

Dr. sc. Vilim Herman
Pravni fakultet u Osijeku

Anton Petričević, dipl. iur.
Pravni fakultet u Osijeku

UDK 349.2
Prethodno priopćenje

UTJECAJ UVJETA RADA NA RADNU PRODUKTIVNOST

SAŽETAK

Svaka institucija treba pratiti svoju produktivnost. Ukoliko ona pada, potrebno je poduzeti određene mjere. Cilj rada bio je analizirati stanje u četiri institucije metodom anketiranja 135 ispitanika i ukazati na probleme koji su anketiranjem detektirani. Da bi se povećala produktivnost rada, potrebno je, između ostalog, u okviru radnog procesa uvesti visoki stupanj odgovornosti radnika vodeći računa o njihovim radnim potencijalima, količini i kvaliteti rada.

Iz rezultata dobivenih ovom anketom razvidno je da je adekvatno motivirani radnik, u ugodnome radnom ozračju, spreman u potpunosti predano raditi i postizati najbolje rezultate, čime u konačnici doprinosi ukupnoj produktivnosti. Treba težiti tomu da svaki radnik koji je spreman predano raditi puno radno vrijeme i biti odgovoran za svoj rad treba biti adekvatno i nagrađen. Svaki se rad može definirati u funkciji produktivnosti.

Ključne riječi: produktivnost, motiviranost, uvjeti rada, dnevni efektivni rad, oblici stimulacije radnika, radno vrijeme

Uvod

Cilj rada bio je pokazati kako radni uvjeti i motiviranost radnika utječu na produktivnost rada. Istraživanje je provedeno u četiri institucije i svaka od njih povremeno ili redovito prati radni učinak zaposlenih, i to na način da ispituju pozitivno i negativno djelovanje mikroklimatskih, interpersonalnih faktora, provjere pravilnosti postupaka u radu, definiranja sustava nagrađivanja, itd. Pitanje produktivnosti rada postaje kontinuirana praksa.

Metodologija istraživanja

Metodom anketiranja (putem anketnog upitnika) obavljeno je anketiranje radnika jednoga dioničkog društva, zatim jednog društva s ograničenom odgovornošću iz područja građevinarstva, jedne javne ustanove iz područja društvenih znanosti i jedne javne ustanove iz polja zdravstva.

Od anketiranih su dobiveni njihovi stavovi i promišljanja o povećanju produktivnosti rada.

Svi anketirani u potpunosti su popunili anketni upitnik. To se postiglo na način da je pripremljen uvod i uputstvo respondentima tako da je u cjelini Upitnik bio pristupačan, jasan, umjeren po obujmu, tema je takva da se njome postigla motivacija radnika za iscrpnim popunjavanjem Upitnika. Iako je provođenje ankete vrlo zahtjevan i odgovoran

postupak, uspjelo se u potpunosti obaviti ga.

„Smatra se da je metoda klasifikacije najstarija i najjednostavnija znanstvena metoda. Znanost zapravo počinje klasifikacijom. Na temelju spoznaja o prirodi stvari, klasifikacija predstavlja sustave skupina predmeta, ili raspodjele niza srodnih pojava¹, što se kod anketiranja uzelo u obzir.

U istraživanju su prikupljene informacije koje su klasificirane prema području istraživanja i dobiveni su očekivani rezultati.

Komparativnom metodom uspoređivane su četiri pojave utvrđujući što je zajedničko u sva četiri slučaja i što je različito u njima da bi se došlo do nove spoznaje (u ovom slučaju je to povećanje produktivnosti radnika).

U radu su razvrstani ispitanici u tri dobne skupine, zatim prema spolu, stupnju obrazovanja, prema obliku institucije u kojoj su zaposleni, prema obnašanju rukovodne funkcije i statističkom metodom ukrštanjem raspoloživih varijabli došlo se do značajnih spoznaja koje su prezentirane u radu i vidljive iz tablica.

Evidentno je da motiviranost radnika utječe na radnu produktivnost.

Rezultati analize pokazuju da se prosječno dnevno radi 7 sati i 13 minuta, iako po Zakonu o radu imamo 8 satno radno vrijeme i 40 satni radni tjedan. Ako svaki radnik koristi pauzu 30 minuta dnevno, još uvijek imamo gubitak od 17 minuta dnevno i 85 minuta tjedno po radniku.

