

PODACI O AUTORU: ¹Enisa Šljivo, ²Aida Rudić, ³Fatima Jusupović

¹Zdravstvena ustanova za specifičnu zdr. zaštitu radnika FDS dd Sarajevo, BIH

^{2,3}Fakultet zdravstvenih studija, Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, BIH

ISPITIVANJE PRODUKTIVNOSTI, ODRŽIVE RADNE SPOSOBNOSTI I STEPENA ANGAŽIRANOSTI U RADU KOMPANIJE

**EXAMINATION OF PRODUCTIVITY, SUSTAINABLE WORKING ABILITY AND DEGREE OF
ENGAGEMENT IN FUNCTIONING OF COMPANY**

SAŽETAK

Studija "Ispitivanje produktivnosti, održive radne sposobnosti i stepena angažiranosti u radu kompanije" prikazuje vrijednosti salutogene produktivnosti, održive radne sposobnosti i stepen angažiranosti u radu kompanije zaposlenika Fabrike duhana Sarajevo. Istraživanje provedeno u vremenskom periodu 2011/2012g. obuhvata uzorak 270 zaposlenika, mušku i žensku radnoaktivnu populaciju proizvodnog i vanproizvodnog procesa rada, životne dobi 20 do 65 godina, različite strukture obrazovanja i zanimanja. Studija je provedena kao presječno istraživanje, na dobrovoljnoj bazi, pomoću standardiziranog, anonimnog Upitnika za određivanje indeksa ljudskog rada (Human Work Index, HWI.) Utvrđene vrlo dobre vrijednosti salutogene produktivnosti, interesa za rad, saradnje i radne sposobnosti, ne pokazuju značajne razlike prema procesu rada i zanimanju, osim u dimenzijama interesa za rad kod rukovodilaca i saradnje kod menadžera, koje su u kategoriji izvrsnih. Zaposlenici sa osnovnim nivoom obrazovanja i invalidi percipiraju osrednje vrijednosti salutogene produktivnosti, radne sposobnosti i saradnje, a dimenziju interesa za rad u kategoriji vrlodobre vrijednosti. Analiza osobne produktivnosti u kontekstu dimenzija radne sposobnosti i interesa za rad, pokazuje da održivu radnu sposobnost ima 204 (76%) zaposlenika, a neodrživu 44 (16%) zaposlenika, od kojih 17 (6%) percipira izloženost povećanim zahtjevima posla, a 27 (10%) mogućnost otuđenja na poslu. Istraživanje angažiranosti na poslu u kontekstu dimenzija interesa za rad i saradnje, pokazuje da 123 (46%) zaposlenika iskazuje angažiranost u radu kompanije i uzajamno povjerenje kolega, dok smanjena očekivanja od radne organizacije ima 82 (30%) zaposlenika. Manjak značaja i poticajnosti posla subjektivno percipira 20 (7%) zaposlenika, a manjak integracije u radnu sredinu s povećanom vjerovatnoćom napuštanja radnog mjesta u idućih pet godina utvrđeno je kod 45 (17%) zaposlenika.

Ključne riječi: zaposlenici, invalidnost, salutogena produktivnost.

ABSTRACT

The study "Examination of productivity, sustainable working ability and level of engagement in the work of the company" shows the value of salutogenetic productivity, sustainable working ability and degree of involvement of employees in work of company "Sarajevo Tobacco Factory". Research conducted during the period 2011/2012 includes a sample of 270 employees, male and female working age population in manufacturing and out of the production processes work, aged 20 to 65 years, with different kinds of education and occupation. The study was conducted as a cross-sectional study, on a voluntary basis, using a standardized, anonymous Questionnaire to determine the index of human labor (Human Work Index, HWI). Established a very good value of salutogenetic productivity, interest in work, cooperation and ability to work, didn't show significant differences according to process of labor and occupation, except in dimensions of interest to work of managers and cooperation with managers, who are in category of excellent. Employees with primary level of education and invalids are perceived mediocre values of salutogenetic productivity, labor skills and cooperation, and dimension of interest in category of a very good value. Analysis of personal productivity in context of dimension of work ability and interest for work, shows that sustainable working ability have 204 (76%) employees and unsustainable 44 (16%) employees, of whom 17 (6%) perceived exposure to increased demands of job, and 27 (10%) possibility of alienation at work. Research engagement at work within the context of dimension for work and cooperation, shows that 123 (46%) of employees stated engagement in working for the Company and mutual trust with colleagues, while reduced expectations of the labor organizations have 82 (30%) employees. Deficit of importance and effect of incentive with job subjectively perceived 20 (7%) of employees, while the deficit of integration into working environment with increased possibility of leaving their jobs in next 5 years was found in 45 (17%) of employees.

Keywords: employees, disability, salutogenetic productivity.

UVOD

Teoriju salutogeneze razvio je prije dvadesetpet godina američko-izraelski medicinski sociolog Aaron Antonovsky. Salutogeneza je koncept koji se primarno zasniva na promociji zdravlja, a ne na otkrivanju bolesti i njihovih uzroka. Središnja ideja salutogeneze je usredotočivanje na ljudske potencijale i kapacitet za razvoj zdravlja. Pri tome su ključni elementi salutogenog razvoja, orijentacija prema rješavanju problema i kapacitet iskorištavanja dostupnih potencijala. Koncept salutogeneze može se primijeniti na pojedinca, grupu ljudi ili društvo u cjelini. Bitna je karakteristika pojma salutogeneze dinamičan i fleksibilan pristup i trajna usredotočenost na mogućnost i sposobnost upravljanja vlastitim kapacitetima i rješavanje problema. (1,2) U medicini i psihologiji rada, djelovanje rada i faktora radnog mjesta promatra se sa aspekta rizika za pojedine bolesti. (3)

