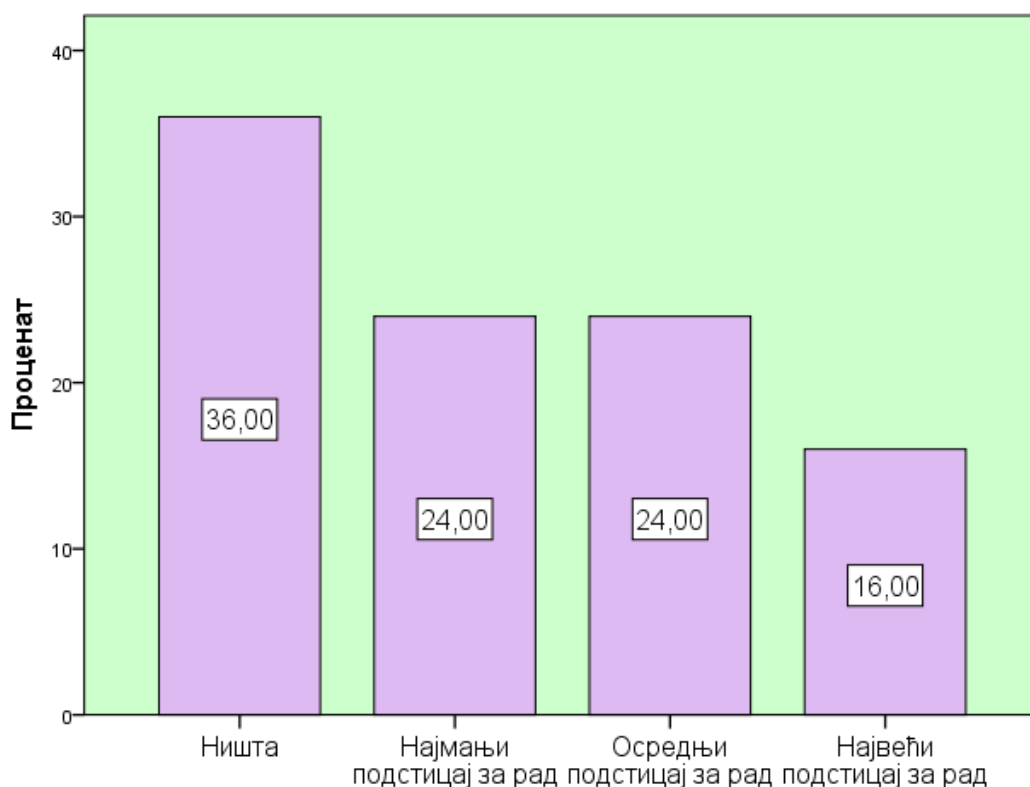


Графикон 130. Више поштовања према резултатима рада запослених

2.37.6. Приказ добијених резултата за питање 6

„да се уведу савременија технологија и модерна средства за рад“

Увођење савременије технологије и модерних средстава за рад би, како се види из Графикана 131 за 16,00% испитаника имало највећи подстицај за рад, док би за 24,00% испитаника имало осредњи подстицај за рад. Веома мали подстицај за рад би имало за 24,00% испитаника, а за 36,00% испитаника не би имало никаквог подстицаја за рад.

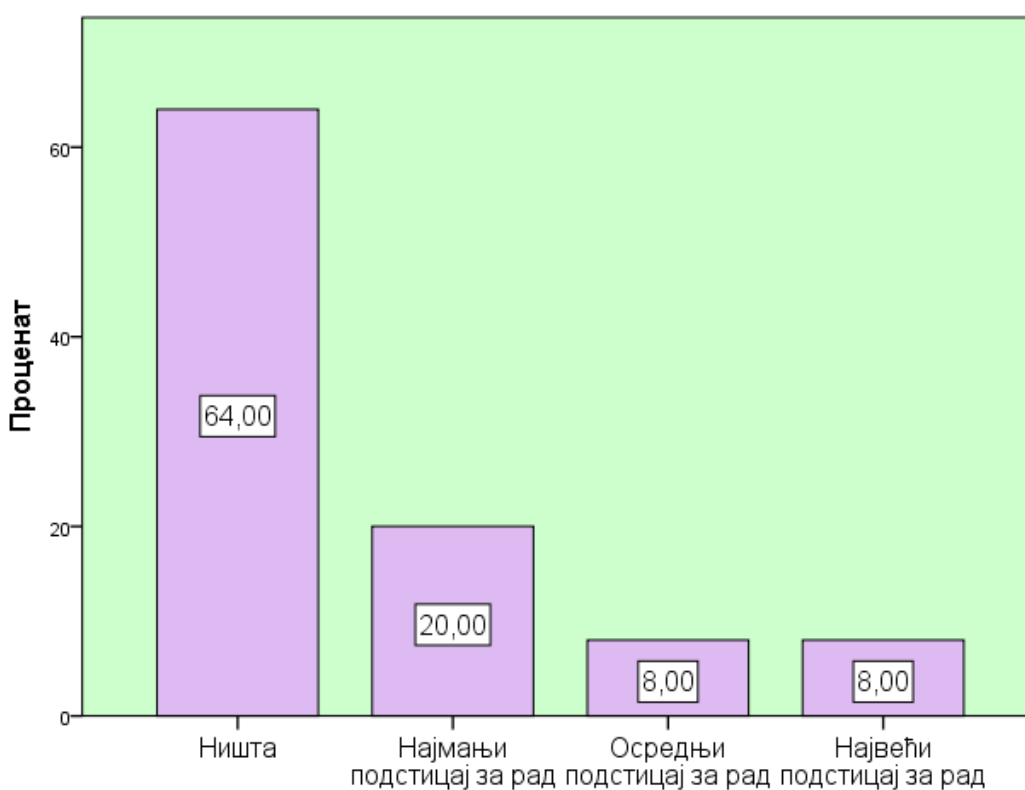


Графикон 131. Увођење савременијих технологија и модернијих средстава за рад

2.37.7. Приказ добијених резултата за питање 7

„да се радницима дају веће могућности за учешће у одлучивању“

На основу обрађених резултата, презентованих Графикону 132, уочавамо да повећање учешћа запослених у одлучивању за највећу групу испитаника (64,00%) не представља никакав подстицај за рад. Веома мали подстицај за рад имало би за 20,00% испитаника, осредњи подстицај за рад би био за 8,00% испитаника, док би повећање учешћа запослених у одлучивању за 8,00% испитаника представљао највећи подстицај за рад.



Графикон 132. *Веће могућности за учешће у одлучивању*

2.37.8. Корелационе везе и модел хијерархије подстицаја

Коришћењем програмског пакета за статистичку анализу података SPSS for Windows ver. 19.0, приступило се одређивању корелације између појединих одговора из разматраног упитника. Добијени корелациони коефицијенти између свих варијанси упитника, приказани су у Табели 17.

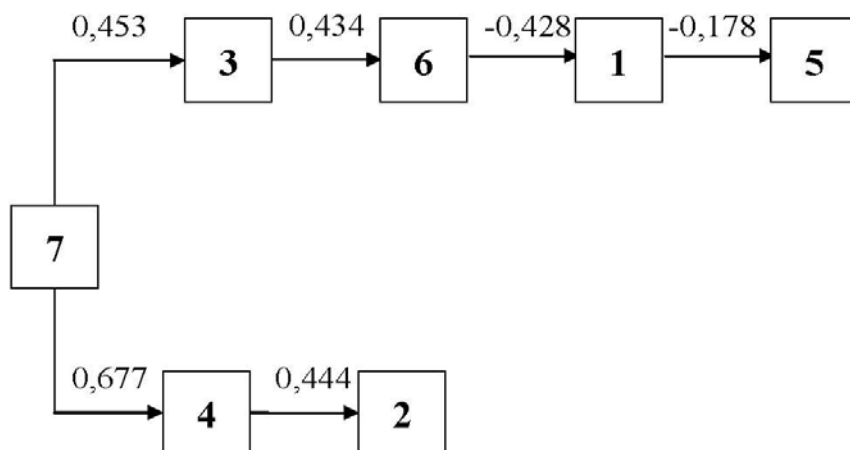
Табела 17. Коефицијенти корелације између свих одговора

		VAR 001	VAR 002	VAR 003	VAR 004	VAR 005	VAR 006	VAR 007
VAR 001 да се повећају зараде и праведније расподељује доходак	Pearson Корелација	1						
	Sig. (2-tailed)							
	N	25						
VAR 002 да се направе бољи програми социјалне заштите	Pearson Корелација	-,364	1					
	Sig. (2-tailed)	,074						
	N	25	25					
VAR 003 да се побољшају програми социјалне заштите	Pearson Корелација	-,324	,325	1				
	Sig. (2-tailed)	,114	,112					
	N	25	25	25				
VAR 004 да се побољшају међуљудски односи	Pearson Корелација	-,196	,444*	,447*	1			
	Sig. (2-tailed)	,348	,026	,025				
	N	25	25	25	25			
VAR 005 да организација показује више поштовања према результатима рада својих радника	Pearson Корелација	-,178	,137	-,273	,019	1		
	Sig. (2-tailed)	,396	,514	,187	,928			
	N	25	25	25	25	25		
VAR 006 да се уведу савремени-ја технологија и мо-дерна средства за рад	Pearson Корелација	-,428*	,052	,434*	,377	-,183	1	
	Sig. (2-tailed)	,033	,805	,030	,063	,382		
	N	25	25	25	25	25	25	
VAR 007 да се радницима дају веће могућности за учешће у одлучивању	Pearson Корелација	-,250	,449*	,453*	,677**	,205	,234	1
	Sig. (2-tailed)	,228	,024	,023	,000	,326	,261	
	N	25	25	25	25	25	25	25
** Корелација је значајна на нивоу 0,01 (2-tailed).								
* Корелација је значајна на нивоу 0,05 (2-tailed).								

Корелациони коефицијенти указују на јачину везе између постављених питања.

Поред јачине везе, корелациони коефицијенти су основа за даље испитивање хијерархије значаја појединих парова питања.

На основу вредности корелационих коефицијената одређујемо следећи модел међузависности питања, који је представљен на Слици 18.

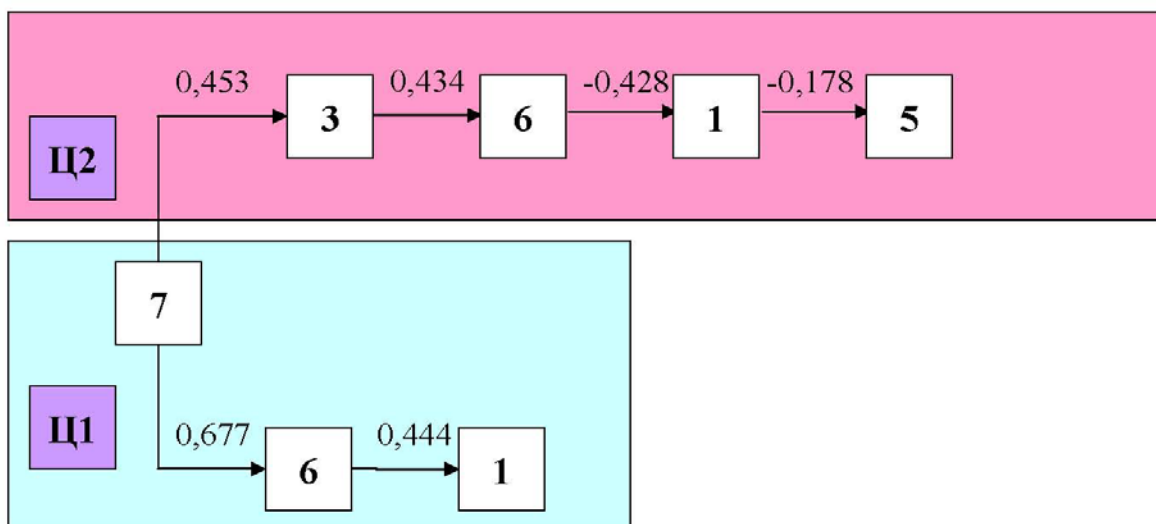


Слика 18. Полазни модел међузависности анкетних питања, формиран на основу корелационих коефицијената из Табеле 17

Извор: Властити извор

На самом моделу дате су вредности корелационих коефицијената између појединих питања, при чему још увек нису узети у обзир хијерархијски односи међу њима.

Запажа се да су се одређена питања издвојила као засебне групације, односно, формиран су кластери појединих група питања (Слика 19), означени као кластер Ц 1 и кластер Ц 2.



Слика 19. Издвојене групе питања у виду кластера Ц1 и Ц2

Извор: Властити извор

На основу корелационих коефицијената из Табеле 17 као и модела приказаних на Слици 18 и Слици 19, могуће је формирати следеће хипотезе, поређане према величини међусобног корелационог коефицијента (Табела 18).

Табела 18. Хипотезе формиране на основу међусобних корелационих коефицијената

Број	Пар	Хипотеза
X1	4 : 7	Побољшање међуљудских односа позитивно је повезана жељом радника за већим учешћем у одлучивању
X2	2 : 4	Жеља радника за новим програмима заштите је позитивно повезано са жељом радника за побољшањем међуљудских односа
X3	3 : 7	Жеља радника да се побољшају постојећи програми социјане заштите позитивно је повезана жељом радника за већим учешћем у одлучивању
X4	6 : 3	Жеља радника за увођењем савременије технологије позитивно је повезана са жељом за побољшањем постојећих програма заштите
X5	1 : 6	Повећање зарада позитивно је повезано са жељом за увођењем савременије технологије и модернијих средстава за рад
X6	5 : 1	Жеља да организација показује више поштовања према резултатима рада својих радника позитивно је повезано са жељом радника за повећањем зарада

Да би се формирао коначни модел разматране организације, потребно је за питања која имају најјачу корелацију (приказано у Табели 18), кроз хипотезе Х1 – Х6, урадити анализу преко Paired samples Т теста.

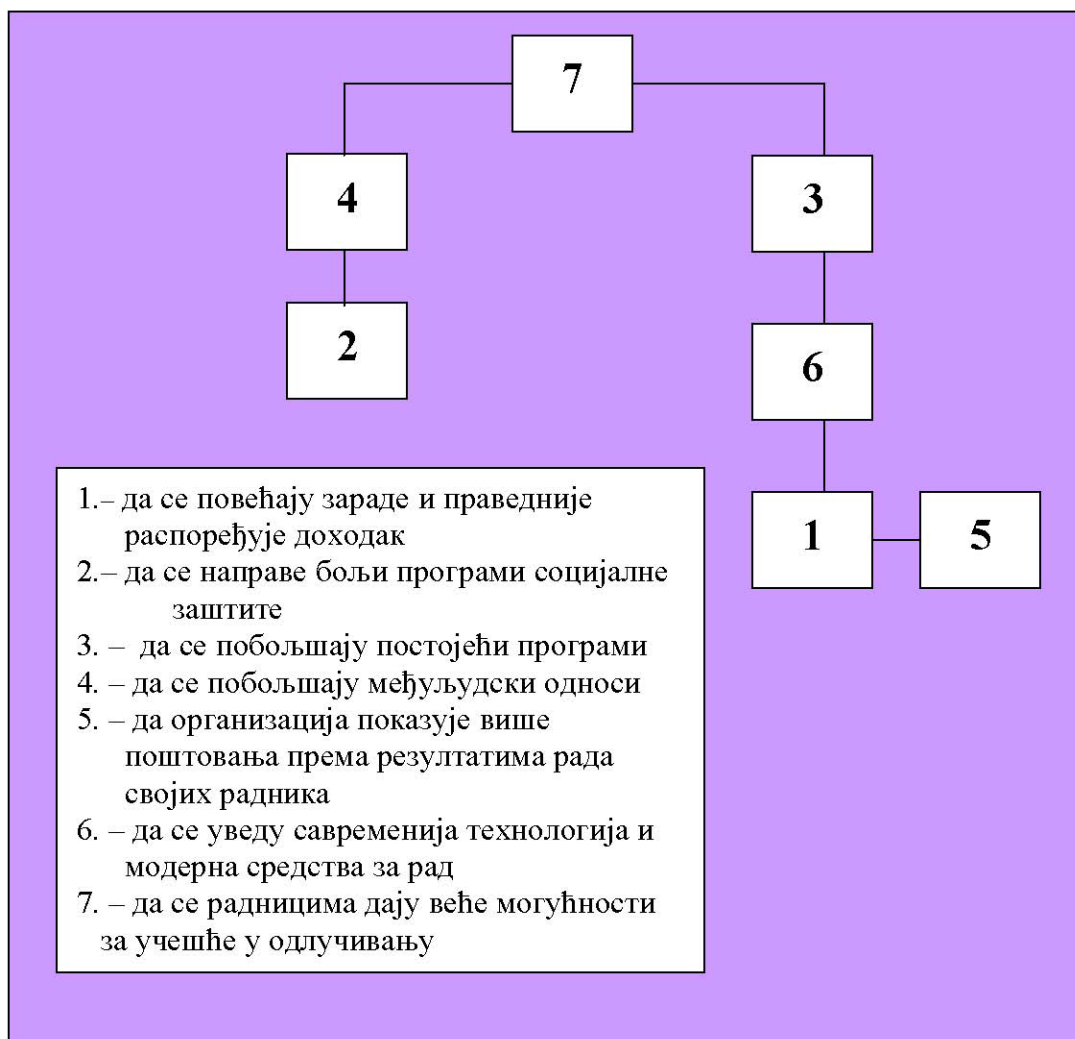
Табела 19. Анализа парова питања из Табеле 18 коришћењем Paired sample Т теста

Paired Samples Test									
		Paired Differences					t	df	Sig.
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	4 : 7	-,240	,723	,145	-,539	,059	-1,659	24	,000
Pair 2	2 : 4	,320	1,069	,214	-,121	,761	1,496	24	,026
Pair 3	3 : 7	,120	1,013	,203	-,298	,538	,592	24	,023
Pair 4	6 : 3	,480	1,122	,224	,017	,943	2,138	24	,030
Pair 5	1 : 6	1,480	1,447	,289	,883	2,077	5,115	24	,033
Pair 6	5 : 1	-1,720	1,208	,242	-2,219	-1,221	-7,117	24	,396

И овде су од значаја колона Т и колона Sig. Потребно је да вредност Sig. буде већа од 0,05 како не би било значајне разлике између питања која се тестирају у оквиру једног пара. Уколико је вредност мања од 0,05, то значи да је прво питање у разматраном пару на знатно вишем хијерархијском нивоу у односу на друго питање.

На основу добијених резултата може се формирати коначни модел за разматрање колективног става организације по питањима датим у упитнику приказаном на Слици 20.

На основу овог модела (Слика 20), као и анализом кластера Ц1 и Ц2 приказаних на Слици 19, уочава се да жеља за већим учешћем у одлучивању (7) директно условљена жељом за побољшањем међуљудских односа (4), која је у функцији увођења нових програма заштите (2).



Слика 20. Коначан модел хијерархије питања из питања бр.38 Скале, добијен анализом одговора разматране популације

Извор: Власти извор

Такође се уочава да је жеља за већим учешћем у одлучивању (7) узрокована жељом за побољшањем постојећих програма заштите (3) која је у директној вези са жељом радника за увођењем савременијих технологија и модернизацијом средстава за рад (6).

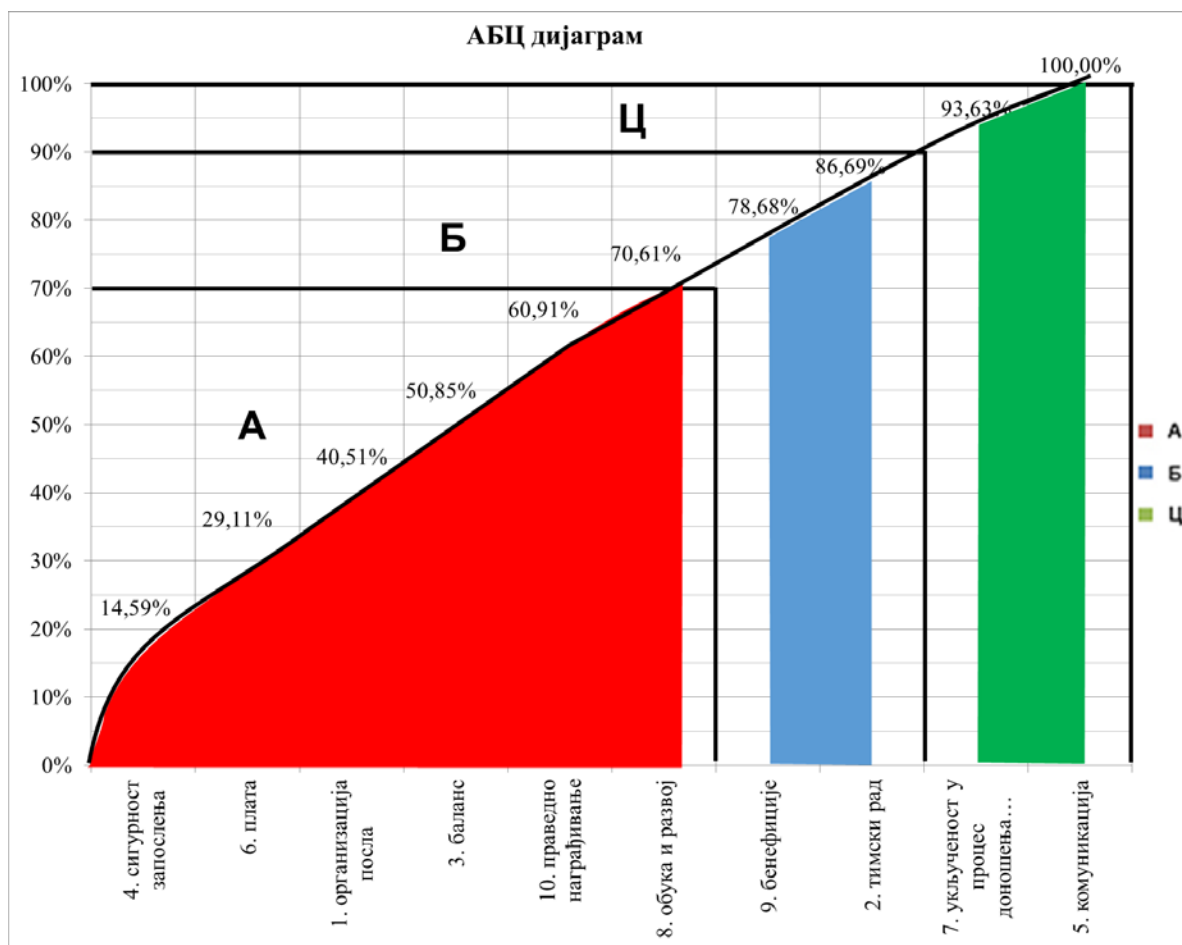
Жеља за повећањем зарада и жеља за праведнијом расподелом дохотка (1) је у тесној вези и налази се на истом хијерархијском нивоу са жељом радника да организација показује више поштовања према резултатима њиховог рада (5).

2.38. Мотивација

На основу резултата прикупљених на основу обрађених одговора 38. питања Скале, који је за циљ имао рангирање фактора мотивације од стране радника, приступило се њиховој обради коришћењем АБЦ дијаграма.

Табела 20. Приказ резултата на основу података прикупљених упитником

Ред. бр. питања	Поређани по рангу	Фреквенција	Процент	Кумулативни процент	ГРУПА
1 Организација посла	4. Сигурност запослења	206	14,59%	14,59%	А
2 Тимски рад	6. Плата	205	14,52%	29,11%	А
3 Баланс	1. Организација посла	161	11,40%	40,51%	А
4 Сигурност запослења	3. Баланс	146	10,34%	50,85%	А
5 Комуникација	10. Праведно награђивање	142	10,06%	60,91%	А
6 Плата	8. Обука и развој	137	9,70%	70,61%	В
7 Укљученост у процес доношења одлука	9. Бенефиције	114	8,07%	78,68%	В
8 Обука и развој	2. Тимски рад	113	8,00%	86,69%	В
9 Бенефиције	7. Укљученост у процес доношења одлука	98	6,94%	93,63%	С
10 Праведно награђивање	5. Комуникација	90	6,37%	100,00%	С
		1412			



Слика 21. Графички приказани резултати, добијени коришћењем упитника

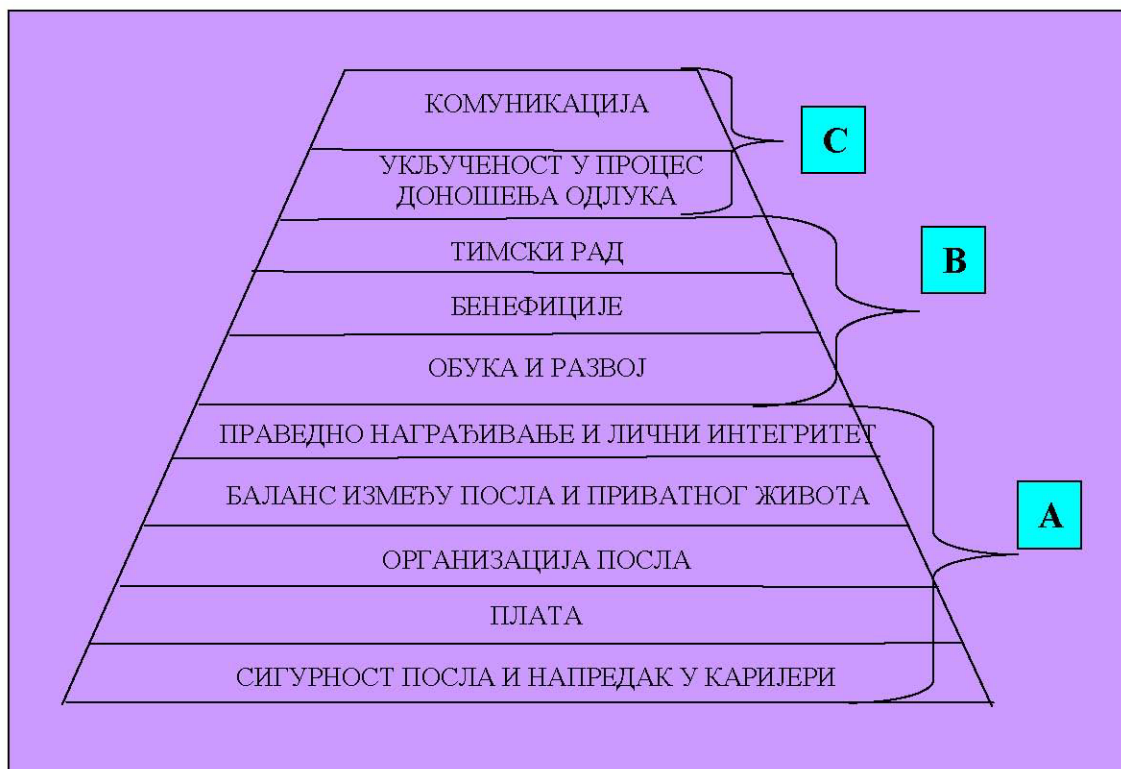
Извор: *Властити извор*

Из АБЦ дијаграма (Слика 21) јасно се види који фактори су на испитанике имали највећи утицај.

Питања која су се наша у квадрату А имају највећи утицај на запослене, те им ХРМ треба посветити највећу пажњу.

Питања из квадрата Б су значајна, али се њима треба бавити када се већ исцрпу питања из квадрата А, или, уколико је немогуће задовољити све услове квадрата А, треба прибећи миксовању квадрата А и квадрата Б, а циљу рационализације трошкова, док се квадратом Ц не треба посебно бавити на самом почетку, јер изискује велике трошкове и напор, а резулти су готово мизерни.

На основу резултата добијених анализом питања из упитника, уз помоћ АБЦ дијаграма, приказаних у Табели 20 и Слици 21, а по узору на Масловљеву теорију хијерархије потреба, која је и била полазна основа при изради овог рада, формиран је следећи модел, приказан на Слици 22.



Слика 22. *Пирамида значаја задовољства*

Извор: *Властићи извор*

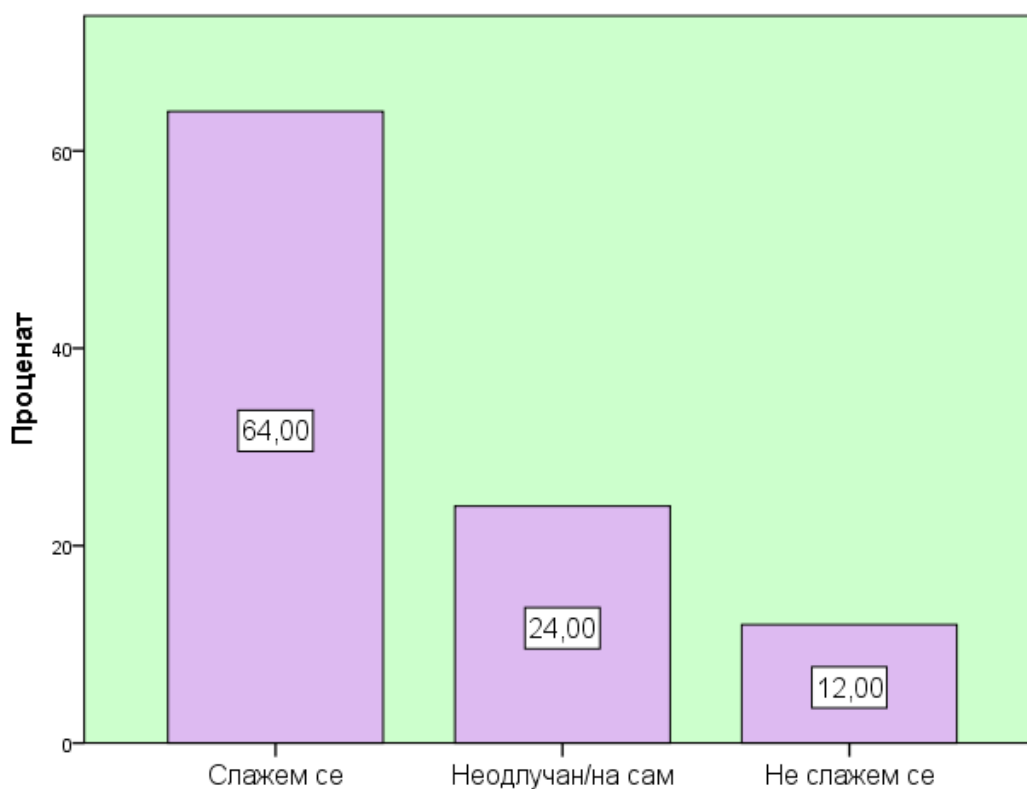
На основу *Пирамиде значаја задовољства* (Слика 22) добијене на основу прикупљених одговора анкетиране популације и њиховом детаљном обрадом, могуће је извући јасне закључке о томе у ком смеру се активности ХРМ-а организације требају даље одвијати.

2.39. Размишљања запослених

У оквиру скале за мерење коју су упошљеници добили и одговарали на питања, у оквиру 40. питања су постављене одређене претпоставке, на која су упошљеници, сходно својим ставовима, размишљањима, искуству одговарали заокруживањем понуђених одговора.

2.39.1. Човек не може бити задовољан ако не да све од себе на послу

На основу добијених резултата, уочава се да већина упошљеника, 64,00%, подржава претпоставку, неодлучних је 24,00% упошљеника, док се са изнетом претпоставком не слаже свега 12,00% упошљеника (Графикон 133).

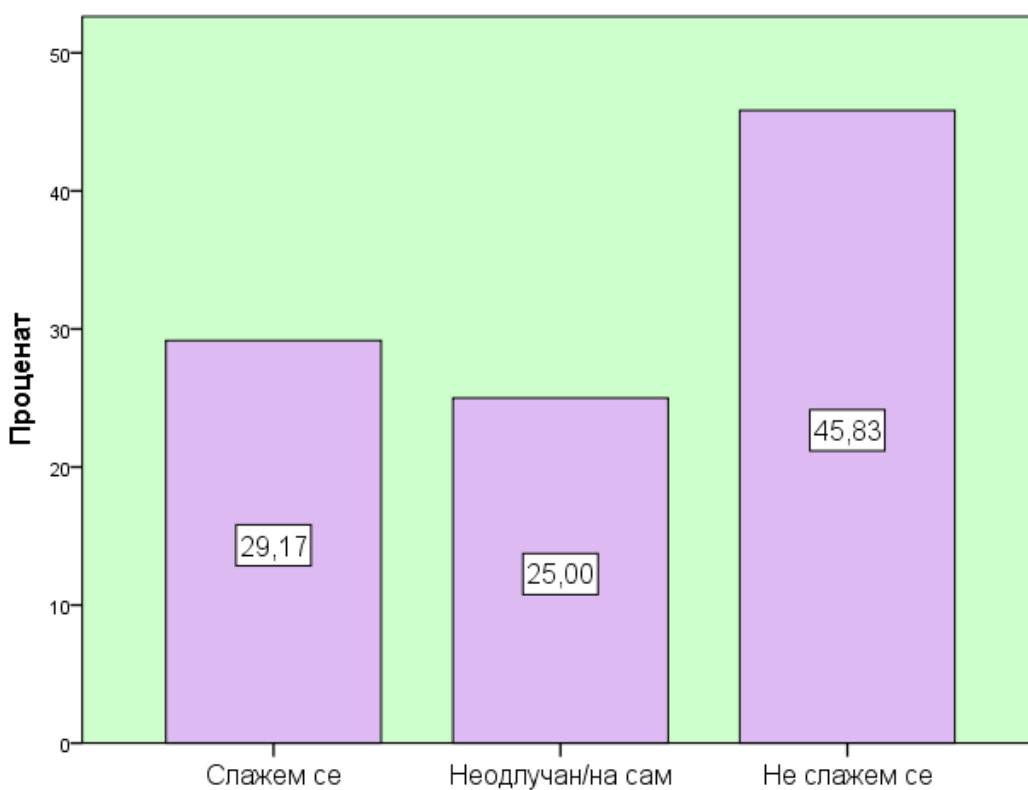


Графикон 133. Претпоставка

„Човек не може да буде задовољан ако не да све од себе на послу“

2.39.2. Не треба одвише запињати на послу, јер је енергија потребна и за друге ствари

На основу добијених одговора, уочава се подељеност мишљења по овој претпоставци. Наиме, 29,00% испитаника се слаже са изнетом претпоставком, 25,00% испитаника је неодлучно, док се са на основу добијених одговора, уочава да се са изнетом претпоставком не слаже 45,00% испитаника (Графикон 134).

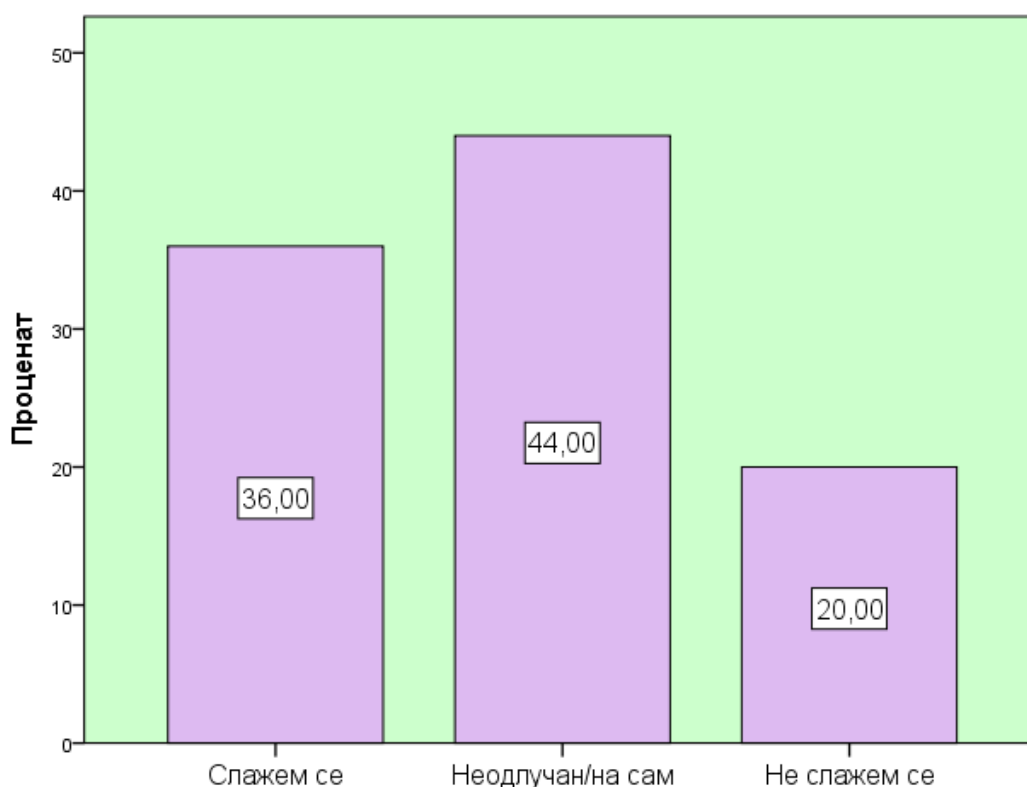


Графикон 134. Претпоставка

„Не треба одвише запињати на послу, јер је енергија потребна и за друге ствари“

2.39.3. Радник треба да се залаже на послу, чак и ако то њему самом не користи много

На основу добијених резултата уочава се подељеност мишљења по изнетој претпоставци обзром да се 36,00% испитаника слаже са изнетом претпоставком, неодлучних је 44,00%, док се 20,00% испитаника не слаже са изнетом претпоставком (Графикон 135).

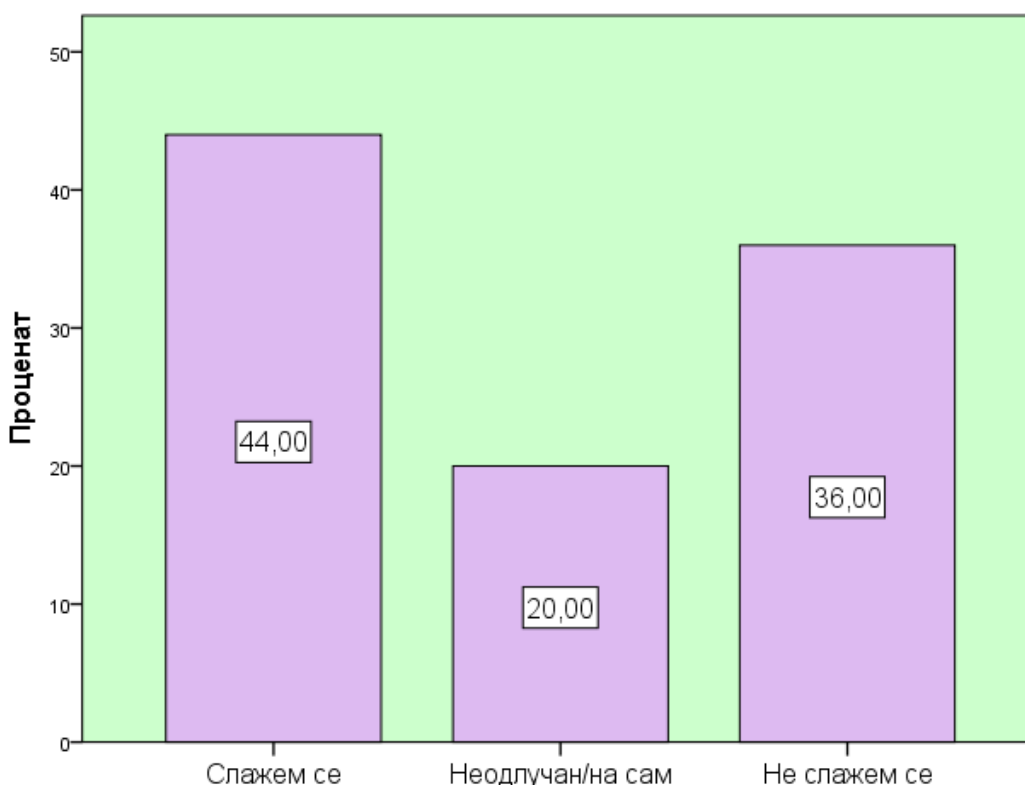


Графикон 135. Претпоставка

„Радник треба да се залаже на послу, чак и ако то њему самом не користи много“

2.39.4. Човека треба ценити по способностима и моралу, а никако према томе колико се труди на послу

И код ове претпоставке се уочава подељеност мишљења, што је показатељ да упошљеници немају јасан став шта је по њима исправно а шта не. Од укупног броја анкетираних, 44,00% испитаника се слаже са изнетом претпоставком, неодлучних је 20,00% испитаника, док се 36,00% испитаника не слаже са изнетом претпоставком (Графикон 136).

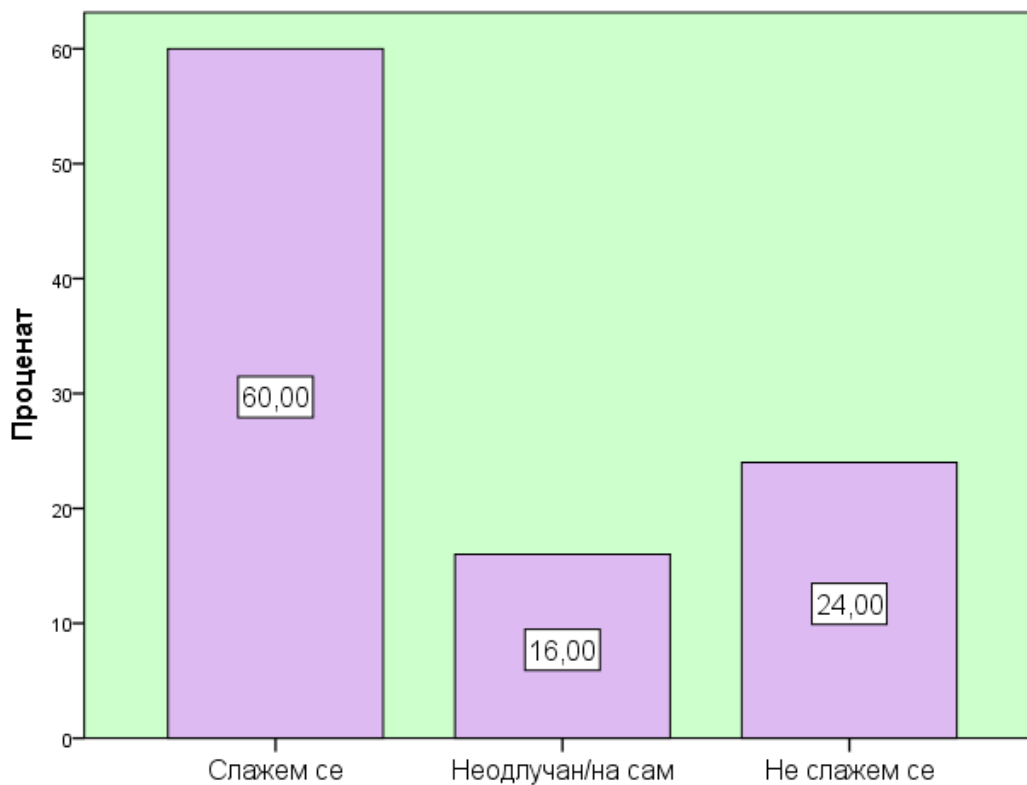


Графикон 136. Претпоставка

„Човека треба ценити по способностима и моралу, а никако према томе колико се труди на послу“

2.39.5. Човек треба да да све од себе на послу, чак и ако други радници из његове групе не раде довољно

На основу прикупљених података (Графикон 137) уочава се да се са постављеном претпоставком слаже 60,00% испитаника, 16,00% је неодлучно, док се са изнетом претпоставком не слаже 24,00%.

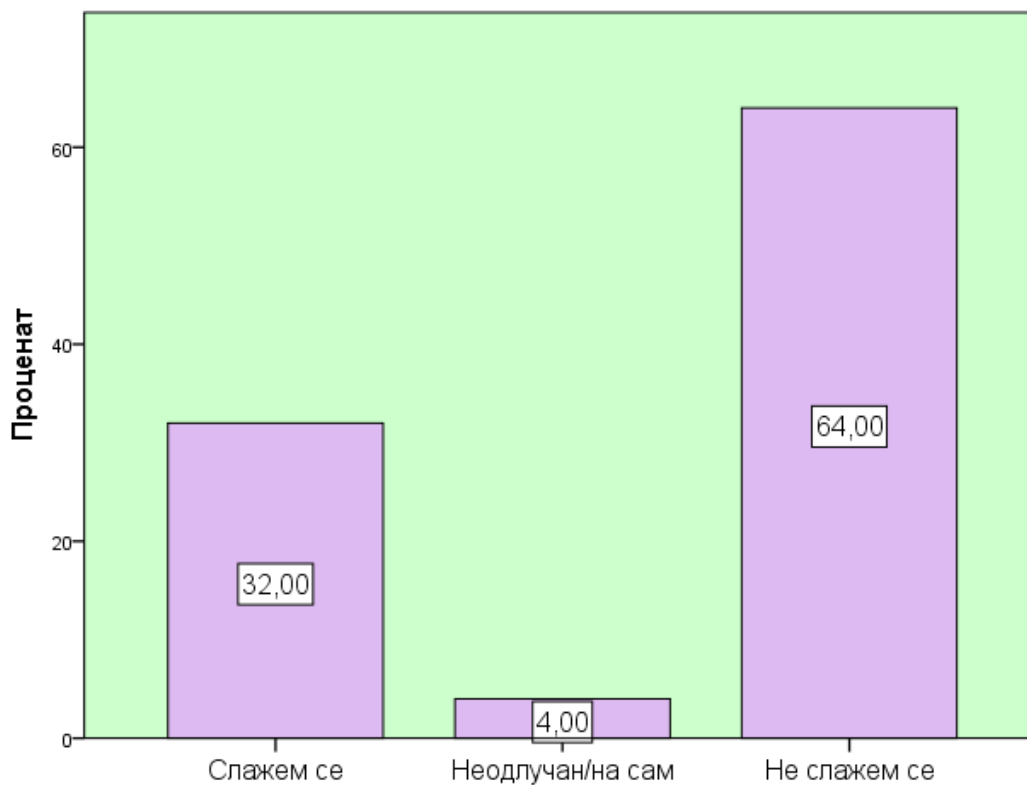


Графикон 137. Претпоставка

„Човек треба да да све од себе на послу, чак и ако други радници из његове групе не раде довољно“

2.39.6. Важније је имати добре односе са онима који оцењују ваш рад, него залагати се

Са изнетом претпоставком се слаже 32,00% испитаника, неодлучних је 4,00% испитаника док се са изнетом претпоставком уопште не слаже 64,00% испитаника (Графикон 138).

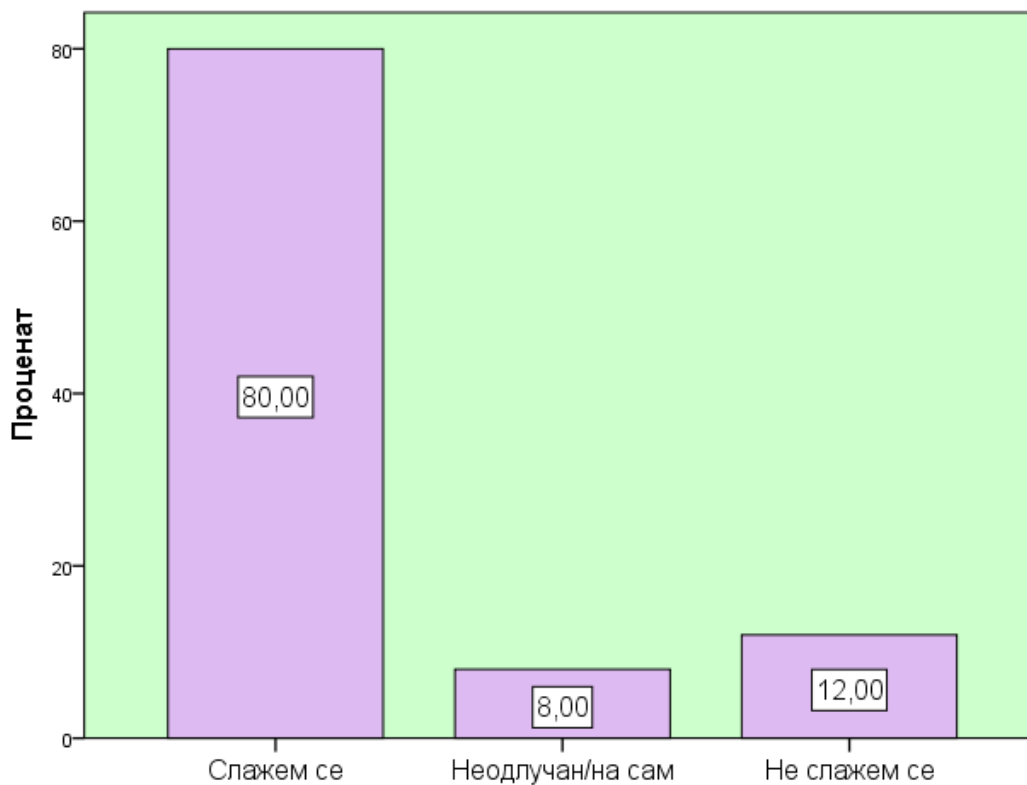


Графикон 138. Претпоставка

„Важније је имати добре односе са онима који оцењују ваш рад, него залагати се“

**2.39.7. Човек треба да се залаже на послу без обзира
да ли га други због тога цене или не**

Са изнетом претпоставком се у потпуности слаже 80,00% испитаника, неодлучних испитаника је 8,00%, док се са изнетом претпоставком не слаже 12,00% (Графикон 139).

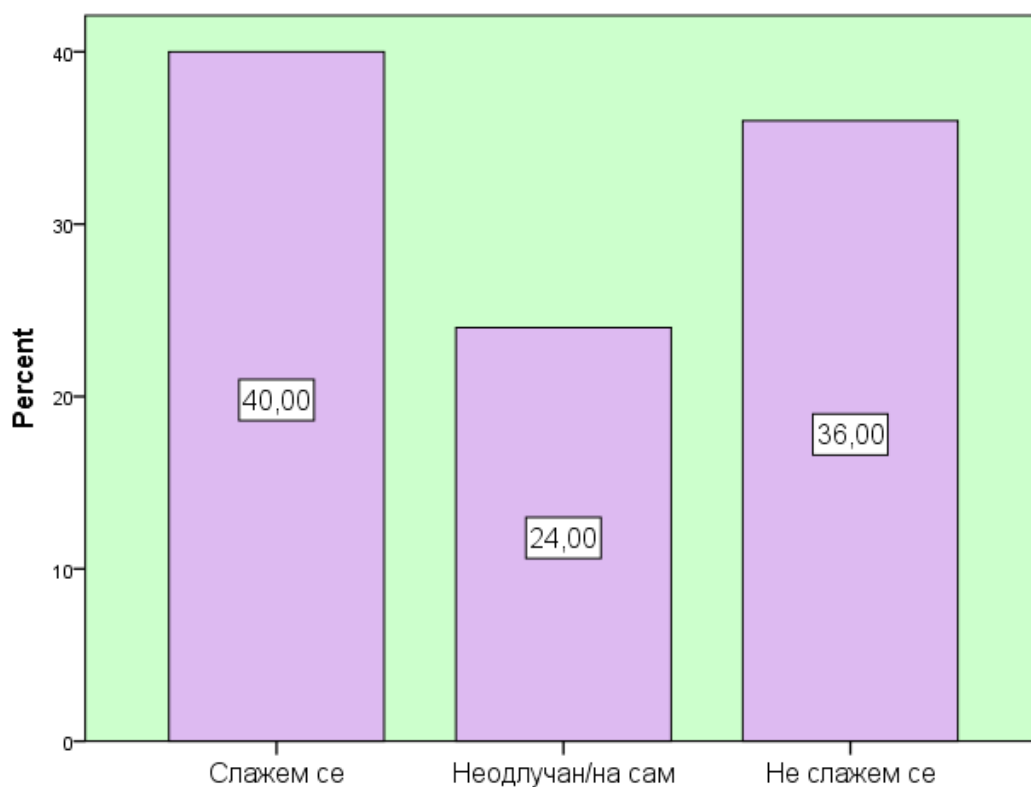


Графикон 139. Претпоставка

„Човек треба да се залаже на послу без обзира да ли га други због тога цене или не“

2.39.8. Није увек паметно запињати на послу

Са изнетом претпоставком се слаже 40,00% испитаника, 24,00% испитаника је неодлучно, док се са изнетом претпоставком не слаже такође 36,00% испитаника (Графикон 140).

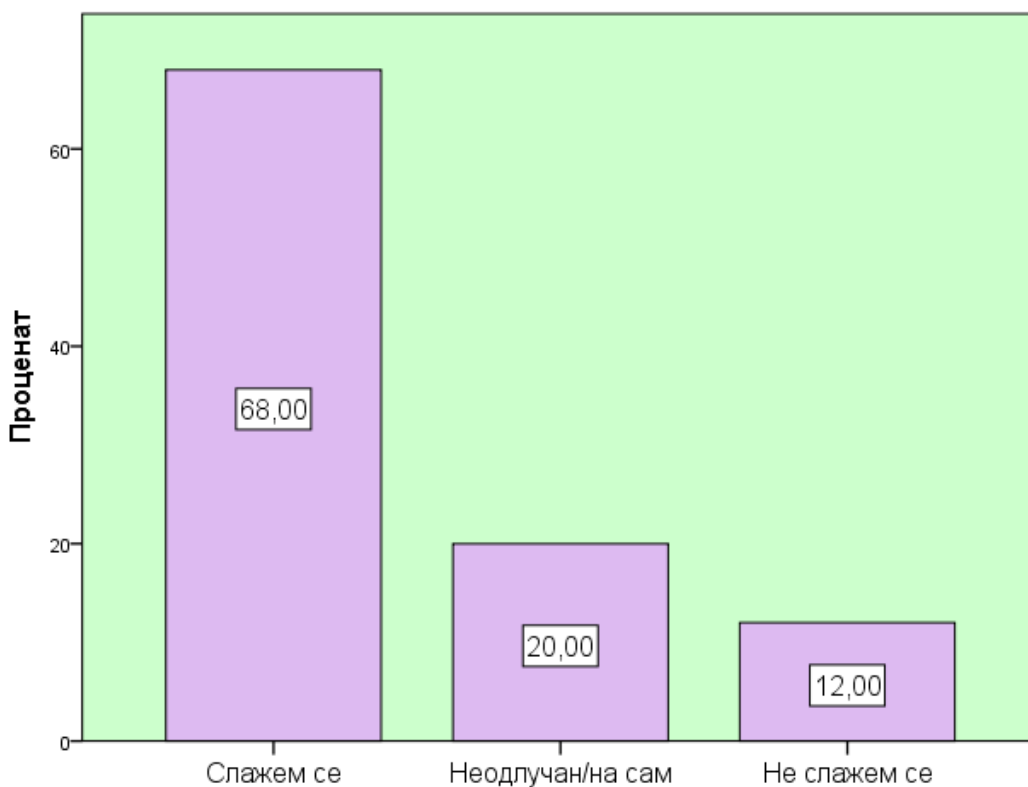


Графикон 140. Претпоставка

„Није увек паметно запињати на послу“

2.39.9. Човек увек боље прође ако се труди на послу, него ако се не труди

По изнетој претпоставци се може уочити блага подељеност мишљења. Наиме, 68,00% испитаника се слаже са изнетом претпоставком, 20,00% је неодлучно, док се 12,00% испитаника не слаже са изнетом претпоставком (Графикон 141).

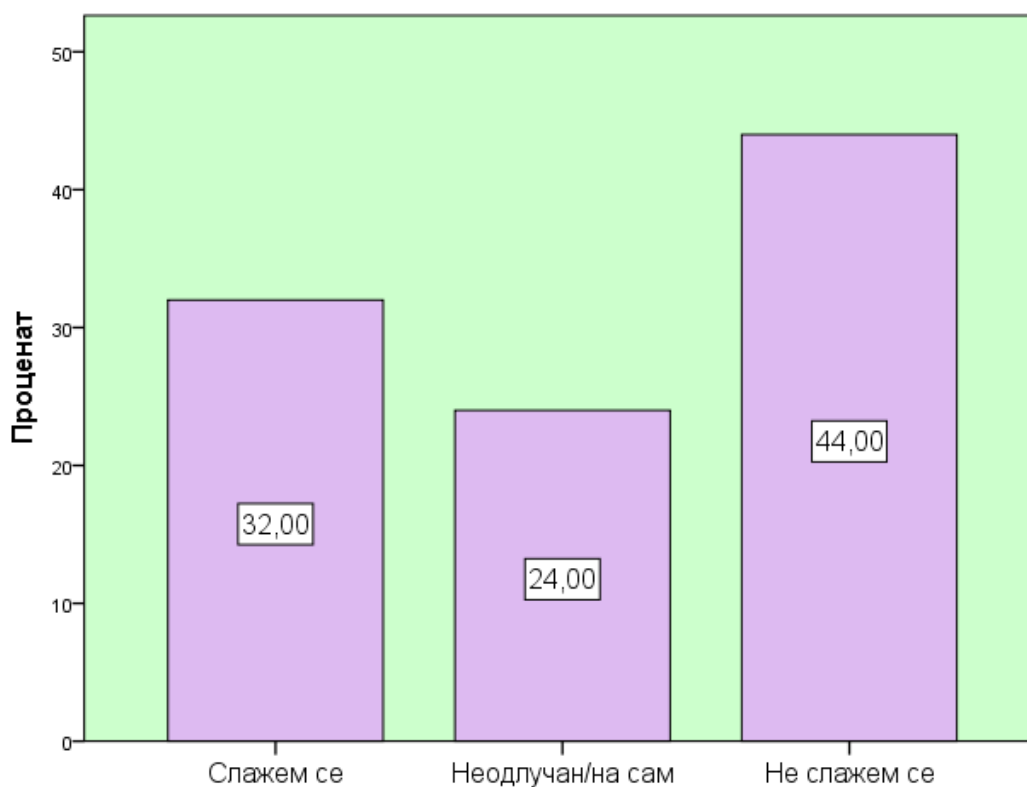


Графикон 141. Претпоставка

„Човек увек боље прође ако се труди на послу, него ако се не труди“

2.39.10. Залагао се на послу или не залагао, увек изађе на исто

Највећи проценат испитаника, њих 32,00% се слаже са изнетом претпоставком, неодлучних је 24,00%, док се са изнетом претпоставком не слаже 44,00% испитаника (Графикон 142).

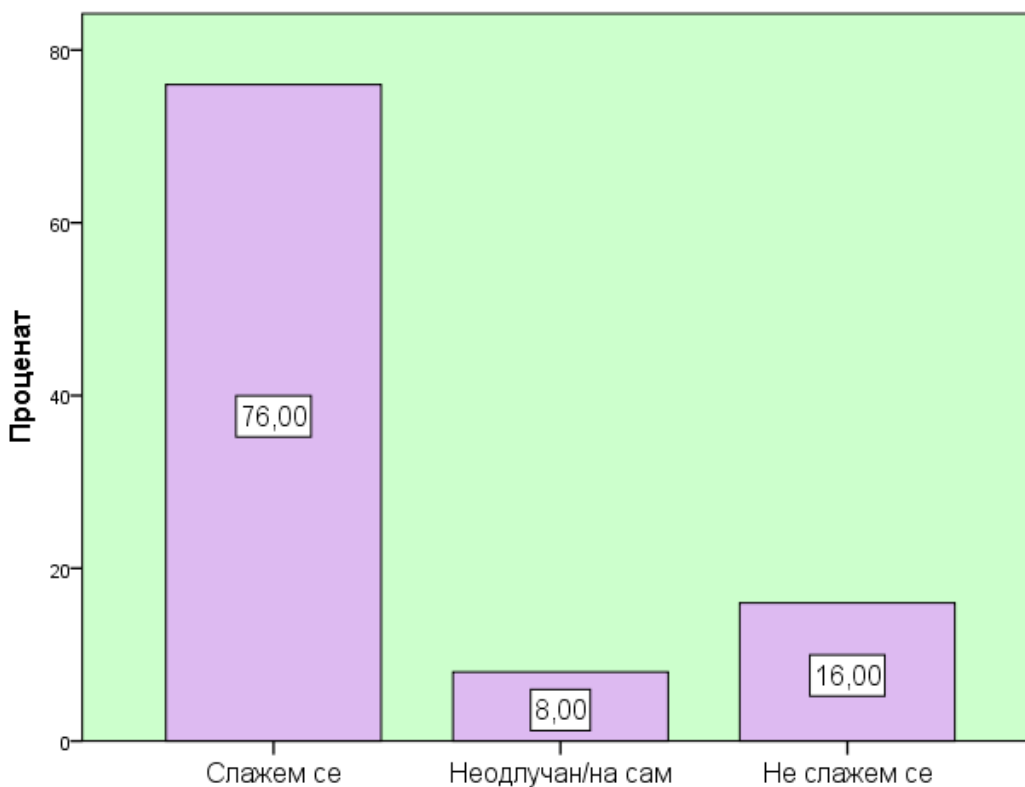


Графикон 142. Претпоставка

„Залагао се на послу или не залагао, увек изађе на исто“

2.39.11. Из економске кризе можемо испливати само ако сваки појединац да максимум на свом радном месту

Највећи проценат испитаника, њих 76,00%, се у потпуности слаже са изнетом претпоставком. Свега 8,00% испитаника је неодлучно по изнетој претпоставци, док се 16,00% испитаника не слаже са изнетом претпоставком (Графикон 143).

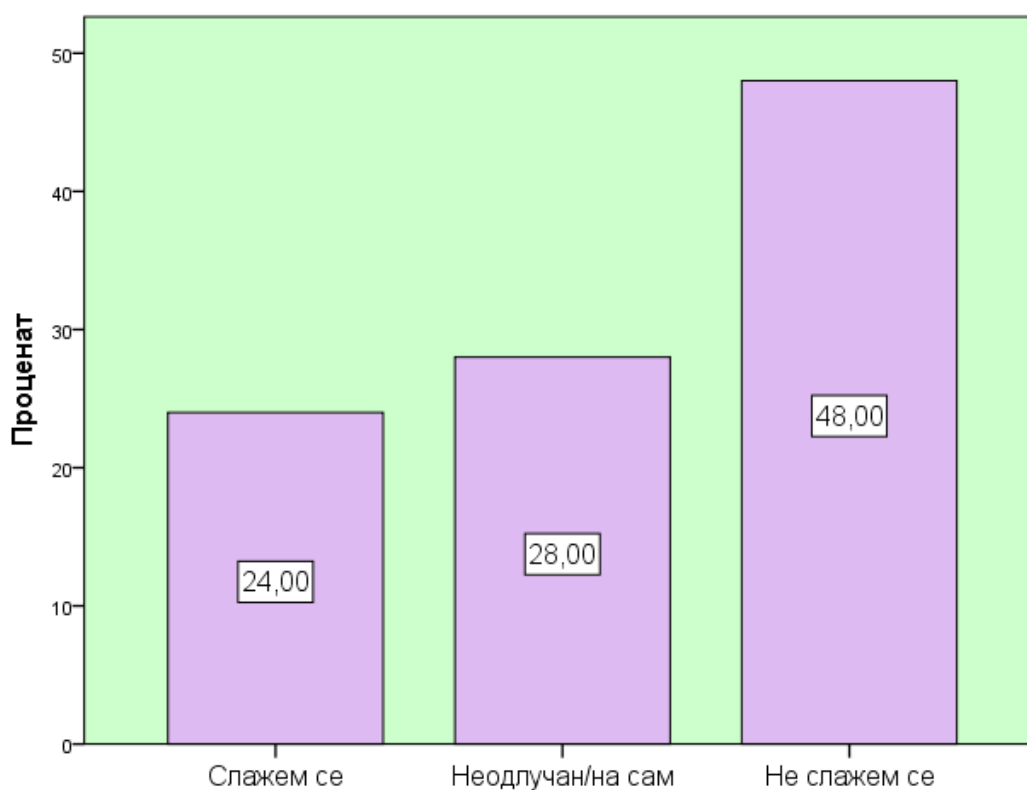


Графикон 143. Претпоставка

„Из економске кризе можемо испливати само ако сваки појединац да максимум на свом радном месту“

2.39.12. У овим условима никакво залагање на послу нема смисла

На основу прикупљених резултата, 24,00% испитаника се слаже са изнетом претпоставком, 28,00% испитаника је неодлучно, док се највећи проценат испитника, њих 48,00% не слаже са изнетом претпоставком (Графикон 144).

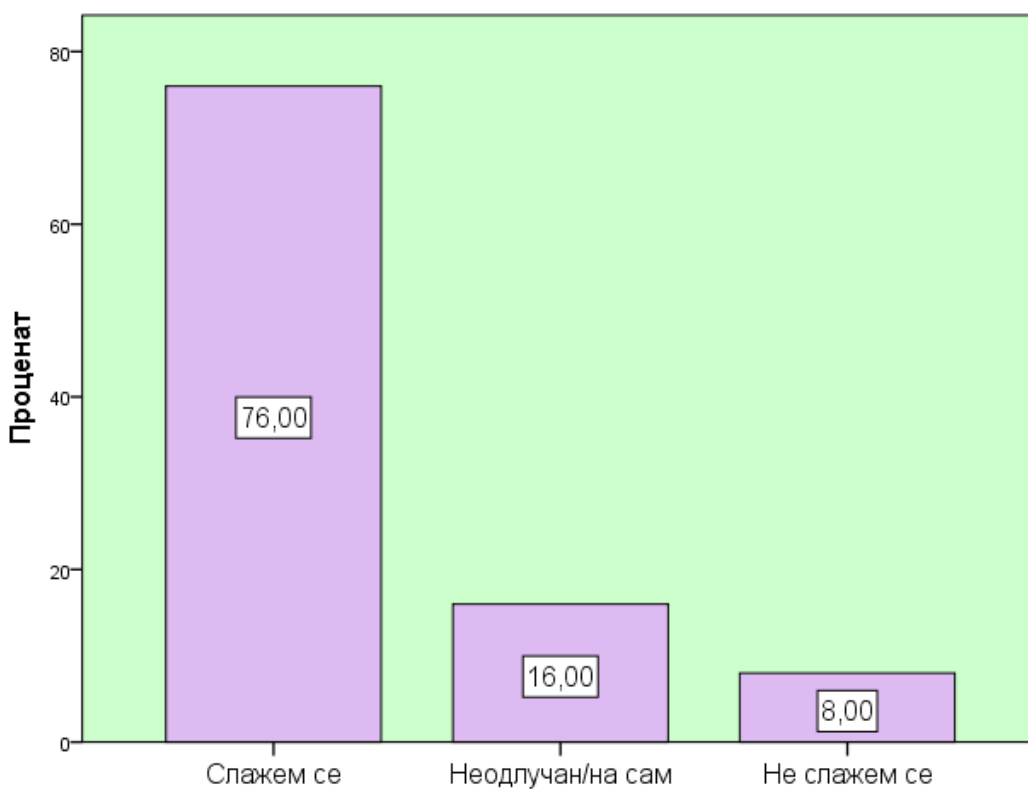


Графикон 144. Претпоставка

„У овим условима никакво залагање на послу нема смисла“

2.39.13. Верујем да се појачаним радом можемо извући из кризе

Убедљиво највећи проценат испитаника, њих 76,00%, се у потпуности слаже са изнетом претпоставком. Неодлучних испитаника је 16,00%, док се са изнетом претпоставком не слаже 8,00% испитаника (Графикон 145).

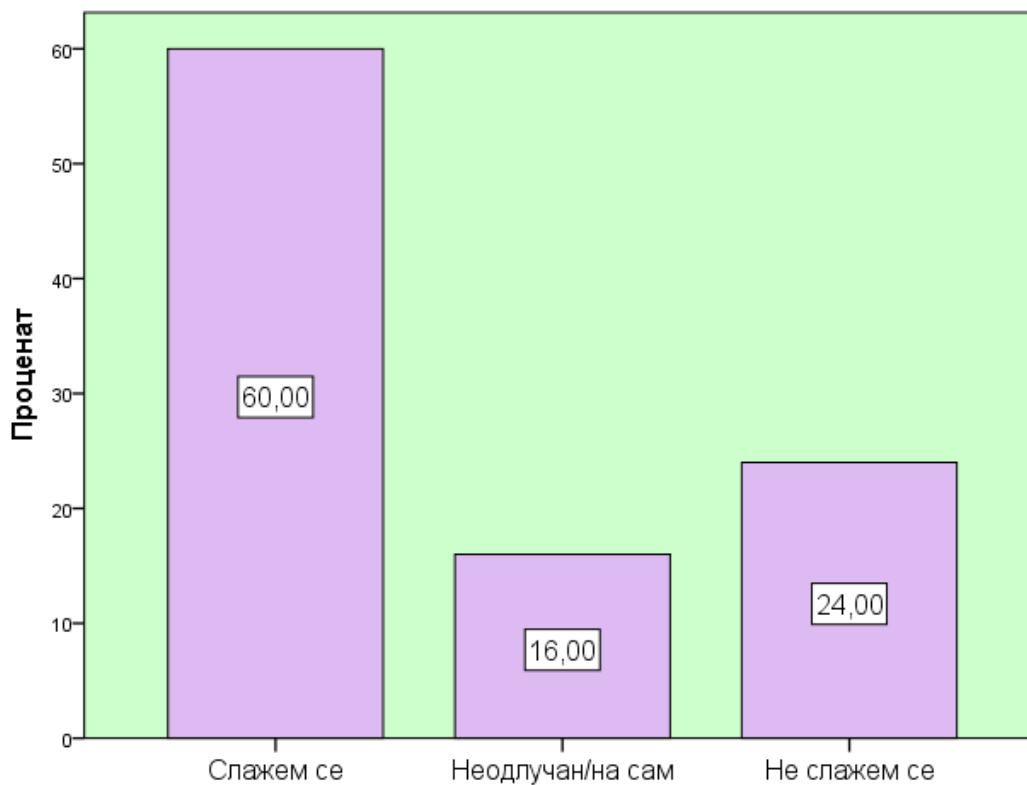


Графикон 145. Претпоставка

„Верујем да се појачаним радом можемо извући из кризе“

2.39.14. Кад привреда пропада, стање не може поправити појединац својим залагањем на послу

Највећи проценат испитаника, њих 60,00%, се у потпуности слаже са изнетом претпоставком. Неодлучних испитаника је 16,00%, док се са изнетом претпоставком не слаже 24,00% испитаника (Графикон 146).



Графикон 146. Претпоставка

„Кад привреда пропада, стање не може поправити појединац својим залагањем на послу“

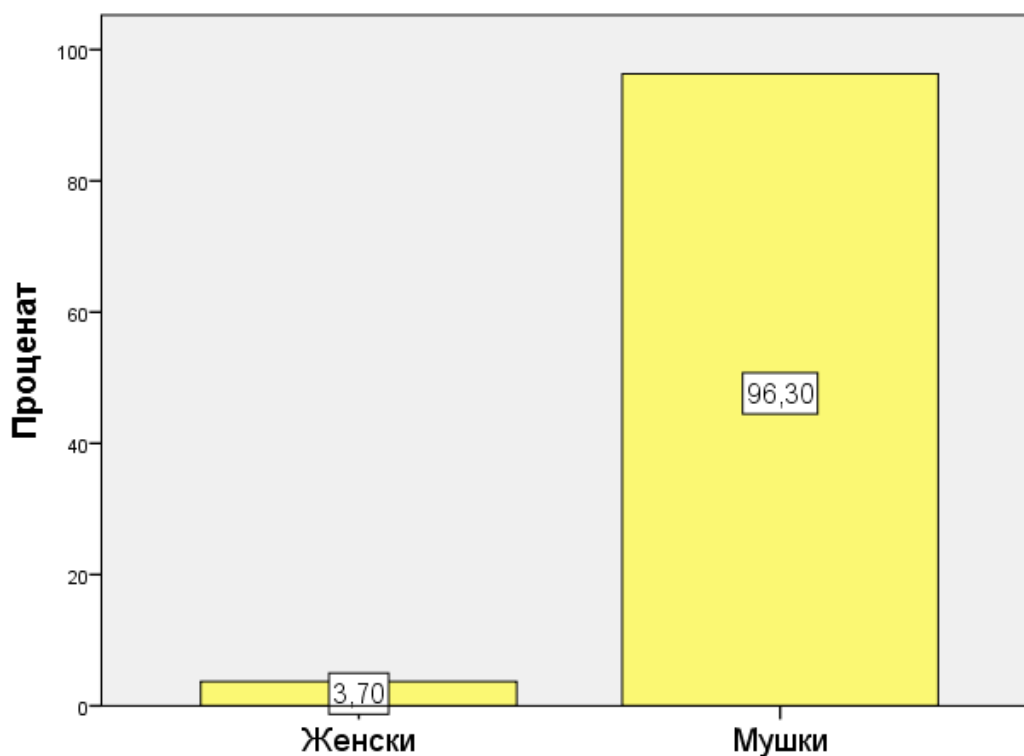
III Port of Adria AD

3. ИСПИТИВАЊЕ МОТИВАЦИЈЕ ЗА ЗАШТИТУ НА РАДУ

На почетку су израчунате одговарајуће дескриптивно статистичке мере на испитиваним варијаблама за цео узорак. Резултати су приказани у наредним графиконима.

3.1. Структура радника по критеријуму пол

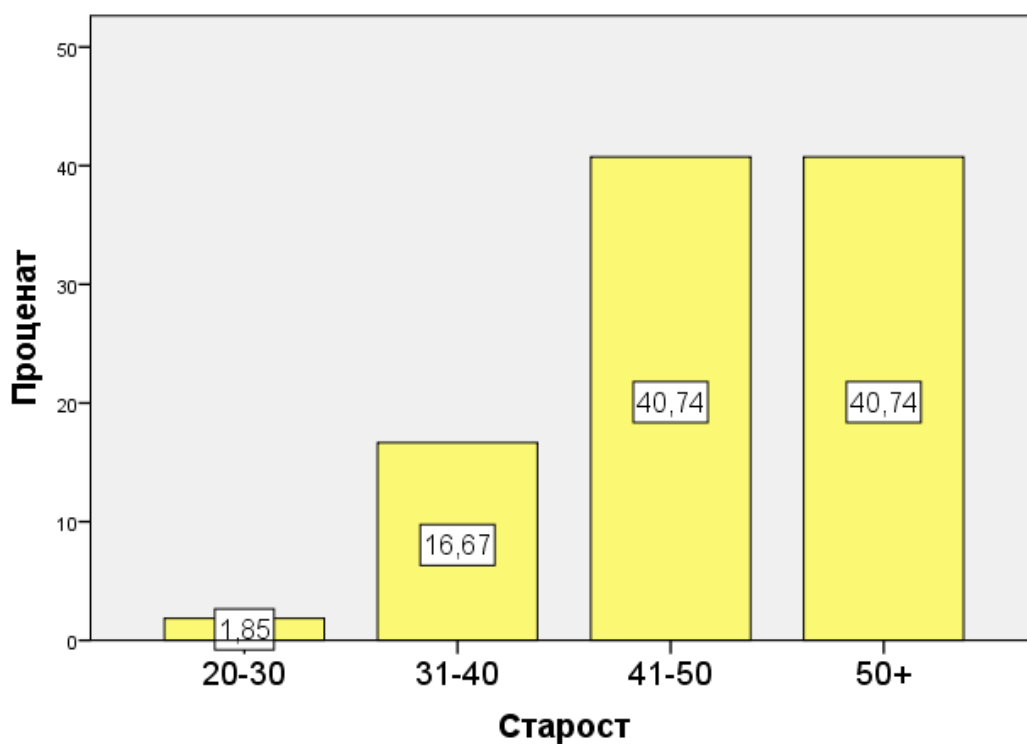
Из Графикона 147 се јасно види да је значајно већи проценат запослених (96,30%) мушког пола, на супрот свега 3,70% запослених који су женског пола.



Графикон 147. Структура радника по критеријуму „пол“

3.2 Структура запослених испитаника на основу старости

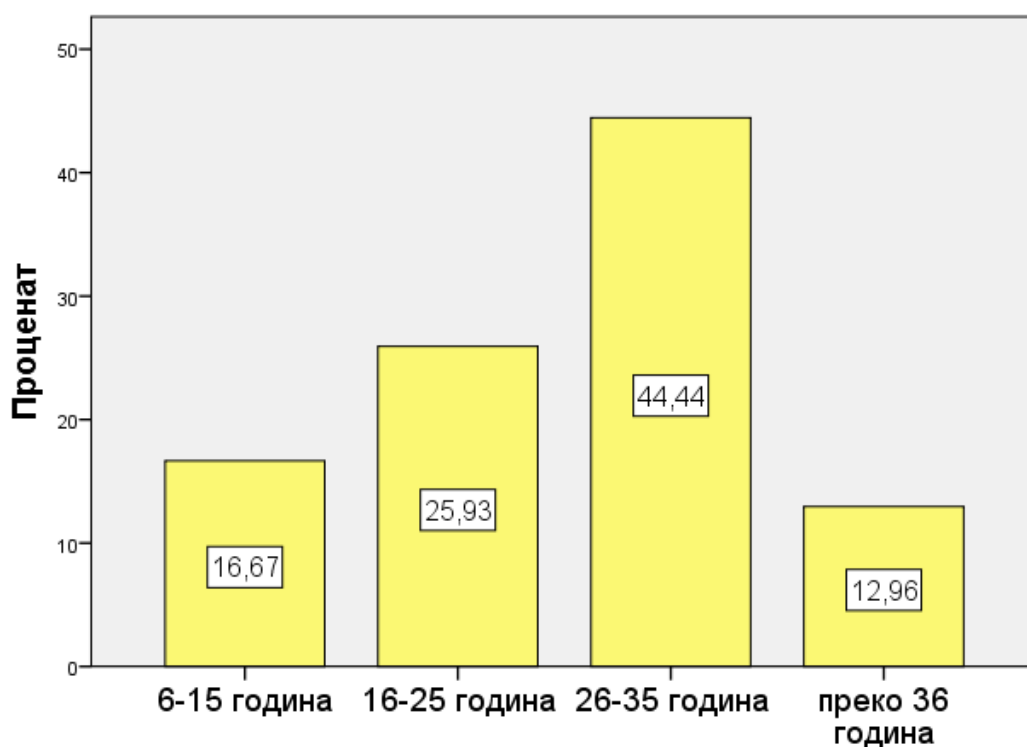
На основу старости запослених, можемо уочити да је највећи проценат запослених старости 50 или више година (40,74%), затим запослени у старосној групи између 41 и 50. године живота (40,74%). Запослени испитаници, старосне доби између 31 и 40. године живота чине 16,67% испитане популације, док је запослених испитаника старосне доби између 20 и 30. године живота свега 1,85% (Графикон 148).



Графикон 148. Структура радника по критеријуму „старост“

3.3. Структура запослених испитаника на основу дужине радног стажа

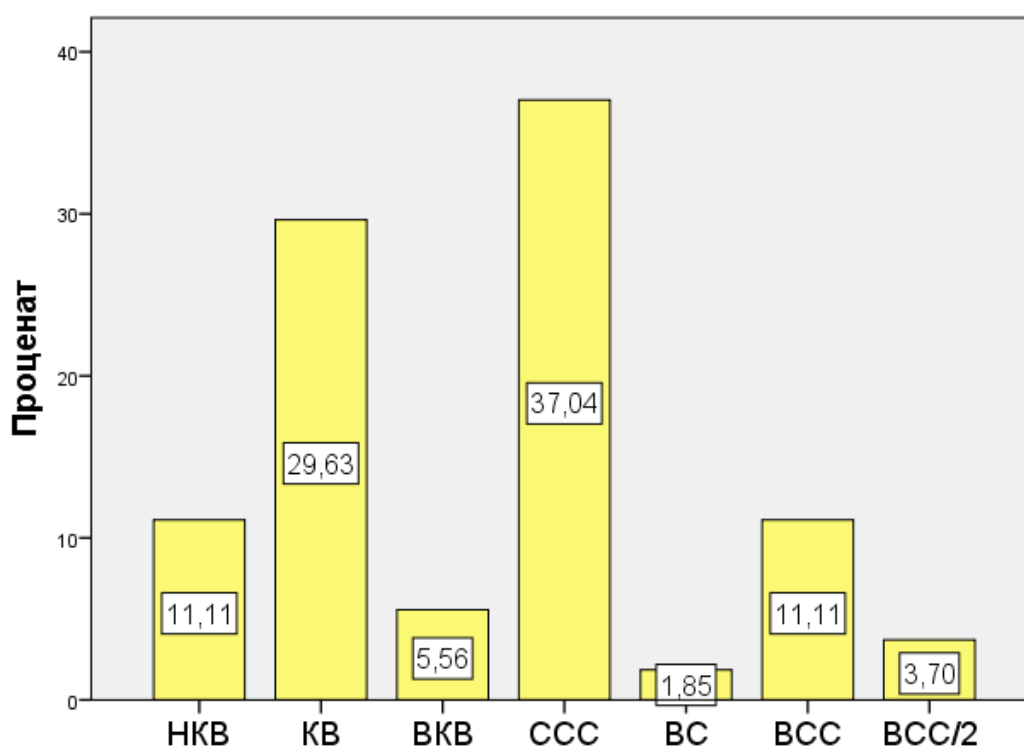
На основу критеријума дужине радног стажа запослених испитаника, уочавамо да је најмасовнија група запослених са дужином радног стажа између 26 и 35 година (44,44%), следи група запослених са дужином радног стажа од 16 до 25 година (25,93%), а затим група са стажом у интервалу од 6 до 15 година (16,67%). Група запослених испитаника са радним стажом дужим од 35 година чини 12,96% испитане популације (Графикон 149).



Графикон 149. Структура радника по критеријуму „дужина радног стажа“

3.4. Структура запослених испитаника по критеријуму квалификације

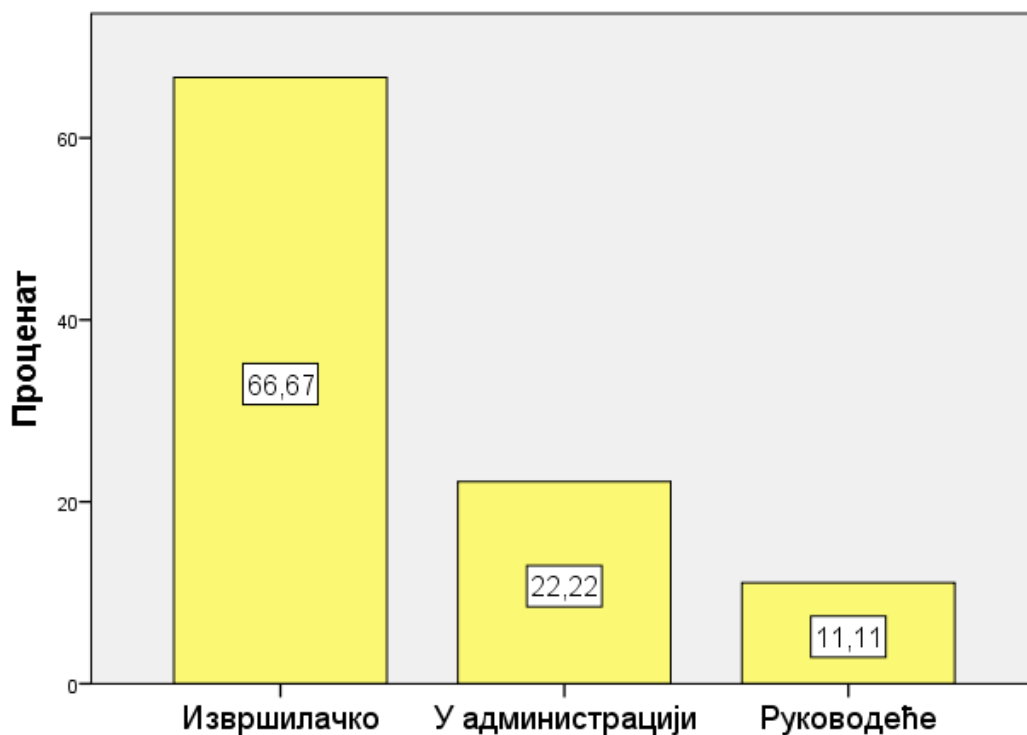
На основу критеријума стручне спреме запослених испитаника, добили смо следећу дистрибуцију одговора: укупно 29,63% испитаника чине квалификовани радници, 37,04% испитаника су радници са средњом стручном спремом, 5,65% испитаника су висококвалификовани радници, док нискоквалификовани радници чине 11,11% испитане популације. Испитаника са високом стручном спремом је 11,11%, док је проценат испитаника са вишом стучном спремом 1,85%, а оних са магистеријумом свега 0,3,70% (Графикон 150).