Anketa je pokazala da žene u prosjeku 0.18 sati dnevno više rade od muškaraca. Iako imamo zakonodavne okvire vidimo da postoje odstupanja. Postavlja se pitanje da li je ovdje riječ o neadekvatno rangiranoj težini poslova u okviru radnog mjesta pa radnik zbog neadekvatno određene težine posla mora imati veću pauzu ili o neodgovornosti radnika i nedovoljnoj kontroli poslodavca. Ovo je pitanje za jednu novu analizu.

Uzorak

U anketi je sudjelovalo 135 ispitanika. Među njima je bilo 50 muškaraca (37.04%) i 85 žena (62.96%).

Prosječna starost ispitanika iznosila je 43.37 godina, sa standardnom devijacijom 10.03 godine.

Medijan je imao vrijednost 60 godina. Najmla-

dem ispitaniku bilo je 25, a najstarijem 65 godina, pa je prema tome raspon varijacije 40 godina. Polovina ispitanika imala je više od 36 godina, a manje od 52 godine, iz čega proizlazi da je vrijednost interkvartila 16 godina. Budući da je koeficijent varijacije iznosio 23.12%, može se zaključiti da razdiobu ispitanika prema starosti karakterizira stupanj varijabilnosti podataka koji se ne može smatrati malim.

Ispitanici su za potrebe analize podijeljeni u tri dobne skupine.

Tablica 1. Razdioba ispitanika prema dobnim skupinama

Dobna skupina (navršene godine)	Broj ispitanika	Postotak
25-39	46	34.07
40-49	43	31.85
50-65	46	34.07
Ukupno	135	100.00

Broj ispitanika po skupinama približno je jednak, no potrebno je napomenuti da je srednjom dobnom skupinom obuhvaćen manji raspon godina ispitanika.

Tablica 2 prikazuje razdiobu ispitanika prema dobnim skupinama i spolu. U tablici su također navedeni postotci stupaca i reda.

Tablica 2. razdioba ispitanika prema dobnim skupinama i spolu

Dobna skupina	Spol		Ukupno
	muški	ženski	
20-34	19	27	46
<i>postotak stupaca</i>	38.00%	31.76%	
<i>postotak reda</i>	41.30%	58.70%	
35-49	11	32	43
<i>postotak stupaca</i>	22.00%	37.65%	
<i>postotak reda</i>	25.58%	74.42%	
50-69	20	26	46
<i>postotak stupaca</i>	40.00%	30.59%	
<i>postotak reda</i>	43.48%	56.52%	
Ukupno	50	85	135

¹ Zelenika, Ratko, „Metodologija i tehnologija izrade znanstvenog i stručnog djela, “ Ekonomski fakultet u Rijeci, Rijeka, 2000.

S obzirom na njihov ukupni broj, muški su ispitanici bili najmanje zastupljeni u srednjoj, a najviše u najstarijoj dobnoj skupini. Žene obuhvaćene istraživanjem bile su najmanje zastupljene u najstarijoj, a najviše u srednjoj dobnoj skupini.

Tablica 3 sadrži izabrane statističke pokazatelje koji se odnose na dob ispitanika muškog i ženskog spola.

Tablica 3. Statistički pokazatelji koji se odnose na dob ispitanika s obzirom na spol

Statistički pokazatelj	Spol	
	muški	ženski
Broj podataka	50	85
Aritmetička sredina	43.56	43.26
Medijan	44.00	44.00
Minimalna vrijednost	26.00	25.00
Maksimalna vrijednost	65.00	64.00
Donji kvartil	33.00	37.00
Gornji kvartil	53.00	50.00
Raspon varijacije	39.00	39.00
Interkvartil	20.00	13.00
Standardna devijacija	11.01	9.47
Koeficijent varijacije	25.29	21.88

Prosječne starosti muških i ženskih ispitanika vrlo su se malo razlikovale, dok su vrijednosti medijana bile jednake. Pritom je najmlađi ispitanik bio za godinu stariji od najmlađe ispitanice, a najstariji ispitanik za godinu stariji od najstarije ispitanice. Polovina muških ispitanika imala je između 33 i 53 godine, dok je polovina ispitanica imala između 37 i 59 godina. Stoga je interkvartil utvrđen za mušku skupinu bio za 7 godina veći. Izračunate vrijednosti standardnih devijacija i koeficijentata varijacije također ukazuju na veću raspršenost podataka u razdiobi muških ispitanika prema starosti.