Međutim, antropološka, sociološka, politička i evolucijska istraživanja promatraju rad kao promotora zdravlja. (4) Slijedom toga, produktivnost je osnova za zdravlje kao i obavljanje posla, a može biti smanjena lošom organizacijom posla, lošim ergonomskim rješenjima na radnim mjestima, te neadekvatnom komunikacijom. (5) Istraživačka skupina s Bečkog Instituta za promociju zdravlja na radnom mjestu, koncipirala je indeks ljudskog rada (engl. Human Work Indeks, HWI), koji integrira oba spomenuta aspekta teorije rada, te predstavlja naučni okvir djelotvornog upravljanja radnom sposobnošću. (6) Sadašnji plan aktivnosti WHO odnosi se na sve aspekte zdravlja radnika, uključujući primarnu prevenciju opasnosti na radnom mjestu, zaštitu i unapređenje zdravlja na radnom mjestu, uslove za zapošljavanje i bolju reakciju zdravstvenih sistema na zdravstveno stanje radnika. Svi bi radnici trebali uživati najviši ostvarivi standard fizičkog i mentalnog zdravlja te pogodnih radnih uvjeta. Radno mjesto ne smije biti štetno za zdravlje ili blagostanje. Potrebno je dati prednost primarnoj prevenciji zdravstvenih opasnosti na radnom mjestu. Sve komponente zdravstvenih sistema trebaju biti uključene u integrirani odgovor na specifične zdravstvene potrebe radnih populacija. Radno mjesto takođe može služiti kao okvir za provođenje ostalih bitnih javnozdravstvenih mjera, kao i za unapređenje zdravlja. Aktivnosti u vezi sa zdravljem radnika trebaju se planirati, provoditi i vrednovati s gledištem na smanjenje nejednakosti u zdravlju radnika unutar i između zemalja. (7)

HIPOTEZE

Radne hipoteze

1. Zaposlenici Fabrike duhana Sarajevo imaju visoke vrijednosti salutogene produktivnosti.
2. Invalidi imaju značajno niže vrijednosti salutogene produktivnosti u odnosu na ostale zaposlenike.
3. Postoje značajne razlike salutogene produktivnosti u odnosu na nivo obrazovanja zaposlenika.
4. Održivu radnu sposobnost ima najveći udio anketiranih zaposlenika.

Nulte hipoteze

1. Zaposlenici Fabrike duhana Sarajevo imaju niske vrijednosti salutogene produktivnosti.
2. Ne postoje značajne razlike u vrijednostima salutogene produktivnosti između invalida i ostalih anketiranih zaposlenika.
3. Ne postoje značajne razlike salutogene produktivnosti u odnosu na nivo obrazovanja zaposlenika.
4. Održivu radnu sposobnost ima mali udio anketiranih zaposlenika.

CILJEVI ISTRAŽIVANJA

1. Utvrditi vrijednosti salutogene produktivnosti, interesa za rad, saradnje i radne sposobnosti.
2. Utvrditi razlike salutogene produktivnosti i njenih dimenzija prema procesu rada, zanimanju i nivou obrazovanja.
3. Utvrditi vrijednosti salutogene produktivnosti invalida.
4. Procijeniti angažiranost u radu kompanije i održivu radnu sposobnost zaposlenika ispitivanjem tri dimenzije: radne sposobnosti, interesa za rad i saradnje.

ISPITANICI I METODE ISTRAŽIVANJA

Ispitanici

Istraživanje je provedeno na uzorku 270 ispitanika iz kategorije radnoaktivne populacije, zaposlenih u proizvodnom i vanproizvodnom procesu rada Fabrike duhana Sarajevo d.d. koji su dobrovoljno pristali

da sudjeluju u istraživanju. U istraživanje su uključeni i zaposlenici koji imaju rješenje za smanjenu/izmjenjenu radnu sposobnost, bilo da je nastala kao posljedica bolesti/povrede na radu, ili imaju status CŽR/RVI utvrđenu od strane Instituta za ocjenu preostale radne sposobnosti. Prema spolnoj strukturi istraživanje je obuhvatilo mušku 69% i žensku 31% radnoaktivnu populaciju, životne dobi u rasponu od 20 – 65 godina, a prema stručnoj spremi zaposlenike sa osnovnom, srednjom, višom, visokom stručnom spremom i zvanjem magistra. Zbog različite strukture zanimanja i nepotpunih odgovora na pitanje o zanimanju, podaci koji su se odnosili na zanimanje, zbog analize i komparabilnosti grupirani su u tri skupine: zaposlenici bez rukovodeće funkcije, rukovodioci i menadžeri.

Istraživanje je provedeno u prostorima Fabrike duhana Sarajevo dd u vremenskom periodu od mjeseca decembra 2011g. do februara 2012g. Prema podacima Sektora kadrovsko pravnih poslova FDS dd ukupan broj zaposlenih u periodu istraživanja bio je 353 zaposlenika, a udio zaposlenika koji su sudjelovali u istraživanju, je 270 zaposlenika, što daje procenat odgovora, odnosno zastupljenosti ispitivanog uzorka od (eng. response rate) 76%. Iz procesa obrade podataka, zbog nepravilno/nepotpuno ispunjenih anketnih upitnika iz istraživanja su isključena 3 ispitanika.

Kriteriji za uključivanje u istraživanje:

- muška i ženska radnoaktivna populacija, životne dobi 20 – 65 godina;
- zaposlenici koji su dobrovoljno pristali da sudjeluju u istraživanju;
- zaposlenici koji imaju rješenje za smanjenu/izmjenjenu radnu sposobnost, utvrđenu od strane Instituta za ocjenu preostale radne sposobnosti.

Kriteriji za isključivanje iz istraživanja:

- ispitanici koji nisu željeli dobrovoljno sudjelovati u istraživanju;
- ispitanici koji su nepravilno/nepotpuno ispunili upitnike.
- zaposlenici koji su u periodu istraživanja bili u fazi medicinske obrade za ocjenu preostale radne sposobnosti i nemaju rješenje nadležnog Institutaza ocjenu preostale radne sposobnosti.

Metode istraživanja

Studija je provedena kao presječno istraživanje (cross-sectional study) pomoću standardiziranog, anonimnog Upitnika za određivanje indeksa ljudskog rada: (Human Work Index - HWI).

Istraživanje je bilo dobrovoljno i anonimno. Ispitanici koji su dobrovoljno dali pristanak da sudjeluju u istraživanju, dobili su pisano obavještenje o vrsti i ciljevima istraživanja, te pravima ispitanika na anonimnost i povjerljivost svih podataka. Obavješteni su da će rezultati dobiveni iz upitnika, biti prezentirani u obliku zbirnih, statističkih, anonimnih informacija, koje isključuju svaku mogućnost identifikacije ispitivanog pojedinca. Upitnici su distribuirani u neoznačenim kovertama, a u radnim odjelima postavljene su referendumске zapečaćene kutije u koje su odlagali popunjene upitnike, čime je ispitanicima osigurana anonimnost.

Upitnik za određivanje indeksa ljudskog rada (Human Work Index - HWI)

Istraživačka skupina s Bečkog Instituta za promociju zdravlja na radnom mjestu, koncipirala je upitnik za određivanje indeksa ljudskog rada (engl. Human Work Indeks - HWI), koji integrira oba spomenuta aspekta teorije rada, te predstavlja naučni okvir djelotvornog upravljanja radnom sposobnošću. Sastoji se od kratkih pitanja, koja se odnose na rad, produktivnost, zdravlje i pitanja socio-demografskog karaktera. HWI se koristi kao instrument procjene produktivnosti radnika, a njegovi rezultati su važni u procesu upravljanja radnom organizacijom, te kod strateškog planiranja provođenja posla.