Графикон 150. Структура радника по критеријуму „квалификација“

3.5. Структура запослених испитаника на врсте радног места

На основу поделе радних места на извршилачко, радно место у администрацији или руководеће радно место, добијена је следећа дистрибуција (Графикон 151): извршилачко радно место има 66,67% испитаника, док је административних радника укупно 22,22%, као и руководећих кадрова (11,11%).

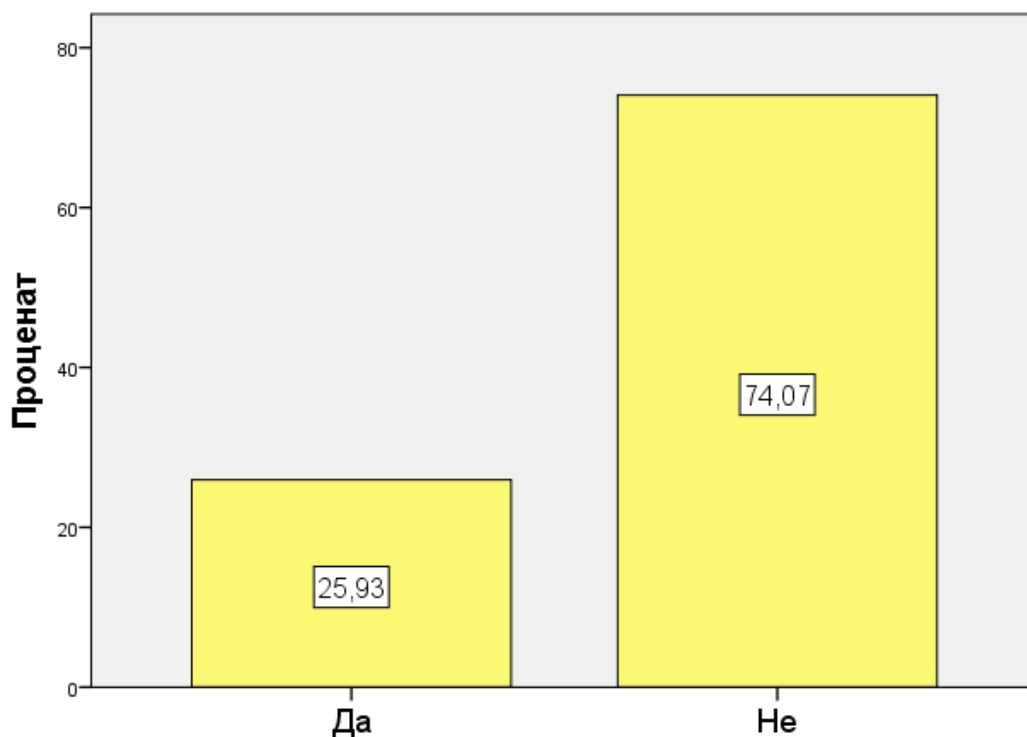


Графикон 151. Структура радника по критеријуму „врста радног места“

3.6. Структура запослених испитаника по критеријуму:

„Јесте ли на листи кључних кадрова ?“

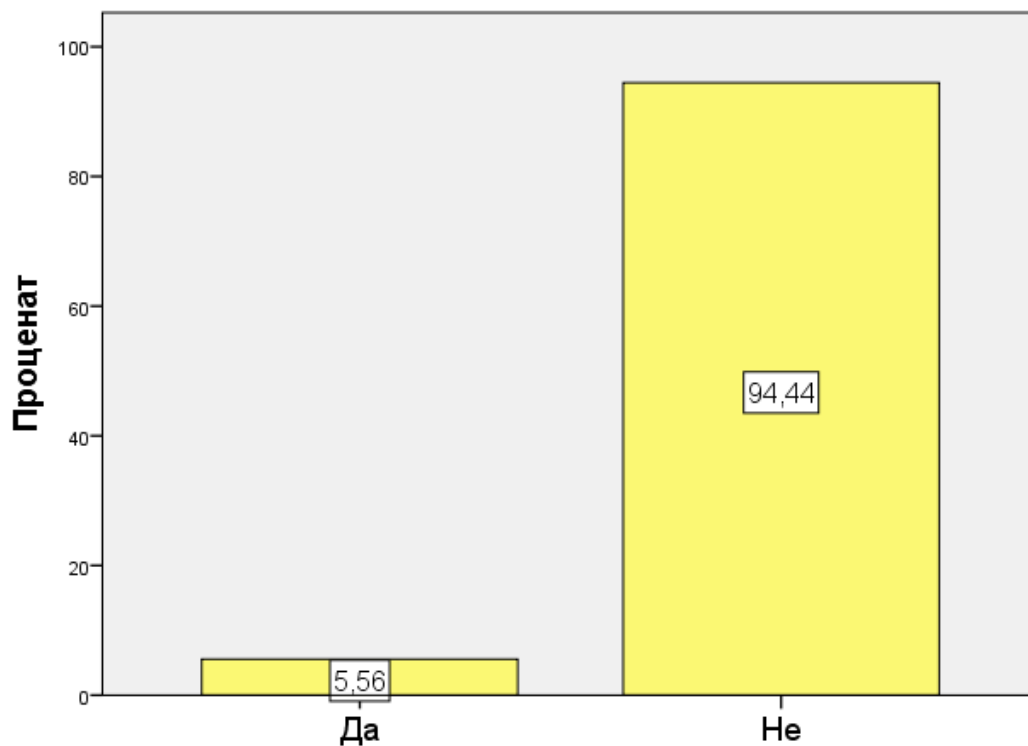
На основу одговора испитаника приказаних на Графикону 152, уочава се да је укупно 25,93% испитаника на листи кључних кадрова организације, док 74,07% испитаника то није.



Графикон 152. Структура радника по критеријуму
„Јесте ли на листи кључних кадрова ?“

3.7. Структура запослених испитаника на основу додатних извора прихода

На основу критеријума додатних извора прихода, закључујемо да 5,56% испитаника има додатни извор прихода, наспрот 94,44% испитаника који немају додатни извор прихода (Графикон 153).

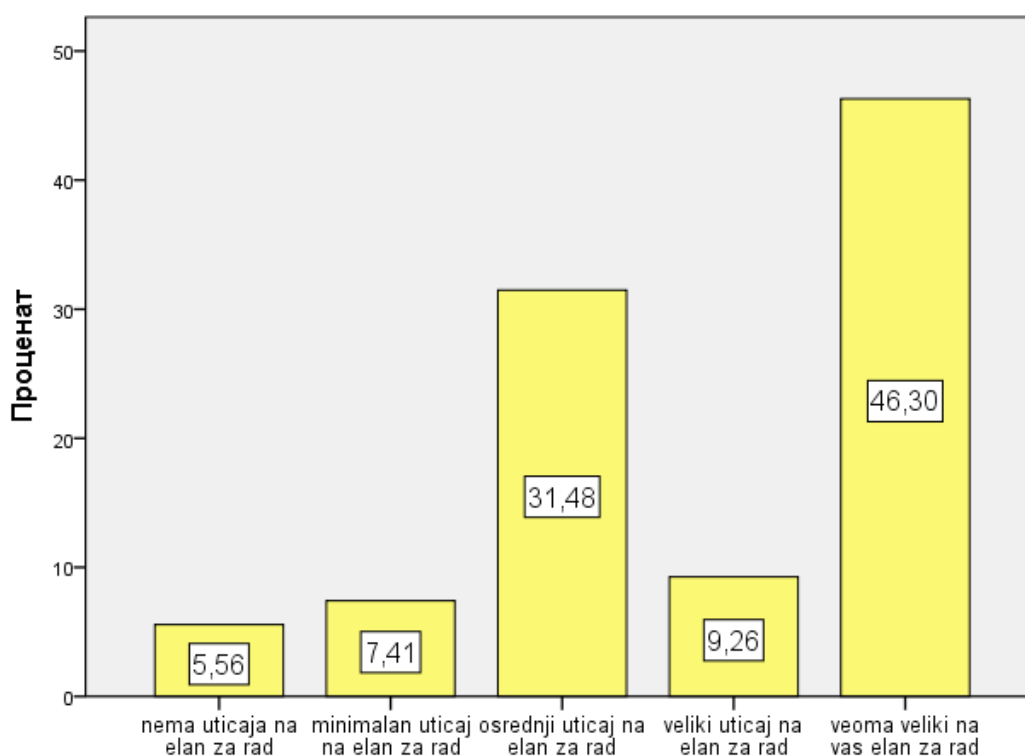


Графикон 153. Структура радника по критеријуму „додатни извор прихода“

3.8. Подстицаји за рад

3.8.1. Зарада

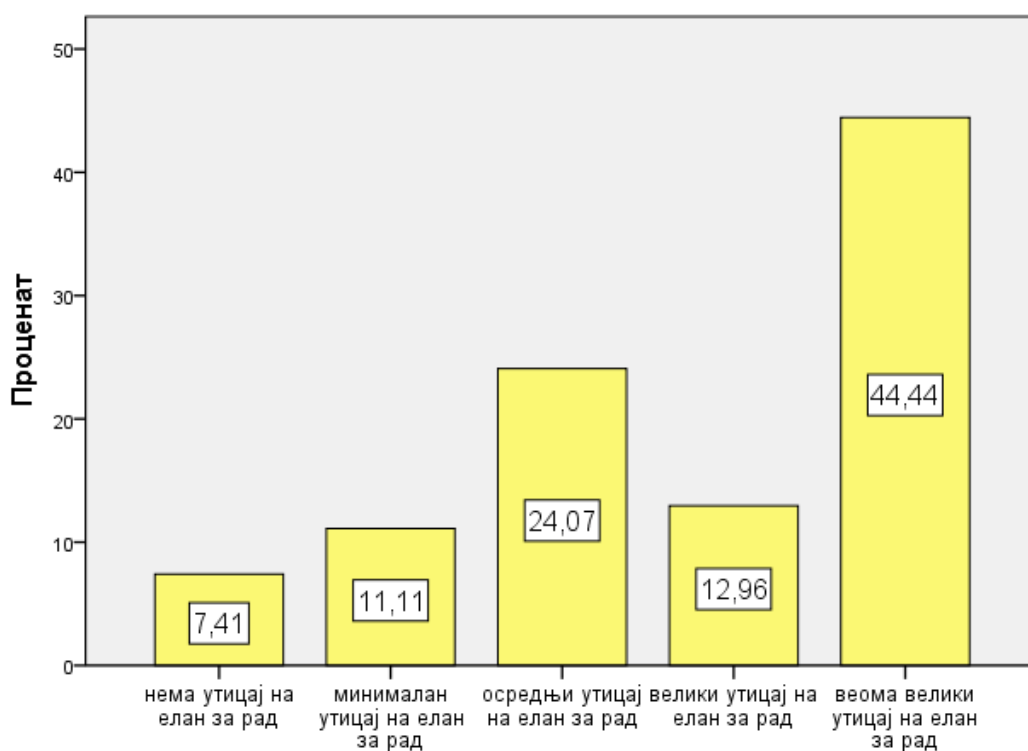
Зарада као подстицај за рад код 5,56% испитаника нема утицаја, код 7,41% испитаника има минимални утицај, док код 31,48% испитаника има осредњи утицај. Код 9,26% испитаника зарада има велики утицај као подстицај за рад, док највећи проценат испитаника (46,30%) сматра зараду за веома велики подстицај за рад (Графикон 154).



Графикон 154. Подстицаји за рад – зарада

3.8.2. Сигурност запослења

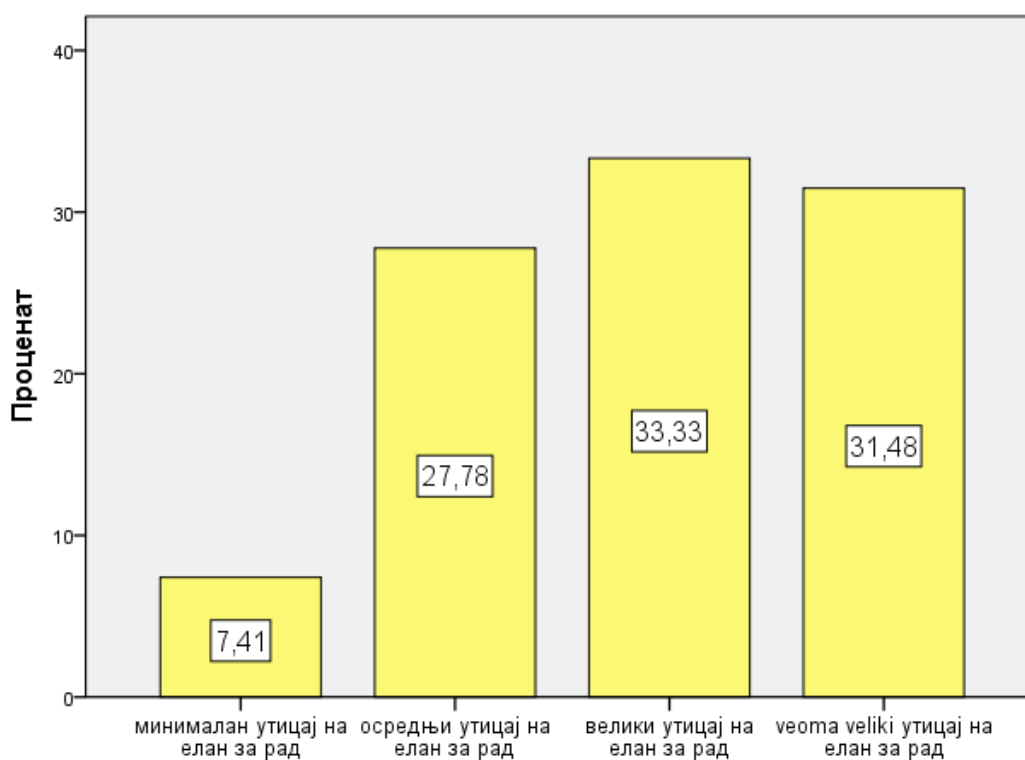
Сигурност запослења као подстицај за рад код 7,41 испитаника нема утицаја, код 11,11% испитаника има минимални утицај, док код 24,07% испитаника има осредњи утицај. Код 12,96% испитаника сигурност запослења има велики утицај као подстицај за рад, док највећи проценат испитаника (44,44%) сматра сигурност запослења за веома велики подстицај за рад (Графикон 155).



Графикон 155. Подстицаји за рад – сигурност запослења

3.8.3. Међуљудски односи

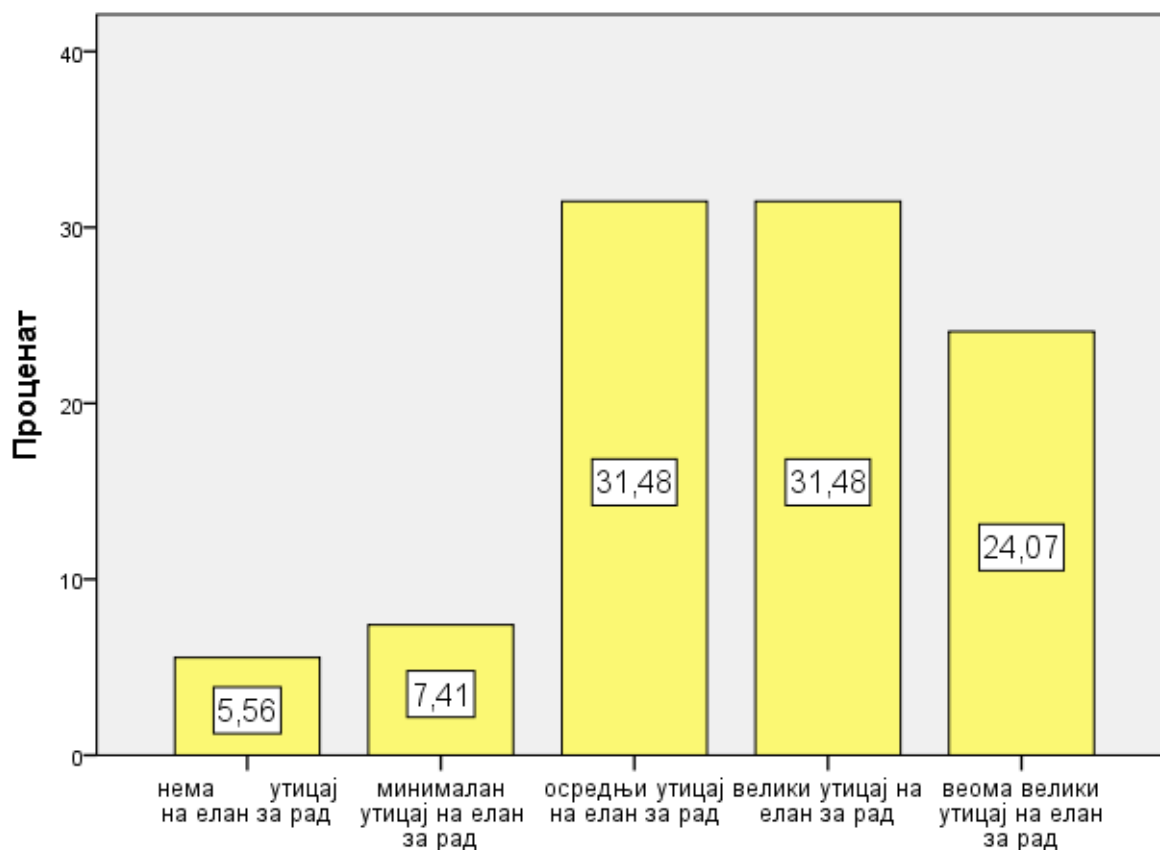
Међуљудски односи као подстицај за рад код 7,41% испитаника имају минимални утицај, док код 27,78% испитаника имају осредњи утицај. Код 33,33% испитаника међуљудски односи имају велики утицај као подстицај за рад, док 31,48% испитаника сматра међуљудске односе за веома велики подстицај за рад (Графикон 156).



Графикон 156. Подстицаји за рад – међуљудски односи

3.8.4. Личне потребе

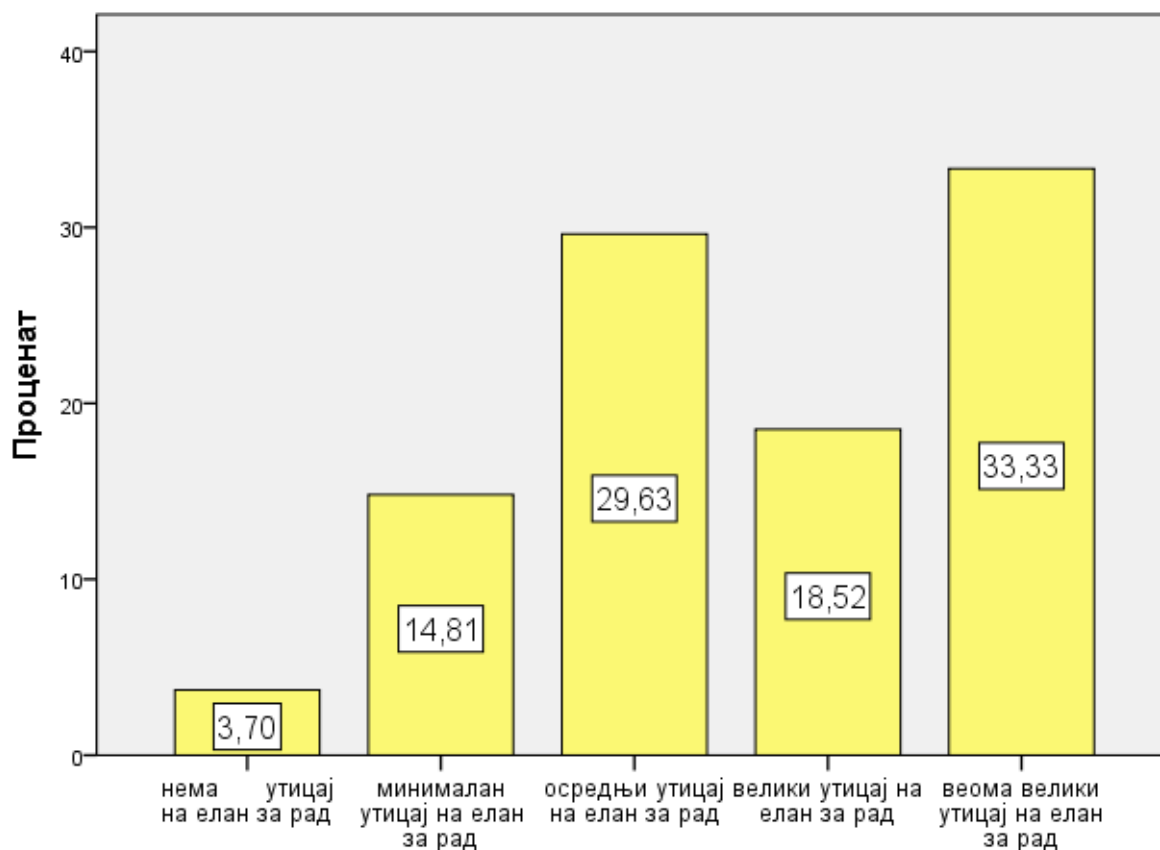
Личне потребе као подстицај за рад код 15,56% испитаника немају утицаја, код 7,41% испитаника имају минимални утицај, док код 31,48% испитаника имају осредњи утицај. Код 31,48% испитаника личне потребе имају велики утицај као подстицај за рад, док 24,07% испитаника сматра личне потребе за веома велики подстицај за рад (Графикон 157).



Графикон 157. Подстицају за рад – личне потребе

3.8.5. Заштита на раду

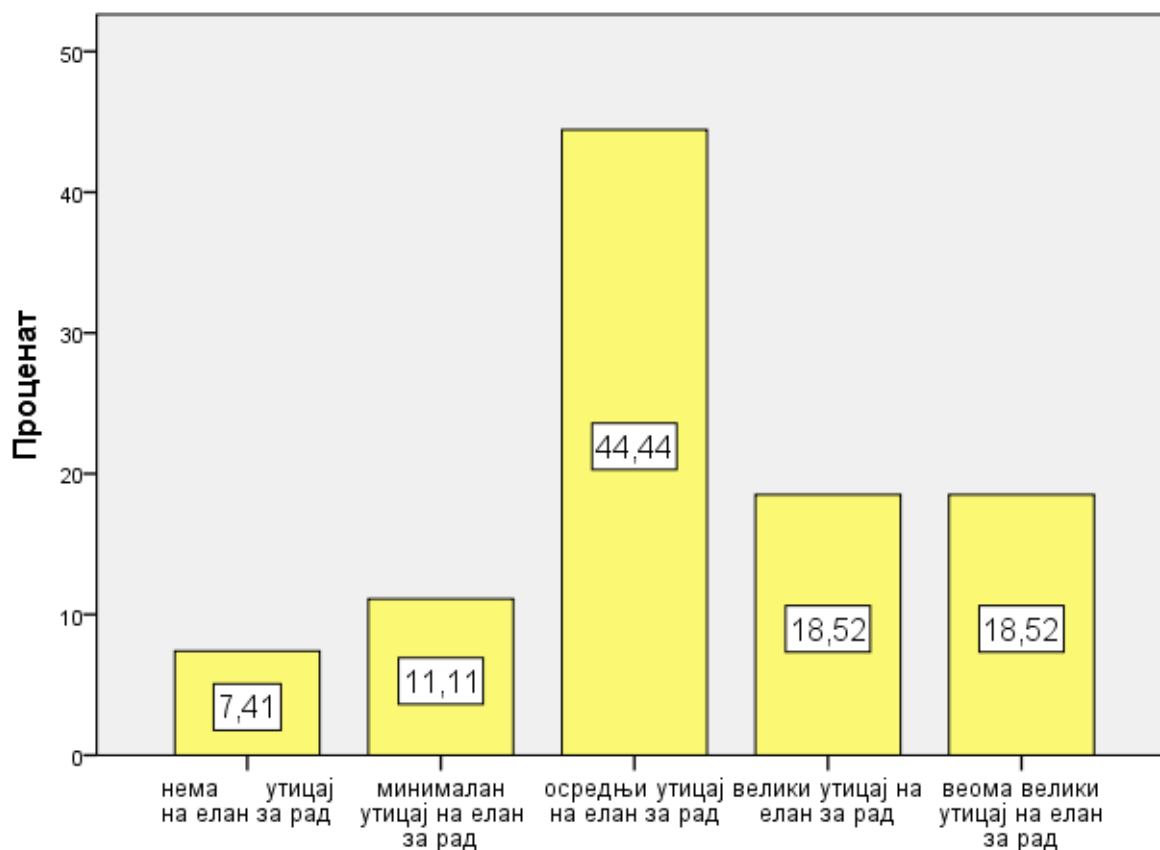
Заштита на раду као подстицај за рад код 3,70% испитаника нема утицаја, код 14,81% испитаника има минимални утицај, док код 29,63% испитаника има осредњи утицај. Код 18,52% испитаника заштита на раду има велики утицај као подстицај за рад, док 33,33% испитаника сматра заштиту на раду за веома велики подстицај за рад (Графикон 158).



Графикон 158. Подстицају за рад – заштита на раду

3.8.6. Садржај рада

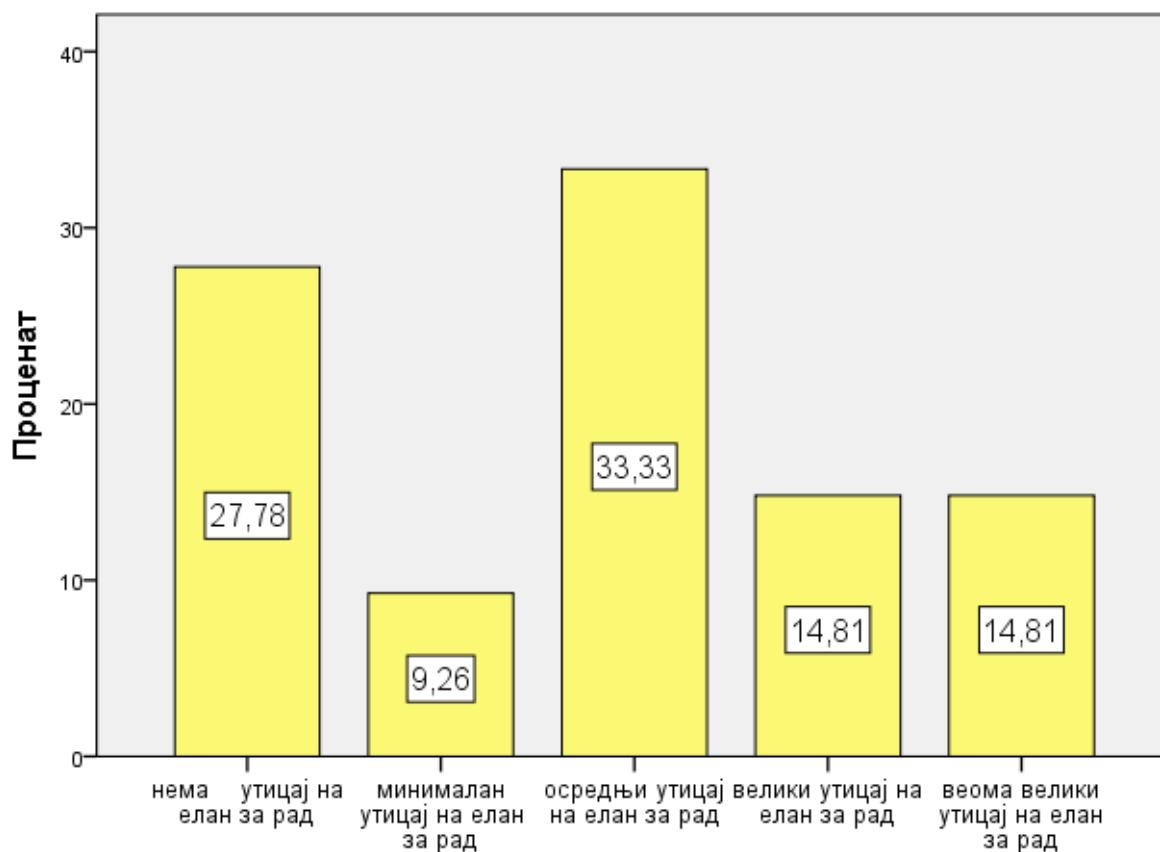
Садржај рада као подстицај за рад код 7,41% испитаника нема утицаја, код 11,11% испитаника има минимални утицај, док код 44,44% испитаника има осредњи утицај. Код 18,52% испитаника садржај рада има велики утицај као подстицај за рад, док 16,52% испитаника сматра садржај рада за веома велики подстицај за рад (Графикон 159).



Графикон 159. Подстицај за рад – садржај рада

3.8.7. Учесће у одлучивању

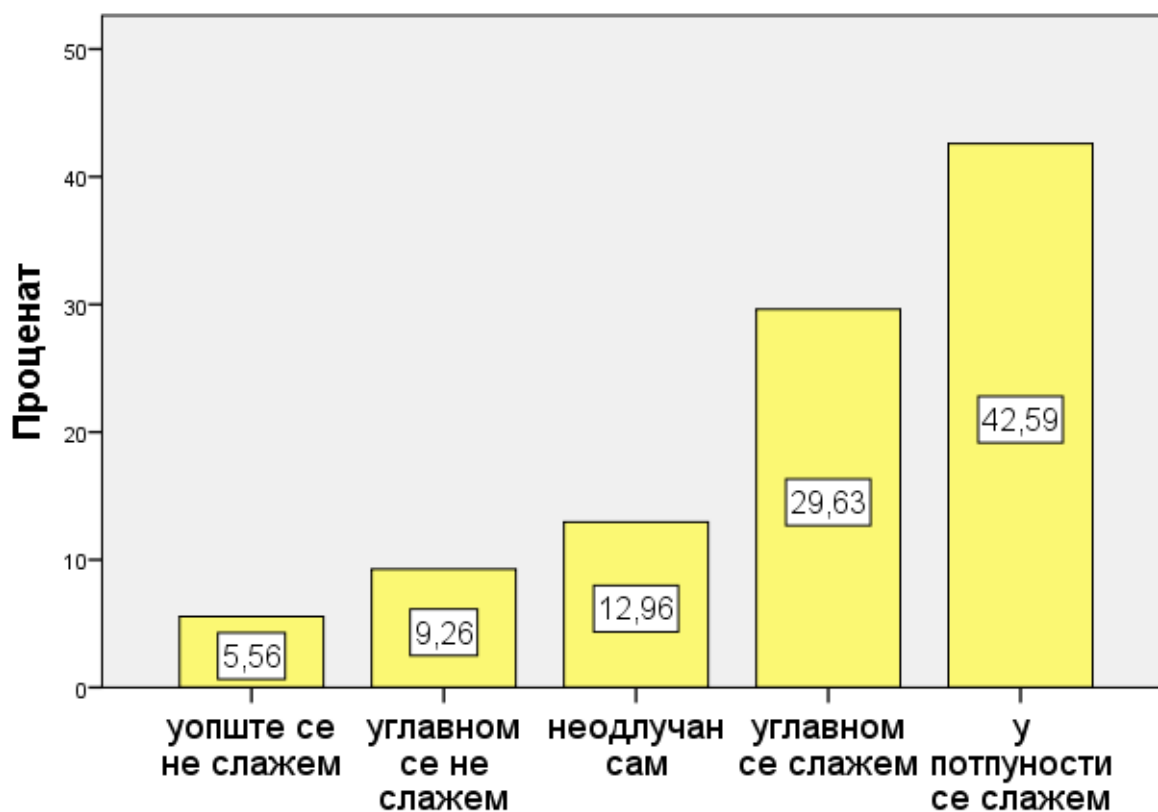
Учесће у одлучивању као подстицај за рад код 27,78% испитаника нема утицаја, код 9,26% испитаника има минимални утицај, док код 33,33% испитаника има осредњи утицај. Код 14,81% испитаника учешће у одлучивању има велики утицај као подстицај за рад, док 14,81% испитаника сматра учешће у одлучивању за веома велики подстицај за рад (Графикон 160).



Графикон 160. Подстицаји за рад – учешће у одлучивању

3.9. Осећање сигурности

На изнету тврдњу „Осећам се знатно сигурније и боље када користим одговарајућа средства заштите на раду“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Графикон 161):



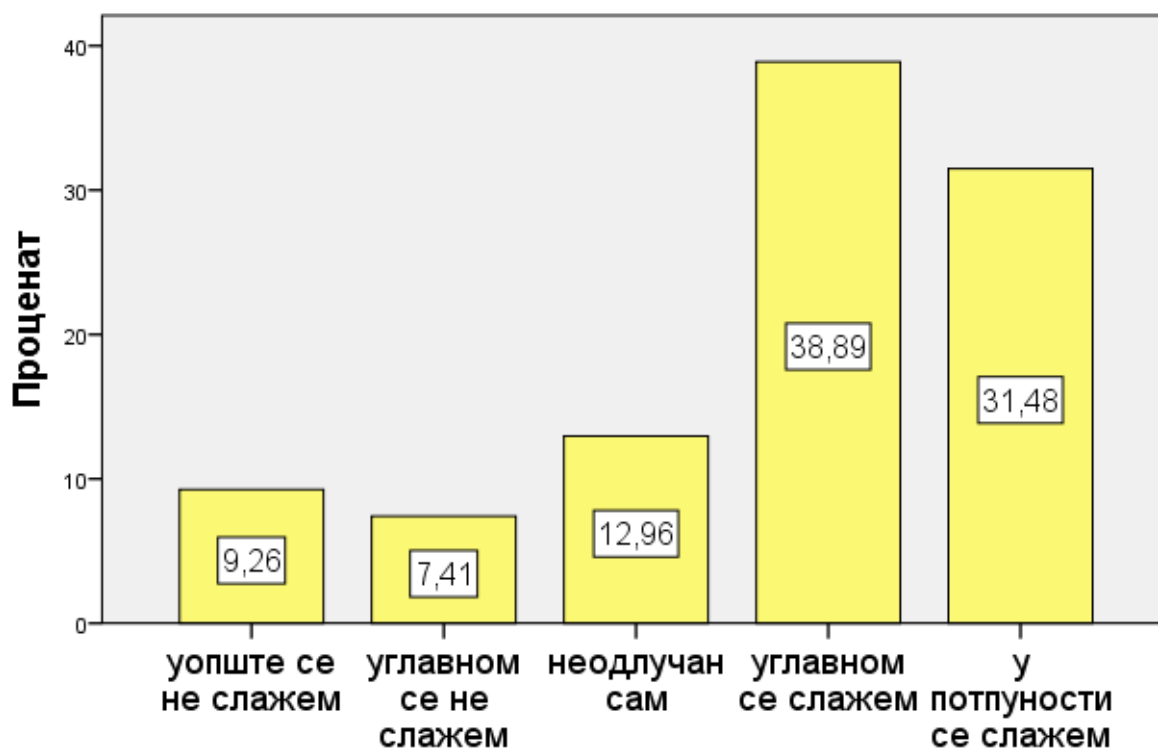
Графикон 161. *Осећање сигурности*

Како се из графикана види, највећи проценат испитаника (42,59%) се у потпуности слаже са изнетом тврдњом, 29,63% испитаника се углавном слаже са датом тврдњом, неодлучних је 12,96% а оних који се углавном не слажу је 9,26%, док је оних који се уопште не слажу са задатом тврдњом 5,56%.

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да се највећи проценат испитаника (72,22%) осећа знатно сигурније и боље када користе одговарајућа средства заштите на раду.

3.10. Синдикат више води рачуна

На изнету тврдњу „Трудим се да синдикат и друге струковне организације радника, као и руководство нашег предузећа, поведу више рачуна о заштити на раду“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Графикон 162):



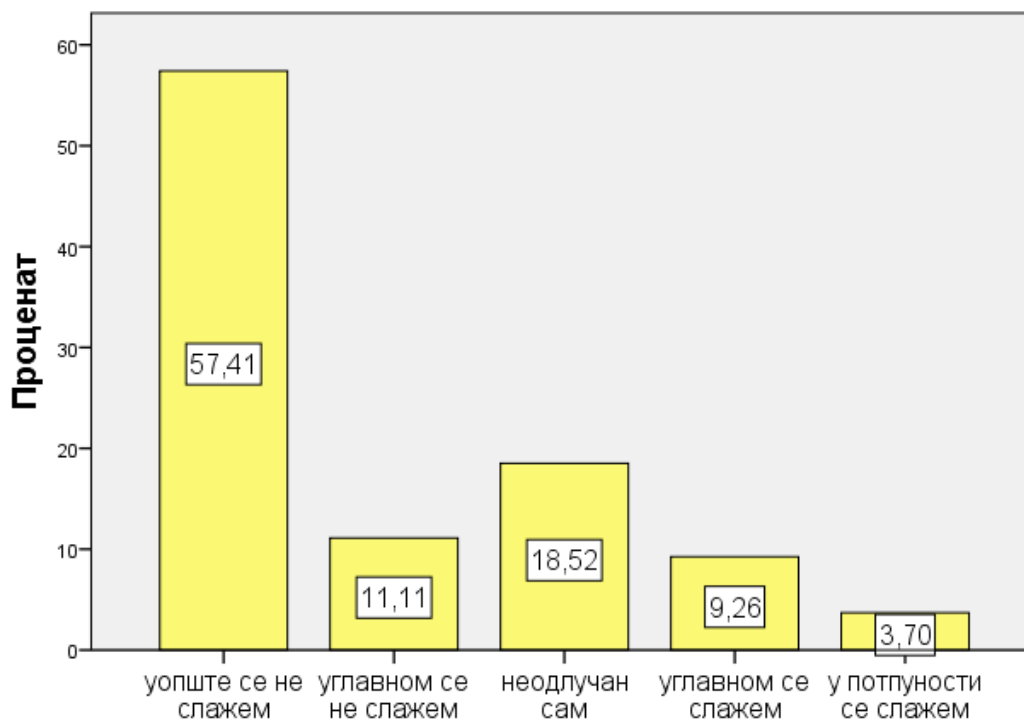
Графикон 162. Синдикат води више рачуна

Највећи број испитаника, њих 38,89%, се углавном слаже са изнетом тврдњом; у потпуности се слаже 31,48% испитаника, неодлучних је 12,96%, углавном се не слаже њих 7,41%, док се са изнетом тврдњом уопште не слаже 9,26% испитаника.

Добијене дистрибуције одговора нам јасно указују да се највећи проценат испитаника, њих 70,37%, труди да синдикат и друге струковне организације радника, као и руководство њиховог предузећа, поведу више рачуна о заштити на раду.

3.11. Не волим да користим заштитна средства

На задату тврдњу „Не волим да користим заштитна средства на раду, јер ми она само отежавају процес рада“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Графикон 163):



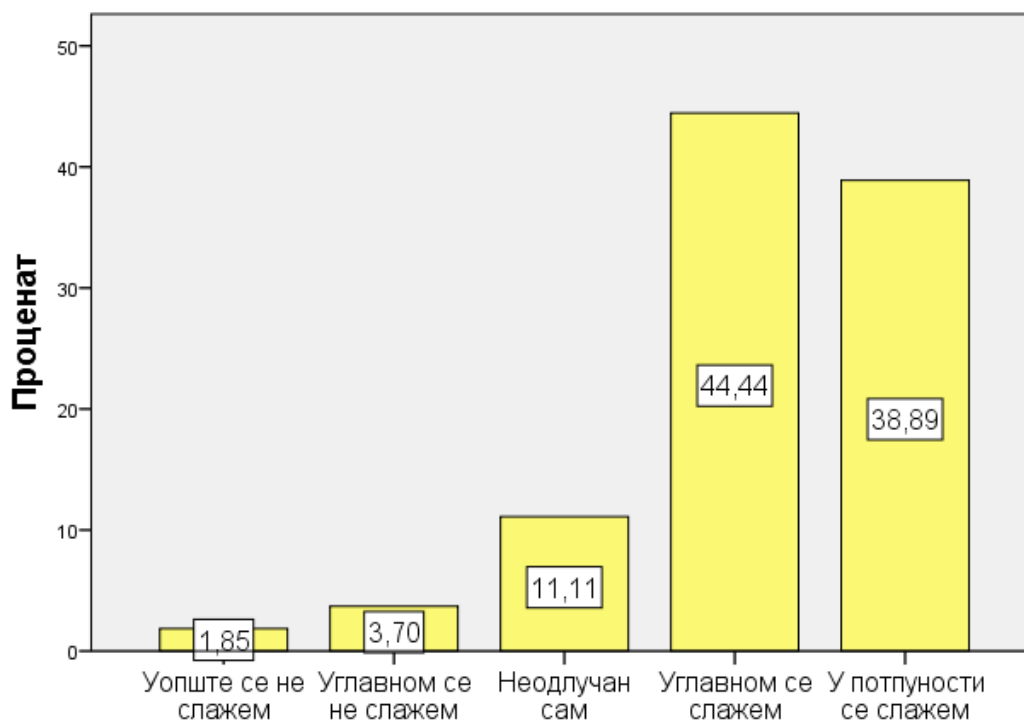
Графикон 163. Не волим да користим заштитна средства.

Као што се види из графика, највећи број испитаника - 57,41% се уопште не слаже са задатом тврдњом, 11,11% се углавном не слаже, неодлучних је 18,52%, са изнетом тврдњом се углавном слаже 9,26% испитаника, док се свега 3,70% у потпуности слаже.

Добијена дистрибуција одговора показује да се највећи број испитаника, **68,52%**, не слаже са изнетом тврдњом, што доводи до закључка да је највећи број испитаника мишљења да коришћење заштитних средстава на раду не отежава процес рада.

3.12. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду

Дистрибуција одговора на изнету тврдњу „Добра заштитна средства на раду веома доприносе мом ангажовању у процесу рада“, приказана је на Графикону 164.



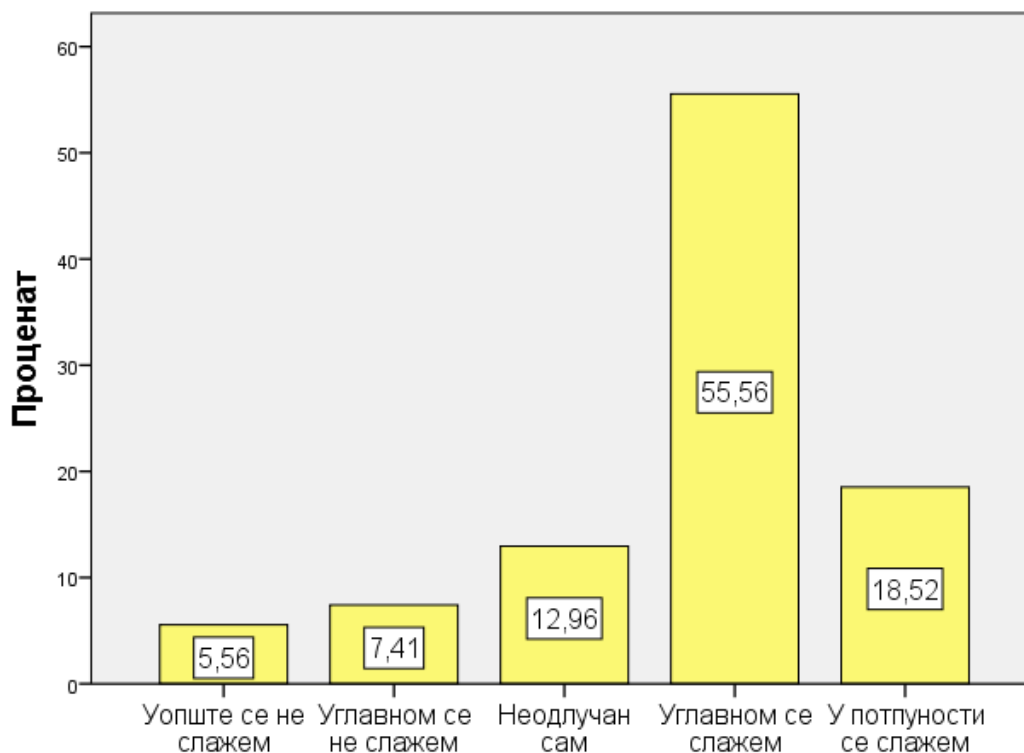
Графикон 164. Допринос заштитних средстава ангажовању

Као што се из графикана може видети, са изнетом тврдњом се у потпуности слаже 38,89% испитаника, 44,44% испитаника се углавном слаже, неодлучних испитаника је 11,11%, са изнетом тврдњом се углавном не слаже 3,70% испитаника, док се апсолутно не слаже свега 1,85% испитаника.

На основу добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећем броју испитаника – 83,33% добра заштитна средства на раду доприносе бољем ангажовању у процесу рада.

3.13. Брига о радницима

Дистрибуција одговора на задату тврдњу „Један од важних показатеља несебичне бриге о радницима, која позитивно утиче на производњу је организована примена средстава заштите на раду“, приказана је на Графикону 165.



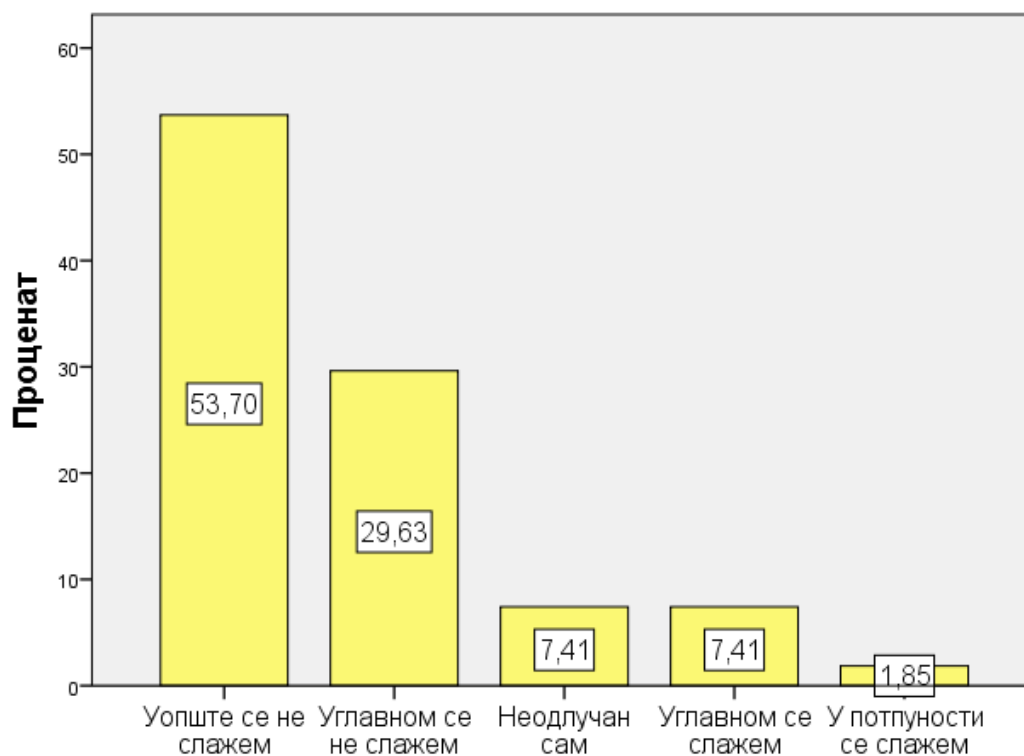
Графикон 165. Брига о радницима

Са изнетом тврдњом се у потпуности слаже 18,52% испитаника, углавном се слаже 55,56% испитаника, неодлучних је 12,96%, углавном се не слаже 7,41% испитаника, док се свега 5,56% уопште не слаже са изнетом тврдњом.

Добијена дистрибуција наводи на закључак да се највећи проценат испитаника, њих 74,08%, слаже са изнетом тврдњом да је организована примена средстава заштите на раду један од важних показатеља несебичне и позитивне бриге о радницима, што позитивно утиче на њихово залагање у процесу производње.

3.14. Радници се повређују и поред примене заштитних средстава

На Графикону 166, приказана је дистрибуција одговора на задату тврдњу „И поред примене заштитних средстава радници се повређују и зато их нерадо користим“.



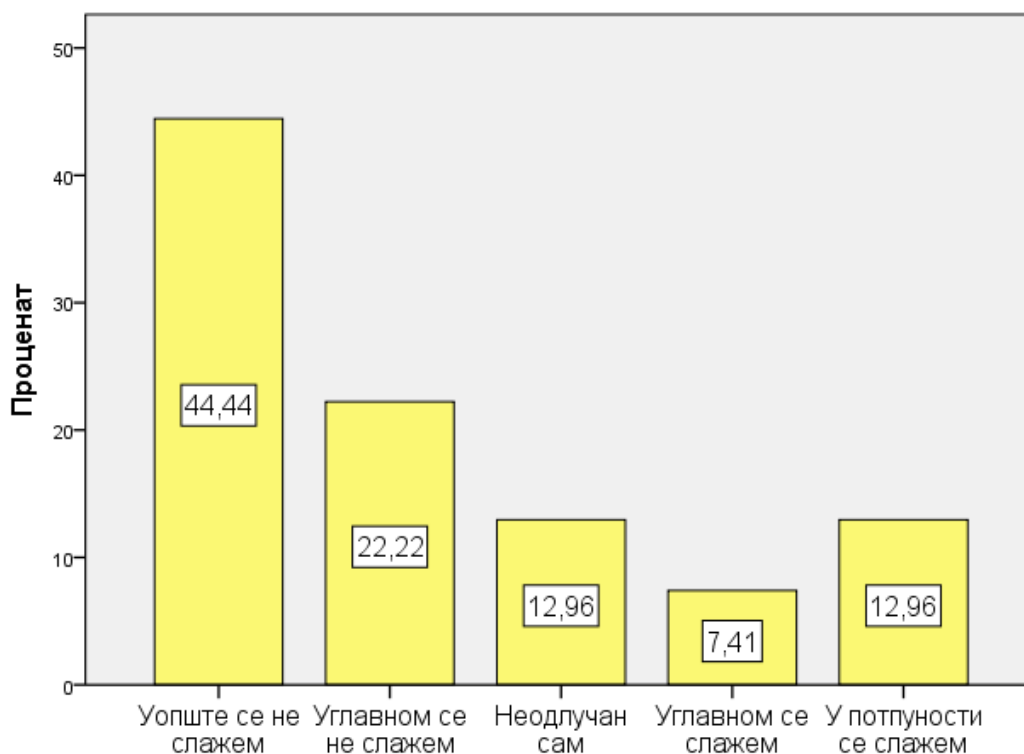
Графикон 166. Радници се повређују и поред примене заштитних средстава

Из графика се може видети да се највећи број испитаника, 53,70%, уопште не слаже са изнетом тврдњом, углавном се не слаже 29,63% испитаника, неодлучних је 7,41%, са изнетом тврдњом се слаже 7,41%, док се у потпуности слаже свега 1,85% испитаника.

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да се највећи проценат испитаника, њих 83,33%, не слаже са изнетом тврдњом, већ да сматра да се применом заштитних средстава радници не повређују и да их из тог разлога радо користе.

3.15. Прича о заштити је само маска

Дистрибуција одговора на изнету тврдњу „Сматрам да је целокупна прича о заштити на раду само маска иза које се, у ствари, крије небрига за раднике“, приказана је на Графикону 167.



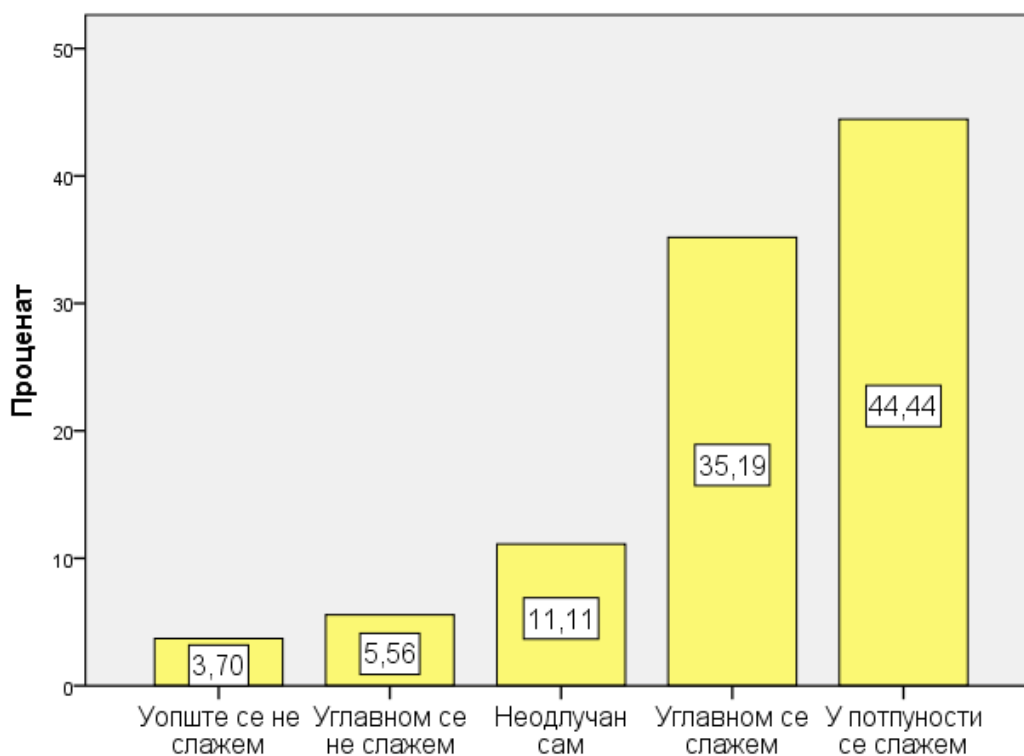
Графикон 167. Прича о заштити је само маска

Највећи проценат испитаника – 44,44%, се уопште не слаже са изнетом тврдњом, 22,22% испитаника се углавном не слаже, неодлучних је 12,96%, са изнетом тврдњом се слаже 7,41% испитаника, док се у потпуности слаже 12,96% испитаника.

На основу добијене дистрибуције се јасно уочава да се већина испитаника, 66,66% не слаже са изнетом тврдњом да је целокупна прича о заштити на раду само маска иза које се крије небрига за раднике. Међутим, не треба занемарити ни проценат упошљеника који другачије мисле.

3.16. Желим да примењујем све мере заштите на раду

Дистрибуција одговора на изнету тврдњу „Желим да примењујем све мере заштите на раду јер оне у знатној мери спречавају повреде на раду“, дата је на Графикону 168.



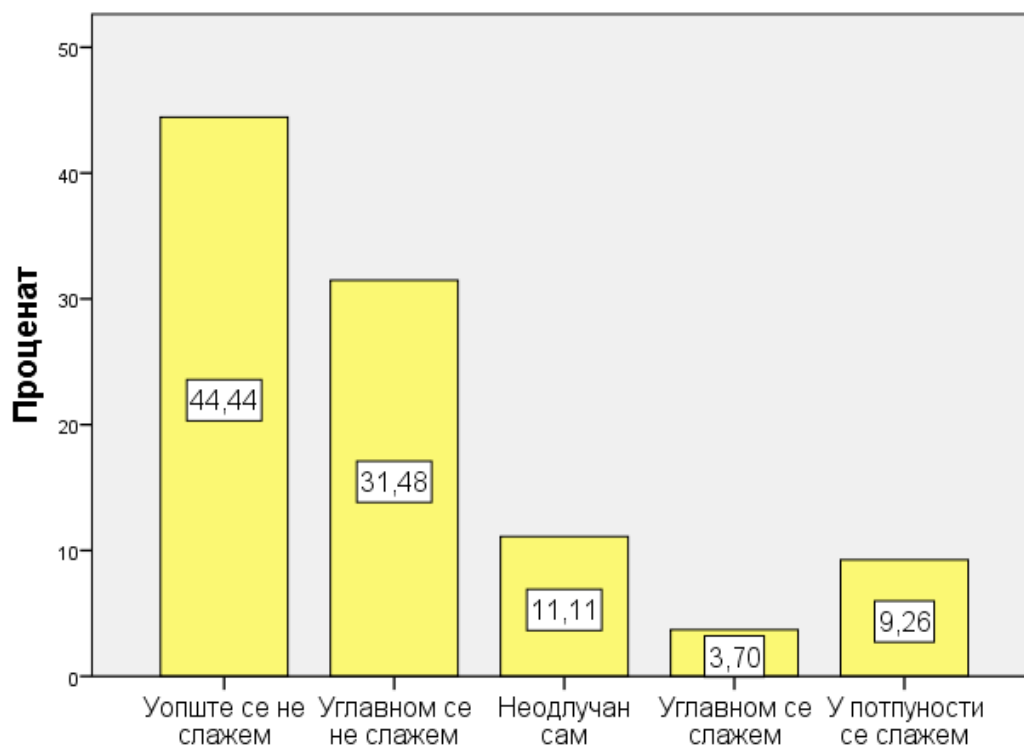
Графикон 168. Желим да примењујем све мере заштите на раду

Из графика се може закључити да се 44,44% испитаника у потпуности слаже са изнетом тврдњом, такође је и 35,19% испитаника који се углавном слажу са изнетом тврдњом. Неодлучних испитаника је 11,11%, углавном се не слаже 5,56%, док се 3,70% испитаника уопште не слаже са изнетом тврдњом.

На основу добијене дистрибуције одговора уочава се да се велики број испитаника, 79,63%, слаже са изнетом тврдњом да мере заштите на раду значајно спречавају повреде на раду.

3.17. Узалудно је користити средства заштите на раду

На изнету тврдњу „Услови рада су такви да је узалудно користити заштитне мере на раду“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 169):



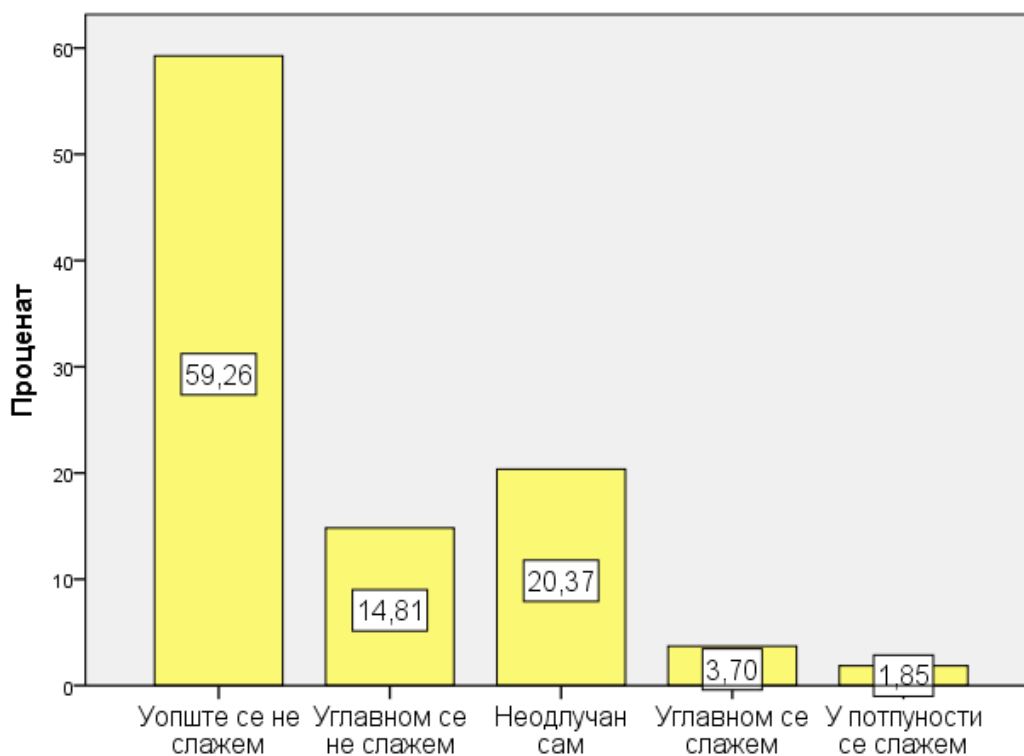
Графикон 169. Услови рада су такви да је узалудно користити заштитне мере на раду

Највећи број испитаника, 44,44% се уопште не слаже са изнетом тврдњом, 31,48% испитаника се углавном не слаже, а неодлучних је 11,11%. Са изнетом тврдњом се углавном слаже 3,70% испитаника, док се 9,26% испитаника у потпуности слаже.

На основу добијене дистрибуције одговора уочава се да се највећи број испитаника не слаже са изнетом тврдњом - укупно 75,92% испитаника не мисли да су услови рада такви да је узалудно користити заштитне мере на раду.

3.18. Заштита је само празна прича

На задату тврдњу „Све у свему, заштита на раду је само празна прича на коју се узалуд троши велики новац“, добијена је дистрибуцију одговора приказана на Графикону 170.



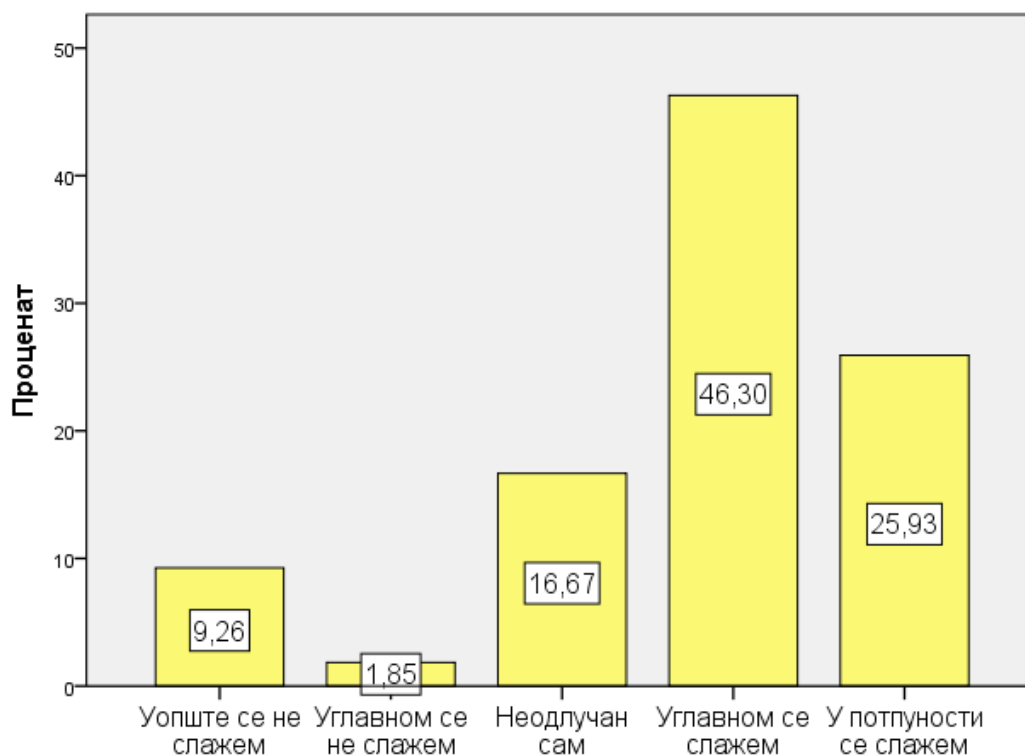
Графикон 170. *Заштита је само празна прича*

Највећи број испитаника, 59,26%, се уопште не слаже са изнетом тврдњом, 14,81% испитаника се углавном не слаже, 20,37% испитаника је неодлучно, 3,70% се углавном слаже, док се са изнетом тврдњом у потпуности слаже само 1,85% испитаника.

Из добијене дистрибуције одговора може се закључити да највећи број испитаника, 74,07%, не мисли да је заштита на раду само празна прича на коју се узалудно троши велики новац.

3.19. Радо причам са колегама о заштити на раду

Дистрибуција одговора на тврдњу „Често и радо причам са колегама о заштити на раду“ приказана је на Графикону 171.



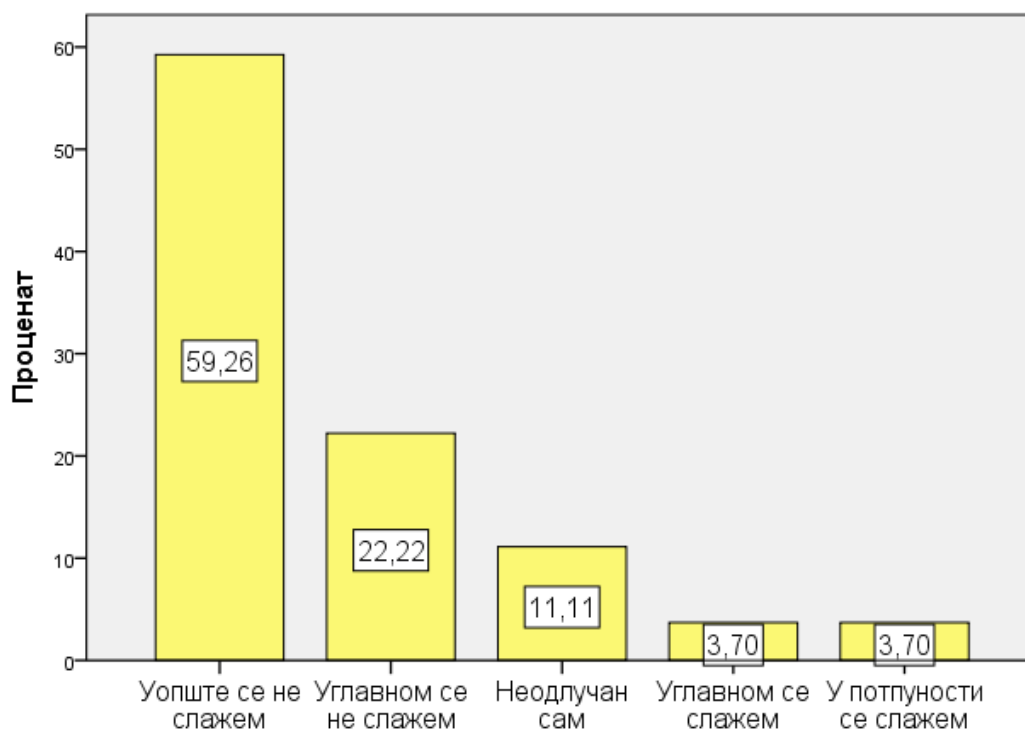
Графикон 171. Радо причам са колегама о заштити на раду

Према подацима из графикана, са изнетом тврдњом се у потпуности слаже 25,93% испитаника, 46,30% испитаника се углавном слаже, док је неодлучних 16,67% испитаника. Са изнетом тврдњом се углавном не слаже 1,85% испитаника, док се 9,26% испитаника уопште не слаже.

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да 72,23% испитаника често и радо разговара са колегама о заштити на раду.

3.20. Заштита, у ствари, не постоји

На задату тврдњу „Ја, као и многи радници из производње, нимало не водимо рачуна о такозваној заштити на раду – јер она у ствари не постоји“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 172):



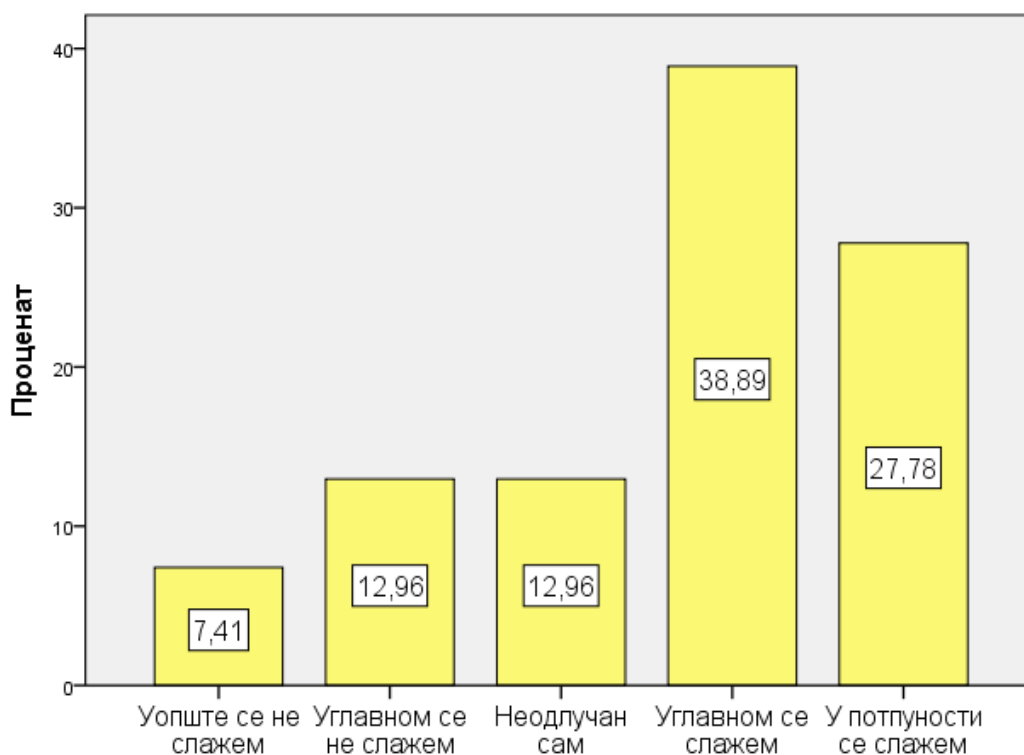
Графикон 172. Заштита, у ствари, и не постоји

Из графика се уочава да се највећи број испитаника, 59,26%, уопште не слаже са задатом тврдњом, 22,22% испитаника се углавном не слаже са задатом тврдњом, 11,11% испитаника је неодлучно, док се 3,70% углавном слаже са изнетом тврдњом, и 3,70% испитаника се у потпуности слаже са изнетом тврдњом.

На основу добијене дистрибуције одговора наших испитаника, закључујемо да се највећи број испитаника, 81,48%, не слаже са изнетом тврдњом, највећи број испитаника не мисли да заштита на раду не постоји и да због тога радници из производње не воде рачуна о њој.

3.21. Средства заштите на раду подижу ефикасност и продуктивност

На задату тврдњу „Активно се залажем за примену средстава заштите на раду јер сматрам да она подижу ефикасност и продуктивност“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 173):



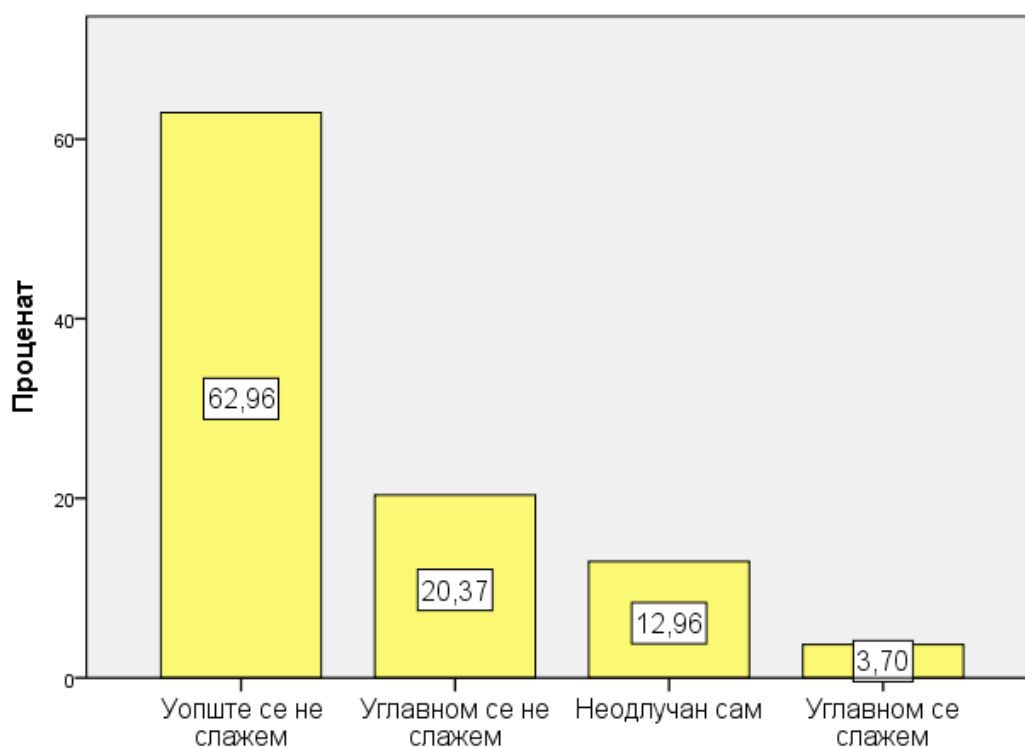
Графикон 173. Средства заштите на раду подижу ефикасност и продуктивност

Из графика уочавамо да се највећи број испитаника, 38,89%, углавном слаже са задатом тврдњом, 27,78% испитаника се у потпуности слаже са изнетом тврдњом, док је 12,96% неодлучних. Са изнетом тврдњом се углавном не слаже 12,96% испитаника, а 7,41% испитаника се у потпуности не слаже са изнетом тврдњом.

Из добијене дистрибуције одговора испитаника закључујемо да се највећи број испитаника, 66,67%, слаже са постављеном тврдњом, што нам јасно говори да највећи број испитаника сматра да средства заштите на раду подижу ефикасност и продуктивност.

3.22. Средства заштите на раду су непотребна

На задату тврдњу „Средства заштите на раду су толико непотребна да углавном негативно утичу на ангажовање радника“, добијена је следећу дистрибуцију одговора (Графикон 174).



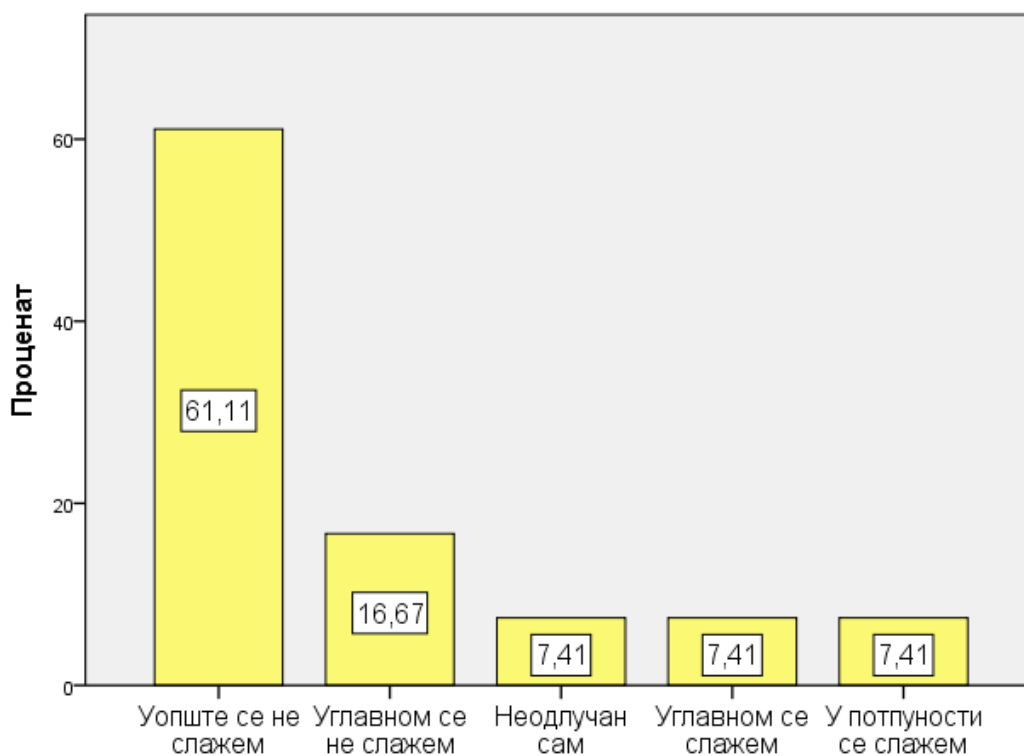
Графикон 174. Средства заштите на раду су непотребна

Највећи проценат испитаника, 62,96%, уопште се не слаже са задатом тврдњом, са задатом тврдњом се углавном не слаже 20,37% испитаника, 12,96% испитаника је уздржано, а 3,70% испитаника се углавном слаже са задатом тврдњом.

Из добијене дистрибуције одговора испитаника јасно се закључује да се највећи број испитаника, 83,33%, не слаже са задатом тврдњом, те да највећи број испитаника сматра да су средства заштите на раду неопходна.

3.23. Користио их, не користио – исто ми се пише

На постављену тврдњу „Користио, не користио заштитна средства на раду – исто ми се пише“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Графикон 175):



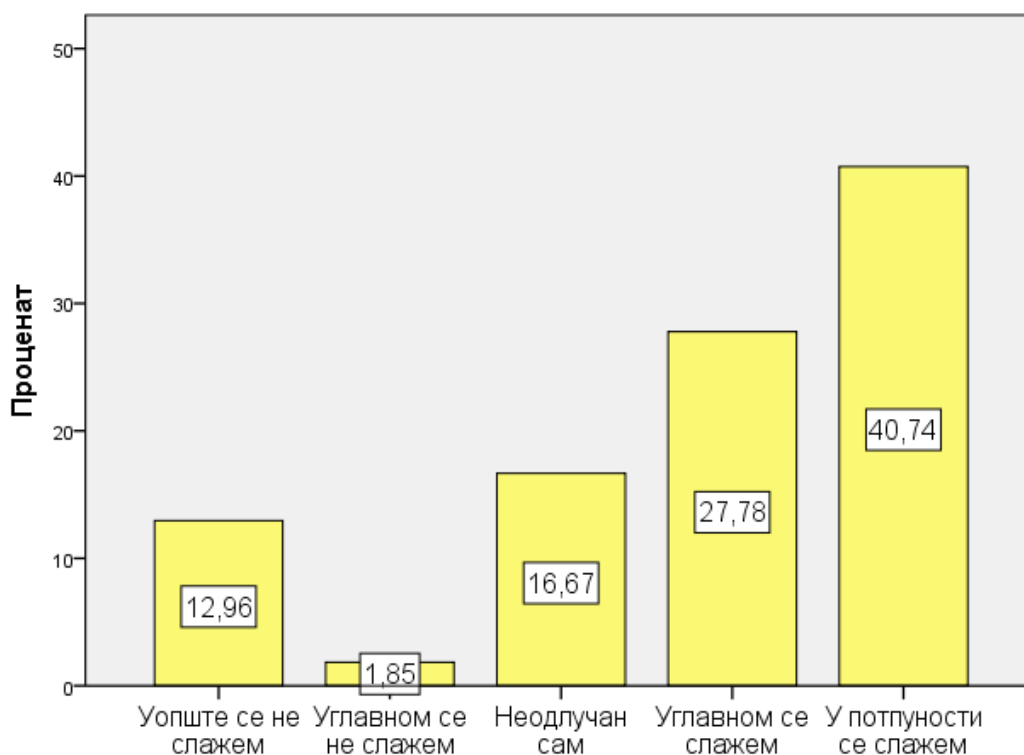
Графикон 175. Користио их, не користио – исто ми се пише

Из графика се уочава да се највећи број испитаника, 61,11%, уопште не слаже са задатом тврдњом, 16,67% испитаника се углавном не слаже са изнетом тврдњом, а 7,41% испитаника је неодлучно. Са изнетом тврдњом се углавном слаже 7,41% испитаника, док се 7,41% испитаника у потпуности слаже са изнетом тврдњом.

На основу добијене дистрибуције одговора уочавамо да се највећи проценат испитаника, 77,78%, не слаже са изнетом тврдњом. На основу тога можемо закључити да највећи број испитаника сматра да заштитна средства имају своју намену и да је коришћење заштитних средстава веома битно.

3.24. Заштитна средства доприносе заштити на раду

На дату тврдњу „Једна од најважнијих ствари на послу је заштита здравља, чему највише доприносе средства заштите на раду“, добијена је следећа дистрибуцију одговора (Графикон 176):



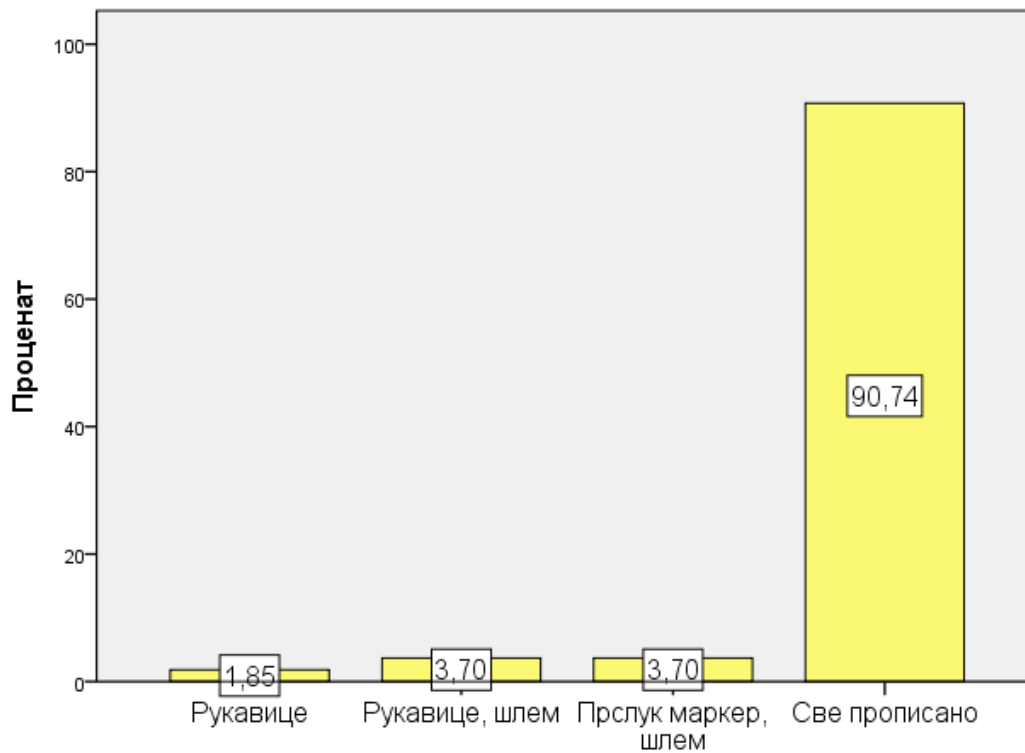
Графикон 176. Заштитна средства доприносе заштити на раду

На основу резултата приказаних у графикону уочава се да се највећи број испитаника, 40,74%, у потпуности слаже са изнетом тврдњом, 27,78% испитаника се углавном слаже са изнетом тврдњом, неодлучно је 16,67% испитаника. Са изнетом тврдњом се углавном не слаже 1,85% испитаника, а 12,96% испитаника се уопште не слаже са изнетом тврдњом.