Tablica 4. Razdioba ispitanika prema stupnju obrazovanja

Stupanj obrazovanja	Broj ispitanika	Postotak
niži od srednjoškolskog	15	11.11
srednjoškolsko obrazovanje	61	45.19
viši od srednjoškolskog	59	43.70
Ukupno	135	100.00

U uzorku su prevladavali ispitanici sa završenom srednjom školom, a iza njih su slijedili ispitanici sa stupnjem obrazovanja višim od srednjoškolskoga.

Tablica 5. Razdioba ispitanika prema obliku institucije u kojoj su zaposleni

Oblik institucije	Broj ispitanika	Postotak
Društvo s ograničenom odgovornošću	33	24.44
Dioničko društvo	35	25.93
Javna služba	67	49.63
Ukupno	135	100.00

U uzorku su prevladavali ispitanici zaposleni u javnim službama.

Tablica 6. Razdioba ispitanika s obzirom na obnašanje rukovodeće funkcije

Obnaša rukovodeću funkciju	Broj ispitanika	Postotak
da	11	8.15
ne	124	91.85
Ukupno	135	100.00

U uzorku je bilo 11 ispitanika koji su u trenutku provođenja ankete obnašali rukovodeću funkciju.

Statistička analiza

U okviru istraživanja ispitanici su zamoljeni da odgovore na pitanja koja se odnose na motiviranost.

- Smatram da pravilno i ugodno uređen prostor značajno doprinosi motiviranosti za rad (V1);
- Smatram da bolja tehnička opremljenost radnog mjesta značajno doprinosi motiviranosti za rad (V2);
- Smatram da novčana stimulacija (veća plaća) značajno povećava motiviranost (V3);
- Smatram da dodatne pogodnosti (poput mobitela i službenog automobila) značajno utječu na motiviranost (V4);
- Smatram da uplaćeno ljetovanje/zimovanje od strane poslodavca značajno pridonosi motiviranosti (V5);
- Smatram da se redoviti godišnji sistematski pregled, čije troškove snosi poslodavac, značajno odražava na motiviranost (V6);
- Smatram da bi vlasnički udio u instituciji značajno utjecao na motiviranost (V7);
- Smatram da mogućnost stručnog usavršavanja koju pruža i potiče poslodavac značajno utječe na motiviranost (V8);
- Smatram da želja za osobnim napredovanjem značajno utječe na motiviranost (V9);
- Smatram da poticajni radni tim (kolege na poslu) i ugodno radno ozračje značajno utječu na motiviranost (V10);
- Smatram da neosnovane priče (ogovaranja) u radnom okruženju negativno utječu na motiviranost (V11);
- Smatram da ljubaznost i naklonost rukovodstva značajno utječu na motiviranost (V12);
- Smatram da neformalni kontakti (druženja) s rukovoditeljima značajno utječu na motiviranost (V13);
- Smatram da rad u okolini bez mobinga značajno doprinosi motiviranosti (V14);
- Smatram da je radnik najmotiviraniji za rad u jednoj smjeni (V15);
- Smatram da se najveća motiviranost za rad postiže u prvoj smjeni (V16);
- Smatram da je motiviranost radnika najmanja u trećoj smjeni (V17);
- Smatram da se najveća motiviranost postiže početkom radnog tjedna (V18);
- Smatram da se najveća motiviranost postiže krajem radnog tjedna (V19);
- Smatram da je radnik motiviraniji kada ga nitko

neposredno ne gleda, odnosno kada slobodno obavlja posao (V20)

- Smatram da su radnici motiviraniji kada im se objasni svrha i cilj posla koji trebaju obaviti (V21)
- Smatram da bi radnici bili motiviraniji kada bi im se omogućilo da posao obave kod kuće (u slučaju kada je to moguće) (V22);
- Smatram da su radnici motiviraniji kada imaju klizno radno vrijeme (V23);
- Smatram da su radnici koji imaju sigurno radno mjesto, odnosno ne boje se otkaza, motiviraniji (V24);
- Smatram da bi se skraćanjem radnog vremena npr. za 1 sat povećala motiviranost za rad (V25);
- Smatram da privatni problemi značajno utječu na smanjenje motiviranosti (V26)

Ispitanici su svoje odgovore rangirali na ordinarnoj skali koja se sastojala od sljedećih 5 stupnjeva: uopće se ne slažem (1), uglavnom se ne slažem (2), niti se slažem, niti se ne slažem (3), uglavnom se slažem (4) i u potpunosti se slažem (5).

