

# Analiza prediktora apsentizma na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada

---

**Domitrović, Matija**

**Master's thesis / Diplomski rad**

**2020**

*Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj:* **University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet**

*Permanent link / Trajna poveznica:* <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:186:965991>

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

*Download date / Datum preuzimanja:* **2024-12-20**



*Repository / Repozitorij:*

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences - FHSSRI Repository](#)



Sveučilište u Rijeci  
Filozofski fakultet u Rijeci  
Diplomski studij psihologije

Matija Domitrović

**Analiza prediktora apsentizma na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada**

Diplomski rad

Rijeka, 2020.

Sveučilište u Rijeci  
Filozofski fakultet u Rijeci  
Diplomski studij psihologije

Matija Domitrović

**Analiza prediktora apsentizma na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada**

Diplomski rad

Mentor: prof. dr. sc. Zoran Sušanj

Rijeka, 2020.

## **IZJAVA**

Izjavljujem pod punom moralnom odgovornošću da sam diplomski rad izradio samostalno, znanjem stečenim na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, služeći se navedenim izvorima podataka i uz stručno vodstvo mentora Zorana Sušnja, prof. dr. sc.

Rijeka, rujan, 2020.

## Sažetak

Apsentizam odnosno izostajanje zaposlenika s radnog mjesta predstavlja vrlo kompleksan fenomen u području organizacijske psihologije, koji ima značajne negativne posljedice za poslodavca. Brojni faktori povezani sa zaposlenicima i njihovim radnim mjestom pokazuju se kao značajni uzročnici ili korelati apsentizma u dosadašnjim istraživanjima. Cilj ovog diplomskog rada bio je ispitati mogućnost predviđanja apsentizma na temelju osobnih karakteristika zaposlenika, karakteristika povezanih s radnim mjestom te prethodnih izostanaka. Očekivala se statistička značajnost svih navedenih faktora kao prediktora apsentizma. Podaci su prikupljeni za ukupno 216 zaposlenika tvrtke JGL d.d. u odjelu proizvodnje za vremensko razdoblje od 2015. do 2019. godine. Dobiveni rezultati tek manjim dijelom potvrđuju postavljene hipoteze. Od osobnih karakteristika, s učestalosti izostajanja povezan je broj djece te stručna sprema zaposlenika. S porastom u broju djece dolazi i do značajnog porasta u učestalosti izostajanja, dok se ona smanjuje s porastom razine edukacije zaposlenika. Dob i spol nisu značajni prediktori apsentizma, kao niti jedna od karakteristika vezanih uz radno mjesto (udaljenost prebivališta od radnog mjesta, duljina staža, broj prekovremenih sati i vrsta radnog odnosa) povrh osobnih karakteristika. Učestalost izostajanja u prethodnom vremenskom periodu najznačajniji je prediktor budućeg apsentizma te dovodi do neznačajnosti drugih prediktora. Implikacija ovog istraživanja jest kako je poželjno uvesti dodatna mjerenja faktora relevantnih u kontekstu apsentizma u svrhu njegovog predviđanja, razumijevanja i upravljanja. Posebnu pažnju u tim procesima zahtijevaju zaposlenici s obrascem visokog apsentizma, budući da će se bez aktivne intervencije kao takav najvjerojatnije održati i u budućnosti.

*Ključne riječi:* Apsentizam, proizvodni radnici, karakteristike zaposlenika, karakteristike radnog mjesta, longitudinalno istraživanje, prethodno izostajanje

## **Abstract**

Absenteeism or absence of employees from the workplace is a very complex phenomenon in the field of organizational psychology, which has significant negative consequences for the employer. Numerous factors related to the individuals their work have been shown as significant causes or correlates of absenteeism in previous research. The aim of this thesis was to examine the possibility of predicting absenteeism based on personal characteristics of employees, workplace characteristics and previous absences. The statistical significance of all the above factors as predictors of absenteeism was expected. Data was collected for a total of 216 employees of JGL d.d. in the production department for the period from 2015 to 2019. Results only partially confirm the hypotheses. Out of the personal characteristics, number of children and education of employees were related to absence measures. With the increase in the number of children, frequency of absence also increases, while it decreases with the increase in the education level of employees. Age and gender were not significant in predicting absenteeism, nor were any of the work-related characteristics (distance of residence from the workplace, length of service, amount of overtime work hours, and type of employment) on top of personal characteristics. Past frequency of absence was the most significant predictor of future absenteeism and lead to the insignificance of other predictors. Implications of this research point to desirability of introducing additional measurements of factors relevant to absenteeism in order to improve its prediction, understanding and management. The focus of these interventions should especially be on those employees that demonstrate a pattern of high absenteeism, as it will most likely continue if no action is undertaken.