Из добијене дистрибуције одговора испитаника можемо закључити да се највећи проценат испитаника, 68,52%, слаже са изнетом тврдњом и сматра да је једна од најважнијих ствари на раду заштита здравља, чему највише доприносе средства заштите на раду.

3.25. Која све средства заштите на раду користите

Средства заштите на раду која су испитаници навели да редовно користе су:

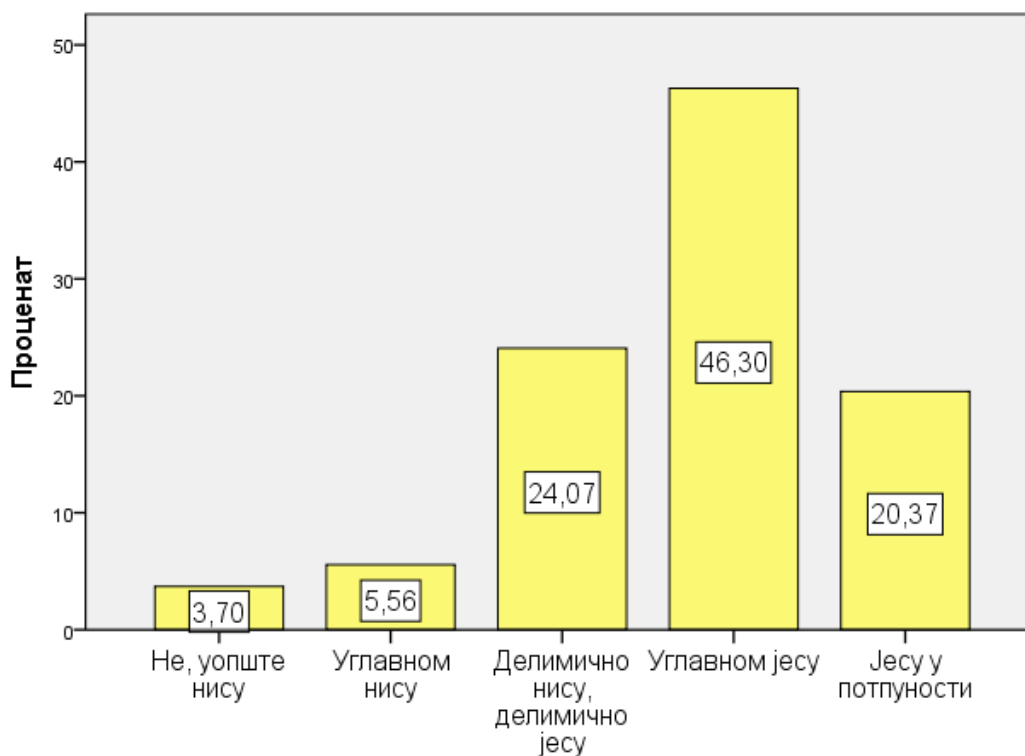


Графикон 177. Која све средства заштите на раду користите?

На основу добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећи број испитаника, 90,74%, користи сва прописана средства заштите на раду.

3.26. Обезбеђеност средстава заштите на раду

На постављено питање „Да ли су вам обезбеђена средства заштите на раду која су потребна за обављање вашег посла?“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 178):



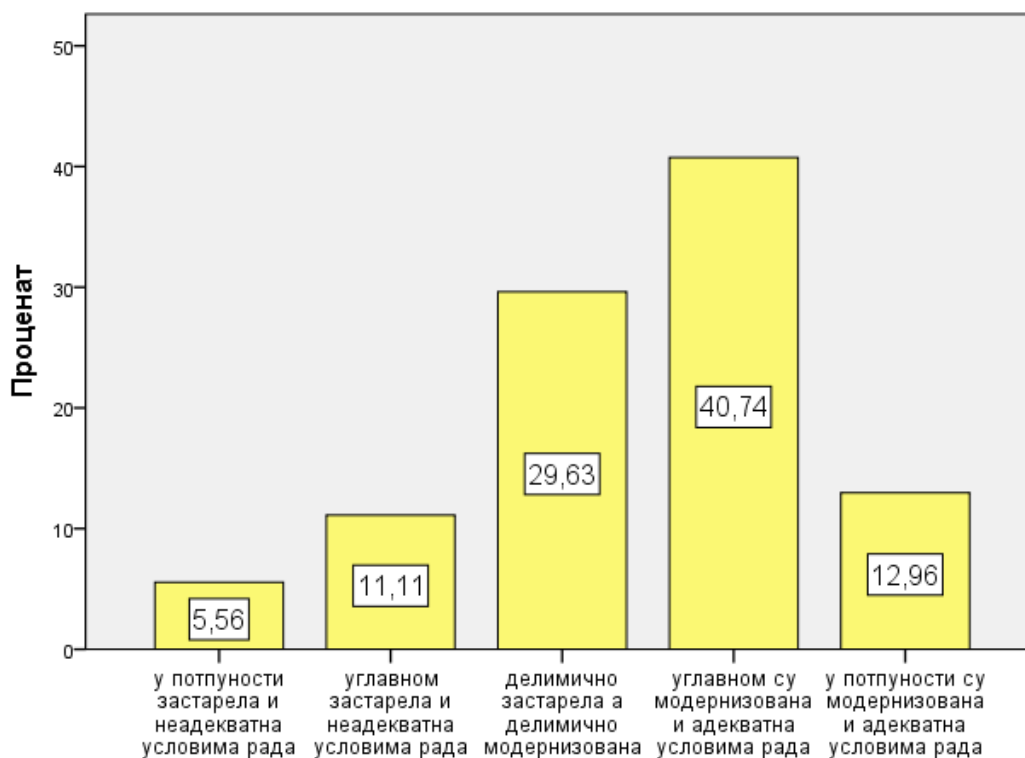
Графикон 178. Да ли су вам обезбеђена средства заштите на раду која су потребна за обављање посла?

На основу добијених резултата уочава се да највећем броју испитаника, 46,30% углавном јесу обезбеђена сва неопходна средства за заштиту на раду, 20,37% испитаника је одговорило да су им сва потребна средства заштите на раду у потпуности обезбеђена, 24,07% испитаника је изјавило да су неопходна средства за заштиту на раду делимично обезбеђена. 5,56% испитаника је изјавило да им углавном нису обезбеђена неопходна средства за заштиту на раду, док је 3,70% испитаника изјавило да им уопште нису обезбеђена неопходна средства за заштиту на раду.

На основу одговора можемо закључити да је највећи број испитаника, 66,67%, позитивно одговорио на питање да ли су им обезбеђена средства заштите на раду потребна за обављање посла.

3.27. Застарела или модернизована средства заштите на раду

На постављено питање „Средства заштите на раду су?“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 179):

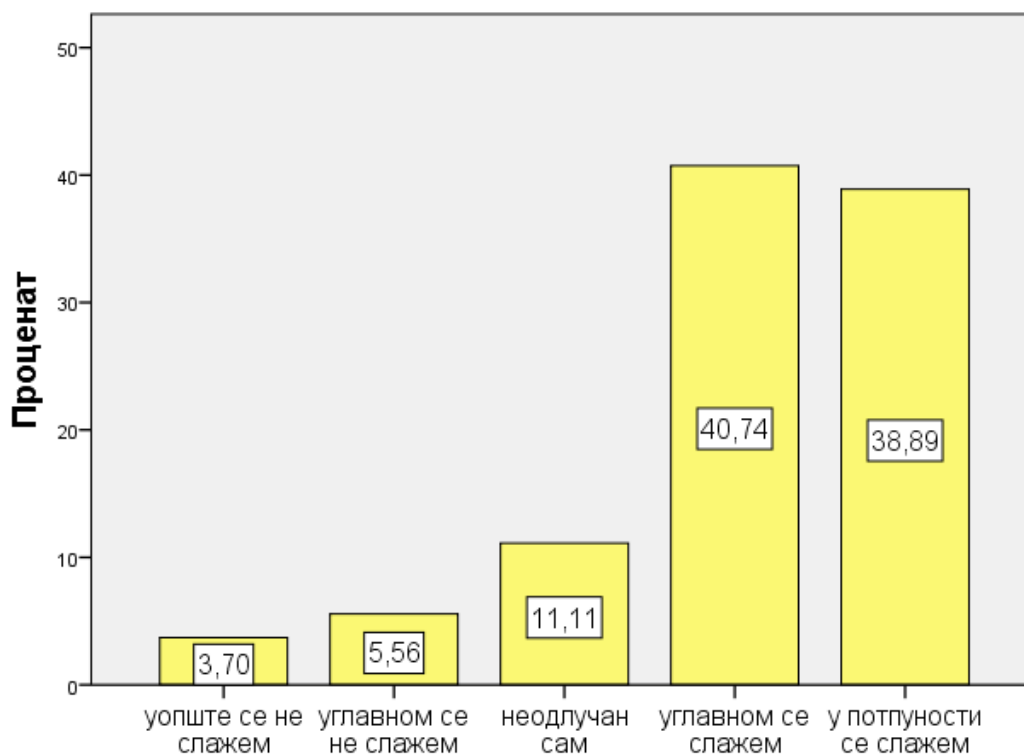


Графикон 179. Средства заштите на раду су?

Уочава се да највећи број испитаника, 40,74%, сматра да су средства заштите на раду углавном модернизована и адекватна условима рада, 12,96% испитаника сматра да су у потпуности модернизована и адекватна условима рада, док 29,63% испитаника сматра да су делимично застарела и делимично модернизована и адекватна условима рада. Укупно 11,11% испитаника сматра да су ова средства углавном застарела и неадекватна условима рада, док 5,56% испитаника их сматра у потпуности застарелим и неадекватним условима рада.

3.28. Редовност коришћења заштитних средстава

На изнету тврдњу „Редовно користим средства заштите на раду“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 180):



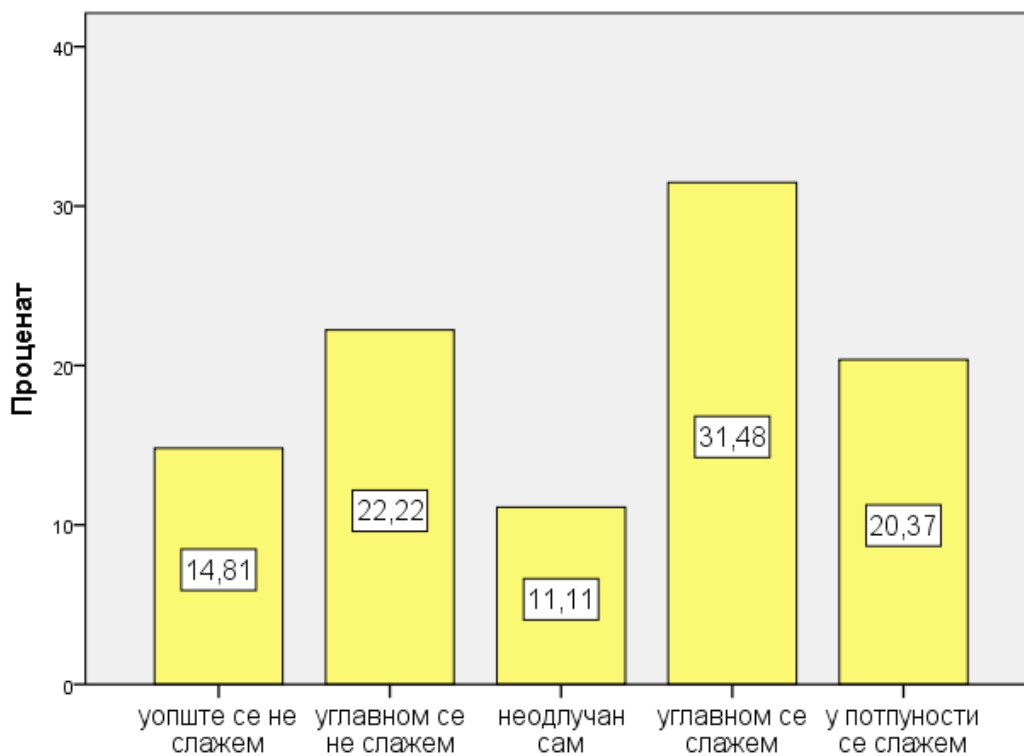
Графикон 180. Редовно користим средства заштите на раду

Из графика се види да се највећи број испитаника, 40,74%, углавном слаже са изнетом тврдњом, са изнетом тврдњом се у потпуности слаже нешто мањи број испитаника – 38,89%, неодлучних је 11,11%, док се са изнетом тврдњом углавном не слаже 5,56% испитаника, а свега 3,70% испитаника се у потпуности не слаже са изнетом тврдњом.

Из добијене дистрибуције одговора закључујемо да се највећи проценат испитаника, 79,63% углавном, или у потпуности слаже са изнетом тврдњом, то јест највећи број испитаника редовно користи средства заштите на раду.

3.29. Употреба средства заштите на раду због контрола и кажњавања

На задату тврдњу „Најчешће користим средства заштите на раду јер постоје контрола и кажњавање“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 181):



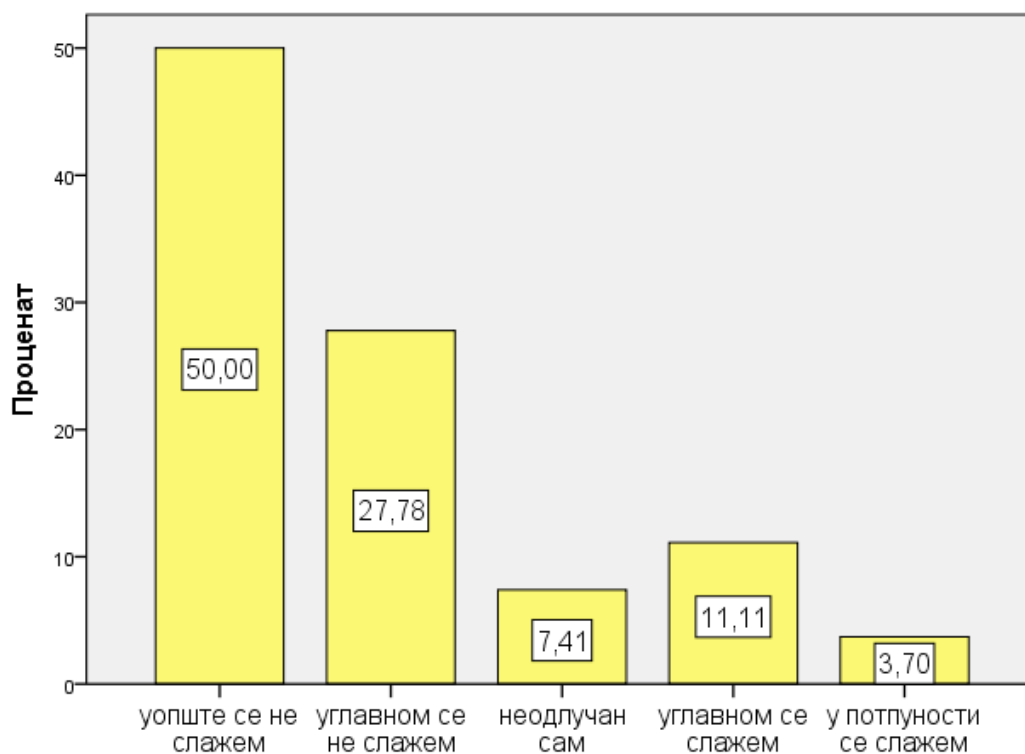
Графикон 181. *Најчешће користим средства заштите на раду јер постоје контрола и кажњавање*

Из графикона се види да се највећи број испитаника, 31,48%, углавном слаже са изнетом тврдњом, 20,37% испитаника се у потпуности слаже са изнетом тврдњом, неодлучно је 11,11% испитаника. Са изнетом тврдњом се углавном не слаже 22,22% испитаника, док се 14,81% испитаника уопште не слаже са изнетом тврдњом.

Из добијене дистрибуције одговора уочавамо да се са изнетом тврдњом слаже релативно мала већина испитаника, њих 51,85%, док је неодлучних и оних који се не слажу са изнетом тврдњом 48,15%. На основу добијених резултата можемо закључити да највећи број испитаника средства заштите на раду користи јер постоји контрола и кажњавање.

3.30. Разлог некоришћења заштитних средстава

На изнету тврдњу „Често ми се деси да заборавим и не користим средства заштите на раду“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 182):



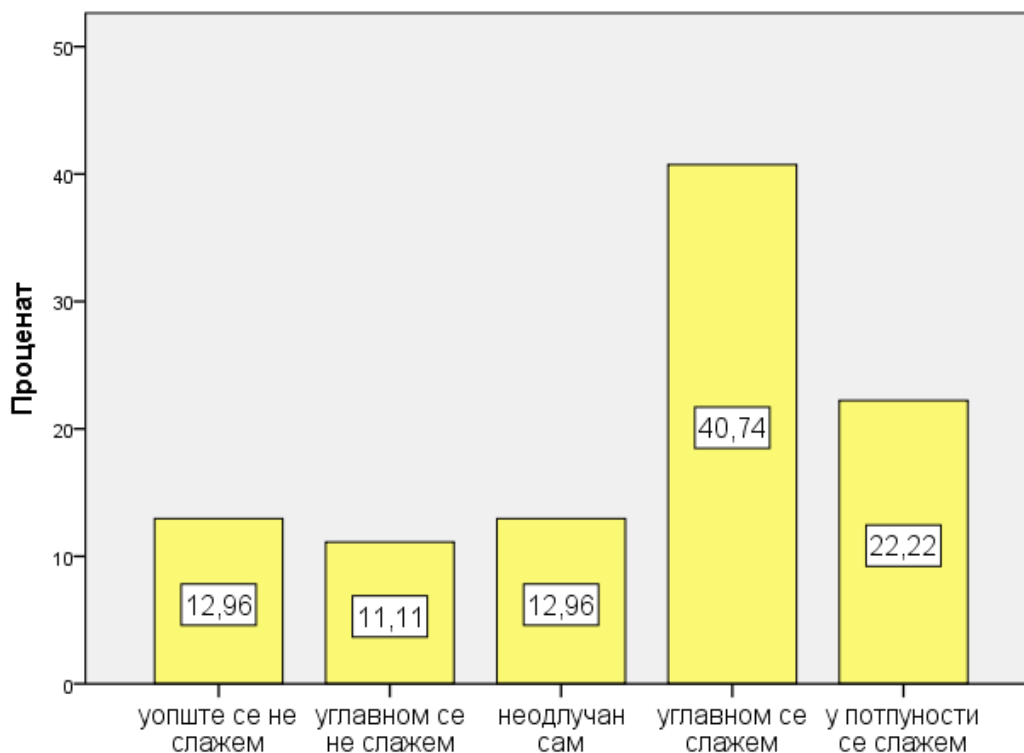
Графикон 182. *Често ми се деси да заборавим и не користим средства заштите на раду*

Из графика се уочава се да се највећи проценат испитаника, 50,00%, уопште не слаже са изнетом тврдњом, 27,78% испитаника се углавном не слаже са изнетом тврдњом, а неодлучних је 7,41%. Са изнетом тврдњом се углавном слаже 11,11% испитаника, док се свега 3,70% испитаника у потпуности слаже са изнетом тврдњом.

Из добијене дистрибуције одговора закључујемо да се највећи проценат испитаника, 77,78%, не слаже са изнетом тврдњом, што нам говори да највећи број испитаника не заборавља да користи средства заштите на раду.

3.31. Удобност заштитних средстава

На постављено питање „Да ли су вам средства заштите на раду удобна?“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 183):



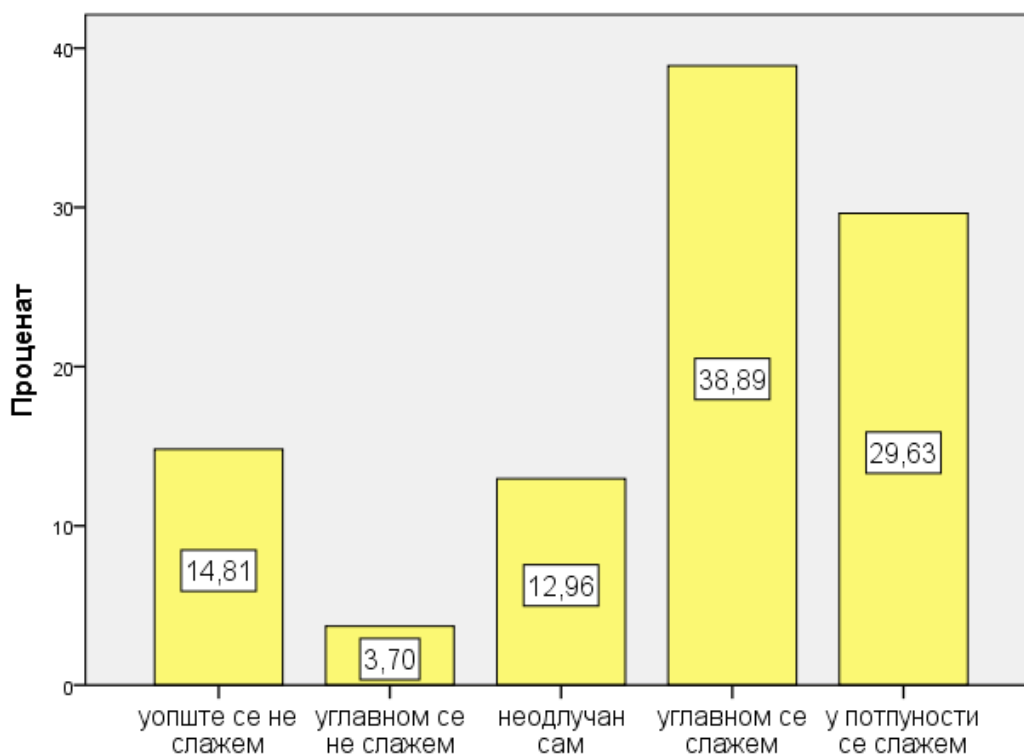
Графикон 183. Да ли су вам средства заштите на раду удобна?

Највећи проценат испитаника, 40,74%, одговорило је да су им средства заштите на раду углавном удобна, 22,22% испитаника је одговорило да су им средства заштите на раду у потпуности удобна, док је неодлучно 12,96% испитаника. 12,96% испитаника је одговорило да су им средства заштите на раду у потпуности неудобна, а 11,11% испитаника је одговорило да им средства заштите на раду углавном нису удобна.

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да се већи проценат испитаника, 62,96%, слаже да су средства заштите на раду удобна, али није занемарљив проценат осталих испитаника, 37,04%, који се не слажу са овом констатацијом.

3.32. Обављање посла на сигуран начин

На постављено питање „Да ли је посао који обављате на уобичајен начин сигуран?“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Графикон 184):



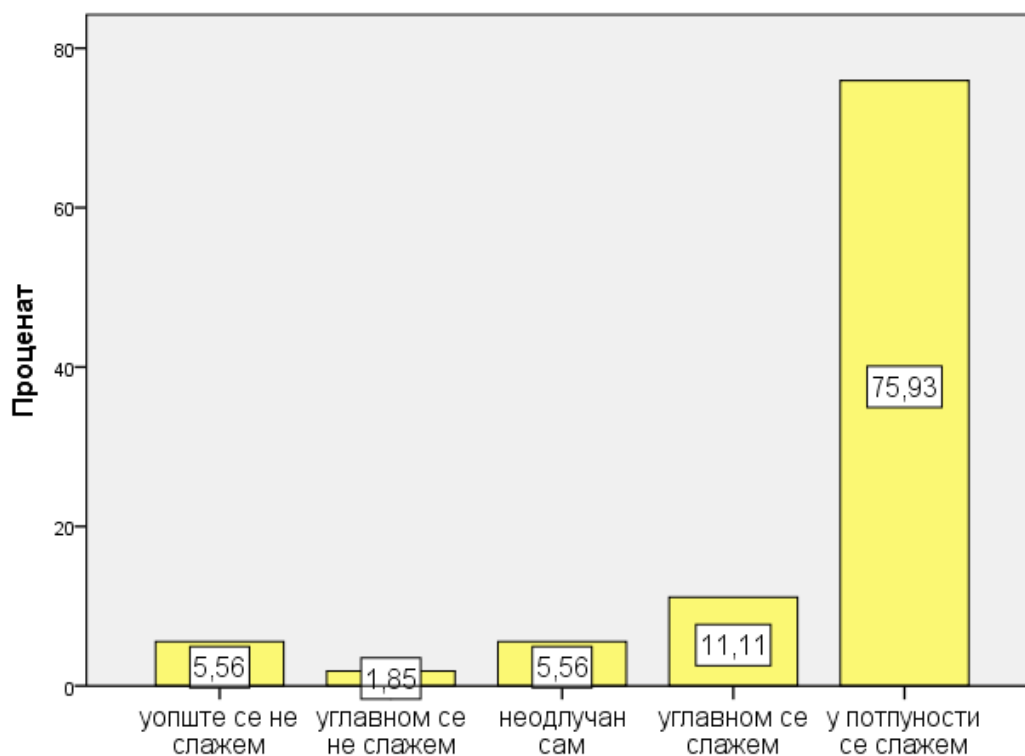
Графикон 184. Да ли је посао који обављате на уобичајен начин сигуран?

На основу резултата приказаних на графикону, уочавамо да се 38,89% испитаника углавном слаже да посао обављају на начин који је сигуран, 29,63% испитаника се у потпуности слаже да посао обављају на начин који је сигуран, неодлучно је било 12,96% испитаника. Укупно 3,70% испитаника сматра да начин на који обављају посао углавном није сигуран, док 14,81% испитаника сматра да начин на који уобичајено обављају посао уопште није сигуран.

Из добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећи проценат испитаника, њих 68,52%, сматра да је посао који обављају на уобичајен начин сигуран, мада се треба позабавити групом од 31,48% испитаника које не дели исто мишљење, утврдити разлоге и отклонити их.

3.33. Обавеза пријављивања квара непосредном руководиоцу

Дистрибуција одговора на постављено питање „Да ли знате за обавезу да квар пријавите непосредном руководиоцу?“, приказана је на Графикону 185.



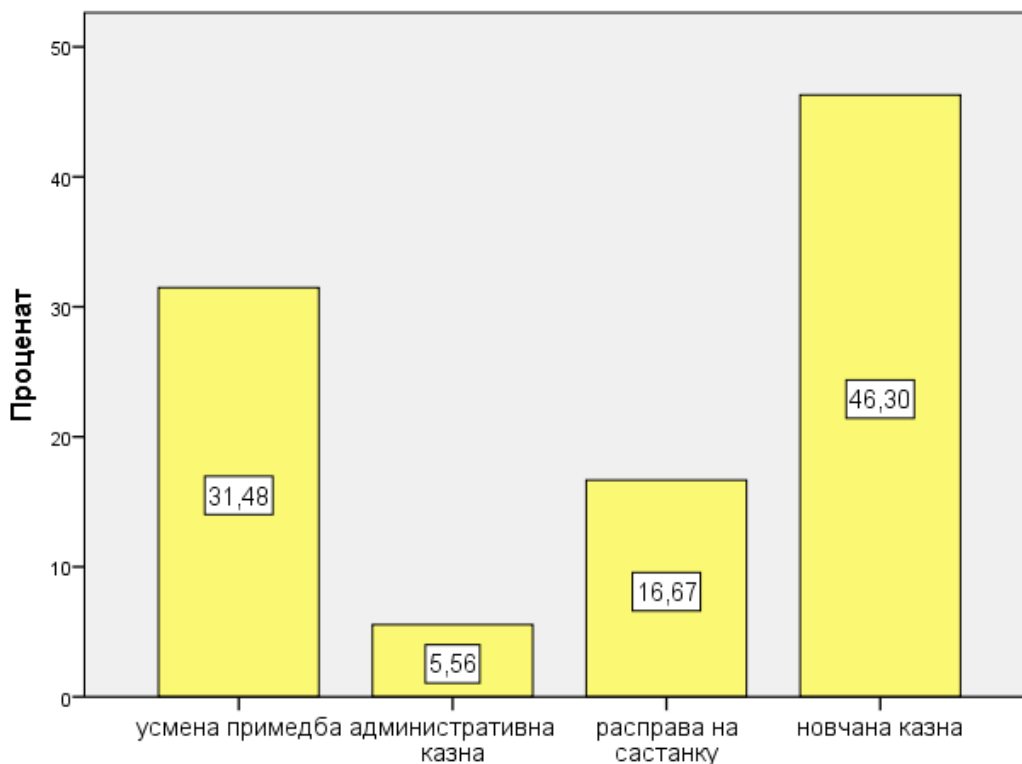
Графикон 185 Да ли знате за обавезу да квар пријавите непосредном руководиоцу?

Из графика се види да највећи проценат испитаника, 75,93%, зна за своју обавезу да квар пријаве непосредном руководиоцу, 11,11% испитаника углавном зна за своју обавезу, док 5,56% испитаника није сигурно да ли имају обавезу да квар пријаве непосредном руководиоцу. Укупно 1,85% испитаника углавном не зна да настали квар пријави непосредном руководиоцу, док 5,56% испитаника уопште не зна да је у обавези да настали квар пријави непосредном руководиоцу.

Из добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећи проценат испитаника, 87,04%, зна за своју обавезу да настали квар пријави непосредном руководиоцу.

3.34. Најефикасније мере

На постављено питање „Које су најефикасније мере у случају кршења прописа заштите на раду?“, дистрибуција одговора дата је на Графикону 186.

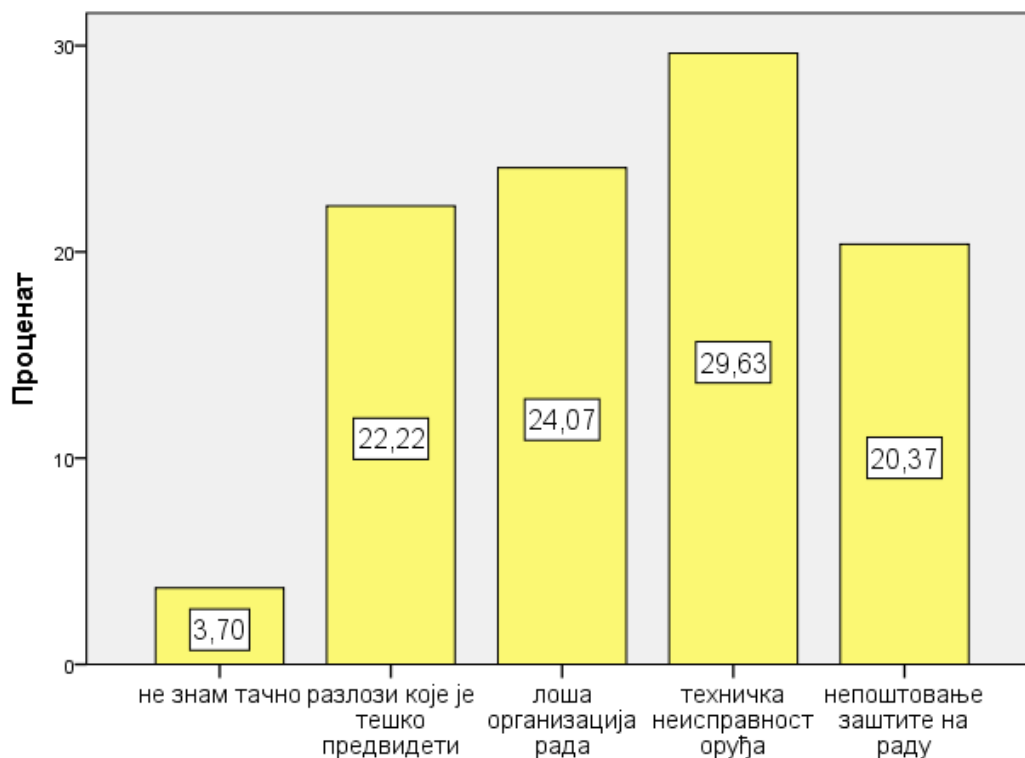


Графикон 186. Које су најефикасније мере у случају кршења прописа заштите на раду?

Графикон јасно указује да највећи проценат испитаника, 46,30%, сматра да је најефикаснија мера у случају кршења прописа заштите на раду новчана казна, 31,48% испитаника сматра да је најефикаснија мера усмена примедба, 16,67% испитаника сматра расправу на састанку као најефикаснију меру, док 5,56% испитаника сматра да је административна казна најефикаснија мера у случају кршења прописа заштите на раду.

3.35. Узрок повређивања

На постављено питање „Који од наведених разлога је, по вашем мишљењу, узрок повређивања на раду?“, дистрибуција одговора приказана је на Графикону 187.



Графикон 187. Који од наведених разлога је, по вашем мишљењу, узрок повређивања на раду?

На основу добијене дистрибуције одговора, уочавамо да највећи проценат испитаника, 29,63%, као главни разлог повређивања на раду наводи техничку неисправност оруђа, 22,22% испитаника сматра да су узрок повређивања разлози које је тешко предвидети, док 24,07% испитаника сматра да је главни разлог повређивања на раду лоша организација рада. Укупно 20,37% испитаника сматра да је непоштовање заштите на раду главни разлог повређивања на раду, а 3,70% испитаника не може да наведе нити један конкретан разлог.

3.36. Осећај задовољства

Упитник представљен у оквиру 37. питања *Скале за мерење* је својим сетом питања омогућио формирање коначног модела хијерархије потреба радника.

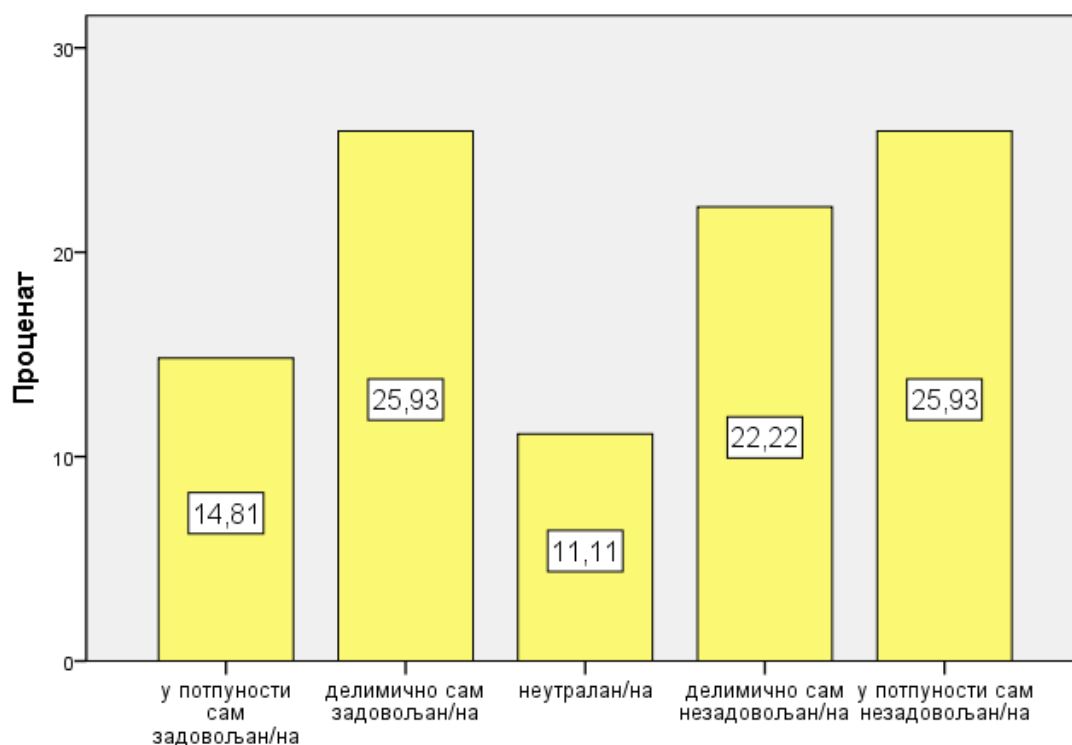
На основу резултата добијених обрадом података из упитника коришћењем програмског пакета за статистичку анализу података SPSS for Windows ver. 19.0, добијени су резултати приказани у Табели 21, који сведоче о томе да је расподела случајне променљиве код сваког питања нормална – Гаусова расподела, те самим тиме су и подаци адекватни за даљу факторску анализу.

Табела 21. Прорачун фреквенци добијених резултата

	N		Mean	Std. Error of Mean	Std. Deviation	Variance	Min.	Max.
	Valid	Missing						
Јесте ли задовољни својом платом	54	0	3,19	,198	1,455	2,116	1	5
Јесте ли задовољни бенефицијама	54	0	3,31	,196	1,438	2,069	1	5
Јесте ли задовољни пажњом и бригом надређених	54	0	3,04	,187	1,373	1,885	1	5
Јесте ли задовољни могућношћу за напредовање	54	0	2,22	,181	1,327	1,761	1	5
Јесте ли задовољни послом који обављате	54	0	3,22	,169	1,239	1,535	1	5
Јесте ли задовољни системом награђивања	54	0	4,11	,146	1,076	1,157	1	5
Јесте ли задовољни системом обуке и усавршавања	54	0	2,93	,189	1,385	1,919	1	5
Јесте ли задовољни балансом између живота и посла	54	0	2,93	,185	1,358	1,843	1	5
Јесте ли задовољни колективом	54	0	2,35	,191	1,403	1,968	1	5
Јесте ли задовољни организацијом посла	54	0	3,19	,194	1,428	2,041	1	5
Јесте ли задовољни радним условима	54	0	2,85	,191	1,406	1,978	1	5

3.36.1. Задовољство платом

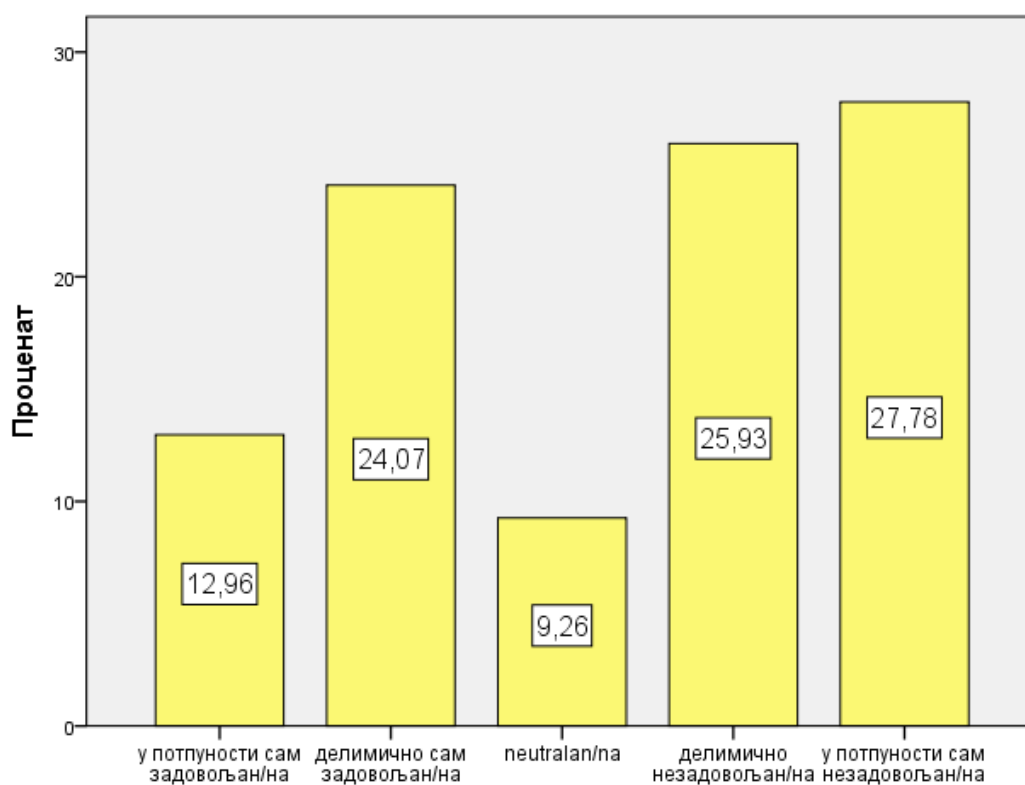
На постављено питање „Јесте ли задовољни својом платом“ (Графикон 188), број „неутралних“ одговора је 11,11%, одакле се јасно закључује да се ради о оштрој подели између потпуно задовољних (25,93%) и делимично задовољних испитаника (22,22%) са једне стране и са друге стране у потпуности незадовољних (14,81%) и делимично незадовољних испитаника (25,93%).



Графикон 188. Задовољство платом

3.36.2. Задовољство бенефицијама

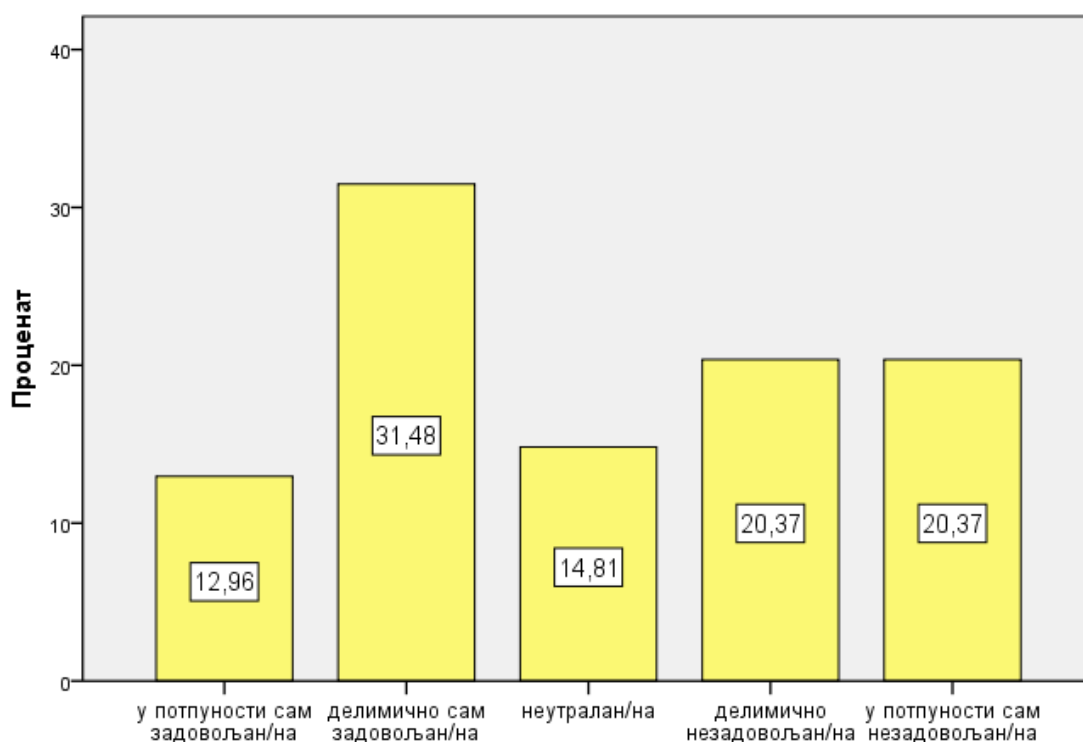
На постављено питање „Јесте ли задовољни бенефицијама“ добијена је следећа дистрибуција одговора: У потпуности је задовољно 27,78% испитаника, делимично задовољно је 25,93% испитаника, док је неодлучних 9,26% испитаника. Укупно 24,07% испитаника је делимично незадовољно бенефицијама, док је 12,96% испитаника у потпуности незадовољно бенефицијама у колективу (Графикон 189).



Графикон 189. Задовољство бенефицијама

3.36.3. Задовољство пажњом и бригом надређених

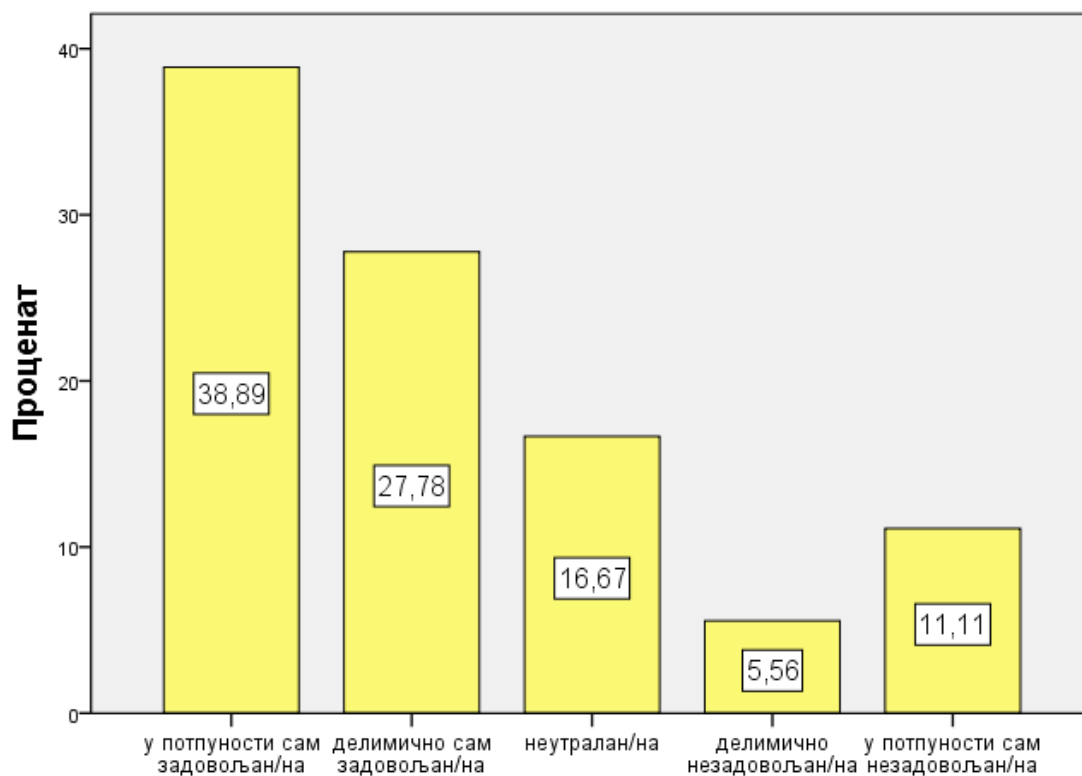
На питање „Јесте ли задовољни пажњом и бригом надређених“, добијена је следећа расподела одговора: бригом и пажњом надређених је у потпуности задовољно 12,96% испитаника, делимично је задовољно њих 31,48% испитаника, док је неодлучно њих 14,81%. Делимично незадовољно је 20,37% испитаника, док је у потпуности незадовољно 20,37% испитаника (Графикон 190).



Графикон 190. Задовољство пажњом и бригом надређених

3.36.4. Задовољство послом

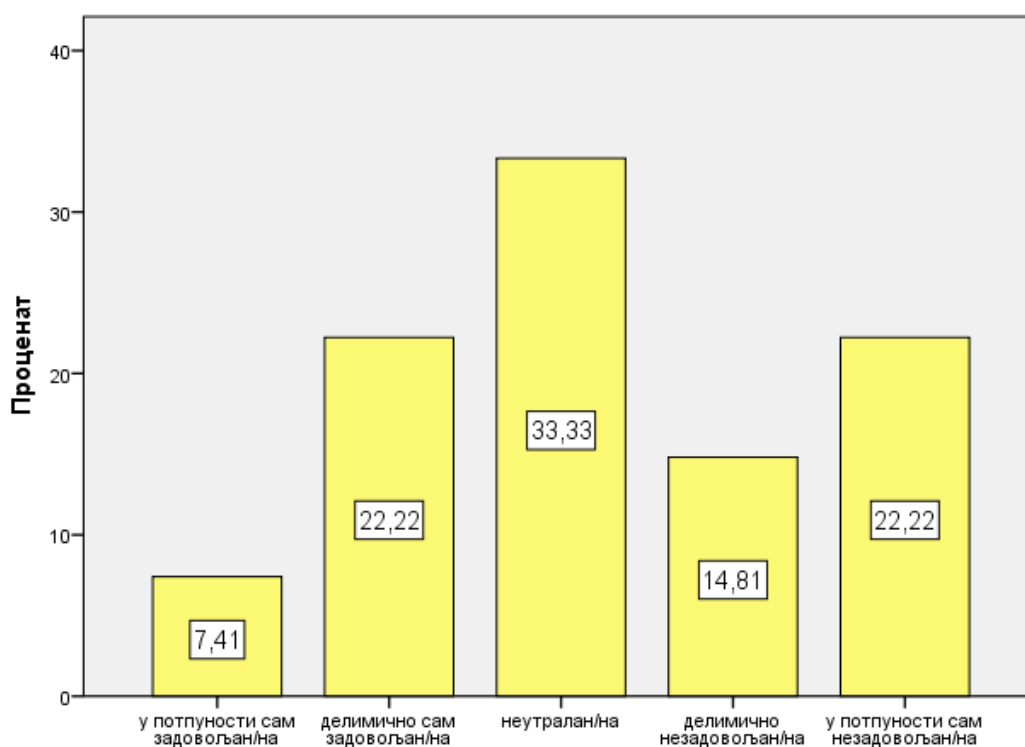
На питање „Јесте ли задовољни послом који обављате“, добијена је следећа расподела одговора: у потпуности је задовољно 38,89% испитаника, делимично је задовољно 27,78% испитаника, док је неодлучно 16,67%. Делимично незадовољних је 5,56%, а потпуно незадовољних испитаника је 11,11% (Графикон 191).



Графикон 191. Задовољство послом

3.36.5. Задовољство могућношћу за напредовање

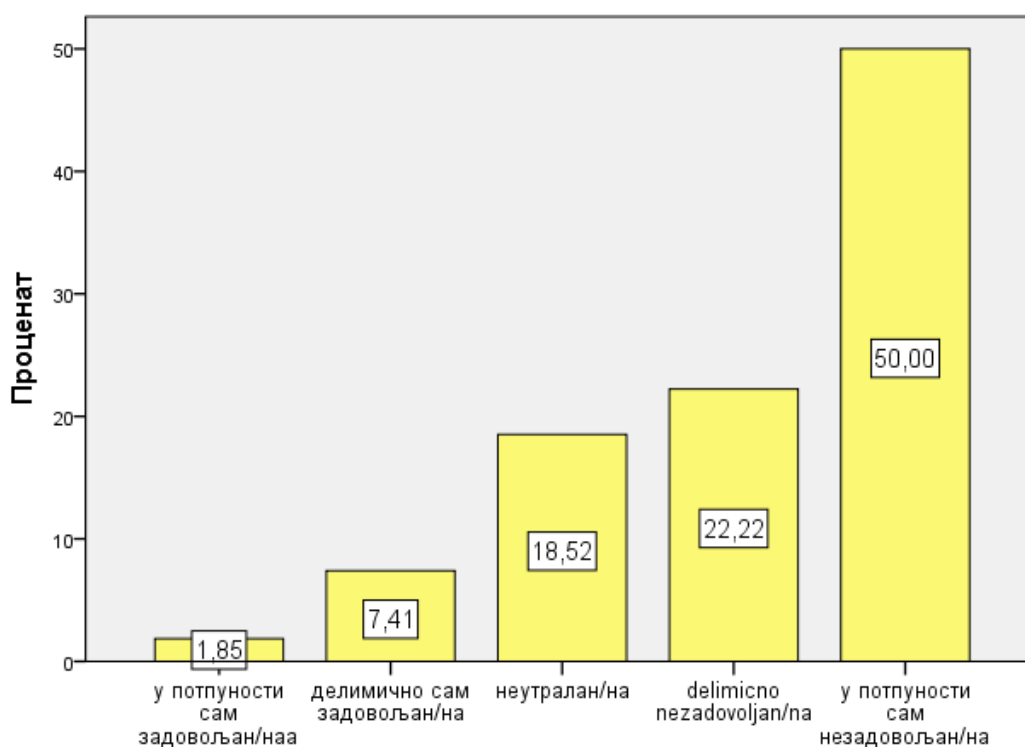
На питање „Јесте ли задовољни могућношћу напредовања?“, добијени су следећи резултати: могућношћу напредовања је у потпуности задовољно свега 7,41% испитаника, делимично задовољно је 22,22% испитаника, док је неопредељених испитаника 33,33. Делимично незадовољно је 14,81% испитаника и у потпуности незадовољних испитаника је 22,22% (Графикон 192).



Графикон 192. Задовољство могућношћу напредовања

3.36.6. Задовољство системом награђивања

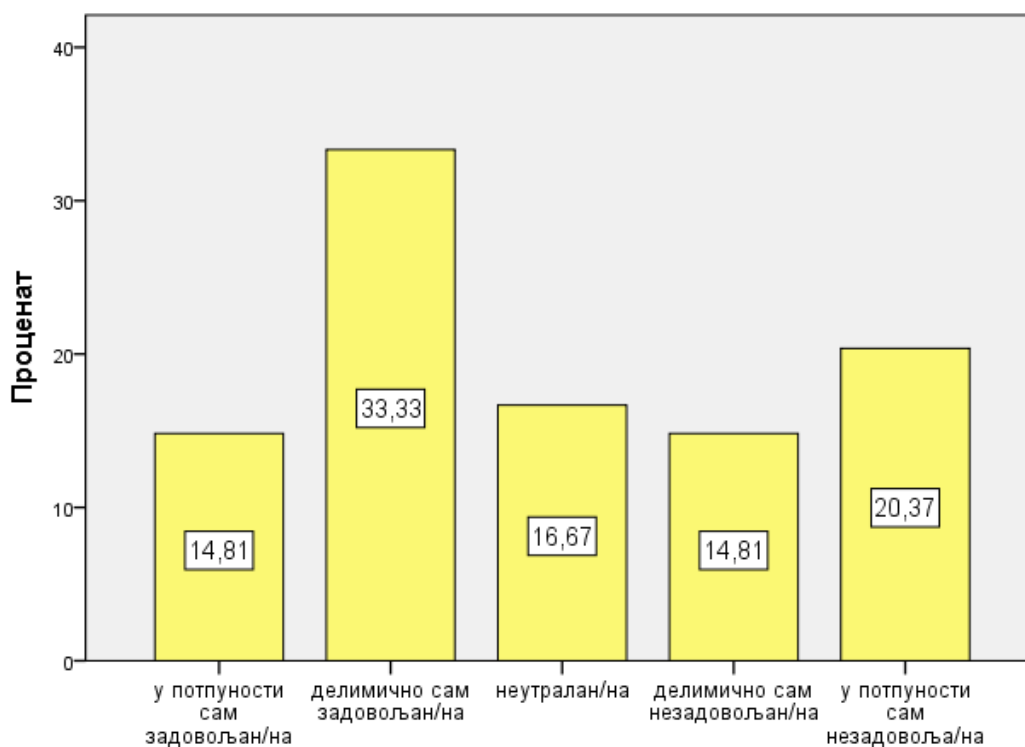
На питање „Јесте ли задовољни системом награђивања“, 1,85% испитаника је одговорило да су у потпуности задовољни, као и 7,41% испитаника који су делимично задовољни системом награђивања. Неодлично је било 18,52% испитаника. Делимично незадовољних системом награђивања је 22,22%, док је чак 50,00% испитаника у потпуности незадовољно системом награђивања (Графикон 193).



Графикон 193. Задовољство системом награђивања

3.36.7. Задовољство системом обуке и усавршавања

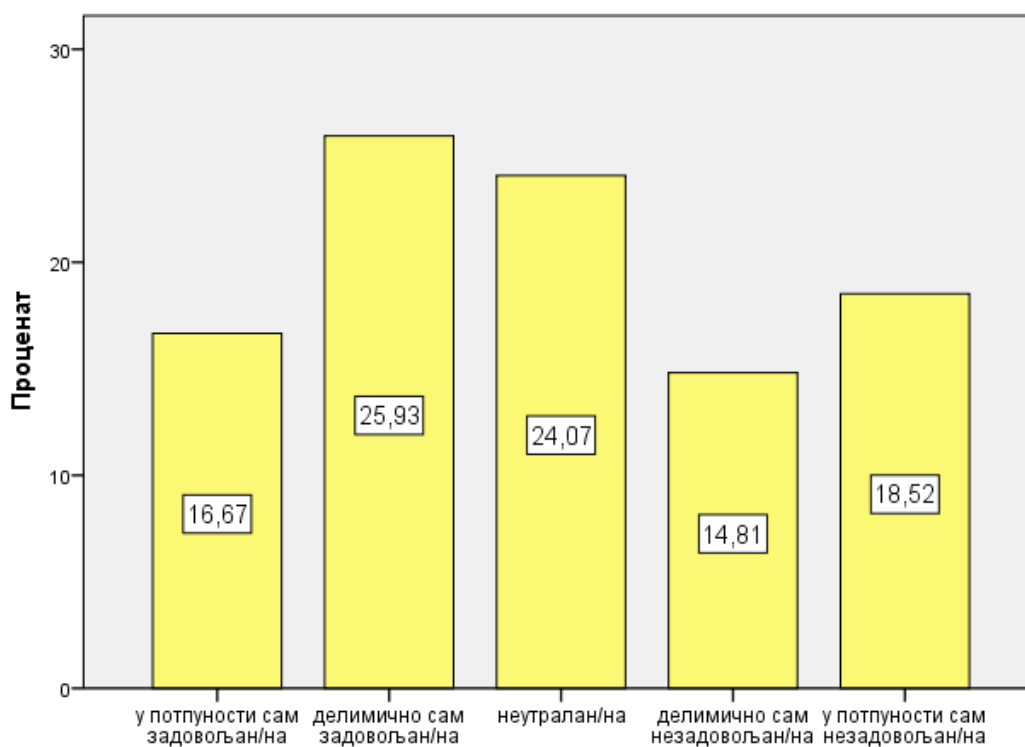
На питање „Јесте ли задовољни системом обуке и усавршавања“, добијена је следећа дистрибуција одговора: системом обуке и усавршавања је у потпуности задовољно 14,81% испитаника, 33,33% испитаника је делимично задовољно, док је неутрално 16,67% испитаника. Системом обуке и усавршавања је делимично незадовољно 14,81% испитаника, док је 20,37% испитаника у потпуности незадовољно системом обуке и усавршавања (Графикон 194).



Графикон 194. Задовољство системом обуке и усавршавања.

3.36.8. Задовољство балансом између живота и посла

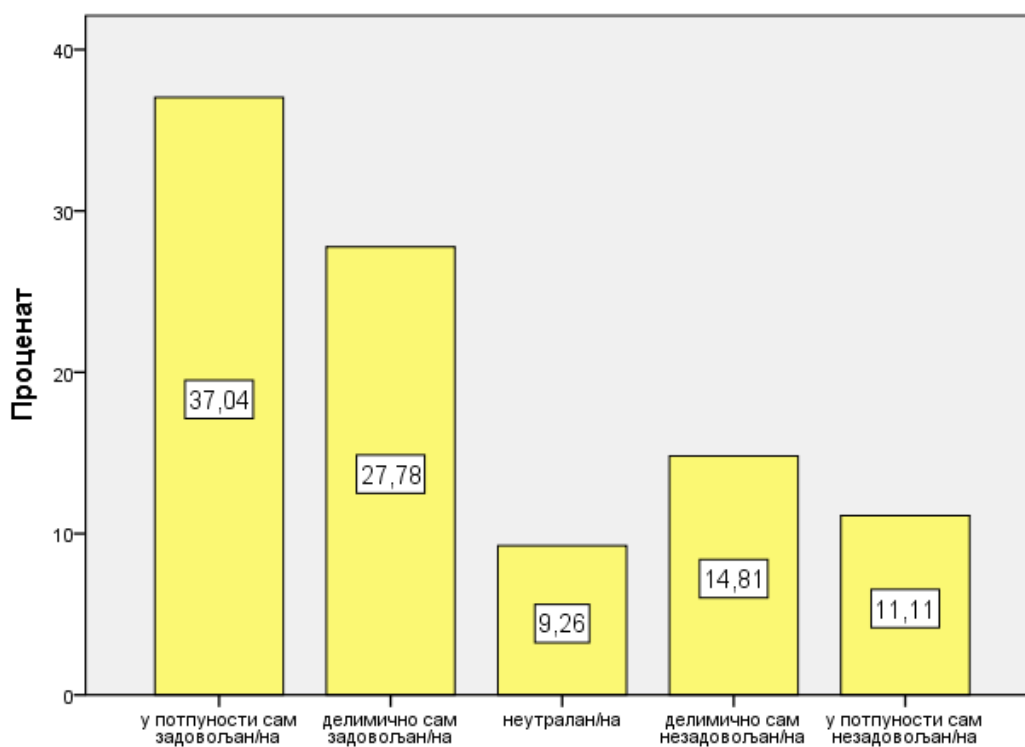
На постављено питање „Јесте ли задовољни балансом између живота и посла?“, 16,67% испитаника је одговорило да је у потпуности задовољна, 25,93% испитаника је одговорило да је делимично задовољно, док је 24,07% испитаника било неодлучно. Делимично незадовољних испитаника балансом између живота и посла је 14,81%, док је 18,52% испитаника било у потпуности незадовољно балансом између живота и посла (Графикон 195).



Графикон 195. Задовољство балансом између живота и посла

3.36.9. Задовољство колективом

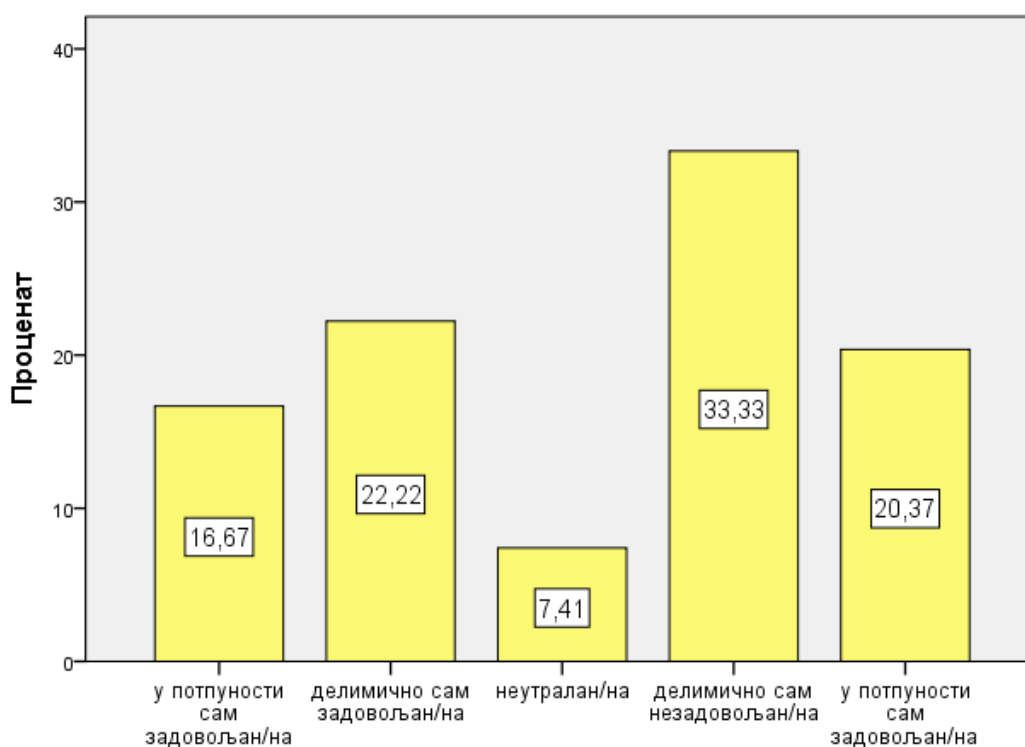
На постављено питање „Јесте ли задовољни колективом?“ добијена је следећа дистрибуција одговора: колективом је у потпуности задовољно 37,04% испитаника, 27,78% испитаника је делимично задовољно колективом, неутралних је 9,26% испитаника. Као делимично незадовољних колективом изјаснило се 14,81% испитаника, док се 11,11% испитаника изјаснило да је у потпуности незадовољно колективом (Графикон 196).



Графикон 196. Задовољство колективом

3.36.10. Задовољство организацијом посла

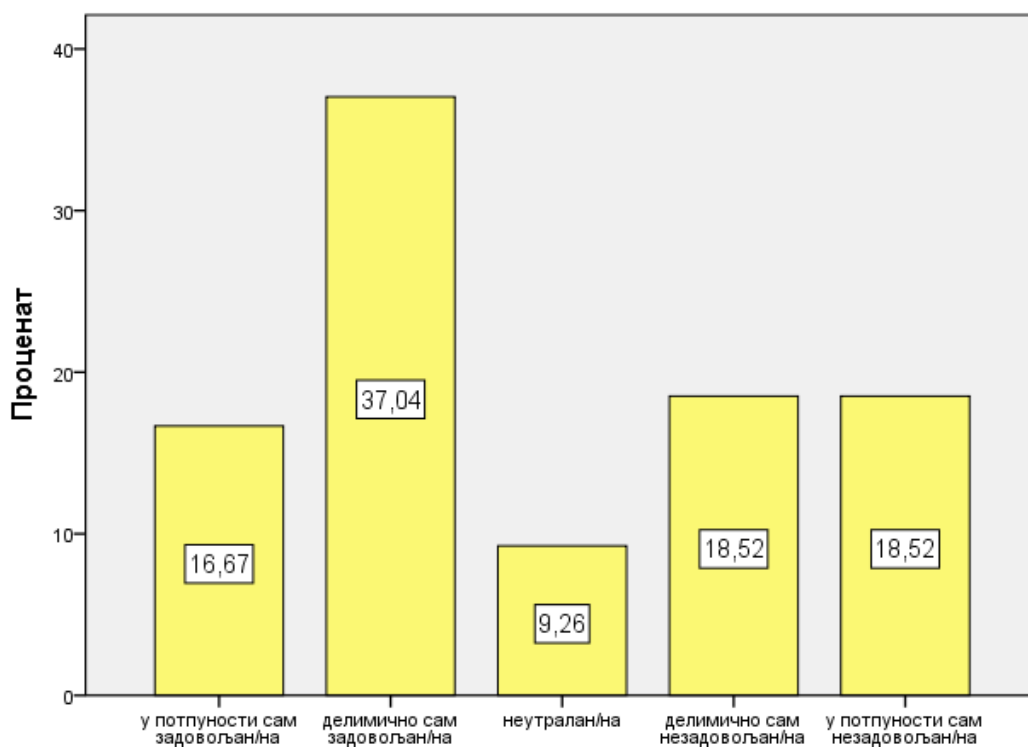
На постављено питање „Јесте ли задовољни организацијом посла?“ свега 16,67% испитаника је одговорило да је у потпуности задовољно, 22,22% испитаника је делимично задовољно организацијом посла, док је неутралних 7,41% испитаника. 33,33% испитаника је делимично незадовољно организацијом посла, док је у потпуности незадовољно 20,37% испитаника (Графикон 197).



Графикон 197. Задовољство организацијом посла

3.36.11. Задовољство условима рада

На постављено питање „Јесте ли задовољни радним условима?“, 16,67% испитаника је одговорило да је у потпуности задовољно, 37,04% испитаника је одговорило да је делимично задовољно, а 9,26% испитаника је било неодлучно. Условима рада је делимично незадовољно 18,52% испитаника, док је 18,52% испитаника у потпуности незадовољно условима рада (Графикон 198).



Графикон 198. Задовољство условима рада

3.36.12. Модел хијерархије задовољстава

Табела 22. Корелационе везе

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Плата	Pearson Корелација	1										
	Sig. (2-tailed)											
	N	54										
2 Бенефиције	Pearson Корелација	,567**	1									
	Sig. (2-tailed)	,000										
	N	54	54									
3 Пажња и брига	Pearson Корелација	,440**	,386**	1								
	Sig. (2-tailed)	,001	,004									
	N	54	54	54								
4 Посао који обављате	Pearson Корелација	,193	,269*	,430**	1							
	Sig. (2-tailed)	,161	,049	,001								
	N	54	54	54	54							
5 Могућност за напредовање	Pearson Корелација	,291*	,161	,383**	,406**	1						
	Sig. (2-tailed)	,033	,244	,004	,002							
	N	54	54	54	54	54						
6 Систем награђивања	Pearson Корелација	,433**	,477**	,329*	,339*	,392**	1					
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,015	,012	,003						
	N	54	54	54	54	54	54					
7 Систем обуке и усавршавања	Pearson Корелација	,222	,239	,240	,348**	,164	,499**	1				
	Sig. (2-tailed)	,106	,082	,081	,010	,237	,000					
	N	54	54	54	54	54	54	54				
8 Баланс између живота и посла	Pearson Корелација	,456**	,389**	,082	,250	,347*	,406**	,258	1			
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,553	,068	,010	,002	,060				
	N	54	54	54	54	54	54	54	54			
9 Задовољство колективом	Pearson Корелација	,189	,028	,218	,393**	,410**	,136	,412**	,341*	1		
	Sig. (2-tailed)	,170	,839	,113	,003	,002	,326	,002	,012			
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54		
10 Задовољство организацијом посла	Pearson Корелација	,355**	,237	,304*	,495**	,339*	,465**	,522**	,367**	,419**	1	
	Sig. (2-tailed)	,008	,084	,025	,000	,012	,000	,000	,006	,002		
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	
11 Задовољство радним условима	Pearson Корелација	,373**	,238	,335*	,463**	,485**	,510**	,624**	,498**	,457**	,690**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	,083	,013	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54	54

** Корелација је значајна на нивоу 0,01 (2-tailed).
* Корелација је значајна на нивоу 0,05 (2-tailed).

Коришћењем One-Sample T теста, тестиране су све варијансе (свих 11 питања упитника) према просечној вредности 2,5. Добијени следећи резултати (Табела 23):

Табела 23. Резултати тестирања свих 11 питања упитника,
применом One-Sample теста

One-Sample test						
	Test Value = 2,5					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
1. Јесте ли задовољни својом платом	3,461	53	,001	,685	,29	1,08
2. Јесте ли задовољни бенефицијама	4,163	53	,000	,815	,42	1,21
3. Јесте ли задовољни пажњом и бригом надређених	2,874	53	,006	,537	,16	,91
4. Јесте ли задовољни послом који обављате	-1,538	53	,130	-,278	-,64	,08
5. Јесте ли задовољни могућношћу за напредовавање	4,284	53	,000	,722	,38	1,06
6. Јесте ли задовољни системом награђивања	11,006	53	,000	1,611	1,32	1,90
7. Јесте ли задовољни системом обуке и усавршавања	2,259	53	,028	,426	,05	,80
8. Јесте ли задовољни балансом између живота и посла	2,305	53	,025	,426	,06	,80
9. Јесте ли задовољни колективом	-,776	53	,441	-,148	-,53	,23
10. Јесте ли задовољни организацијом посла	3,525	53	,001	,685	,30	1,08
11. Јесте ли задовољни радним условима	1,839	53	,072	,352	-,03	,74

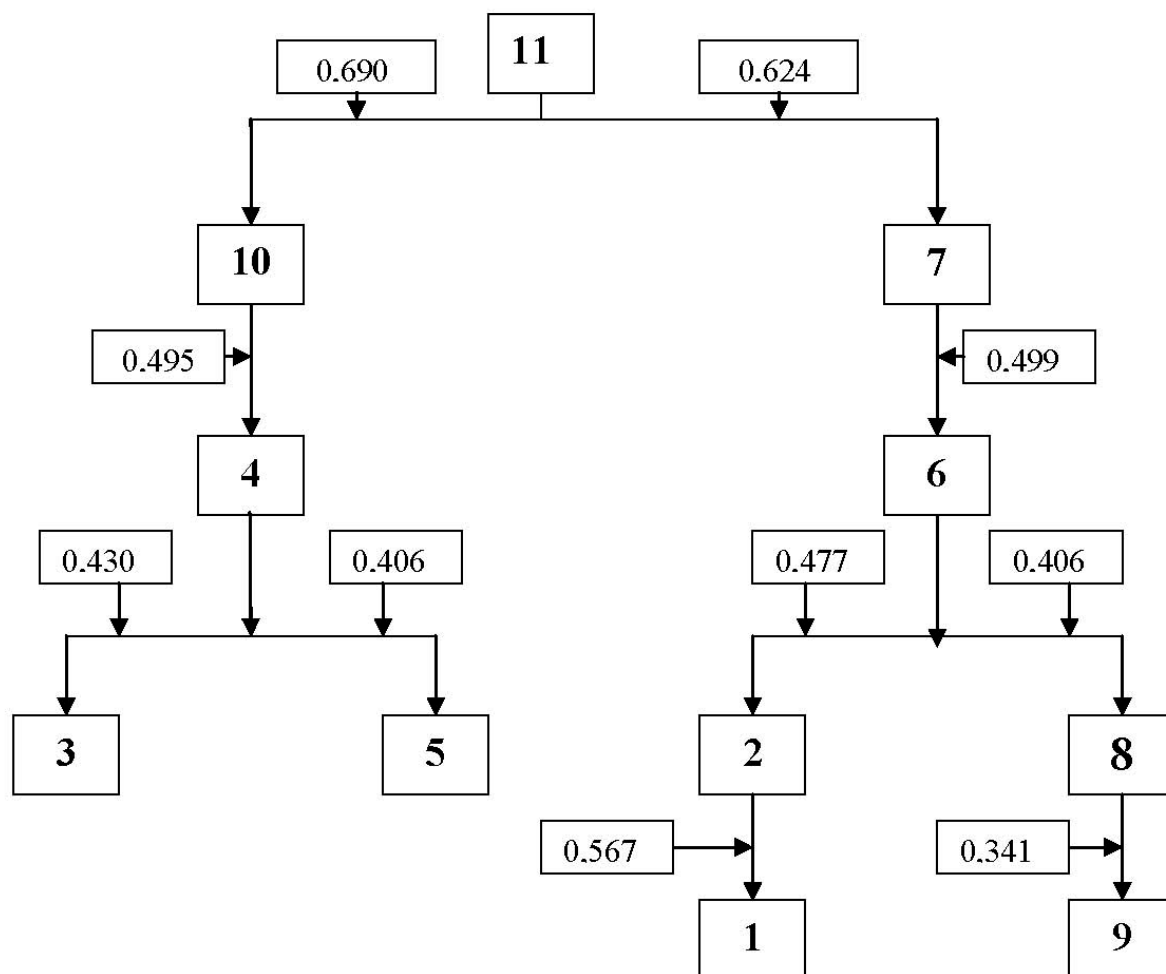
Добијени корелациони коефицијенти између свих варијанси упитника, коришћењем програмског пакета за статистичку анализу података SPSS for Windows ver. 19.0, Табеларно су приказани у Табели 22.

Корелациони коефицијенти нам говоре о јачини везе између постављених питања и користе се за формирање модела којим се кроз одређене хипотезе може тестирати свест разматране популације по предмету дате анкете.

Поред јачине везе, корелациони коефицијенти су основа за даље испитивање хијерархије значаја појединих парова питања, јер и питања која имају јаку међусобну везу могу бити таква да је нпр. прво питање на знатно вишем хијерархијском нивоу

значаја у односу на друго, а могу бити и истог нивоа значаја. У те сврхе користи се статистика парова узорака кроз *Paired sample T test*.

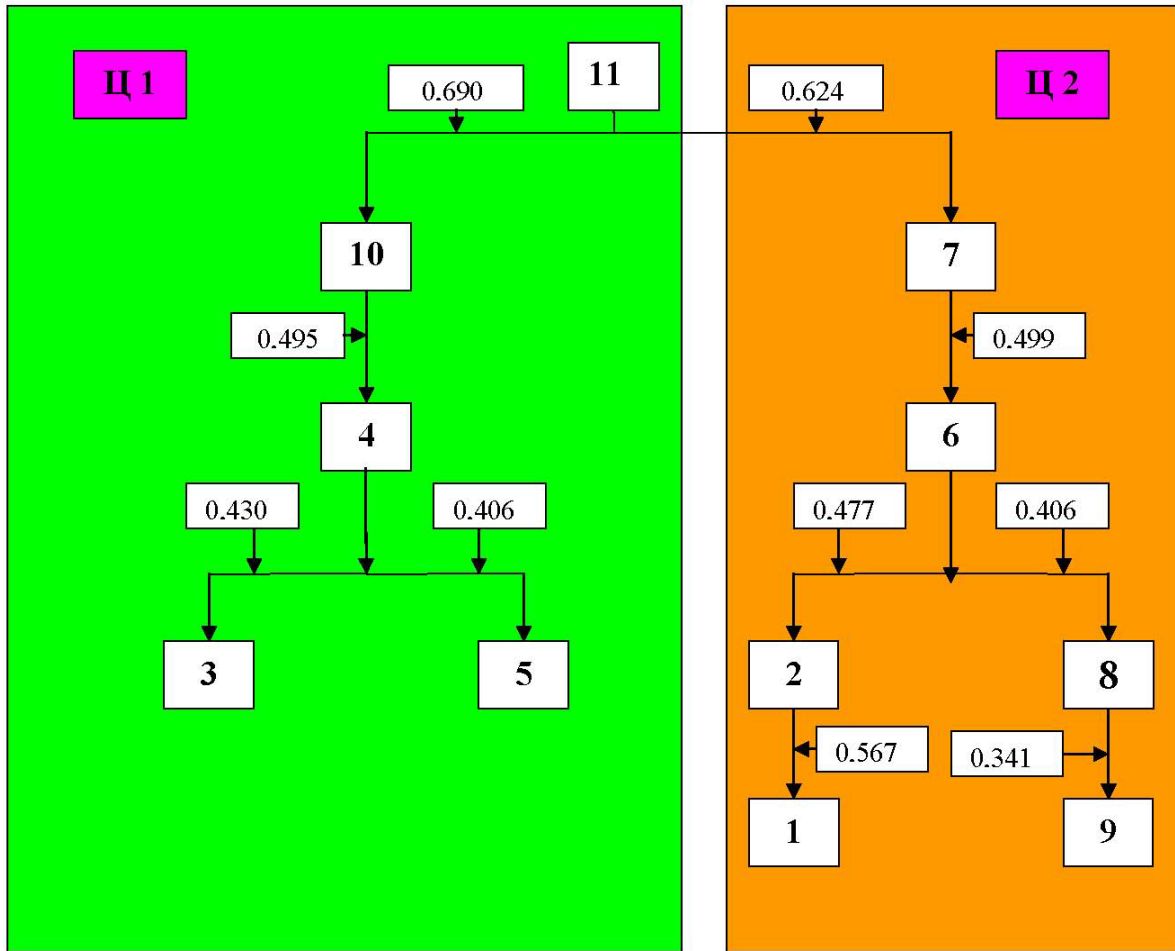
На основу вредности корелационих коефицијената представљених у Табели 22, одређујемо полазни модел међузависности анкетних питања упитника приказан на Слици 23.



Слика 23. Полазни модел међузависности анкетних питања на основу корелационих коефицијената приказаних у Табели 22

Извор: *Властити извор*

На полазном моделу, дате су вредности корелационих коефицијената између појединих питања, при чему још увек нису узете у обзир хијерархије појединих питања. Оно што је уочљиво је да су се одређена питања издвојила као засебне групације, тј. формиран су **кластери** појединих група питања, на Слици 24 означени као Ц1 и Ц2.



Слика 24. Модел међузависности анкетних питања груписаних у кластере

Извор: Властити извор

На основу коефицијената из Табеле 22, као и модела приказаних на Слици 23 и Слици 24, могу се формирати следеће хипотезе, поређане према величини међусобног корелационог коефицијента (Табела 24).

Табела 24. *Формиране хипотезе*

Број	Пар	Хипотеза
X 1	10 : 11	Организација посла је позитивно повезана са радним условима
X 2	7 : 11	Систем обуке и усавршавања је позитивно повезан са радним условима
X 3	4 : 10	Задовољство послом је позитивно повезан са организацијом посла
X 4	3 : 4	Пажња и брига надређених је позитивно повезана са задовољством послом који се обавља
X 5	5 : 4	Задовољство могућношћу напредовања је позитивно повезано са задовољством послом који се обавља
X 6	6 : 7	Задовољство системом награђивања је позитивно повезано са системом обуке и усавршавања
X 7	2 : 6	Задовољство бенефицијама је позитивно повезано са задовољством системом награђивања
X 8	8 : 2	Задовољство балансом је позитивно повезано са задовољством бенефицијама
X 9	9 : 8	Задовољство колективом је позитивно повезано са задовољством балансом живота и посла
X 10	1 : 2	Задовољство платом је позитивно повезано са задовољством бенефицијама

На основу постављених хипотеза из Табеле 24 као и Слике 24 са представљеним кластерима, могу се направити следеће структурне везе у оквиру Ц1 и Ц2 кластера:

Ц1: Задовољство условима рада → задовољство организацијом посла → задовољство послом који се обавља → задовољство пажњом и бригом надређених → задовољство могућношћу напредовања.

Ц2: Задовољство условима рада → задовољство системом обуке и усавршавања → задовољство системом награђивања → задовољство бенефицијама → задовољство платом. Задовољство системом награђивања → задовољство балансом између живота и посла → задовољство колективом.

Да би се могао формирати коначни модел разматране организације, потребно је за питања која имају најјачу корелациону везу, а приказана су у Табели 24 кроз хипотезе X1-X10, урадити анализу коришћењем Paired sample T теста.