U sljedećoj tablici navedeni su osnovni pokazatelji deskriptivne statistike (aritmetička sredina, medijan i standardna devijacija) izračunati za navedene varijable.

Ispitanici su u prosjeku najveći stupanj slaganja iskazali konstatacijom da novčana stimulacija (veća plaća) značajno povećava motiviranost (V3). Prosječnom ocjenom većom od 4.5 još je vrednovan stav da bolja tehnička opremljenost radnog mjesta značajno doprinosi motiviranosti (V2). Vrijednost medijana 5 izračunata je za sljedeće varijable:

“Smatram da bolja tehnička opremljenost radnog mjesta značajno doprinosi motiviranosti“ (V2), „Smatram da poticajni radni tim (kolege na poslu) i ugodno radno ozračje značajno utječu na motiviranost,“ (V10), te „Smatram da rad u okolini bez mobinga značajno doprinosi motiviranosti (V14).

Rezultati Mann–Whitneyevog testa pokazuju da su statistički značajne razlike u sljedećim stavovima muških i ženskih zaposlenika: smatram da pravilno i ugodno uređen radni prostor značajno doprinosi motiviranosti (V1), smatram da želja za osobnim napredovanjem značajno utječe na motiviranost (V9), smatram da poticajni radni tim (kolege na poslu) i ugodno radno ozračje značajno utječu na motiviranost (V10) smatram da neosnovane priče (ogovaranja) u radnom okruženju negativno utječu na motiviranost (V11), smatram da

Tablica 12. Osnovni statistički pokazatelji izračunati na temelju ocjena kojima su ispitanici vrednovali odgovore na pitanja o motiviranosti

Varijabla	Aritmetička sredina	Medijan	Standardna devijacija
V1	4.15	4.00	0.86
V2	4.51	5.00	0.67
V3	4.61	5.00	0.68
V4	3.96	4.00	1.03
V5	3.90	4.00	1.24
V6	4.07	4.00	1.02
V7	3.72	4.00	1.12
V8	4.31	5.00	0.81
V9	4.38	5.00	0.82
V10	4.44	5.00	0.71
V11	4.10	4.00	0.98
V12	4.30	4.00	0.83
V13	3.56	3.00	1.11
V14	4.40	5.00	0.72
V15	4.05	4.00	0.99
V16	3.85	4.00	1.17
V17	3.68	4.00	1.15
V18	3.74	3.00	4.39
V19	2.73	3.00	1.09
V20	4.00	4.00	0.91
V21	4.38	4.00	0.67
V22	3.23	3.00	1.12
V23	3.31	3.00	1.18
V24	4.14	4.00	0.96
V25	3.40	3.00	1.11
V26	3.76	4.00	0.94

Ljubaznost i naklonost rukovodstva značajno utječu na motiviranost (V12), smatram da rad u okolini bez mobinga značajno doprinosi motiviranosti. U svim navedenim slučajevima veće vrijednosti aritmetičkih sredina i medijana izračunate su za ženske zaposlenike.

U sljedećoj tablici navedeni su osnovni statistički pokazatelji i rezultati Kruskal–Wallisovog testa izračunati na temelju ocjena kojima su ispitanici vrednovali odgovore na pitanja o motiviranosti s obzirom na dobne skupine.

Tablica 14. Osnovni statistički pokazatelji s rezultatima Kruskal–Wallisovog testa