HWI sadrži tri bitne dimenzije unutar kojih se analizira održiva radna sposobnost: socijalna dimenzija (izražena kao saradnja), mentalna dimenzija (izražena kao interes za rad), te psihobiološka dimenzija (izražena kao sposobnost za rad). (8)

Vrijednosti HWI i njegovih sastavnih dimenzija izražene su kao postotak skalnog maksimuma (SM), pri čemu se vrijednost od 50% SM ili manje smatra lošom, vrijednost od 51% - 70% SM osrednjom, vrijednost od 71% - 85% SM dobrom, a vrijednost od 86% - 100% SM izvrsnom. Ispituje se standardiziranim i validiranim Upitnikom za određivanje indeksa ljudskog rada. (9)

Metode obrade podataka

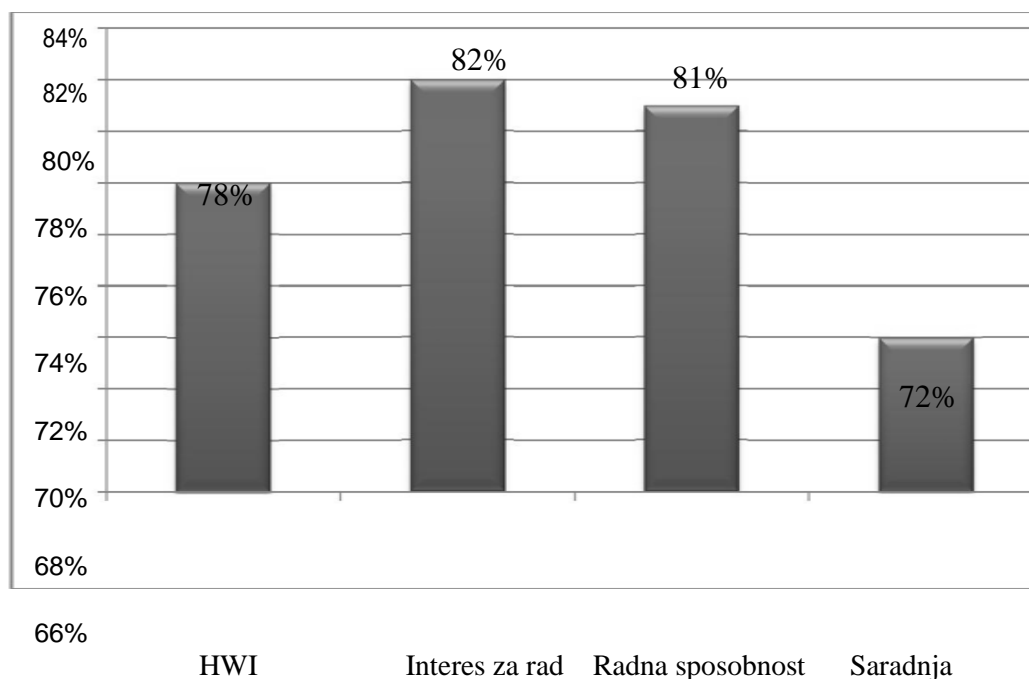
Deskriptivna statistika i univarijatna analiza

U ovom istraživanju korištena je metoda deskriptivne analize. U toku analize dobivenih podataka karakteristike zaposlenika grupirane su u kategorijske i kontinuirane varijable. Ovisno o distribuciji podataka, njihove vrijednosti su prikazane kao srednja vrijednost, standardna devijacija (SD) ili kao medijan s pripadajućim interkvartilnim rasponom (IQR). Korišteni su parametrijski testovi u slučaju normalne distribucije podataka. Za određivanje značajnosti razlika u srednjim vrijednostima kontinuiranih varijabli između dvije skupine korišten je studentov t-test. Neparametrijski testovi, korišteni su u slučaju odstupanja od normalne distribucije su: Mann-Whitney U-test za ispitivanje značajnosti razlika između dvije skupine ili Kruskal-Wallisova analiza varijance rangova za više od dvije skupine.

Kategorijske varijable su prikazane u obliku tabela kontigencije, a razlike u frekvencijama varijabli ispitane su χ^2 -testom. U svim analizama, dvostrana p-vrijednost manja od 0,05 smatra se statistički značajnom.

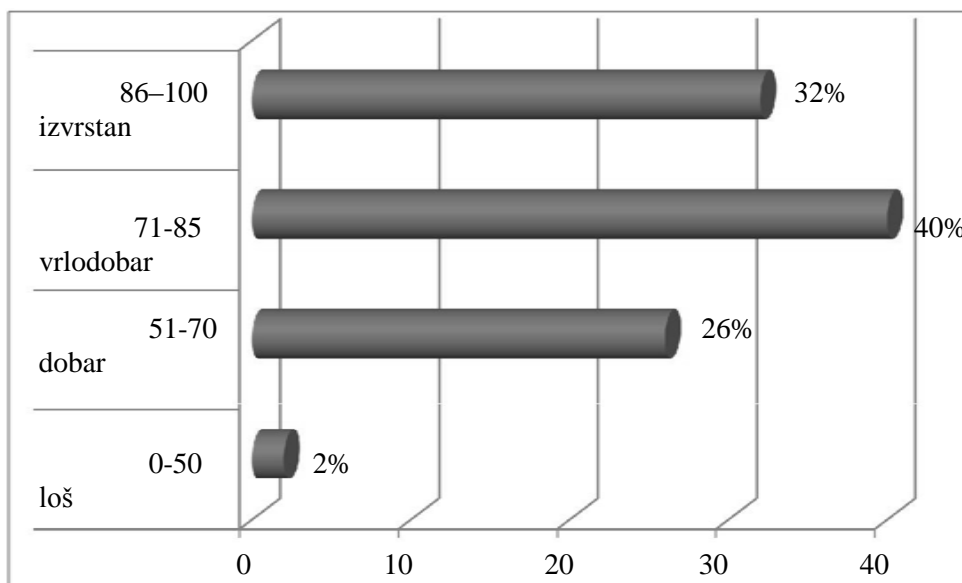
Svi dobiveni podaci u toku studije, su kompjuterski obrađeni u programima Microsoft Excel 2007 i PASW statistics Output (odnosi, proporcije, srednja vrijednost, standardna devijacija, χ^2 -test), a rezultati prezentirani apsolutnim i relativnim brojevima u vidu odgovarajućih tabela i grafikona.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA



Grafikon 1. Indeks ljudskog rada (HWI) i sastavne dimenzije prikazani kao postotak skalnog maksimuma

Vrijednosti Indeksa ljudskog rada (HWI) 78% SM i njegovih sastavnih dimenzija: interesa za rad 82% SM, radne sposobnosti 81% SM i saradnje 72% SM bile su u kategoriji vrlo dobrih.