*Keywords:* Absenteeism, production workers, employee characteristics, work characteristics, longitudinal study, previous absence

## **Predgovor**

Srdačno zahvaljujem svima koji su mi pomogli tijekom pisanja ovog rada. Posebne zahvale upućujem mentoru, profesoru Zoranu Sušnju, pod čijim vodstvom je napisan ovaj rad. Također zahvaljujem zaposlenicima tvrtke JGL d.d. koji su omogućili provođenje ovog istraživanja, na njihovoj pristupačnosti i otvorenosti za suradnju.

## Sadržaj

<b>1. Uvod</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1. Definiranje i operacionalizacija apsentizma</b> .....	<b>2</b>
<b>1.2. Teorije i modeli apsentizma</b> .....	<b>4</b>
<b>1.3. Uzročnici apsentizma</b> .....	<b>6</b>
<b>1.3.1. Osobne karakteristike zaposlenika</b> .....	<b>7</b>
<b>1.3.2. Karakteristike povezane s radnim mjestom</b> .....	<b>11</b>
<b>2. Problemi rada:</b> .....	<b>17</b>
<b>2.1. Hipoteze:</b> .....	<b>17</b>
<b>3. Metoda</b> .....	<b>19</b>
<b>3.1. Ispitanici</b> .....	<b>19</b>
<b>3.2. Postupak istraživanja</b> .....	<b>20</b>
<b>4. Rezultati</b> .....	<b>23</b>
<b>4.1. Ispitivanje povezanosti karakteristika zaposlenika i karakteristika vezanih uz radno mjesto s apsentizmom</b> .....	<b>26</b>
<b>4.2. Ispitivanje povezanosti prethodnog i budućeg apsentizma (H3)</b> .....	<b>33</b>
<b>5. Rasprava</b> .....	<b>37</b>
<b>5.1. Demografske karakteristike (H1)</b> .....	<b>37</b>
<b>5.2. Karakteristike povezane s radnim mjestom (H2)</b> .....	<b>42</b>
<b>5.3. Prethodni apsentizam (H3)</b> .....	<b>46</b>
<b>5.4. Nedostaci i preporuke</b> .....	<b>47</b>
<b>6. Zaključak</b> .....	<b>51</b>
<b>7. Literatura</b> .....	<b>52</b>
<b>8. Prilozi</b> .....	<b>1</b>



## 1. Uvod

Pojam organizacijskog ponašanja odnosi se na proces socijalizacije radnika u organizaciji ili proces razmjene između pojedinca i socijalnih utjecaja u obliku ciljeva i zadataka organizacije. Pri tome, organizacijsko ponašanje može se razvrstati u nekoliko temeljnih kategorija u kojima se proučava proces socijalizacije, sa specifičnim naglaskom na organizacijski kontekst. Prva kategorija jest *sadržaj* socijalizacije te se ona odnosi na organizacijsku kulturu. *Faktori i procesi* socijalizacije u ovom kontekstu odnose se na psihološke mehanizme socijalnog učenja putem kojeg zaposlenici usvajaju nove te modificiraju prethodno naučene oblike ponašanja. Posljednja kategorija jesu *efekti* socijalizacije, koji se u kontekstu organizacije odnose na razlikovanje funkcionalnih i nefunkcionalnih ponašanja. Pri tome, funkcionalnost pojedinog ponašanja može se promatrati kako iz perspektive pojedinca, tako i iz perspektive organizacije, stoga se te dvije perspektive ne moraju uvijek podudarati. Jedan od oblika takvog ponašanja koje je nefunkcionalno i štetno za organizaciju, ali često funkcionalno s gledišta pojedinca, jest *apsentizam* (Franceško i Mirković, 2008; Ivancevich, 1985). Sam pojam apsentizma u najširem smislu uključuje sve oblike izostanaka zaposlenika iz radnog procesa. Kao takav, apsentizam predstavlja vrlo ozbiljan problem za brojne organizacije, budući da izravno dovodi do smanjene ukupne produktivnosti organizacije, a posljedično i manjeg profita. Već su nešto stariji pregledi istraživanja ovog područja ukazivali na veliku važnost teme zbog velikog troška do kojeg dovodi izostajanje zaposlenika s radnih mjesta. Primjerice, autori Mowday, Porter i Steers (1982) već 80-ih godina prošlog stoljeća izvještavaju o prosječnom godišnjem trošku apsentizma u iznosu od 26,4 milijarde dolara u SAD-u. Recentnije analize potvrđuju apsentizam kao jedan od ozbiljnih izvora troškova za organizacije diljem svijeta. Stewart, Ricci, Chee i Morganstein 2004. godine pokazuju kako izgubljeno produktivno vrijeme uzrokovano osobnim ili obiteljskim zdravstvenim razlozima poslodavce košta 225,8 milijardi dolara godišnje. Nadalje, prosječni udio izostanaka u ukupnom radnom vremenu širom Europe danas se procjenjuje na 3% do 6%. Procjena cijene rada izgubljenog na taj način je oko 2,5% BDP-a (Kottwitz, Schade, Burger, Radlinger i Elfering, 2018). U konačnici, podatak koji govori u prilog važnosti ali i svakodnevnosti pojavnosti ove teme jest onaj kako je u periodu od 1851 do 2004 samo u novinama *New York Times* čak gotovo 3000 puta izdan

članak na temu apsentizma (Patton i Johns, 2007).