Varijabla	Dobna skupina						Kruskal–Wallisov test	
	25-39		40-49		50-65		H	p
	aritmetička sredina	medijan	aritmetička sredina	medijan	aritmetička sredina	medijan		
V1	4.26	4.00	4.14	4.00	4.04	4.00	1.646	0.439
V2	4.70	5.00	4.53	5.00	4.30	4.00	7.545	0.023
V3	4.76	5.00	4.56	5.00	4.52	5.00	4.654	0.098
V4	4.07	4.00	3.86	4.00	3.93	4.00	0.837	0.658
V5	4.22	5.00	3.77	4.00	3.70	4.00	7.071	0.029
V6	4.09	4.00	4.02	4.00	4.11	4.00	0.259	0.879
V7	3.83	4.00	3.74	4.00	3.59	3.00	0.754	0.686
V8	4.61	5.00	4.28	4.00	4.04	4.00	10.441	0.005
V9	4.59	5.00	4.40	5.00	4.15	4.00	10.199	0.006
V10	4.67	5.00	4.49	5.00	4.17	4.00	12.050	0.002
V11	4.30	5.00	4.09	4.00	3.89	4.00	5.256	0.072
V12	4.41	5.00	4.37	5.00	4.11	4.00	2.209	0.331
V13	3.78	4.00	3.56	3.00	3.35	3.00	3.937	0.140
V14	4.52	5.00	4.42	5.00	4.26	4.50	2.266	0.322
V15	4.13	4.00	3.93	4.00	4.09	4.00	1.004	0.605
V16	4.11	4.00	3.47	3.00	3.96	4.00	6.118	0.047
V17	3.67	4.00	3.53	3.00	3.83	4.00	1.584	0.453
V18	4.37	3.00	3.44	3.00	3.39	3.00	0.288	0.866
V19	2.83	3.00	2.77	3.00	2.61	3.00	1.404	0.496
V20	4.17	4.00	3.93	4.00	3.89	4.00	3.839	0.147
V21	4.48	5.00	4.35	4.00	4.30	4.00	1.839	0.399
V22	3.30	3.00	3.16	3.00	3.22	3.00	0.688	0.709
V23	3.43	3.00	3.26	3.00	3.24	3.00	1.069	0.586
V24	4.11	4.00	4.12	4.00	4.20	4.00	0.368	0.832
V25	3.52	3.00	3.37	3.00	3.30	3.00	1.133	0.567
V26	3.63	4.00	3.88	4.00	3.76	4.00	2.739	0.254

Prema rezultatima Kruskal Wallisovog testa postoji barem jedna dobna skupina zaposlenika koja se statistički značajno razlikuje od ostalih u sljedećim pitanjima: smatram da bolja tehnička opremljenost radnog mjesta značajno doprinosi motiviranosti (V2), smatram da uplaćeno ljetovanje/zimovanje od strane poslodavaca značajno doprinosi motiviranosti (V5), smatram da mogućnost stručnog usavršavanja koju pruža i potiče poslodavac značajno utječe na motiviranost (V9), smatram da poticajni radni tim (kolege na poslu) i ugodno radno ozračje značajno utječu na motiviranost (V10).

U svim navedenim slučajevima najveća prosječna vrijednost izračunata je za zaposlenike najmlađe dobne skupine. Iza njih, osim u slučaju varijable V16, slijede zaposlenici koji pripadaju srednjoj dobnoj skupini.

U tablici 15 navedeni su osnovni statistički pokazatelji i rezultati Kruskal–Wallisovog testa izračunati na temelju ocjena kojima su ispitanici vrednovali odgovore na pitanja o motiviranosti s obzirom na stupanj obrazovanja

Prema rezultatima Kruskal–Wallisovog testa postoji barem jedna obrazovna skupina zaposlenika koja se statistički značajno razlikuje od ostalih u sljedećim pitanjima: smatram da bolja tehnička opremljenost radnog mjesta značajno doprinosi motiviranosti (V2), smatram da mogućnost stručnog usavršavanja koju pruža i potiče poslodavac značajno utječe na motiviranost (V9), smatram da poticajni radni tim (kolege na poslu) i ugodno radno ozračje značajno utječu na motiviranost (V10).

Osim u slučaju varijable V24, u svim je ostalima navedenim slučajevima najmanja prosječna vrijednost izračunata za zaposlenike koji imaju stupanj obrazovanja niži od srednjoškolskog, a najveća prosječna vrijednost za zaposlenike koji imaju

Tablica 15. Osnovni statistički pokazatelji s rezultatima Kruskal-Wallisovog testa