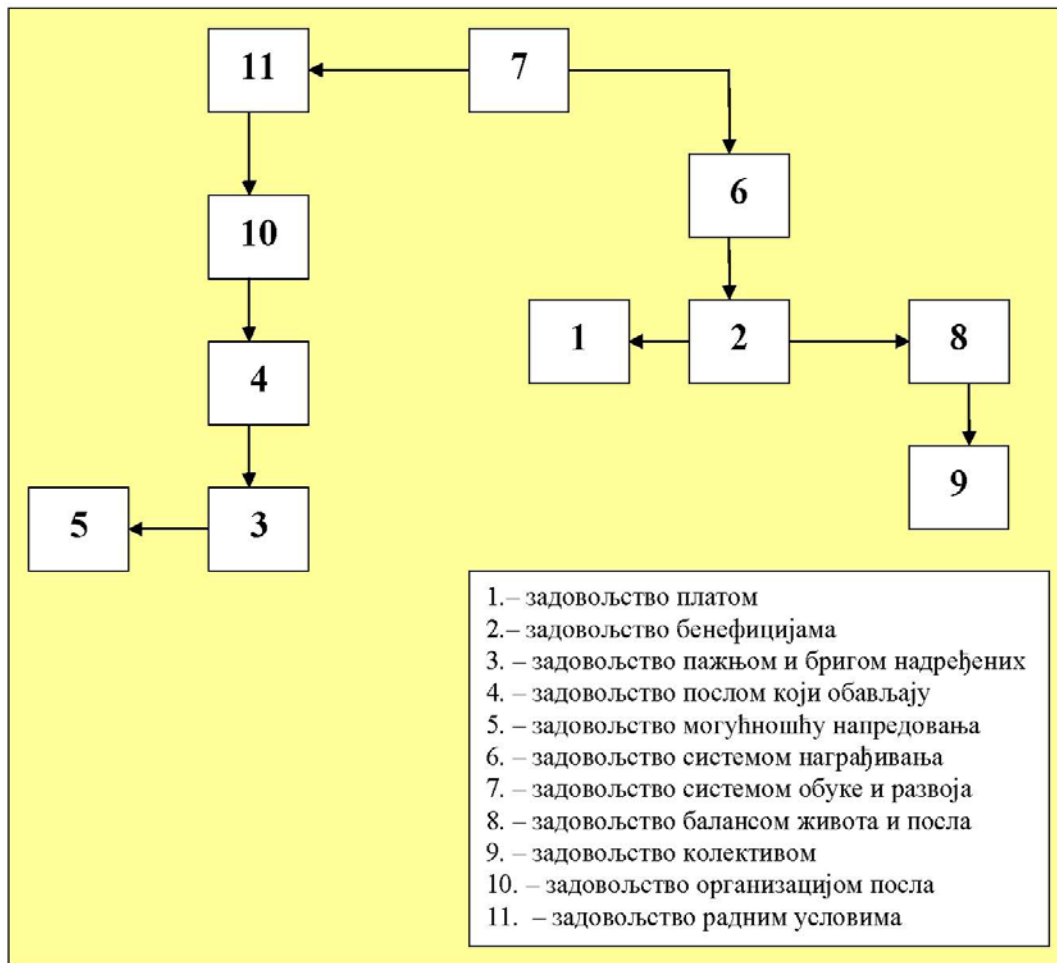
Табела 25. Анализа парова

Paired Samples Test									
		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	10 : 11	,333	1,116	,152	,029	,638	2,195	53	,033
Pair 2	7 : 11	,074	1,211	,165	-,256	,405	,450	53	,655
Pair 3	4 : 10	-,963	1,387	,189	-1,341	-,584	-5,103	53	,000
Pair 4	3 : 4	,815	1,442	,196	,421	1,208	4,153	53	,000
Pair 5	5 : 4	1,000	1,401	,191	,618	1,382	5,246	53	,000
Pair 6	6 : 7	1,185	1,260	,171	,841	1,529	6,912	53	,000
Pair 7	2 : 6	-,796	1,323	,180	-1,157	-,435	-4,423	53	,000
Pair 8	8 : 2	-,389	1,547	,211	-,811	,033	-1,847	53	,070
Pair 9	9 : 8	-,574	1,585	,216	-1,007	-,141	-2,661	53	,010
Pair 10	1 : 2	-,130	1,347	,183	-,497	,238	-,707	53	,482

У оквиру Paired Differences колоне урађена је стандардна статистичка калкулација, али овога пута за парове питања а не за појединачна питања, о чему је било речи раније. За одређивање хијерархије појединих парова изузетно је важна колона Sig., где је потребно да величина ове вредности буде већа од 0,05 како не би било значајне хијерархијске разлике између питања која се тестирају у оквиру једног пара. Уколико је вредност Sig. мања од 0,05, то значи да је прво питање у разматраном пару на знатно вишем хијерархијском нивоу у односу на друго питање. Из Табеле се јасно уочава да је Sig. већа код парова 1, 5 и 8, што значи да су та питања из парова на истом хијерархијском нивоу.

На основу свих претходно урађених анализа и добијених резултата, може се формирати коначни модел за разматрање организације, који је приказан на Слици 25.

Анализирајући модел, задовољство радним условима (11) је у тесној вези са задовољством системом обуке и развоја (7) и налазе се на истом хијерархијском нивоу. Према томе, уколико су радни услови на довољно високом нивоу, логично је да је и задовољство системом обуке велико.



Слика 25. Коначни модел

Извор: *Властити извор*

Највећи утицај на задовољство радним условима (11) има задовољство организацијом посла (10), на шта највећи утицај има задовољство послом који се обавља (4) а на шта утиче задовољство пажњом и бригом надређених (3) и задовољство могућношћу напредовања (5), који се налазе на истом хијерархијском нивоу.

Према приказаном моделу, на задовољство системом обуке и усавршавања (7) утиче задовољство системом награђивања (6), на који утиче задовољство бенефицијама (2).

Задовољство бенефицијама (2) је уско повезано са задовољством платром (1) и задовољством балансом између живота и посла (8) и налазе се на истом хијерархијском нивоу. Задовољство балансом између посла и живота (8) узроковано је задовољством колективом (9).

3.37. Подстицаји

Даљи процес истраживња је настављен обрадом података прикупљених упитником који се налази у оквиру 38. питања Скале.

Улога овог упитника је била у томе да се испитају подстицаји за рад анкетирање групе, изврши њихово рангирање, одреде корелационе везе и формира коначан модел хијерархије подстицаја за рад, а да се на основу свега наведеног одреди смер активности ХРМ-а организације, а у циљу повећања продуктивности и профита кроз повећано задовољство радника.

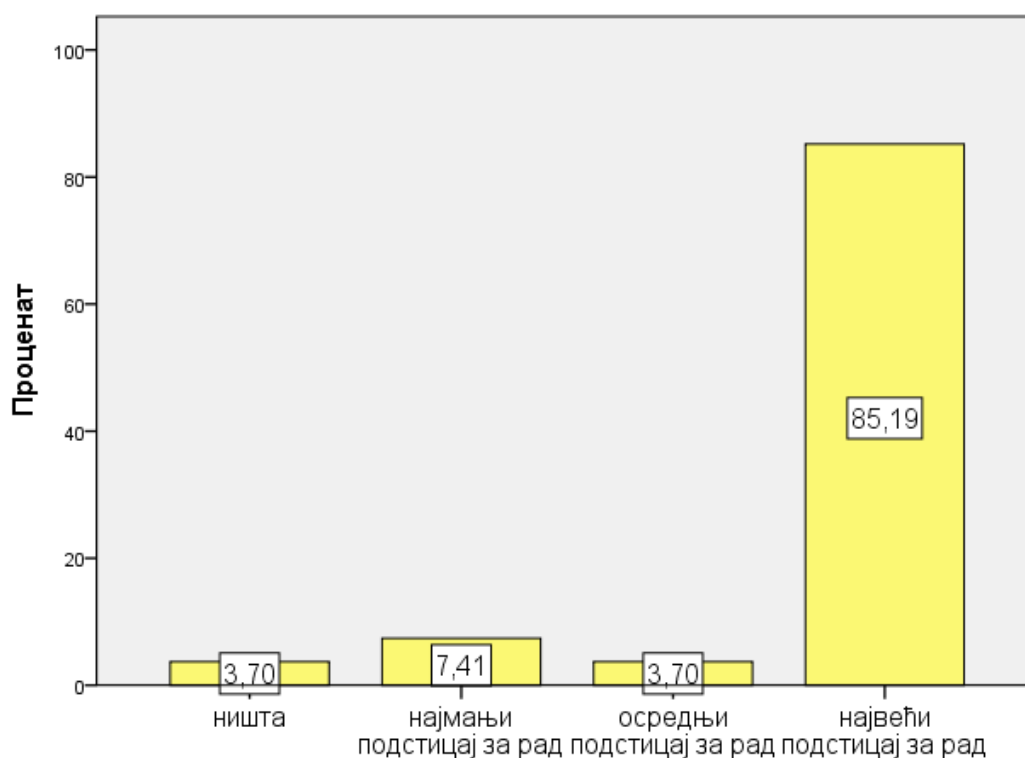
На основу прорачуна фреквенци, добијени резултати, представљени у Табели 26 потврђују да је расподела случајне променљиве код сваког питања нормална – Гаусова расподела, те се самим тим подаци могу користити као релевантни за даљу анализу.

Табела 26. Прорачун фреквенци

Descriptive Statistics							
	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
Да се повећају зараде и праведније расподељује доходак	54	0	3	146	2,70	,768	,590
Да се направе бољи програми социјалне заштите	54	0	3	93	1,72	1,295	1,676
Да се побољшају програми социјалне заштите	54	0	3	73	1,35	1,362	1,855
Да се побољшају међуљудски односи	54	0	3	71	1,31	1,163	1,352
Да организација показује више поштовања према резултатима рада својих радника	54	0	3	88	1,63	1,307	1,709
Да се уведу савремена технологија и модерна средства за рад	54	0	3	90	1,67	1,213	1,472
Да се радницима дају веће могућности за учешће у одлучивању	54	0	3	62	1,15	1,309	1,713
Valid N (listwise)	54						

**3.37.1. Приказ добијених резултата за 38. питање из Скале
„да се повећају зараде и праведније расподељује доходак”**

Као што се из Графикана 199 може видети, повећање зараде би за 85,19% испитаника био највећи подстицај за рад. Повећање зараде би за 3,70% испитаника био осредњи подстицај за рад, док би за 7,41% испитаника био мали подстицај за рад, а за 3,70% испитаника повећање зарада не би представљао никакав подстицај за рад.

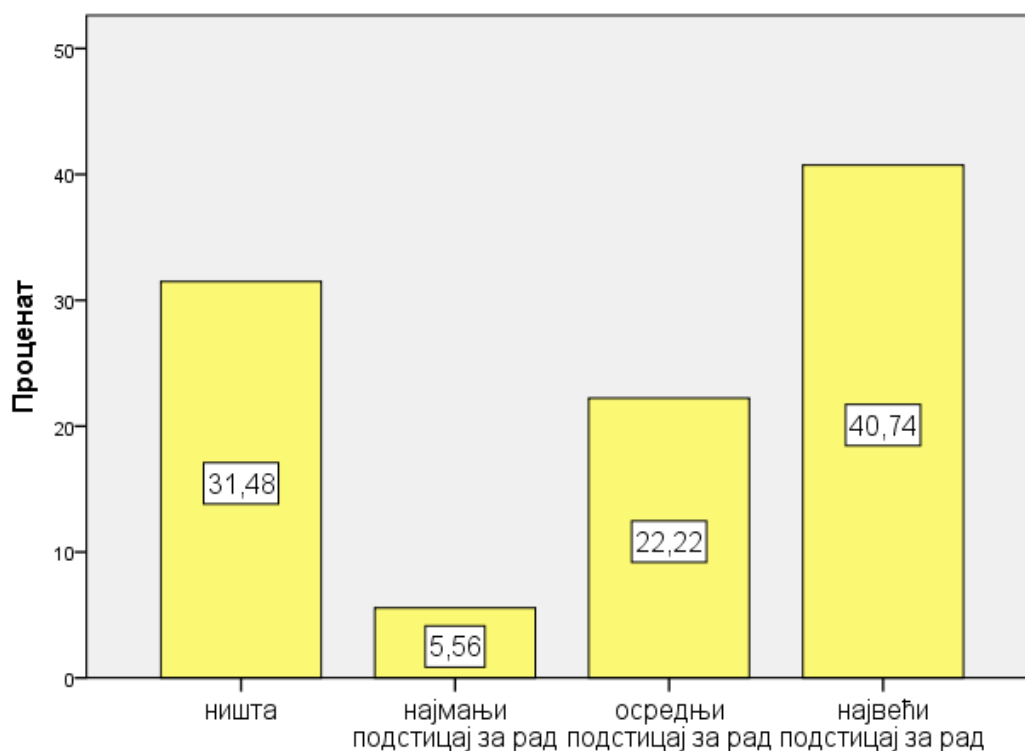


Графикон 199. Повећање зарада и праведнија расподела дохотка

3.37.2. Приказ добијених резултата за питање 2

„да се направе бољи програми социјалне заштите“

Анализом графикана, евидентно је да увођење бољих програма социјалне заштите би за 40,74% испитаника био највећи подстицај за рад. Увођење бољих програма социјалне заштите би за 22,22% испитаника био осредњи подстицај за рад, док би за 5,56% испитаника био мали подстицај за рад, а за 31,48% испитаника не би представљао никакав подстицај за рад (Графикон 200).

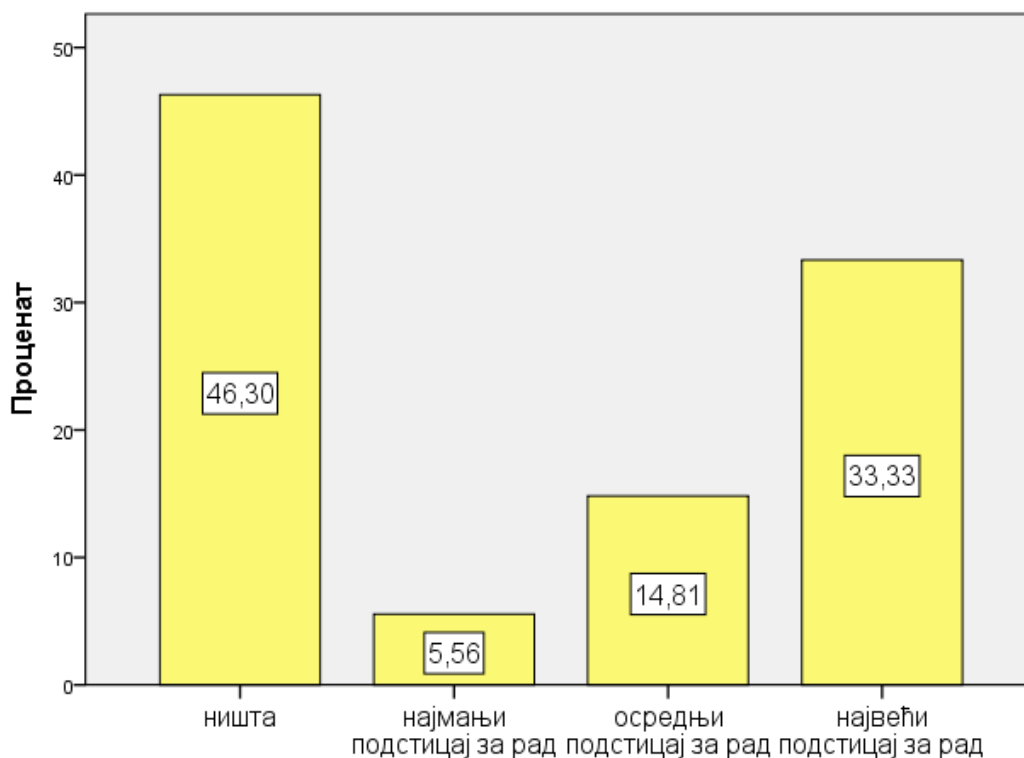


Графикон 200. *Бољи програми социјалне заштите*

3.37.3. Приказ добијених резултата за питање 3

„да се побољшају постојећи програми социјалне заштите запослених“

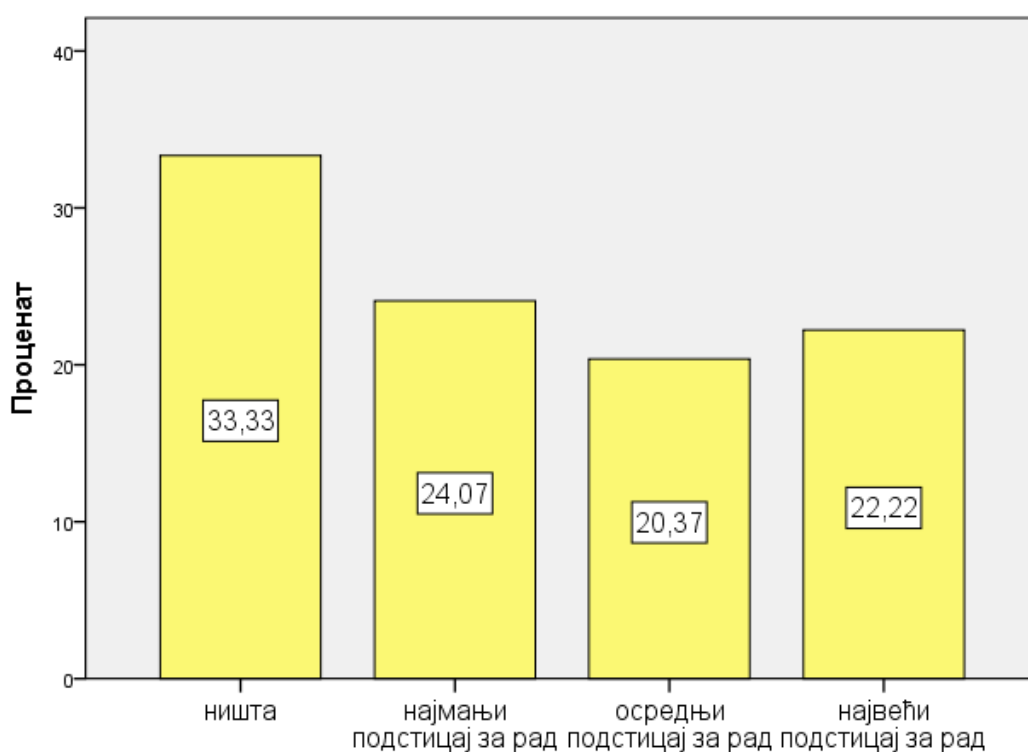
Из Графикана 201 може се видети да побољшање постојећих програма социјалне заштите би за 33,33% испитаника био највећи подстицај за рад. Побољшање постојећих програма социјалне заштите би за 14,81% испитаника био осредњи подстицај за рад, док би за 5,56% испитаника био мали подстицај за рад, а за највећи број испитаника, њих 46,30% не би представљао никакав подстицај за рад.



Графикон 201. *Побољшање постојећих програма социјалне заштите*

3.37.4. Приказ добијених резултата за питање 4 „да се побољшају међуљудски односи“

На основу добијених резултата, представљених у Графикону 202, уочавамо да побољшање међуљудских односа код 33,33% испитаника не би имали никакав подстицај за рад. Код 24,07% испитаника би имали веома мали подстицај за рад, док би побољшање међуљудских односа код 20,37% испитаника имало осредњи подстицај за рад. Највећи подстицај за рад би побољшање међуљудских односа имало код 22,22% испитаника.

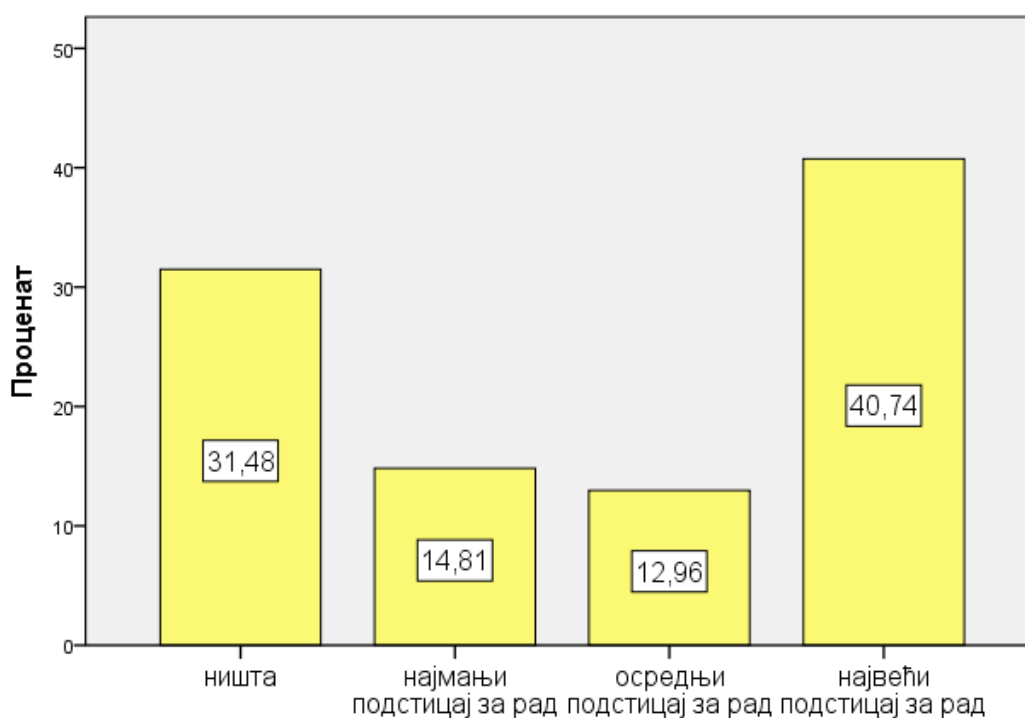


Графикон 202. Побољшање међуљудских односа

3.37.5. Приказ добијених резултата за питање 5

„да организација показује више поштовања према резултатима рада запослених“

У случају када би организација показивала више поштовања према резултатима својих упошљеника, добили смо уједначене одговоре. За 31,48% испитаника не би имало никаквог утицаја, а за 14,81% испитаника би имало веома мали утицај. Када би организација показивала више поштовања према резултатима рада својих упошљеника, то би за 12,96% испитаника имало осредњи утицај, док би за највећи број упошљеника, њих 40,74%, имало највећи подстицај за рад (Графикон 203).

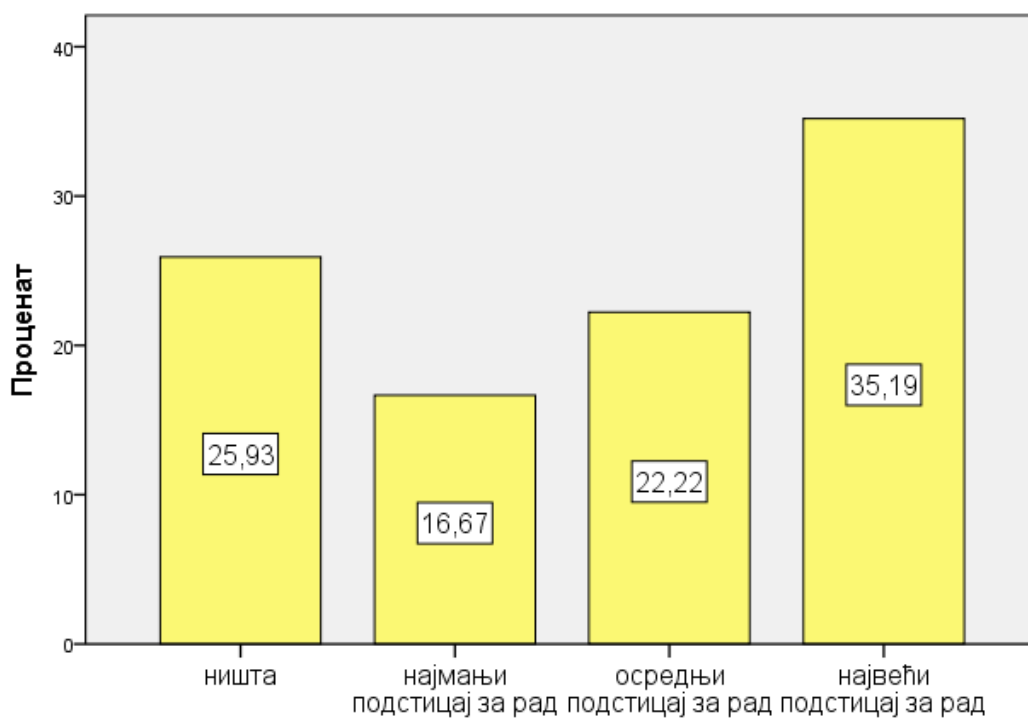


Графикон 203. *Више поштовања према резултатима рада запослених*

3.37.6. Приказ добијених резултата за питање 6

„да се уведу савременија технологија и модерна средства за рад“

Увођење савременије технологије и модерних средстава за рад би, како се види из Графикана 204 за 35,19% испитаника имало највећи подстицај за рад, док би за 22,22% испитаника имало осредњи подстицај за рад. Веома мали подстицај за рад би имало за 16,67% испитаника, а за 25,93% испитаника не би имало никаквог подстицаја за рад.

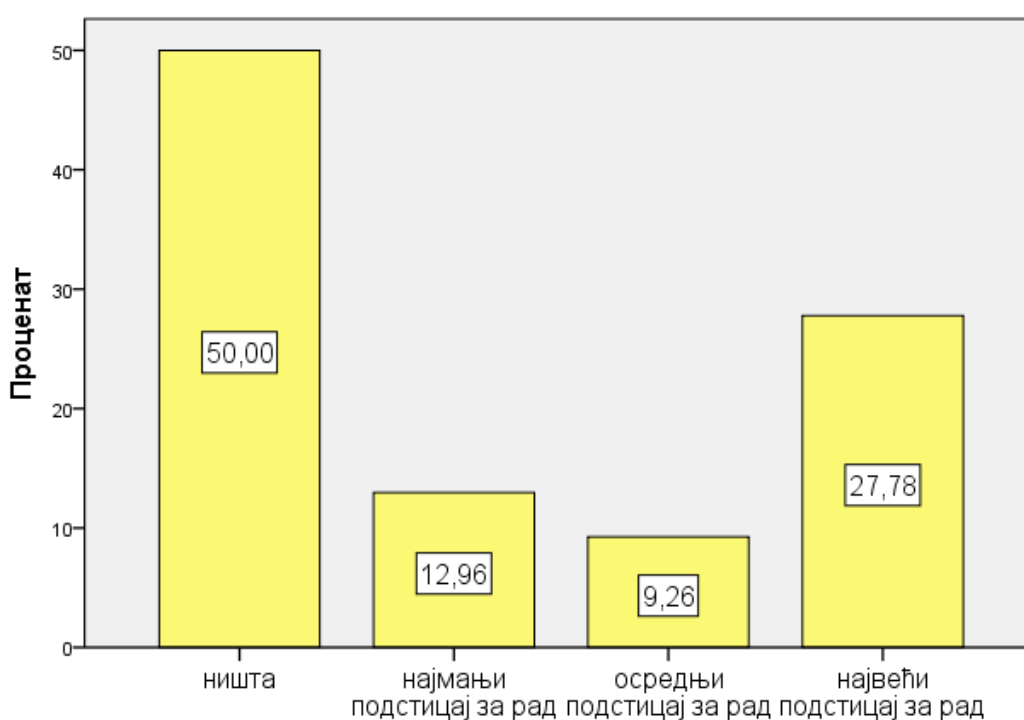


Графикон 204. Увођење савременијих технологија и модернијих средстава за рад

3.37.7. Приказ добијених резултата за питање 7

„да се радницима дају веће могућности за учешће у одлучивању“

На основу обрађених резултата, презентованих Графикону 205, уочавамо да повећање учешћа запослених у одлучивању за највећу групу испитаника (50,00%) не представља никакав подстицај за рад. Веома мали подстицај за рад имало би за 12,96% испитаника, осредњи подстицај за рад би био за 9,26% испитаника, док би повећање учешћа запослених у одлучивању за 27,78% испитаника представљао највећи подстицај за рад.



Графикон 205. *Веће могућности за учешће у одлучивању*

3.37.8. Корелационе везе и модел хијерархије подстицаја

Коришћењем програмског пакета за статистичку анализу података SPSS for Windows ver. 19.0, приступило се одређивању корелације између појединих одговора из разматраног упитника. Добијени корелациони коефицијенти између свих варијанси упитника, приказани су у Табели 27.

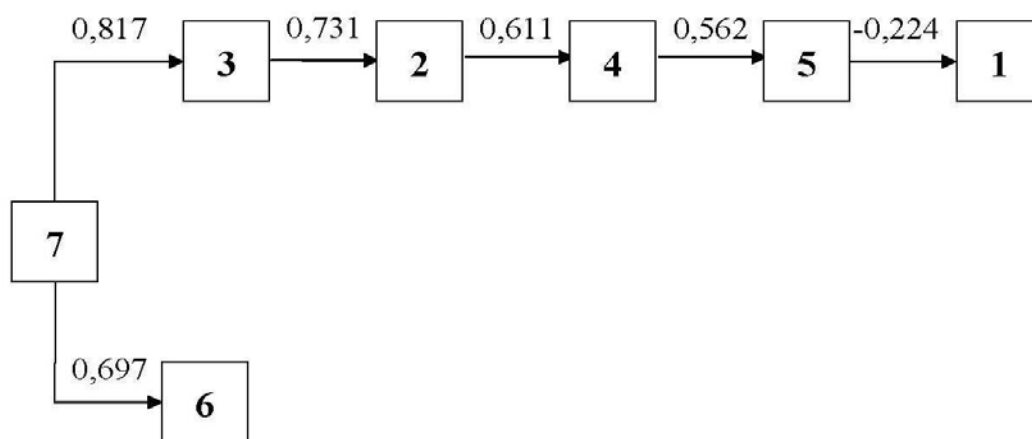
Табела 27. Коефицијенти корелације између свих одговора

		VAR 001	VAR 002	VAR 003	VAR 004	VAR 005	VAR 006	VAR 007
VAR 001 да се повећају зараде и праведније расподељује доходак	Pearson Корелација	1						
	Sig. (2-tailed)							
	N	54						
VAR 002 да се направе бољи програми социјалне заштите	Pearson Корелација	,105	1					
	Sig. (2-tailed)	,448						
	N	54	54					
VAR 003 да се побољшају програми социјалне заштите	Pearson Корелација	,192	,731**	1				
	Sig. (2-tailed)	,165	,000					
	N	54	54	54				
VAR 004 да се побољшају међуљудски односи	Pearson Корелација	-,126	,611**	,691**	1			
	Sig. (2-tailed)	,364	,000	,000				
	N	54	54	54	54			
VAR 005 да организација показује више поштовања према результатима рада својих радника	Pearson Корелација	-,224	,440**	,583**	,562**	1		
	Sig. (2-tailed)	,103	,001	,000	,000			
	N	54	54	54	54	54		
VAR 006 да се уведу савремени-ја технологија и мо-дерна средства за рад	Pearson Корелација	,317*	,517**	,757**	,571**	,325*	1	
	Sig. (2-tailed)	,019	,000	,000	,000	,016		
	N	54	54	54	54	54	54	
VAR 007 да се радницима дају веће могућности за учешће у одлучивању	Pearson Корелација	,120	,682**	,817**	,713**	,573**	,697**	1
	Sig. (2-tailed)	,389	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	54	54	54	54	54	54	54
** Корелација је значајна на нивоу 0,01 (2-tailed).								
* Корелација је значајна на нивоу 0,05 (2-tailed).								

Корелациони коефицијенти указују на јачину везе између постављених питања.

Поред јачине везе, корелациони коефицијенти су основа за даље испитивање хијерархије значаја појединих парова питања.

На основу вредности корелационих коефицијената одређујемо следећи модел међузависности питања, који је представљен на Слици 26.

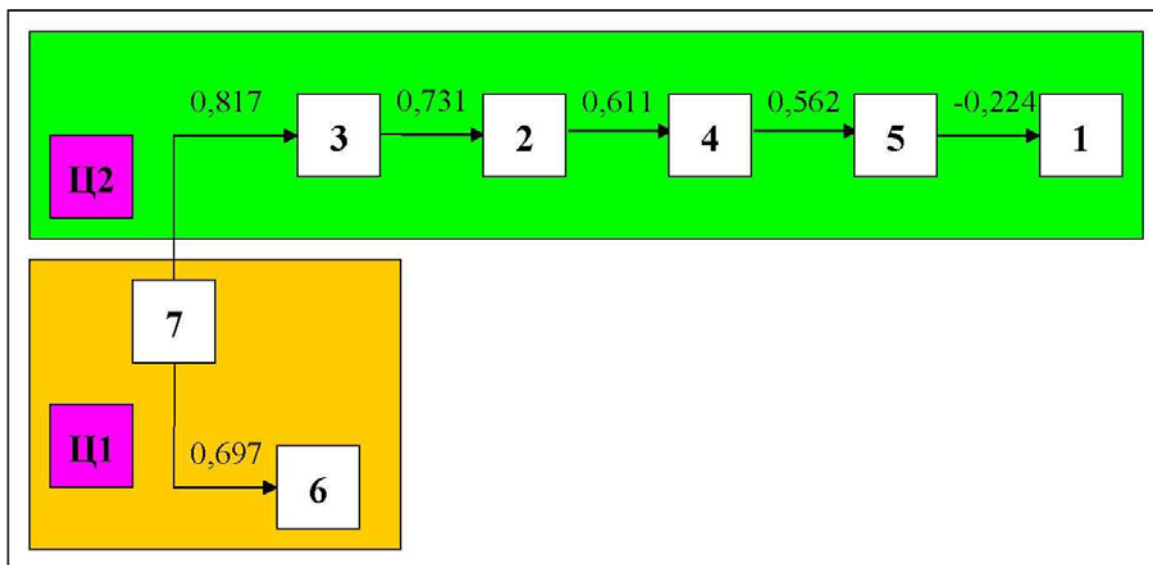


Слика 26. Полазни модел међузависности анкетних питања, формиран на основу корелационих коефицијената из Табеле 27

Извор: *Властити извор*

На самом моделу дате су вредности корелационих коефицијената између појединих питања, при чему још увек нису узети у обзир хијерархијски односи међу њима.

Запажа се да су се одређена питања издвојила као засебне групације, односно, формиран су кластери појединих група питања (Слика 11), означени као кластер Ц 1 и кластер Ц 2.



Слика 27. Издвојене групе питања у виду кластера Ц1 и Ц2

Извор: Властити извор

На основу корелационих коефицијената из Табеле 27 као и модела приказаних на Слици 26 и Слици 27, могуће је формирати следеће хипотезе, поређане према величини међусобног корелационог коефицијента (Табела 28).

Табела 28. Хипотезе формиране на основу међусобних корелационих коефицијената

Број	Пар	Хипотеза
X1	3 : 7	Жеља радника да се побољшају постојећи програми заштите позитивно је повезана жељом радника за већим учешћем у одлучивању
X2	6 : 7	Увођење савремених технологија и модерних средстава за рад је позитивно повезано са жељом радника да се дају веће могућности за учешће у одлучивању
X3	2 : 3	Жеља радника за новим програмима заштите позитивно је повезана са жељом радника да се побољшају постојећи програми социјане заштите
X4	4 : 2	Побољшање међуљудских односа позитивно је повезано са жељом за новим програмима заштите
X5	5 : 4	Жеља да организација показује више поштовања према резултатима рада својих радника позитивно је повезано са жељом за побољшањем међуљудских односа
X6	1 : 5	Повећање зарада позитивно је повезано са жељом да организација показује више поштовања према резултатима рада својих радника

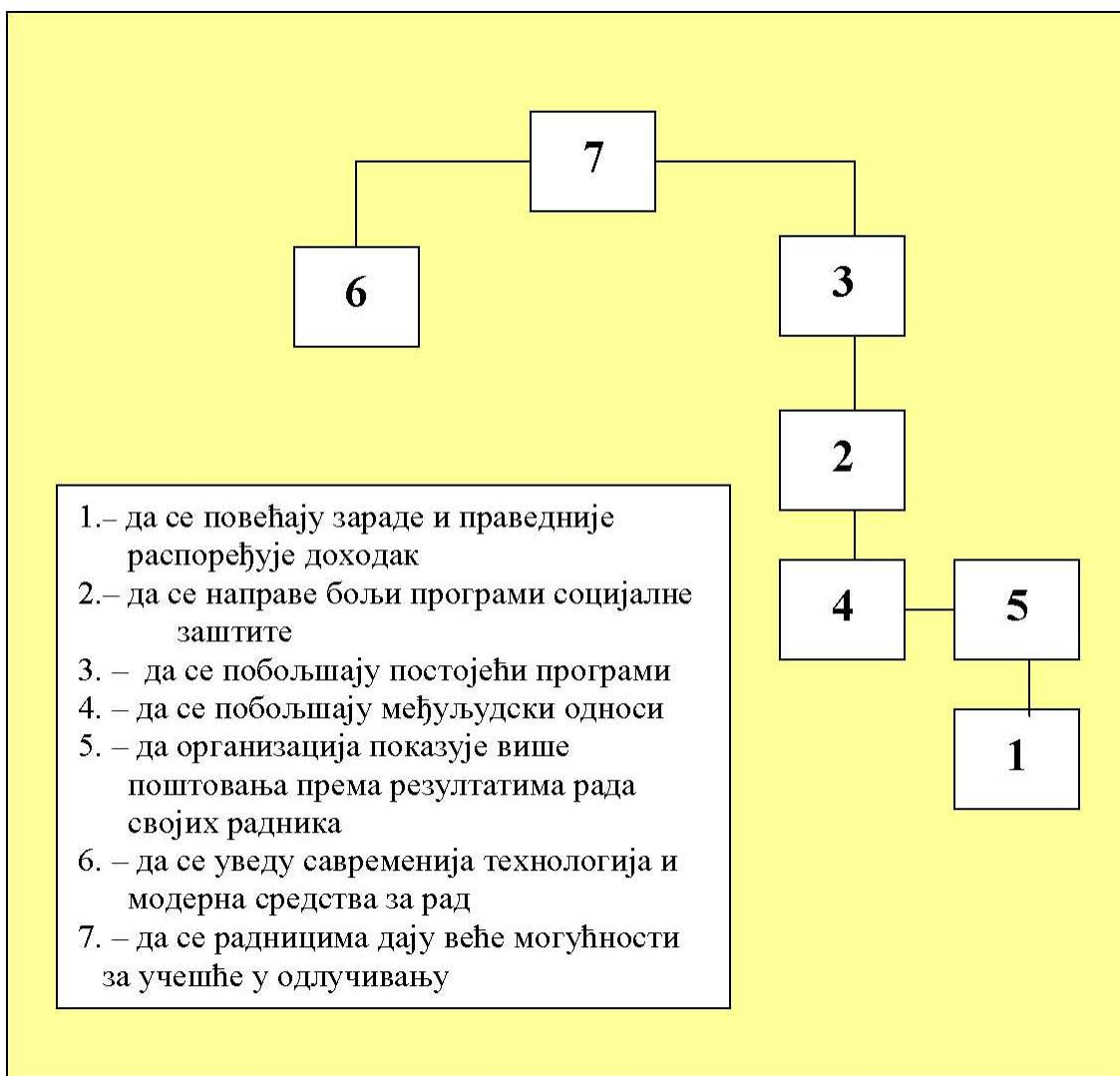
Да би се формирао коначни модел разматране организације, потребно је за питања која имају најјачу корелацију (приказано у Табели 28), кроз хипотезе Х1 – Х6, урадити анализу преко Paired samples Т теста.

Табела 29. Анализа парова питања из Табеле 28 коришћењем Paired sample Т теста

Paired Samples Test									
		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	3 : 7	,204	,810	,110	-,017	,425	1,848	53	,070
Pair 2	6 : 7	,519	,986	,134	,250	,788	3,866	53	,000
Pair 3	2 : 3	,370	,977	,133	,104	,637	2,786	53	,007
Pair 4	4 : 2	-,407	1,091	,148	-,705	-,110	-2,745	53	,008
Pair 5	5 : 4	,315	1,163	,158	-,003	,632	1,990	53	,052
Pair 6	1 : 5	1,074	1,658	,226	,622	1,527	4,760	53	,000

И овде су од значаја колона Т и колона Sig. Потребно је да вредност Sig. буде већа од 0,05 како не би било значајне разлике између питања која се тестирају у оквиру једног пара. Уколико је вредност мања од 0,05, то значи да је прво питање у разматраном пару на знатно вишем хијерархијском нивоу у односу на друго питање.

На основу добијених резултата може се формирати коначни модел за разматрање колективног става организације по питањима датим у упитнику приказаном на Слици 28.



Слика 28. Коначан модел хијерархије питања из питања бр.38 Скале, добијен анализом одговора разматране популације

Извор: Властити извор

На основу овог модела (Слика 28), као и анализом кластера Ц1 и Ц2 приказаних на Слици 27, уочава се да жеља за већим учешћем у одлучивању директно условљена жељом за побољшањем постојећих програма заштите (3), која је у функцији увођења нових програма заштите (2).

Увођење нових програма заштите (2) је узроковано жељом за побољшањем међуљудских односа (4).

Побољшање међуљудских односа је у директној вези са жељом радника да организација показује више поштовања према резултатима рада својих радника (5) и налазе се на истом хијерархијском нивоу а за остварење исте је неопходно повећање зарада (1), које се и налази на почетку модела. Из јачине везе међу овим питањима и

хијерархијском нивоу на коме се налазе, закључује се да су радницима, поред материјалне сатисфакције, кроз коју би, по њиховом мишљењу, организација показала више поштовања према њиховом раду, изузетно потребна и нова средства за рад.

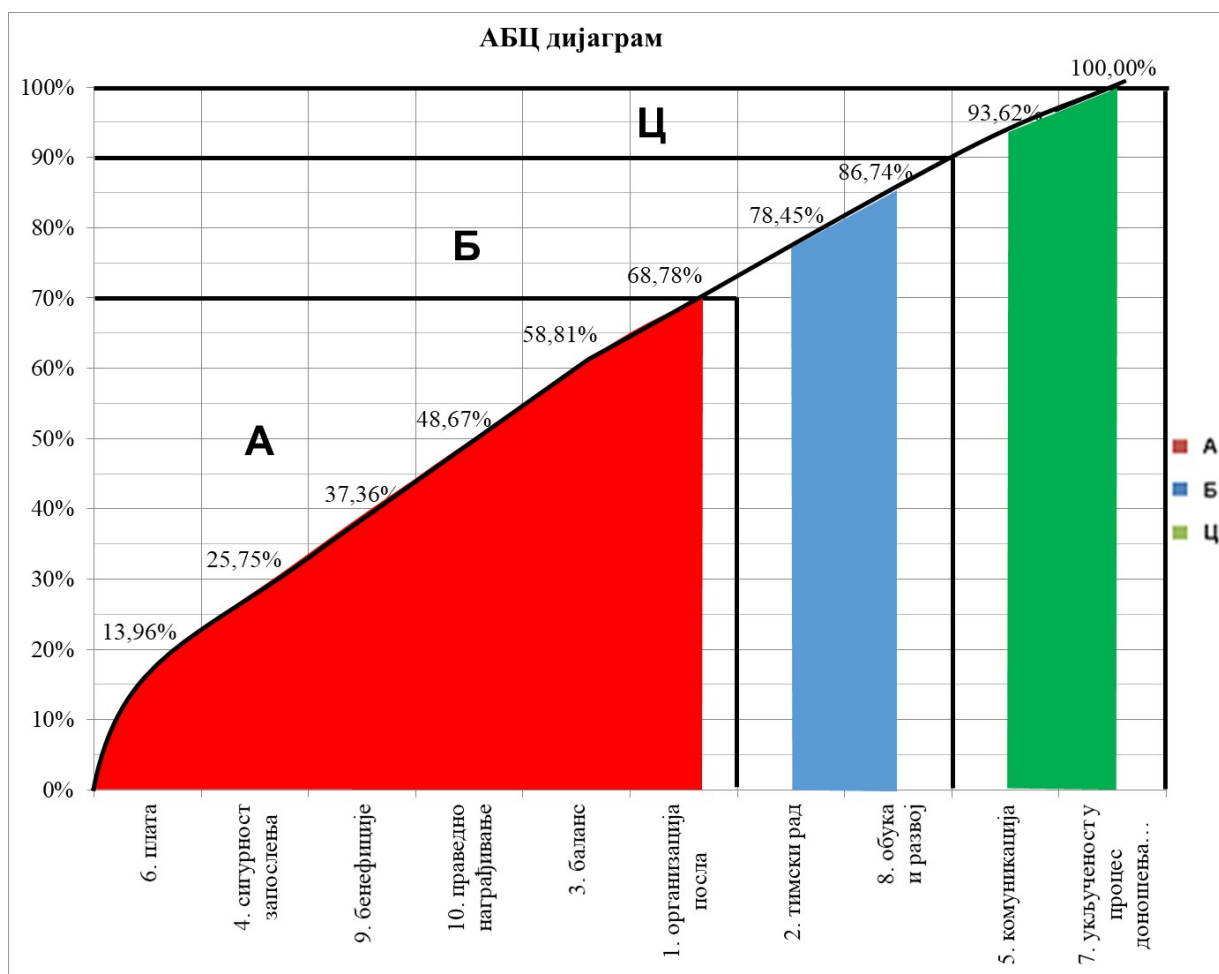
Жеља радника за увођењем савременијих технологија и модернизацијом средстава за рад (6) је у директној вези са жељом радника уа већим учешћем у одлучивању (7). Из ових веза се може уочити жеља радника за унапређењем процеса рада, као и саме организације. Може се закључити да се радници, као активни учесници процеса производње, осећају запостављено по питањима везаним за сам производни процес. Како би се процес рада унапредио, таква ситуација се мора променити јер се радници налазе на самом извору проблема и могу пружити драгоцену помоћ у њиховом учачвању, као и у предлагању решења за њихово отклањање.

3.38. Мотивација

На основу реултата прикупљених на основу обрађених одговора 38. питања Скале, који је за циљ имао рангирање фактора мотивације од стране радника, приступило се њиховој обради коришћењем АБЦ дијаграма.

Табела 30. Приказ резултата на основу података прикупљених упитником

Ред. бр. питања	Поређани по рангу	Фреквенција	Процент	Кумулативни процент	ГРУПА
1 Организација посла	6. Плата	416	13,96%	13,96%	А
2 Тимски рад	4. Сигурност запослења	351	11,78%	25,75%	А
3 Баланс	9. Бенефиције	346	11,61%	37,36%	А
4 Сигурност запослења	10. Праведно награђивање	337	11,31%	48,67%	А
5 Комуникација	3. Баланс	302	10,14%	58,81%	А
6 Плата	1. Организација посла	297	9,97%	68,78%	А
7 Укљученост у процес доношења одлука	2. Тимски рад	288	9,67%	78,45%	В
8 Обука и развој	8. Обука и развој	247	8,29%	86,74%	В
9 Бенефиције	5. Комуникација	205	6,88%	93,62%	С
10 Праведно награђивање	7. Укљученост у процес доношења одлука	190	6,38%	100,00%	С
		2979			



Слика 29. Графички приказани резултати, добијени коришћењем упитника

Извор: Властити извор

Из АБЦ дијаграма (Слика 29) јасно се види који фактори су на испитанике имали највећи утицај.

Питања која су се наша у квадрату А имају највећи утицај на запослене, те им ХРМ треба посветити највећу пажњу.

Питања из квадрата Б су значајна, али се њима треба бавити када се већ исцрпу питања из квадрата А, или, уколико је немогуће задовољити све услове квадрата А, треба прибећи миксовању квадрата А и квадрата Б, а циљу рационализације трошкова, док се квадратом Ц не треба посебно бавити на самом почетку, јер изискује велике трошкове и напор, а резулти су готово мизерни.

На основу резултата добијених анализом питања из упитника, уз помоћ АБЦ дијаграма, приказаних у Табели 30 и Слици 29, а по узору на Масловљевој теорији

хијерархије потреба, која је и била полазна основа при изради овог рада, формиран је следећи модел, приказан на Слици 30.



Слика 30. Пирамида значаја задовољства

Извор: *Властићи извор*

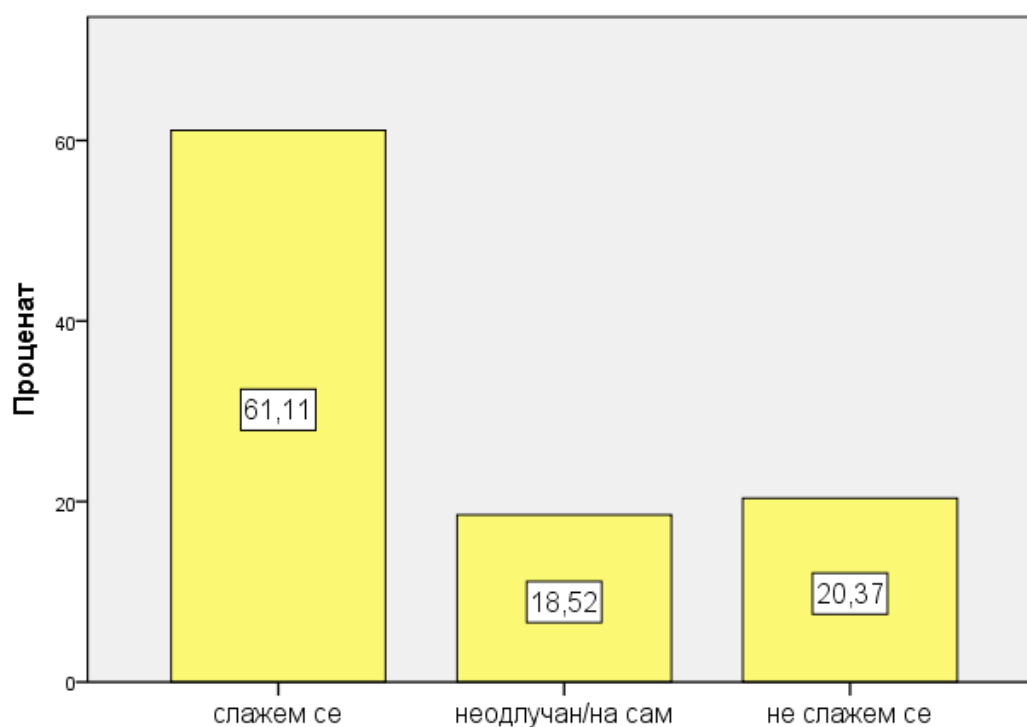
На основу *Пирамиде значаја задовољства* (Слика 30) добијене на основу прикупљених одговора анкетиране популације и њиховом детаљном обрадом, могуће је извући јасне закључке о томе у ком смеру се активности ХРМ-а организације требају даље одвијати.

3.39. Размишљања запослених

У оквиру скале за мерење коју су упошљеници добили и одговарали на питања, у оквиру 40. питања су постављене одређене претпоставке, на која су упошљеници, сходно својим ставовима, размишљањима, искуству одговарали заокруживањем понуђених одговора.

3.39.1. Човек не може бити задовољан ако не да све од себе на послу

На основу добијених резултата, уочава се да већина упошљеника, 61,11%, подржава претпоставку, неодлучних је 18,52% упошљеника, док се са изнетом претпоставком не слаже свега 20,37% упошљеника (Графикон 206).

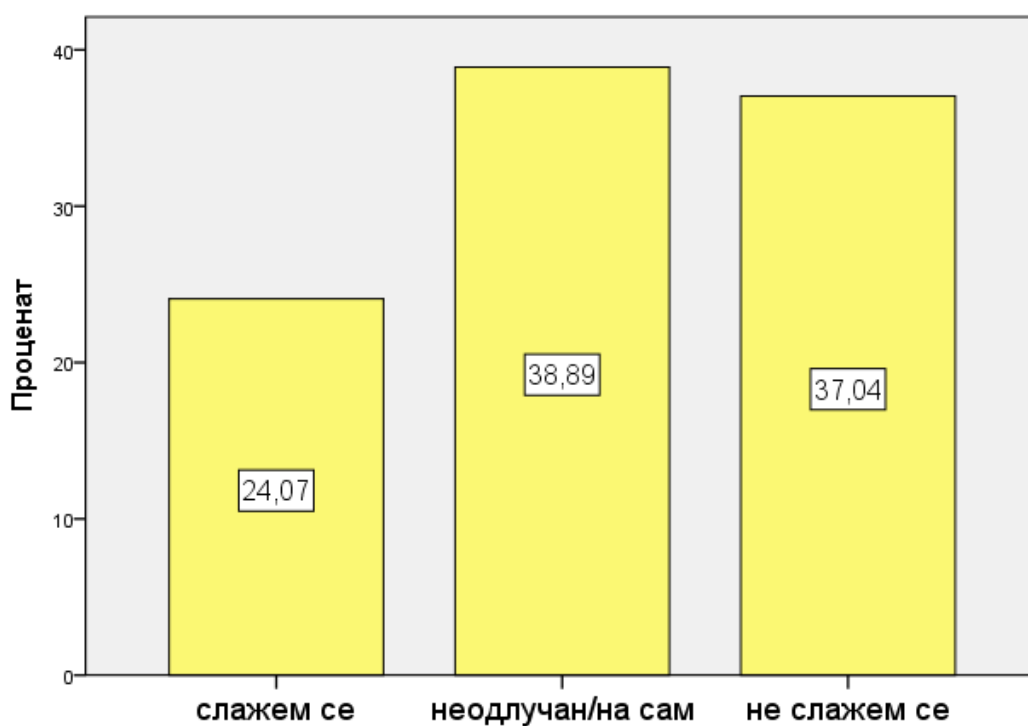


Графикон 206. Претпоставка

„Човек не може да буде задовољан ако не да све од себе на послу“

3.39.2. Не треба одвише запињати на послу, јер је енергија потребна и за друге ствари

На основу добијених одговора, уочава се подељеност мишљења по овој претпоставци. Наиме, 24,07% испитаника се слаже са изнетом претпоставком, 38,89% испитаника је неодлучно, док се са на основу добијених одговора, уочава да се са изнетом претпоставком не слаже 37,04% испитаника (Графикон 207).

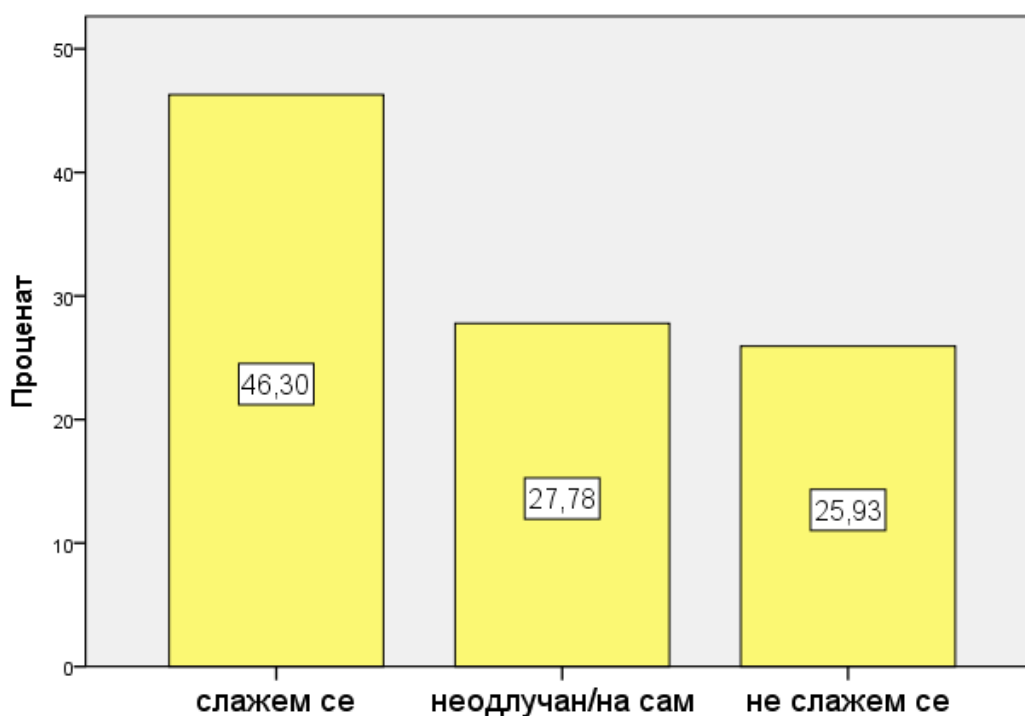


Графикон 207. Претпоставка

„Не треба одвише запињати на послу, јер је енергија потребна и за друге ствари“

3.39.3. Радник треба да се залаже на послу, чак и ако то њему самом не користи много

На основу добијених резултата уочава се подељеност мишљења по изнетој претпоставци обзром да се 46,30% испитаника слаже са изнетом претпоставком, неодлучних је 27,78%, док се 25,93% испитаника не слаже са изнетом претпоставком (Графикон 208).

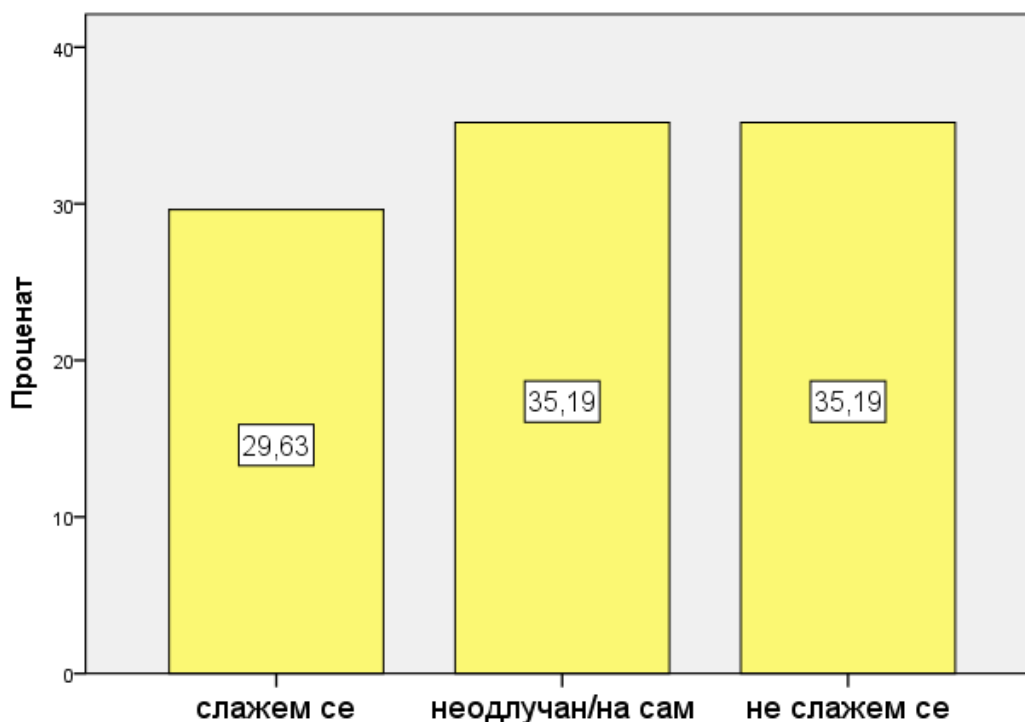


Графикон 208. Претпоставка

„Радник треба да се залаже на послу, чак и ако то њему самом не користи много“

3.39.4. Човека треба ценити по способностима и моралу, а никако према томе колико се труди на послу

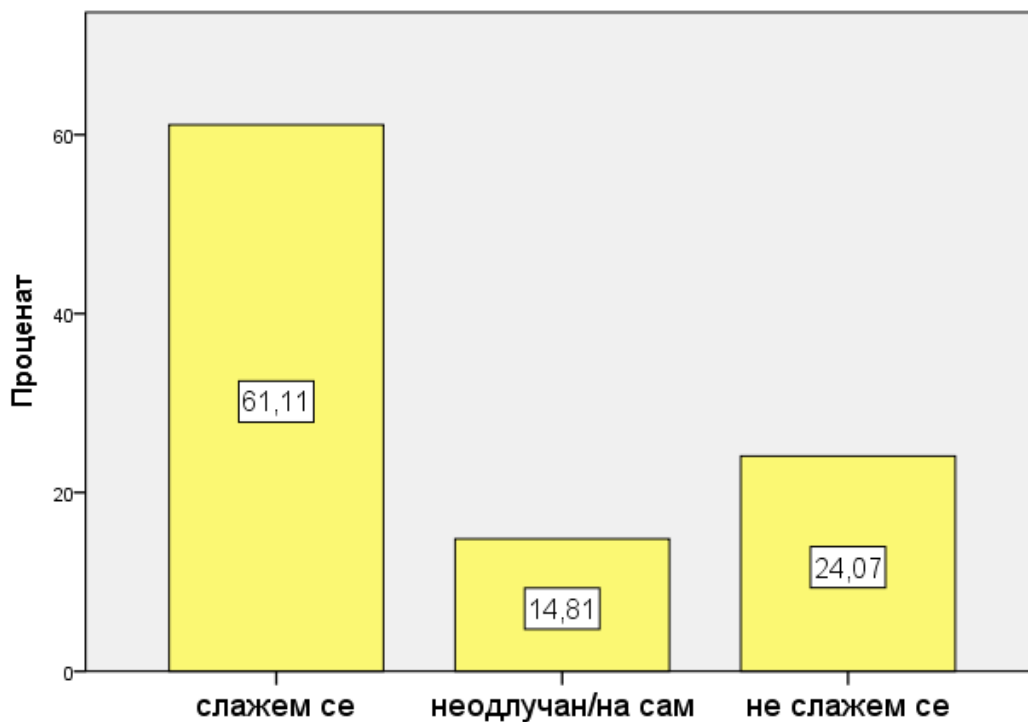
И код ове претпоставке се уочава подељеност мишљења, што је показатељ да упошљеници немају јасан став шта је по њима исправно а шта не. Од укупног броја анкетираних, 29,63% испитаника се слаже са изнетом претпоставком, неодлучних је 35,19% испитаника, док се 35,19% испитаника не слаже са изнетом претпоставком (Графикон 209).



Графикон 209. Претпоставка „Човека треба ценити по способностима и моралу, а никако према томе колико се труди на послу“

3.39.5. Човек треба да да све од себе на послу, чак и ако други радници из његове групе не раде довољно

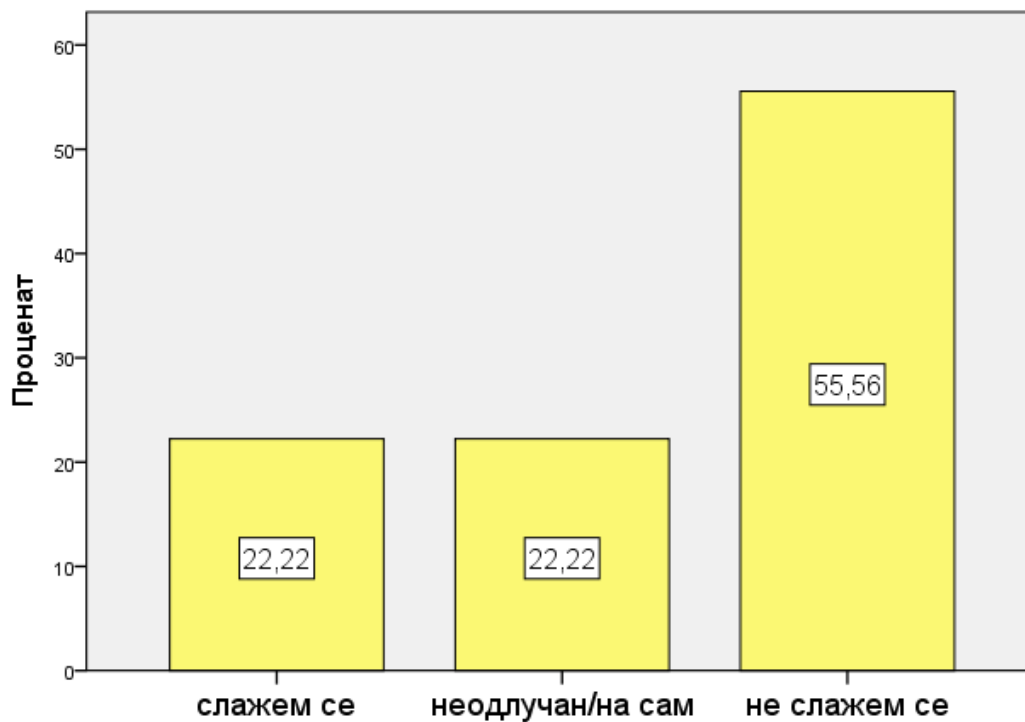
На основу прикупљених података (Графикон 210) уочава се да се са постављеном претпоставком слаже 61,11% испитаника, 14,81% је неодлучно, док се са изнетом претпоставком не слаже 24,07%.



Графикон 210. Претпоставка „Човек треба да да све од себе на послу, чак и ако други радници из његове групе не раде довољно“

3.39.6. Важније је имати добре односе са онима који оцењују ваш рад, него залагати се

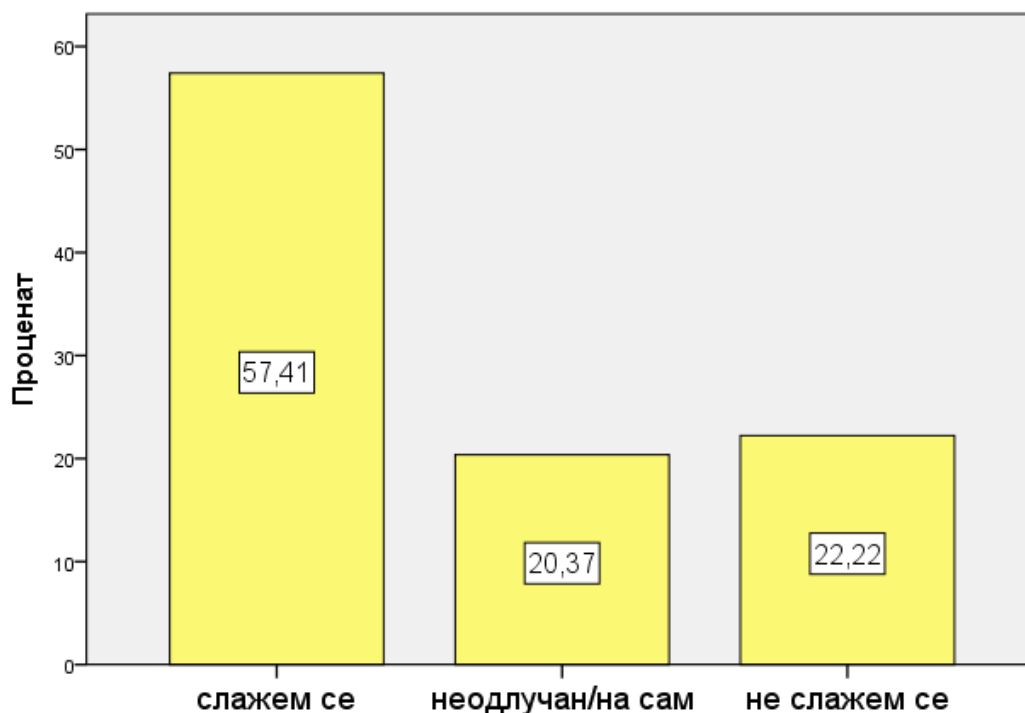
Са изнетом претпоставком се слаже 22,22% испитаника, неодлучних је 22,22 испитаника док се са изнетом претпоставком уопште не слаже 55,56% испитаника (Графикон 211).



Графикон 211. Претпоставка „Важније је имати добре односе са онима који оцењују ваш рад, него залагати се“

**3.39.7. Човек треба да се залаже на послу без обзира
да ли га други због тога цене или не**

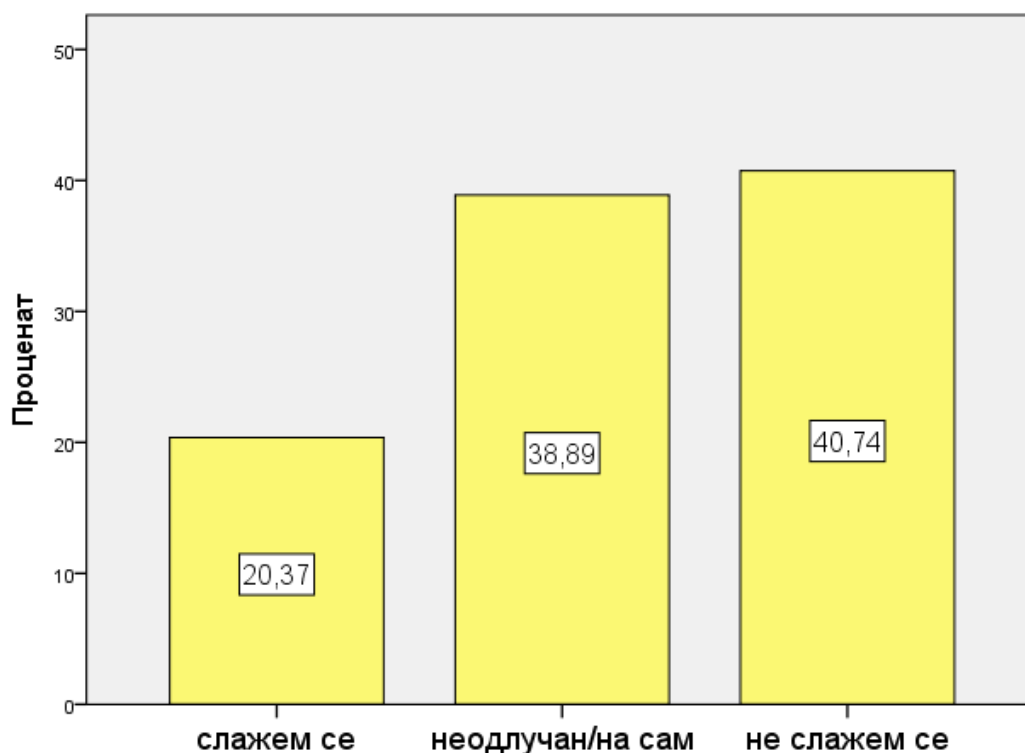
Са изнетом претпоставком се у потпуности слаже 57,41% испитаника, неодлучних испитаника је 20,37%, док се са изнетом претпоставком не слаже 22,22% (Графикон 212).



Графикон 212. Претпоставка „Човек треба да се залаже на послу без обзира да ли га други због тога цене или не“

3.39.8. Није увек паметно запињати на послу

Са изнетом претпоставком се слаже 20,37% испитаника, 38,89% испитаника је неодлучно, док се са изнетом претпоставком не слаже такође 40,74% испитаника (Графикон 213).

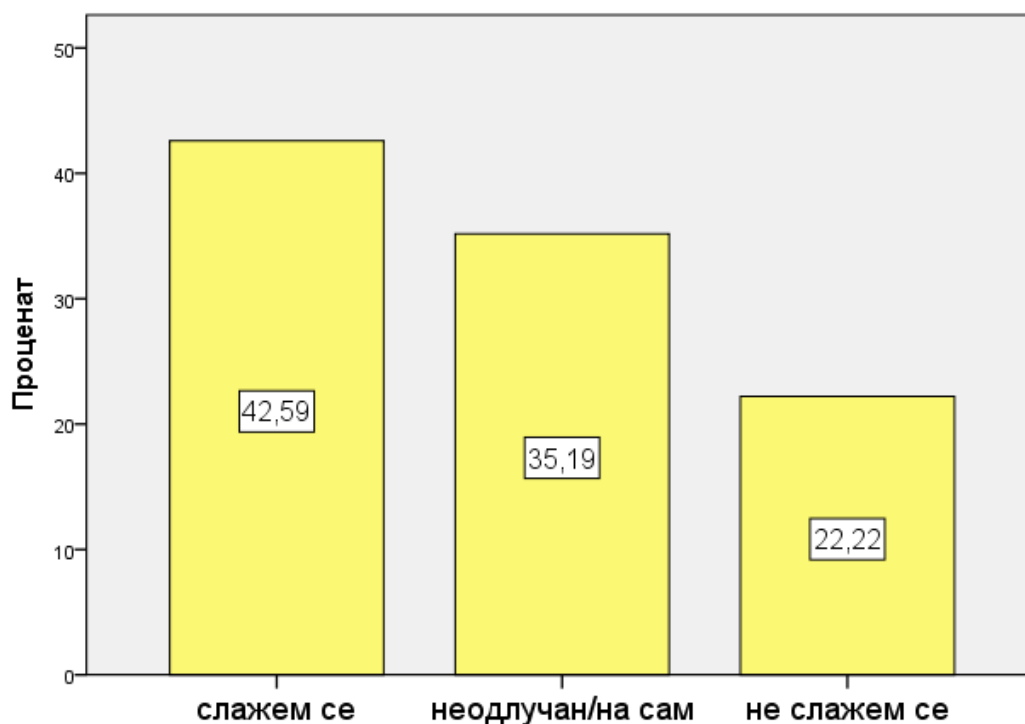


Графикон 213. Претпоставка

„Није увек паметно запињати на послу“

3.39.9. Човек увек боље прође ако се труди на послу, него ако се не труди

По изнетој претпоставци се може уочити блага подељеност мишљења. Наиме, 42,59% испитаника се слаже са изнетом претпоставком, 35,19% је неодлучно, док се 22,22% испитаника не слаже са изнетом претпоставком (Графикон 214).

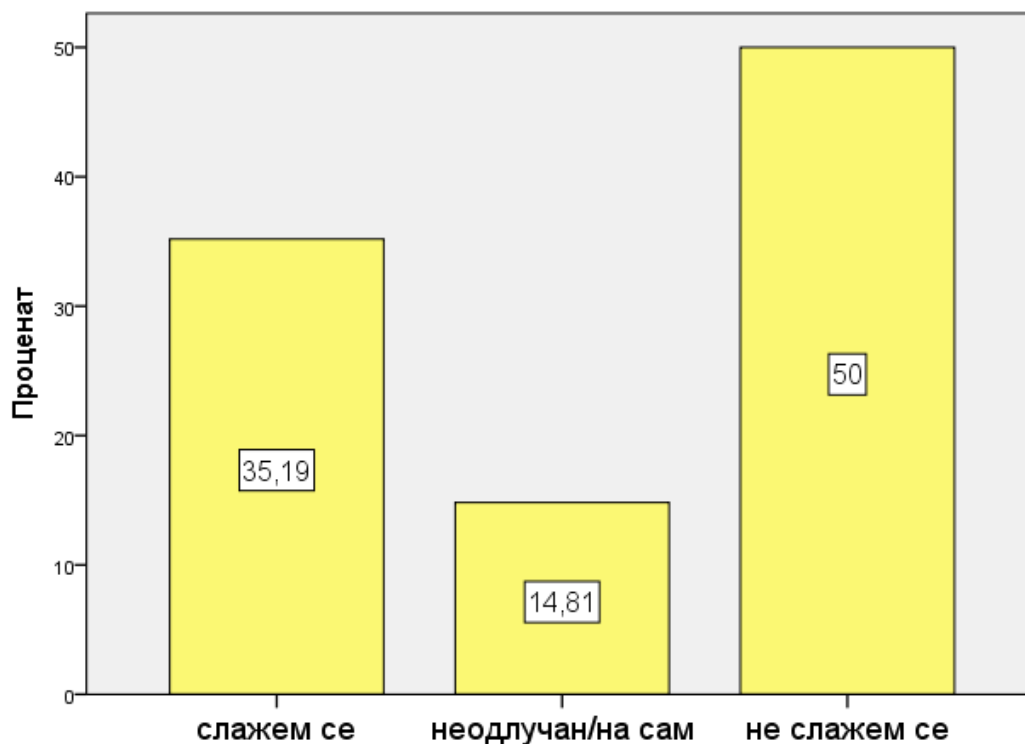


Графикон 214. Претпоставка

„Човек увек боље прође ако се труди на послу, него ако се не труди“

3.39.10. Залагао се на послу или не залагао, увек изађе на исто

Највећи проценат испитаника, њих 35,19% се слаже са изнетом претпоставком, неодлучних је 14,81%, док се са изнетом претпоставком не слаже 50,00% испитаника (Графикон 215).

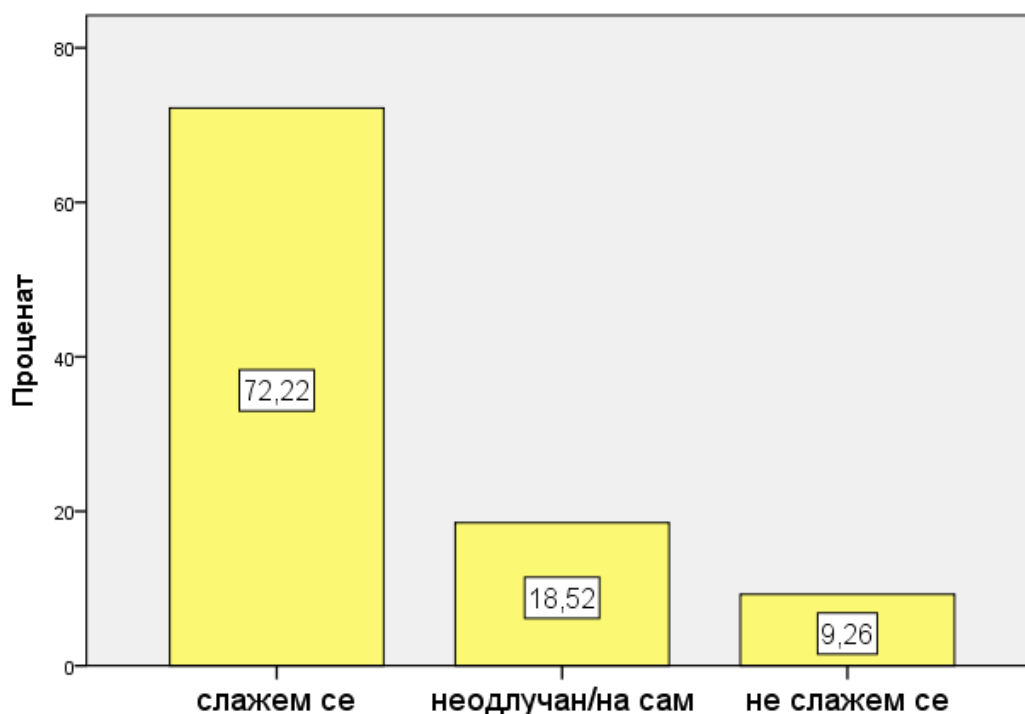


Графикон 215. Претпоставка

„Залагао се на послу или не залагао, увек изађе на исто“

3.39.11. Из економске кризе можемо испливати само ако сваки појединац да максимум на свом радном месту

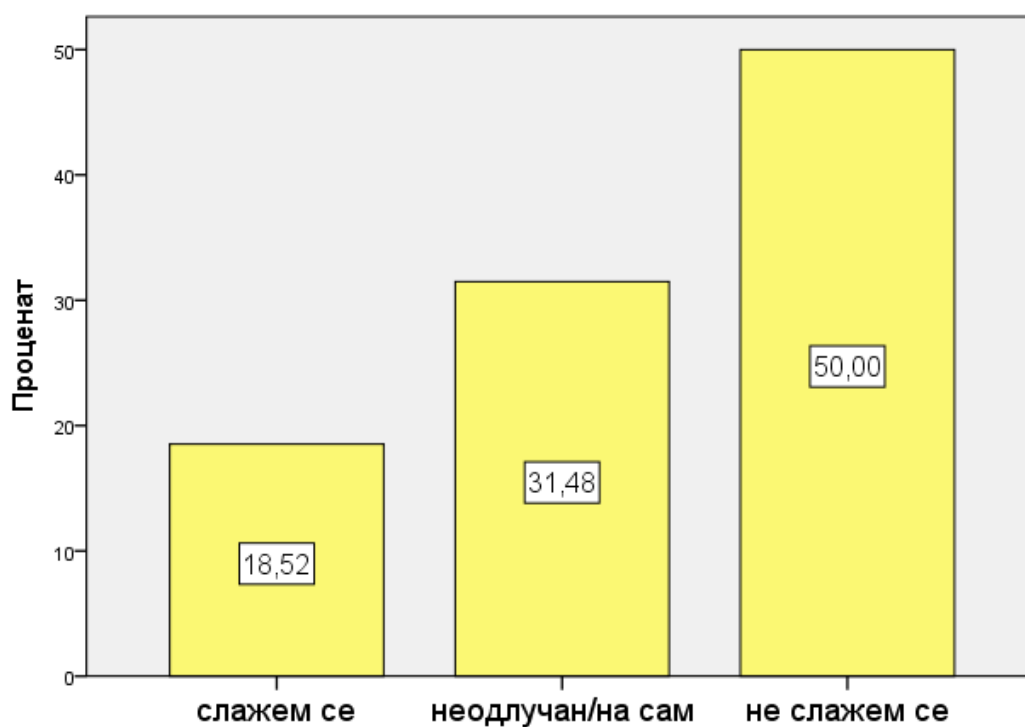
Највећи проценат испитаника, њих 72,22%, се у потпуности слаже са изнетом претпоставком. Свега 18,52% испитаника је неодлучно по изнетој претпоставци, док се 9,26% испитаника не слаже са изнетом претпоставком (Графикон 216).



Графикон 216. Претпоставка „Из економске кризе можемо испливати само ако сваки појединац да максимум на свом радном месту“

3.39.12. У овим условима никакво залагање на послу нема смисла

На основу прикупљених резултата, 18,52% испитаника се слаже са изнетом претпоставком, 31,48% испитаника је неодлучно, док се највећи проценат испитаника, њих 50,00% не слаже са изнетом претпоставком (Графикон 217).

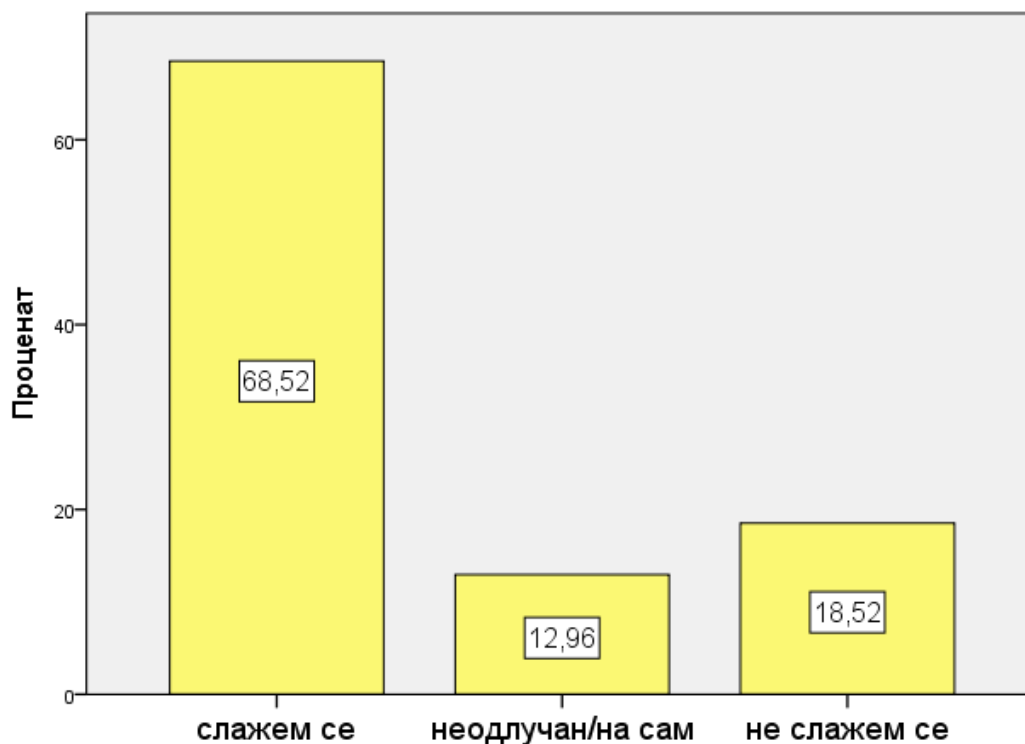


Графикон 217. Претпоставка

„У овим условима никакво залагање на послу нема смисла“

3.39.13. Верујем да се појачаним радом можемо извући из кризе

Убедљиво највећи проценат испитаника, њих 68,52%, се у потпуности слаже са изнетом претпоставком. Неодлучних испитаника је 12,96%, док се са изнетом претпоставком не слаже 18,52% испитаника (Графикон 218).