### **1.1. Definiranje i operacionalizacija apsentizma**

Kada je riječ o definiranju apsentizma, potrebno je istaknuti kako se brojni autori u različitim kontekstima služe drugačijim definicijama apsentizma ili kako se ponekad isti pojam koristi za ponašanja na različitim razinama specifičnosti. Iz organizacijskog gledišta, apsentizam podrazumijeva samoinicijativno odsustvo zaposlenika s posla kada to nije planirano, propisano ni očekivano od strane organizacije (Franceško i Mirković, 2008). Pri tome, važno ga je razlikovati od prezentizma, koji se definira kao smanjena kvalitetna radne izvedbe uslijed prisutnosti zdravstvenih problema (Johns, 2010). Prezentizam se odnosi na smanjenu produktivnost onih zaposlenika čiji zdravstveni problemi nisu doveli do apsentizma, ili na smanjenu produktivnost zaposlenika koji su bili na bolovanju, u razdoblju neposredno prije i nakon bolovanja (Schultz i Edington, 2007). Prilikom operacionalizacije i mjerenja apsentizma, istraživanja obično rade razliku između izostanaka koji su pod kontrolom zaposlenika i onih van njihove kontrole, ili izostanaka uslijed bolesti u odnosu na druge vrste izostanaka. Takva podjela radi se zbog pretpostavke kako su u podlozi ta dva tipa izostanaka dva različita uzroka, pri čemu voljni izostanci imaju podlogu u motivaciji i stavovima zaposlenika, a oni van njihove kontrole primarno su uvjetovani bolešću. Jedna operacionalizacija izostajanja jest stoga putem duljine njihova trajanja, pri čemu se obično dulje izostanke pripisuje nekontrolabilnim faktorima, a kraće izostanke, pogotovo ako ne zahtijevaju liječničko opravdanje, kontrolabilnim faktorima (Mastekaaa i Olsen, 1998). Laaksonen, He i Pitkäniemi (2013) također ističu kako je većina s bolešću povezanih izostanaka duljeg karaktera, ali i kako se oni kraći izostanci uslijed bolesti razlikuju od duljih izostanaka uslijed bolesti. Dulji izostanci uslijed bolesti općenito su indikativni za ranije umirovljenje, mortalitet i postojanje kroničnih dijagnoza od kratkih izostanaka uslijed bolesti, koji su heterogeniji u svojim uzorcima. Druga mogućnost operacionalizacije jest putem razlikovanja frekvencije izostanaka i ukupnog broja dana odsutnosti. Frekvencija izostanaka značajna je zbog toga što se smatra kako u većoj mjeri ukazuje na voljno izostajanje, jer bolje razlikuje kraće izostanke. Kako je većina izostanaka kratka, a ova mjera uključuje zbrajanje svakog izostanka zasebno, najveću težinu u ukupnom rezultati imat će upravo kraći izostanci. Budući da broj pojavnosti odsutnosti više nego njihovo trajanje utječe na produktivnost, on se

smatra mjerom učinkovitosti i morala (Farrell i Stamm, 1988). S druge strane, broj izgubljenih dana uslijed odsutnosti kao konstrukt pokazuje značaj zbog asociranosti sa zdravstvenim poteškoćama, primjerenosti za usporedbu između različitih organizacija te promjena kroz vrijeme unutar organizacije, kao i zbog povezanosti s plaćenim bolovanjima i novčanim poticajima. U ukupnom broju dana odsutnosti veću težinu imaju dulji izostanci, budući da oni predstavljaju znatno veći broj dana odsutnosti nego kratki izostanci. Različita istraživanja idu u prilog tome da je frekvencija izostanaka, u odnosu na ukupan broj izgubljenih dana ili duljinu izostanaka, stabilnija mjera apsentizma (Breaugh, 1981; Ivancevich, 1985; Keller, 1983; Morris, Sherman i Snyder, 1989). Unatoč tome, kao mjera se koristi i ukupan broj dana izostanaka za pojedinog zaposlenika. Primjerice, Burton, Lee i Holtom (2002) kao zavisnu varijablu koristili su prosječan broj dana odsutnosti zaposlenika mjerenih kroz 10 mjeseci. Takav način računanja izostanaka prisutan je i u drugim istraživanjima (Goff, Mount i Jamison, 1990).

