



Patologija rada i ponašanje udaljavanja

PATOLOGIJA RADA I PONAŠANJE UDALJAVANJA

- *Apsentizam*
- *Fluktuacija*
- *Nesreće i nezgode na radu*
- *Umor*

- **Umor:** *fiziološki i psihološki*
- **Manifestovanje umora:** spontani, učestali kraći prekidi rada, ili mali odmori, u formi zijevanja, protezanja, učestalo treptanje očnim kapcima, izvjestan motorni nemir i sl.
- **Posledice umora:** opadanje radnog učinka u pogledu kvantiteta i kvaliteta
- **NASTAJANJE UMORA**
- **Teorije intoksikacije**
- **Teorije ugušenja**
- **Teorije iscrpljenja**

- Laboratorijska istraživanja su pokazala da *statički rad kao ni intelektualni rad ne dovode do znatnijeg povećavanja koncentracije mliječne kiseline, niti do znatnijeg nedostatka kiseonika i glikogena.*

- **Uticaj centralnog nervnog sistema** na umor

Demotivisanost kao uzročni činilac umora javlja se paralelno sa demotivisanošću kao posledicom umora.

Praćenje umora na radnom mjestu, posredstvom variranja učinka ili radne efikasnosti u danu ili nedelji, ili kumuliranja, zamora korisno je za *planiranje radnog opterećenja, trajanja radnih smjena, rasporeda i trajanja pauza u radu, i sličnih elemenata režima rada.*

Uklanjanje umora

1) Fizičko stimulisanje

2) Farmakološko stimulisanje

3) Otklanjanje umora motivisanjem

Petz – Razlika u djelovanju farmakoloških i psiholoških stimulatora

”Psihološki stimulatori su prirodan način mobilisanja organizma, i stoga se njihovo djelovanje odvija na maksimalno ekonomičan način”.

Otklanjanje umora odmorom i zagrijevanjem

Pasivni odmor

Aktivni odmor

Pauze u toku radnog vremena

Samo **relaksirajući sadržaj pauze** znatnije umanjuje umor.

Pauze za jelo

Početak pauze

Trajanje pauza

Učestalost pauza

Povezanost odmaranja, zagrijevanja i motivacije -

Krepelinova kriva rada

Psihološka osnova umora, odmora i zagrijavanja

- Početno, kao i ponovno zagrijavanje ima, bar djelimično i psihološku osnovu.
- **Motivacione komponente zagrijavanja**, početnog i ponovnog postoji kroz izvjesno *jasnije prepoznavanje ciljeva i vremensko približavanje njihove realizacije*.
- **Očuvanje dostignutog nivoa zagrijavanja i umnožavanje faze završnog elana** su srodne pojave, jer se zasnivaju na aktiviranju kognitivnog konteksta rada.
- **Funkcija umora i funkcija odmora**
- *Umor ima zaštitnu funkciju.*
- *U psihološkom smislu umor može biti shvaćen kao narušavanje i zamagljivanje, a odmor kao konsolidovanje i jasnije sagledavanje kognitivnog konteksta rada.*

Integrisanje, dezintegrisanje i ponašanje udaljavanja

- *Organizacijska integrisanost*
- Odnos pojedinca i organizacije u određenom periodu: *ponašanje približavanja i ponašanje udaljavanja*
- Proces dezintegracije počinje promjenama u vrijednosnoj orijentaciji i drugim elementima organizacijske kulture pojedinca, promjenama njegove kognitivne orijentacije u organizacijskom miljeu.
- Fazu aktivne dezintegracije, koja zatim dolazi, predstavljaju pojedini **oblici ponašanja udaljavanja**, kao što su verbalno izražavanje nezadovoljstva, žalbe i pritužbe, disciplinski prekršaji, nesreće i nezgode na radu, apsentizam i najzad fluktuacija kao trajno napuštanje organizacije.

Opadanje zadovoljstva poslom i predanosti organizaciji

- **Nezadovoljstvo poslom** se redovno javlja kao nebihevioralni prediktor fluktuacije.
- Za ispitivanje zadovoljstva, odnosno nezadovoljstva poslom, koriste se različiti anketni upitnici, psihometrijski instrumenti (Brajfild Roteova skala OJS, ili Minesota upitnik zadovoljstva poslom MSO).
- **Nivo predanosti organizaciji** je bitan nebihevioralni prediktor fluktuacije koji se mjeri instrumentom OCQ (Organizational Commitment Questionary).

Apsentizam

Apsentizam je povremeno i privremeno napuštanje radne uloge u toku radnog vremena i nasuprot potrebama i ciljevima radne organizacije.

- ***Klasifikovanje vrsta apsentizma***
- **Suzbijanje** apsentizma
- **Štetne posledice** apsentizma

Odobrena odsustva i bolovanja se mogu smatrati neizbježivim, a izostanci, zakašnjenja i privatni izlasci izbježivim apsentizmom.

Varijable (ne) zadovoljstva poslom i varijable predanosti (privrženosti) organizaciji, pored uticaja na fluktuaciju utiču i na apsentizam.

Uzroci i smisao apsentizma

Apsentizam predstavlja izraz odnosa pojedinca i radne organizacije.

- **Model referentnih i azilnih uloga** za posmatranje motivacione pozadine apsentizma
- Usklađivanje uloga koje ista individua ima u organizaciji i van organizacije može se analizirati primjenom poznatog Levinovog modela psihološkog polja.
- **Referentne uloge**
- **Azilne uloge**
- Relativno stabilni **činioci apsentizma** su *porast nezadovoljstva* poslom i *slabljenje predanosti* organizaciji, ali i druge varijable povezane sa njima.