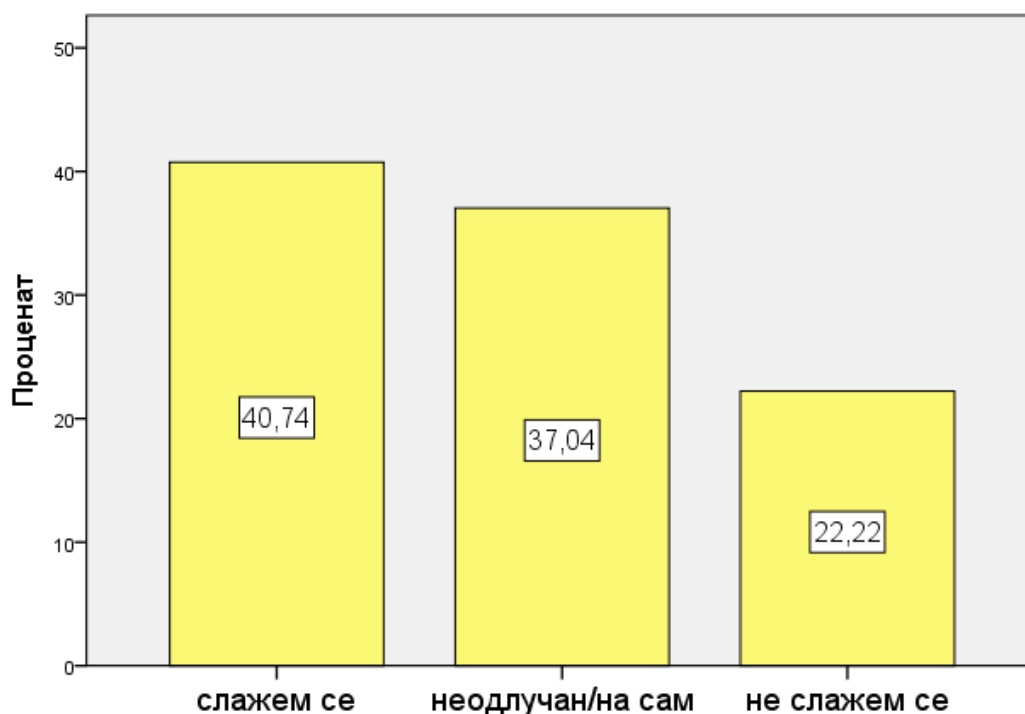


Графикон 218. Претпоставка

„Верујем да се појачаним радом можемо извући из кризе“

**3.39.14. Кад привреда пропада, стање не може поправити
појединац својим залагањем на послу**

Највећи проценат испитаника, њих 40,74%, се у потпуности слаже са изнетом претпоставком. Неодлучних испитаника је 37,04%, док се са изнетом претпоставком не слаже 22,22% испитаника (Графикон 219).



Графикон 219. Претпоставка „Кад привреда пропада, стање не може поправити појединац својим залагањем на послу“

4. КОМПАРАЦИЈА РЕЗУЛТАТА - СТАТИСТИЧКИ ПРИКАЗ

4.1. Подстицији за рад

4.1.1. Зарада

Табела 31. Подстицаји за рад – зарада

Зарада – елан за рад				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Нема утицај	8,46	5,6	4,00
	Минималан утицај	9,45	7,4	4,00
	Осредњи утицај	23,45	31,5	16,00
	Велики утицај	13,36	9,3	36,00
	Веома велики утицај	45,28	46,3	40,00
	Total		100,00	100,0

На основу добијене дистрибуције одговора јасно уочавамо да зарада код испитаника у свим компанијама има веома велики утицај на елан за рад.

4.1.2. Сигурност запослења

Табела 32. Подстицаји за рад – сигурност запослења

Сигурност запослења – елан за рад				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Нема утицај	6,52	7,4	12,00
	Минималан утицај	15,31	11,11	4,00
	Осредњи утицај	20,52	24,07	8,00
	Велики утицај	14,33	12,96	32,00
	Веома велики утицај	43,32	44,44	44,00
	Total		100,00	100,0

Сигурност запослења код све три групе испитаника има веома велики утицај на елан за рад.

4.1.3. Међуљудски односи

Табела 33. Подстицаји за рад – међуљудски односи

Међуљудски односи – елан за рад				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Нема утицај	6,52	0,00	4,00
	Минималан утицај	7,17	7,41	4,00
	Осредњи утицај	27,36	27,78	36,00
	Велики утицај	33,54	33,33	32,00
	Веома велики утицај	25,41	31,48	24,00
	Total		100,00	100,0

Међуљудски односи као подстицај за рад код највећег броја испитаника из свих компанија има велики и веома велики утицај.

4.1.4. Личне потребе

Табела 34. Подстицаји за рад – личне потребе

Личне потребе – елан за рад				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Нема утицај	10,42	5,56	4,00
	Минималан утицај	12,05	7,41	16,00
	Осредњи утицај	19,87	31,48	28,00
	Велики утицај	37,79	31,48	44,00
	Веома велики утицај	19,87	24,07	8,00
	Total		100,00	100,0

Личне потребе као подстицај за рад код највећег процента испитаника имају велики и веома велики утицај.

4.1.5. Заштита на раду

Табела 35. Подстицаји за рад – заштита на раду

Заштита на раду – елан за рад				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Нема утицај	10,75	3,70	16,00
	Минималан утицај	15,64	14,81	4,00
	Осредњи утицај	31,60	29,63	36,00
	Велики утицај	18,57	18,52	28,00
	Веома велики утицај	23,44	33,33	16,00
	Total	100,00	100,0	100,00

Заштита на раду код највећег броја испитаника у свим компанијама као подстицај за рад нема, има минимални или има осредњи утицај.

4.1.6. Садржај рада

Табела 36. Подстицаји за рад – садржај рада

Садржај рада – елан за рад				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Нема утицај	11,40	7,41	4,00
	Минималан утицај	14,66	11,11	8,00
	Осредњи утицај	39,41	44,44	28,00
	Велики утицај	15,96	18,52	40,00
	Веома велики утицај	18,57	18,52	20,00
	Total	100,00	100,0	100,00

Садржај рада као подстицај за рад код већине испитаника у свим компанијама нема, има минималан или осредњи утицај.

4.1.7. Учешће у одлучивању

Табела 37. Подстицаји за рад – учешће у одлучивању

Учешће у одлучивању – елан за рад				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Нема утицај	36,81	27,78	24,00
	Минималан утицај	11,07	9,26	20,00
	Осредњи утицај	23,78	33,33	24,00
	Велики утицај	15,96	14,81	24,00
	Веома велики утицај	12,38	14,81	8,00
	Total	100,00	100,0	100,00

Учешће у одлучивању као подстицај за рад код највећег дела испитаника из свих компанија нема утицај.

4.2. Осећање сигурности

На изнету тврдњу „Осећам се знатно сигурније и боље када користим одговарајућа средства заштите на раду“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Табела 38):

Табела 38. Осећање сигурности

Осећање сигурности				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	4,23	5,56	0,00
	Углавном се не слажем	10,10	9,26	8,00
	Неодлучан/на	10,10	12,96	4,00
	Углавном се слажем	43,97	29,63	56,00
	Употпуности се слажем	31,60	42,59	32,00
	Total	100,00	100,0	100,00

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да се највећи проценат испитаника у свим компанијама осећа знатно сигурније када користе одговарајућа средства заштите на раду.

4.3. Синдикат више води рачуна

На изнету тврдњу „Трудим се да синдикат и друге струковне организације радника, као и руководство нашег предузећа, поведу више рачуна о заштити на раду“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Табела 39):

Табела 39. Синдикат води више рачуна

Синдикат води више рачуна				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	9,77	9,26	4,00
	Углавном се не слажем	5,86	7,41	4,00
	Неодлучан/на	4,23	12,96	12,00
	Углавном се слажем	37,79	38,89	32,00
	Употпуности се слажем	42,35	31,48	48,00
	Total		100,00	100,0

Добијене дистрибуције одговора нам јасно указују да се највећи проценат испитаника у свим компанијама труди да синдикат и друге струковне организације радника, као и руководство њиховог предузећа, поведу више рачуна о заштити на раду.

4.4. Не волим да користим заштитна средства

На задату тврдњу „Не волим да користим заштитна средства на раду, јер ми она само отежавају процес рада“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Табела 40):

Табела 40. Не волим да користим заштитна средства.

Не волим да користим заштитна средства				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	48,21	57,41	56,00
	Углавном се не слажем	11,73	11,11	16,00
	Неодлучан/на	18,89	18,52	12,00
	Углавном се слажем	14,33	9,26	12,00
	Употпуности се слажем	6,84	3,70	4,00
	Total		100,00	100,0

Добијена дистрибуција одговора показује да се највећи број испитаника у свим компанијама не слаже са изнетом тврдњом, што доводи до закључка да је највећи број испитаника мишљења да коришћење заштитних средстава на раду не отежава процес рада. Такође се уочава позитивна промена код добијених резултата из 2018. године, где се може запазити повећање процента позитивног става према заштитним средствима.

4.5. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду

Дистрибуција одговора на изнету тврдњу „Добра заштитна средства на раду веома доприносе мом ангажовању у процесу рада“, приказана је у Табели 41.

Табела 41. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду

Допринос заштитних средстава ангажовању на раду				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	0,98	1,85	0,00
	Углавном се не слажем	11,40	3,70	4,00
	Неодлучан/на	10,10	11,11	20,00
	Углавном се слажем	41,69	44,44	40,00
	Употпуности се слажем	35,83	38,89	36,00
	Total		100,00	100,0

На основу добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећем броју испитаника у свим компанијама добра заштитна средства на раду доприносе бољем ангажовању у процесу рада.

4.6. Брига о радницима

Дистрибуција одговора на задату тврдњу „Један од важних показатеља несебичне бригае о радницима, која позитивно утиче на производњу је организована примена средстава заштите на раду“, приказана је у Табели 42.

Табела 42. Брига о радницима

Брига о радницима				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	3,58	5,56	4,00
	Углавном се не слажем	15,64	7,41	8,00
	Неодлучан/на	15,64	12,96	16,00
	Углавном се слажем	35,83	55,56	36,00
	Употпуности се слажем	29,31	18,52	36,00
	Total		100,00	100,0

Добијена дистрибуција наводи на закључак да се највећи проценат испитаника свих компанија слаже са изнетом тврдњом да је организована примена средстава заштите на раду један од важних показатеља несебичне и позитивне бригае о радницима, што позитивно утиче на њихово залагање у процесу производње. Такође се уочава повећање процента испитаника са позитивним ставом према изнетој тврдњи у истраживању спроведеном 2018. године.

4.7. Радници се повређују и поред примене заштитних средстава

У Табели 43. приказана је дистрибуција одговора на задату тврдњу „И поред примене заштитних средстава радници се повређују и зато их нерадо користим“.

Табела 43. Радници се повређују и поред примене заштитних средстава

Радници се повређују и поред примене заштитних средстава				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	44,95	53,70	60,00
	Углавном се не слажем	23,13	29,63	16,00
	Неодлучан/на	8,79	7,41	8,00
	Углавном се слажем	18,57	7,41	16,00
	Употпуности се слажем	4,56	1,85	0,00
	Total		100,00	100,0

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да се највећи проценат испитаника не слаже са изнетом тврдњом, већ да сматра да се применом заштитних средстава радници не повређују и да их из тог разлога радо користе.

4.8. Прича о заштити је само маска

Дистрибуција одговора на изнету тврдњу „Сматрам да је целокупна прича о заштити на раду само маска иза које се, у ствари, крије небрига за раднике“, приказана је у Табели 44.

Табела 44. Прича о заштити је само маска

Прича о заштити је само маска				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	37,13	44,44	60,00
	Углавном се не слажем	21,50	22,22	24,00
	Неодлучан/на	8,47	12,96	0,00
	Углавном се слажем	18,89	7,41	16,00
	Употпуности се слажем	14,01	12,96	0,00
	Total		100,00	100,0

На основу добијене дистрибуције се јасно уочава да се већина испитаника не слаже са изнетом тврдњом да је целокупна прича о заштити на раду само маска иза које се крије небрига за раднике. Такође се уочава да се проценат упошљеника који другачије мисле смањио код испитивања из 2018. године.

4.9. Желим да примењујем све мере заштите на раду

Дистрибуција одговора на изнету тврдњу „Желим да примењујем све мере заштите на раду јер оне у знатној мери спречавају повреде на раду“, дата је у Табели 45.

Табела 45. Желим да примењујем све мере заштите на раду

Желим да примењујем све мере заштите на раду				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	5,86	3,70	4,00
	Углавном се не слажем	9,77	5,56	4,00
	Неодлучан/на	6,84	11,11	4,00
	Углавном се слажем	38,12	35,19	48,00
	Употпуности се слажем	39,41	44,44	40,00
	Total		100,00	100,0

На основу добијене дистрибуције одговора уочава се да се веома велики број испитаника у свим компанијама слаже са изнетом тврдњом да мере заштите на раду значајно спречавају повреде на раду.

4.10. Узалудно је користити средства заштите на раду

На изнету тврдњу „Услови рада су такви да је узалудно користити заштитне мере на раду“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Табела 46):

Табела 46. Услови рада су такви да је узалудно користити заштитне мере на раду

Услови рада су такви да је узалудно користити заштитне мере на раду				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	35,83	44,44	48,00
	Углавном се не слажем	28,66	31,48	24,00
	Неодлучан/на	6,52	11,11	8,00
	Углавном се слажем	18,24	3,70	12,00
	Употпуности се слажем	10,75	9,26	8,00
	Total		100,00	100,0

На основу добијене дистрибуције одговора уочава се да се највећи број испитаника из свих компанија не слаже са изнетом тврдњом, односно највећи број испитаника не мисли да су услови рада такви да је узалудно користити заштитне мере на раду.

4.11. Заштита је само празна прича

На задату тврдњу „Све у свему, заштита на раду је само празна прича на коју се узалуд троши велики новац“, добијена је дистрибуцију одговора приказана у Табели 47.

Табела 47. *Заштита је само празна прича*

Заштита је само празна прича				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	57,00	59,26	80,00
	Углавном се не слажем	16,62	14,81	8,00
	Неодлучан/на	11,40	20,37	4,00
	Углавном се слажем	10,75	3,70	8,00
	Употпуности се слажем	4,23	1,85	0,00
	Total		100,00	100,0

Из добијене дистрибуције одговора може се закључити да највећи број испитаника свих компанија не мисли да је заштита на раду само празна прича на коју се узалудно троши велики новац.

4.12. Радо причам са колегама о заштити на раду

Дистрибуција одговора на тврдњу „Често и радо причам са колегама о заштити на раду“ приказана је у Табели 48.

Табела 48. Радо причам са колегама о заштити на раду

Радо причам са колегама о заштити на раду				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	9,77	9,26	12,00
	Углавном се не слажем	9,45	1,85	16,00
	Неодлучан/на	12,05	16,67	12,00
	Углавном се слажем	38,44	46,30	52,00
	Употпуности се слажем	30,29	25,93	8,00
	Total	100,00	100,0	100,00

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да више од половине испитаника у свим компанијама често и радо разговара са колегама о заштити на раду.

4.13. Заштита, у ствари, не постоји

На задату тврдњу „Ја, као и многи радници из производње, нимало не водимо рачуна о такозваној заштити на раду – јер она у ствари не постоји“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Табела 49):

Табела 49. *Заштита, у ствари, и не постоји*

Заштита, у ствари и не постоји				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	50,49	59,26	52,00
	Углавном се не слажем	22,80	22,22	32,00
	Неодлучан/на	11,73	11,11	8,00
	Углавном се слажем	11,40	3,70	8,00
	Употпуности се слажем	3,58	3,70	0,00
	Total		100,00	100,0

На основу добијене дистрибуције одговора наших испитаника, закључујемо да се највећи број испитаника не слаже са изнетом тврдњом. Највећи број испитаника не мисли да заштита на раду не постоји и да због тога радници из производње не воде рачуна о њој.

4.14. Средства заштите на раду подижу ефикасност и продуктивност

На задату тврдњу „Активно се залажем за примену средстава заштите на раду јер сматрам да она подижу ефикасност и продуктивност“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Табела 50):

Табела 50. Средства заштите на раду подижу ефикасност и продуктивност

Средства заштите на раду подижу ефикасност и продуктивност				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	5,54	7,41	12,00
	Углавном се не слажем	15,96	12,96	8,00
	Неодлучан/на	9,12	12,96	16,00
	Углавном се слажем	40,39	38,89	36,00
	Употпуности се слажем	28,99	27,76	28,00
	Total		100,00	100,0

Из добијене дистрибуције одговора испитаника закључујемо да се највећи број испитаника у свим компанијама слаже са постављеном тврдњом, што нам јасно говори да највећи број испитаника сматра да средства заштите на раду подижу ефикасност и продуктивност.

4.15. Средства заштите на раду су непотребна

На задату тврдњу „Средства заштите на раду су толико непотребна да углавном негативно утичу на ангажовање радника“, дистрибуција одговора је: (Табела 51).

Табела 51. Средства заштите на раду су непотребна

Средства заштите на раду су непотребна				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	66,78	62,96	64,00
	Углавном се не слажем	13,68	20,37	20,00
	Неодлучан/на	6,84	12,96	0,00
	Углавном се слажем	11,40	3,70	16,00
	Употпуности се слажем	1,30	00,00	0,00
	Total		100,00	100,0

Из добијене дистрибуције одговора јасно се закључује да се највећи број испитаника свих разматраних компанија не слаже са задатом тврдњом, те да највећи број испитаника сматра да су средства заштите на раду неопходна.

4.16. Користио их, не користио – исто ми се пише

На постављену тврдњу „Користио, не користио заштитна средства на раду – исто ми се пише“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Табела 52):

Табела 52. *Користио их, не користио – исто ми се пише*

Користио их, не користио – исто ми се пише				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	55,05	61,11	64,00
	Углавном се не слажем	17,26	16,67	4,00
	Неодлучан/на	7,49	7,41	12,00
	Углавном се слажем	15,64	7,41	16,00
	Употпуности се слажем	4,56	7,41	4,00
	Total		100,00	100,0

На основу добијене дистрибуције одговора уочавамо да се највећи проценат испитаника не слаже са изнетом тврдњом. На основу тога можемо закључити да највећи број испитаника сматра да заштитна средства имају своју намену и да је коришћење заштитних средстава веома битно.

4.17. Заштитна средства доприносе заштити на раду

На дату тврдњу „Једна од најважнијих ствари на послу је заштита здравља, чему највише доприносе средства заштите на раду“, добијена је следећа дистрибуцију одговора (Табела 53):

Табела 53. Заштитна средства доприносе заштити на раду

Заштитна средства доприносе заштити на раду				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	4,23	12,96	4,00
	Углавном се не слажем	8,14	1,85	4,00
	Неодлучан/на	3,91	16,67	4,00
	Углавном се слажем	34,20	27,78	52,00
	Употпуности се слажем	49,52	40,74	36,00
	Total		100,00	100,0

Из добијене дистрибуције одговора испитаника можемо закључити да се највећи проценат испитаника слаже са изнетом тврдњом и сматра да је једна од најважнијих ствари на раду заштита здравља, чему највише доприносе средства заштите на раду.

4.18. Која све средства заштите на раду користите

Средства заштите на раду која су испитаници навели да редовно користе су:

Табела 54. Која све средства заштите на раду користите?

Која све средства заштите на раду користите?				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Рукавице	2,93	1,85	4,00
	Рукавице, шлем	5,21	3,70	4,00
	Прслук маркер, шлем	8,79	3,70	8,00
	Све прописано	83,07	90,74	84,00
	Total	100,00	100,0	100,00

На основу добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећи број испитаника, више од 90,00% у свим разматраним компанијама, користи сва прописана средства заштите на раду.

4.19. Обезбеђеност средстава заштите на раду

На постављено питање „Да ли су вам обезбеђена средства заштите на раду која су потребна за обављање вашег посла?“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Табела 55):

Табела 55. Да ли су вам обезбеђена средства заштите на раду која су потребна за обављање посла?

Да ли су вам обезбеђена неопходна средства заштите на раду				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Не, уопште нису	3,58	3,70	0,00
	Углавном нису	12,70	5,56	4,00
	Делимично	25,08	24,07	20,00
	Углавном јесу	44,63	46,30	48,00
	У потпуности јесу	14,01	20,37	28,00
	Total		100,00	100,0

На основу одговора можемо закључити да је највећи број испитаника из свих компанија позитивно одговорио на питање да ли су им обезбеђена средства заштите на раду потребна за обављање посла.

4.20. Застарела или модернизована средства заштите на раду

На постављено питање „Средства заштите на раду су?“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Табела 56):

Табела 56. Средства заштите на раду су?

Средства заштите на раду су?				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	У потпуности застарела	5,21	5,56	0,00
	Углавном застарела	17,92	11,11	12,00
	Делимично	39,41	29,63	24,00
	Углавном модернизована	30,29	40,74	56,00
	У потпуности модернизована	7,17	12,96	8,00
	Total		100,00	100,0

Анализом дистрибуције одговора можемо закључити да најмањи проценат испитаника свих компанија сматра да су средства у потпуности застарела и у потпуности модернизована. Уочава се да највећи проценат испитаника свих компанија сматра да су средства заштите на раду углавном застарела, делимично застарела и углавном модернизована.

4.21. Редовност коришћења заштитних средстава

На изнету тврдњу „Редовно користим средства заштите на раду“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Табела 57):

Табела 57. Редовно користим средства заштите на раду

Редовно користим средства заштите на раду				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	1,95	3,70	4,00
	Углавном се не слажем	5,54	5,56	0,00
	Неодлучан/на	6,84	11,11	24,00
	Углавном се слажем	53,09	40,74	60,00
	Употпуности се слажем	32,58	38,89	12,00
	Total	100,00	100,0	100,00

Из добијене дистрибуције одговора закључујемо да се највећи проценат испитаника углавном, или у потпуности слаже са изнетом тврдњом, то јест највећи број испитаника редовно користи средства заштите на раду.

4.22. Употреба средства заштите на раду због контрола и кажњавања

На задату тврдњу „Најчешће користим средства заштите на раду јер постоје контрола и кажњавање“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Табела 58):

Табела 58. *Најчешће користим средства заштите на раду јер постоје контрола и кажњавање*

Најчешће користим средства заштите јер постоје контрола и кажњавање				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	21,82	14,81	16,00
	Углавном се не слажем	16,29	22,22	12,00
	Неодлучан/на	8,79	11,11	32,00
	Углавном се слажем	33,55	31,48	36,00
	Употпуности се слажем	19,54	20,37	4,00
	Total	100,00	100,0	100,00

На постављено питање је добијена половична дистрибуција одговора. Уочавамо да се са изнетом тврдњом слаже релативно мала већина испитаника, док је неодлучних и оних који се не слажу са изнетом тврдњом незнатно мање. На основу добијених резултата можемо закључити да највећи број испитаника средства заштите на раду ипак користи јер постоји контрола и кажњавање.

4.23. Разлог некористишћења заштитних средстава

На изнету тврдњу „Често ми се деси да заборавим и не користим средства заштите на раду“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Табела 59):

Табела 59. *Често ми се деси да заборавим и не користим средства заштите на раду*

Често ми се деси да заборавим и не користим средства заштите на рад				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	46,91	50,00	44,00
	Углавном се не слажем	32,90	27,78	24,00
	Неодлучан/на	1,95	7,41	4,00
	Углавном се слажем	16,94	11,11	28,00
	Употпуности се слажем	1,30	3,70	0,00
	Total		100,00	100,0

Из добијене дистрибуције одговора закључујемо да се највећи проценат испитаника не слаже са изнетом тврдњом, што нам говори да највећи број испитаника не заборавља да користи средства заштите на раду.

4.24. Удобност заштитних средстава

На постављено питање „Да ли су вам средства заштите на раду удобна?“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Табела 60):

Табела 60. Да ли су вам средства заштите на раду удобна?

Да ли су вам средства заштите на раду удобна				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	16,61	12,96	8,00
	Углавном се не слажем	15,64	11,11	8,00
	Неодлучан/на	9,77	12,96	20,00
	Углавном се слажем	46,25	40,74	44,00
	Употпуности се слажем	11,73	22,22	20,00
	Total		100,00	100,0

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да се већи проценат испитаника слаже да су средства заштите на раду удобна, али није занемарљив проценат осталих испитаника, од више од 45,00% у свим разматраним компанијама, који се не слажу са овом констатацијом.

4.25. Обављање посла на сигуран начин

На постављено питање „Да ли је посао који обављате на уобичајен начин сигуран?“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Табела 61):

Табела 61. Да ли је посао који обављате на уобичајен начин сигуран?

Да ли је посао који обављате на уобичајен начин сигуран?				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	9,77	14,81	0,00
	Углавном се не слажем	7,49	3,70	4,00
	Неодлучан/на	21,17	12,96	24,00
	Углавном се слажем	39,09	38,89	40,00
	Употпуности се слажем	22,48	29,63	32,00
	Total		100,00	100,0

Из добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећи проценат испитаника, њих више од 60,00% у свим компанијама, сматра да је посао који обављају на уобичајен начин сигуран, мада се треба позабавити групом испитаника које не дели то мишљење, утврдити разлоге и отклонити их.

4.26. Обавеза пријављивања квара непосредном руководиоцу

Дистрибуција одговора на постављено питање „Да ли знате за обавезу да квар пријавите непосредном руководиоцу?“, приказана је у Табели 62.

Табела 62. Да ли знате за обавезу да квар пријавите непосредном руководиоцу?

Да ли знате за обавезу да квар пријавите непосредном руководиоцу				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Уопште се не слажем	1,95	5,56	0,00
	Углавном се не слажем	1,30	1,85	0,00
	Неодлучан/на	5,54	5,56	4,00
	Углавном се слажем	8,79	11,11	12,00
	Употпуности се слажем	82,42	75,93	84,00
	Total		100,00	100,0

Из добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећи проценат испитаника, више од 85,00% у свим компанијама, зна за своју обавезу да настали квар пријави непосредном руководиоцу.

4.27. Најефикасније мере

На постављено питање „Које су најефикасније мере у случају кршења прописа заштите на раду?“, дистрибуција одговора дата је у Табели 63.

Табела 63. Које су најефикасније мере у случају кршења прописа заштите на раду?

Које су најефикасније мере у случају кршења прописа заштите на раду?				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Усмена примедба	36,16	31,48	32,00
	Административна казна	7,49	5,56	8,00
	Расправа на састанку	8,47	16,67	4,00
	Новчана казна	47,88	46,30	56,00
	Total	100,00	100,0	100,00

На основу добијених одговора јасно се уочава да испитаници свих компанија сматрају да је најефикаснија мера у случају кршења прописа заштите на раду новчана казна а затим усмена примедба.

4.28. Узрок повређивања

На постављено питање „Који од наведених разлога је, по вашем мишљењу, узрок повређивања на раду?“, дистрибуција одговора приказана је у Табели 64.

Табела 64. Који од наведених разлога је, по вашем мишљењу, узрок повређивања на раду?

Који од наведених разлога је, по вашем мишљењу, узрок повређивања на раду?				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Не знам тачно	7,49	3,70	8,00
	Разлози које је тешко предвидети	25,41	22,22	36,00
	Лоша организација рада	23,13	24,07	4,00
	Техничка неисправност оруђа	28,66	29,63	32,00
	Непоштовање заштите на раду	15,31	20,38	20,00
	Total		100,00	100,0

На основу добијене дистрибуције одговора, уочавамо да највећи проценат испитаника из свих компанија сматра техничку неисправност као главни разлог повређивања на раду, као и разлоге које је тешко предвидети.

На основу тога надлежни органи би моментално требали да предузму неопходне радње за отклањање техничке неисправности оруђа и могућност непредвиђених околности свести на минимум.

4.29. Осећај задовољства

4.29.1. Задовољство платом

Табела 65. Задовољство платом

Задовољство платом				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	У потпуности сам задовољан/на	8,47	14,81	16,00
	Углавном сам задовољан/на	35,18	25,93	54,00
	Неодлучан/на	5,54	11,11	4,00
	Углавном сам незадовољан/на	24,10	22,22	16,00
	У потпуности сам незадовољан/на	26,71	25,93	8,00
	Total		100,00	100,0

На постављено питање „Јесте ли задовољни својом платом“ (Табела 65), број „неутралних“ одговора је код испитаника из свих компанија мали, одакле се јасно закључује да се ради о оштрој подели између потпуно задовољних и делимично задовољних испитаника са једне стране и са друге стране у потпуности незадовољних и делимично незадовољних испитаника.

4.29.2. Задовољство бенефицијама

Табела 66. Задовољство бенефицијама

Задовољство бенефицијама				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	У потпуности сам задовољан/на	10,10	12,96	8,00
	Углавном сам задовољан/на	19,54	24,07	40,00
	Неодлучан/на	10,42	9,26	24,00
	Углавном сам незадовољан/на	25,41	25,93	20,00
	У потпуности сам незадовољан/на	34,53	27,78	8,00
	Total		100,00	100,0

На постављено питање „Јесте ли задовољни бенефицијама“ испитаници прве две компаније су имали сличну расподелу одговора и већина њих је углавном или делимично незадовољна бенефицијама, док су испитаници из Луке Бар, на основу датих одговора, задовољнији бенефицијама.

4.29.3. Задовољство пажњом и бригом надређених

Табела 67. Задовољство пажњом и бригом надређених

Задовољство пажњом и бригом надређених				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	У потпуности сам задовољан/на	8,79	12,96	32,00
	Углавном сам задовољан/на	29,64	31,48	28,00
	Неодлучан/на	10,75	14,81	4,00
	Углавном сам незадовољан/на	22,15	20,37	20,00
	У потпуности сам незадовољан/на	28,67	20,37	16,00
	Total		100,00	100,0

На питање „Јесте ли задовољни пажњом и бригом надређених“, добијена је разнолика дистрибуција одговора. Уочава се да су одговори прве две групе испитаника негативни, док се код одговора испитаника из компаније Лука Бар уочава задовољство пажњом и бригом надређених.

4.29.4. Задовољство послом

Табела 68. Задовољство послом

Задовољство послом				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	У потпуности сам задовољан/на	28,99	38,89	28,00
	Углавном сам задовољан/на	31,27	27,78	48,00
	Неодлучан/на	14,98	16,67	4,00
	Углавном сам незадовољан/на	8,47	5,56	12,00
	У потпуности сам незадовољан/на	16,29	11,11	8,00
	Total		100,00	100,0

На питање „Јесте ли задовољни послом који обављате“, вецина од све три групе испитаника су се, по датим одговорима, изјасниле да су у потпуности и углавном задовољни послом.

4.29.5. Задовољство могућношћу за напредовање

Табела 69. Задовољство могућношћу напредовања

Задовољство могућношћу напредовања				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	У потпуности сам задовољан/на	9,12	7,41	12,00
	Углавном сам задовољан/на	14,33	22,22	24,00
	Неодлучан/на	19,22	33,33	28,00
	Углавном сам незадовољан/на	20,52	14,81	16,00
	У потпуности сам незадовољан/на	36,81	22,22	20,00
	Total		100,00	100,0

На питање „Јесте ли задовољни могућношћу напредовања?“, добијени су следећи резултати: прва група испитаника је највећим делом углавном и у потпуности незадовољна могућношћу напредовања док су код друге и треће групе испитаника одговори равномерно распоређени и није могуће донети јасан закључак о њиховом задовољству могућношћу за напредовање.

4.29.6. Задовољство системом награђивања

Табела 70. Задовољство системом награђивања

Задовољство системом награђивања				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	У потпуности сам задовољан/на	2,28	1,85	8,00
	Углавном сам задовољан/на	6,84	7,41	24,00
	Неодлучан/на	8,79	18,52	24,00
	Углавном сам незадовољан/на	26,06	22,22	24,00
	У потпуности сам незадовољан/на	56,03	50,00	20,00
	Total	100,00	100,0	100,00

На питање „Јесте ли задовољни системом награђивања“ прве две групе испитаника су углавном и у потпуности незадовољне системом награђивања, док су код треће групе испитаника одговори равномерно распоређени, без јасно израженог става.

4.29.7. Задовољство системом обуке и усавршавања

Табела 71. Задовољство системом обуке и усавршавања.

Задовољство системом обуке и усавршавања				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	У потпуности сам задовољан/на	13,68	14,81	20,00
	Углавном сам задовољан/на	14,33	33,33	32,00
	Неодлучан/на	19,87	16,67	16,00
	Углавном сам незадовољан/на	22,15	14,81	20,00
	У потпуности сам незадовољан/на	29,97	20,37	12,00
	Total		100,00	100,0

На питање „Јесте ли задовољни системом обуке и усавршавања“ добијена дистрибуција одговора указује нам да не постоји јасно дефинисан став код све три групе испитаника по питању задовољства системом обуке и усавршавања.

4.29.8. Задовољство балансом између живота и посла

Табела 72. Задовољство балансом између живота и посла

Задовољство балансом између живота и посла				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	У потпуности сам задовољан/на	12,70	16,67	16,00
	Углавном сам задовољан/на	27,36	25,93	44,00
	Неодлучан/на	20,52	24,07	20,00
	Углавном сам незадовољан/на	13,36	14,81	8,00
	У потпуности сам незадовољан/на	26,06	18,52	12,00
	Total	100,00	100,0	100,00

На постављено питање „Јесте ли задовољни балансом између живота и посла?“ добијена дистрибуција одговора нам указује да испитана популација у свим компанијама у принципу има позитиван став у погледу баланса између посла и живота.

4.29.9. Задовољство колективом

Табела 73. Задовољство колективом

Задовољство колективом				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	У потпуности сам задовољан/на	31,92	37,04	32,00
	Углавном сам задовољан/на	30,94	27,78	32,00
	Неодлучан/на	10,75	9,26	12,00
	Углавном сам незадовољан/на	16,61	14,81	16,00
	У потпуности сам незадовољан/на	9,78	11,11	8,00
	Total	100,00	100,0	100,00

На постављено питање „Јесте ли задовољни колективом?“ добијена је следећа дистрибуција одговора која нам јасно показује да испитаници из свих компанија имају генерално позитиван став по питању задовољства колективом.

4.29.10. Задовољство организацијом посла

Табела 74. Задовољство организацијом посла

Задовољство организацијом посла				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	У потпуности сам задовољан/на	5,21	16,67	16,00
	Углавном сам задовољан/на	26,38	22,22	40,00
	Неодлучан/на	8,79	7,41	8,00
	Углавном сам незадовољан/на	23,45	33,33	16,00
	У потпуности сам незадовољан/на	36,17	20,37	20,00
	Total	100,00	100,0	100,00

На постављено питање „Јесте ли задовољни организацијом посла?“ добијена дистрибуција одговора нам показује да је већина испитаника из прве и друге компаније углавном и у потпуности незадовољна организацијом посла, док је већина испитаника треће компаније углавном или у потпуности задовољна организацијом посла.

4.29.11. Задовољство условима рада

На постављено питање „Јесте ли задовољни радним условима?“, 16,67% испитаника је одговорило да је у потпуности задовољно, 37,04% испитаника је одговорило да је делимично задовољно, а 9,26% испитаника је било неодлучно. Условима рада је делимично незадовољно 18,52% испитаника, док је 18,52% испитаника у потпуности незадовољно условима рада (Табела 75).

Табела 75. Задовољство условима рада

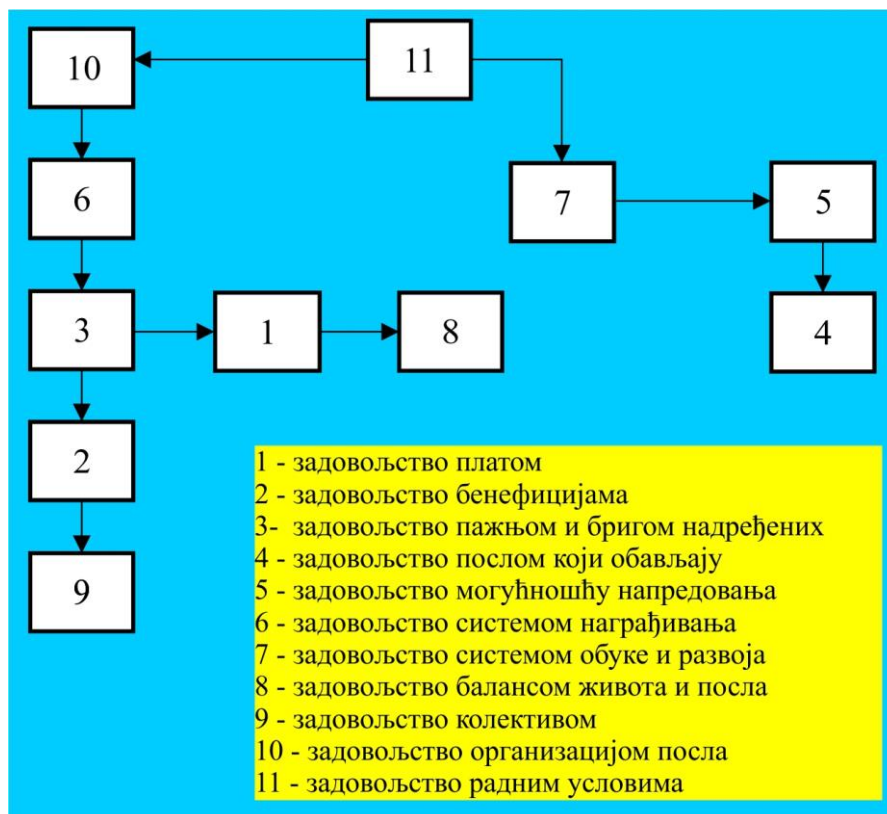
Задовољство условима рада				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	У потпуности сам задовољан/на	6,52	16,67	32,00
	Углавном сам задовољан/на	18,89	37,04	32,00
	Неодлучан/на	13,36	9,26	4,00
	Углавном сам незадовољан/на	34,85	18,52	24,00
	У потпуности сам незадовољан/на	26,38	18,52	8,00
	Total		100,00	100,0

На постављено питање „Јесте ли задовољни радним условима?“ добијена дистрибуција одговора нам указује да већина испитаника прве групе има негативан став према задовољству условима рада, док већина испитаника из друге две групе има позитиван став у односу на горенаведено питање.

4.29.12. Модел хијерархије задовољстава

На основу свих претходно урађених анализа и добијених резултата, прикупљених на основу 37. питања *Скале*, формиран су коначни модели за разматрање све три организације:

Коначни модел АД КТГТ Бар 2015



Слика 31. Коначни модел компаније АД КТГТ Бар 2015

Извор: *Власти извор*

Анализирајући модел, задовољство радним условима (11) је у тесној вези са задовољством организацијом посла (10) и налазе се на истом хијерархијском нивоу. Према томе, уколико су радни услови на довољно високом нивоу, логично је да је и задовољство послом велико. Највећи утицај на задовољство организацијом посла има задовољство системом награђивања (6), које је у директној функцији са задовољством пажњом и бригом надређених (3)

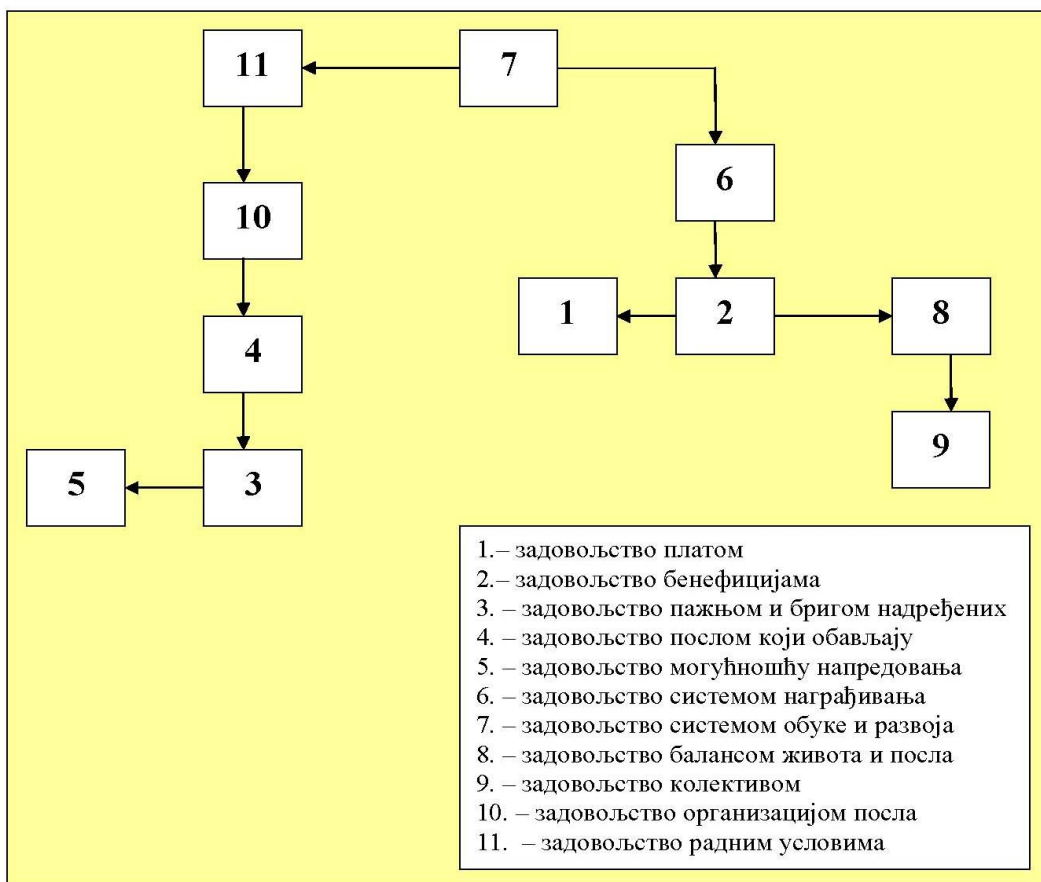
Према приказаном моделу, задовољство пажњом и бригом надређених (3) је уско повезано, налази се на истом хијерархијском нивоу, са задовољством платом (1),

које је у тесној спрези, такође на истом хијерархијском нивоу, са задовољством балансом живота и посла.

Задовољство радним условима (11) је узроковано задовољством системом обуке и развоја (7), а која је у тесној вези (налази се на истом хијерархијском нивоу) са задовољством могућношћу напредовања (5).

Задовољство могућношћу напредовања (5) је у функцији и од задовољства послом који радници обављају (4).

Коначни модел Port of Adria 2018



Слика 32. Коначни модел – Port of Adria 2018

Извор: *Властити извор*

Анализирајући модел, задовољство радним условима (11) је у тесној вези са задовољством системом обуке и развоја (7) и налазе се на истом хијерархијском нивоу. Према томе, уколико су радни услови на довољно високом нивоу, логично је да је и задовољство системом обуке велико.

Највећи утицај на задовољство радним условима (11) има задовољство организацијом посла (10), на шта највећи утицај има задовољство послом који се обавља (4) а на шта утиче задовољство пажњом и бригом надређених (3) и задовољство могућношћу напредовања (5), који се налазе на истом хијерархијском нивоу.

Према приказаном моделу, на задовољство системом обуке и усавршавања (7) утиче задовољство системом награђивања (6), на који утиче задовољство бенефицијама (2).

Задовољство бенефицијама (2) је уско повезано са задовољством платром (1) и задовољством балансом између живота и посла (8) и налазе се на истом хијерархијском нивоу. Задовољство балансом између посла и живота (8) узроковано је задовољством колективом (9).

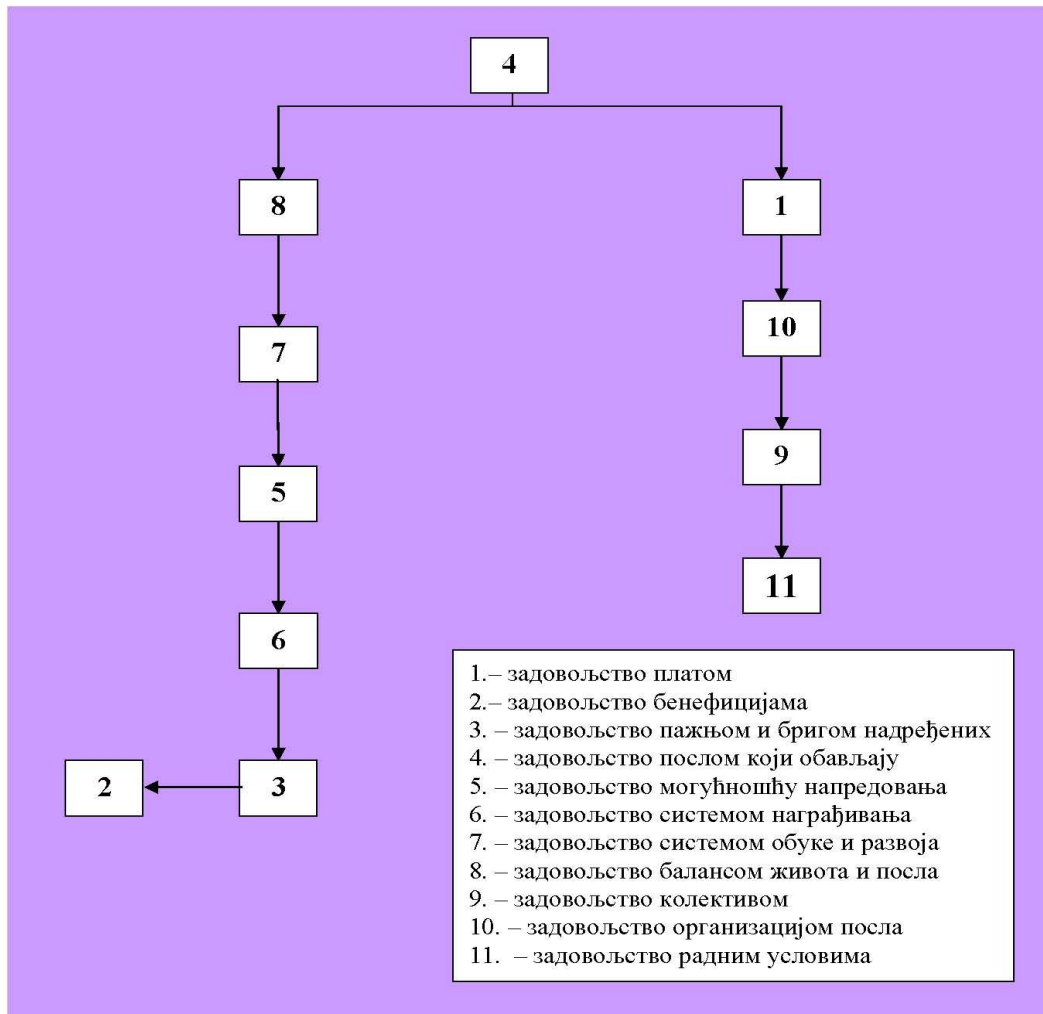
Коначни модел Лука Бар 2018

На основу свих претходно урађених анализа и добијених резултата, може се формирати коначни модел за разматрање организације, који је приказан на Слици 33.

Анализирајући модел, задовољство послом који се обавља (4) је у вези са задовољством платом (1). Највећи утицај на задовољство платом има задовољство организацијом посла (10), које је у директној функцији са задовољством колективом (9) а које је у директној вези са задовољством радним условима (11)

Према приказаном моделу, задовољство послом који се обавља (4) је такође у вези са задовољством балансом живота и посла (8) које је у функцији са задовољством системом обуке и развоја (7) а која је у тесној вези (налази се на истом хијерархијском нивоу) са задовољством могућношћу напредовања (5).

Задовољство могућношћу напредовања (5) је у функцији од задовољства системом награђивања (6) које је у директној функцији са задовољством пажњом и бригом надређених (3) а које се налази на истом хијерархијском нивоу са задовољством бенефицијама (2).



Слика 33. Коначни модел на основу резултата питања бр. 37 – Лука Бар 2018

Извор: Власти извор

4.30. Подстицаји

4.30.1. Приказ добијених резултата за 38. питање из Скале

„да се повећају зараде и праведније расподељује доходак”

Табела 75. Повећање зарада и праведнија расподела дохотка

Повећање зарада и праведнија расподела дохотка				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Ништа	3,26	3,70	0,00
	Најмањи подстицај за рад	12,70	7,41	4,00
	Осредњи подстицај за рад	10,42	11,11	24,00
	Највећи подстицај за рад	73,62	85,19	72,00
	Total	100,00	100,0	100,00

Како се на основу добијене дистрибуције одговора види, повећање зарада и праведније распоређивање дохотка би за све три групе испитаника био велики подстицај за рад.

4.30.2. Приказ добијених резултата за питање 2

„да се направе бољи програми социјалне заштите“

Табела 76. Бољи програми заштите

Бољи програми заштите				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Ништа	32,25	31,48	72,00
	Најмањи подстицај за рад	9,77	5,56	0,00
	Осредњи подстицај за рад	26,38	22,22	16,00
	Највећи подстицај за рад	31,60	40,74	12,00
	Total	100,00	100,0	100,00

На основу добијене дистрибуције одговора закључујемо да увођење бољих програма заштите за разматрану популацију не представља подстицај, с тим што је то код последње групе испитаника најочљивије.

4.30.3. Приказ добијених резултата за питање 3

„да се побољшају постојећи програми социјалне заштите запослених“

Табела 77. Побољшање постојећих програма заштите

Побољшање постојећих програма заштите				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Ништа	51,14	46,30	56,00
	Најмањи подстицај за рад	5,54	5,56	24,00
	Осредњи подстицај за рад	16,61	14,81	12,00
	Највећи подстицај за рад	26,71	33,33	8,00
	Total	100,00	100,0	100,00

Побољшање постојећих програма заштите код већине испитаника из свих компанија не представља релевантан подстицај.

4.30.4. Приказ добијених резултата за питање 4
„да се побољшају међуљудски односи“

Табела 78. Побољшање међуљудских односа

Побољшање међуљудских односа				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Ништа	54,07	33,33	80,00
	Најмањи подстицај за рад	17,26	24,07	8,00
	Осредњи подстицај за рад	13,03	20,37	8,00
	Највећи подстицај за рад	15,64	22,22	4,00
	Total	100,00	100,0	100,00

Побољшање међуљудских односа за већину испитаника свих разматраних компанија не представља подстицај, с тим што је такав став најизраженији код испитаника треће компаније.

4.30.5. Приказ добијених резултата за питање 5

„да организација показује више поштовања према резултатима рада запослених“

Табела 79. Више поштовања према резултатима рада запослених

Више поштовања према резултатима рада запослених				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Ништа	24,76	31,48	44,00
	Најмањи подстицај за рад	23,78	14,81	20,00
	Осредњи подстицај за рад	22,48	12,96	32,00
	Највећи подстицај за рад	28,98	40,74	4,00
	Total	100,00	100,0	100,00

Добијена дистрибуција одговора нам говори да за већину испитаника из прве и друге групе веће поштовање према резултатима њиховог рада представља осредњи и велики подстицај, док за већину испитаника из треће групе не представља релевантан подстицај за рад.

4.30.6. Приказ добијених резултата за питање 6

„да се уведу савременија технологија и модерна средства за рад“

Табела 80. Увођење савременијих технологија и модернијих средстава за рад

Увођење савременијих технологија и модернијих средстава за рад				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Ништа	31,60	25,93	36,00
	Најмањи подстицај за рад	22,48	16,67	24,00
	Осредњи подстицај за рад	15,31	22,22	24,00
	Највећи подстицај за рад	30,62	35,19	16,00
	Total	100,00	100,0	100,00

Увођење савременије технологије и модерних средстава за рад ни за једну анкетирану групу не представља релевантан подстицај за рад.

4.30.7. Приказ добијених резултата за питање 7

„да се радницима дају веће могућности за учешће у одлучивању“

Табела 81. Веће могућности за учешће у одлучивању

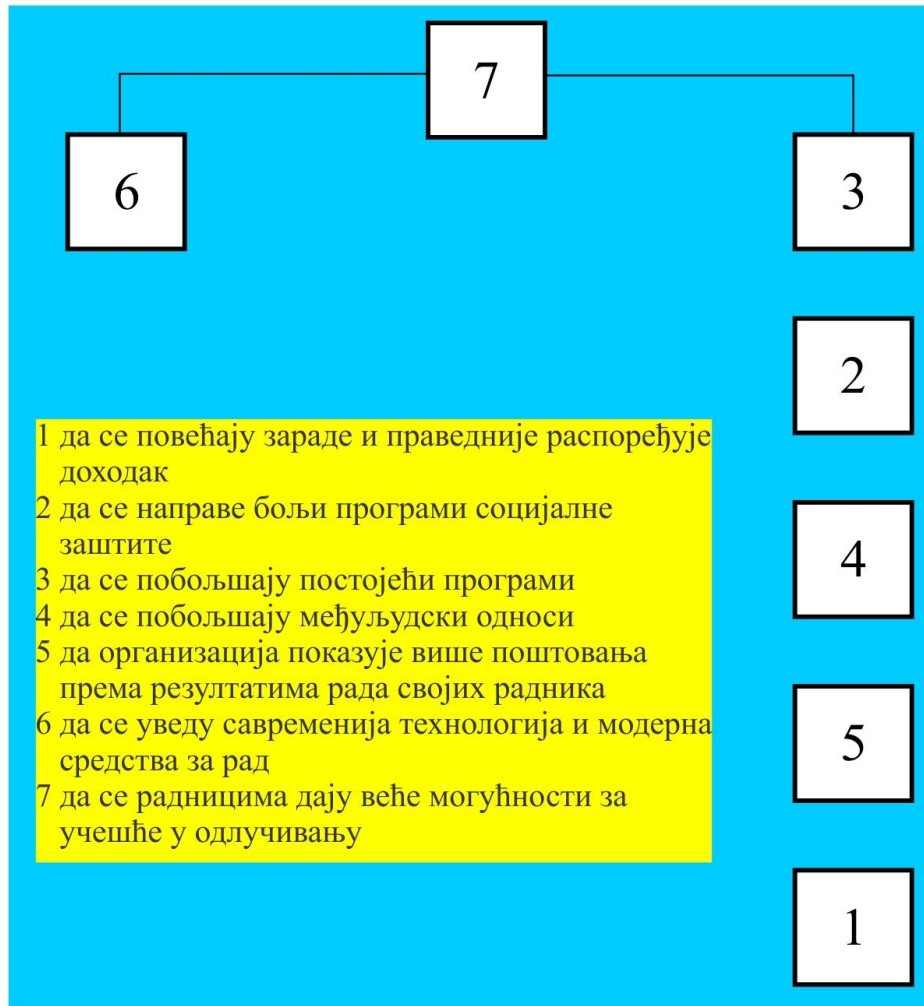
Веће могућности за учешће у одлучивању				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Ништа	58,96	50,00	64,00
	Најмањи подстицај за рад	13,36	12,96	20,00
	Осредњи подстицај за рад	6,19	9,26	8,00
	Највећи подстицај за рад	21,50	27,78	8,00
	Total	100,00	100,0	100,00

На основу добијене дистрибуције одговора јасно закључујемо да за већину испитаника из свих компанија повећање могућности за учешће у одлучивању не представља битан подстицај за рад.

4.30.8. Корелационе везе и модел хијерархије подстицаја

На основу добијених резултата питања бр. 38. формиран су коначни модели колективног става све три организације:

Коначни модел АД КТГТ Бар 2015



Слика 34. Коначан модел хијерархије питања 38. Скале, добијен анализом одговора разматране популације

Извор: *Власти извор*

На основу овог модела уочава се да жеља за већим учешћем у одлучивању(7) директно условљена жељом за побољшањем постојећих програма заштите (3), која је у функцији увођења нових програма заштите (2).

Увођење нових програма заштите (2) је узроковано жељом за побољшањем међуљудских односа (4).

Побољшање међуљудских односа је у директној вези са жељом радника да организација показује више поштовања према резултатима рада својих радника (5), а за остварење исте је неопходно повећање зарада (1), које се и налази на почетку модела. Из јачине везе међу овим питањима и хијерархијском нивоу на коме се налазе, закључује се да су радницима, поред материјалне сатисфакције, кроз коју би, по њиховом мишљењу, организација показала више поштовања према њиховом раду, изузетно потребна и нова средства за рад.

Жеља радника за увођењем савременијих технологија и модернизацијом средстава за рад (6) је у директној вези са жељом радника уа већим учешћем у одлучивању (7). Из ових веза се може уочити жеља радника за унапређењем процеса рада, као и саме организације. Може се закључити да се радници, као активни учесници процеса производње, осећају запостављено по питањима везаним за сам производни процес. Како би се процес рада унапредио, таква ситуација се мора променити јер се радници налазе на самом извору проблема и могу пружити драгоцену помоћ у њиховом уочавању, као и у предлагању решења за њихово отклањање.

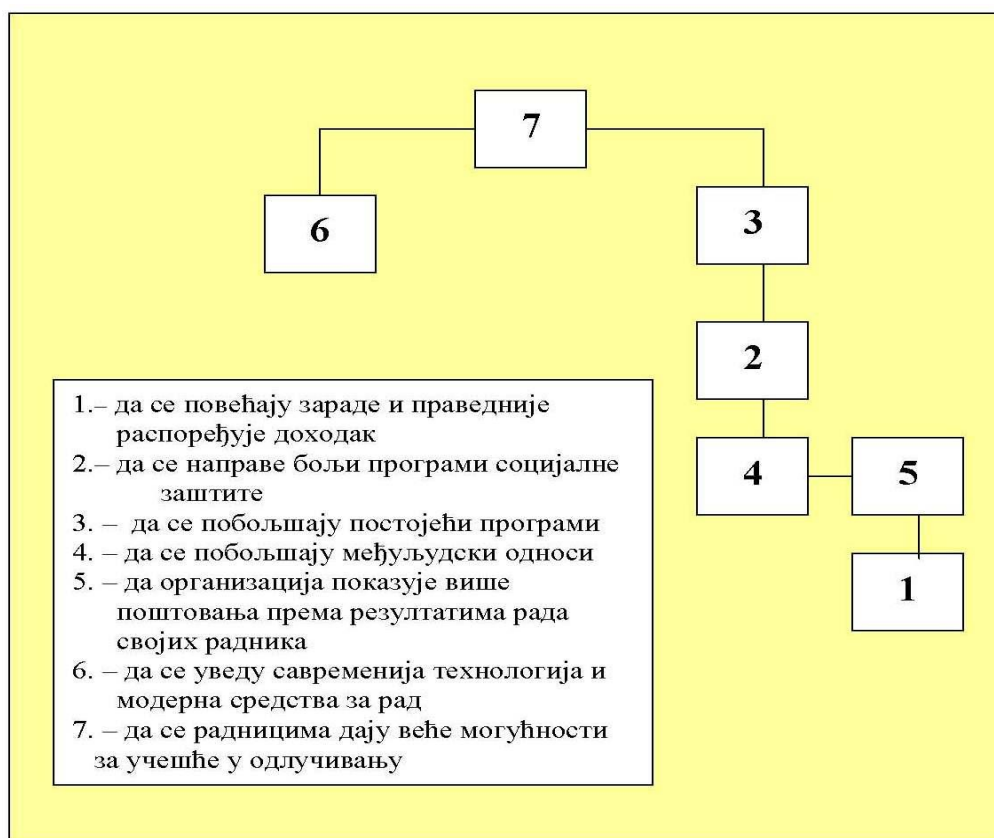
Коначни модел Port of Adria 2018

На основу овог модела (Слика 35), уочава се да жеља за већим учешћем у одлучивању директно условљена жељом за побољшањем постојећих програма заштите (3), која је у функцији увођења нових програма заштите (2).

Увођење нових програма заштите (2) је узроковано жељом за побољшањем међуљудских односа (4).

Побољшање међуљудских односа је у директној вези са жељом радника да организација показује више поштовања према резултатима рада својих радника (5) и налазе се на истом хијерархијском нивоу а за остварење исте је неопходно повећање зарада (1), које се и налази на почетку модела. Из јачине везе међу овим питањима и хијерархијском нивоу на коме се налазе, закључује се да су радницима, поред материјалне сатисфакције, кроз коју би, по њиховом мишљењу, организација показала више поштовања према њиховом раду, изузетно потребна и нова средства за рад.

Жеља радника за увођењем савременијих технологија и модернизацијом средстава за рад (6) је у директној вези са жељом радника уа већим учешћем у одлучивању (7). Из ових веза се може уочити жеља радника за унапређењем процеса рада, као и саме организације. Може се закључити да се радници, као активни учесници процеса производње, осећају запостављено по питањима везаним за сам производни процес. Како би се процес рада унапредио, таква ситуација се мора променити јер се радници налазе на самом извору проблема и могу пружити драгоцену помоћ у њиховом уочавању, као и у предлагању решења за њихово отклањање.

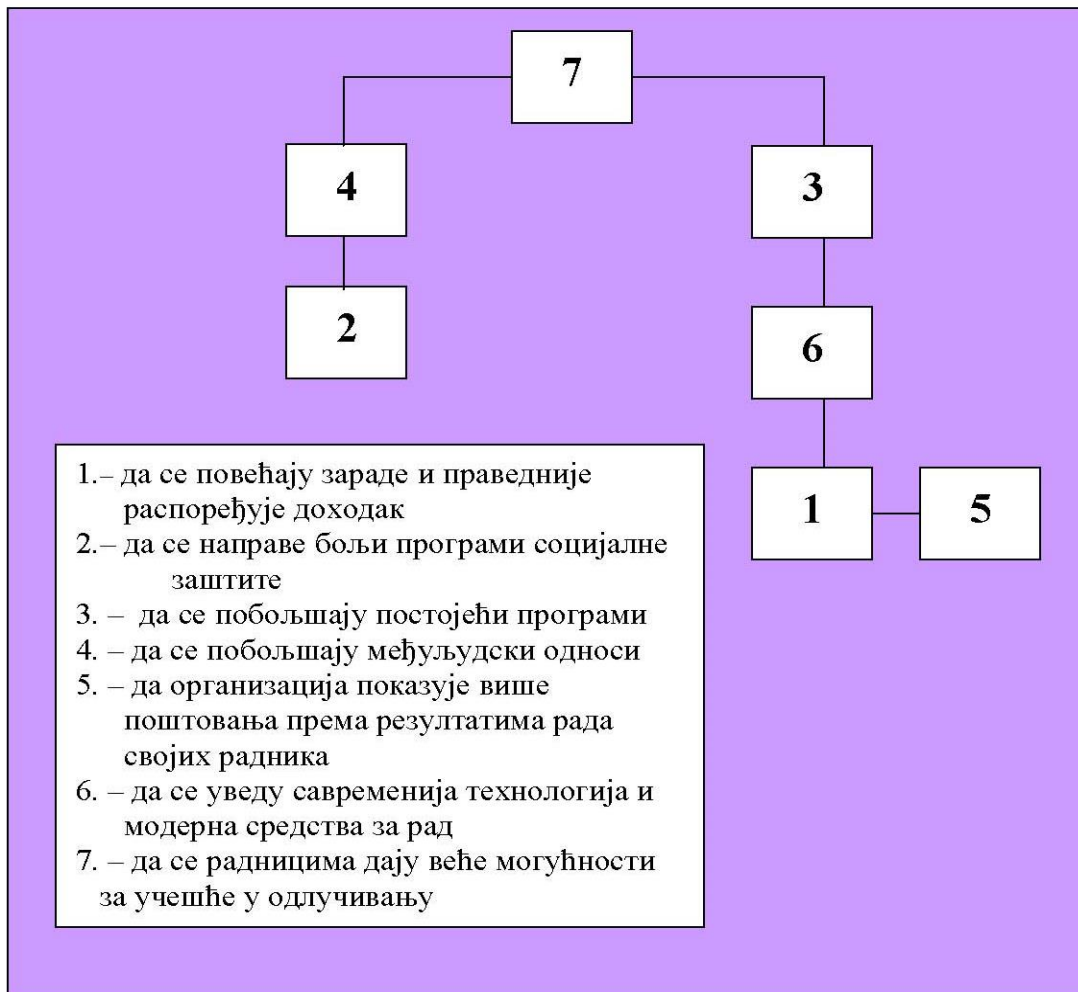


Слика 35. Коначан модел хијерархије питања из питања бр.38 Скале, добијен анализом одговора разматране популације – Port of Adria 2018

Извор: Властити извор

Коначни модел Лука Бар 2018

На основу добијених резултата формиран је коначни модел за разматрање колективног става организације по питањима датим у упитнику приказаном на Слици 36.



Слика 36. Коначан модел хијерархије питања из питања бр.38 Скале, добијен анализом одговора разматране популације – Лука Бар 2018

Извор: *Власти извор*

На основу овог модела (Слика 36), као и анализом кластера Ц1 и Ц2 приказаних на Слици 19, уочава се да жеља за већим учешћем у одлучивању (7) директно условљена жељом за побољшањем међуљудских односа (4), која је у функцији увођења нових програма заштите (2).

Такође се уочава да је жеља за већим учешћем у одлучивању (7) узрокована жељом за побољшањем постојећих програма заштите (3) која је у директној вези са жељом радника за увођењем савременијих технологија и модернизацијом средстава за рад (6).

Жеља за повећањем зарада и жеља за праведнијом расподелом дохотка (1) је у тесној вези и налази се на истом хијерархијском нивоу са жељом радника да организација показује више поштовања према резултатима њиховог рада (5).

4.31. Мотивација

На основу резултата прикупљених на основу обрађених одговора 39. питања Скале, који је за циљ имао рангирање фактора мотивације од стране радника, приступило се њиховој обради коришћењем АБЦ дијаграма. Добијени резултати свих компанија упоредно су представљени у Табели 82.

Табела 82. Приказ резултата на основу 38. питања Скале

Ред. бр. питања	АД КТГТ Бар 2015		Port of Adria 2018		Лука Бар 2018	
	Поређани по рангу	Група	Поређани по рангу	Група	Поређани по рангу	Група
1 Организација посла	6. Плата	А	6. Плата	А	4. Сигурност запослења	А
2 Тимски рад	4. Сигурност запослења	А	4. Сигурност запослења	А	6. Плата	А
3 Баланс	9. Бенефиције	А	9. Бенефиције	А	1. Организација посла	А
4 Сигурност запослења	10. Праведно награђивање	А	10. Праведно награђивање	А	3. Баланс	А
5 Комуникација	3. Баланс	А	3. Баланс	А	10. Праведно награђивање	А
6 Плата	2. Тимски рад	А	1. Организација посла	А	8. Обука и развој	В
7 Укљученост у процес доношења одлука	1. Организација посла	В	2. Тимски рад	В	9. Бенефиције	В
8 Обука и развој	8. Обука и развој	В	8. Обука и развој	В	2. Тимски рад	В
9 Бенефиције	5. Комуникација	С	5. Комуникација	С	7. Укљученост у процес доношења одлука	С
10 Праведно награђивање	7. Укљученост у процес доношења одлука	С	7. Укљученост у процес доношења одлука	С	5. Комуникација	С

Како се из Табеле 82 јасно види, код свих компанија **сегмент Ц** чине комуникација и укљученост у процес доношења одлука, с' тим што је код прве две компаније редослед идентичан, комуникација се налази на деветом а укљученост у процес доношења одлука на десетом месту а код треће анализирани компаније се на деветом месту налази укљученост у процес доношења одлука а комуникација је на последњем, десетом месту.

Сегмент Б прве компаније чине организација посла и обука и развој. У другој компанији су то тимски рад и обука и развој, док у трећој компанији сегмент Б чине обука и развој, бенефиције и тимски рад.

Сегмент А у првој компанији чине плата, сигурност запослења, бенефиције, праведно награђивање, баланс између посла и живота, тимски рад.

Сегмент А у другој компанији се састоји од плате, сигурности запослења, бенефиција, праведног награђивања, баланса између посла и живота и организације посла.

Разлика између прве две компаније је само у томе што је у првој компанији тимски рад на крају сегмента А, док је организација посла на почетку сегмента Б, док је код друге компаније организација посла на крају сегмента А а тимски рад на почетку сегмента Б, односно, само је обрнут редослед та два елемента.

Сегмент А треће компаније се састоји од сигурности запослења, плате, организације посла, баланса између посла и живота и праведног награђивања.

На основу свега горепоменутог јасно закључујемо да су одступања по сегментима минимална те су самим тим и формиране пирамиде релевантне.

4.32. Размишљања запослених

У оквиру скале за мерење коју су упошљеници добили и одговарали на питања, у оквиру 40. питања су постављене одређене претпоставке, на која су упошљеници, сходно својим ставовима, размишљањима, искуству одговарали заокруживањем понуђених одговора.

4.32.1. Човек не може бити задовољан ако не да све од себе на послу

Табела 83. Претпоставка „Човек не може да буде задовољан ако не да све од себе на послу“

Човек не може бити задовољан ако не да све од себе на послу				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Слажем се	69,06	61,11	64,00
	Неодлучан/на сам	17,59	18,52	24,00
	Не слажем се	13,36	20,37	12,00
	Total	100,00	100,0	100,00

На основу добијених резултата, уочава се да се већина анкетираних упошљеника из свих компанија слаже са изнетом тврдњом, као и да је добијена дистрибуција одговора у принципу идентична.

4.32.2. Не треба одвише запињати на послу, јер је енергија потребна и за друге ствари

Табела 84. Претпоставка „Не треба одвише запињати на послу, јер је енергија потребна и за друге ствари“

Не треба одвише запињати на послу, јер је енергија потребна и за друге ствари				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Слажем се	43,75	24,07	29,17
	Неодлучан/на сам	25,66	38,89	25,00
	Не слажем се	30,59	37,04	45,83
	Total	100,00	100,0	100,00

На основу добијених резултата, уочава се равномерна дистрибуција одговора, без јасног става а такође се уочава да се упошљеници анализираних компанија у 2018. години процентуално мање слажу са изнетом тврдњом, што се може тумачити позитивно, односно као напредак.

4.32.3. Радник треба да се залаже на послу, чак и ако то њему самом не користи много

Табела 85. Претпоставка „Радник треба да се залаже на послу, чак и ако то њему самом не користи много“

Радник треба да се залаже на послу, чак и ако то њему самом не користи много				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Слажем се	38,44	46,30	36,00
	Неодлучан/на сам	33,55	27,78	44,00
	Не слажем се	28,01	25,93	20,00
	Total	100,00	100,0	100,00

Добијена дистрибуција одговора нам јасно указује да се највећи проценат анкетираних упошљеника свих компанија слаже са изнетом тврдњом или је неодлучно.

4.32.4. Човека треба ценити по способностима и моралу, а никако према томе колико се труди на послу

Табела 86. Претпоставка „Човека треба ценити по способностима и моралу, а никако према томе колико се труди на послу“

Човека треба ценити по способностима и моралу а никако према томе колико се труди на послу				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Слажем се	38,11	29,62	44,00
	Неодлучан/на сам	29,97	35,19	20,00
	Не слажем се	31,92	35,19	36,00
	Total	100,00	100,0	100,00

На основу добијених резултата, уочавамо да се већина упошљеника из све три анкетирани компаније слаже или је неодлучно по питању изнете тврдње. Такође се уочава да велики проценат испитаника (више од 30%) у свим компанијама има негативан став према изнетој тврдњи.

4.32.5. Човек треба да да све од себе на послу, чак и ако други радници из његове групе не раде довољно

Табела 87. Претпоставка „Човек треба да да све од себе на послу, чак и ако други радници из његове групе не раде довољно“

Човек треба да да све од себе на послу, чак и ако други радници из његове групе не раде довољно				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Слажем се	44,95	61,11	60,00
	Неодлучан/на сам	24,43	14,81	16,00
	Не слажем се	30,62	24,07	24,00
	Total	100,00	100,0	100,00

На основу добијене дистрибуције одговора закључујемо да се упошљеници свих компанија процентуално највише слажу са изнетом тврдњом, као и да се упошљеници компанија анализираних у 2018. години надполовично слажу са изнетом тврдњом.

4.32.6. Важније је имати добре односе са онима који оцењују ваш рад, него залагати се

Табела 88. Претпоставка „Важније је имати добре односе са онима који оцењују ваш рад, него залагати се“

Важније је имати добре односе са онима који оцењују ваш рад, него залагати се				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Слажем се	32,57	22,22	32,00
	Неодлучан/на сам	16,29	22,22	4,00
	Не слажем се	51,14	55,56	64,00
	Total	100,00	100,0	100,00

Добијена дистрибуција одговора нам јасно показује да надполовична популација испитаника свих компанија има негативан став према изнетој тврдњи, те самим тим већина упошљеника сматра да је битније залагати се на послу него имати добре односе са надређенима.

**4.32.7. Човек треба да се залаже на послу без обзира
да ли га други због тога цене или не**

Табела 89. Претпоставка „Човек треба да се залаже на послу без обзира
да ли га други због тога цене или не“

Човек треба да се залаже на послу без обзира да ли га због тога цене или не				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Слажем се	63,52	57,41	80,00
	Неодлучан/на сам	21,17	20,37	8,00
	Не слажем се	15,31	22,22	12,00
	Total	100,00	100,0	100,00

Са изнетом тврдњом се слаже већина испитаника из свих компанија а највећи проценат испитаника који се слажу са изнетом тврдњом је из компаније Лука Бар, анкетирани 2018. године.

4.32.8. Није увек паметно запињати на послу

Табела 90. Претпоставка „Није увек паметно запињати на послу“

Није увек паметно залагати се на послу				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Слажем се	46,91	20,37	40,00
	Неодлучан/на сам	25,73	38,89	24,00
	Не слажем се	27,36	40,74	36,00
	Total	100,00	100,0	100,00

На основу добијене дистрибуције одговора испитаника из свих компанија не можемо јасно закључити који је њихов став јер су одговори распоређени релативно равномерно.

4.32.9. Човек увек боље прође ако се труди на послу, него ако се не труди

Табела 91. Претпоставка „Човек увек боље прође ако се труди на послу, него ако се не труди“

Човек увек боље прође ако се труди на послу, него ако се не труди				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Слажем се	46,25	42,59	68,00
	Неодлучан/на сам	28,01	35,19	20,00
	Не слажем се	25,73	22,22	12,00
	Total	100,00	100,0	100,00

Добијена дистрибуција одговора нам показује да се највећи проценат испитаника свих компанија слаже са изнетом тврдњом а највећи проценат испитаника који се са тврдњом слаже је из компаније Лука Бар, анкетираних 2018. године.

4.32.10. Залагао се на послу или не залагао, увек изађе на исто

Табела 92. Претпоставка „Залагао се на послу или не залагао, увек изађе на исто“

Залагао се на послу или не залагао, увек изађе на исто				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Слажем се	50,81	35,19	32,00
	Неодлучан/на сам	14,98	14,81	24,00
	Не слажем се	34,21	50,00	44,00
	Total	100,00	100,0	100,00

Добијени одговори нам указују да се већина упошљеника прве компаније слаже са изнетом тврдњом, док се упошљеници компанија анализираних у 2018.- години мање слажу са изнетом тврдњом. Такав резултат се може протумачити у контексту промене размишљања на боље.

4.32.11. Из економске кризе можемо испливати само ако сваки појединац да максимум на свом радном месту

Табела 93. Претпоставка „Из економске кризе можемо испливати само ако сваки појединац да максимум на свом радном месту“

Из економске кризе можемо испливати само ако сваки појединац да максимум на свом радном месту				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Слажем се	78,18	72,22	76,00
	Неодлучан/на сам	8,80	18,52	8,00
	Не слажем се	13,02	9,26	16,00
	Total	100,00	100,0	100,00

Добијена дистрибуција одговора нам јасно показује да се велика већина анкетираних упошљеника свих компанија слаже са изнетом тврдњом. На основу тога можемо недвосмислено закључити да је свест упошљеника свих компанија на завидном нивоу и да су свесни да је најбоље дати свој максимум.

4.32.12. У овим условима никакво залагање на послу нема смисла

Табела 94. Претпоставка „У овим условима никакво залагање на послу нема смисла“

У овим условима никакво залагање на послу нема смисла				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Слажем се	32,25	18,52	24,00
	Неодлучан/на сам	25,08	31,48	28,00
	Не слажем се	42,67	50,00	48,00
	Total	100,00	100,0	100,00

На основу добијене дистрибуције одговора закључујемо да су упошљеници свих компанија дали сличне одговоре. Највећи проценат испитаника се не слаже са изнетом тврдњом, али тај проценат није убедљив да би могао да покаже јасан став.

4.32.13. Верујем да се појачаним радом можемо извући из кризе

Табела 95. Претпоставка „Верујем да се појачаним радом можемо извући из кризе“

Верујем да се појачаним радом можемо извући из кризе				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Слажем се	71,99	68,52	76,00
	Неодлучан/на сам	10,42	12,96	16,00
	Не слажем се	17,59	18,52	8,00
	Total	100,00	100,0	100,00

На задату тврдњу је веома велики проценат испитаника свих компанија дао позитиван одговор. На основу тога можемо закључити да ће бити спремни да дају свој максимум на послу зарад личног и општег бољитка.

**4.32.14. Кад привреда пропада, стање не може поправити
појединац својим залагањем на послу**

Табела 96. Претпоставка „Кад привреда пропада, стање не може поправити
појединац својим залагањем на послу“

Кад привреда пропада, стање не може поправити појединац својим залагањем на послу				
		АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Valid	Слажем се	63,52	40,74	60,00
	Неодлучан/на сам	15,31	37,04	16,00
	Не слажем се	21,17	22,22	24,00
	Total	100,00	100,0	100,00

Како се на основу резултата представљених у табели може видети, анкетирани упошљеници прве и треће компаније се у надполовичном проценту слажу са изнетом тврдњом, док су упошљеници компаније Port of Adria дали равномерније распоређене одговоре.

4.33. Шта радницима највише смета на послу

4.33.1. Упоредни приказ појединачних питања

Они радници који су навели шта им смета на послу, рангирани су следеће елементе:

Табела 97. Лоши услови рада

	АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Има, написано	26,70%	31,48%	24,00%
Нема, није написано	73,30%	68,52%	76,00%
Total	100,00	100,0	100,00

Табела 98. Неправда

	АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Има, написано	20,20%	24,07%	32,00%
Нема, није написано	79,80%	75,93%	68,00%
Total	100,00	100,0	100,00

Табела 99. Мала плата

	АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Има, написано	17,30%	25,93%	20,00%
Нема, није написано	82,70%	74,07%	80,00%
Total	100,00	100,0	100,00

Табела 100. Систем вредновања

	АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Има, написано	14,30%	20,37%	16,00%
Нема, није написано	85,70%	79,63%	84,00%
Total	100,00	100,0	100,00

Табела 101. Лоши међуљудски односи

	АД КТГТ Бар 2015	Port of Adria 2018	Лука Бар 2018
Има, написано	12,40%	9,26%	12,00%
Нема, није написано	87,60%	90,74%	88,00%
Total	100,00	100,0	100,00

4.33.2. Упоредни приказ ранжираних одговора

Табела 102. Упоредни приказ ранжираних одговора упошљеника

	АД КТГТ Бар 2015		Port of Adria 2018		Лука Бар 2018	
	Процент на основу одговора	Ранг	Процент на основу одговора	Ранг	Процент на основу одговора	Ранг
Лоши услови рада	29,39%	1	28,33%	1	23,08%	2
Мала плата	19,00%	3	23,33%	2	19,23%	3
Неправда	22,22%	2	21,67%	3	30,77%	1
Систем вредновања	15,78%	4	18,33%	4	15,38%	4
Лоши међуљудски односи	13,62%	5	8,34%	5	11,54%	5
Total	100,00%		100,00%		100,00%	

На основу добијене дистрибуције одговора јасно можемо закључити:

- Незадовољство упошљеника свих компанија лошим међуљудским односима је свуда ранжирано на последње, пето место, тако да на основу тога можемо недвосмислено закључити да су анкетирани упошљеници свих компанија задовољни међуљудским односима у својим компанијама.
- Незадовољство системом вредновања су анкетирани упошљеници из свих компанија ранжирали на ниско четврто место, што доводи до закључка да је незадовољство упошљеника системом вредновања минимално.
- Незадовољство условима рада, незадовољство платом и незадовољство неправдом су упошљеници свих компанија различито ранжирали на прво, друго и треће место.

На основу тога можемо закључити да су анкетирани упошљеници најнезадовољнији условима рада, платом и неправдом.

IV ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА

1. АД КТГГТ БАР 2015

1.1. Подстицаји за рад

Од понуђених седам различитих подстицаја за рад, испитаници су као најважнији подстицај оценили „ЗАРАДУ“, где јој је 45,30% испитаника дало највишу оцену. Као други по важности ранжирани подстицај је „СИГУРНОСТ ЗАПОСЛЕЊА“, коме је 43,30% испитаника дало највишу вредност. „МЕЂУЉУДСКИ ОДНОСИ“ су оцењени као трећи по важности, са 25,40% у највишој категорији.

Табела 103. *Подстицај: Зарада*

		Фреквенција	Процент	Валидни проценат	Кумулативни проценат
Valid	Нема утицаја елан на рад	26	8,5	8,5	8,5
	Минималан утицај на елан за рад	29	9,4	9,4	17,9
	Осредњи утицај на елан за рад	72	23,5	23,5	41,4
	Велики утицај на елан за рад	41	13,4	13,4	54,7
	Веома велики утицај на елан за рад	139	45,3	45,3	100,0
	Total	307	100,0	100,0	

Табела 104. Подстицај: Сигурност запослења

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	20	6,5	6,5	6,5
	Минималан утицај на елан за рад	47	15,3	15,3	21,8
	Осредњи утицај на елан за рад	63	20,5	20,5	42,3
	Велики утицај на елан за рад	44	14,3	1431	56,7
	Веома велики утицај на елан за рад	133	43,3	43,3	100,0
	Total	307	100,0	100,0	

Табела 105. Подстицај: Међуљудски односи

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	20	6,5	6,5	6,5
	Минималан утицај на елан за рад	22	7,2	7,2	13,7
	Осредњи утицај на елан за рад	84	27,4	27,4	41,0
	Велики утицај на елан за рад	103	33,6	33,6	74,6
	Веома велики утицај на елан за рад	78	25,4	25,4	100,0
	Total	307	100,0	100,0	

Табела 106. Подстицај: Заштита на раду

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	33	10,7	10,7	10,7
	Минималан утицај на елан за рад	48	15,6	15,6	26,4
	Осредњи утицај на елан за рад	97	31,6	31,6	58,0
	Велики утицај на елан за рад	57	18,6	18,6	76,5
	Веома велики утицај на елан за рад	72	23,5	23,5	100,0
	Total	307	100,0	100	

Табела 107. Подстицај: Личне потребе

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	32	10,4	10,4	10,4
	Минималан утицај на елан за рад	37	12,1	12,1	22,5
	Осредњи утицај на елан за рад	61	19,9	19,9	42,3
	Велики утицај на елан за рад	116	37,8	37,8	80,1
	Веома велики утицај на елан за рад	61	19,9	19,9	100,0
	Total	307	100,0	100,0	

Табела 108. Подстицај: Садржај рада

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	35	11,4	11,4	11,4
	Минималан утицај на елан за рад	45	14,7	14,7	26,1
	Осредњи утицај на елан за рад	121	39,4	39,4	65,5
	Велики утицај на елан за рад	49	16,0	16,0	81,4
	Веома велики утицај на елан за рад	57	18,6	18,6	100,0
	Total	307	100,0	100,0	

Табела 109. Подстицај: Учешиће у одлучивању

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	113	36,8	36,8	36,8
	Минималан утицај на елан за рад	34	11,1	11,1	47,9
	Осредњи утицај на елан за рад	73	23,8	23,8	71,7
	Велики утицај на елан за рад	49	16,0	16,0	87,6
	Веома велики утицај на елан за рад	38	12,4	12,4	100,0
	Total	307	100,0	100,0	

Зарада, што је и разумљиво, представља најважнији подстицај за рад, нарочито ако се узме у обзир економско стање у коме се окружење налази. Обзиром да на основу истраживања „зарада“ има највећу подстицајну вредност у односу на осталих шест подстицаја за рад, налази се на првом месту по важности.