Apsentizam se također može smatrati vrstom povlačenja iz organizacije, u obliku kašnjenja i izostanaka, zajedno s davanjem otkaza kao drugom vrstom povlačenja iz radnog procesa. Povlačenje uključuje različite oblike ponašanja kojima je zajedničko obilježje da zaposlenici rade manje nego što organizacija to od njih zahtjeva, kao što su uzimanje dugih ili čestih pauza, kašnjenje, raniji odlasci s posla te apsentizam (Baboselec – Marić i Zadro - Omrčen, 2018). Sva ova ponašanja reprezentiraju neku vrstu fizičkog odmicanja od radnog mjesta (Berry, Lechook i Clark, 2011). Najekstremniji oblik povlačenja jest fluktuacija, odnosno samoinicijativno napuštanje organizacije. Napuštanje organizacije može se dogoditi ili na osnovi odluke samog zaposlenika koji odlazi, ili na osnovi organizacijskih odluka. Fluktuacija je često posljedica nezadovoljstva, pokazatelj nezadovoljavajućeg stanja u organizaciji te može ukazivati na neke negativne trendove i probleme. S jedne strane, apsentizam se povezuje s namjerom za napuštanjem organizacije i ponekad je prediktor kasnijeg odlaska iz organizacije (Cohen i Golan, 2007). Na razini organizacije, fluktuacija često dovodi do niza negativnih posljedica, od kojih su u ovom slučaju posebno relevantne one vezane uz apsentizam. Naime, povećana razina fluktuacije unutar organizacije ili jednog njezinog dijela može negativno djelovati na druge članove organizacije. Zaposlenici se demoraliziraju, mogu steći lošije stavove o organizaciji te povećati i vlastitu vjerojatnost za napuštanjem organizacije, ali i za porastom drugih ponašanja povlačenja iz organizacije, kao što je i učestalije izostajanje (Franceško i Mirković, 2008). Osim toga, u periodima

intenzivnije fluktuacije može doći do povećanog opterećenja preostalih zaposlenika, što negativno utječe na njihovu produktivnost, dovodi do povećane razine stresa, čime se posljedično može povećati i stopa apsentizma kod tih zaposlenika (Jacobson i sur., 1996; Kocakulah, Kelley, Mitchell i Ruggieri, 2016). Fluktuacija i apsentizam povezani su na razini zaposlenika i to u barem 3 situacije: kada zaposlenik uzima slobodno vrijeme kako bi tražio drugi posao; kada je apsentizam posljedica nezadovoljavajućih ili stresnih radnih uvjeta te postoje alternativni poslovi; te kada su posljedice apsentizma i fluktuacije vrlo slične (primjerice, oboje potpomažu neradničke vrijednosti ili aktivnosti). Ukoliko nisu zadovoljeni navedeni uvjeti, učestalost izostajanja može biti i vrlo slabo povezana s fluktuacijom. Primjer takve situacije jest postojanje potrebe za posvećivanjem nekoj ulozi van poslovne kao uzroka apsentizma, a ne nezadovoljstvo, ili kada apsentizam omogućava oporavak od radnih pritisaka, čime se upravo smanjuje vjerojatnost odlaska iz organizacije (Mowday i sur., 1982).

## **1.2. Teorije i modeli apsentizma**

Apsentizam zaposlenika predstavlja vrlo kompleksan fenomen na koji utječe veliki broj različitih faktora te su neki autori u ovome području već u ranijim fazama istraživanja prepoznali potrebu za sistematičnim i teorijski potkrijepljenim pristupom istraživanjima. To je rezultiralo pojavom brojnih modela apsentizma tijekom vremena, od kojih su dva najpoznatija „procesni model” Steersa i Rhodes (1978) te Nicholsonova teorija „privrženosti” (Geraldine, 2011; Nicholson, Brown i Chadwick-Jones, 1977).