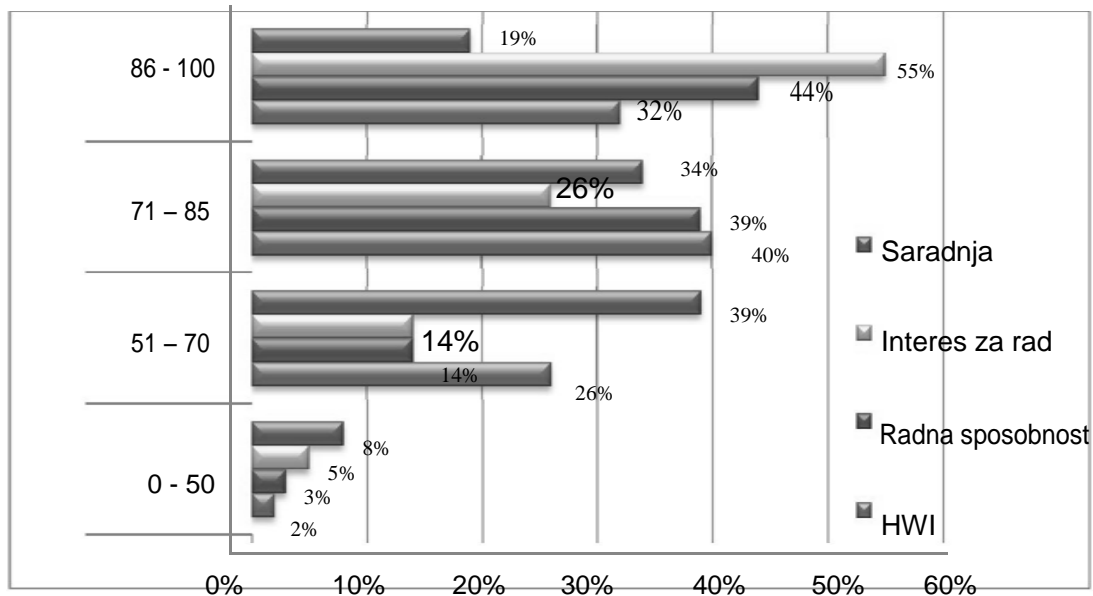
Grafikon 2. Raspodjela kategorija HWI na uzorku zaposlenika FDS dd

Vrlo dobru salutogenu produktivnost imalo je 109 (40%) zaposlenika, a loša salutogena produktivnost zabilježena kod 5 (2%) zaposlenika FDS.

Tabela 1. Vrijednost HWI i njegovih sastavnih dimenzija

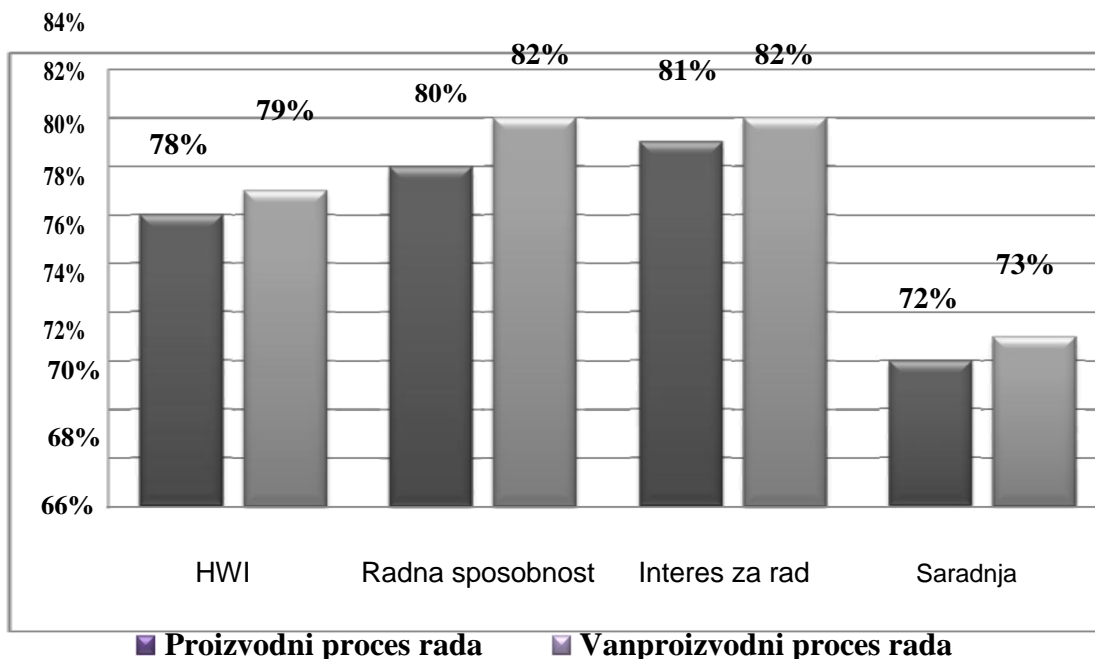
	Loš	Osrednji	Vrlo dobar	Izvrstan
Vrijednosti SM	0 - 50	51 - 70	71 - 85	86 - 100
HWI	5 (2%)	69 (26%)	109 (40%)	87 (32%)
Radna sposobnost	9 (3%)	37 (14%)	105 (39%)	119 (44%)
Interes za rad	13 (5%)	38 (14%)	70 (26%)	149 (55%)
Saradnja	22 (8%)	106 (39%)	90 (34%)	52 (19%)

Analiza raspodjele vrijednosti HWI i njegovih sastavnih dimenzija, pokazuje da je 119 (44%) zaposlenika imalo izvrsnu radnu sposobnost.