Varijabla	Stupanj obrazovanja						Kruskal-Wallisov test	
	niži od srednjoškolskog		srednjoškolsko obrazovanje		viši od srednjoškolskog			
	aritmetička sredina	medijan	aritmetička sredina	medijan	aritmetička sredina	medijan	H	p
V1	3.67	3.00	4.13	4.00	4.29	4.00	5.495	0.064
V2	4.13	4.00	4.48	5.00	4.64	5.00	6.297	0.043
V3	4.60	5.00	4.61	5.00	4.63	5.00	0.212	0.900
V4	3.73	4.00	3.87	4.00	4.10	4.00	2.597	0.273
V5	3.40	3.00	3.89	4.00	4.03	5.00	3.616	0.164
V6	3.80	4.00	4.02	4.00	4.20	5.00	3.901	0.142
V7	3.27	3.00	3.67	3.00	3.88	4.00	3.682	0.159
V8	3.73	3.00	4.16	4.00	4.61	5.00	15.085	0.001
V9	3.60	3.00	4.25	4.00	4.71	5.00	24.884	0.000
V10	4.00	4.00	4.41	5.00	4.59	5.00	7.191	0.027
V11	4.40	4.00	4.08	4.00	4.03	4.00	1.158	0.560
V12	4.27	4.00	4.31	5.00	4.29	4.00	0.188	0.910
V13	3.80	4.00	3.54	3.00	3.53	4.00	0.768	0.681
V14	4.40	5.00	4.36	5.00	4.44	5.00	0.138	0.933
V15	4.20	4.00	4.11	4.00	3.95	4.00	1.619	0.445
V16	3.60	4.00	3.93	4.00	3.83	4.00	0.753	0.686
V17	3.67	4.00	3.69	4.00	3.68	4.00	0.058	0.971
V18	3.47	4.00	3.56	3.00	4.00	3.00	3.257	0.196
V19	3.20	3.00	2.61	3.00	2.75	3.00	2.978	0.226
V20	3.80	4.00	4.15	4.00	3.90	4.00	2.484	0.289
V21	3.80	4.00	4.33	4.00	4.58	5.00	14.452	0.001
V22	2.80	3.00	3.20	3.00	3.37	3.00	3.472	0.176
V23	2.80	3.00	3.23	3.00	3.53	4.00	5.428	0.066
V24	4.53	5.00	4.36	5.00	3.81	4.00	9.946	0.007
V25	3.40	3.00	3.52	3.00	3.27	3.00	1.063	0.588
V26	4.20	4.00	3.62	4.00	3.78	4.00	4.646	0.098

stupanj obrazovanja viši od srednjoškolskog.

Sljedeća tablica sadrži osnovne statističke pokazatelje i rezultate Kruskal-Wallisovog testa izračunate na temelju ocjena kojima su ispitanici vrednovali odgovore na pitanja o motiviranosti s obzirom na institucije u kojima rade.

Prema Kruskal-Wallisovom testu samo u slučaju tri varijable ne postoji barem jedna skupina zaposlenika, s obzirom na oblik institucije koja se statistički razlikuje od svih.

U tablici 17. navedeni su osnovni statistički pokazatelji i rezultati Mann-Whitneyevog testa izračunati na temelju ocjena kojima su ispitanici vrednovali odgovore na pitanja o motiviranosti s obzirom na obnašanje neke od rukovodećih funkcija.

Rezultati Mann-Whitneyevog testa pokazuju da su statistički značajne razlike u sljedećim stavovima zaposlenika s obzirom na obnašanje rukovodeće funkcije: smatram da neformalni kontakti (druženja) s rukovodiocima značajno utječu na motiviranost.

Rasprava rezultata istraživanja

Ovim radom htjeli smo pokazati koliko zadovoljstvo poslom, odanost instituciji, uredan radni prostor, tehnička opremljenost institucije, novčana stimulacija, primanja (automobile, ljetovanja, sistematski pregledi, stručno usavršavanje, ugodna atmosfera na vertikalnoj relaciji radnik-rukovoditelj kao i na horizontalnoj relaciji (suradnici na poslu) utječu na motiviranost na radnom mjestu.

Tablica 16. Osnovni statistički pokazatelji s rezultatima Kruskal-Wallisovog testa