Procesni model Steersa i Rhodesa (1978) definira dva glavna faktora koji utječu na prisutnost zaposlenika na radnom mjestu – motivaciju za prisustvovanjem i sposobnost zaposlenika da bude prisutan. Kada su oba faktora prisutna, odnosno njihovi uvjeti zadovoljeni, zaposlenik će biti prisutan na poslu. Motivacija za prisustvom se još određuje i kao svojevoljni apsentizam te na njega utječu razni ekonomski, socijalni i psihološki faktori, u prvom redu zadovoljstvo poslom. Pri tome, zadovoljstvo poslom je uvelike rezultat podudaranja osobnih stavova, vrijednosti i ciljeva zaposlenika sa situacijom na poslu, organizacijskom kulturom i sl. S druge strane, sposobnost zaposlenika određuje se kao nenamjerni apsentizam te je pod utjecajem zdravstvenih problema, ozljeda i nesreća, ali i obiteljskih situacija ili problema u putovanju na posao. Također se važnost pridaje i demografskim obilježjima osobe, kao što su dob, stupanj obrazovanja i veličina obitelji, koji

su neposredno povezani sa sposobnošću odlaska na posao i (posredno) s motivacijom za odlazak na posao. Dinamičnost tog modela očituje se u tome što ističe utjecaj prisutnosti (odnosno odsutnosti) na situaciju na poslu, čime se u oba smjera objašnjava interakcija između karakteristika osobe i organizacijskih karakteristika (Steers i Rhodes, 1978). Prema tome, organizacije mogu smanjiti stopu izostanaka zaposlenika na način da povećaju motivaciju i zadovoljstvo zaposlenika, primjerice financijskim ili drugim poticajima, te da osiguraju slaganje stavova, vrijednosti i ciljeva zaposlenika s kulturom koju nastoje razviti unutar organizacije (Rhodes i Steers, 1990).

Druga važna konceptualizacija apsentizma jest Nicholsonova teorija privrženosti (Nicholson i sur., 1977). Prema toj teoriji, događaji koji dovode do odsustva su neizbježni, ali razlikuju se između pojedinaca, a do te razlike dolazi uslijed medijatorskog utjecaja motivacije za prisutnost u odnosu tih događaja s jedne i učestalosti izostajanja s druge strane. Teorija pretpostavlja kako je prisustvo uobičajen i normalan način ponašanja zaposlenika, čak i ondje gdje je razina izostanaka visoka, a prilikom određivanja uzročnika apsentizma ustvari se nastoje utvrditi koji faktori remete to uobičajeno ponašanje (Geraldine, 2011). U tu svrhu je razvijen „A – B kontinuum apsentizma”, odnosno identificirani su A) vrsta apsentizma koja se općenito odnosi na neizbježne odsutnosti, i B) vrsta apsentizma, odnosno ona odsustva koja je zaposlenik mogao izbjeći. Klasifikacija ili određivanje položaja pojedinog zaposlenika na rasponu od A do B tipa apsentizma ustvari određuje koji postotak varijance ukupnog izostajanja je moguće pripisati faktorima koji su pod kontrolom samog zaposlenika. Motivacija za prisutnost u ovoj teoriji objašnjava se putem organizacijske privrženosti, koja se definira kao stupanj u kojem je zaposlenik ovisan o pravilnostima organizacijskog života. Izdvajaju se četiri glavna utjecaja na privrženost: osobine ličnosti i demografska obilježja, radna orijentacija, zaokupljenost poslom i radni odnos. Zaposlenici koji su u većoj mjeri privrženi organizaciji bit će manje odsutni, zbog toga što će u većoj mjeri reducirati one izostanke koji su pod njihovom kontrolom (Nicholson i sur., 1977).

Oba navedena modela apsentizmu pristupaju iz prvenstveno organizacijskog i psihološkog konteksta. Jedan drugačiji pristup koji se apsentizmom ne bavi neposredno, već putem različitih posrednih faktora, nude teorije stresa. Istraživanja stresa u ovom kontekstu bave se proučavanjem bolesti općenito, ili proučavanjem specifičnih fizičkih i psihičkih simptoma, kao što su kardiovaskularne bolesti, odnosno anksioznost i depresivnost. Takva zdravstvena stanja mogu naposljetku dovesti do povećanja izostanaka uslijed bolovanja. Osim