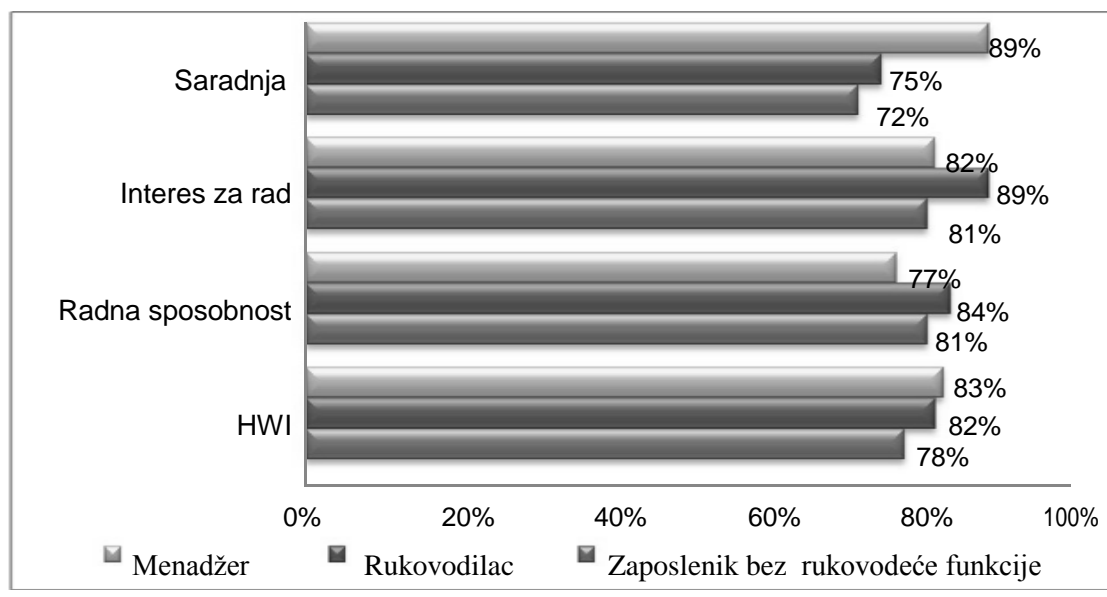
Grafikon 3. Udio zaposlenika u kategorijama HWI i njegovim sastavnim dimenzijama

Dimenziju interesa za rad u kategoriji izvrsnog subjektivno je percipiralo 149 (55%) zaposlenika, u kategoriji vrlo dobrog najveći udio 105 (39%) zaposlenika subjektivno je percipirao radnu sposobnost, dok je u kategorijama osrednjeg 106 (39%) i lošeg 22 (8%) najveći broj zaposlenika zabilježeno u dimenziji saradnje.



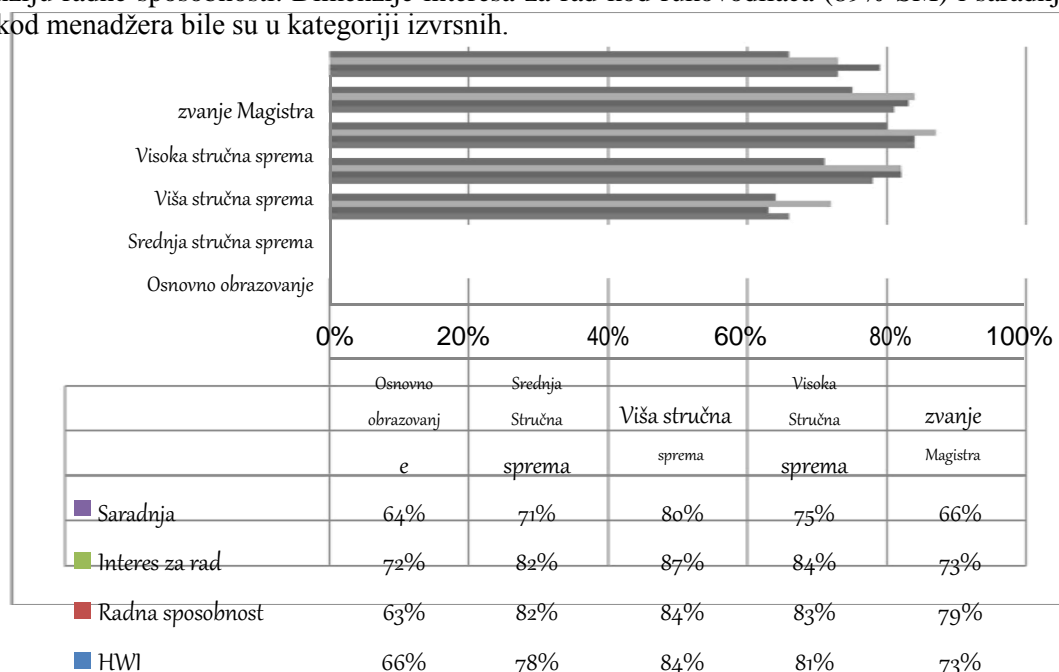
Grafikon 4. HWI i njegove sastavne dimenzije prema procesu rada

HWI i njegove sastavne dimenzije prema procesu rada, nisu pokazali značajne statističke razlike, jer su utvrđene vrijednosti u oba procesa rada bile u kategoriji vrlo dobrih.



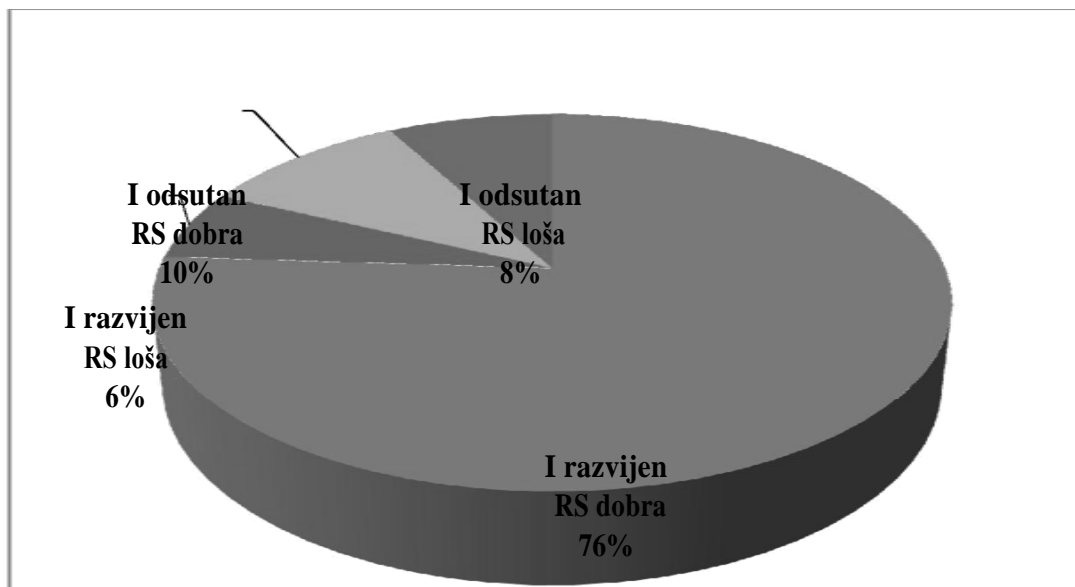
Grafikon 5. HWI i njegove sastavne dimenzije prema zanimanju zaposlenika

Pokazuje da su zaposlenici svih struktura zanimanja imali vrlo dobre vrijednosti ukupnog HWI i dimenziju radne sposobnosti. Dimenzije interesa za rad kod rukovodilaca (89% SM) i saradnje (89% SM) kod menadžera bile su u kategoriji izvrsnih.