Varijabla	Stupanj obrazovanja						Kruskal-Wallisov test	
	društvo s ograničenom odgovornošću		dioničko društvo		javna ustanova			
	aritmetička sredina	medijan	aritmetička sredina	medijan	aritmetička sredina	medijan	H	p
V1	3.58	4.00	4.00	4.00	4.51	5.00	28.551	0.000
V2	4.24	4.00	4.43	5.00	4.69	5.00	10.453	0.005
V3	4.42	5.00	4.74	5.00	4.64	5.00	1.977	0.372
V4	3.55	3.00	4.23	4.00	4.01	4.00	8.424	0.015
V5	3.45	3.00	4.09	4.00	4.01	5.00	8.698	0.013
V6	3.70	4.00	4.20	5.00	4.19	5.00	11.521	0.003
V7	3.24	3.00	3.49	3.00	4.07	4.00	14.446	0.001
V8	3.94	4.00	4.09	4.00	4.61	5.00	19.242	0.000
V9	3.64	4.00	4.49	4.00	4.69	5.00	35.555	0.000
V10	4.00	4.00	4.17	4.00	4.81	5.00	37.238	0.000
V11	4.12	4.00	3.46	3.00	4.42	5.00	26.970	0.000
V12	3.97	4.00	3.83	4.00	4.70	5.00	37.871	0.000
V13	3.39	3.00	2.77	3.00	4.06	4.00	33.854	0.000
V14	4.24	5.00	3.97	4.00	4.70	5.00	29.904	0.000
V15	4.24	4.00	3.49	3.00	4.25	5.00	19.420	0.000
V16	4.12	4.00	3.31	3.00	4.00	5.00	15.383	0.000
V17	3.91	4.00	3.40	3.00	3.72	4.00	5.845	0.054
V18	3.58	4.00	2.89	3.00	4.27	4.00	16.043	0.000
V19	2.64	3.00	2.77	3.00	2.76	3.00	0.503	0.778
V20	3.70	4.00	3.71	4.00	4.30	5.00	18.362	0.000
V21	4.06	4.00	4.26	4.00	4.60	5.00	17.566	0.000
V22	2.61	3.00	3.54	3.00	3.37	3.00	15.154	0.001
V23	2.48	2.00	3.57	4.00	3.58	4.00	24.462	0.000
V24	4.39	4.00	3.80	4.00	4.19	5.00	7.583	0.023
V25	3.12	3.00	3.09	3.00	3.70	4.00	10.823	0.004
V26	3.61	4.00	3.51	4.00	3.96	4.00	9.182	0.010

Zaključak

Možemo zaključiti da motivi nisu isti za sve radne sredine i za sve pojedince, grupe, te profesionalne skupine. S tim u vezi razlikuje se i ponašanje svakog od njih. Ali, zadovoljstvo na poslu bitan je čimbenik koji pridonosi pozitivnom ponašanju radnika. Tamo gdje su radnici izloženi stresu, konfliktima, ne trpi samo radno mjesto već i obitelj i šira zajednica. Kao primjer možemo navesti jedan podatak iz statistike koja se odnosi na radnu snagu u Europskoj uniji, a to je činjenica da je stres, prisutan na radnom mjestu kod anketiranih 285 radnika državljana članica EU, rezultirao gubljenjem 600 milijuna radnih sati (ili izraženo u novcu, to su milijuni eura godišnje). Ako čovjeka stavimo u

središte zbivanja kao posebnu vrijednost, smatramo da će svi sudionici radnog procesa nastojati da ne dolazi do problema na radnome mjestu, jer to ne koristi nikome. Stoga je zadaća rukovodne strukture da malom motivacijom radnika, kako je to pokazalo i naše anketiranje, ostvari željene ciljeve. Iako u literaturi nailazimo na dijelove koji ne govore u prilog pozitivnog stava prema motivaciji, objašnjavajući da je motivacija samo prikriveni način pojačanog iskorištavanja radnika, smatramo da čovjeka treba potaknuti da ostvaruje zadaće na radnom mjestu u punom obujmu, a da kroz to sve ima posebno zadovoljstvo. Jer - sretan čovjek potreban je u svim sferama ljudskog djelovanja.

Tablica 17. Osnovni statistički pokazatelji s rezultatima Mann-Whitneyevog testa

Varijabla	Obnaša rukovodeću funkciju				Mann-Whitneyev test	
	da		ne		Z	p
	aritmetička sredina	medijan	aritmetička sredina	medijan		
V1	4.36	4.00	4.13	4.00	-0.731	0.464
V2	4.82	5.00	4.48	5.00	-1.575	0.115
V3	4.64	5.00	4.61	5.00	-0.212	0.832
V4	4.18	4.00	3.94	4.00	-0.783	0.434
V5	4.36	5.00	3.85	4.00	-1.268	0.205
V6	4.55	5.00	4.03	4.00	-1.479	0.139
V7	3.64	3.00	3.73	4.00	-0.329	0.742
V8	4.36	4.00	4.31	5.00	-0.194	0.846
V9	4.36	5.00	4.38	5.00	-1.129	0.259
V10	4.45	5.00	4.44	5.00	-0.045	0.964
V11	3.73	4.00	4.13	4.00	-1.612	0.107
V12	4.00	4.00	4.32	4.50	-1.520	0.128
V13	2.55	2.00	3.65	3.50	-3.048	0.002
V14	4.09	4.00	4.43	5.00	-1.898	0.058
V15	3.73	4.00	4.08	4.00	-1.006	0.314
V16	3.64	3.00	3.87	4.00	-0.758	0.449
V17	3.82	4.00	3.67	4.00	-0.303	0.762
V18	3.09	3.00	3.80	3.00	-1.273	0.203
V19	2.55	3.00	2.75	3.00	-0.543	0.587
V20	3.64	4.00	4.03	4.00	-1.244	0.213
V21	4.45	4.00	4.37	4.00	-0.196	0.845
V22	2.45	2.00	3.30	3.00	-2.588	0.010
V23	2.73	3.00	3.36	3.00	-1.994	0.046
V24	3.27	3.00	4.22	4.00	-2.998	0.003
V25	2.91	2.00	3.44	3.00	-1.662	0.096
V26	3.27	4.00	3.80	4.00	-1.405	0.160