Boris Petz i Branko Šverko su utvrdili da prosječan broj izostanaka zavisi od starosti i porodične odgovornosti, ali obrnuto od očekivanog, jer više izostaju mladi i samci.

Čukić je utvrdio da su *najznačajniji činioci izostajanja, zakašnjavanja i izlazaka sa posla starost ispitanika i vrsta radnog mjesta, pored izvjesnih stavova u pogledu svoje radne uloge*

- **Praćenje i mjerenje apsentizma**
- **Poređenja apsentizma** od perioda do perioda, kao i poređenje apsentizma u različitim organizacionim jedinicama, može nam pomoći u otkrivanju žarišta i uzroka problema vezanih za ljudske resurse radne organizacije.

Fluktuacija

- – protok ili kretanje zaposlenih koji stupe u organizaciju, rade u njoj izvjesno vrijeme i zatim je trajno napuste.
- *Prosječno zadržavanje novouposlenih na datom zaposlenju*
- *Fluktuacija je samoinicijativno i definitivno napuštanje organizacije od strane njenih pojedinih pripadnika. To je izbježiva fluktuacija.*
- Fluktuacija može biti *eksterna* ili *interna*.
- **Za mjerenje fluktuacije**, osim registrovanja svakog prekida radnog odnosa, potrebno je izlaznim intervjuom ili anketnim listom, ili na osnovu raspoloživih dokumenata, utvrditi razlog napuštanja firme, da bismo znali u kojim slučajevima se radi o izbježivoj fluktuaciji.

- **Računanje stope fluktuacije**

- Najvažniji nebiheviornalni **prediktori fluktuacije** su visok nivo nezadovoljstva poslom, i nizak nivo predanosti organizaciji.

Najvažniji biheviornalni faktor fluktuacije je apsentizam.

- **Motivaciona pozadina fluktuacije** je slična motivacionoj pozadini apsentizma. Važni su i podaci o razlozima i motivima potencijalnih fluktuacija, kod kojih postoji **namjera napuštanja posla**, ali koji tu namjeru još nisu ostvarili. Ta namjera je *najindikativniji nebiheviornalni prediktor fluktuacije*.
- **Lakoća napuštanja organizacije** predstavlja globalnu i direktnu mjeru privrženosti organizaciji.
- Fluktuacija i apsentizam su *lako mjerljivi indikatori „psihološkog stanja“ organizacije, odnosno motivisanosti i angažovanosti njenih ljudskih resursa*.

Nesreće i nezgode na radu

- – udesi koji dovode do povreda, oboljenja i nesreća.
- **Sekvencijalni model** prikazuje faze nastajanja ili izbjegavanja udesa.
- **Faktori koji uslovljavaju udese na radu:** *situacioni činioci i individualni činioci.*

Izloženost opasnoj situaciji – skup situacionih činilaca: *karakteristike samog rada*, odnosno vrsta posla, okolnosti i *organizacija rada*

Opažanje opasnosti: činioci senzorne sposobnosti, perceptivne sposobnosti, nivo budnosti i sl.

Spoznaja ili uočavanje opasnosti: faktori mentalnih sposobnosti, iskustva, obučenosti, obaviještenosti i sl.

Odluka ili odlučnost da se izbjegne opasnost: iskustvo, stavovi, motivacija, tendencija prihvatanja rizika i osobine ličnosti.

Sposobnost da se izbjegne opasnost: fizičke sposobnosti i karakteristike, psihomotorne sposobnosti i odgovarajući fiziološki procesi.

- Suzbijanje ili preventiva **nesreća i nezgoda na radu** odnosi se na dobru *profesionalnu selekciju* kandidata za radna mjesta na kojima postoje opasnosti od udesa, zatim na *sigurnosno obučavanje i vaspitanje*, a u sklopu toga i na *sigurnosno informisanje, upozoravanje i propagandu*.

Neophodno je *stvaranje psihološke klime sigurnosti na radu*.

- Nesreće i nezgode na radu su, pored psihofizičke i psihofiziološke uslovljenosti, *uslovljene i brojnim psihološkim faktorima*.

Neke **nesreće i nezgode na radu mogu biti komponente ponašanja udaljavanja**. Logičnost ove pretpostavke proizlazi iz principa ideomotorike i iz analiza psihološke pozadine nekih nesreća.

- Ideomotorni mehanizam u nastajanju udesa na radu, znači da radnikova ideja ili pomisao na to da bi mu se mogla desiti nesreća, u izvjesnim okolnostima može da izazove neki opasan nehotični pokret ili postupak, koji dalje dovodi do nesreće.
- **Ideomotorne radnje** nastaju nezavisno od naše volje, kao automatsko realizovanje određene motorne predstave.
- **Ideoaktualizacija** – namjerno ispunjavanje scenarija koji su složeniji od jednostavnih motornih predstava.

Hvala na pažnji!!!

A scenic photograph of a sunset over a large body of water. The sun is a bright, glowing orb positioned just above a dark silhouette of a forested shoreline. The sky is a gradient of warm colors, from deep orange near the horizon to a lighter, hazy yellow at the top. The water in the foreground is dark blue-grey, with a shimmering path of light reflecting the sun's position. In the background, the silhouettes of mountains are visible against the bright sky.