toga, povezanost stresa i apsentizma može se proučavati i putem nekih alternativnih posrednih mehanizama. Jedan od takvih jest putem motivacije zaposlenika, na način da povećana razina stresa može negativno utjecati na motivaciju, čime dolazi do veće učestalosti izostajanja s posla. Bolovanja se također mogu koristiti upravo kao način suočavanja sa stresom, pogotovo ukoliko je stres uzrokovan radnim uvjetima (Allebeck i Mastekaasa, 2004). Jedno istraživanje povezanosti stresa i apsentizma iznimno velikog opsega, s gotovo 80,000 ispitanika, proveli su Jacobson i suradnici (1996). Istraživanje je pokazalo kako postoji značajna povezanost između visokog stresa i apsentizma kod oba spola. Pri tome, zaposlenice su prijavljivale značajno veću količinu stresa i izostanaka od zaposlenika. Također su istaknuti najveći izvori stresa, od kojih je stres povezan s radnim mjestom na prvom mjestu, uz financijski i obiteljski stres. Najbolji prediktor apsentizma bilo je upravo zdravlje. Specifičan pristup iz ovog smjera istraživanja apsentizma jest Karasekova teorija zahtjevnosti i kontrole, odnosno radnog napora (Karasek, 1979). Ona ističe dvije dimenzije radne situacije (zahtjeve i kontrolu) kao ključne za fizičko i psihološko zdravlje i motivaciju zaposlenika. Dimenzija zahtjeva odnosi se na to koliko brzo, teško ili intenzivno osoba mora obavljati svoj posao. Kontrola se odnosi na dva aspekta: autoritet odlučivanja i primjenu vještina. Autoritet odlučivanja odnosi se na stupanj u kojemu osoba može samostalno donositi odluke i ima slobodu odabira načina na koji će obaviti neki posao. Primjena vještina se pak odnosi na to je li rad repetitivan ili zahtjeva učenje novih vještina, pruža li mogućnost za osobnim napretkom i stjecanjem specijaliziranih vještina i sl. Prema toj teoriji, glavna kombinacija ovih dvaju dimenzija koja ima negativne posljedice za zdravlje jest visoka zahtjevnost te niska kontrola. Takva vrsta posla još se naziva „visoko iscrpljujuća” te uključuje zanimanja poput proizvodnih radnika na traci, medicinskih sestara, konobara i sl. Suprotno tome, zanimanja s niskim zahtjevima i visokom kontrolom nazivaju se „nisko iscrpljujuća”. Ovaj model se i empirijski potvrđuje, na način da je dobiven interakcijski efekt između dimenzija zahtjevnosti i kontrole nad poslom (Allebeck i Mastekaasa, 2004; de Boer, Bakker, Syroit i Schaufeli, 2002).

### **1.3. Uzročnici apsentizma**

Na temelju prikazanih teorijskih pristupa može se zaključiti kako postoji velik broj potencijalnih uzročnika apsentizma, a istraživanja tog područja također ukazuju na kompleksnost faktora koji dovode do izostajanja s radnog mjesta ili su na neki drugačiji način

povezani s njim. U nastavku će biti prikazani brojni relevantnih prediktori, podijeljeni u dvije kategorije: osobne karakteristike zaposlenika te karakteristike povezane s radnim mjestom.

### **1.3.1. Osobne karakteristike zaposlenika**

Najosnovnije karakteristike zaposlenika koje utječu na učestalost bolovanja jesu *dob* i *spol*. Istraživanja koja ispituju povezanost dobi i učestalosti bolovanja pokazuju kako mlađi zaposlenici u prosjeku pokazuju veću količinu izostanaka u odnosu na starije zaposlenike (Gellatly, 1995; Nicholson i sur., 1977). Međutim, kada su na bolovanju, stariji zaposlenici imaju veću sklonost duljim periodima izostajanja s radnog mjesta nego mlađi zaposlenici (Geraldine, 2011). Ovakva povezanost dobi s različitim mjerama izostanaka objašnjava se na nekoliko načina. S jedne strane, mlađi zaposlenici prosječno pokazuju niže razine odgovornosti, niže zadovoljstvo poslom, niži status i lošije uvjete rada, što je sve povezano s učestalijim izostancima koji su svojevrijem, namjerni i mogu se izbjeći. Suprotno tome, stariji zaposlenici češće su zadovoljniji svojim poslom, a često su i na istim pozicijama dulje vrijeme čime stječu veći status i veću odanost organizaciji, zbog čega manje svojevrijem izostaju. Međutim, s porastom dobi očituje se i porast zdravstvenih problema, pogotovo ozbiljnijih zdravstvenih problema ili onih kronične prirode (Chaudhury i Ng, 1992; Garrison i Muchinsky, 1977). Zaključak na koji upućuje dosadašnja literatura jest kako stariji radnici u prosjeku dulje izostaju s posla, ali budući da izostaju znatno rjeđe, ukupan broj izgubljenih radnih dana kod njih je manji u odnosu na mlađe radnike (Farrell i Stamm, 1988; Geraldine, 2011; Petz i Vidaček, 1960). Međutim, postoji i niz istraživanja koji nudi rezultate u smjeru nepovezanosti dobi s apsentizmom (Cohen i Golan, 2007; Keller, 1983; Kim i Garman, 2003; Kottwitz i sur., 2018), zbog čega su ovi nalazi uvelike kontradiktorni.