Grafikon 6. Radna produktivnost u odnosu na nivo obrazovanja

Zaposlenici osnovnog nivoa obrazovanja imali su u kategoriji osrednjih, vrijednosti ukupnog HWI (66% SM), te dimenzije saradnje (64% SM) i radne sposobnosti (63% SM). Dimenzija interesa za rad bila je u kategoriji (72% SM) vrlo dobre kao i kod ostalih nivoa obrazovanja, sa izuzetkom zaposlenika sa višom stručnom spremom kod kojih je interes za rad bio u kategoriji (87% SM) izvrsnog. Zaposlenici sa zvanjem magistra dimenziju saradnje subjektivno su percipirali u kategoriji (66% SM) osrednje, u odnosu na zaposlenike ostalih nivoa obrazovanja kod kojih je saradnja bila u kategoriji vrlo dobre.



Grafikon 7. Udio zaposlenika sa održivom, neodrživom i ugrožavajućom održivošću radne sposobnosti

Održivu radnu sposobnost (definiranu dobrom radnom sposobnošću i razvijenim interesom za rad) imalo je 204 (76%) zaposlenika. Neodrživu radnu sposobnost (definiranu dobrom radnom sposobnošću/odsutnim interesom za rad i lošom radnom sposobnošću/razvijenim interesom za rad) imalo je 44 (16%) zaposlenika. Ugrožavajuća održivost radne sposobnosti (definirana lošom radnom sposobnošću i odsutnim interesom za rad) utvrđena je kod 22 (8%) zaposlenika Fabrike duhana Sarajevo dd.

Tabela 2. Osobna produktivnost zaposlenika u kontekstu dimenzija radne sposobnosti i interesa za rad

	Radna sposobnost			
	Dobra		Loša	
Interes za rad	broj	%	broj	%
Razvijen	204	76	17	6
Odsutan	27	10	22	8

Rezultati osobne produktivnosti zaposlenika u kontekstu dimenzija radne sposobnosti i interesa za rad pokazuju da je 22 (8%) zaposlenika imalo lošu radnu sposobnost i odsutan interes za rad. Prema teoretskim modelima HWI predviđa se, da će ti zaposlenici napustiti radno mjesto unutar idućih pet godina.

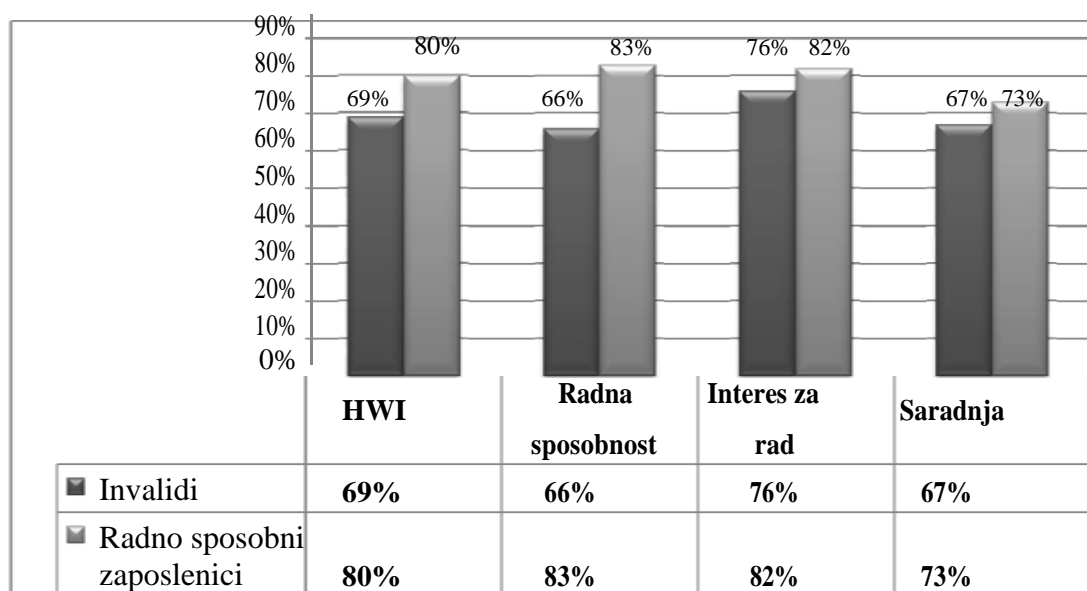
Razvijen interes za rad i dobru radnu sposobnost, imalo je 204 (76%) zaposlenika što se povezuje sa održivom i optimalnom produktivnošću, dok je 17 (6%) zaposlenika imalo razvijen interes za rad uz lošu radnu sposobnost, što se povezuje s povećanim zahtjevima posla. Dobru radnu sposobnost, ali odsutan interes za rad imalo je 27 (10%) zaposlenika, što se povezuje s mogućnošću otuđenja na poslu.

Tabela 3. Angažiranost na poslu u kontekstu dimenzija interesa za rad i saradnje

	Saradnja			
	Dobra		Loša	
Interes za rad	Broj	%	Broj	%
Razvijen	123	46	82	30
Odsutan	20	7	45	17