Као други по важности подстицај за рад је „сигурност запослења“, коме је 43,32% испитаника дало највећу вредност. Имајући у виду актуелну економску ситуацију, потпуно је разумљиво због чега се „сигурност запослења“ нашла на високом другом месту подстицаја за рад.

Подстицај „међуљудски односи“ се, на основу одговора испитаника, нашао на високом трећем месту. На први поглед можемо закључити да је помало чудно овако високо рангирање међуљудских односа, нарочито ако то посматрамо кроз призму Масловљеве теорије хијерархије потреба. Међутим, ако узмемо у обзир изузетно важну чињеницу да се истраживање вршило у организацији са великим ризиком по запослене, где су они упућени једни на друге, нарочито у контексту безбедности на раду, постаје јасно је због чега су „међуљудски односи“ ранжирани на високо треће место.

Подстицај „заштита на раду“ су испитаници ранжирани на средини важности наведених мотиватора, обезбеђујући јој четврто место са 23,44%. Можемо закључити да „заштита на раду“ као подстицај за рад има већи значај за испитанике у односу на личне потребе, садржај рада у учешће у одлучивању.

Подстицај „личне потребе“ имају већи значај за упошљенике у односу на садржај рада и учешће у одлучивању, те су због тога ранжирани на пето место.

Подстицај „садржај рада“ се нашао на шестом месту, са већом подстицајном вредношћу од подстицаја „учешће у одлучивању“, који се нашао на последњем, седмом месту.

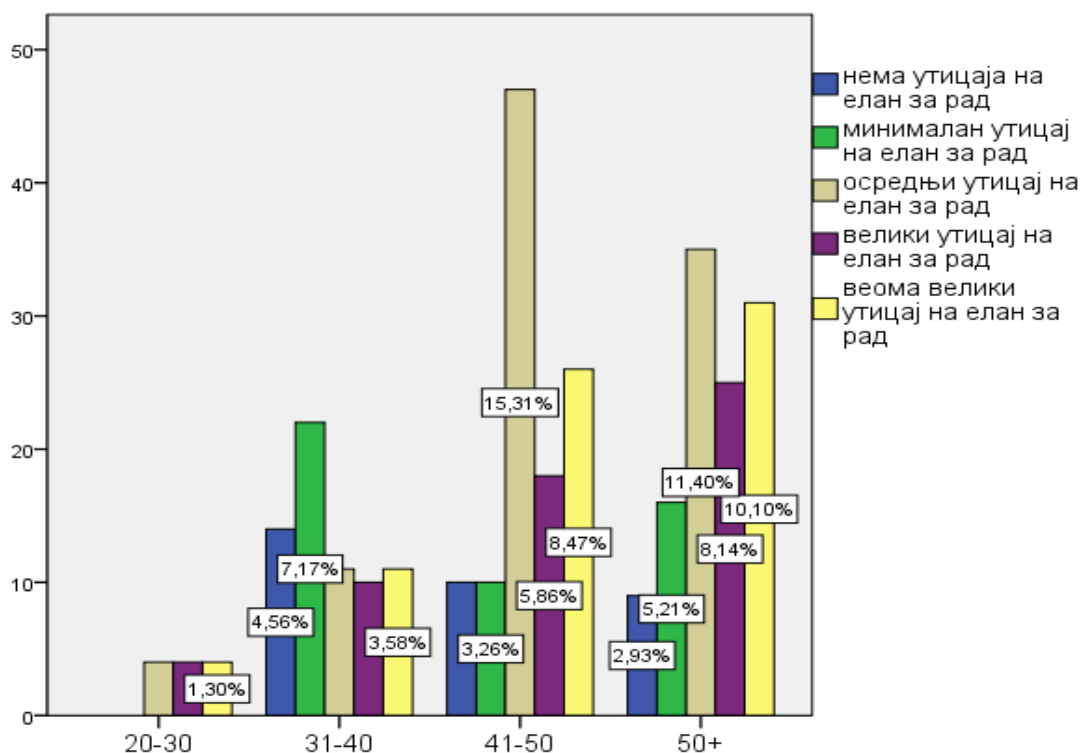
Мотиватори везани за зараду су све значајнији, што је животни стандард на нижем нивоу. Зарада је важнија радницима ниже квалификације, него оним радницима који имају више или високо образовање, док су могућност напредовања, организација рада значајније за раднике који имају више квалификације.

Године старости, односно стажа, такође утичу на хијерархију мотиватора која се из тих разлога мења. На почетку радног века тежи се већој заради, праведнијом расподелом доходака, док се након задовољења материјалних потреба, нарочито код кадрова виших и високих квалификација, тежи факторима организације рада, смислености рада, могућношћу за афирмацију, како у организацији, тако и ван ње.

Анализа добијених резултата указује на везу стручне спреме и одређивања важности подстицаја за рад. Узевши у обзир чињеницу да је у анкетираном узорку највише квалификованих радника (25,41%), висококвалификованих радника (21,50%), као и нискоквалификованих радника (16,93%), што укупно чини 63,84% испитаника, као и 23,78% испитаника са средњом стручном спремом, наспрот 12,38% испитаника са вишом и високом стручном спремом, логично је, и очекивано, да су испитаници као најважнији подстицај за рад оценили „зараду“, а као други по важности „сигурност запослења“. Као трећи по важности су „међуљудски односи“, док је „заштита на раду“ рангирана на четврто место по важности.

1.2. Повезаност мотивације за заштиту на раду и старости испитаника

На основу анализе добијених резултата о утицају заштите на раду као мотиватора на различите старосне групе у организацији, добили смо следеће резултате:



Слика 37. Повезаност мотивације и старости

Извор: Властити извор

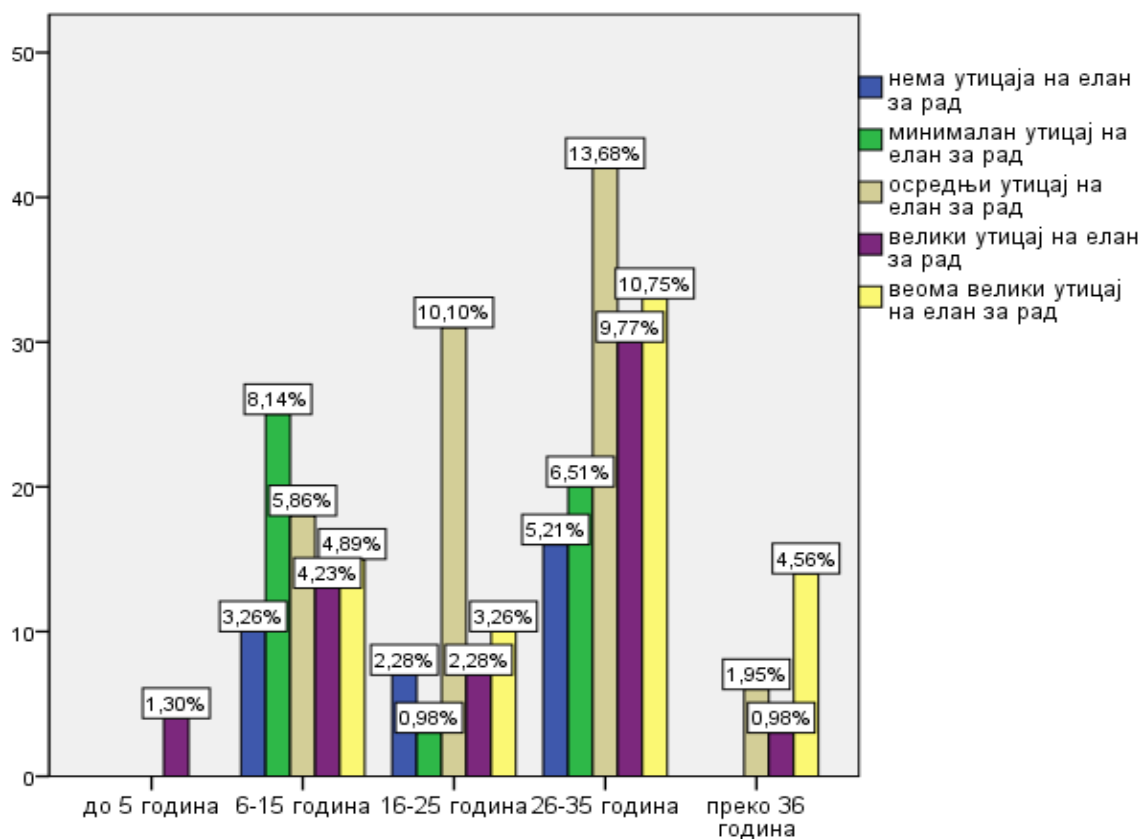
На основу резултата приказаним на Слици 37, може се видети да мотивација за заштиту на раду има највећи утицај на две најстарије групе упошљеника. Можемо закључити да група упошљеника преко 50 година старости, као и група упошљеника старости од 41-50 година старости схвата значај заштите на раду, јер су се кроз свој радни век сусретали са разним ризичним ситуацијама, те стога боље препознају потенцијалне ризике и мотивацију за заштиту на раду доживљавају у позитивном контексту. Група упошљеника старости од 31 до 40. године старости нема јасно изражен став по питању мотивације заштите на раду, као ни група најмлађих испитаника.

На основу свега горе наведеног и приказаног, закључујемо да на основу критеријума мотивације заштите на раду по старости постоји јасна разлика између старосних група. Наиме, са годинама старости мотивација за заштиту расте.

1.3. Повезаност мотивације за заштиту на раду и дужине радног стажа испитаника

На основу добијених резултата, уочава се да упошљеници са дужим радним стажом мотивацију за заштиту на раду доживљавају у позитивном контексту, за разлику од упошљеника са краћим радним стажом, нарочито у односу на популацију радника са дужином радног стажа од шест до петнаест година (Слика 38).

Радно искуство је веома важан фактор који доприноси смањењу незгода, а тренинзи и стручна усавршавања представљају један облик радног искуства и знања. Како упошљеници са дужим радним стажом имају више искуства, похађали су већи број тренинга и стручна усавршавања, њихова свест о ризицима и значају заштите на раду је на већем нивоу, тако да је сасвим логично што је мотивација за заштиту на раду код њих на знатно вишем нивоу него код млађих упошљеника.

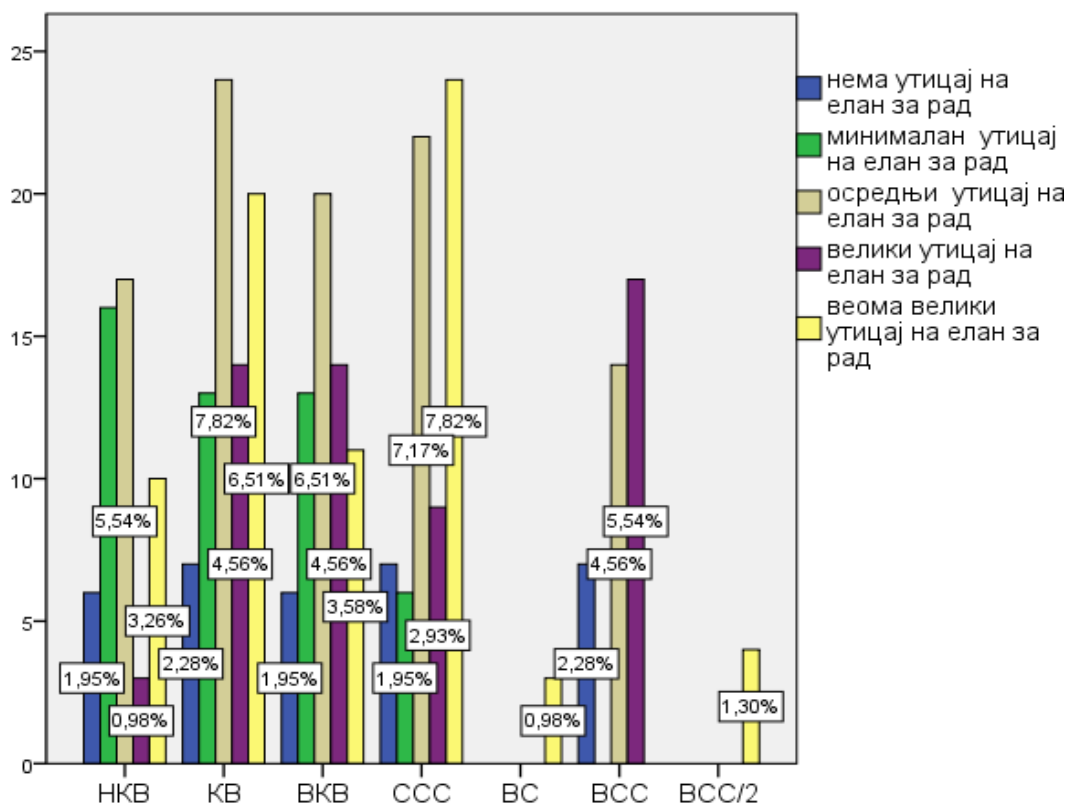


Слика 38. Повезаност мотивације и дужине радног стажа

Извор: Властити извор

1.4. Повезаност мотивације за заштиту на раду и стручне спреме испитаника

На основу добијених резултата, потпуно очекивано, можемо закључити да мотивација за заштиту на раду има значај на све упошљенике, без обзира на ниво стручне спреме (Слика 39).

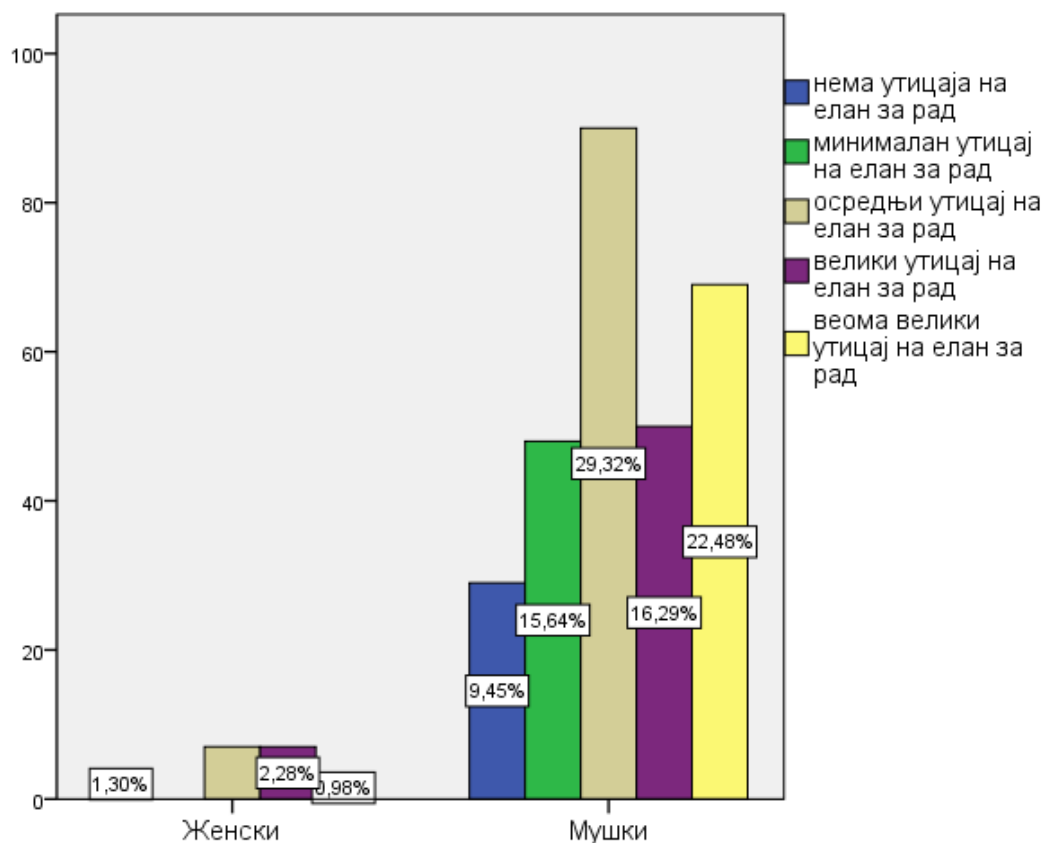


Слика 39. Повезаност мотивације и степена стручне спреме

Извор: Властити извор

1.5. Повезаност мотивације за заштиту на раду и пола испитаника

Како је бој испитаника у оквиру истраживања, у односу на број испитаника мушког пола, био веома мали, нисмо успели да адекватно испитамо мотивацију за заштиту на раду по овом критеријуму (Слика 40).



Слика 40. Повезаност мотивације и пола испитаника

Извор: Властити извор

1.6. Осећање сигурности при коришћењу средстава заштите на раду

На тврдњу „Осећам се знатно сигурније и боље када користим одговарајућа средства заштите на раду“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Табела 110).

Табела 110. *Осећај сигурности*

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Уопште се не слажем	13	4,2	4,2	4,2
	Углавном се не слажем	31	10,1	10,1	14,3
	Неодлучан сам, колико се слажем, толико се и не слажем	31	10,1	10,1	24,4
	Углавном се слажем	135	44,0	44,0	68,4
	У потпуности се слажем	97	31,6	31,6	100,0
	Total	307	100,0	100,0	

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да се највећи проценат испитаника (75,60%) осећа знатно сигурније и боље када користе одговарајућа средства заштите на раду, што значи да је њихова свест о значају средстава заштите на раду на значајно високом нивоу. Међутим, иако се велики број упошљеника осећа значајно сигурније када користи средства заштите на раду, организација би морала да се позабави додатном едукацијом и тренинзима, како би и они који не схватају значај средстава заштите на раду увидели њихов значај, као и да се тачно утврде разлози њихове несигурности.

1.7. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду

На тврдњу „Добра заштитна средства на раду веома доприносе мом ангажовању у процесу рада“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Табела 111).

Табела 111. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду

		Фреквенција	Процент	Валидни проценат	Кумулативни проценат
Valid	Уопште се не слажем	3	1,0	1,0	1,0
	Углавном се не слажем	35	11,4	11,4	12,4
	Неодлучан сам, колико се слажем, толико се и не слажем	31	10,1	10,1	22,5
	Углавном се слажем	128	41,7	41,7	64,2
	У потпуности се слажем	110	35,8	35,8	100,0
	Total	307	100,0	100,0	

На основу добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећем броју испитаника – 77,5%, добра заштитна средства на раду доприносе бољем ангажовању у процесу рада.

Организација се мора позабавити преосталим делом испитаника, утврдити разлоге њиховог незадовољства, а ако су они објективни, мора отклонити недостатке и обезбедити адекватнија заштитна средства за рад.

1.8. Повезаност примене заштитних средстава и осећаја да организација брине о радницима

На задату тврдњу „Један од важних показатеља несебичне бриге о радницима, која позитивно утиче на производњу је организована примена средстава заштите на раду“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Табела 112).

Табела 112. *Осећај бриге*

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Уопште се не слажем	11	3,6	3,6	3,6
	Углавном се не слажем	48	15,6	15,6	19,2
	Неодлучан сам, колико се слажем, толико се и не слажем	48	15,6	15,6	34,9
	Углавном се слажем	110	35,8	35,8	70,7
	У потпуности се слажем	90	29,3	29,3	100,0
	Total	307	100,0	100,0	

На основу добијених резултата можемо закључити да постоји узрочно-последична веза између примене средстава заштите на раду и доживљаја радника да организација на тај начин брине о њима.

1.9. Повезаност редовне примене заштитних средстава и постојања контроле коришћења истих

На изнету тврдњу „Редовно користим средства заштите на раду“, „Најчешће користим средства заштите на раду јер постоје контрола и кажњавање“ и „Најефикасније мере у случају кршења прописа заштите на раду“, добили смо следеће дистрибуције одговора (Табеле 113-115).

Табела 113. *Редовно користим средства заштите на раду*

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Уопште се не слажем	6	2,0	2,0	2,0
	Углавном се не слажем	17	5,5	5,5	7,5
	Неодлучан сам, колико се слажем, толико се и не слажем	21	6,8	6,8	14,3
	Углавном се слажем	163	53,1	53,1	67,4
	У потпуности се слажем	100	32,6	32,6	100,0
	Total	307	100,0	100,0	

Табела 114. *Најчешће користим средства заштите на раду јер постоје контрола и кажњавање*

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Уопште се не слажем	67	21,8	21,8	21,8
	Углавном се не слажем	50	16,3	16,3	38,1
	Неодлучан сам, колико се слажем, толико се и не слажем	27	8,8	8,8	46,9
	Углавном се слажем	103	33,6	33,6	80,5
	У потпуности се слажем	60	19,5	19,5	100,0
	Total	307	100,0	100,0	

Табела 115. *Најефикасније мере у случају кршења прописа заштите на раду*

		Фреквенција	Процент	Валидни проценат	Кумулативни проценат
Valid	Усмена примедба	111	36,2	36,2	36,2
	Административна казна	23	7,5	7,5	43,6
	Расправа на састанку	26	8,5	8,5	52,1
	Новчана казна	147	47,9	47,9	100,0
	Total	307	100,0	100,0	

Из добијених резултата може се закључити да највећи број упошљеника (85,70%) редовно користи средства заштите на раду, што је за сваку похвалу, али мора се узети у обзир чињеница да више од половине испитаника користи средства за рад зато што постоји систем контроле коришћења, што значи да постоји отпор коришћењу средстава заштите на раду који је организација успела да реши системом контроле и кажњавања.

Као најјефикаснију меру у случају кршењу прописа о коришћењу средстава заштите на раду, испитаници су на прво место рангирали новчану казну.

1.10. Модел корелационих веза подстицаја за рад

На основу свих претходно урађених анализа и добијених резултата, може се формирати коначни модел за разматрање организације, који је приказан на Слици 41.



Слика 41. Коначни модел

Извор: *Властити извор*

Анализирајући модел на Слици 41, задовољство радним условима (11) је у тесној вези са задовољством организацијом посла (10) и налазе се на истом хијерархијском нивоу. Према томе, уколико су радни услови на довољно високом нивоу, логично је да је и задовољство послом велико.

Највећи утицај на задовољство организацијом посла (11) има задовољство системом награђивања (6), које је у директној функцији са задовољством пажњом и бригом надређених (3)

Према приказаном моделу, задовољство пажњом и бригом надређених(3) је уско повезано, налази се на истом хијерархијском нивоу, са задовољством платом(1), које је у тесној спреси, такође на истом хијерархијском нивоу, са задовољством балансом живота и посла. Задовољство радним условима (11) је узроковано задовољством системом обуке и развоја (7), а која је у тесној вези (налази се на истом хијерархијском нивоу) са задовољством могућношћу напредовања (5).

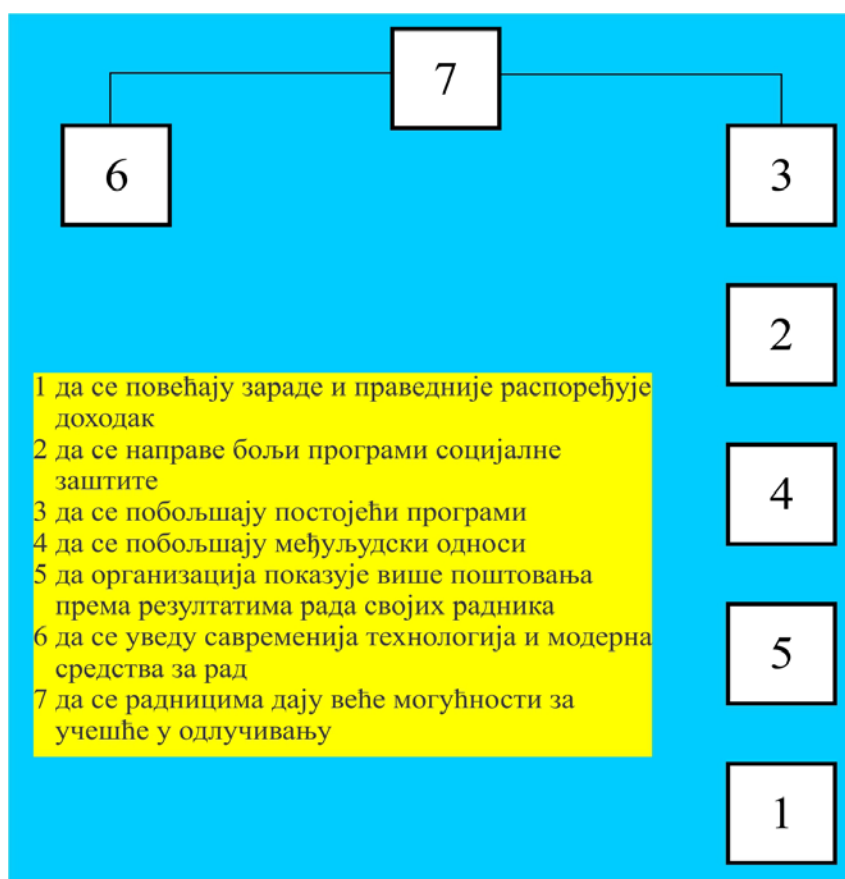
Задовољство могућношћу напредовања (5) је у функцији од и задовољства послом који радници обављају (4).

Задовољство условима рада у основи потиче од задовољства послом који радници обављају, те на тај сегмент треба обратити посебну пажњу.

Главни циљ овог рада је био да се представи део прикупљених података једног обимног истраживања и да се, на основу тога, дају смернице у ком правцу би служба ХРМ-а требала да иде. Наравно, ово истраживање неће дати коначне моделе који ће важити за све компаније широм света, али ће, надам се, помоћи код разумевања жеља и потреба радника у друштвима у транзицији, и задовољавању истих на прави начин, а у циљу боље продуктивности, боље конкурентности, веће профитабилности и на крају подизању животног стандарда.

1.11. Модел колективног става разматране популације

На основу добијених резултата може се формирати коначни модел за разматрање колективног става организације по питањима датим у упитнику (Слика 42).



Слика 42. Коначан модел хијерархије питања из упитника добијен анализом одговора разматране популације

Извор: Властити извор

На основу овог модела (Слика 12), као и анализом кластера Ц1 и Ц2 приказаних на Слици 11, уочава се да жеља за већим учешћем у одлучивању директно условљена жељом за побољшањем постојећих програма заштите (3), која је у функцији увођења нових програма заштите (2).

Увођење нових програма заштите (2) је узроковано жељом за побољшањем међуљудских односа (4).

Побољшање међуљудских односа је у директној вези са жељом радника да организација показује више поштовања према резултатима рада својих радника (5), а за остварење исте је неопходно повећање зарада (1), које се и налази на почетку модела. Из јачине везе међу овим питањима и хијерархијском нивоу на коме се налазе, закључује се да су радницима, поред материјалне сатисфакције, кроз коју би, по њиховом мишљењу, организација показала више поштовања према њиховом раду, изузетно потребна и нова средства за рад.

Жеља радника за увођењем савременијих технологија и модернизацијом средстава за рад (6) је у директној вези са жељом радника уа већим учешћем у одлучивању (7). Из ових веза се може уочити жеља радника за унапређењем процеса рада, као и саме организације. Може се закључити да се радници, као активни учесници процеса производње, осећају запостављено по питањима везаним за сам производни процес. Како би се процес рада унапредио, таква ситуација се мора променити јер се радници налазе на самом извору проблема и могу пружити драгоцену помоћ у њиховом уочавању, као и у предлагању решења за њихово отклањање.

1.12. Пирамида хијерархије потреба

На основу резултата добијених анализом питања из Упитника уз помоћ АБЦ дијаграма, приказаних у Табели 10 и на Слици 13, а по узору на Масловљеву теорију хијерархије потреба, која је и била полазна основа при изради овог рада, формиран је следећи модел, приказан на Слици 43.



Слика 43. *Пирамида значаја задовољства*

Извор: *Властити извор*

На основу *Пирамиде значаја задовољства*, добијене на основу прикупљених одговора анкетиране популације и њиховом детаљном обрадом, могуће је извући јасне закључке о томе у ком смеру се активности ХРМ-а организације требају даље одвијати:

- Треба поштовати редослед задовољавања потреба;
- Морају се прво задовољити потребе ближе основи, па тек онда прећи на виши ниво;
- Како су у овом случају потребе сврстане у три сегмента (сегмент А, сегмент Б и сегмент Ц) прво се требају задовољити потребе сегмента А, затим сегмента Б, и тек на крају сегмента Ц;
- Уколико је неизводљиво адекватно задовољити све потребе сегмента А, обзиром да их има шест, може се приступити миксовању са сегментом Б, и тако постићи смањење трошкова уз повећање продуктивности;
- И ако се врло често истичу као изузетно важан фактор задовољства радника, комуникација и укљученост у доношење одлука су, по овом истраживању, на пирамиди потреба заузеле последње место, те нема потребе ангажовати средства и ресурсе у те сврхе, или бар не све док постоји макар и једна

незадовољена потреба у оквиру сегмента А и сегмента Б, а чије задовољење није претерано захтевно.

1.13. Шта радницима највише смета на послу

Они радници који су навели шта им смета на послу, рангирани су следеће елементе:

Табела 116. Лоши услови рада

	Фреквенција	Процент	Валидни проценат	Кумулативни проценат
Има, написано	82	26,70%	26,7%	26,70%
Нема, није написано	225	73,30%	73,30%	100%
Total	307	100,0	100,0	

Табела 117. Неправда

	Фреквенција	Процент	Валидни проценат	Кумулативни проценат
Има, написано	62	20,20%	20,20%	20,20%
Нема, није написано	245	79,80%	79,80%	100%
Total	307	100,0	100,0	

Табела 118. Мала плата

	Фреквенција	Процент	Валидни проценат	Кумулативни проценат
Има, написано	53	17,30%	17,30%	17,30%
Нема, није написано	254	82,70%	82,70%	100,00%
Total	307	100,0	100,0	

Табела 119. Систем вредновања

	Фреквенција	Процент	Валидни проценат	Кумулативни проценат
Има, написано	44	14,30%	14,30%	14,30%
Нема, није написано	263	85,70%	85,70%	100,00%
Total	307	100,0	100,0	

Табела 120. Лоши међуљудски односи

	Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Има, написано	38	12,40%	12,40%	12,40%
Нема, није написано	269	87,60%	87,60%	100,00%
Total	307	100,0	100,0	

Табела 121. Рангирани одговори

Највише ми смета	Фреквенција	Процент	Процент на основу одговора
Лоши услови рада	82	26,70%	29,39%
Неправда	62	20,20%	22,22%
Мала плата	53	17,30%	19,00%
Систем вредновања	44	14,30%	15,78%
Лоши међуљудски односи	38	12,40%	13,62%

Многа истраживања су показала да до нарушавања интегритета запослених најчешће долази због садржаја рада, као и због значаја који тај рад за запосленог има. Како су се кроз процесе индустријализације развијала и усавршавала средства за рад, запослени је у процесу рада све мање укључен физички, а све више је укључен психички, тако да се угрожавање односи на угрожавање његовог психичког интегритета.

Студије указују да лоши услови рада доводе до менталних обољења радника. Чак и када се узроци лоших услова рада отклоне, не нестају одједном и обољења радника, што значи да лоши услови рада остављају дугорочне последице.

Угрожавање личног интегритета радника може, поред објективно лоших услова рада, настати и као последица субјективних узрока.

Лоши међуљудски односи који се врло често јављају у организацијама, подстакнути системом вредновања који није објективан, могу бити узроковани и девијантним понашањем одређеног броја упошљеника. Такве ситуације, нарочито у случају њихове репетитивности, несумњиво доводе до нарушавања интегритета појединца.

Због свега горе наведеног, неопходно је да организација отклони разлоге због којих настају лоши радни услови у смислу обезбеђивања адекватне заштите на раду, смислености рада, праведности награђивања и напредовања, као и да утиче на

формирање и деловање неформалних група у организацији, како би се поштовала индивидуалност запослених.

Ако се узме у обзир материјална несигурност у којој живимо, као и да је зарада била највећи подстицај за рад, сасвим је логично што су испитаници навели плату као један од разлога незадовољства.

2. ЛУКА БАР 2018

2.1. Подстицаји за рад

Од понуђених седам различитих подстицаја за рад, испитаници су као најважнији подстицај оценили „СИГУРНОСТ ЗАПОСЛЕЊА“, где јој је 44,00% испитаника дало највишу оцену. Као други по важности рангирани подстицај је „ЗАРАДУ“, коме је 40,00% испитаника дало највишу вредност. „МЕЂУЉУДСКИ ОДНОСИ“ су оцењени као трећи по важности, са 24,00% процената у највишој категорији.

Табела 122. Подстицај: Зарада

		Фреквенција	Процент	Валидни проценат	Кумулативни проценат
Valid	Нема утицаја елан на рад	1	4,0	4,0	4,0
	Минималан утицај на елан за рад	1	4,0	4,0	8,0
	Осредњи утицај на елан за рад	4	16,0	16,0	24,0
	Велики утицај на елан за рад	9	36,0	36,0	60,0
	Веома велики утицај на елан за рад	10	40,0	40,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Табела 123. Подстицај: Сигурност запослења

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	3	12,0	12,0	12,0
	Минималан утицај на елан за рад	1	4,0	4,0	16,0
	Осредњи утицај на елан за рад	2	8,0	8,0	24,0
	Велики утицај на елан за рад	8	32,0	32,0	56,0
	Веома велики утицај на елан за рад	11	44,0	44,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Табела 124. Подстицај: Међуљудски односи

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	1	4,0	4,0	4,0
	Минималан утицај на елан за рад	1	4,0	4,0	8,0
	Осредњи утицај на елан за рад	9	36,0	36,0	44,0
	Велики утицај на елан за рад	8	32,0	32,0	76,0
	Веома велики утицај на елан за рад	6	24,0	24,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Табела 125. Подстицај: Заштита на раду

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	4	16,0	16,0	16,0
	Минималан утицај на елан за рад	1	4,0	4,0	20,0
	Осредњи утицај на елан за рад	9	36,0	36,0	56,0
	Велики утицај на елан за рад	7	28,0	28,0	84,0
	Веома велики утицај на елан за рад	4	16,0	16,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Табела 126. Подстицај: Личне потребе

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	1	4,0	4,0	4,0
	Минималан утицај на елан за рад	4	16,0	16,0	20,0
	Осредњи утицај на елан за рад	7	28,0	28,0	48,0
	Велики утицај на елан за рад	11	44,0	44,0	92,0
	Веома велики утицај на елан за рад	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Табела 127. Подстицај: Садржај рада

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	1	4,0	4,0	4,0
	Минималан утицај на елан за рад	2	8,0	8,0	12,0
	Осредњи утицај на елан за рад	7	28,0	28,0	40,0
	Велики утицај на елан за рад	10	40,0	40,0	80,0
	Веома велики утицај на елан за рад	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Табела 128. Подстицај: Учесће у одлучивању

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	6	24,0	24,0	24,0
	Минималан утицај на елан за рад	5	20,0	20,0	44,0
	Осредњи утицај на елан за рад	6	24,0	24,0	68,0
	Велики утицај на елан за рад	6	24,0	24,0	92,0
	Веома велики утицај на елан за рад	2	8,0	8,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Сигурност запослења, по спроведеном истраживању, представља најважнији подстицај за рад и налази се на првом месту а зарада на другом. Овакав редослед је сасвим разумљив и логичан, нарочито ако се узме у обзир економско стање и несигурност у коме се окружење налази.

Подстицај „међуљудски односи“ се, на основу одговора испитаника, нашао на високом трећем месту. На први поглед можемо закључити да је помало чудно овако високо рангирање међуљудских односа, нарочито ако то посматрамо кроз призму Масловљеве теорије хијерархије потреба. Међутим, ако узмемо у обзир изузетно важну чињеницу да се истраживање вршило у организацији са великим ризиком по запослене, где су они упућени једни на друге, нарочито у контексту безбедности на раду, постаје јасно је због чега су „међуљудски односи“ ранжирани на високо треће место.

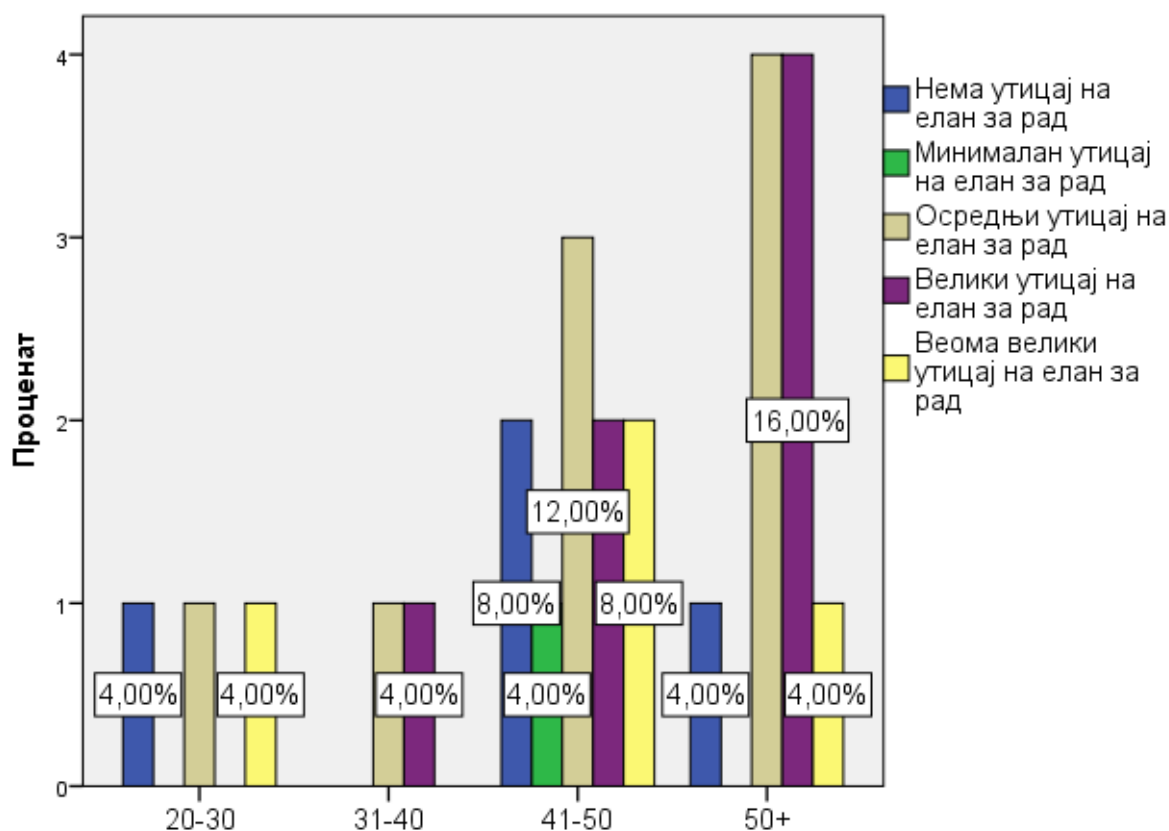
Подстицај „садржај рада“ се нашао на четвртном месту.

Подстицај „заштита на раду“ су испитаници рангирани на пето место по важности наведених мотиватора. Можемо закључити да „заштита на раду“ као подстицај за рад има већи значај за испитанике у односу на личне потребе и учешће у одлучивању.

Подстицај „личне потребе“ имају већи значај за упошљенике у односу на учење у одлучивању, те су због тога рангиране на шесто место, са већом подстицајном вредношћу од подстицаја „учешће у одлучивању“, који се нашао на последњем, седмом месту.

2.2. Повезаност мотивације за заштиту на раду и старости испитаника

На основу анализе добијених резултата о утицају заштите на раду као мотиватора на различите старосне групе у организацији, добили смо следеће резултате:



Слика 44. Повезаност мотивације и старости

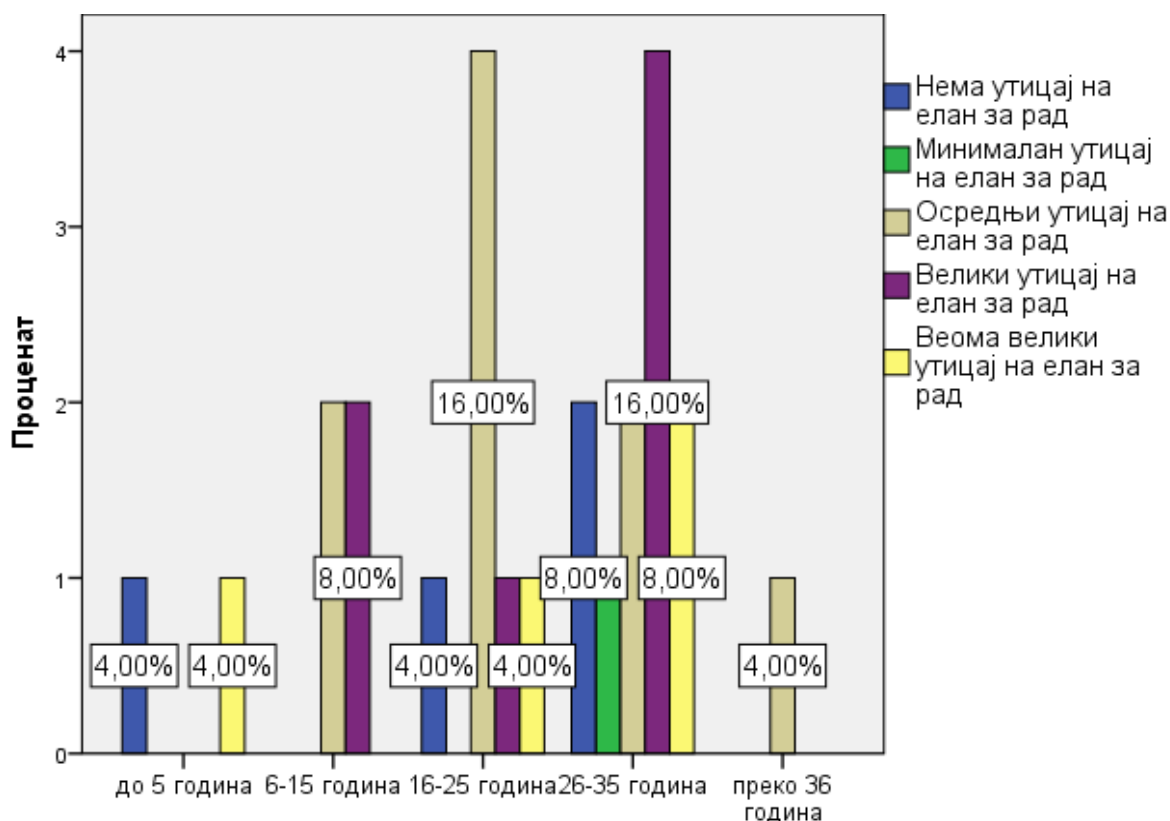
Извор: Властити извор

На основу резултата приказаним на Слици 44, може се видети да мотивација за заштиту на раду има највећи утицај на две најстарије групе упошљеника. Можемо закључити да група упошљеника преко 50 година старости, као и група упошљеника старости од 41-50 година старости схвата значај заштите на раду, јер су се кроз свој радни век сусретали са разним ризичним ситуацијама, те стога боље препознају потенцијалне ризике и мотивацију за заштиту на раду доживљавају у позитивном контексту. Група упошљеника старости од 31 до 40. године старости нема јасно изражен став по питању мотивације заштите на раду, а нарочито група најмлађих испитаника.

На основу свега горе наведеног и приказаног, закључујемо да на основу критеријума мотивације заштите на раду по старости постоји јасна разлика између старосних група. Наиме, са годинама старости мотивација за заштиту расте.

2.3. Повезаност мотивације за заштиту на раду и дужине радног стажа испитаника

На основу добијених резултата, уочава се да упошљеници са дужим радним стажом мотивацију за заштиту на раду доживљавају у позитивном контексту, за разлику од упошљеника са краћим радним стажом, нарочито у односу на популацију радника са дужином радног стажа до пет година (Слика 45).



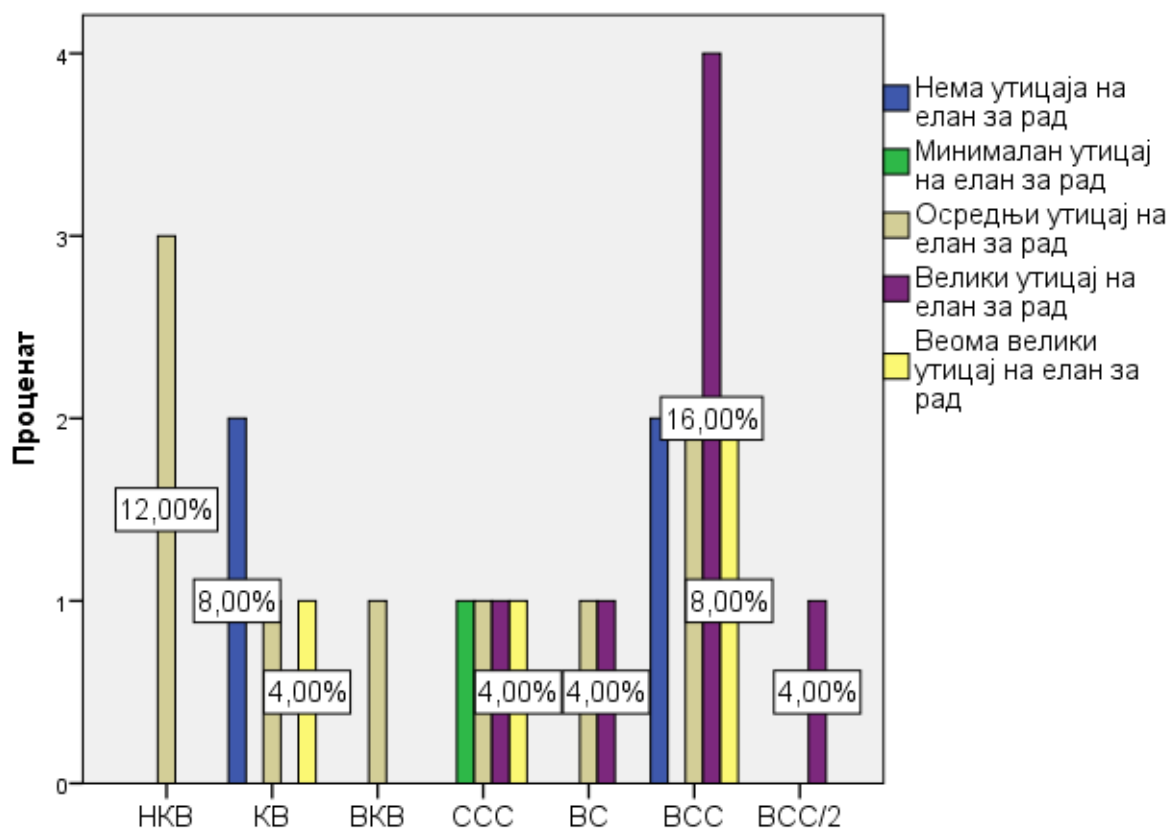
Слика 45. Повезаност мотивације и дужине радног стажа

Извор: *Властити извор*

Радно искуство је веома важан фактор који доприноси смањењу незгода, а тренинзи и стручна усавршавања представљају један облик радног искуства и знања. Како упошљеници са дужим радним стажом имају више искуства, похађали су већи број тренинга и стручна усавршавања, њихова свест о ризицима и значају заштите на раду је на већем нивоу, тако да је сасвим логично што је мотивација за заштиту на раду код њих на знатно вишем нивоу него код млађих упошљеника.

2.4. Повезаност мотивације за заштиту на раду и стручне спреме испитаника

На основу добијених резултата, потпуно очекивано, можемо закључити да мотивација за заштиту на раду има значај на све упошљенике, само је интересантан закључак да је значај у корелацији са степеном стручне спреме (Слика 46).

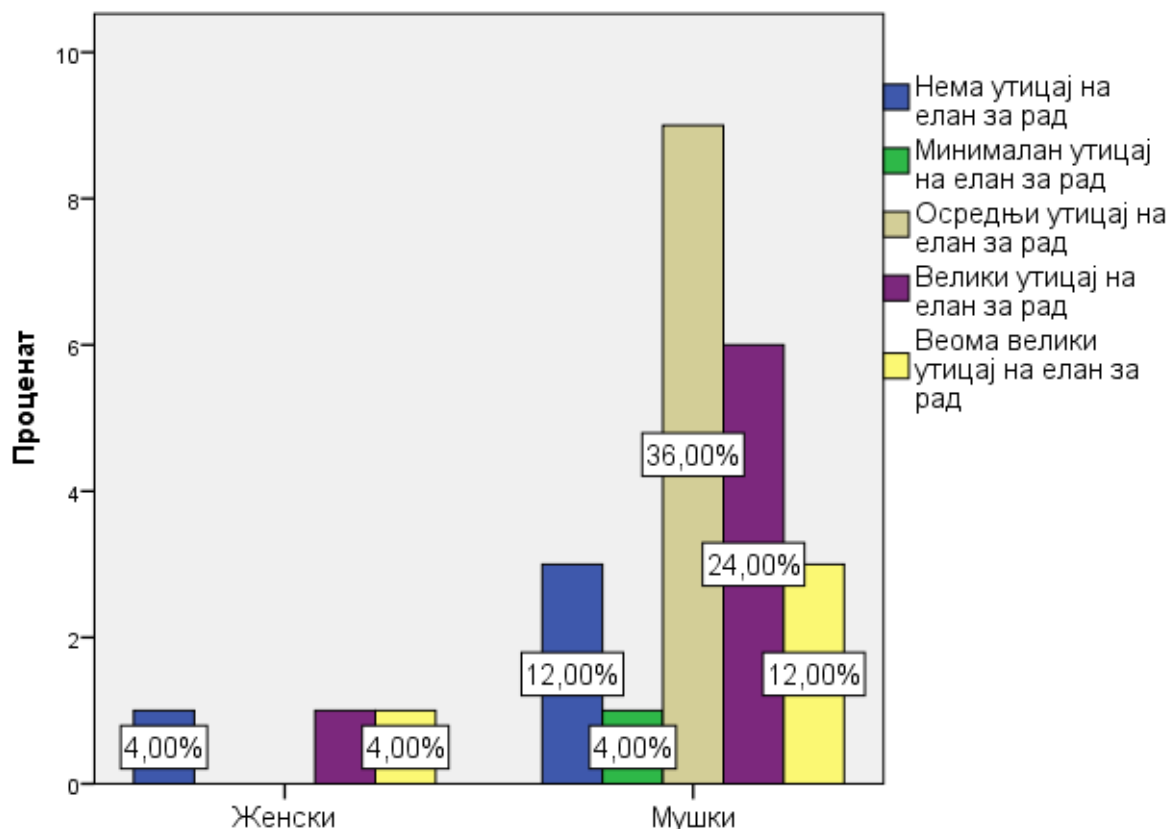


Слика 46. Повезаност мотивације и степена стручне спреме

Извор: Властити извор

2.5. Повезаност мотивације за заштиту на раду и пола испитаника

Како је бој испитаника у оквиру истраживања, у односу на број испитаника мушког пола, био веома мали, нисмо успели да адекватно испитамо мотивацију за заштиту на раду по овом критеријуму (Слика 47).



Слика 47. Повезаност мотивације и пола испитаника

Извор: Властити извор

2.6. Осећање сигурности при коришћењу средстава заштите на раду

На тврдњу „Осећам се знатно сигурније и боље када користим одговарајућа средства заштите на раду“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Табела 129).

Табела 129. Осећај сигурности

		Фреквенција	Процент	Валидни проценат	Кумулативни проценат
Valid	Уопште се не слажем	0	0	0	0
	Углавном се не слажем	2	8,0	8,0	8,0
	Неодлучан сам, колико се слажем, толико се и не слажем	1	4,0	4,0	12,0
	Углавном се слажем	14	56,0	56,0	68,0
	У потпуности се слажем	8	32,0	32,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да се највећи проценат испитаника (88,00%) осећа знатно сигурније и боље када користе одговарајућа средства заштите на раду, што значи да је њихова свест о значају средстава заштите на раду на значајно високом нивоу. Међутим, иако се велики број упошљеника осећа значајно сигурније када користи средства заштите на раду, организација би морала да се позабави додатном едукацијом и тренинзима, како би и они који не схватају значај средстава заштите на раду увидели њихов значај, као и да се тачно утврде разлози њихове несигурности.

2.7. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду

На тврдњу „Добра заштитна средства на раду веома доприносе мом ангажовању у процесу рада“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Табела 130).

Табела 130. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Уопште се не слажем	0	0	0	0
	Углавном се не слажем	1	4,0	4,0	4,0
	Неодлучан сам, колико се слажем, толико се и не слажем	5	20,0	20,0	24,0
	Углавном се слажем	10	40,0	40,0	64,0
	У потпуности се слажем	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

На основу добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећем броју испитаника – 76,00%, добра заштитна средства на раду доприносе бољем ангажовању у процесу рада.

Организација се мора позабавити преосталим делом испитаника, утврдити разлоге њиховог незадовољства, а ако су они објективни, мора отклонити недостатке и обезбедити адекватнија заштитна средства за рад.

2.8. Повезаност примене заштитних средстава и осећаја да организација брине о радницима

На задату тврдњу „Један од важних показатеља несебичне бриге о радницима, која позитивно утиче на производњу је организована примена средстава заштите на раду“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Табела 131).

Табела 131. *Осећај бриге*

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Уопште се не слажем	1	4,0	4,0	4,0
	Углавном се не слажем	2	8,0	8,0	12,0
	Неодлучан сам, колико се слажем, толико се и не слажем	4	16,0	16,0	28,0
	Углавном се слажем	9	36,0	36,0	64,0
	У потпуности се слажем	9	36,0	36,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

На основу добијених резултата можемо закључити да постоји узрочно-последична веза између примене средстава заштите на раду и доживљаја радника да организација на тај начин брине о њима.

2.9. Повезаност редовне примене заштитних средстава и постојања контроле коришћења истих

На изнету тврдњу „Редовно користим средства заштите на раду“, „Најчешће користим средства заштите на раду јер постоје контрола и кажњавање“ и „Најефикасније мере у случају кршења прописа заштите на раду“, добили смо следеће дистрибуције одговора (Табеле 132-134).

Табела 132. *Редовно користим средства заштите на раду*

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Уопште се не слажем	1	4,0	4,0	4,0
	Углавном се не слажем	0	0	0	0
	Неодлучан сам, колико се слажем, толико се и не слажем	6	24,0	24,0	28,0
	Углавном се слажем	15	60,0	60,0	88,0
	У потпуности се слажем	3	12,0	12,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Табела 133. *Најчешће користим средства заштите на раду јер постоје контрола и кажњавање*

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Уопште се не слажем	4	16,0	16,0	16,0
	Углавном се не слажем	3	12,0	12,0	28,0
	Неодлучан сам, колико се слажем, толико се и не слажем	8	32,0	32,0	60,0
	Углавном се слажем	9	36,0	36,0	96,0
	У потпуности се слажем	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Табела 134. *Најефикасније мере у случају кршења прописа заштите на раду*

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Усмена примедба	8	32,0	32,0	32,0
	Административна казна	2	8,0	8,0	40,0
	Расправа на састанку	1	4,0	4,0	44,0
	Новчана казна	14	56,0	56,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

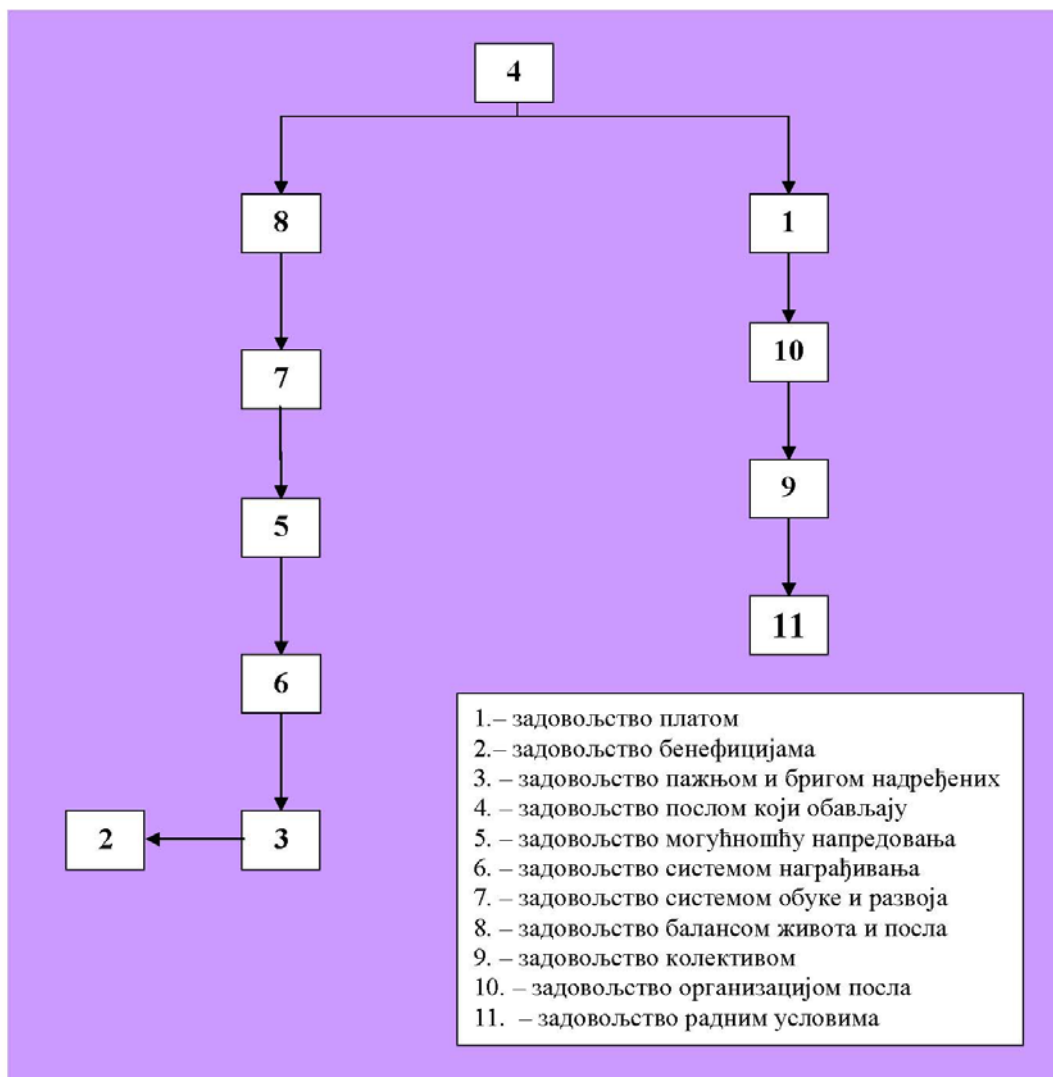
Из добијених резултата може се закључити да највећи број упошљеника (72,00%) редовно користи средства заштите на раду, што је за сваку похвалу, али мора се узети у обзир чињеница да више од половине испитаника користи средства за рад

зато што постоји систем контроле коришћења, што значи да постоји отпор коришћењу средстава заштите на раду који је организација успела да реши системом контроле и кажњавања.

Као најефикаснију меру у случају кршењу прописа о коришћењу средстава заштите на раду, испитаници су на прво место рангирали новчану казну.

2.10. Модел корелационих веза подстицаја за рад

На основу свих претходно урађених анализа и добијених резултата, може се формирати коначни модел за разматрање организације, који је приказан на Слици 48.



Слика 48. Коначни модел

Извор: *Властити извор*

Анализирајући модел на Слици 48, задовољство послом који се обавља (4) је у вези са задовољством платом (1). Највећи утицај на задовољство платом има задовољство организацијом посла (10), које је у директној функцији са задовољством колективом (9) а које је у директној вези са задовољством радним условима (11)

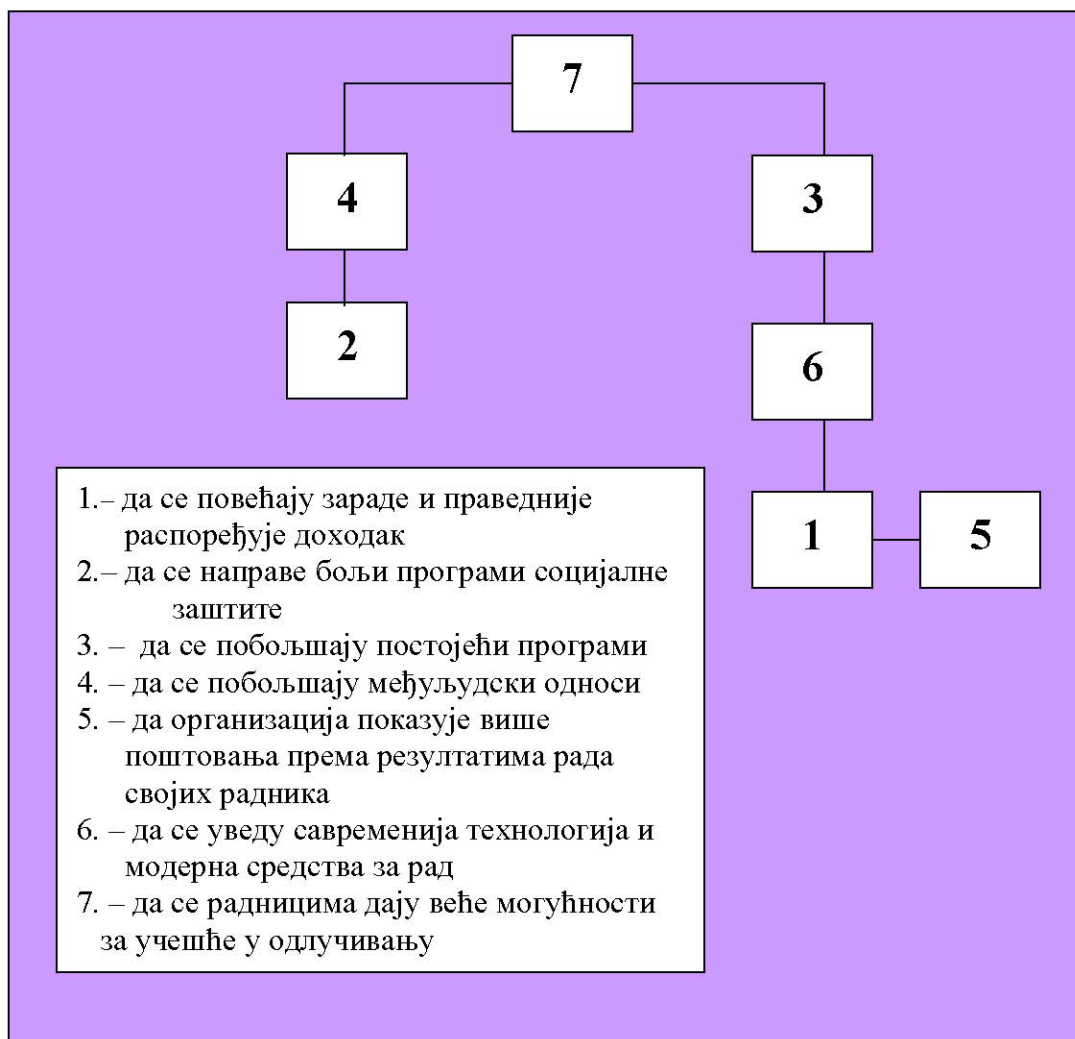
Према приказаном моделу, задовољство послом који се обавља (4) је такође у вези са задовољством балансом живота и посла (8) које је у функцији са задовољством системом обуке и развоја (7) а која је у тесној вези (налази се на истом хијерархијском нивоу) са задовољством могућношћу напредовања (5).

Задовољство могућношћу напредовања (5) је у функцији од задовољства системом награђивања (6) које је у директној функцији са задовољством пажњом и бригом надређених(3) а које се налази на истом хијерархијском нивоу са задовољством бенефицијама (2).

Главни циљ овог рада је био да се представи део прикупљених података једног обимног истраживања и да се, на основу тога, дају смернице у ком правцу би служба ХРМ-а требала да иде. Наравно, ово истраживање неће дати коначне моделе који ће важити за све компаније широм света, али ће, надам се, помоћи код разумевања жеља и потреба радника у друштвима у транзицији, и задовољавању истих на прави начин, а у циљу боље продуктивности, боље конкурентности, веће профитабилности и на крају подизању животног стандарда.

2.11. Модел колективног става разматране популације

На основу добијених резултата може се формирати коначни модел за разматрање колективног става организације по питањима датим у упитнику (Слика 49).



Слика 49. Коначан модел хијерархије питања из упитника добијен анализом одговора разматране популације

Извор: Властити извор

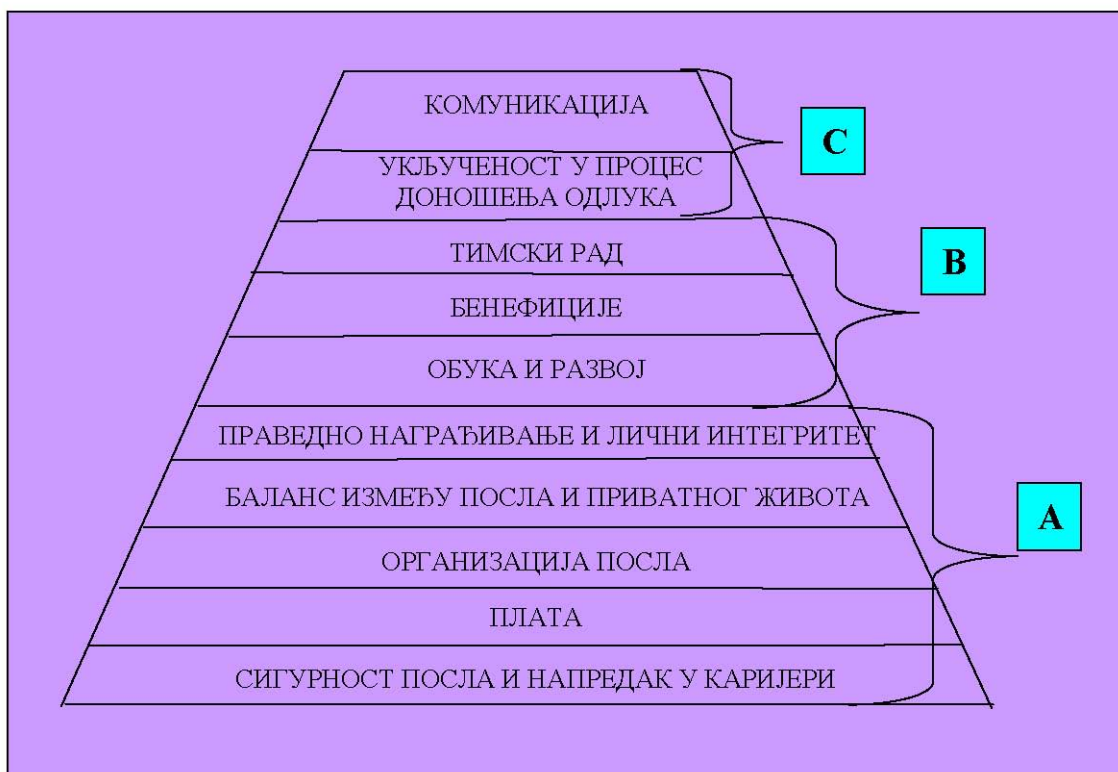
На основу овог модела (Слика 49) уочава се да жеља за већим учешћем у одлучивању (7) директно условљена жељом за побољшањем међуљудских односа (4), која је у функцији увођења нових програма заштите (2).

Такође се уочава да је жеља за већим учешћем у одлучивању (7) узрокована жељом за побољшањем постојећих програма заштите (3) која је у директној вези са жељом радника за увођењем савременијих технологија и модернизацијом средстава за рад (6).

Жеља за повећањем зарада и жеља за праведнијом расподелом дохотка (1) је у тесној вези и налази се на истом хијерархијском нивоу са жељом радника да организација показује више поштовања према резултатима њиховог рада (5).

2.12. Пирамида хијерархије потреба

На основу резултата добијених анализом питања из Упитника уз помоћ АБЦ дијаграма, приказаних у Табели 20 и на Слици 21, а по узору на Масловљеву теорију хијерархије потреба, која је и била полазна основа при изради овог рада, формиран је следећи модел, приказан на Слици 50.



Слика 50. Пирамида значаја задовољства

Извор: *Властити извор*

На основу *Пирамиде значаја задовољства*, добијене на основу прикупљених одговора анкетираних популације и њиховом детаљном обрадом, могуће је извући јасне закључке о томе у ком смеру се активности ХРМ-а организације требају даље одвијати:

- Треба поштовати редослед задовољавања потреба;
- Морају се прво задовољити потребе ближе основи, па тек онда прећи на виши ниво;
- Како су у овом случају потребе сврстане у три сегмента (сегмент А, сегмент Б и сегмент Ц) прво се требају задовољити потребе сегмента А, затим сегмента Б, и тек на крају сегмента Ц;

- Уколико је неизводљиво адекватно задовољити све потребе сегмента А, обзиром да их има шест, може се приступити миксовању са сегментом Б, и тако постићи смањење трошкова уз повећање продуктивности;
- И ако се врло често истичу као изузетно важан фактор задовољства радника, комуникација и укљученост у доношење одлука су, по овом истраживању, на пирамиди потреба заузеле последње место, те нема потребе ангажовати средства и ресурсе у те сврхе, или бар не све док постоји макар и једна незадовољена потреба у оквиру сегмента А и сегмента Б, а чије задовољење није претерано захтевно.

2.13. Шта радницима највише смета на послу

Они радници који су навели шта им смета на послу, рангирани су следеће елементе:

Табела 135 *Лоши услови рада*

	Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Има, написано	6	24,00%	24,00%	24,00%
Нема, није написано	19	76,00%	76,30%	100%
Total	25	100,0	100,0	

Табела 136. *Неправда*

	Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Има, написано	8	32,00%	32,00%	32,00%
Нема, није написано	17	68,00%	68,00%	100%
Total	25	100,0	100,0	

Табела 137. *Мала плата*

	Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Има, написано	5	20,00%	20,00%	20,00%
Нема, није написано	20	80,00%	80,00%	100,00%
Total	25	100,0	100,0	

Табела 138. Систем вредновања

	Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Има, написано	4	16,00%	16,00%	16,00%
Нема, није написано	21	84,00%	84,00%	100,00%
Total	25	100,0	100,0	

Табела 139. Лоши међуљудски односи

	Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Има, написано	3	12,00%	12,00%	12,00%
Нема, није написано	22	88,00%	88,00%	100,00%
Total	25	100,0	100,0	

Табела 140. Рангирани одговори

Највише ми смета	Фреквенција	Процент	Процент на основу одговора
Неправда	8	32,00%	30,77%
Лоши услови рада	6	24,00%	23,08%
Мала плата	5	20,00%	19,23%
Систем вредновања	4	16,00%	15,38%
Лоши међуљудски односи	3	12,00%	11,54%

Многа истраживања су показала да до нарушавања интегритета запослених најчешће долази због садржаја рада, као и због значаја који тај рад за запосленог има. Како су се кроз процесе индустријализације развијала и усавршавала средства за рад, запослени је у процесу рада све мање укључен физички, а све више је укључен психички, тако да се угрожавање односи на угрожавање његовог психичког интегритета.

Студије указују да лоши услови рада доводе до менталних обољења радника. Чак и када се узроци лоших услова рада отклоне, не нестају одједном и обољења радника, што значи да лоши услови рада остављају дугорочне последице.

Угрожавање личног интегритета радника може, поред објективно лоших услова рада, настати и као последица субјективних узрока.

Лоши међуљудски односи који се врло често јављају у организацијама, подстакнути системом вредновања који није објективан, могу бити узроковани и

девијантним понашањем одређеног броја упошљеника. Такве ситуације, нарочито у случају њихове репетитивности, несумњиво доводе до нарушавања интегритета појединца.

Због свега горе наведеног, неопходно је да организација отклони разлоге због којих настају лоши радни услови у смислу обезбеђивања адекватне заштите на раду, смислености рада, праведности награђивања и напредовања, као и да утиче на формирање и деловање неформалних група у организацији, како би се поштовала индивидуалност запослених.

Ако се узме у обзир материјална несигурност у којој живимо, као и да је зарада била највећи подстицај за рад, сасвим је логично што су испитаници навели плату као један од разлога незадовољства.

3. PORT OF ADRIA 2018

3.1. Подстицаји за рад

Од понуђених седам различитих подстицаја за рад, испитаници су као најважнији подстицај оценили „ЗАРАДУ“, где јој је 46,30% испитаника дало највишу оцену. Као други по важности ранжирани подстицај је „СИГУРНОСТ ЗАПОСЛЕЊА“, коме је 44,40% испитаника дало највишу вредност. „ЗАШТИТА НА РАДУ“ је оцењена као трећи по важности, са 33,30% процената у највишој категорији. „МЕЂУЉУДСКИ ОДНОСИ“ су оцењени као четврти по важности, са 31,50% процената у највишој категорији.

Табела 141. Подстицај: Зарада

		Фреквенција	Процент	Валидни проценат	Кумулативни проценат
Valid	Нема утицаја елан на рад	3	5,6	5,6	5,6
	Минималан утицај на елан за рад	4	7,4	7,4	13,0
	Осредњи утицај на елан за рад	17	31,5	31,5	44,5
	Велики утицај на елан за рад	5	9,2	9,2	53,7
	Веома велики утицај на елан за рад	25	46,3	46,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Табела 142. Подстицај: Сигурност запослења

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	4	7,4	7,4	7,4
	Минималан утицај на елан за рад	6	11,1	11,1	18,5
	Осредњи утицај на елан за рад	13	24,1	24,1	42,6
	Велики утицај на елан за рад	7	13,0	13,0	55,6
	Веома велики утицај на елан за рад	24	44,4	44,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Табела 143. Подстицај: Међуљудски односи

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	0,0	0,0	0,0	0,0
	Минималан утицај на елан за рад	4	7,4	7,4	7,4
	Осредњи утицај на елан за рад	15	27,8	27,8	35,2
	Велики утицај на елан за рад	18	33,3	33,3	68,5
	Веома велики утицај на елан за рад	17	31,5	31,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Табела 144. Подстицај: Заштита на раду

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	2	3,7	3,7	3,7
	Минималан утицај на елан за рад	8	14,8	14,8	18,5
	Осредњи утицај на елан за рад	16	29,6	29,6	48,1
	Велики утицај на елан за рад	10	18,5	18,5	66,7
	Веома велики утицај на елан за рад	18	33,3	33,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Табела 145. Подстицај: Личне потребе

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	3	5,6	5,6	5,6
	Минималан утицај на елан за рад	4	7,4	7,4	13,0
	Осредњи утицај на елан за рад	17	31,5	31,5	44,4
	Велики утицај на елан за рад	17	31,5	31,5	75,9
	Веома велики утицај на елан за рад	13	24,1	24,1	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Табела 146. Подстицај: Садржај рада

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	4	7,4	7,4	7,4
	Минималан утицај на елан за рад	6	11,1	11,1	18,5
	Осредњи утицај на елан за рад	24	44,4	44,4	63,0
	Велики утицај на елан за рад	10	18,5	18,5	81,5
	Веома велики утицај на елан за рад	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Табела 147. Подстицај: Учешће у одлучивању

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Нема утицаја елан на рад	15	27,8	27,8	27,8
	Минималан утицај на елан за рад	5	9,3	9,3	37,0
	Осредњи утицај на елан за рад	18	33,3	33,3	70,4
	Велики утицај на елан за рад	8	14,8	14,8	85,2
	Веома велики утицај на елан за рад	8	14,8	14,8	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Зарада, што је и разумљиво, представља најважнији подстицај за рад, нарочито ако се узме у обзир економско стање у коме се окружење налази. Обзиром да на основу истраживања „зарада“ има највећу подстицајну вредност у односу на осталих шест подстицаја за рад, налази се на првом месту по важности.

Као други по важности подстицај за рад је „сигурност запослења“, коме је 44,40% испитаника дало највећу вредност. Имајући у виду актуелну економску ситуацију, потпуно је разумљиво због чега се „сигурност запослења“ нашла на високом другом месту подстицаја за рад.

Подстицај „заштита на раду“ су испитаници рангирани на треће место по важности са 33,30%. Можемо закључити да „заштита на раду“ као подстицај за рад има већи значај за испитанике у односу на међуљудске односе, личне потребе, садржај рада и учешће у одлучивању.

Подстицај „међуљудски односи“ се, на основу одговора испитаника, нашао у средини, на четвртом месту са 31,50%.

Подстицај „личне потребе“ имају већи значај за упошљенике у односу на садржај рада и учеће у одлучивању, те су због тога рангиране на пето место.

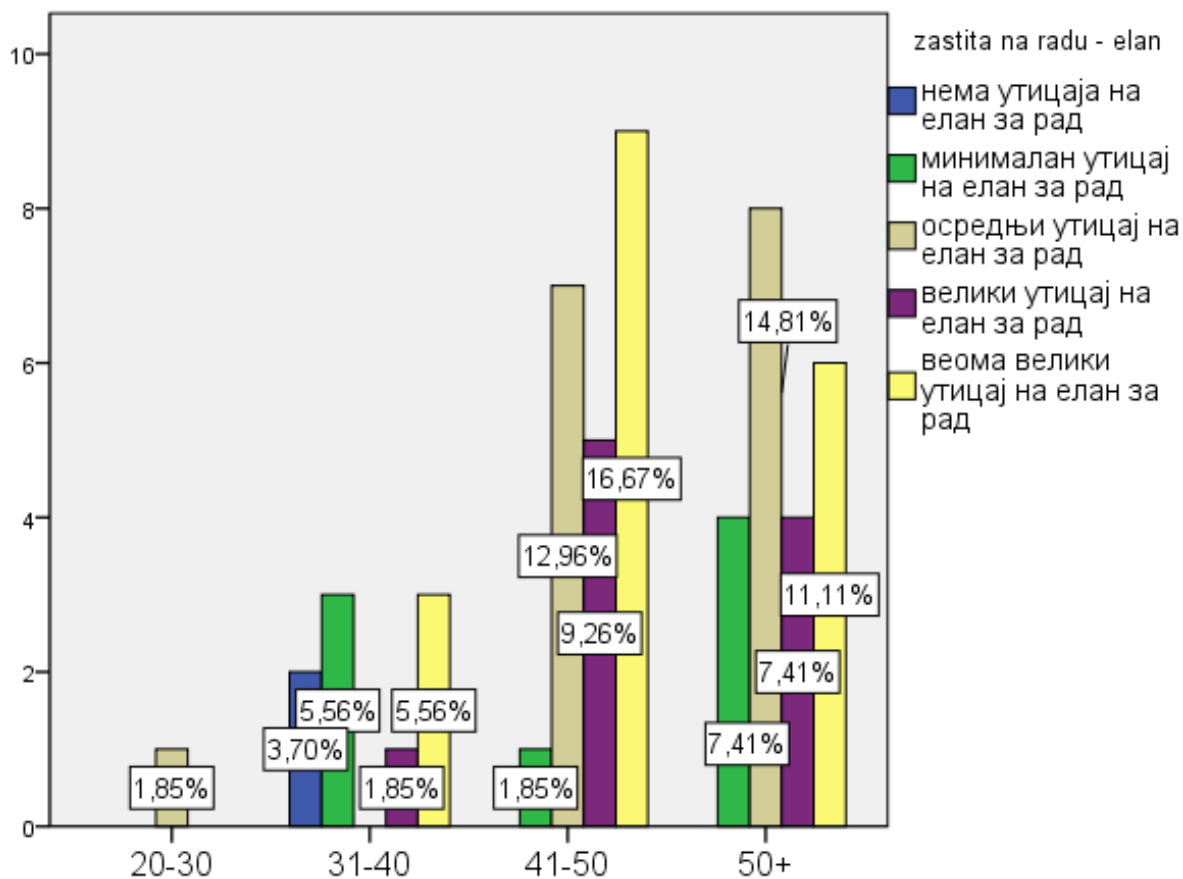
Подстицај „садржај рада“ се нашао на шестом месту, са већом подстицајном вредношћу од подстицаја „учешће у одлучивању“, који се нашао на последњем, седмом месту.

Мотиватори везани за зараду су све значајнији, што је животни стандард на нижем нивоу. Зарада је важнија радницима ниже квалификације, него оним радницима који имају више или високо образовање, док су могућност напредовања, организација рада значајније за раднике који имају више квалификације.

Године старости, односно стажа, такође утичу на хијерархију мотиватора која се из тих разлога мења. На почетку радног века тежи се већој заради, праведнијом расподелом доходака, док се након задовољења материјалних потреба, нарочито код кадрова виших и високих квалификација, тежи факторима организације рада, смислености рада, могућношћу за афирмацију, како у организацији, тако и ван ње.