Što se tiče spola, općeniti zaključak istraživanja jest kako žene prosječno imaju veće stope izostanaka u odnosu na muškarce (Farrell i Stamm, 1988; Keller, 1983; Mastekaasa i Olsen, 1998; Stewart i sur., 2004). Međutim, važno je naglasiti kako ova razlika često ne proizlazi neposredno iz objektivnih spolnih razlika, već je posljedica uloge koju žene imaju u zajednici kao glavni skrbnici u obitelji. Pokazuje se kako količina i duljina izostanaka kod žena varira s obzirom na duljinu radnog staža i strukturu posla, pri čemu su one manje kod žena na višim pozicijama u organizacijama (Geraldine, 2011). Neka istraživanja također navode kako se veća stopa izostanaka kod žena može objasniti većom osjetljivošću na

dogadaje koji dovode do izostajanja, kao primjerice bolest (Chaudhury i Ng, 1992). Konačno, uz spol se vezuje i varijabla obiteljske odgovornosti, koja je reprezentacija toga ima li osoba partnera i djecu te koliko djece ima. Što je veća potreba angažiranosti osobe oko obitelji, to je veća njezina obiteljska odgovornost. Pokazuje se kako s porastom obiteljske odgovornosti kod muškaraca broj izostanaka i izgubljenih radnih dana pada, a kod žena raste (Petz i Vidaček, 1960). Jedno netipično istraživanje koje polazi iz nešto drugačijeg smjera u proučavanje spolnih razlika jest ono Pattona i Johnsa (2007). Ovi autori proveli su analizu sadržaja popularnih novina u svrhu istraživanja društvenog konteksta koji okružuje povećano izostajanje žena s radnog mjesta. U istraživanju su zaključili kako postoji distinktivna „kultura izostajanja” za žene koja istovremeno daje legitimitet njihovom apsentizmu, ali i potiče rodne stereotipe i dovodi do spolne diskriminacije. Međutim, kao i kod brojnih drugih prediktora apsentizma, postoji određeni broj istraživanja rezultati kojih ne idu u prilog ovoj hipotezi, odnosno ne nalaze spolne razlike u apsentizmu (Kim i Garman, 2003; Kottwitz i sur., 2018). Ovakav rezultat najvjerojatnije se može pripisati specifičnostima uzorka ili izoliranim istraživanjima, budući da većina istraživanja ipak podržava pretpostavku kako žene prosječno više i češće izostaju od muškaraca.

Teorijski često povezan sa spolom, kao faktor koji utječe na apsentizam, jest i *broj djece*. U jednom od najranijih istraživanja ove teme, Petz i Vidaček (1960) dobili su rezultate koji ukazuju na interakciju spola i broja djece. Žene su s porastom broja djece imale veću količinu i učestalost izostanaka, dok su muškarci imali obrnut rezultat. Druga istraživanja su pokazala nekoliko različitih rezultata. Jedan dio literature zasigurno ide u smjeru pozitivne korelacije između broja djece i apsentizma, što je objašnjeno različitim pretpostavkama (Brooke i Price, 1989). Veći broj djece povećava obiteljsku odgovornost te dovodi do većeg konflikta između poslovne i obiteljske uloge, što može posebno biti izraženo kod žena. Istovremeno, na muškom uzorku moguće je da je upravo veći broj djece povezan s manje izostanaka, s obzirom na razliku između tradicionalno muške i ženske obiteljske uloge (Baba, 1990). S druge strane, istraživanje Cohena i Golana (2007) pokazalo je kako je broj djece mlađe od 18 godina, suprotno očekivanju, negativno povezan s količinom izostanaka. Objašnjenje su autori dali u vidu specifičnosti uzorka i organizacije o kojoj je riječ (žene s mlađom djecom koriste rad kao način privremenog bijega od obiteljskih odgovornosti). Niz drugih istraživanja s treće strane uopće ne potvrđuje povezanost broja djece i apsentizma (Garrison i Muchinsky, 1977; Goff i sur., 1990; Keller, 1983).