LITERATURA

1. Antić, M.: *Sociologija rada i profesionalna etika, priručnik za studente, zbirka predavanja, Građevinski fakultet, Zagreb, 2009.*
2. Bešković, B.: *Measuring and increasing the productivity model on maritime...Pomorstvo, god. 22, br. 2 (2008), str. 171-183*
3. Denny, R., *Motivirani za uspjeh - Menadžerske tehnike za veća dostignuća, MEP Consult, 2000.*
4. Gladwell, M., *Outliers: The Story of Success, November 2008*
5. Hiam, A., *Streetwise motivating & rewarding employees: new and better ways to inspire your people, Adams Media, 1999.*
6. *Hrvatski enciklopedijski rječnik, Novi Liber, Zagreb, 2002.*
7. Jambrek, I., Penić, I. Ivica, *Upravljanje ljudskim potencijalima u poduzećima - ljudski faktor, motivacija zaposlenika kao najbitniji čimbenici uspješnosti poslovanja poduzeća, Zbornik Pravnog fakulteta, Sveučilište u Rijeci, 2008., br. 2*
8. Karaman Aksentijević, N., Ježić, Z.; Đurić, K.; *Upravljanje ljudskim potencijalima kao pretpostavka inovativnosti i uspješnosti poslovanja, Informatologija, Vol.41 No.1 ožujak, 2008.*
9. Perić, Z., : *Model motiviranja radnika u promicanju sigurnosti, Sigurnost 53 (2) 151 - 155 (2011)*
10. Prester, J., *Promjena pokazatelja uspješnosti hrvatskih proizvođača u godinama 2006. i 2009. - je li promjena rezultat jače kontrole?, Ekonomski pregled, 2009.*
11. Sánchez Cañizares, S, López-Guzmán, T. *Povezanost stupnja obrazovanja, predanosti tvrtki i zadovoljstva zaposlenika: analiza hotelskih kuća u Andaluziji (Španjolska), Acta turistica, Vol. 22 No.1, lipanj 2010*
12. Šverko, B.; Galić, Z. *Kvaliteta radnog života u Hrvatskoj: subjektivne procjene tijekom posljednjih 15 godina, 2008*
13. Thomas, W. *Kennet, Intrinsic motivation on work, Berrett-Koehler Publishers, 2000*
14. Ziglar, Z., *I više nego dobar život, Biblioteka ML, Zagreb, 2007.*

Dr. sc. Vilim Herman
Faculty of Law in Osijek

Anton Petričević, dipl. iur.
Faculty of Law in Osijek

IMPACT OF WORK CONDITIONS ON PRODUCTIVITY

ABSTRACT

Every institution should monitor its productivity. If productivity is decreasing, particular measures should be taken. The aim of the paper was to analyse the situation in four institutions by means of questionnaires filled in by 135 respondents, and to point to the problems that were detected through questionnaires. To increase productivity, high levels of worker responsibility should be introduced within the framework of work process, taking into account work potentials of workers, quantity and quality of work.

From the results obtained through this survey it was noted that an adequately motivated worker in comfortable work environment is willing to be fully devoted to work and achieve best results, thus ultimately contributing to the overall productivity. There should be a tendency to adequately reward every worker who is willing to commit to work during full working hours and to be responsible for his or her work. Every type of work can be defined by productivity function.

Key words: Productivity, motivation, work conditions, daily efficient work, forms of worker stimulation, working hours