3.2. Повезаност мотивације за заштиту на раду и старости испитаника

На основу анализе добијених резултата о утицају заштите на раду као мотиватора на различите старосне групе у организацији, добили смо следеће резултате:



Слика 51. Повезаност мотивације и старости

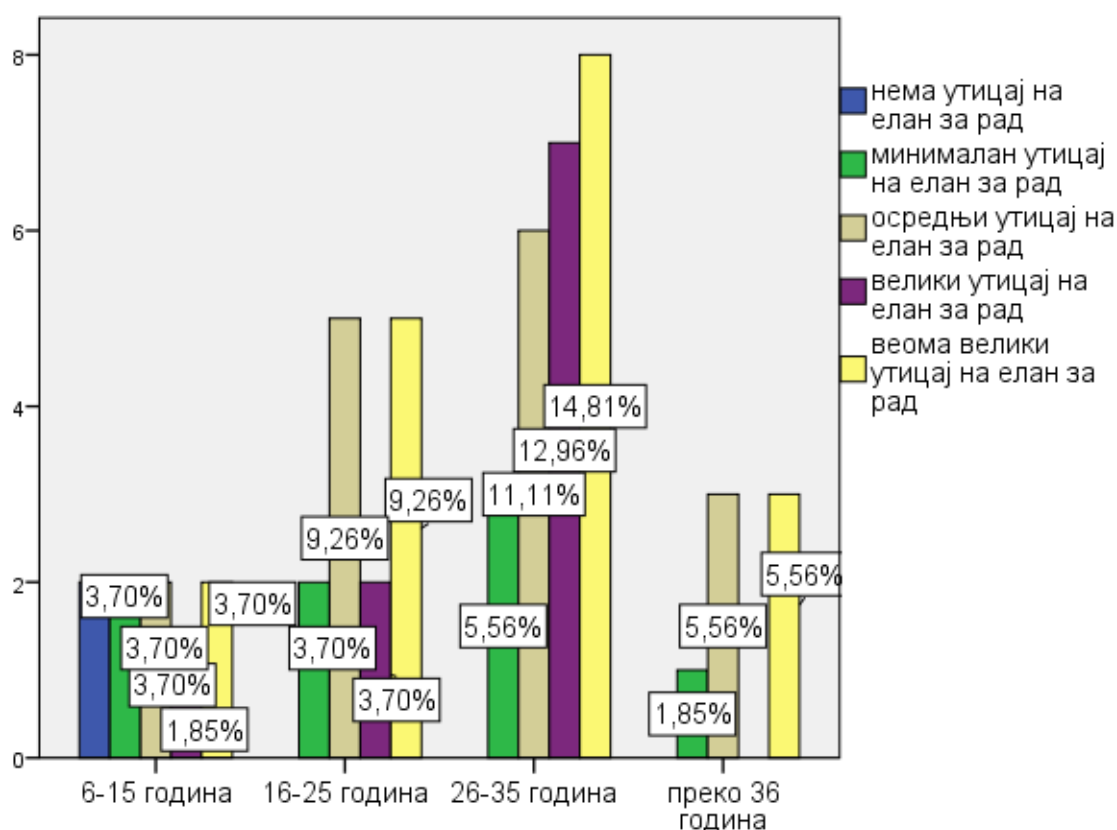
Извор: Власти извор

На основу резултата приказаним на Сlici 51, може се видети да мотивација за заштиту на раду има највећи утицај на две најстарије групе упошљеника. Можемо закључити да група упошљеника преко 50 година старости, као и група упошљеника старости од 41-50 година старости схвата значај заштите на раду, јер су се кроз свој радни век сусретали са разним ризичним ситуацијама, те стога боље препознају потенцијалне ризике и мотивацију за заштиту на раду доживљавају у позитивном контексту. Група упошљеника старости од 31 до 40. године старости нема јасно изражен став по питању мотивације заштите на раду, као ни група најмлађих испитаника.

На основу свега горе наведеног и приказаног, закључујемо да на основу критеријума мотивације заштите на раду по старости постоји јасна разлика између старосних група. Наиме, са годинама старости мотивација за заштиту расте.

3.3. Повезаност мотивације за заштиту на раду и дужине радног стажа испитаника

На основу добијених резултата, уочава се да упошљеници са дужим радним стажом мотивацију за заштиту на раду доживљавају у позитивном контексту, за разлику од упошљеника са краћим радним стажом, нарочито у односу на популацију радника са дужином радног стажа од шест до петнаест година (Слика 52).



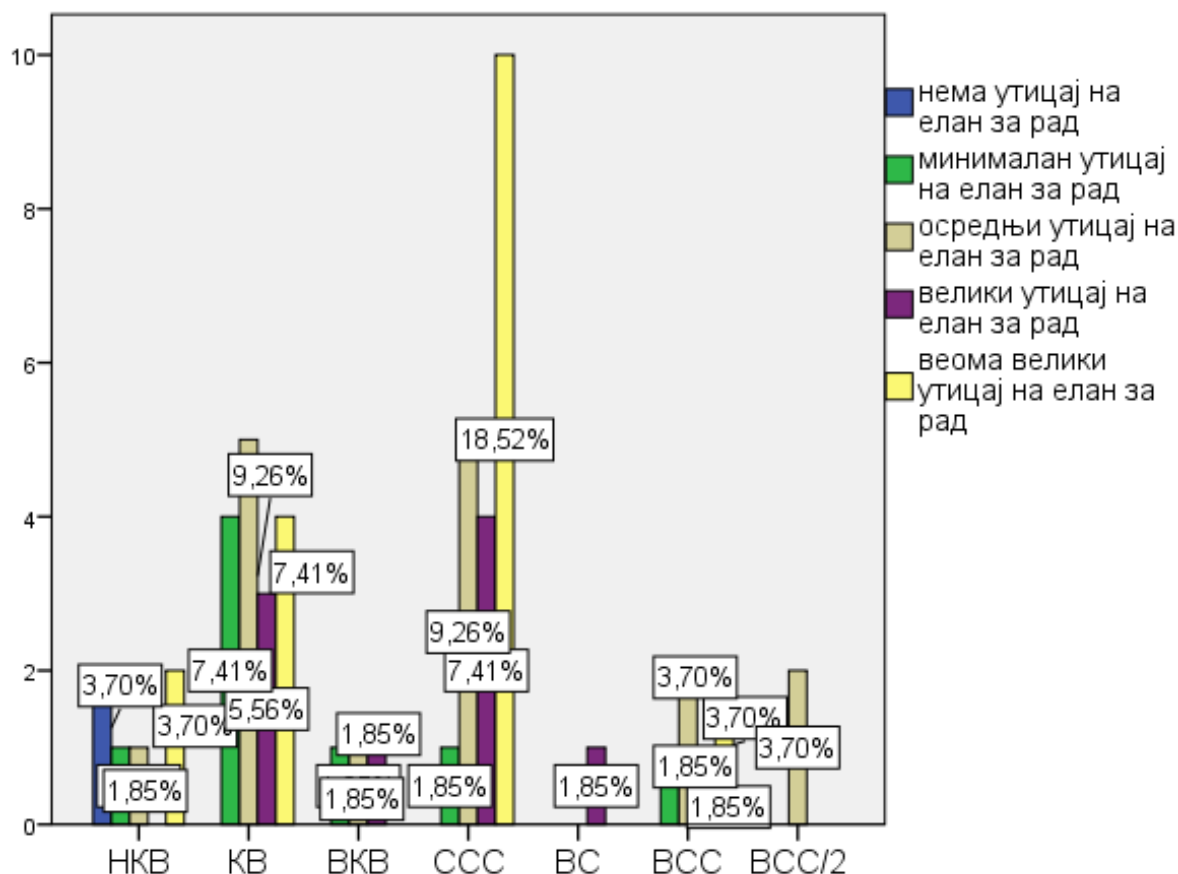
Слика 52. Повезаност мотивације и дужине радног стажа

Извор: Властити извор

Радно искуство је веома важан фактор који доприноси смањењу незгода, а тренинзи и стручна усавршавања представљају један облик радног искуства и знања. Како упошљеници са дужим радним стажом имају више искуства, похађали су већи број тренинга и стручна усавршавања, њихова свест о ризицима и значају заштите на раду је на већем нивоу, тако да је сасвим логично што је мотивација за заштиту на раду код њих на знатно вишем нивоу него код млађих упошљеника.

3.4. Повезаност мотивације за заштиту на раду и стручне спреме испитаника

На основу добијених резултата, потпуно очекивано, можемо закључити да мотивација за заштиту на раду има највећи значај за упошљенике са средњом стручном спремом (Слика 53).

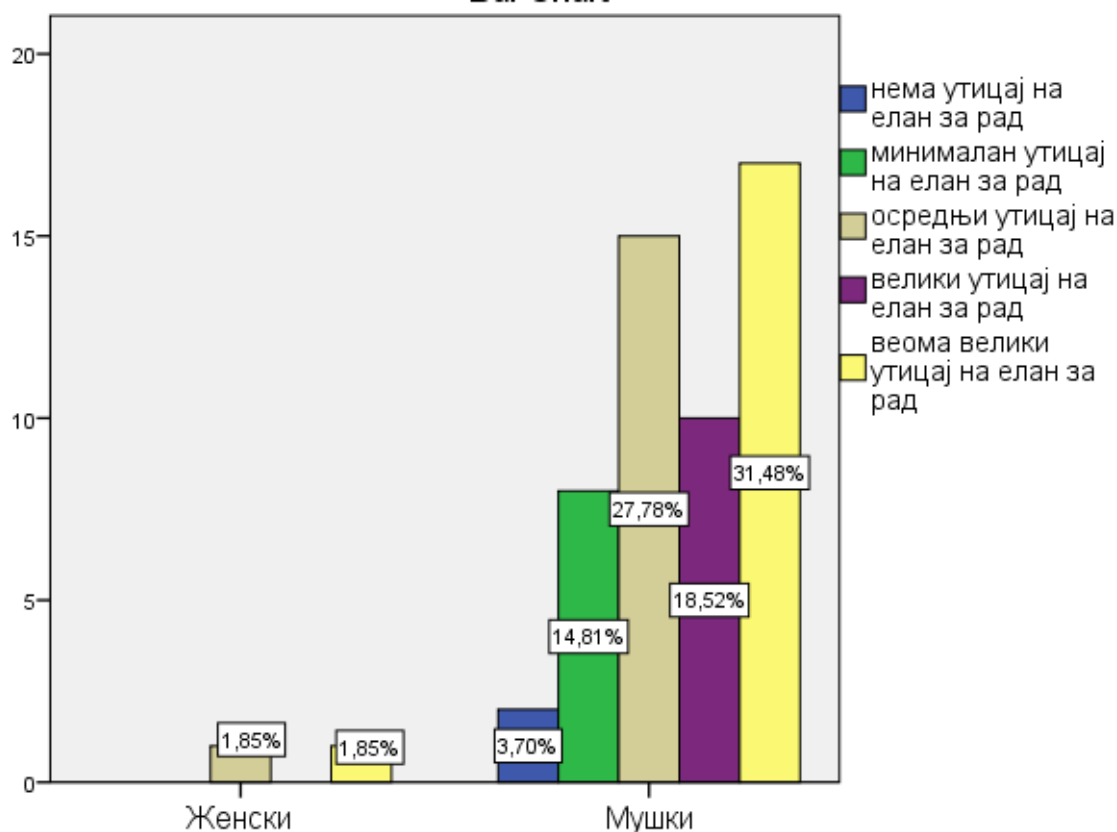


Слика 53. Повезаност мотивације и степена стручне спреме

Извор: Властити извор

3.5. Повезаност мотивације за заштиту на раду и пола испитаника

Како је бој испитаника у оквиру истраживања, у односу на број испитаника мушког пола, био веома мали, нисмо успели да адекватно испитамо мотивацију за заштиту на раду по овом критеријуму (Слика 54).



Слика 54. Повезаност мотивације и пола испитаника

Извор: Властити извор

3.6. Осећање сигурности при коришћењу средстава заштите на раду

На тврдњу „Осећам се знатно сигурније и боље када користим одговарајућа средства заштите на раду“, добили смо следећу дистрибуцију одговора (Табела 148).

Табела 148. Осећај сигурности

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Уопште се не слажем	3	5,6	5,6	5,6
	Углавном се не слажем	5	9,3	9,3	14,8
	Неодлучан сам, колико се слажем, толико се и не слажем	7	13,0	13,0	27,8
	Углавном се слажем	16	29,5	29,5	57,4
	У потпуности се слажем	23	42,6	42,6	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

На основу добијене дистрибуције одговора можемо закључити да се највећи проценат испитаника (72,10%) осећа знатно сигурније и боље када користе одговарајућа средства заштите на раду, што значи да је њихова свест о значају средстава заштите на раду на значајно високом нивоу. Међутим, иако се велики број упошљеника осећа значајно сигурније када користи средства заштите на раду, организација би морала да се позабави додатном едукацијом и тренинзима, како би и они који не схватају значај средстава заштите на раду увидели њихов значај, као и да се тачно утврде разлози њихове несигурности.

3.7. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду

На тврдњу „Добра заштитна средства на раду веома доприносе мом ангажовању у процесу рада“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Табела 149).

Табела 149. Допринос заштитних средстава ангажовању на раду

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Уопште се не слажем	1	1,9	1,9	1,9
	Углавном се не слажем	2	3,7	3,7	5,6
	Неодлучан сам, колико се слажем, толико се и не слажем	6	11,1	11,1	16,7
	Углавном се слажем	24	44,4	44,4	61,1
	У потпуности се слажем	21	38,9	38,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

На основу добијене дистрибуције одговора закључујемо да највећем броју испитаника – 83,30%, добра заштитна средства на раду доприносе бољем ангажовању у процесу рада.

Организација се мора позабавити преосталим делом испитаника, утврдити разлоге њиховог незадовољства, а ако су они објективни, мора отклонити недостатке и обезбедити адекватнија заштитна средства за рад.

3.8. Повезаност примене заштитних средстава и осећаја да организација брине о радницима

На задату тврдњу „Један од важних показатеља несебичне бриге о радницима, која позитивно утиче на производњу је организована примена средстава заштите на раду“, добијена је следећа дистрибуција одговора (Табела 150).

Табела 150. *Осећај бриге*

		Фреквенција	Процент	Валидни проценат	Кумулативни проценат
Valid	Уопште се не слажем	3	5,6	5,6	5,6
	Углавном се не слажем	4	7,4	7,4	13,0
	Неодлучан сам, колико се слажем, толико се и не слажем	7	12,9	12,9	25,9
	Углавном се слажем	30	55,6	55,6	81,5
	У потпуности се слажем	10	18,5	18,5	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

На основу добијених резултата можемо закључити да постоји узрочно-последична веза између примене средстава заштите на раду и доживљаја радника да организација на тај начин брине о њима.

3.9. Повезаност редовне примене заштитних средстава и постојања контроле коришћења истих

На изнету тврдњу „Редовно користим средства заштите на раду“, „Најчешће користим средства заштите на раду јер постоје контрола и кажњавање“ и „Најефикасније мере у случају кршења прописа заштите на раду“, добили смо следеће дистрибуције одговора (Табеле 151-153).

Табела 151. *Редовно користим средства заштите на раду*

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Уопште се не слажем	2	3,7	3,7	3,7
	Углавном се не слажем	3	5,6	5,6	9,3
	Неодлучан сам, колико се слажем, толико се и не слажем	6	11,1	11,1	20,4
	Углавном се слажем	22	40,7	40,7	61,1
	У потпуности се слажем	21	38,9	38,9	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Табела 152. *Најчешће користим средства заштите на раду јер постоје контрола и кажњавање*

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Уопште се не слажем	8	14,8	14,8	14,8
	Углавном се не слажем	12	22,2	22,2	37,0
	Неодлучан сам, колико се слажем, толико се и не слажем	6	11,1	11,1	48,1
	Углавном се слажем	17	31,5	31,5	79,6
	У потпуности се слажем	11	20,4	20,4	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

Табела 153. *Најефикасније мере у случају кршења прописа заштите на раду*

		Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Valid	Усмена примедба	17	31,5	31,5	31,5
	Административна казна	3	5,5	5,5	37,0
	Расправа на састанку	9	16,7	16,7	53,7
	Новчана казна	25	46,3	46,3	100,0
	Total	54	100,0	100,0	

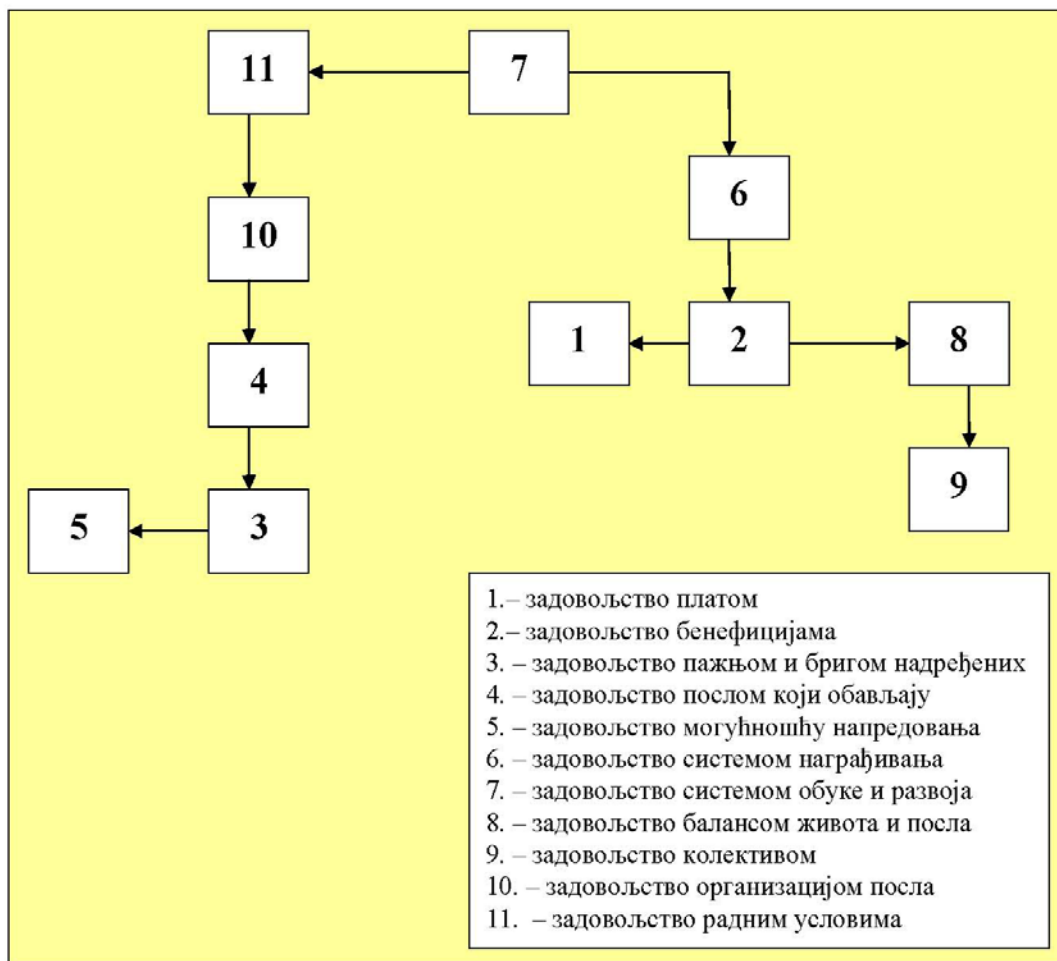
Из добијених резултата може се закључити да највећи број упошљеника (79,60%) редовно користи средства заштите на раду, што је за сваку похвалу, али мора се узети у обзир чињеница да више од половине испитаника (51,90%) користи средства

за рад зато што постоји систем контроле коришћења, што значи да постоји отпор коришћењу средстава заштите на раду који је организација успела да реши системом контроле и кажњавања.

Као најефикаснију меру у случају кршењу прописа о коришћењу средстава заштите на раду, испитаници су на прво место рангирали новчану казну.

3.10. Модел корелационих веза подстицаја за рад

На основу свих претходно урађених анализа и добијених резултата, може се формирати коначни модел за разматрање организације, који је приказан на Слици 55.



Слика 55. Коначни модел

Извор: *Властити извор*

Анализирајући модел, задовољство радним условима (11) је у тесној вези са задовољством системом обуке и развоја (7) и налазе се на истом хијерархијском нивоу.

Према томе, уколико су радни услови на довољно високом нивоу, логично је да је и задовољство системом обуке велико.

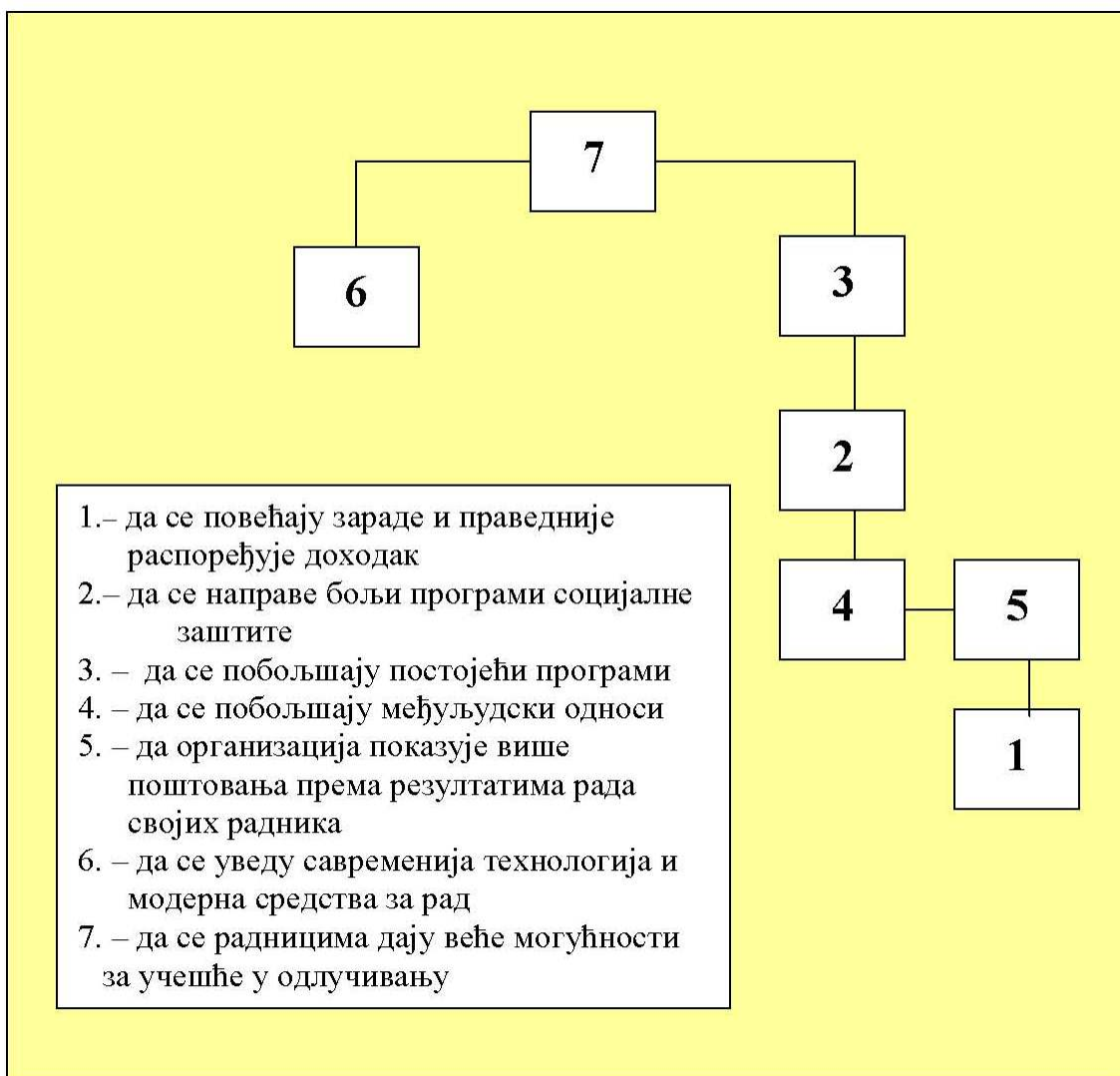
Највећи утицај на задовољство радним условима (11) има задовољство организацијом посла (10), на шта највећи утицај има задовољство послом који се обавља (4) а на шта утиче задовољство пажњом и бригом надређених (3) и задовољство могућношћу напредовања (5), који се налазе на истом хијерархијском нивоу.

Према приказаном моделу, на задовољство системом обуке и усавршавања (7) утиче задовољство системом награђивања (6), на који утиче задовољство бенефицијама (2).

Задовољство бенефицијама (2) је уско повезано са задовољством платром (1) и задовољством балансом између живота и посла (8) и налазе се на истом хијерархијском нивоу. Задовољство балансом између посла и живота (8) узроковано је задовољством колективом (9).

3.11. Модел колективног става разматране популације

На основу добијених резултата може се формирати коначни модел за разматрање колективног става организације по питањима датим у упитнику (Слика 56).



Слика 56. Коначан модел хијерархије питања из упитника добијен анализом одговора разматране популације

Извор: Властити извор

На основу овог модела (Слика 56), као и анализом кластера Ц1 и Ц2 приказаних на Слици 19, уочава се да жеља за већим учешћем у одлучивању директно условљена жељом за побољшањем постојећих програма заштите (3), која је у функцији увођења нових програма заштите (2).

Увођење нових програма заштите (2) је узроковано жељом за побољшањем међуљудских односа (4).

Побољшање међуљудских односа је у директној вези са жељом радника да организација показује више поштовања према резултатима рада својих радника (5) и налазе се на истом хијерархијском нивоу а за остварење исте је неопходно повећање зарада (1), које се и налази на почетку модела. Из јачине везе међу овим питањима и

хијерархијском нивоу на коме се налазе, закључује се да су радницима, поред материјалне сатисфакције, кроз коју би, по њиховом мишљењу, организација показала више поштовања према њиховом раду, изузетно потребна и нова средства за рад.

Жеља радника за увођењем савременијих технологија и модернизацијом средстава за рад (6) је у директној вези са жељом радника уа већим учешћем у одлучивању (7). Из ових веза се може уочити жеља радника за унапређењем процеса рада, као и саме организације. Може се закључити да се радници, као активни учесници процеса производње, осећају запостављено по питањима везаним за сам производни процес. Како би се процес рада унапредио, таква ситуација се мора променити јер се радници налазе на самом извору проблема и могу пружити драгоцену помоћ у њиховом уочавању, као и у предлагању решења за њихово отклањање.

3.12. Пирамида хијерархије потреба

На основу резултата добијених анализом питања из Упитника уз помоћ АБЦ дијаграма, приказаних у Табели 30 и на Слици 29, а по узору на Масловљевој теорију хијерархије потреба, која је и била полазна основа при изради овог рада, формиран је следећи модел, приказан на Слици 57.

На основу *Пирамиде значаја задовољства*, добијене на основу прикупљених одговора анкетираних популације и њиховом детаљном обрадом, могуће је извући јасне закључке о томе у ком смеру се активности ХРМ-а организације требају даље одвијати:

- Треба поштовати редослед задовољавања потреба;
- Морају се прво задовољити потребе ближе основи, па тек онда прећи на виши ниво;
- Како су у овом случају потребе сврстане у три сегмента (сегмент А, сегмент Б и сегмент Ц) прво се требају задовољити потребе сегмента А, затим сегмента Б, и тек на крају сегмента Ц;
- Уколико је неизводљиво адекватно задовољити све потребе сегмента А, обзиром да их има шест, може се прступити миксовању са сегментом Б, и тако постићи смањење трошкова уз повећање продуктивности;
- И ако се врло често истичу као изузетно важан фактор задовољства радника, комуникација и укљученост у доношење одлука су, по овом истраживању, на пирамиди потреба заузеле последње место, те нема потребе ангажовати

средства и ресурсе у те сврхе, или бар не све док постоји макар и једна незадовољена потреба у оквиру сегмента А и сегмента Б, а чије задовољење није претерано захтевно.



Слика 57. Пирамида значаја задовољства

Извор: Властити извор

3.13. Шта радницима највише смета на послу

Они радници који су навели шта им смета на послу, рангирани су следеће елементе:

Табела 154. Лоши услови рада

	Фреквенција	Процент	Валидни проценат	Кумулативни проценат
Има, написано	17	31,48%	31,48%	31,48%
Нема, није написано	37	68,52%	68,52%	100%
Total	54	100,0	100,0	

Табела 155. Неправда

	Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Има, написано	13	24,07%	24,07%	24,07%
Нема, није написано	41	75,93%	75,93%	100%
Total	54	100,0	100,0	

Табела 156. Мала плата

	Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Има, написано	14	25,93%	25,93%	25,93%
Нема, није написано	40	74,07%	74,07%	100,00%
Total	54	100,0	100,0	

Табела 157. Систем вредновања

	Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Има, написано	11	20,37%	20,37%	20,37%
Нема, није написано	43	79,63%	79,63%	100,00%
Total	54	100,0	100,0	

Табела 158. Лоши међуљудски односи

	Фреквенција	Процент	Валидни процент	Кумулативни процент
Има, написано	5	9,26%	9,26%	9,26%
Нема, није написано	49	90,74%	90,74%	100,00%
Total	54	100,0	100,0	

Табела 159. Рангирани одговори

Највише ми смета	Фреквенција	Процент	Процент на основу одговора
Лоши услови рада	17	31,48%	28,33%
Мала плата	14	25,93%	23,33%
Неправда	13	24,07%	21,67%
Систем вредновања	11	20,37%	18,33%
Лоши међуљудски односи	5	9,26%	8,34%

Многа истраживања су показала да до нарушавања интегритета запослених најчешће долази због садржаја рада, као и због значаја који тај рад за запосленог има. Како су се кроз процесе индустријализације развијала и усавршавала средства за рад, запослени је у процесу рада све мање укључен физички, а све више је укључен психички, тако да се угрожавање односи на угрожавање његовог психичког интегритета.

Студије указују да лоши услови рада доводе до менталних обољења радника. Чак и када се узроци лоших услова рада отклоне, не нестају одједном и обољења радника, што значи да лоши услови рада остављају дугорочне последице.

Угрожавање личног интегритета радника може, поред објективно лоших услова рада, настати и као последица субјективних узрока.

Лоши међуљудски односи који се врло често јављају у организацијама, подстакнути системом вредновања који није објективан, могу бити узроковани и девијантним понашањем одређеног броја упошљеника. Такве ситуације, нарочито у случају њихове репетитивности, несумњиво доводе до нарушавања интегритета појединца.

Због свега горе наведеног, неопходно је да организација отклони разлоге због којих настају лоши радни услови у смислу обезбеђивања адекватне заштите на раду, смислености рада, праведности награђивања и напредовања, као и да утиче на формирање и деловање неформалних група у организацији, како би се поштовала индивидуалност запослених.

Ако се узме у обзир материјална несигурност у којој живимо, као и да је зарада била највећи подстицај за рад, сасвим је логично што су испитаници навели плату као један од разлога незадовољства.

V ZAKЉУЧАК

Руковођење бројним мотивима је својствено човеку као и да његову активност усмерава велики број потреба. Анализа мотива може дати одговор због чега се нека индивидуа понаша на одређен начин у конкретної ситуацији. Са аспекта безбедности на раду, неопходно је одредити мотиве понашања које се карактерише намерним кршењем правила и излагању великој опасности како би се разумели узроци који доводе до оваквог понашања.

Мотивација за заштиту на раду представља спремност појединца да уложи напор и прихвати безбедно понашање и очекиване исходе који су у вези са таквим понашањем. Она је од суштинског значаја за стварање безбедног радног окружења, утиче на поштовање безбедносних процедура и обезбеђује безбедност појединцу и организацији, уједно сагледавајући осетљивости на повреде, озбиљности последица од повређивања, ефикасности мера за спречавање настанка ризика од повреда, сагледавање разлога за непридржавање прописаних мера и процедура процеса рада итд. Сврха мотивације за заштиту на раду огледа се у спречавању повреда и несрећа применом научних принципа и процедура.

Литература наводи велики број истраживања која истичу ефекат мотивације за заштиту на раду на стопу повреда и несрећа и њихови резултати указују на то да организације могу утицати на запослене који се не понашају у складу са прописаним правилима и процедурама за безбедан рад и директно и индиректно на тај начин што ће утицати на њихову мотивацију за заштиту на раду. На снагу мотивације за заштиту на раду утичу бројни фактори у садејству са факторима когнитивног и емоционалног карактера дефинишући, у оквиру свеукупне радне ангажованости, њено место у сваком конкретном случају у хијерархији мотива.

Угрожавање психичког интегритета запосленог последица је његовог све већег укључења у процес рада психички, тј. смањења физичке партиципације. Поред тога, лоши услови рада доводе до менталних обољења радника као и бројни субјективни узроци. С тим у вези, неопходно је да организација отклони разлоге због којих настају

лоши радни услови обезбеђивањем адекватне заштите на раду, смислености рада, праведности награђивања и напредовања.

Модереном радном окружењу својствени су и психосоцијални ризици који доводе до стреса на раду бројних негативних исхода за раднике и организације. Код запослених, стрес се манифестује кроз стресне реакције које се могу појавити на емоционалној, когнитивној, физичкој или понашаном нивоу. Као такве, ове реакције су први знак да неки фактор у радној околини код радника изазива физички и емоционално штетан одговор.

Управљање стресом на раду укључује процену психосоцијалних ризика и провођење мера превенције. Мотивисање радника у контексту или функцији управљања професионалним ризиком укључује процену психосоцијалних ризика и провођење мера превенције. Први корак у успешном управљању психосоцијалним ризицима је њихова правовремена идентификација, као и идентификација оних радника или група радника који су под повећаним ризиком. Процена психосоцијалних ризика најчешће се спроводи путем анкетирања радника о њиховом доживљају изложености овој врсти ризика на радном месту и њоме се утврђује се који су ризици највише изражени те представљају ризик за здравље, повреде или смањену радну ефикасност.

Примарна превенција односи се на предузимање мера у организацији за уклањање извора стреса и стварање здравог радног места. Након процене психосоцијалних ризика потребно је увести промене у радном окружењу и социјалној клими с циљем уклањања или смањивања нивоа ризика или изложености радника ризицима. Секундарна превенција односи се на оснаживање радника за суочавање са психосоцијалним ризицима подучавањем нових знања и вештина. Уколико психосоцијалне ризике у радној околини није могуће у потпуности уклонити, потребно је повећати радникове капацитете за суочавање кроз едукације и тренинге. Терцијарна превенција односи се на пружање помоћи радницима који имају последице на физичко и психичко здравље због изложености психосоцијалним ризицима, односно онима који доживљавају негативне последице стреса на раду.

Свеобухватни приступ за здраво радно место, осим управљања традиционалним ризицима у физичком радном окружењу и управљања ризицима у психосоцијалном радном окружењу, укључује и шире аспекте као што је промоција здравља на радном месту и укљученост шире заједнице у очување здравља радника. Промоција здравља на радном месту односи се на подстицање здравог стила живота радника, укључујући

физичку активност и здраву исхрану, кампање против пушења, конзумације алкохола и опојних средстава, учење техника суочавања са стресом, постизање равнотеже између пословног и приватног живота те коришћење ресурса из шире заједнице с циљем заштите здравља и добробити радника.

Резултати спроведеног истраживања јасно указују да „зарада“ представља најважнији подстицај за рад, односно да он има највећу подстицајну вредност у односу на осталих шест подстицаја за рад. Као други по важности рангирана је „сигурност запослења“, док се подстицај „међуљудски односи“ нашао на трећем месту. Уколико рангирање наведеног подстицаја посматрамо кроз призму Масловљеве теорије хијерархије потреба уз уважавање чињенице да се истраживање вршило у организацији са великим ризиком по запослене који су упућени једни на друге, нарочито у контексту безбедности на раду, постаје јасно је због чега су „међуљудски односи“ рангирани на високо треће место.

Четврто место по важности заузима подстицај „заштита на раду“ који као подстицај за рад има већи значај за испитанике у односу на подстицај „личне потребе“ рангиран као пети по важности, и подстицаје „садржај рада“ и „учешће у одлучивању“, који су заузели шесто и седмо место по важности.

Мотиватори везани за зараду су све значајнији, што је животни стандард на нижем нивоу. Зарада је важнија радницима ниже квалификације, него оним радницима који имају више или високо образовање, док су могућност напредовања, организација рада значајније за раднике који имају више квалификације. Резултати јасно указују на закључак да постоји веза између стручне спреме и одређивања важности подстицаја за рад.

Године старости, односно стажа, такође утичу на хијерархију мотиватора која се из тих разлога мења. На почетку радног века тежи се већој заради, праведнијом расподелом доходака, док се након задовољења материјалних потреба, нарочито код кадрова виших и високих квалификација, тежи факторима организације рада, смислености рада, могућношћу за афирмацију, како у организацији, тако и ван ње.

Анализирајући корелационе везе подстицаја за рад, може се закључити да је висок ниво радних услова у директној вези са задовољством организацијом посла и налазе се на истом хијерархијском нивоу. Према томе, уколико су радни услови на довољно високом нивоу, логично је да је и задовољство послом велико. Највећи утицај на задовољство организацијом посла има задовољство системом награђивања, које је у директној функцији са задовољством пажњом и бригом надређених.

Према приказаном моделу, задовољство пажњом и бригом надређених је уско повезано, налази се на истом хијерархијском нивоу са задовољством платом, које је у тесној спрези, такође на истом хијерархијском нивоу, са задовољством балансом живота и посла.

Као закључак се намеће и да је задовољство пажњом и бригом надређених у директној зависности од задовољства бенефицијама које је, такође, директно зависно са задовољством колективом, односно „укупним задовољством“ запосленог организацијом у којој је запослен.

С друге стране, може се закључити да је задовољство радним условима условљено задовољством системом системом обуке и развоја. Овај систем је тесно повезан са задовољством могућношћу напредовања, који зависи од задовољства послом који радници обављају.

Модел колективног става организације јасно указује да побољшање постојећих програма социјалне заштите у комбинацији са жељом за увођењем савременије технологије и модернијих средстава за рад имају највећи утицај на жељу радника за већим учешћем у одлучивању.

Обзиром да је жеља радника за увођењем савременијих технологија и модернизацијом средстава за рад у директној вези са жељом радника уа већим учешћем у одлучивању, може се закључити да се радници, као активни учесници процеса производње, осећају запостављено по питањима везаним за сам производни процес. У циљу унапређења процеса рада, таква ситуација се мора променити јер се радници налазе на самом извору проблема и могу пружити драгоцену помоћ у њиховом уочавању, као и у предлагању решења за њихово отклањање.

Као закључак се намеће и директна зависност жеље за новим програмима социјалне заштите са жељом за побољшањем међуљудских односа. Притом, побољшање међуљудских односа је повезано са жељом да организација показује више поштовања према резултатима рада запослених, која је у директној вези са жељом за повећањем зарада и праведнијом расподелом дохотка.

Одавде се може закључити да су радницима, поред материјалне сатисфакције, кроз коју би, по њиховом мишљењу, организација показала више поштовања према њиховом раду, изузетно битни и међуљудски односи у колективу. Ако се узме у обзир чињеница да је већина радника изложена великом ризику и да је поверење врло често од животне важности, овакав став је потпуно разумљив, оправдан и једино исправан.

У наставку ћемо се позвати на постављене хипотезе и прокоментарисати да ли су оне кроз статистичку обраду података могу у потпуности прихватити, делимично прихватити или се морају одбацити.

Кроз општу хипотеза (X_0) смо рекли да: **Постоји повезаност између радних места са повећаним ризиком и мотивације за безбедност и здравље на раду.** Након рачунања просечних вредности и спроведене статистичке анализе и након увида у структуру мотивације радника за безбедност и здравље на раду, **можемо тврдити да радници на радним местима са повећаним ризиком имају високо изражену мотивацију за заштиту на раду.**

Посматрањем података и анализом дистрибуције одговора можемо констатовати да је прва посебна хипотеза истраживања која тврди да **постоји повезаност између осећаја сигурности и коришћења средстава заштите на раду** потврђена. Наиме, обзиром да се преко три четвртине испитаника (75,91%) тј. 293 запослена осећа знатно сигурније и боље када користе одговарајућа средства заштите на раду, може се закључити да је њихова свест о значају средстава заштите на раду на значајно високом нивоу. И поред овако утврђеног стања, организација би морала да се позабави додатном едукацијом и тренинзима чиме би се остатку запослених указало на значај средстава заштите на раду и утврдили разлози њихове несигурности.

Друга посебна хипотеза према којој **добра заштитна средства на раду доприносе већем ангажовању у процесу рада** је такође потврђена обзиром да је укупно 302 испитаника тј. 78,24% запослених одговорило позитивно на тврдњу да добра заштитна средства на раду доприносе већем ангажовању у процесу рада. Као и код претходне анализе података, неопходно је утврдити разлоге незадовољства остатка запослених. Организација би морала отклонити недостатке и обезбедити адекватнија заштитна средства за рад уколико су разлози за незадовољство запослених објективни.

Кроз трећу посебну хипотезу смо тврдили да **постоји повезаност примене заштитних средстава и осећаја да организација брине о радницима.** На основу добијених резултата по питању повезаности примене заштитних средстава и осећаја да организација брине о радницима, можемо закључити да постоји узрочно-последична веза између примене средстава заштите на раду и доживљаја радника да организација на тај начин брине о њима. Наиме, обзиром да је укупно 258 тј. 66,84% испитаника својим одговорима потврдило да је организована примена средстава заштите на раду један од важних показатеља несебичне бриге о радницима која позитивно утиче на производњу, тиме је потврђена трећа посебна хипотеза истраживања.

У оквиру последње, четврте посебне хипотезе која је претпостављала постојање повезаности редовне примене заштитних средстава и постојања контроле коришћења истих, изнете су следеће тврдње: „Редовно користим средства заштите на раду“, „Најчешће користим средства заштите на раду јер постоје контрола и кажњавање“ и „Најефикасније мере у случају кршења прописа заштите на раду“. Дистрибуција одговора јасно указује на констатацију да 324 испитаника, тј. њих 83,94% редовно користи средства заштите на раду, чиме је потврђена четврта посебна хипотеза истраживања. Овде се посебно запажа је да 53,88% испитаника тј. њих 208 користи средства за заштиту на раду из разлога што се врши контрола њихове употребе.

На основу свега напред изнетог можемо констатовати да је потврђена општа хипотеза и да можемо потврдити да постоји повезаност између радних места са повећаним ризиком и мотивације за безбедност и здравље на раду.

Овим истраживањем смо постигли следеће:

- Презентација сублимираних теоријских ставова који утичу на мотивисаност радника за заштиту на раду и на мотивисаност за рад у целисти, као и управљања професионалним ризиком;
- Идентификација радних места са повећаним ризиком са актом о процени ризика;
- Прикупљање података релевантном скалом, већ потврђеном у пракси, те се може спровести компарација добијених резултата;
- На основу резултата истраживања могуће је јасно и недвосмислено утврдити смернице за рад релевантних сектора компаније задуженим за безбедност и здравље на раду и мотивацијом за рад;
- Обзиром да је на основу великог броја различитих истраживања ситуација слична и у целом региону, представљени модели у оквиру овог истраживања могу се применити на бројне друге компаније и дати позитивне резултате.

На основу свега горе наведеног, релевантне службе ће моћи да побољшају постојеће или уведу нове програме заштите на раду.

Обзиром да се спровођење мера заштите на раду не може квалитетно и одговорно спроводити методама принуде и присиле, већ позитивном мотивацијом упошљеника у циљу промене устаљеног понашања, прихватањем нових протокола и усвајањем нових навика, представљени модели хијерархије подстицаја, потреба и задовољства се морају следити, како би и радници и компанија у целини били безбеднији и продуктивнији.

ЛИТЕРАТУРА

Aven, T. (2011). Selective critique of risk assessments with recommendations for improving methodology and practise, *Reliability Engineering and System Safety*, 96, pp. 509-514.

Ajzen, I., Czasch, C., Flood, M.G. (2009). From Intentions to Behavior: Implementation Intention, Commitment, and Conscientiousness, *Journal of Applied Social Psychology*, 39(6), pp. 1356-1372.

Allport, G.W. (1937). The functional autonomy of motives, *American Journal of Psychology*, 50, pp. 141-156.

Andriessen, J.H.T.H (1978). Safe behavior and safety motivation, *Journal of Occupational Accidents*, 1, pp. 363-376.

Bartol, K.M., Martin, D.C. (1998). *Management*, New York, McGraw-Hill.

Vidaković, T. (2012). Nematerijalne nagrade i njihov uticaj na motivaciju zaposlenih, *Economy and Market Communication Review*, 2(1), str. 161-177.

Vinodkumar, M.N., Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: assessing the mediating role of safety knowledge and motivation, *Accident analysis and prevention*, 42(6), pp. 2082-2093.

Vukčević, N., Mitić, Ž. (2013). *Procena rizika za vozača specijalnih vozila*, Drugi naučni skup Politehnika 2013, Beograd.

Gagné, M., Deci, E.L. (2005). Self-determination theory and work motivation, *Journal of Organizational Behavior*, 26, pp. 331-362.

Giga, S.I., Noblet, A.J., Faragher, B., Cooper, C.L. (2003). The UK perspective: A review of research on organisational stress management interventions, *Australian Psychologist*, 38, pp. 158-164.

Grassi, A., Gamberini, R., Mora, C., Rimini, B. (2009). A fuzzy multi-attribute model for risk evaluation in workplaces. *Safety Science*, 47(5), pp. 707-716.

Griffin, M.A., Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation, *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, pp. 347-358.

Griffin, M., Hu, X. (2013). How leaders differentially motivate safety compliance and safety participation: the role of monitoring, inspiring, and learning, *Safety Science*, 60, pp. 196-202.

Гроздановић, М., Стојиљковић, Е. (2013). *Методe проценe ризика*. Монографија, Факултет заштите на раду у Нишу.

Директива 89/391/ЕЕЗ - Општа директива о увођењу мера за подстицање побољшавања безбедности и здравља на раду (Council Directive 89/391/EEC - on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, Official Journal of the European Communities, No. L 183/1).

De Bacquer, D., Van Risseghem, M., Clays, E., Kittel, F., De Backer, G., Braeckman, L. (2009). Rotating shift work and the metabolic syndrome: a prospective study, *International Journal of Epidemiology*, 38, pp. 848-854.

Dejoy, D.M. (2005). Behavior change versus culture change: Divergent approaches to managing workplace safety, *Safety Science*, 43, pp. 105-129.

Dekkers-Sánchez, P.M., Wind, H., Frings-Dresen, M.H., Sluiter, J.K. (2015). Implementation of a checklist to assess factors relevant for work ability assessments of employees on long-term sick leave, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 88(5), pp. 577-588.

Deci, E.L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation, *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, pp. 105-115.

Deci, E.L., Ryan, R.M. (2000). The “What” and “Why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior, *Psychological Inquiry*, 11, pp. 227-268.

Dulac, N. (2007). *A Framework for Dynamic Safety and Risk Management Modeling in Complex Engineering Systems*, PhD thesis, MIT.

European Agency for Safety and Health at Work, 2002a. Research on changing world of work, доступно на: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/205>, посећено 01.05.2017.

EU-OSHA - European Agency for Safety and Health at Work (2007). *Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

Dostupno на: <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118>, pristupljeno: 20.2.2015.

Живковић, С. (2008). *Мотивација за заштиту на раду*, Монографија, Факултет заштите на раду у Нишу.

Живковић, С. (2011). *Улога и значај лица за безбедност и здравље на раду у привредним друштвима у Републици Србији*, Монографија, Факултет заштите на раду у Нишу.

Живковић, С. (2016). *Психофизиологија рада*, Материјал са предавања, Факултет заштите на раду у Нишу.

Zavalić, M. (2015). Psihosocijalni rizici i zdravlje radnika, *Sigurnost*, 57(3), str. 211-217.

Zacharatos, A., Barling, J., Iverson, R.D. (2005). *High-performance work systems and occupational safety*, *Journal of Applied Psychology*, 90(1), pp. 77-93.

Закон о раду („Службени лист Црне Горе”, бр. 49/08, 26/09, 59/11 и 66/12).

Закон о заштити и здрављу на раду („Службени лист Црне Горе“, бр. 34/14).

Закон о забрани злостављања на раду („Службени лист Црне Горе“, бр. 30/12).

Zdravković, S., Stojanović, S. (2002). Motivacija za zaštitu na radu, *Revija rada*, 305/2002, str. 21-29.

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications, *Journal of Applied Psychology*, 65(1), pp. 96-102.

International Labour Office (ILO) and joint WHO Committee on Occupational Health (1986). *Psychosocial factors at work: Recognition and control*. Occupational Safety and Health Series no. 56, Geneva.

International Labour Organization (2012). *Stress prevention at work checkpoints: Practical improvements for stress prevention in the workplace* Geneva, International Labour Office, Geneva.

Jayashree, R. (2010). Stress management with special reference to public sector bank employees in Chennai, *International Journal of Enterprise and Innovation Management Studies*, 1(3), pp. 34-35.

Jelić, M.(2005). *Menadžment poslovnog sistema*. М Power, Banja Luka.

Joy, J. (2004). Occupational safety risk management in Australian mining. *Occupational Medicine*, 54(5), pp. 311-315.

Kolstad, HA. (2008). Nightshift work and risk of breast cancer and other cancers - A critical review of the epidemiologic evidence, *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 34, pp. 5-22.

Kotter, J. (2001). *What leaders really do*, Harvard Business School Press, Boston.

Krstić, I., Anđelković, B. (2013). *Profesionalni rizik*, Fakultet zaštite na radu u Nišu.

Kuieper, U. (1987). Unapređivanje motivacije za zaštitu na radu, *Revija rada*, 196/1987, str. 21-34.

Kuljba, V.V., Stanković, M., Savić, S. (1999). Primena Petri-mreža za modeliranje rizičnih događaja, *Preventivni inženjering*, VII(2), str. 23-26.

Kwon, O.J., Kim, Y.S. (2013). An analysis of safeness of work environment in Korean manufacturing: the “safety climate” perspective, *Safety Science*, 53, pp. 233-239.

LAL Language Centres Careers, dostupno na: [dosthttps://careers.lalschools.com](https://careers.lalschools.com), posećeno 01.05.2017.

Leung, M.Y., Chong, A., Ng, S.T., Cheung, M.C.K. (2004). Demystifying Stakeholders' Commitment and its impacts on construction projects, *Journal of Construction Management and Economics*, 22(7), pp. 701-715.

Magnavita, N. (2008). Questionnaires for psychosocial risk assessment at work, *Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia*, 30(1 Suppl A).A87-97.

Maslov, H.A. (1982). *Motivacija i ličnost*, Nolit, Beograd.

Michaels, D. (2008). *Doubt is their Product*, Oxford University Press, New York.

Miljković, J. (1985). Motivisanost za zaštitu na radu, *Revija rada*, 169/1985.

Moncada, S., Utzet, M., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., Galtés, A., Navarro, A. (2014). The copenhagen psychosocial questionnaire II (COPSOQ II) in Spain--a tool for psychosocial risk assessment at the workplace, *American journal of industrial medicine*, 57(1), pp. 97-107.

Narahari, L., Konoreu, K. (2017). A Study on Role of Occupational Stress in Organizations, *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 5(1), pp. 53-59.

Neal, A., Griffin, M. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behaviour, and accidents at the individual and group levels, *Journal of Applied Psychology*, 91(4), pp. 946-953.

Neal, A., Griffin, M.A., Hart, P.M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior, *Safety Science*, 34, pp. 99-109.

Niedhammer, I., Chea, M. (2003). Psychosocial factors at work and self reported health: comparative results of cross sectional and prospective analyses of the French GAZEL cohort', *Occupational and Environmental Medicine*, 60, pp. 509-515.

Nielsen, K., Randall, R., Holten, A.L., Rial Gonzalez, E. (2010). Conducting organizational-level occupational health interventions: What works?, *Work and Stress*, 24, pp. 234-259.

Novaković, Z., Milojević, Z. (2008). Programski paket za realizaciju procene profesionalnog rizika na radnom mestu, *Vojnotehnički glasnik*, 2/2008, str. 217-226.

OHSAS 18001 Систем управљања заштитом здравља и безбедношћу на раду – Захтеви (Occupational health and safety management systems 18001 – Requirements, British Standards Institution - BSI, 2008).

ISO 45001 Системи менаџмента безбедношћу и здрављем на раду – Захтеви са упутством за коришћење (Occupational health and safety management systems – Requirements with guidance for use, International Organization for Standardization, 2015).

OSHA (2004). European Social Partners, *Framework Agreement on Work-related Stress*, European social partners - ETUC, UNICE(BUSINESSEUROPE), UEAPME and CEEP, Brussels.

OSHA (2007). European Social Partners, *Framework Agreement on Harassment and Violence at Work*, European social partners - ETUC, BUSINESSEUROPE, UEAPME and CEEP, Brussels.

Perić, Z. (2011). Model motiviranja radnika u promicanju sigurnosti, *Sigurnost*, 53(2), str. 151-155.

Potocka, A. (2012). Questionnaires for assessment of work-related psychosocial hazards--a review of diagnostic tools, *Medycyna pracy*, 63(2), pp. 237-250.

Pousette, A., Larsson, S., Torner, M. (2008). Safety climate cross-validation, strength and prediction of safety behaviour, *Safety Science*, 46, pp. 398-404.

Правилник о вођењу евиденција из области заштите на раду ("Службени лист РЦГ", бр. 67/05).

Правилник о заштити и здрављу на радном мјесту ("Службени лист ЦГ", бр. 40/15).

Правилник о заштити на раду при утовару и истовару терета ("Службени лист СРЦГ", бр. 13/88).

Правилник о знаковима за заштиту и здравље на раду ("Службени лист ЦГ", бр. 24/15).

Правилник о мјерама заштите приликом ручног преношења терета ("Службени лист ЦГ", бр. 29/15).

Правилник о мјерама заштите приликом употребе средстава за рад ("Службени лист ЦГ", бр. 27/15).

Правилник о мјерама заштите и здравља на раду при коришћењу опреме са екранима ("Службени лист ЦГ", бр. 16/16).

Правилник о мјерама заштите и здравља на раду од ризика изложености вибрацијама ("Службени лист ЦГ", бр. 24/16).

Правилник о мјерама и нормативима заштите на раду од буке у радним просторијама ("Службени лист СФРЈ", бр. 21/92).

Правилник о начину вођења регистра овлашћених организација за обављање послова заштите на раду ("Службени лист РЦГ", бр. 67/05).

Правилник о начину и поступку оспособљавања запослених за безбједан рад ("Службени лист РЦГ", бр. 57/06).

Правилник о начину и поступку претходних и периодичних специјалистичких љекарских прегледа радника ("Службени лист СРЦГ", бр. 25/80).

Правилник о начину и поступку процјене ризика на радном мјесту ("Службени лист РЦГ", бр. 43/07, "Службени лист Црне Горе" бр. 014/14).

Правилник о обезбјеђењу средстава, исхране и превоза радника од мјеста смјештаја до мјеста рада и назад ("Службени лист СРЦГ", бр. 5/86).

Правилник о општим мјерама заштите на раду од опасног дејства електричне струје у објектима намијењеним за рад у радним просторијама и на радилиштима ("Службени лист СРЦГ", бр. 6/86).

Правилник о опреми и поступку за пружање прве помоћи и организовању службе спасавања у случају незгоде на раду ("Службени лист СФРЈ", бр. 21/71).

Правилник о питањима из заштите на раду која треба уредити уговором о раду ("Службени лист РЦГ", бр. 67/05).

Правилник о полагању стручног испита за лица која се баве пословима заштите на раду ("Службени лист РЦГ", бр. 67/05).

Правилник о посебним мјерама заштите на раду при изради експлозива и барута и манипулисању експлозивима и барутима ("Службени лист СФРЈ", бр. 55/69).

Правилник о поступку и роковима за вршење периодичних прегледа и испитивања средстава за рад, средстава и опреме личне заштите на раду и услова радне средине ("Службени лист РЦГ", бр. 71/05).

Правилник о посебним мјерама заштите на раду у жељезницама ("Службени лист СРЦГ", бр. 11/88).

Правилник о посебним мјерама заштите на раду при механичкој преради и обради дрвета и сличних материјала ("Службени лист СРЦГ", бр. 9/88).

Правилник о садржају елабората о уређењу градилишта ("Службени лист РЦГ", бр. 4/99).

Правилник о садржини и начину издавања извјештаја о повреди на раду ("Службени лист РЦГ", бр. 18/93).

Правилник о употреби средстава и опреме личне заштите на раду ("Службени лист ЦГ", бр. 40/15).

Правилник о условима које мора да испуњава правно или физичко лице за обављање стручних послова из заштите на раду и о поступку за утврђивање испуњености тих услова ("Службени лист РЦГ", бр. 67/05).

Randall, R., Nielsen, K. (2010). *Interventions to promote well-being at work*, In: S. Leka & J. Houdmont (Eds.) *Occupational Health Psychology*, Chichester, England, Wiley-Blackwell.

Reid, S.G. (1992). *Acceptable risk*, In: Blockley D.I., *Engineering Safety*, McGraw-Hill, New York, pp.138-166.

Renn, O. (1998). Three decades of risk research: accomplishments and new challenges, *Journal of Risk Research*, 1, pp. 49-71.

Rogers, R.W. (1975). A protection motivation theory of fear appeals and attitude change, *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 91, pp. 93-114.

Rosén, G., Andersson, I.M., Åteg, M. (2005). *Move it improved motivation and engagement for hazard control*. In: IOHA 6: The International Scientific Conference, Pillansberg, South Africa.

Rot, N. (1983). *Osnovi socijane psihologije*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd.

Rother, M. (2010). *Toyota kata: managing people for improvement, adaptiveness and superior results*. McGraw-Hill, New York.

Ryan, R.M., Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions, *Contemporary Educational Psychology*, 25, pp. 54-67.

Savić, S. (2001). Integration of Management Systems in Terms of Optimization of Workplace Human Performance, *Facta Universitatis, Series: Working and Living Environmental Protection*, 2(1), pp. 27-38.

Saraswathi, S. (2011). A Study on Factors that Motivate IT and Non-IT Sector Employees: A Comparison, *International Journal of Research in Computer Application and Management*, 1(2), pp. 72-77.

Skinner, B.F. (1938). *The behavior of organisms: An experimental analysis*. Appleton-Century-Crofts, New York.

SRPS ISO 9000:2015 Системи менаџмента квалитетом - Основе и речник, Институт за стандардизацију Србије, ИСС 2015.

Staletović, N. (2009). Ocena OH&S rizika u funkciji preventivnog inženjeringa i integrisanih sistema menadžmenta (QMS/EMS/OHSAS), *Tehnika – Menadžment*, 59(3), str. 8-14.

Stirling, A. (1998). Risk a tturning point, *Journal of Risk Research*, 1, pp. 97-109.

Стојановић, С. (2003). Скала за мерење мотивације за заштиту на раду, *Превентивно инжињерство*, 1/2003, стр. 55-63.

Stojanović, S., Zdravković, S. (2002). Motivation for occupational safety, *Facta universitatis - series: Working and Living Environmental Protection*, 2(2), pp. 179-187.

Stojanović, S., Zdravković, S., Grozdanović, M. (2003). *Motivation for occupational safety*, XVth Triennial Congress of the International Ergonomics Conference „Ergonomics in the Digital Age“, IEA 2003, Seoul, Korea, Proceedings Vol. 5 on CD.

Стојиљковић, В., Стојиљковић, П., Стојиљковић, Б., Обрадовић, З. (2006). *Интегрисани системи менаџмента*, СИМ College ДОО, Универзитет у Нишу, Машински факултет у Нишу.

Sutherland, V.J., Cooper, C.L. (2000). *Strategic Stress Management: An Organizational Approach*, Palgrave, New York.

Shadare, O. A., Hammed, T. A. (2009). Influence of work motivation, leadership effectiveness and time management on employees' performance in some selected industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 16, pp. 7-17.

Shiozaki, M., Miya, N., Morioka, I., Utsumi, M., Hattori, S., Koike, H., Arita, M., Miyashita, K. (2017). Job stress and behavioral characteristics in relation to coronary heart disease risk among Japanese police officers, *Industrial Health*, 2016-0179.

Tzeng, D.S., Chung, W., Yang, C. (2013). The effect of job strain on psychological morbidity and quality of life in military hospital nurses in Taiwan: a follow-up study, *Industrial Health*, 51, pp. 443-451.

Tickner, J., Kriebel, D. (2006). *The role of science and precaution in environmental and public health policy*, In: Fisher E, Jones J, von Schomberg R (Eds.), *Implementing the Precautionary Principle*, Northampton, MA, USA, Edward Elgar Publishing.

Томашевский, Т. (1971). *Человек в системе труда*, Эргономика, Москва.

Ford, M.T., Tetrick, L.E. (2008). Safety motivation and human resource management in North America, *The International Journal of Human Resource Management*, 19, pp. 1472-1485.

Hallikas, J., Karvonen, I., Pulkkinen, U., Virolainen, V.M., Tuominen, M. (2004). Risk management processes in supplier networks, *International Journal of Production Economics*, 90(1), pp. 47-58.

Hedlund, A., Åteg, M., Andersson, I.M., Rosén, G. (2010). Assessing motivation for work environment improvements: internal consistency, reliability and factorial structure, *Journal of Safety Research*, 41, pp. 145-151.

Hedlund, A., Gummesson, K., Rydell, A., Andersson, I. (2016). Safety motivation at work: Evaluation of changes from six interventions, *Safety science*, 82, pp. 155-163.

Helander, M. (1991). Safety hazards and motivation for safe work in the construction industry, *International Journal of Industrial Ergonomics*, 8(3), pp. 205-223.

Heller, R. (1998). *How To Delegate*, DK Publishing, Inc., New York.

Clarke, S. (2006). The Relationship Between Safety Climate and Safety Performance: A Meta-analytic Review, *Journal of Occupational Health Psychology*, 11, pp. 315-327.

Cohen, S., Janicki-Deverts, D., Miller, G.E. (2007). Psychological Stress and Disease, *Journal of the American Medical Association*, 298(14), pp. 1685-1687.

Cooper, C.L., Cartwright, S. (1997). An intervention strategy for workplace stress', *Journal of Psychosomatic Research*, 43(1), pp. 7-16.

Cox, T. (1993). *Stress research and stress management: putting theory to work, report prepared for the Health and Safety Executive*, доступно на: <http://www.hse.gov.uk/research>, посещено 23.2.2017.

Che Hassan, C.R., Basha, O.J., Wan Hanafi, W.H. (2007). Perception of Building Construction Workers towards Safety, Health and Environment, *Journal of Engineering Science and Technology*, 2(3), pp. 271-279.

Chen, C.F., Chen, S.C. (2014). Measuring the effects of safety management system practices, morality leadership and self-efficacy on pilots' safety behaviours: safety motivation as a mediator, *Safety Science*, 62, pp. 376-385.

Christian, M.S., Bradley, J.C., Wallace, J.C., Burke, M.J. (2009). Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors, *Journal of Applied Psychology*, 94, pp. 1103-1127.

Wang, J.L., Lesage, A., Schmitz, N., Drapeau, A. (2008). The relationship between work stress and mental disorders in men and women: findings from a population-based study, *Journal of Epidemiology and Community Health*, 62(1), pp. 42-47.

Weigl, M., Müller, A., Paramythelli, A., Angerer, P., Petru, R. (2017). Checklist for psychosocial risk evaluation: a prospective evaluation study, *Occupational Medicine (London)*, 67(1), pp. 7-12.

Weiner, B. (1992). *Human Motivation. Methaphors, Theories and Research*, Thousand Oaks, Sage Publications, Inc.

Wolfram, S. (2015). Neuronal Reward and Decision Signals: From Theories to Data, *Physiological Reviews*, 95(3), pp. 853-951.

World Health Organization (2007). *Raising awareness of stress at work in developing countries: a modern hazard in a traditional working environment - advice to employers and worker representatives*, Health Series No. 6, Geneva.

Ying, L., Zhijia, H., Lianbao, L. (2012). Motivation Mechanism of Accident Prevention in Coal Mine, *Procedia Engineering*, 43, pp. 174-179.

Yusoff, F.W., Kian, T.S., Idris, T.M. (2013). Herzberg's two factors theory on work motivation: does its work for todays environment?, *Global Journal of Commerce and Management Perspective*, 2(5), pp. 18-22.

ПРИЛОЗИ

ПРИЛОГ 1.

СКАЛА ЗА МЕРЕЊЕ МОТИВАЦИЈЕ ЗА ЗАШТИТУ НА РАДУ

За потребе сагледавања стања мотивисаности за заштиту на раду у вашем предузећу и у научно-истраживачке сврхе, неопходно нам је учешће одређеног броја радника. Зато вас молимо да одговорите на питања из овог упитника. Ваше учешће је **добровољно и анонимно**. Сви добијени подаци ће бити кориштени искључиво у научне сврхе и неће бити никаквих консеквенци по даваоца изјаве, а ваша анкета не остаје у поседу послодавца. Унапред се захваљујемо на сарадњи.

Молимо вас да **НЕ ПРЕСКАЧЕТЕ** поједина питања, тј. да одговорите редом на свако питање.

Назив предузећа у коме радите: _____

1. ПОЛ: а) женски б) мушки

2. СТАРОСТ: а) 20-30 година б) 30-40 година ц) 40-50 година д) преко 50 година

3. ДУЖИНА РАДНОГ СТАЖА

а) до 5 година б) 5-15 година ц) 15-25 година д) 25-35 година е) преко 35 година

4. КОЈУ КВАЛИФИКАЦИЈУ ИМАТЕ?

а) NKV б) KV ц) VKV д) SSS е) VS ф) VSS г) VSS/2

5. ВАШЕ РАДНО МЕСТО ЈЕ:

на ком радном месту радите: _____

а) Извршилачко б) у администрацији ц) руководеће

6. ДА ЛИ СТЕ НА ЛИСТИ КЉУЧНИХ КАДРОВА:

а) да б) не

7. ДА ЛИ ИМАТЕ НЕКИ ДОДАТНИ ИЗВОР ПРИХОДА?

а) да б) не

8. Шта вам највише смета у послу?(напомена: можете навести већи број ствари којима нисте задовољни – колико год желите, при томе наведите редоследом од „највише ми смета“ па све до „најмање ми смета“)

Највише ми смета _____

9. Наведено је 7 различитих подстицаја за рад. Интересује нас колико сваки од њих утиче на ваш елан за рад. Одговоре дајете тако што поред сваког од 7 подстицаја заокружите број.

1. означава да та ставка нема утицаја на ваш елан за рад
2. означава минималан утицај на ваш елан за рад
3. означава осредњи утицај на ваш елан за рад
4. означава велики утицај на ваш елан за рад
5. означава веома велики утицај на ваш елан за рад

ПОДСТИЦАЈИ	ОЦЕНЕ				
1) ЗАРАДА	1	2	3	4	5
2) СИГУРНОСТ ЗАПОСЛЕЊА	1	2	3	4	5
3) МЕЂУЉУДСКИ ОДНОСИ	1	2	3	4	5
4) ЛИЧНЕ ПОТРЕБЕ	1	2	3	4	5
5) ЗАШТИТА НА РАДУ	1	2	3	4	5
6) САДРЖАЈ РАДА	1	2	3	4	5
7) УЧЕШЋЕ У ОДЛУЧИВАЊУ	1	2	3	4	5

У питањима под редним бројем 10 до 25 наведена су различита мишљења људи о условима на њиховим радним местима. Ваш задатак је да пажљиво прочитате сваку од 16 тврдњи и да затим одговорите у ком степену се не слажете, тј. слажете са сваком од њих. Одговоре дајете тако што заокружујете једну од оцена које имају следеће значење:

- 1 – уопште се не слажем са изнетом тврдњом (мишљењем)
- 2 – углавном се не слажем са изнетом тврдњом (мишљењем)
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем са изнетом тврдњом, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем са изнетом тврдњом (мишљењем)
- 5 – у потпуности се слажем са изнетом тврдњом (мишљењем)

10. Осећам се знатно сигурније и боље када користим одговарајућа средства заштите на раду.

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

11. Трудим се да синдикат и друге струковне организације радника, као и руководство наше фабрике, поведу више рачуна о заштити на раду.

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

12. Не волим да користим заштитна средства на раду јер ми она само отежавају процес рада

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

13. Добра заштитна средства на раду веома доприносе мом ангажовању у процесу рада

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

14. Један од важнијих показатеља несебичне и позитивне бриге о радницима који позитивно утиче на производњу је организована примена средстава заштите на раду

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

15. И поред примене заштитних средстава радници се повредјују, и зато их нерадо користим

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

16. Сматрам да је целокупна прича о заштити на раду само маска иза које се, у ствари, крије небрига за раднике.

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

17. Веома желим да примењујем све мере заштите на раду јер оне у знатној мери спречавају повреде на раду.

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

18. Услови рада су такви да је узалуд користити заштитне мере на раду.

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

19. Све у свему, заштита на раду је само празна прича на коју се узалуд троши велики новац.

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

20. Често и радо причам са колегама о заштити на раду.

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

21. Ја, као и многи радници из производње, ни мало не водимо рачуна о такозваној заштити на раду – јер она у ствари не постоји.

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

22. Активно се залажем за примену средстава заштите на раду јер сматрам да она подижу ефикасност и продуктивност.

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

23. Средства заштите на раду су толико непотребна да углавном негативно утичу на ангажовање радника.

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

24. Користио – не користио заштитна средства на раду, исто ми се пише.

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

25. Једна од најважнијих ствари на послу је заштита здравља, чему највише доприносе средства заштите на раду.

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

26. Наведите КОЈА СВЕ средства заштите на раду користите?

27. Да ли су вам обезбедјена средства заштите на раду која су потребна за обављање вашег посла?(заокружите један од понуђених одговора)

- 1 – не, уопште нису
- 2 – углавном нису
- 3 – делимично нису, делимично јесу
- 4 – углавном јесу
- 5 – јесу у потпуности

28. Средства заштите на раду која ви користите су: (заокружите један од одговора)

- 1 – у потпуности застарела и неадекватна условима рада
- 2 – углавном су застарела и неадекватна условима рада
- 3 – делимично су застарела, а делимично су модернизована
- 4 – углавном су модернизована и адекватна условима рада
- 5 – у потпуности су модернизована и адекватна условима рада

На следећих шест питања одговарате тако што заокружујете колико се изнете тврдње поклапају са вашим понашањем.

29. Редовно користим средства заштите на раду (заокружите један од одговора)

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

30. Најчешће користим средства заштите на раду јер постоје контрола и кажњавање.

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

31. Често ми се деси да заборавим и не користим средства заштите на раду.

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

32. Да ли су вам средства заштите на раду удобна?

- 1 – уопште се не слажем
- 2 – углавном се не слажем
- 3 – неодлучан сам, тј колико се слажем, толико се и не слажем...
- 4 – углавном се слажем
- 5 – у потпуности се слажем

33. Да ли посао обављате на уобичајен начин који је сигуран?

- 1 – не
- 2 – углавном не
- 3 – делимично да, делимично не...
- 4 – углавном да
- 5 – да

34. Да ли знате за обавезу да квар пријавите непосредном руководиоцу?

- 1 – не
- 2 – углавном не
- 3 – делимично да, делимично не...
- 4 – углавном да
- 5 – да

35. Које су најефикасније мере у случају кршења прописа заштите на раду:

- 1 – усмена примедба
- 2 – административна казна
- 3 – расправа на састанку
- 4 – новчана казна

36. Заокружите разлог за који мислите да је узрок повређивања на раду:

- 1 - не знамо тачно
- 2 - разлози које је тешко предвидети
- 3 - лоша организација рада
- 4 - техничка неисправност оруђа
- 5 - непоштовање заштите на раду

37. Рангирајте следеће одговоре по значају за Вас, уписивањем слова које се налази испред одговора који је за Вас одговарајући:

- а) у потпуности сам задовољан/на; б) делимично сам задовољан/на;
- ц) неутралан/на; д) делимично незадовољан/на; е) у потпуности сам незадовољан/на;

Јесте ли задовољни својом платом	
Јесте ли задовољни бенефицијама	
Јесте ли задовољни пажњом и бригом надређених	
Јесте ли задовољни послом који обављате	
Јесте ли задовољни могућношћу за напредовање	
Јесте ли задовољни системом награђивања	
Јесте ли задовољни системом обуке и усавршавања	
Јесте ли задовољни балансом између живота и посла	
Јесте ли задовољни колективом	
Јесте ли задовољни организацијом посла	
Јесте ли задовољни радним условима	

38. По вашем мишљењу, која су од наведених три најважнија подстицаја за рад?

Рангирајте ТРИ следећа одговора по значају за Вас, и то тако да одговор који има највећи значај за Вас добије **Т Р И** поена, а одговор са најмањим значајем **Ј Е Д А Н** поен

да се повећају зараде и праведније расподељује доходак	
да се направе бољи програми социјалне заштите запослених	
да се побољшају програми социјалне заштите запослених	
да се побољшају међуљудски односи	
организација показује више поштовања према резултатима рада својих радника	
да се уведу савременија технологија и модерна средства за рад	
да се радницима дају веће могућности за учешће у одлучивању	

39. Рангирајте десет следећих одговора по значају за Вас, и то тако да одговор који има највећи значај за Вас добије Д Е С Е Т поена, а одговор са најмањим значајем Ј Е Д А Н поен.

ПОЕНИ СЕ НЕ СМЕЈУ ПОНАВЉАТИ

ОРГАНИЗАЦИЈА ПОСЛА	
ТИМСКИ РАД	
БАЛАНС ИЗМЕЂУ ПОСЛА И ПРИВАТНОГ ЖИВОТА	
СИГУРНОСТ ПОСЛА И НАПРЕДАК У КАРИЈЕРИ	
КОМУНИКАЦИЈА	
ПЛАТА	
УКЉУЧЕНОСТ У ПРОЦЕС ДОНОШЕЊА ОДЛУКА	
ОБУКА И РАЗВОЈ	
БЕНЕФИЦИЈЕ	
ПРАВЕДНО НАГРАЂИВАЊЕ И ЛИЧНИ ИНТЕГРИТЕТ	

40. Сада ћемо Вам изнети мишљење једне групе радника о ЗАЛАГАЊУ НА ПОСЛУ. Желимо да видимо да ли се слажете или се не слажете са тим мишљењима. Пажљиво прочитајте сваку ставку и оцените колико је то што ставке изражавају важно за Вас у овом тренутку и заокружите знак X

Ред. бр.	МИШЉЕЊЕ	слажем се	неодлучан сам	не слажем се
1.	Човек не може да буде задовољан ако не да све од себе на послу.	X	X	X
2.	Не треба одвише запињати на послу, јер је енергија потребна и за друге ствари.	X	X	X
3.	Радник треба да се залаже на послу чак иако то њему самом не користи много.	X	X	X
4.	Човека треба ценити по способностима и моралу, а никако према томе колико се труди на послу.	X	X	X
5.	Човек треба да да све од себе на послу чак иако други радници из његове групе не раде довољно.	X	X	X
6.	Важније је имати добре односе са онима који оцењују наш рад, него залагати се на послу.	X	X	X
7.	Човек треба да се залаже на послу без обзира да ли га други због тога цене или не.	X	X	X
8.	Није увек паметно запињати на послу.	X	X	X
9.	Човек увек боље прође ако се труди на послу него ако се не труди.	X	X	X
10.	Залагао се на послу или не залагао, увек изађе на исто.	X	X	X
11.	Из економске кризе можемо испливати само ако сваки појединац да максимум на свом радном месту.	X	X	X
12.	У овим условима никакво залагање на послу више нема смисла.	X	X	X
13.	Верујем да се појачаним радом можемо извући из кризе.	X	X	X
14.	Када привреда пропада, стање не може поправити појединац својим залагањем на послу.	X	X	X

**МОЛИМО ВАС ПРОВЕРИТЕ
ДА ЛИ СТЕ ОДГОВРИЛИ НА СВА ПИТАЊА**

ХВАЛА НА САРАДЊИ

ПРИЛОГ 2

АКТ О ПРОЦЕНИ РИЗИКА

УВОДНИ ДЕО

Предмет

Актом о процени ризика утврђују се могуће врсте опасности и штетности на радном месту и у радној околини, врши се процена ризика од настанка повреда на раду или оштећења здравља, односно обољења запосленог на радном месту и у радној околини, утврђују начини и мере за њихово спречавање, отклањање, односно смањивање нивоа ризика.

Основ и сврха процене ризика

Процена ризика и мере које се утврђују овим актом, обезбеђују се применом Закона о заштити и здрављу на раду, подзаконских прописа о безбедности и здрављу на раду и других прописа.

Процена ризика и мере које се утврђују овим актом - примењују се ради отклањања опасности и штетности на радном месту и у радној околини, односно ради отклањања или смањења ризика, у обиму којим се спречава повреда на раду, оштећење здравља или обољење запосленог, све у циљу побољшања безбедности и здравља на раду.

Садржина акта

Процена ризика заснива се на систематском евидентирању и процењивању свих фактора у процесу рада - могућих врста опасности и штетности на радном месту и у радној околини које могу да проузрокују повреду на раду, оштећење здравља или обољење запосленог.

Проценом ризика сагледавају се организација рада, радни процеси, средства за рад, сировине и материјали који се користе у технолошким и радним процесима,

средства и опрема за личну заштиту на раду, као и други елементи који могу да изазову ризик од повреда на раду, оштећења здравља или обољења запосленог.

Акт о процени ризика на радном месту састоји се из следећих целина:

I - УВОДНИ ДИО

II - ПОСЕБНИ ДИО

III - ЗАКЉУЧАК

IV - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

МЕТОДОЛОГИЈА ПРОЦЕНЕ РИЗИКА

Процена ризика у *Port of Adria AD Bar* извршена је на основу модификоване AUYA (*Allgemeine Unfall versicherungs anstalt* - метода Аустријске групе производача целулозе и папира) и BG (*Die gewerblichen Berufs genossenschaften* - метода Немачких стручних удружења) методологије. При утврђивању података о опасностима и штетностима на радном месту и у радној околини коришћено је груписање опасности и штетности према Правилнику о начину и поступку процјене ризика на радном мјесту (Табела 1).

Табела 1. *Опасности и штетности на радном месту и у радној околини*

Шифре	Опасности и штетности
Механичке опасности које се појављују коришћењем опреме за рад	
01	Недовољна безбедност због ротирајућих делова
01	Недовољна безбедност због покретних делова
02	Слободно кретање делова који могу нанети повреду запосленом
02	Слободно кретање материјала који могу нанети повреду запосленом
03	Унутрашњи транспорт
03	Кретање радних машина
03	Померање одређене опреме за рад
04	Коришћење опасних средстава за рад, која могу произвести експлозије или пожар
05	Немогућност или ограниченост правовременог уклањања са места рада
05	Изложеност затварању
05	Изложеност поклапању
05	Изложеност механичком удару
06	Други фактори који могу да се појаве као механички извори опасности

Опасности које се појављују у вези са карактеристикама радног места	
07	Опасне површине (подови и све врсте газашта, површине са којима запослени долази у додир, а које имају оштре ивице, рубове, шилке, грубе површине, избочене делове, и сл.)
08	Рад на висини, у смислу прописа о безбедности и здрављу на раду
08	Рад у дубини, у смислу прописа о безбедности и здрављу на раду
09	Рад у скученом, ограниченом или опасном простору (између два или више фиксираних делова, између покретних делова или возила, рад у затвореном простору који је недовољно осветљен или проветраван, и сл.)
10	Могућност клизања или спотицања (мокре или клизаве површине)
11	Физичка нестабилност радног места
12	Могуће последице или сметње услед обавезне употребе средстава или опреме за личну заштиту на раду
13	Утицаји услед обављања процеса рада коришћењем неодговарајућих или неприлагођених метода рада
14	Друге опасности које се могу појавити у вези са карактеристикама радног места и начином рада (коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду која оптерећују запосленог, и сл.)
Опасности које се појављују коришћењем електричне енергије	
15	Опасност од директног додира са деловима ел. инсталације и опреме под напоном
16	Опасност од индиректног додира
17	Опасност од топлотног дејства које развијају електрична опрема и инсталације (прегрејавање, пожар, експлозија, електрични лук или варничење и др.)
18	Опасности услед удара грома и последица атмосферског пражњења
19	Опасност од штетног утицаја електростатичког наелектрисања
20	Друге опасности које се могу појавити у вези са коришћењем електричне енергије
Хемијске штетности, прашина и димови	
21	Хемијске штетности
21	Прашина
21	Димови
Физичке штетности (бука и вибрације)	
22	Бука
22	Вибрације
Биолошке штетности	
23	Бактерије
23	Гљивице
23	Паразити
23	Вируси
23	Друге биолошке штетности
Штетни утицај микроклиме	
24	Висока или ниска температура
24	Висока или ниска влажност

24	Велика брзина струјања ваздуха
Штетни утицај осветљености	
25	Недовољна осветљеност
25	Превелика осветљеност
25	Бљештање
Физичке штетности (зрачење)	
26	Топлотно зрачење
26	Јонизујуће зрачење
26	Нејонизујуће зрачење
26	Ласерско зрачење
Штетни климатски утицаји	
27	Рад на отвореном
Штетности које настају коришћењем опасних материја	
28	Штетности које настају коришћењем опасних материја у производњи, транспорту, паковању, складиштењу или уништавању
29	Друге штетности које се појављују у радном процесу, а које могу да буду узрок повреде на раду запосленог, професионалног обољења или обољења у вези са радом
Штетности које проистичу из психофизиолошких напора	
30	Напори или телесна напрезања - ручно преношење терета
30	Напори или телесна напрезања - гурање или вучење терета
30	Напори или телесна напрезања - дуготрајне повећане телесне активности и сл.
30	Напори или телесна напрезања - пењање и силажење
31	Нефизиолошки положај тела - дуготрајно стајање
31	Нефизиолошки положај тела - дуготрајно седење
31	Нефизиолошки положај тела - чучање и клечање
31	Нефизиолошки положај тела - сагињање
Штетности које проистичу из психичких напора	
32	Психолошка оптерећења – стрес
32	Психолошка оптерећења – монотонија
33	Одговорност у примању и преношењу информација
33	Коришћење одговарајућег знања и способности
33	Одговорност у правилима понашања
33	Одговорност за брзе измене радних процедура
33	Интензитет у раду
33	Просторна условљеност радног места
33	Конфликтне ситуације
33	Рад са странкама и новцем
33	Недовољна мотивација за рад
33	Одговорност у руковођењу
Штетности везане за организацију рада	
34	Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)
34	Рад у сменама

34	Скраћено радно време
34	Рад ноћу
34	Приправност за случај интервенција
Остале штетности	
35	Штетности које проузрокују друга лица (насиље према лицима која раде на шалтерима)
35	Штетности које проузрокују друга лица (насиље према лицима која раде на обезбеђењу)
36	Рад са животињама
37	Рад у атмосфери са високим притиском
37	Рад у атмосфери са ниским притиском
38	Рад у близини воде
38	Рад испод површине воде
39	Остале опасности, односно штетности

Елементи за процену и вредновање ризика по АУВА методи су вероватноћа настанка опасности, односно штетности и тежина могућих последица. Сходно томе, ниво ризика (НР) је дефинисан као производ ранга вероватноће настанка нежељеног догађаја (РВ) и ранга могуће тежине повреде (РП):

$$NR = RV \cdot RP$$

Вероватноћа настанка опасности, односно штетности зависи од изложености радника опасностима и штетностима и од стања радне околине (постојећег стања безбедности и здравља на раду).

Изложеност радника опасностима и штетностима рангира се на начин приказан у Табели 2.