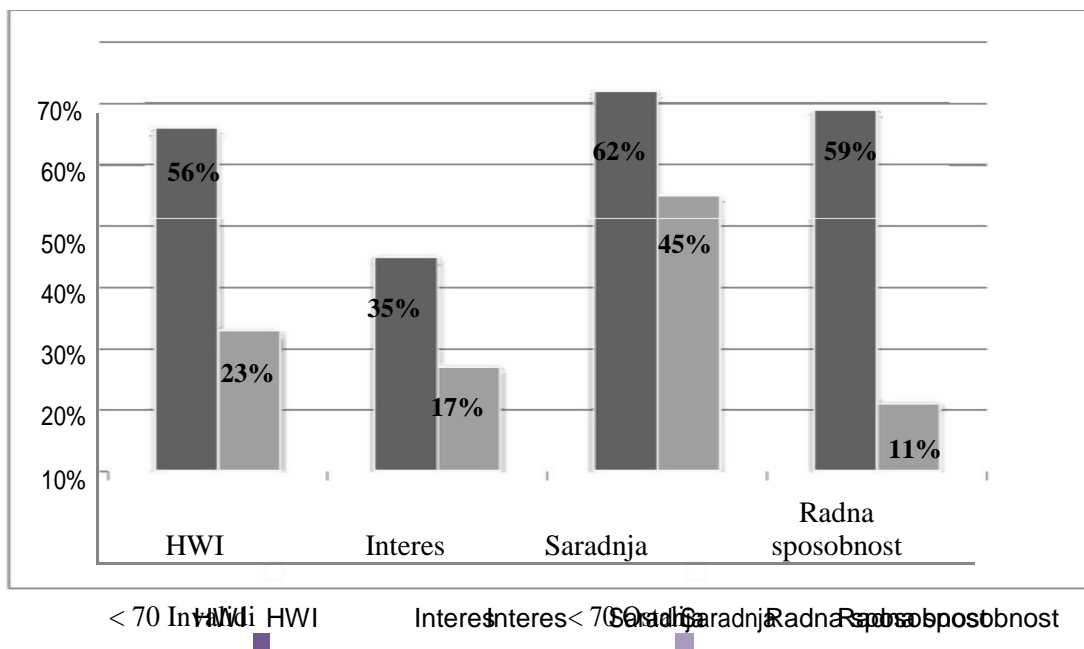
Analizirana angažiranost na poslu u kontekstu dimenzija interesa za rad i saradnje pokazuje da je angažiranost u radu kompanije s uzajamnim povjerenjem kolega percipiralo je 123 (46%) zaposlenika, koji su imali razvijen interes za rad i dobru saradnju s ostalim zaposlenicima.

Smanjena očekivanja od radne organizacije imalo je 82 (30%) ispitanih zaposlenika, koji su imali je razvijen interes za rad, ali bez saradnje sa ostalim kolegama. Odsutan interes za rad i lošu saradnju s ostalim zaposlenicima na radnom mjestu imalo je 45 (17%) zaposlenika, što se povezuje s manjkom integracije u radnu sredinu i povećanom vjerovatnoćom napuštanja radnog mjesta u idućih pet godina. Manjak značaja i poticajnosti posla imalo je 20 (7%) zaposlenika, koji nisu imali razvijen interes za rad, ali su imali dobru saradnju s ostalim zaposlenicima



Grafikon 8. Radna produktivnost invalida i radnosposobnih zaposlenika

Invalidi u odnosu na radnosposobne zaposlenike imali su znatno niže vrijednosti HWI (69% SM) : (80% SM) i njegovih dimenzija: radne sposobnosti (66% SM) : (83% SM); interesa za rad (76% SM) : (82% SM) i saradnje (67% SM) : (73% SM.).



Grafikon 9. Udio invalida i radnosposobnih zaposlenika u kategoriji HWI <70% SM.

Vrijednosti HWI <70% SM imalo je 19 (56%) od ukupno 34 (100%) invalida, u odnosu na 54 (23%) od ukupno 236 (100%) radnosposobnih zaposlenika. Vrijednosti <70% SM zabilježene su kod većeg broja invalida, u odnosu na radnosposobne zaposlenike, u svim ispitivanim dimenzijama HWI: interes za rad 12 (35%) : 40 (17%); saradnja 21 (62%) : 106 (45%) i radna sposobnost 20 (59%) : 26 (11%).

DISKUSIJA

Retrospektivna presječna studija provedena na uzorku 270 zaposlenika Fabrike duhana Sarajevo d.d. imala je za cilj na osnovu subjektivne percepcije utvrditi stepen salutogene produktivnosti i njenih dimenzija.

Udio zaposlenika obuhvaćenih istraživanjem u odnosu na ukupan broj 353 (100%) i prema procesu rada u kojem su zaposlenici sudjelovali bio je visok, što ukazuje da je ispitivani uzorak 270 (76%) bio reprezentativan. Naime, istraživanjem je bio obuhvaćen veći udio 174 (74%) zaposlenika iz proizvodnog i 96 (81%) zaposlenika iz vanproizvodnog procesa rada.

Vrijednost ukupnog indeksa ljudskog rada (HWI) iznosila je 78% SM u odnosu na maksimalnu vrijednost 100% SM, što upućuje na vrlo dobru vrijednost salutogene produktivnosti zaposlenika obuhvaćenih ovim istraživanjem. Prema rezultatima istraživanja i vrijednosti sastavnih dimenzija HWI nalazile su se u kategoriji vrlo dobrih, pri čemu je vrijednost dimenzije interesa za rad je bila 82% SM, radne sposobnosti 81% SM, a saradnje 72% SM. Distribucija salutogene produktivnosti zaposlenika prema kategorijama HWI i njegovih sastavnih dimenzija na uzorku u cjelini pokazuje da je u kategoriji izvrsnog većina ispitanika 119 (44%) imala radnu sposobnost i dimenziju interesa za rad utvrđenu kod 149 (55%) zaposlenika. Dimenzija saradnje kod većine 106 (39%) zaposlenika imala je osrednju vrijednost. Nisu se utvrdile statistički značajne razlike salutogene produktivnosti i njenih dimenzija prema procesu rada i zanimanju zaposlenika. Naime, kod svih struktura zanimanja salutogena produktivnost i njene dimenzije bile su u kategoriji vrlo dobrih, osim u dimenzijama interesa za rad (89% SM) kod rukovodilaca i saradnje (89% SM) kod menadžera, koje su bile u kategoriji izvrsnih.

Utvrđene razlike u odnosu na nivo obrazovanja, pokazuju da su najniže u kategoriji osrednjih vrijednosti salutogene produktivnosti HWI (66% SM), te dimenzija saradnje (64% SM) i radne sposobnosti (63% SM) imali zaposlenici sa osnovnim nivoom obrazovanja, u odnosu na zaposlenike drugih nivoa obrazovanja. Dimenzija interesa za rad kod zaposlenika raličitih nivoa obrazovanja bila je u kategoriji vrlo dobre, sa izuzetkom zaposlenika sa višom stručnom spremom kod kojih je interes za rad bio u kategoriji izvrsnog. Zaposlenici sa zvanjem magistra dimenziju saradnje subjektivno su percipirali u kategoriji osrednje, u odnosu na zaposlenike ostalih nivoa obrazovanja, kod kojih je dimenzija saradnje bila u kategoriji vrlo dobre. U skladu sa teoretskim modelima HWI, interpretacija