Табела 2. Рангирање изложеност радника опасностима и штетностима

Изложеност опасностима и штетностима током радног дана (недеље, месеца, године) у %	Квалитативно рангирање изложености опасностима и штетностима	Квантитативно рангирање изложености опасностима и штетностима
< 20%	Врло ретко	1
21% - 40%	Повремено	2
41% - 60%	Често	3
61% - 80%	Претежни део радног времена	4
> 80%	Све радно време	5

Стање радне околине, односно постојеће стање безбедности и здравља на раду, одређено је следећим елементима (Табела 3):

Табела 3. Елементи за процену стања радне околине

Редни број	Елементи за процену стања радне околине	Усклађеност са захтевима/задовољава	
		ДА	НЕ
1.	Радни простор и радне површине		
2.	Средства и опрема за рад		
3.	Заштита од удара електричне струје		
4.	Грејање и вентилација		
5.	Микроклима		
6.	Осветљеност		
7.	Електромагнетно зрачење		
8.	Бука и вибрације		
9.	Атмосферски и климатски утицаји		
10.	Заштита од пожара и експлозија		
11.	Путеви за пролаз, превоз и евакуацију		
12.	Сировине, основни и помоћни материјал		
13.	Организационе мере безбедности и здравља на раду		
14.	Средства и опрема за личну заштиту		
15.	Оспособљеност за безбедан рад		
16.	Обавештеност из области безбедности и здравља на раду		
17.	Пружање прве помоћи		
18.	Заштита непушача, забрана узимања алкохола и других средстава зависности		
19.	Одржавање радних просторија		
20.	Стање просторија за личну хигијену		
21.	Инспекцијски налази о извршеном надзору		
22.	Повреде, професионална обољења и обољења у вези са радом		

На основу нивоа усклађености са захтевима безбедности и здравља на раду, одређује се **ранг стања радне околине (РО)** на следећи начин:

Табела 4. Рангирање стања радне околине

Испуњеност захтева безбедности и здравља на раду (БЗР) у %	Квалитативно рангирање стања радне околине	Квантитативно рангирање стања радне околине
БЗР > 80%	Задовољавајуће	1
60% < БЗР ≤ 80%	Средњерочно потребне мере	2

$40\% < \text{БЗР} \leq 60\%$	Краткорочно потребне мере	3
$20\% < \text{БЗР} \leq 40\%$	Тренутно потребне мере	4
$\text{БЗР} \leq 20\%$	Мере за тренутни прекид радног процеса	5

Ранг вероватноће настанка опасности и/или штетности одређује се као производ ранга изложености и ранга стања радне околине према следећој Табели:

Табела 5. *Одређивање ранга вероватноће настанка опасности и/или штетности*

Мера вероватноће опасности и штетности	Квалитативно рангирање вероватноће опасности и штетности	Квантитативно рангирање вероватноће опасности и штетности
1, 2	Занемарљива	1
3, 4, 5	Мала	2
6, 8, 9	Средња	3
10, 12, 15, 16	Велика	4
20, 25	Изразито велика	5

Ранг тежине могућих последица одређује се према следећој Табели:

Табела 6. *Рангирање тежине могућих последица*

Опис последице	Квалитативно рангирање тежине могуће последице	Квантитативно рангирање тежине могуће последице
Довољна само прва помоћ	Врло лака	1
Медицински третман са боловањем до 3 дана	Лака	2
Лечење које укључује и хоспитализацију	Средње тешка	3
Трајно измењена радна способност	Тешка	4
Колективна повреда и/или трајно угрожавање животних функција и/или повреда са смртним исходом	Смртна или колективна	5

Рангирање ризика

Ниво ризика одређује се као производ ранга вероватноће настанка опасности и/или штетности и ранга тежине могућих последица (Табела 7).

Табела 7. Рангирање нивоа ризика

Ниво ризика	Квалитативно рангирање ризика	Квантитативно рангирање ризика
1, 2, 3, 4, 5	Безначајан	I
6, 8, 9	Мали	II
10, 12	Средњи	III
15, 16	Висок	IV
20, 25	Екстремни	V

Ранг ризика се одређује за сваку идентификовану, односно могућу опасност и/или штетност на радном месту и у радној околини.

Ранг ризика радног места одређен је највишим рангом ризика од поједине опасности, односно штетности. Радна места са ранговима ризика I и II сматрају се радним местима са прихватљивим ризиком. Радна места са повећаним ризиком су радна места са ранговима ризика III, IV и V.

Табела 8. Рангирање ризика

Р.Б.	Шифра опасности или штетности	Ранг изложености (РИ)	Ранг стања радне околине (РО)	Ранг вероватноће (РВ)	Ранг тежине могућих последица (РП)	Ниво ризика (НР)	Ранг ризика
1.							
2.							

На основу процењених ризика на радном месту и у радној околини утврђују се начини и мере за њихово отклањање, смањење или спречавање као и посебни здравствени захтеви које морају имати запослени на радним местима са повећаним ризиком као и запослени који рукују одређеном опремом за рад.

Препознавање опасности и штетности, утврђивање листи опасности и штетности и процена ризика на радном месту извршена је прикупљањем података из документације Друштва, анализом и праћењем свих процеса и операција у технолошком процесу, анкетирањем радника у присуству руководиоца сектора и на основу резултата испитивања која обухватају мерење:

- Микроклиматских параметара (температура, релативна влажност ваздуха, брзина струјања ваздуха);
- Квалитета осветљења;
- Буке и вибрација;

- Зрачења;
- Хемијских штетности;
- Биолошких штетности.

Остали елементи од важности за процену ризика

Конструкције и објекте за колективну безбедност и здравље на раду

Послодавац поседује конструкције и објекте за колективну безбедност и здравље на раду, и то: заклоне од топлотних и других зрачења, заклоне од разлетања честица приликом обраде метала, општи вентилациони систем у појединим објектима (аутомеханичарска радионица).

Средства и опрема за личну заштиту на раду

У циљу обезбеђивања и комплетирања основних мера безбедности и здравља на раду, послодавац је обезбедио допунске мере и средства личне заштите на раду које радници користе у току рада.

Акт о расподели средстава личне заштите и опреме

Послодавац поседује Акт о расподели средстава личне заштите и опреме. У Акту су на основу анализираних опасности дефинисана лична и колективна заштитна средства.

Повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом

Повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом су неке од последица стања услова рада, те се могу користити као показатељи стања безбедности и здравља на раду.

До сада у *Port of Adria AD Bar* није регистровано ниједно професионално оболење, те ће предмет анализе бити повреде на раду.

Према Закону о пензијском и инвалидском осигурању („Службени лист РЦГ“, бр. 54/03, 39/04, 61/04, 79/04, 81/04, 14/07, 47/07, и „Службени лист Црне Горе“, бр. 79/08, 14/10, 78/10, 66/12 и 38/13) **повреда на раду** сматра се повреда осигураника која се догоди у директној, узрочној, просторној и временској повезаности са обављањем

посла по основу кога је осигуран, проузрокована непосредним и краткотрајним механичким, физичким или хемијским дејством, наглим променама положаја тела, изненадним оптерећењем тела или другим променама физиолошког стања организма. Подаци о повредама на раду у Друштву у периоду од 2010. до 2016. године дати су у следећој табели.

Табела 9. Подаци о повредама на раду у периоду 2010 - 2016. година

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
1.	Лучко транспортни радник	04.05.2010.	Повреда главе	Претовар. Приликом извлачења дрвеног подметача испод терета дошло је до ломљења истог и том приликом одломљени комад је повредио главу-чело радника.	
2.	Организатор рада - бројач	05.05.2010.	Повреда руке	Долазак на посао. Приликом доласка на посао, дошло до пада на булевару што је проузроковало повреду десне руке раднице.	
3.	Лучко транспортни радник	18.05.2010.	Повреда руке (прст)	Укрцај грађе у бродско складиште. Приликом спуштања терета (дрвене грађе) у бродско складиште, дошло је до окретања дрвеног подметача испод грађе и нагњечења кажипрста на десној руци радника.	
4.	Лучко транспортни радник	20.05.2010.	Повреда ноге (колело)	Силазак у штиву - бродско складиште. Приликом силажења у штиву низ степенице брода дошло до склизнућа и пада, и при том до повреде колена десне ноге.	
5.	Лучко транспортни радник	31.05.2010.	Повреда руке (подлактица)	Укрцај траке у бродско складиште. Приликом полагања (укрцаја) траке у брод дошло је пуцања обруча који је био напрегнут. Комад обруча је ударио радника у десну руку и на тај начин је повредио у пределу подлактице.	
6.	Лучко транспортни радник	02.06.2010.	Повреда руке (прст)	Искрцај траке из вагона. Приликом скидања сајле са куке од дизалице дошло је до повреде прста леве руке.	

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
7.	Лучко транспортни радник	24.06.2010.	Повреда руке	Укрцај траке у брод. Приликом покушаја качења сајле на куку дизалице, други, већ постављени крај сајле се смакао и ударио радника по левој руци. На тај начин дошло је до повреде леве руке радника.	
8.	Лучко транспортни радник	25.06.2010.	Повреда руке (прст)	Искрцај траке из вагона. Приликом искрцаја траке из вагона дошло је до повреде средњег и домалог прста раднику.	
9.	Лучко транспортни радник	28.06.2010.	Повреда руке	Искрцај траке са вагона. Приликом истовара траке дошло је до ударца траке са алатом и до повреде средњег прста десне руке који се раднику нашао између траке и алата.	
10.	Аутомеханичар	29.07.2010.	Повреда руке (прст)	Демонтажа гуме са фелне. Приликом демонтаже гуме са фелне, фелна је склизнула са подметача клоцне и пала на шаку десне руке повредивши средњи прст.	
11.	Руководилац ХМ	24.08.2010.	Повреда ноге	Транспорт алуминијума брод – складиште. Приликом скидања дунџа (дасака које дођу између алуминијума) са приколице, радник је силазећи са приколице незгодно нагазио на бетон и на тај начин повредио леву ногу.	
12.	Тим лидер механизације	29.09.2010.	Повреда ноге	Одлазак са посла кући. При повратку са посла током пешачења саобраћајницом од дрвног терминала до главне капије, при склањању од тешких камиона, радник је угазио на отпадни камен од руде (никл) и том приликом повредио леву ногу.	
	Руководилац вертикалне механизације	04.11.2010.	Повреда руке (прст)	Искрцај банаана са брода. Приликом силажења са лифта на палубу штиве, радник је запео о жељезо на пајолу, потом пао и повредио четврти прст десне руке.	

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
13.	Лучко транспортни радник	22.11.2010.	Повреда руке (прст)	Искрцај слабова из брода. Приликом раздвајања слабова да би закачио ланац, дошло је до померања и укљештења кажипрста десне руке између ланца и блока (слаба).	
14.	Лучко транспортни радник	29.11.2010.	Повреда левог рамена	Укрцај лимова на брод. Радећи у бродској штиви, приликом раскачивања сајли са терета (лимова) који је дизаличар спустио, дошло је до повреде радника јер је дизаличар пре времена почео дизати куку са сајлама мислећи да је терет раскачен.	
15.	Руковалац хоризонталне механизације	20.12.2010.	Повреда ноге	Кретао се по канцеларији. Приликом кретања дошло је до удара ногом о сто и повреде десне ноге.	
16.	Лучко транспортни радник	24.12.2010.	Повреда ноге	Претовар робе из контејнера на палету. Приликом припреме за рад на пражњењу контејнера (постављање лучких палета), лифт је закачио леву ногу радника при чему је дошло до повреде у пределу чланка.	
17.	Лучко транспортни радник	18.02.2011.	Повреда руке (шака)	Искрцај коилса из брода. Приликом потурања клоцне под коилс, виљушка је исклизнула испод коилса којег је придржавала и ударила радника у пределу иза шаке десне руке.	
18.	Организатор рада бројач	18.04.2011.	Повреда ноге	Искрцај алуминијума из брода. Приликом силаска са брода радник се саплео и повредио ногу.	
19.	Референт људских ресурса	21.04.2011.	Повреда руке (обе шаке)	Канцеларијски посао. Радница се оклизнула и дочекавши на руке, приликом пада, повредила обе шаке.	

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
20.	Лучко транспортни радник	11.05.2011.	Повреда главе	Укрцај плетених столица у камион. При укрцају и слагању плетених столица из контејнера на камион, услед испадања аранске шипке због појачаног дејства ветра на цераду, дошло је до повреде радника у пределу главе.	
21.	Референт за набавку	31.05.2011.	Повреда лакта десне руке	Долазак на посао. Приликом доласка на посао, радницу је ухватила несвестица при чему је пала и повредила се.	
22.	Лучко транспортни радник	17.06.2011.	Повреда руке (прст)	Искрцај коилса из брода. Радећи у штиви на укрцају балиране букове грађе у брод, радник је повредио прсте десне руке тако што му је сајла ухватила прсте приликом мајмања и вирања терета ради намештања робе.	
23.	Лучко транспортни радник	27.06.2011.	Повреда ноге	Искрцај банаана из брода. Приликом слагања пакета на палету дошло до падања пакета са штоса и повреде радника у пределу колена леве ноге.	
24.	Бравар, варилац, лимар	04.07.2011.	Повреда ноге	Рад са виљушкарком. Приликом рада са виљушкарком, радник је хтео да сиђе, склизнула му је десна нога (иако је користио одговарајућу обућу) и пао је на бетон и повредио десну потколеницу.	
25.	Лучко транспортни радник	08.07.2011.	Повреда главе (уво)	Укрцај алуминијума у камион. Приликом утовара слајбова у камион даска која се налазила на другом слајбу је пала међу слајбове, оскочила и ударила радника у пределу главе при чему је исти повредио лево уво.	
26.	Лучко транспортни радник	25.07.2011.	Повреда руке	Искрцај водоводних цеви из брода. Приликом силажења са цеви након што је закачио исте, радник се оклизнуо и пао у штиву и повредио десну руку.	

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
27.	Радник на помоћним пословима	03.08.2011.	Повреда ноге	Као столар на пословима учвршћивања терета. Приликом раскајловања аутомобила, радник је са још једним радником поставио скелу са дрвеним подметачима ради спуштања аутомобила. Када је аутомобил био спреман за искрцај, дошло је до блокаде задњег десног точка, а затим и до проклизавања истог при чему је точак избацио дрвени подметач и комаде дасака од направљених скела који су радника ударили по ногама и нанели му повреду.	
28.	Лучко транспортни радник	05.09.2011.	Повреда руке	Слагање палета на камион. Приликом слагања палета на камион, палета је била сломљена и постављањем дунића лифтиста је због лоше видљивости спустио палету на леву руку радника и на тај начин повредио истог.	
29.	Организатор рада бројач	09.09.2011.	Повреда ноге	Улазак у канцеларију. Улазећи у канцеларију отвореног складишта метална врата су се изненада отворила и доња ивица од истих га закачила и расекла око зглоба леве ноге.	
30.	Универзални руковалац у механизацији	26.09.2011.	Повреда руке	Укрцај челичних гредица из складишта у брод. Приликом истовара војних возила из вагона на обалу, радник је придржавао доњи део алата (папучу) како би се поставиле правилно за истовар. Други радник је гурнуо папучу како би пришла возилу и при том ухватио и повредио првом раднику палац леве руке	
31.	Универзални руковалац	06.10.2011.	Повреда ноге	Силазак са контејнерског крана на обалу. Приликом силажења са контејнерског крана, радник је стао на последњегазиште скала и доскочио на тло након чега је повредио стопало десне ноге.	

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
32.	Радник на помоћним пословима	01.11.2011.	Повреда руке (шака)		Повратак са терена. Након што је предао пошту, у повратку према Управној згради КТГТ, пролазио је поред Агаве и пси луталице су га пожурили. Радник је почео да бежи при чему је пао и повредио леву шаку.
33.	Бравар-варилац-лимар	09.10.2011.	Повреда кичме (ушинуће)		Кидање и варење водоводне цеви у тунелу за Б-материју. Услед наглог покрета приликом подизања цеви, радник је осетио бол у кичми.
34.	Лучко транспортни радник	23.12.2011.	Повреда руке (прст)		Истовар прага из вагона на обалу. Приликом истовара војних возила из вагона на обалу, радник је придржавао доњи дио алата (папучу) како би се војно возило поставило правилно за истовар. Други радник је гурнуо папучу како би пришла возилу и при том ухватио палац леве руке и нанио му повреду.
35.	Лучко транспортни радник	30.12.2011.	Повреда руке (прст)		Укрцај/искрцај контејнера на камион. Приликом затварања врата на виљушкарку дошло је до нагњечења малог прста леве руке.
36.	Лучко транспортни радник	28.02.2012.	Повреда ноге		Качење алу везова ланцима (искрцај алуминијума из брода). Скидајући са лифтом горњи ред алуминијумских веза, исти се расуо и комад који је пао закахио је радника у леву ногу, и том приликом повредио исту.
37.	Лучко транспортни радник	05.03.2012.	Повреда главе (усна и зуб)		Укрцај/искрцај контејнера са брода. Приликом откачивања сајли са бродске дизалице, због крутости, сајла се нагло откачила при чему је ударила радника у пределу усне и повредила усну и зуб.

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
38.	Организатор рада бројач	10.03.2012.	Повреда обе ноге	Долазак на посао – улазак у пословну просторију. Приликом уласка у службене просторије радник се на степеницама саплео, пао и при том повредио обе ноге.	
39.	Радник на помоћним пословима	27.04.2012.	Contusio thoraghis	Возио комби. Судар са возилом (тегљачем контејнера).	
40.	Лучко транспортни радник	21.03.2012.	Повреда руке (прст)	Слагање врећа шећера на камион. Приликом слагања терета са палете на камион дошло је до рушења терета и пада истог на радникову руку, што је довело до повреде палца леве руке.	
41.	Лучко транспортни радник	09.06.2012.	Повреда пете леве ноге	Утовар шећера у камионе. Приликом завршетка рада на утовару камиона, ослањајући се једном ногом на камион а другом на палету коју је држао виљушкар, радник се оклизнуо и пао са висине од око 1,5 м на бетон.	
42.	Складиштар лучког алата и радник на дистрибуцији лучког алата	11.06.2012.	Повреда руке	Одлазак на маренду. Приликом одласка на маренду радник је посудио бицикл од колеге и код дрвног складишта, на пружном прелазу, точак бицикла је упао и заглавио се између шине и бетона што изазвало пад и повреду.	
43.	Организатор рада - бројач	07.06.2012.	Повреда ноге	Враћање са брода у канцеларију. После завршетка брода радник је кренуо према канцеларији где је на железничком колосеку незгодно пао и изврнуо ногу. При паду радник је осетио бол у пределу левог колена.	
44.	Грађевинско пружни радник	14.06.2012.	Повреда руке	Бушење прагова и постављање прибора (тирфона). При раду великом бормашином радник је бушио прагове и постављао прибор (тирфоне - шарафе). Том приликом је дошло до искакања бормашине и повреде десне руке радника.	

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
45.	Грађевинско пружни радник	26.06.2012.	Повреда ноге	Бушење прагова и постављање прибора (тирфона). При раду на колосеку и реонске групе, на путном прелазу дошло је до проклизавања трактора - гуме преко шина. При том је гума прешла преко стопала леве ноге раднику и повредила исту. Радник је користио заштитне ципеле са челичном капом.	
46.	Лучко транспортни радник	07.07.2012.	Повреда главе	Утовар бала са одећом у камионе. Приликом рада на утовару бала са одећом у камион, радник се оклизнуо и пао са камиона на бетон повредивши главу.	
47.	Лучко транспортни радник	12.07.2012.	Повреда кичме	Истовар врећа шећера из контејнера. Приликом дизања вреће са шећером дошло је до повреде (бола у кичми) чему је радник одвезен у хитну.	
48.	Универзални руковалац	18.07.2012.	Повреда главе и ребара	Искрцај алуминијумских Т-ингота из брода. Приликом узимања алуминијума из косине коридуре брода долази до обрушавања 4-5 блокова који ударају у лифт (виљушкар). Руковалац виљушкара искаче са виљушкара и удара главом и ребрима о заштитну кровну конструкцију виљушкара.	
49.	Лучко транспортни радник	20.07.2012.	Повреда руке (прст)	Утовар котурова жице у камион (лотовање). Приликом утовара котурова жице у камион, један котур (који није био правилно сложен) се са палете откотрљао и пао на леву руку радника и при том повредио исту у пределу палца.	
50.	Лучко транспортни радник	01.08.2012.	Повреда ноге	Искрцај банаана са брода. Приликом вирања палете са пакетима банаана у штиви, долази до обрушавања 10-12 пакета на ноге радника и на тај начин до повреде истог.	

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
51.	Ауто-механичар	11.08.2012.	Повреда руке (прст)		Оправка пикамера - хилт машине. Приликом рада на оправци машине, демонтирајући редуцир црева раднику је клизнула лева рука према редуциру при чему је дошло до посекотине левог палца.
52.	Бравар-варилац-лимар	13.08.2012.	Повреда руке (прст, опекотина)		Варење пукнутог дела на кобру од компресора. Приликом варења металног дела кобре од компресора дошло је до пада комада на под при чему је радник кренуо руком да подигне тај комад. Приликом хватања дошло је до контакта врелог металног дела и прста кроз прслу рукавицу.
53.	Лучко транспортни радник	22.09.2012.	Повреда главе (посекотина)		Искрцај цемента са брода. Радећи на раскачивању лифта са спреге, дошло је до окретања сајле која удара у шлем радника при чему раднику пада шлем. На тај начин сајла наноси посекотину раднику на глави.
54.	Лучко транспортни радник	11.12.2012.	Повреда ноге		Истовар бала дувана из контејнера. Приликом постављања гредица испод пакета како би лифт могао да подигне пакете, дошло је до рушења других пакета са теретом (балама дувана) и том приликом исти су пали на десну ногу радника.
55.	ЛТР Винчман	30.12.2012.	Повреда руке (шака)		Искрцај контејнера са брода. Приликом спуштања контејнера на вучно средство, радник је покушао да скине локер са контејнера. У том моменту дошло је до прикљештења шаке радника између платформе вучног средства - приколице и контејнера.

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
56.	Лучко транспортни радник	31.12.2012.	Повреда руке и ноге	Искрцај контејнера са брода Приликом ослобађања локера са контејнера од стране радника/морнара брода дошло је до пада локера, који је при паду ударио радника у десну руку и десну ногу и тако повредио.	
57.	Универзални руковалац	31.01.2013.	Повреда кука	Силазак са контејнерског крана на обалу. Приликом одласка на маренду на бициклу, раднику је позлило при чему је пао и повредио леви кук.	
58.	ЛТР Винчман	11.02.2013.	Повреда ноге	Манипулација контејнер – камион. Приликом пражњења контејнера, истовара врећа пасуља из контејнера у камион, дошло је до обрушавања (пада) штоса врећа са палете на колено десне ноге раднику и повреде истог.	
59.	Лучко транспортни радник	19.02.2013.	Повреда ноге	Манипулација контејнер – камион. Приликом пражњења контејнера, истовара палете са банама из контејнера у камион, дошло је до лома палете и обрушавања (пада) 10-15 пакета бана на радника и повреде истог.	
60.	Технолог за лучке алате и складиштење	07.03.2013.	Повреда ноге	Долазак на посао. Након преласка капије радник се зауставио својим путничким возилом да прихвати радницу. Пошто је била киша, самим тиме и клизав асфалт, радница се при уласку у аутомобил оклизнула и пала, при чему је повредила десну ногу.	
61.	Аутомеханичар	11.08.2013.	Повреда руке (прст)	Монтажа хладњака на ЛБ 5. Током оправке хладњака на lancer boss-у ЛБ 5, приликом монтаже хладњака дошло је до пада истог на шаку леве руке и повреде средњег прста.	

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
62.	Лучко транспортни радник	19.04.2013.	Повреда руке (прст)	Отварање контејнера. Приликом отварања контејнера, врата су ударила у контејнер поред и вратила се назад и том приликом пригњечила су десну руку и расекла домали прст на истој и исцепала рукавицу.	
63.	ЛТР Винчман	20.04.2013.	Повреда главе (нос)	Искрцај возила из контејнера. Док је давао инструкције при искрцају аута из контејнера, дошло је до опуштања сајле са чекрка и иста је радника ударила у пределу главе (нос).	
64.	ЛТР Винчман	25.05.2013.	Повреда ноге	Искрцај траке из вагона - мицање подметача. Приликом искрцаја металних подметача из вагона радник је упао у шахту испред скл. 23 и повредио десну ногу.	
65.	Организатор рада - бројач	04.06.2013.	Повреда руке (између шаке и лакта)	Попис робе у складишту. Именовани је вршио попис робе у складиште 33 и приликом успињања на пакет грађе, да би проверио ознаке на терету и чињенично стање, оклизнуо се и пао при чему је повредио део десне руке између шаке и лакта.	
66.	Радник на помоћним пословима	18.06.2013.	Повреда ноге	Искрцај специјалних возила – качење приколице на трактор. Током рада на искрцају, дошло је до повреде радника тако што му је, качећи приколицу на трактор, руда склизнула и пала на десну ногу.	
67.	Ауто-механичар	09.07.2013.	Повреда руке (прст)	Конзервирање специјалних возила. Радећи на пословима конзервирања специјалних возила, радник је окретао бачву конзерванса (која је била масна) при чему је иста склизнула и повредила му прст леве руке.	

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
68.	Ауто-механичар	16.07.2013.	Повреда руке (подлактица)		Припрема возила за укрцај - качење носача и сајли на возило. Радећи на припреми возила за укрцај (качења носача и сајли на возило), радник је придржавао сајлу у моменту када је започело подизање возила (да би спречио контакт сајле са шасијом од возила). При придржавању сајле, радник је направио трзај са десном руком при чему је осетио бол у пределу подлактице и на тај начин повредио исту.
69.	Лучко транспортни радник	17.07.2013.	Повреда руке (прст)		Укрцају траке на брод - раскачивање сајле са куке. Приликом раскачивања сајле са куке радник раскачивао сајлу која се због уских ушки тешко скида. При извлачењу дошло је до наглог испадања сајле (која је била натегнута) из куке те је иста ударила радника у палац десне руке и тако га повредила.
70.	ЛТР Винчман	24.07.2013.	Повреда ноге (обе подколенице)		Утовар кафе у камион хладњачу. Радник је утоварајући кафу у камион хладњачу наслонио празну палету на страницу камиона, како би виљушкареста могао да приђе другом палетом. При истовару врећа кафе са друге палете и убацивајући их у камион (тежине вреће 60 кг), камион се заљуљао а палета која је била наслоњена је пала и ударила радника у пределу обе потколенице.
71.	Електричар	19.08.2013.	Повреда ноге		Долазак на посао. Преласком преко тротоара радник је закачио ногом ивицу тротоара, метални стубић и пао.

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
72.	Лучко транспортни радник	11.09.2013.	Повреда руке (прст)		Пражњење контејнера. Након пражњења контејнера и укрцаја платнених ролни на камиону, радник се сходно технологији утовара налазио на камиону. У тренутку укрцаја ролни ничим изазвано дошло је до пада металног носача цераде са возила на прсту десне руке именованог и на тај начин је настало згњечење и повреда прста.
73.	Тим лидер за правна питања	02.10.2013.	Повреда леве ноге: скочни зглоб, колено и кук		Одлазак на паузу удар возилом пешака/запослене. Возило Renault Espace кретало се из правца марине улицом Обала 13. јула у правцу ул. Бранка Чаловића и том приликом у ул. Бранка Чаловића наспрам Јадроагента остварује контакт са пешаком/запослене, која се кретала из правца канала према Јадроагенту.
74.	Ауто-електричар	03.10.2013.	Повреда руке (прст)		Долазак на посао – излазак из возила. Долазећи на посао, при изласку из возила испред сервисне радионице, радник је затварајући врата ухватио себи палац десне руке и на тај начин га повредио.
75.	ЛТР Винчман	31.12.2013.	Повреда десног рамена		Приликом затварања контејнера, виљушкар је подигао контејнер како би се могла затворити врата. При томе је дошло до померања једног крила врата, која су кренула сама да се затворе, па су ударила радника у десно раме и на тај начин повредила истог.
76.	Лучко транспортни радник	17.01.2014.	Повреда главе, груди, левог рамена, леве руке и леве ноге		Приликом слагања пакета у камион, радник је стајао на реду пакета како би могао да сложи последњи ред. Затим су пакети склизнули при чему је дошло до пада радника у камион и повреде.

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
77.	ЛТР Винчман	20.01.2014.	Повреда грудног коша		Приликом вожње палете са бананама на ручном палетару (при пражњењу контејнера) и укрцају у камион, радник је окретао палету на палетару у камиону хладњачи. При том је наслонио странице пакета банана на грудни кош након чега је дошло до пригњечења истог између странице возила и страница пакета.
78.	Бравар, варилац, лимар	07.02.2014.	Повреда шаке десне руке		Приликом спуштања сплава на Гат1 (Контејнерски терминал) радник је покушао да приземљи сплав помоћу конопа и рука му је склизнула између точка и блатобрана виљушकारа и при том је дошло до повреде.
79.	Бравар, варилац, лимар	10.03.2014.	Повреда леве руке		Приликом померања аутогеног апарата склизнула је раднику из руку боца од ацетилена и приликом покушаја да је врати, дошло је до повреде руке односно бола у левој руци након чега је радник отишао у хитну.
80.	Електричар	07.04.2014.	Повреда прстију леве руке		Отклањајући квар на растављачу, замена осигурача, приликом манипулације укључења растављача дошло је до пробоја изолације на растављачу. Том приликом је изазван пламен који је повредио прсте леве руке радника.
81.	Лучко транспортни радник	06.05.2014.	Повреда лакти десне руке		Радник је покушавао свом снагом да затвори врата од вагона која су се тешко затварала. У трећем покушају врата су се неочекивано лагано кренула затварати при чему је радник набио десну руку - лакат и на тај начин повредио исти.
82.	Лучко транспортни радник	17.05.2014.	Повреда десне шаке		Приликом слагања робе са цигаретама у броду дошло је одвајања реда и пада радника (пропадања ноге) где радник користи десну руку и том приликом долази до повреде десне шаке.

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
83.	Руководалац ХМ	23.05.2014.	Повреда стопала десне ноге		Приликом рада са виљушкарем радник је радио на пражњењу контејнера при утовару палете са мермерним плочама. Током утовара наведене палете у камион, палета је склизнула са виљушки те је именовани радник скочио са виљушकारа у намери да је придржи. У томе није успио те је дошло до контакта између палете и стопала десне ноге и повреде исте.
84.	Референт за логистику	19.06.2014.	Повреда леве руке		Приликом пењања уз степениште, дошло је до клизања које је проузроковало пад. (степениште је било клизаво због кишног дана)
85.	Лучко транспортни радник	01.07.2014.	Повреда десне ноге		До повреде је дошло услед рада на алуминијским инготимса, при качењу терета од 2 веза. Терет је подигнут до висине отприлике око 10цм, након чега је дошло до склизнућа са ланаца и превртања истог. Приликом превртања терета, дошло је до повређивања у пределу десне ноге радника.
86.	Радник на помоћним пословима	07.07.2014.	Повреда кажипрста леве руке		Приликом доласка на посао, дошло до пада услед саплитања о тротоар што је проузроковало повреду прста леве десне руке.
87.	Лучко транспортни радник	10.07.2014.	Повреда десне руке, ноге, леђа		До повреде је дошло услед изклизнућа и превртања мобилног елемента са подметача. Том приликом се елемент преврнуо и метални стуб је пао на радника и повредио му десну ногу, руку и десну страну леђа.
88.	Лучко транспортни радник	27.09.2014.	Повреда шаке леве руке		Извлачећи Ц-куку из коилса, због скученог простора дошло је до пригњечење шаке леве руке радника између куке и коилса, и повреде исте.
89.	Лучко транспортни радник	14.10.2014.	Повреда левог рамена		Приликом преласка са блока на блок у висини четвртог рада долази до проклизавања са четвртог реда на бродски патос. Радник је био у несвести пар минута.

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
90.	Електричар	20.10.2014.	Повреда колена десне ноге	Приликом замене отпорника, радник је коленом десне ноге ударио у стакло које се налази испод отпорника и на тај начин повредио исто.	
91.	Лучко транспортни радник	05.11.2014.	Повреда леве ноге	До повреде је дошло приликом искрцаја палетизоване робе - цемента, приликом спуштања платформе у штиву. Радник се налазио испод платформе која га је закачила по левој ноzi и повредила исту.	
92.	Лучко транспортни радник	03.12.2014.	Повреда десног рамена	Приликом рада на пражњењу контејнера са гумама радник се помажући лифтисти да вади гуму из деветог реда, клизнуо и пао. Приликом пада је повредио десно раме.	
93.	Лучко транспортни радник	30.12.2014.	Повреда леђа и главе радника	Приликом истовара трактора из контејера, под налетом ветра залупила су врата на улазу у контејнер и дошло је до повреде радника.	
94.	Радник на помоћним пословима	22.01.2015.	Повреда прста десне ноге	Приликом пењања уз степениште, дошло је до клизања које је проузроковало пад. (степениште је било клизаво због кишног дана)	
95.	Лучко транспортни радник	27.01.2015.	Повреда прста десне руке	Искрцавајући траку-коилс из вагона са специјалним алатом за искрцај траке (куке - папучице), иста му је прикљештила прст десне руке при коилсу након чега долази до повређивања истог.	
96.	Електричар	29.01.2015.	Повреда десне ноге	Приликом рада на шахти број 3 (северној обали Гата I), померајући се уназад, десна нога је раднику упала у отвор (рупу) који је био у непосредној близини шахте, и том приликом је дошло до повреде исте.	

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
97.	Менаџер Сектора људских ресурса	30.01.2015.	Повреда колена обе ноге		Приликом уласка у канцеларију, која се налази у приземљу Управне зграде, запослена се оклизнула и пала на патос дочекавши се на кољена, а при том је имала јаки трзај у кичми. На тај начин је дошло до повређивања. Због великих болова у коленима и кичми, позвана је Хитна помоћ, која је запослену транспортовала до Опште болнице - Бар. Оклизнуће је настало због мокрог и клизавог патоса у ходнику према канцеларији.
98.	ЛТР Винчман	05.02.2015.	Повреда леђа		Приликом рада на контејнерском крану, прикључујући напојни кабл од спредера, због неприступачности радник се савио како би подигао кабл и заузео нефизиолошки положај тела услед чега је осетио јак бол у леђима. Радник није могао да устане него је остао у том положају 15-так минута, потом је позвао другог радника да дође по њега и помогне му да се спусти са крана након чега је одвезен у Дом здравља.
99.	Лучко транспортни радник	02.03.2015.	Повреда прста десне руке		Приликом раскачивања алата са траке, алат је раднику прикљештио прст десне руке о траку и на тај начин повредио исти.
100.	ЛТР Винчман	21.03.2015.	Повреда прста десне руке		Приликом раскачивања алата за коилс (металну траку), алат је раднику прикљештио прст десне руке уз коилс и на тај начин повредио исти.
101.	Лучко транспортни радник	30.03.2015.	Повреда леве руке		Током искрцаја траке из вагона, при качењу исте клијешта којим се качи трака су ударила радника у леву руку и на тај начин дошло је до повреде.

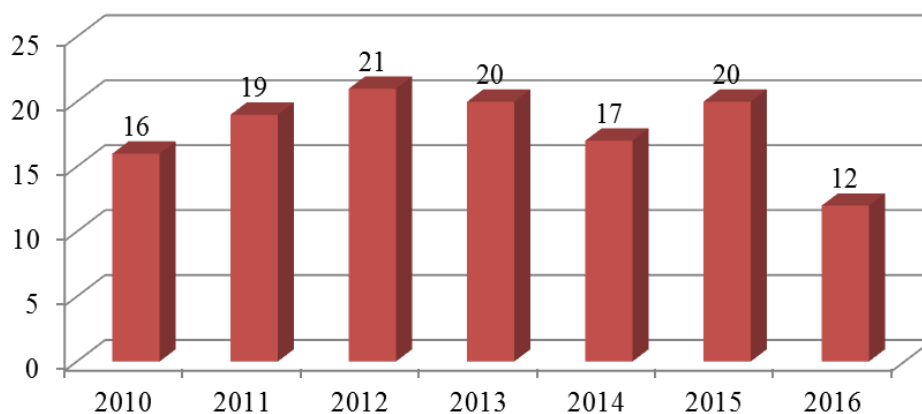
Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
102.	Лучко транспортни радник	16.04.2015.	Повреда леве ноге		Приликом укрцаја пелена у возило (камион), попуњавањем последњег реда са пеленама, радник је угазио на ивицу палете и оклизну се при чему је повредио леву ногу - скочни згоб.
103.	Лучко транспортни радник	04.05.2015.	Повреда десног ока		Приликом искрцаја алуминијумских плоча, док је вршио раскачивање ланаца на приколици (4 веза ланаца), дошло је до удара ланца у главу радника који је имао шљем. На тај начин дошло је до повреде десног ока радника.
104.	Лучко транспортни радник	19.06.2015.	Повреда главе		Приликом качења коилса за искрцај траке из вагона, пукао је обруч на коилсу и расекао раднику десну слепоочницу.
105.	Бригадир	22.06.2015.	Повреде у пределу главе, руке и ноге		Приликом укрцаја алуминијумских трупаца у брод, радник је спуштајући се у штиву бр.2, а прелазећи преко ал. трупаца оклизнуо и пао са висине од око 4 м при чему се повредио.
106.	Лучко транспортни радник	22.06.2015.	Повреда главе		Приликом качења алата за укрцај везова алуминијума, кука од дизалице одгурнула радника који је пао уназад и том приликом повредио потиљак.
107.	Бравар-варилац - лимар	23.07.2015.	Повреда прста десне руке		Усмераваћи терет (добош) који је подигла дизалица ка прозору машинске кућице, терет је пригњечио домали прст десне руке при кућици дизалице и на тај начин је дошло до повреде истог.
108.	Лучко транспортни радник	01.09.2015.	Повреда десне ноге		Приликом силаска у штиву низ троделно степениште, због неосветљености средњег дела степеништа, на пола метра од пајоле загазио у празан простор, тада му десна нога пропада између газишта и оплате брода.

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
109.	Лучко транспортни радник	10.09.2015.	Повреда главе		Приликом слагања пакета у контејнеру на палету, са петог реда висине, дошло је до пада пакета на радника и на тај начин до повреде главе.
110.	ЛТР Винчман	30.10.2015.	Повреда прста десне руке		Приликом искрцаја жице из контејнера у камион, један котур жице је склизнуо са штоса и пао раднику на средњи прст десне руке и повредио исти.
111.	Руковалац ХМ	05.11.2015.	Повреда леве руке		Након завршетка смене, радник се упутио бициклом кући. На путу до куће дошло је до саобраћајне несреће тако што је аутомобил ударио радника на бициклу и срушио га преко аута на асфалт. Приликом пада на асфалт радник је повредио леву руку.
112.	ЛТР Винчман	10.12.2015.	Повреда прста леве руке		Радећи на рицању (затезању) лимова у бродском складишту, дошло је до повреде радника тако што се ударио чекићем по прсту леве руке .
113.	Лучко транспортни радник	18.12.2015.	Повреда леве руке		Приликом укрцаја алуминијумских плоча, док је радник раскачивао ланце са алуминијумских плоча, дошло је до удара ланца у његову леву руку и до повреде исте.
114.	Ауто-електричар	15.01.2016.	Повреда левог кука		Приликом отварања металних врата, услед јаког ветра и велике кише радник се оклизнуо и пао на леву страну тела што је резултирало нагњечењем.
115.	Бригадир	22.02.2016.	Повреда леве ноге		На почетку искрцаја везова алуминијумских ингота из штиве бр. 2, на трећем везу по реду искрцаја, приликом подизања терета исти је закачио доњи вез алуминијума при чему је ланац исклизнуо са лежишта, искривио (нагнуо) се и ударио радника у пределу зглоба леве ноге и повредило исту. У том тренутку је било веома слабо осветљење у штиви.

Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
116.	Радник на помоћним пословима	23.03.2016.	Повреда главе		Враћајући се са посла према стану по кишном времену, радник је, возећи бициклу, обилазио паркирану камионску приколицу која се налазила на његовој коловозној траци. У том моменту је наишло возило из супротног правца и заплуснуло га водом из улегнућа на путу кроз коју је прошло, те је радник изгубио контролу над бициклом и при паду ударио главом директно на ивицу приколице. Након тога је у полусвесном стању отишао до хитне где му је указана помоћ.
117.	Помоћник извршног директора	12.04.2016.	Повреда главе		Силазећи низ степенице са првог спрата у приземље, дошло је до губитка свести при чему је запослена пала и ударила главом на мермерну површину степеништа.
118.	Бригадир	16.05.2016	Повреда грудног коша		Спуштајући пакет балиране грађе на палубу брода где се терет слагао, иста је закачила другу већ сложену балу балиране грађе. Заљуљала се и пригњечила радника који се нашао између већ сложеног терета и вираде са теретом.
119.	Грађевинско - пружни радник	16.06.2016.	Повреда главе		На редовном путу од куће до места рада, радник је имао саобраћајну незгоду. До незгоде је дошло због клизавог пута при чему је дошло до судара са другим аутом и повреде радника у пределу главе и тела.
120.	ЛТР Винчман	15.07.2016.	Повреда леве ноге		На почетку искрцаја везова алуминијумских ингота из стиве бр. 2, на трећем везу по реду искрцаја, приликом подизања терета исти је закачио доњи вез алуминијума при чему је ланац исклизнуо са лежиста, искривио (нагнуо) се и ударио радника у пределу зглоба леве ноге и повредило исту.

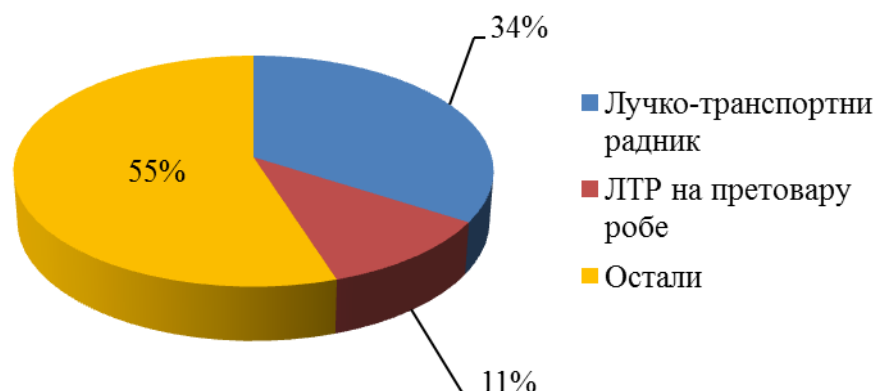
Ред. бр.	Радно место	Датум	Дијагноза	Извор/ Узрок	Активност
121.	Лучко транспортни радник	26.07.2016.	Повреда леве ноге		Током рада на пражњењу контејнера са гумама, радник се попео на трећу гуму да би склонио шесту у низу, онда се склизнуо и пао на патос контејнера, а лева нога му остаје заглављена између гума чиме је дошло до повреде леве ноге.
122.	Радник на помоћним пословима	09.08. 2016	Повреда левог рамена		Приликом доласка на посао и чекирања, радник се спотакао на степеник, пао на плочник и повредио лево раме.
123.	Електричар	13.09.2016.	Повреда десног стопала		Приликом доласка на посао, у журби да не закасни, пао је на десну страну и повредио десно стопало.
124.	Руковаоц ХМ	13.09.2016.	Повреда леве руке		После прања трактора при изласку из истог руковаоц се оклизнуо и пао, а том приликом повредио леву руку.
125.	Руковаоц ХМ	22.11.2016.	Повреда леве руке		Приликом ступања на посао и спуштања у штиву стао је на палету цемента која је обложена најлоном и влажна од росе, па се оклизнуо и том приликом пао са висине од отприлике 1м и повредио леву руку.

Број повреда на раду у периоду од 2010. до 2016. године приказан је на Слици 1. Запажа се да се највећи број повреда на раду догодио 2012, а најмањи 2016. године.



Слика 1. Број повреда на раду од 2010. до 2016. године

Током посматраног периода, највише су се повређивали лучко-транспортни радници услед манипулације теретом – укупно 45% тј. 56 од укупног броја од 125 евиденираних повреда на раду (Слика 2).



Слика 2. Структура повреда на раду од 2010. до 2016. године према занимању

У посматраном периоду, највећи број повреда везан за радно место лучко-транспортни радник. Акт о процени ризика на радном месту за ово радно место дат је у наставку.

АКТ О ПРОЦЕНИ РИЗИКА НА РАДНОМ МЕСТУ ЛУЧКО-ТРАНСПОРТНИ РАДНИК (ЛТР)

1. ОПИС ТЕХНОЛОШКОГ ПРОЦЕСА

1.1. Радни простор

- Лучко-транспортни радник радне активности обавља у на отвореном, у кругу објекта *Port of Adria AD Bar*.

1.2. Средства и опрема за рад

Машине, уређаји, постројења и механички алат	<ul style="list-style-type: none"> • Нема
Ручни и помоћни алати	<ul style="list-style-type: none"> • Лучки алат • Браге • Куке
Инсталације	<ul style="list-style-type: none"> • Електричне инсталације • ПТТ инсталације

1.3. Материјали, сировине и друге супстанце које се користе за рад

Основни материјал	<ul style="list-style-type: none">• Генерални терети• Контејнери
Остало / отпад	<ul style="list-style-type: none">• Нема

2. ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА

2.1. Опис послова

ПО СИСТЕМАТИЗАЦИЈИ
<ul style="list-style-type: none">• Радни задаци ЛТР-а обухватају тешке физичке послове који захтевају од радника одговарајући физичку снагу и кондицију. Под надзором и упутствима бригадира – предрадника ЛТР обавља све послове у вези са извршењем лучко транспортних услуга;• Послове утовара, истовара и претовара приликом манипулација са генералним теретом;• Вагање, мерење, сортирање, узорковање, маркирање, уврећавање, оправак амбалаже и других облика оплемењавања робе у спољнотрговинској делатности;• Припремање радног места за разне манипулације;• Радови око припреме контејнера и РО-РО терета за манипулације укрцаја/искрцаја и сл.• Припремање брода за рад или пловидбу постављањем дерића, отварањем или затварањем бродских складишта, скидањем и слагањем дрвених подлога, постављањем заштитне мреже и др.• Чишћење и прање бродских складишта, као и чишћење радног места пре и после манипулације са теретом;• Припрема копнених возила за отпрему расутих и масовних терета, те заштита возила од атмосферског утицаја;• Палижање, тримовање, расутих терета у бродским складиштима и трамак терета;• Дужан је да се придржава радне и технолошке дисциплине и одговоран је за извршени рад на свом радном месту;• Одговоран је за сва оштећења на броду, роби и складишту која учини несавесним, нестручним или непажљивим радом;• Уколико је преко свог бригадира, предрадника пријављен за продужени-прековремени рад дужан је изаћи на радно место, уколико на време не одгоди своје одсуствовање. У противном сноси одговорност за поремећај плана рада;• Дужан је водити рачуна о правилном руковању и слагању терета;• Нарочиту пажњу приликом рада посвећује томе да не буду закрчене или затрпане важне инсталације, саобраћајнице, ПП средства и друго;• Дужан је да по пријему визуелно преконтролише алат са којим ради. Уколико је неисправан обавезан га је вратити;• Дужан је обављати послове према налогу бригадира - предрадника без постављања икаквих услова;• По потреби и налогу ради на оправци амбалажа терета и учвршћивање терета на броду и средствима копненог превоза;• Заједно са бригадиром предрадником уводи нове раднике у посао;• Обавља послове мантисте;• Упознаје новопримљене раднике о начину слагања терета, закачивању, чувању од оштећења, и свим осталим поступцима око терета, алата, средства рада и сл.

- По потреби помаже винчманима при намештању дерџа - уколико то није обавеза брода;
- Уколико се појави повећан обим посла у време и за верске празнике , радник је дужан доћи на посао и само уз одобрење шефа бити одсутан – радник је дужан пријавити славу и верски празник или у супротном сноси последице за причињену материјалну штету и поремећај плана рада;
- Одговоран је за примену радне и технолошке дисциплине;
- Дужан је да користи предвиђену личну заштитну опрему;
- Сноси пуну моралну и материјалну одговорност за причињену штету по било којој основи из делокруга својих радних активности, кад штету учини намерно, из непажње нестручним, непрописним или несавесним радом;
- Одговоран је за спровођење мера из области заштите на раду, животне средине и противпожарне заштите;
- На основу захтева Директора Сектора и/или Извршног директора, може се распоредити унутар сектора или у други сектор;
- За свој рад одговара непосредном руководиоцу.

2.2. Радно време*

Пуно	Непуно	Скраћено	Прековремени рад	Прерасподела радног времена	Ноћни рад	Сменски рад	Турнус
•			•		•	•	

2.3. Одмори*

У току рада	Дневни	У току недеље	Годишњи
•	•	•	•

2.4. Оспособљавање*

Стручно	За безбедан рад	За заштиту од пожара
•	•	•

2.5. Лекарски прегледи*

Претходни		Периодични		По налогу медицине рада		Систематски	
ДА	НЕ	ДА	НЕ	ДА	НЕ	ДА	НЕ
•		•			•		•

2.6. Општи захтеви радног места

Временско ангажовање према месту активности [%]	У радним просторијама	Канцеларија	-	
		Остале просторије	5	
	Рад на отвореном	Круг предузећа	95	
		Теренски рад	-	
Извршење задатка	Ради сам	•		
	Са другим	•		
	У присуству других	•		
	Руководи запосленима	-	Број	-

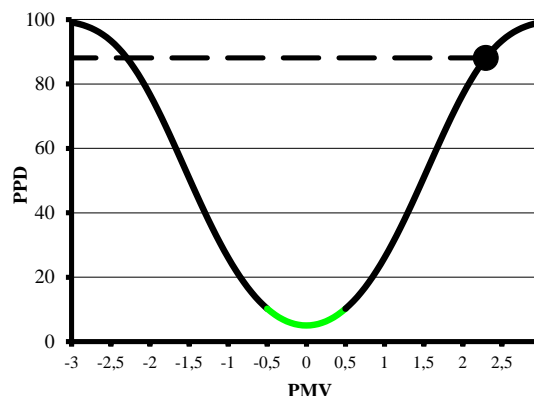
* у складу са прописима

3. РЕЗУЛТАТИ ИСПИТИВАЊА

3.1. РЕЗУЛТАТИ ИСПИТИВАЊА МИКРОКЛИМАТСКИХ ПАРАМЕТАРА

Parametar	Ulaz	
Radna odeća (clo)	0,50	[0 do 2clo]
Temperatura vazduha (°C)	32,0	[10 do 30°C]
Srednja temperatura zračenja (°C)	32,0	[10 do 40°C]
Aktivnost (met)	1,6	[0.8 do 4]
Brzina strujanja vazduha (m/s)	0,00	[0 do 1m/s]
Relativna vlažnost vazduha (%)	50,0	[30 do 70%]

Parametar	Rezultat
Radna temperatura (°C)	32
PMV	2,3
PPD	88,1



Тип радне околине	Дозвољене вредности	Оцена топлотног комфора радне околине
С	-0.7 < PMV < 0.7	Не задовољава

3.2. РЕЗУЛТАТИ ИСПИТИВАЊА КВАЛИТЕТА ОСВЕТЉЕЊА

Тип осветљења	Дневна осветљеност [Lx]	Измерене вредности				Дозвољене вредности			Оцена измерених вредности
		Средња хоризонтална осветљеност [Lx]	Мин. хоризонт. осветљеност [Lx]	Средња хоризонт. дневна осветљења [Lx]	Равномерност осветљености	Мин. хоризонтална осветљеност [Lx]	Фактор дневног осветљења [%]	Равномерност осветљености	
Комбиновано	98000	-	-	-	1:1.1	150	1.6:3	1:2.5	Задовољава
Видни захтев									
Средњи									
Извор светлости									
F									
Бљештање									

3.3. РЕЗУЛТАТИ ИСПИТИВАЊА БУКЕ

Место узорковања или мерења	Измерени ниво буке у dB(A)	Допуштен ниво буке у dB(A)	Оцена измерених вредности
-	-	-	-

Бука се не јавља као оштећивач.

3.4. РЕЗУЛТАТИ ИСПИТИВАЊА ХЕМИЈСКИХ ШТЕТНОСТИ

Место узорковања или мерења	Испитивано једињење	Измерена вредност [mg/m ³]	GVI [mg/m ³]	Оцена измерених вредности
У зони дисања запосленог	-	-	-	-

Хемијске штетности се не јављају као оштећивач.

4. ПРОЦЕНА РИЗИКА

4.1. Постојеће стање безбедности и здравља на раду

Ред. бр.	Елементи за процену стања радне околине	Документ/основ	Усклађеност са захтевима/задовољава	
			ДА	НЕ
1.	Радни простор и радне површине	Општи правилник о хигијенским и техничким заштитним мјерама при раду („Сл. лист ФНРЈ“, бр. 56/47) Увид у стање	•	
2.	Средства и опрема за рад	Правилник о поступку и роковима за вршење периодичних прегледа и средстава за рад испитивања, средстава и опреме личне заштите на раду и услова радне средине („Сл. лист РЦГ“, бр. 71/05) Правилник о вођењу евиденција из области заштите на раду („Сл. лист РЦГ“, бр. 67/05)	•	
3.	Заштита од удара електричне струје	Правилник о општим мјерама заштите на раду од опасног дејства електричне струје у објектима намијењеним за рад у радним просторијама и на радилиштима („Сл. лист СРЦГ“, бр. 6/86) Правилник о техничким нормативима за електричне инсталације ниског напона („Сл. лист СФРЈ“, бр. 53/88 и Сл. лист СРЈ бр. 28/95)	•	
4.	Грејање и вентилација	Увид у стање		
5.	Микроклима	Извештај о мерењима/Увид у стање		
6.	Осветљеност	Извештај о мерењима/Увид у стање	•	
7.	Електромагнетно зрачење	Извештај о мерењима/Увид у стање		•
8.	Бука и вибрације	Извештај о мерењима/Увид у стање		•
9.	Атмосферски и климатски утицаји	Увид у стање		•
10.	Заштита од пожара и експлозија	Закон о заштити и спашавању („Сл. лист РЦГ, број 13/2007“)	•	
11.	Путеви за пролаз, превоз и евакуацију	Општи правилник о хигијенским и техничким заштитним мјерама при раду („Сл. лист ФНРЈ“, бр. 56/47)	•	
12.	Сировине, основни и помоћни материјал	Правилник о вођењу евиденција из области заштите на раду („Сл. лист РЦГ“, бр. 67/05)	•	
13.	Организаци-	Колективни уговор	•	

	оне мере БЗНР	Правилник о заштити на раду		
14.	Средства и опрема за личну заштиту	Правилник о средствима личне заштите на раду и личној заштитној опреми („Сл. лист СФРЈ“, бр. 35/69) Правилник о вођењу евиденција из области заштите на раду („Сл. лист РЦГ“, бр. 67/05)	•	
15.	Оспособљеност за безбедан рад	Закон о заштити и здрављу на раду („Службени лист ЦГ“, бр. 34/14) Правилник о начину и поступку оспособљавања запослених за безбједан рад („Сл. лист РЦГ“, бр. 57/06)	•	
16.	Обавештеност из области безбедности и здравља на раду	Закон о заштити и здрављу на раду („Службени лист ЦГ“, бр. 34/14)	•	
17.	Пружање прве помоћи	Закон о заштити и здрављу на раду („Службени лист ЦГ“, бр. 34/14) Правилник о опреми и поступку за пружање прве помоћи и организовању службе спасавања у случају незгоде на раду („Сл. гласник СФРЈ“, бр.21/71)	•	
18.	Заштита непушача, забрана узимања алкохола и др. средстава зависности	Наредба о забрани пушења Наредба о забрани уношења и конзумирања алкохола и других средстава зависности у објекте и радне просторије предузећа	•	
19.	Одржавање радних просторија	Увид у стање	•	
20.	Стање просторија за личну хигијену	Увид у стање	•	
21.	Инспекцијски налази	Инспекцијски налази о извршеном надзору		
22.	Повреде, професионална обољења и обољења у вези са радом	Правилник о вођењу евиденција из области заштите на раду („Сл. лист РЦГ“, бр. 67/05)	•	
• РАНГ СТАЊА РАДНЕ ОКОЛИНЕ			2	

4.2. Идентификација опасности и штетности на радном месту и у радној околини, могуће последице и рангирање ризика

Шифра	Опасности и/или штетности	Могуће последице	РИ	РО	РВ	РП	НР	Ранг ризика
-------	---------------------------	------------------	----	----	----	----	----	-------------

Механичке опасности које се појављују коришћењем опреме за рад								
01	<p>Недовољна безбедност због покретних делова Радне активности које захтевају кретања куке и прибора за окачивање Незаштићени покретни делови дизалице (рукавци осовина, електромотора, круте спојке, ужнице, ланчаници, зупчаници, полуге и др.) стална су опасност да захвате одећу или делове тела радника</p>	Повреде појединих делова тела (посекотине, раздеротине, преломи и ампутација прстију)	1	2	1	3	3	I
02	<p>Слободно кретање делова или материјала који могу нанети повреду запосленом Активности које могу проузроковати пад терета са вертикалне механизације који може настати због неправилног - несигурног окачињања терета Активности које могу проузроковати: - кидање направа за привезивање терета - кидање носећег ужета због оптерећења изнад дозвољеног Радне активности које могу проузроковати пад материјала при преузимању, окачињању и подизању вертикалном механизацијом</p>	Повреде појединих делова тела, од нагњечења и прелома костију до смртог исхода	1	2	1	5	5	I
03	<p>Кретање у близини средстава унутрашњег транспорта</p>		1	2	1	5	5	I

	Рад у манипулативном простору мосне дизалице, крана, виљушкара и других машина								
05	Немогућност или ограниченост правовременог уклањања са места рада, изложеност затварању, механичком удару, поклапању и сл. Рад са средствима вертикалне механизације са могућношћу превртања		1	2	1	5	5	I	
06	Механички извори опасности Коришћење лучког алата Везивање терета који има оштре бридове	Површинске повреде коже и поткожног ткива запосленог (посекотина, огреботина, убод и сл.)	1	2	1	1	1	I	
Опасности које се појављују у вези са карактеристикама радног места									
10	Могућност клизања или спотицања (мокре или клизаве површине) Послови ЛТР при утовару и истовару генералних терета и контејнера на зауљаном и замашћеном поду, у близини закопаних предмета или инсталција које штрче, отвора, канала поклопаца и других предмета	Повреде појединих делова тела (нагњечења, раздеротине, уганућа, истегнућа тетива и преломи костију)	1	2	1	1	3	I	
Опасности које се појављују коришћењем електричне енергије									
16	Опасност од индиректног додира Рад са електричним уређајима	Опекотине, повреде изазване струјним ударом, са могућим	1	2	1	5	5	I	

		смртним исходом							
Физичке штетности									
22	Бука Послови ЛТР при утовару и истовару генералних терета и контејнера	Оштећење слуха, узне- миреност, поремећаји кардиоваску- ларног система и др.	4	2	3	2	6	II	
Штетни климатски утицаји									
27	Рад на отвореном Послови ЛТР при утовару и истовару генералних терета и контејнера	Сунчаница, дехидрата- ција, прехлада	4	2	3	4	12	III	
Штетности које проистичу из психофизиолошких напора									
30	Напори или телесна напрезања - ручно преношење терета Послови ЛТР при утовару и истовару генералних терета и контејнера	Повреде појединих делова тела (нагњечења, истегнућа тетива и др. поремећаји коштано- мишићног система и везивног тквива, херније дискуса, деформантна спондилоза и др.)	1	2	1	3	3	I	
30	Дуготрајне телесне активности Радни задаци ЛТР-а обухватају тешке физичке послове који захтевају од радника одговарајући физичку снагу и кондицију. Под надзором и упутствима бригадира- предрадника ЛТР обавља све послове у вези са извршењем лучко транспортних	Повреде појединих делова тела (истегнућа тетива и др. поремећаји коштано- мишићног система и везивног тквива, деформантна спондилоза и др.)	4	2	3	4	12	III	

	услуга.							
31	<p>Нефизиолошки положај тела - дуготрајно стајање, сагињање, чучење и клечење Послове утовара, истовара и претовара приликом манипулација са генералним теретом...; Вагање, мерење, сортирање, узорковање, маркирање, уврећавање, оправак амбалаже и других облика оплемењавања робе у спољнотрговинској делатности.</p>	Повреде појединих делова тела (поремећаји коштаномишићног система и везивног ткива, васкуларна обољења и др.)	3	1	2	3	6	II
Штетности које проистичу из психичких напора								
32	<p>Психолошка оптерећења - стрес Психичко оптерећење проузроковано условима рада и одговорношћу да не дође до удесних догађаја. Дужан је да се придржава радне и технолошке дисциплине и одговоран је за извршени рад на свом радном мсту; Одговоран је за сва оштећења на броду, роби и складишту која учини несавесним, нестручним или непажљивим радом; Уколико је преко свог бригадира, предрадника пријављен за продужени-прековремени рад дужан је изаћи на</p>	Психосоматски поремећаји и обољења (неуроендокрини поремећаји и кардиоваскуларне болести) и др.	3	1	2	3	6	II

	<p>радно место уколико на време не одгоди своје одсуствовање. У противном сноси одговорност за поремећај плана рада; Дужан је водити рачуна о правилном руковању и слагању терета; Нарочиту пажњу приликом рада посвећује томе да не буду закрчене или затрпане важне инсталације, саобраћајнице, ПП средства и друго; Сноси пуну моралну и материјалну одговорност за причињену штету по било којој основи из делокруга својих радних активности, кад штету учини намерно, из непажње нестручним, непрописним или несавесним радом и др.</p>							
33	<p>Интензитет у раду Припремање радног места за разне манипулације; Радови око припреме контејнера и РО-РО терета за манипулације укрцаја/искрцаја и сл; Припремање брода за рад или пловидбу постављањем дерића, отварањем или затварањем бродских складишта, скидањем ислагањем дрвених подлога, постављањем заштитне мреже и др.; Чишћење и прање бродских складишта, као и чишћење радног</p>		2	1	1	2	2	I

	места пре и после манипулације теретом; Припрема копнених возила за отпрему расутих и масовних терета, те заштита возила од атмосферског утицаја; Палижање, тримовање, расутих терета у бродским складиштима и трамак терета и др.							
33	Конфликтне ситуације Рад у колективу		1	2	1	3	3	I
Штетности везане за организацију рада								
34	Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) Уколико је преко свог бригадира, предрадника пријављен за продужени - прековремени рад дужан је изаћи на радно место, уколико на време не одгоди своје одсуствовање. У противном сноси одговорност за поремћај плана рада.	Психосоматски поремећаји и обољења (главобоља, поремећај расположења, узнемиреност)	1	1	1	3	3	I
34	Рад у сменама Обављање послова и задатака КВ ЛТР		1	2	1	2	2	I
34	Ноћни рад		1	2	1	3	3	I
Остале штетности								
38	Рад у близини воде Послови КВ ЛТР при утовару и истовару генералних терета и контејнера	Тешке повреде, политрауме са могућим смртним исходом	1	2	1	5	5	I
39	Учешће у саобраћају Долазак на посао и у току радног времена, обављање радних активности.	Тешке повреде, политрауме са могућим смртним исходом	1	1	1	5	5	I

5. ЗАКЉУЧАК

На основу спроведеног поступка снимања организације рада, примењених мера безбедности и здравља на раду, утврђивања опасности и штетности на радном месту и у радној околини и рангирања ризика, процењено је да је **анализирано радно место са повећаним ризиком**.

Повећани ризик је процењен на основу следећих опасности и штетности:

- штетни климатски утицаји - рад на отвореном (27);
- дуготрајне телесне активности (30).

6. УТВРЂИВАЊЕ НАЧИНА И МЕРА ЗА ОТКЛАЊАЊЕ, СМАЊЕЊЕ ИЛИ СПРЕЧАВАЊЕ РИЗИКА

6.1. Мере безбедности и здравља на раду

Шифра	Врста опасности или штетности	Мере безбедности и здравља на раду
Механичке опасности које се појављују коришћењем опреме за рад		
01	Недовољна безбедност због ротирајућих или покретних делова	<ul style="list-style-type: none">• Пажљива манипулација при окачивању терета куком и прибором за окачивање• Давање звучног сигнала ради уклањања запослених из манипулативног простора средстава вертикалне механизације• Сви ротирајући и покретни делови који могу захватити одећу или делове тела радника морају бити одговарајуће заштићени чврстим оклопом
02	Слободно кретање делова или материјала који могу нанети повреду запосленом	<ul style="list-style-type: none">• Користити знакове (сигнале) за споразумевање, сходно Упутству за рад са вертикалном механизацијом• Употреба наменских алата одговарајуће носивости за прихват и привезивање терета о носећу куку средстава вертикалне механизације, који омогућавају уравнотежење терета при транспорту и сигурно преношење• Постављање терета на сигуран начин, којим се обезбеђује стабилност и немогућност пада на лица у близини терета• Челична ужад за везање и вешање терета не сме се употребљавати ако има прелома, оштећених праменова, или има је број испуцаних жица већи од дозвољеног• Челично уже треба одмарати на правилан начин• Ланци као помоћна носећа средства такође се не смеју користити ако имају истрошене, истегнуте, увијене, одломљене или оштећене карике• Тежина терета и тежине захватне направе не сме да прелази допуштену носивост дизалице• Са захватним направама рад је сигурнији, једноставнији и бржи• Помоћна носећа средства морају одговарати стандардима, у погледу квалитета материјала, димензија и начина израде, што мора бити гарантовано

		<p>уверењем произвођача</p> <ul style="list-style-type: none"> • Не упуштајте се сами у процену оштећености или поправак помоћних носећих средстава. Она се морају редовно контролисати, а чим се уоче оштећености или неправилности, тражите да одговорна особа обави детаљан преглед и утврди ступањ оштећености • Водити рачуна о правилном везању краја челичног ужета стезачима (жабицама). Да се петља не би трошила и оштетила на месту вешања у петљу треба уградити метални уложак (срце). Овалну страну жабице треба поставити на страни завршетка ужета. Прву жабицу треба поставити што је могуће ближе челичном срцу, како би се избегло испадање срца • Треба користити одговарајуће штитнике да се челично уже не оштети на оштром бридовима терета. • Челична ужад не сме се везивати у чвор • Код везања терета треба избећи укрштање ужади, јер се уже може прегњечити и оштетити • Пасице се не смеју спајати вијацима • Жице челичне ужади пуцају ако се уже пресавије преко малих пречника • Пре сваког превозења терета треба се уверити да је терет сигурно везан, завешан и уравнотежен, што се постиже незнатним подизањем терета од тла. Тек након што је установљено да је терет сигурно везан, завешан и уравнотежен, може се обавити слободно дизање и превозење терета • Веће предмете треба одлагати на подлагаче, а мање комаде предмета на дрвене палете. Ако већи предмети имају предвиђена места за захваћање треба користити таква помоћна носећа средства која омогућавају сигурно захваћање • Кад се помоћу пасице захватају предмети великих дужина, потребан размак пасица треба осигурати употребом гредица за оцавање размака • Помоћна носећа средства треба вешати тако, да помоћно носеће средство (уже, ланац) буде у најнижем заобљеном делу куке • Када се више терета веже заједно важно је поједине терете правилно сложити • Помоћна носећа средства забрањено је везати и захватати за везе амбалаже • Сајле на дизалици (покретна и непокретна) морају бити челична • Оштећене челичне сајле, ако имају преломе, оштећене праменове или број испуцалих жица већи од дозвољеног, морају се заменити • Забрањено је свако преоптерећивање челичних сајли макар и краткотрајно
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> • Забрањена је употреба челичних сајли са преломима или са проширеним праменима, као и употреба челичне сајле на којој је број испуцалих жица већи од дозвољеног • Подмазивање сајле мора се редовно обављати уз повремено одстрањивање старог мазива • Водите рачуна да збир тежике терета и тежине грабилице не прелази дозвољену носивост дизалице • Избегавати нагла покретања и заустављања, у случају љуљања, зауставити средство и активирати га у правцу љуљања тако да се неутралише његов ефекат • Доследна примена мера за безбедан рад са средствима вертикалне механизације, посебно мера безбедности које се односе на забрану: <ul style="list-style-type: none"> - оптерећивања средстава вертикалне механизације теретом већим од дозвољене носивости; - подизања терета са косо постављеним ужетом, љуљањем спуштати терет који се налази ван границе манипулационог простора средстава вертикалне механизације; - подизања, спуштања и/или превоз терета ако се радници налазе испод висећег терета или у непосредној близини; - остављања терета да без потребе виси на куки односно ужету средстава вертикалне механизације (за време прекида рада или нестанка струје и сл.); - оптерећеном средству вертикалне механизације истовремено обављање више радних операција; - подизања терета који није слободан (налази се испод другог терета); - заустављања покрета стављањем команде у супротни положај. • Забрана подизања терета са косо постављеним ужетом и љуљањем спуштати терет који се налази ван границе манипулационог простора средстава вертикалне механизације • Применити постепено затезање сајле да би избегло пуцање • Избегавати нагла покретања и заустављања, у случају љуљања, зауставити средство и активирати га у правцу љуљања тако да се неутралише његов ефекат
03	Унутрашњи транспорт	<ul style="list-style-type: none"> • Одржавање у исправном стању и преглед и испитивање средстава вертикалне механизације од стране правног лица са лиценцом за преглед и испитивање опреме за рад, пре прве употребе, након реконструкције или хаварије и периодично на сваке три године • Редовна контрола стања и одржавање средстава вертикалне механизације у исправном стању уз

		<p>евидентирање сваке интервенције у матичну и контролну књигу дизалице</p> <ul style="list-style-type: none"> • Забрана преношења терета изнад запослених • Давање звучног сигнала ради уклањања запослених из манипулативног простора средстава вертикалне механизације
03	Кретање радних машина	<ul style="list-style-type: none"> • Давање звучног сигнала ради уклањања запослених из манипулативног простора крана, мосне дизалице и других средстава механизације • Забрана преношења терета изнад запослених
05	Немогућност или ограниченост правовременог уклањања са места рада, изложеност затварању, механичком удару, поклапању и сл.	<ul style="list-style-type: none"> • Поштовање прописаних мера безбедности и техничких карактеристика средстава унутрашњег транспорта при манипулисању теретом • Одржавање радног простора у уредном стању, редовним уклањањем делова материјала и алата са пода • Забрана преношења терета изнад запослених
06	Механички извори опасности	<ul style="list-style-type: none"> • Пажљиво руковање механичарском прибором и алатом • Посебну пажњу треба посветити везању терета кој има оштре бридове • Обавезна употреба заштитних кожных рукавица при прикачињању и манипулацији позиција, склопова и другим теретом

Опасности које се појављују у вези са карактеристикама радног места

10	Могућност клизања или спотицања (мокре или клизаве површине)	<ul style="list-style-type: none"> • Организовање процеса рада тако да се често врши доношење и уклањање материјала са радног места • Радни простор редовно одржавати у уредном стању редовним уклањањем отпадних делова и сакупљањем просутих зауљаних и замашћених материја • Отвори, канали, јаме и сл. треба да буду покривени чврстим поклопцима или ограђени сигурносном оградом
----	--	---

Опасности које се појављују коришћењем електричне енергије

16	Опасност од индиректног додира	<ul style="list-style-type: none"> • Голи електрични водови постављени изнад степеништа, пролаза, галерије, пешачких стаза и платформи, морају се на поуздан начин осигурати против опасности од случајног додира при пролазу. Ефикасна заштита може се извести постављањем жичане мреже и сл. • Контролу примењене мере заштите од индиректног додира вршити у складу са одредбама важећих техничких правилника • Свакодневна визуелна контрола исправности
----	--------------------------------	---

		прикључних водова електричних уређаја
Физичке штетности (бука и вибрације)		
22	Бука	<ul style="list-style-type: none"> У случају задржавања у зони средстава хоризонталне и вертикалне механизације дуже од дозвољеног времена изложености обавезна је употреба личних заштитних средстава за заштиту од оштећења слуха типа ушни чеп или ушни штитник.
Штетни климатски утицаји		
27	Рад на отвореном	<ul style="list-style-type: none"> Употреба прописаних средстава личне заштите на раду за заштиту од климатских утицаја
Штетности које проистичу из психофизиолошких напора		
30	Напори или телесна напрезања - ручно преношење терета	<ul style="list-style-type: none"> Примена мера за безбедан и здрав рад при подизању и преношењу терета, уз што чешће кратке одморе у току рада
30	Дуготрајне телесне активности	<ul style="list-style-type: none"> При подизању терета леђа се не повијају, већ држе право, а подизање се не врши само мишићима леђа, већ и ногу
31	Нефизиолошки положај тела - дуготрајно стајање, сагињање, чучање и клечање	<ul style="list-style-type: none"> Сагињање вршити само савијањем у коленима (уз њихово даље растављање или ослањање на једно колена) при чему леђа морају остати непокретна, али не и укрућена Дизајнирање радног места према ергономским препорукама (радни простор, радна површина, распоред) Активне паузе од 3 до 5 минута на сваки сат рада (вежбе за врат, рамена, руке и доњи део леђа)
Штетности које проистичу из психичких напора		
32	Психолошка оптерећења - стрес	<p>ПРЕ ПОЧЕТКА РАДА</p> <ul style="list-style-type: none"> установити тежину терета проверити да ли на терену постоје предвиђена сигурна места за хватање или везивање на терену који нема предвиђена места за хватање или везивање, треба одабрати сигурна места проверити да ли терет на могућим местима везивања има оштре бридове који би могли оштетити помоћна носећа средства према врсти, облику, димензијама и тежини терета одабрати одговарајућа помоћна носећа средства уверити се у исправност помоћних носећих средстава установити прикладност подлоге и подметача за подлагање терета
33	Интензитет у раду	
33	Конфликтне ситуације	

		<p>У ТОКУ РАДА</p> <ul style="list-style-type: none"> • споразумети се са дизаличаром • везати, завешати и уравнотежити терет на сигуран начин • уверити се да је терет потпуно слободан и да не постоји могућност заглављивања или запињања • уклони се са опасног простора док дизалица са теретом изводи маневар • употребљавати лична заштитна средства: заштитни шлем, заштитне рукавице, заштитну обућу са челичном капицом, кишну кабаницу, а према потреби и бунд, ако се ради зими на отвореном простору • одбити евентуалне захтеве других особа, ако нису у складу са правилима сигурности при раду <p>НАКОН ЗАВРШЕТКА РАДА</p> <ul style="list-style-type: none"> • очистити и премазати помоћна преносна средства и предати их на правилно ускладиштење • да би сигурно обавио послове везивања, причврчивања односно завршавања терена, возачу терена је забрањено: <ul style="list-style-type: none"> • производно оцењивање тежине терена • везати оштећени терет са помоћним носећим средствима • везати терет са помоћним носећим средствима непосредне носивости • везати терет са помоћним носећим средствима мање допуштене носивости од тежине терета • везати терет који није слободан (налази се испод другог терета) • вући предмет учвршћен (укопан) у земљу или замрзнуте у земљи • руком повлачећи замрзнути терет • задржавати се испод viseћег терета или унутар простора изложеног паду терета у току маневрисања дизалице • давати руководиоцу дизалице произвољне знакове • спроводити периодично и правилно информисање запослених о пословним циљевима и очекивањима од њих • развијати добру радну атмосферу и хармоничну комуникацију • примењивати мере за борбу против стреса: <ul style="list-style-type: none"> - одредити шта је најважније; - утврдити на шта се може утицати; - дистанцирати се од брига и задатака на које се не
--	--	--

		<p>може утицати;</p> <ul style="list-style-type: none"> - спроводити мере приоритета (најпре обавити најважније ствари и имати повјерења у сопствене способности); - одвојити време за одмор; - ослободити се свих перфекционистичких захтева који себи задајете; - усредсредити се на оно што је важно; - имати на уму да се после релаксације ослобађамо стреса. <ul style="list-style-type: none"> • образовање за односе са јавношћу и странкама, применом ненасилне комуникације
Штетности везане за организацију рада		
34	Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)	<ul style="list-style-type: none"> • Поштовање законских оквира за прековремени рад тако да такав рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом • Организацијом рада прековремени рад смањити на најмању могућу меру, само када је неопходно
34	Рад у сменама	<ul style="list-style-type: none"> • Поштовање законских оквира за сменски рад
34	Ноћни рад	<ul style="list-style-type: none"> • Пожељна је брза ротација смена (промене на сваких 3-4 дана) јер такав режим има мање интерференције са циркадијалним ритмовима. • Ротацију треба вршити у смеру казаљке на сату (јутарња смена, затим поподневна, па ноћна). Она је сврсисходнија од ротације супротне казаљци на сату (ноћна, поподневна, јутарња) јер дозвољава дуже периоде одмора између смена • Предлаже се и каснији почетак јутарње смене која почиње у 6 часова, јер се тиме избегава скраћење претходног периода спавања • Давање могућности радницима да сами планирају, уз договор са послодавцем, своје смене, што знатно побољшава њихов радни учинак • Слободно време између смена требало би бити 11 сати (препорука Европске уније) • Паузе од 30 минута могу бити најефикаснија мера против поспаности на раду током ноћних смена и турнуса • Раднике и послодавце треба припремити за рад у ноћним сменама. Треба их упознати са психофизиолошким тешкоћама које се јављају у току рада и након рада ноћу • Препоручити радницима који су радили ноћу

		да након рада, ујутру, узимају лак оброк са више витамина, без јаких чајева, кафа, алкохолних и газираних пића. Они надражујуће делују на организам и онемогућују спавање после рада у ноћној смени
Остале штетности		
38	Рад у близини воде	<ul style="list-style-type: none"> • Обазриво кретање у опасним зонама на местима утовара и истовара бродова, докова, галерија и сл. • Придржавање упутстава за рад у близини воде • Поштовање ознака за заштиту на раду за обележавање препрека, опасних зона и саобраћајних површина ознака сигнализације
39	Учешће у саобраћају	<ul style="list-style-type: none"> • Одржавање техничке исправности возила • Поштовање прописа из безбедности саобраћаја

6.2. Медицинске мере и препоруке

Претходни прегледи обавезни су при запошљавању, јер радници морају да испуњавају посебне здравствене услове у складу са захтевима и условима за радно место.

Периодични прегледи обавезни су на 12 месеци.

Посебне здравствене способности које треба да имају особе које раде на овом радном месту су:

- оштрина вида без корекције треба да буде најмање 0,8 на оба ока или ако је на једном оку 1,0, на другом оку може да буде 0,6; добра провидност оптичких медија (без икаквих замућења сочива); нормална ширина видног поља, просторна перцепција, нормалан мотилитет и форије као и фузије у границама нормале;
- добро стање чула слуха и чула равнотеже;
- добра концентрација, брзо и адекватно реаговање у свим ситуацијама, позитивне карактеристике личности;
- одсуство тежих болести срца и крвних судова, респираторног, дигестивног и ендокриног система, одсуство тежих психолошких, психијатријских и неуролошких стања и обољења и болести локомоторног апарата.

Здравствена заштита радника треба да се обавља у континуитету:

- циљани и контролни прегледи (закључак Медицине рада) уз индивидуалну оцену радне способности;
- континуирано праћење психофизичких способности запослених;
- здравствено-просветни рад;
- посебни програми обуке за повећање психофизичке издржљивости и толеранције на стрес (кроз различите програме рекреације, тренинге и др.).

6.3. Средства личне заштите на раду

Назив средства личне заштите	Стандард	Комада	Рок употребе (година)
Радно одело	EN 511	1	1
Заштитни прслук – зимски	EN 342	1	3
Зимска јакна	EN 342	1	5
Ципеле заштитне плитке са	EN ISO 20345	пар	1

челичном капном			
Рукавице заштитне - универзалне	EN 388	пар	-
Капа заштитна текстилна	-	1	1
Ушни штитник	EN 352-5	1	-
ПВЦ кабаница	EN 343	1	3
Заштитни шљем	EN 397	1	-
Рефлектујући прслук	EN 471	1	-

Сходно Правилнику о организацији и систематизацији радних мјеста Друштва и усаглашавањем сличних описа послова добијених из Сектора за људске ресурсе и радних активности, као и разматрањем радног простора и радне околине, процена ризика је извршена за укупно **93 радна места**.

По спроведеном поступку снимања организације рада, препознавања и утврђивања опасности и штетности, процењивања ризика у односу на опасности и штетности и утврђивања начина и мера за отклањање, смањење или спречавање ризика, напред наведеним поступком, поред радног места Лучко-транспортни радник, извршена је идентификација осталих радних места са повећаним ризиком, и то:

- Руковалац хоризонталном механизацијом;
- Руковалац вертикалном механизацијом;
- Универзални руковалац;
- Бригадир;
- ЛТР винчман;
- Електричар;
- Бравар-варилац-лимар на КК и ПД и опреме;
- Електричар на КК и ПД;
- Пословођа за машинско одржавање ВМ;
- Пословођа за електро одржавање ВМ;
- Инжењер за одржавање електроенергетских постројења, електронике и средстава механизације;
- Инжењер за машинско одржавање вертикалне механизације и опреме;
- Инжењер за електро одржавање вертикалне механизације.

У складу са Актом о процени ризика на радном месту у предузећу *Port of Adria AD Bar*, идентификовано је укупно **14 радних места са повећаним ризиком што чини 15%** од укупно систематизована 93 радна места.

БИОГРАФИЈА АУТОРА

Томислав Ракић рођен је 17.01.1977. године у Лесковцу. Основну школу и Гимназију завршио је у Лесковцу.

Дипломирао на Факултету за менаџмент у Зајечару и магистрирао на Техничком факултету у Бору.

Од 2001. године ради на разним позицијама у неколико предузећа. Од 2006. године власник је и директор предузећа ТоммуR Corptex d.o.o. Leskovac.

Члан је YUPMA, удружења за управљање пројектима.

Течно говори и пише енглески језик.

Живи и ради у Лесковцу.

ИЗЈАВА О АУТОРСТВУ

Изјављујем да је докторска дисертација, под насловом

МОТИВАЦИЈА ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ КАО ЕЛЕМЕНТ УПРАВЉАЊА ПРОФЕСИОНАЛНИМ РИЗИКОМ

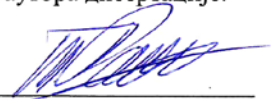
која је одбрањена на Факултету заштите на раду у Нишу Универзитета у Нишу:

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да ову дисертацију, ни у целини, нити у деловима, нисам пријављивао/ла на другим факултетима, нити универзитетима;
- да нисам повредио/ла ауторска права, нити злоупотребио/ла интелектуалну својину других лица.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци, који су у вези са ауторством и добијањем академског звања доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада, и то у каталогу Библиотеке, Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Нишу, као и у публикацијама Универзитета у Нишу.

У Нишу, _____

Потпис аутора дисертације:



Томислав З. Ракић

**ИЗЈАВА О ИСТОВЕТНОСТИ ЕЛЕКТРОНСКОГ И ШТАМПАНОГ ОБЛИКА
ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ**

Наслов дисертације:

**МОТИВАЦИЈА ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ КАО ЕЛЕМЕНТ
УПРАВЉАЊА ПРОФЕСИОНАЛНИМ РИЗИКОМ**

Изјављујем да је електронски облик моје докторске дисертације, коју сам предао/ла за уношење у **Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу**, истоветан штампаном облику.

У Нишу, _____

Потпис аутора дисертације:



Томислав З. Ракић

ИЗЈАВА О КОРИШЋЕЊУ

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Никола Тесла“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу унесе моју докторску дисертацију, под насловом:

МОТИВАЦИЈА ЗА БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ КАО ЕЛЕМЕНТ УПРАВЉАЊА ПРОФЕСИОНАЛНИМ РИЗИКОМ

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском облику, погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију, унету у Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу, могу користити сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons), за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство (CC BY)

2. Ауторство – некомерцијално (CC BY-NC)

3. Ауторство – некомерцијално – без прераде (CC BY-NC-ND)


4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима (CC BY-NC-SA)

5. Ауторство – без прераде (CC BY-ND)

6. Ауторство – делити под истим условима (CC BY-SA)

У Нишу, _____

Потпис аутора дисертације:



Томислав З. Ракић