rezultata osobne produktivnosti zaposlenika u kontekstu dimenzija radne sposobnosti i interesa za rad, predviđa da će 22 (8%) zaposlenika kod kojih je utvrđena ugrožavajuća održivost radne sposobnosti (definirana lošom radnom sposobnošću i nerazvijenim interesom za rad) napustiti radno mjesto unutar idućih pet godina. Održiva i optimalna radna produktivnost registrovana je kod većeg udjela 204 (76%) anketiranih zaposlenika, koji su imali razvijen interes za rad i dobru radnu sposobnost. Neodrživu radnu sposobnost imalo je 44 (16%) zaposlenika, od kojih 17 (6%) (sa razvijenim interesom za rad i lošom radnom sposobnošću) je izloženo povećanim zahtjevima posla, dok mogućnost otuđenja na poslu utvrđena je kod 27 (10%) zaposlenika, koji imaju dobru radnu sposobnost, ali odsutan interes za rad. Istraživanje angažiranosti na poslu u kontekstu dimenzija interesa za rad i saradnje pokazuje da je 123 (46%) zaposlenika imalo razvijen interes za rad i dobru saradnju s ostalim zaposlenicima, što se povezuje s angažiranošću u radu kompanije i uzajamnim povjerenjem kolega. Smanjena očekivanja od radne organizacije imalo je 82 (30%) zaposlenika, kod kojih je bio razvijen interes za rad, ali ne i saradnju sa ostalim kolegama. Manjak integracije u radnu sredinu s povećanom vjerovatnoćom napuštanja radnog mjesta u idućih pet godina, utvrđeno je kod 45 (17%) zaposlenika, koji su imali odsutan interes za rad i lošu saradnju saradnim kolegama. Nerazvijen interes za rad, a dobru saradnju sa ostalim zaposlenicima, imalo je 20 (7%) zaposlenika, što ukazuje na manjak značaja i poticajnosti posla.

Zaposlenici sa invalidnošću u odnosu na radnosposobne zaposlenike, imali su statistički značajno niže, suboptimalne vrijednosti: salutogene produktivnosti (69% SM) : (80% SM), radne sposobnosti (66% SM) : (83% SM); interesa za rad (76% SM) : (82% SM) i saradnje (67% SM) : (73% SM). Suboptimalne vrijednosti (< 70% SM) salutogene produktivnosti zabilježene su kod većeg udjela 19 (56%) invalida, u odnosu na manji broj 54 (23%) radnosposobnih zaposlenika, kao i interesa za rad 12 (35%) : 40 (17%), saradnje 21 (62%) : 106 (45%) i radne sposobnosti 20 (59%) : 26 (11%).

ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Zaposlenici Fabrike duhana Sarajevo obuhvaćeni istraživanjem, imaju vrlo dobre vrijednosti salutogene produktivnosti, interesa za rad, saradnje i radne sposobnosti.

Nisu se utvrdile značajne razlike salutogene produktivnosti i njenih dimenzija prema procesu rada i zanimanju, osim u dimenzijama interesa za rad kod rukovodilaca i saradnje kod menadžera, koje su u kategoriji izvrsnih, ali postoje razlike u odnosu na nivo obrazovanja i invalidnost. Zaposlenici sa osnovnim nivoom obrazovanja i invalidi imaju statistički značajno niže, u kategoriji osrednjih vrijednosti salutogene produktivnosti, dimenzije radne sposobnosti i saradnje, dok je dimenzija interesa za rad u kategoriji vrlo dobre vrijednosti.

Osobna produktivnost zaposlenika u kontekstu dimenzija radne sposobnosti i interesa za rad, pokazuje da održivu radnu sposobnost, definiranu dobrom radnom sposobnošću i razvijenim interesom za rad ima 204 (76%) zaposlenika. Neodrživu radnu sposobnost ima 44 (16%) zaposlenika, od kojih njih 27 (10%) percipira mogućnost otuđenja na poslu, a 17 (6%) percipira izloženost povećanim zahtjevima posla. Ugrožavajuću održivost radne sposobnosti, koja predviđa napuštanje radnog mjesta u narednih pet godina ima 22 (8%) zaposlenika.

Angažiranost zaposlenika na poslu u kontekstu dimenzija interesa za rad i saradnje, pokazuje da: 123 (46%) zaposlenika iskazuje angažiranost u radu kompanije i uzajamno povjerenje kolega, 82 (30%) ima smanjena očekivanja od radne organizacije, manjak značaja i poticajnosti posla subjektivno percipira 20 (7%) zaposlenika, a manjak integracije u radnu sredinu 45 (17%) zaposlenika, što može poslužiti menadžmentu kompanije za prognozu stabilnosti radnih mjesta, ostanka zaposlenika na radnom mjestu kroz određeno vremensko razdoblje i usklađivanje produktivnosti zaposlenika s njihovim ličnim optimumom.

Rezultati studije mogu poslužiti menadžmentu kompanije u procesu upravljanja i strateškog planiranja poslovanja kompanije, kao osnova za izradu strategija preventivnih i interventivnih aktivnosti unapređenja jedinstvene i snažne organizacijske kulture, uslova i načina rada, poslovne komunikacije, međuljudskih odnosa unutar kompanije i kontinuirane profesionalne edukacije zaposlenika.

LITERATURA – REFERENCE

1. Lindstrom B., Eriksson M.; Salutogenesis: Epidemiol Community Health 2005g.
2. Antonovski A.; Health, stress and coping, san Francisco Jossey – Bass, 1979g.
3. Ladou J., Current Occupational and Environmental Medicine: The McGraw-Hill Companies, Inc. 2004g.
4. Darwin CR.; The descent of man, and selection in relation to sex. 1st edition ed. London ; John Murray, 1871g.
5. Karazman R., Kloimuller I., Geissler H., Karazman –Morawetz I.; Journal Exsperimental Ageing Effects on work interest, work ability and health by an ergonomic. 1999g.
6. Karazman R., Kloimuller I., Geissler H., Karazman –Morawetz I. “Effects typology” and work ability index: evaluating the success of health promotion in elder workforce. 1999g.
7. Svjetska zdravstvena organizacija; Globalni plan aktivnosti za zdravlje radnika u razdoblju 2008 – 2017 godina. 2007g.
8. Karazman R., Kloimuller I., Geissler H., Karazman –Morawetz I., “Effects typology” and work ability index: evaluating the success of health promotion in elder workforce. 1999g.
9. Milošević M., Golubic R., Knežević B., Juras K., Mustajbegović J., Bubaš M.; Validacija upitnika o stresorima na radnom mjestu bolničkih zdravstvenih djelatnika. Sigurnost (Safety): casopis zasigurnost u radnoj i životnoj okolini 2009g; 51:75-84