Jedna od relevantnih karakteristika zaposlenika jest već spomenuta *duljina radnog staža*. Općeniti zaključak brojnih istraživanja je kako zaposlenici koji imaju dulju radni staž u organizaciji imaju i tendenciju rjeđe izostajati s radnog mjesta (Gellatly, 1995; Keller, 1983; Meyer i Allen, 1991; Nicholson i sur., 1977). Nadalje, usko povezan konstrukt s duljinom staža jest *organizacijska odanost* (Geraldine, 2011). Odanost organizaciji se definira kao snaga identifikacije pojedinca s organizacijom te stupnja uključenosti u određenu organizaciju (Blau i Boal, 1987; Mowday i sur., 1982; Porter, Steers, Mowday i Boulian 1974). Ona uključuje tri komponente ili dimenzije: afektivnu komponentu, koja se odnosi na emocionalnu povezanost s organizacijom; instrumentalnu komponentu: dugotrajnost, svjesnost o troškovima povezanim s odlaskom iz organizacije; i normativnu komponentu, odnosno osjećaj obaveze pripadnosti organizaciji (Gellatly, 1995; Meyer i Allen, 1991). Autori zaključuju kako je afektivna odanost u većoj mjeri negativno povezana s apsentizmom nego druge dvije komponente. Burton i sur. (2002) ističu kako izravan efekt organizacijske odanosti na apsentizam postoji, ali je relativno slab, budući da objašnjava niti 10% ukupne varijance u apsentizmu. Međutim, sve tri navedene komponente odanosti pozitivno su povezane s motivacijom za prisustvom iz modela Steersa i Rhodes (1978) te neki autori smatraju kako postoji i značajan indirektni efekt organizacijske odanosti na razinu apsentizma putem motivacije zaposlenika da bude prisutan na radnom mjestu (Burton i sur., 2002). Kao što je navedeno, odanost organizaciji povezana je i s duljinom radnog staža u organizaciji, a može služiti kao medijator u odnosu apsentizma i duljine radnog staža. Naime, zaposlenici koji su dulje zaposleni u određenoj organizaciji u većoj mjeri će se identificirati s njom i sa svojim poslom te će biti predaniji tom poslodavcu, što će rezultirati manjom količinom izostanaka. Duljina radnog staža također je povezana s percepcijom sigurnosti posla. Istraživanja ukazuju na trend distribucije nesigurnosti u posao na način da su prisutne visoke razine nesigurnosti kod zaposlenika s vrlo kratkim i vrlo dugim stažem, dok zaposlenici u sredini distribucije imaju nisku nesigurnost. S druge strane, određena istraživanja ukazuju na linearni porast sigurnosti s duljinom radnog staža, pa ta veza nije u potpunosti jednoznačno potvrđena (Probst, Jiang i Benson, 2014). Osim toga, duljina radnog staža u organizaciji je nužno povezana s dobi, stoga bi na oba navedena načina mogla biti povezana s manje svojevoljnih izostanaka (Cohen i Golan, 2007; Keller, 1983). U konačnici, literatura ni ovdje nije u potpunosti jednoznačna te određena istraživanja ne potvrđuju ovakvu pretpostavku (Garrison i Muchinsky, 1977; Geraldine, 2011; Nicholson i sur., 1977).

Sljedeća karakteristika zaposlenika koju treba spomenuti je ujedno i najvažnija i najviše istraživana od svih stavova zaposlenika, a to je *zadovoljstvo poslom*. Pokazuje se kako se prediktori zadovoljstva poslom mogu povezati s tri različite teorijske pretpostavke (Freed, 2003). Situacijski, na zadovoljstvo poslom utječu okolinski uvjeti na radnom mjestu, kao što su karakteristike posla ili ekonomski uvjeti. Dobro dizajnirani poslovi dovode do visoke motivacije, visoke kvalitete rada, visokog zadovoljstva te niskog apsentizma (Geraldine, 2011). Druga teorijska varijabla jest dispozicionizam, koji zadovoljstvo poslom definira kao funkciju osobina ličnosti zaposlenika i drugih karakteristika nevezanih uz posao. Treći teorijski pristup temelji se na interakciji ovih dvaju pristupa, a pruža i najizglednije objašnjenje razlika u zadovoljstvu poslom (Freed, 2003). Zadovoljstvo poslom u brojnim istraživanjima pokazuje značajnu negativnu korelaciju s apsentizmom te se pojavljuje i kao medijator u odnosu drugih prediktora i apsentizma (Brooke i Price, 1989; Chaudhury i Ng, 1992; Cohen i Golan, 2007; Ghazzawi, 2008). Nadalje, u meta-analizi Scotta i Taylora (1985), autori su koristili dva načina mjerenja apsentizma prilikom istraživanja povezanosti zadovoljstva poslom i izostajanja s radnog mjesta. Dobivena je veća povezanost između količine izostanaka i zadovoljstva poslom nego između duljine izostanaka i zadovoljstva poslom. Ti rezultati sukladni su pretpostavci kako su kraći izostanci oni koji su u većoj mjeri pod kontrolom samih zaposlenika, i zbog praktičnosti i zbog manje vjerojatnosti opravdanja omogućuju veću zlouporabu. Naime, mjere učestalosti izostanaka daju veću težinu kraćim nego duljim izostancima, a istovremeno su zaposlenici u prosjeku manje odgovorni za takve izostanke. Autori zaključuju kako su upravo kratkoročni izostanci ona vrsta apsentizma koju obuhvaća prethodno opisana teorija povlačenja, te oni koji su najčešće dio nepoželjnih organizacijskih ponašanja koje zaposlenici svojevoljno odabiru, za razliku od dopuštenih izostanaka. Potrebno je istaknuti i kako neka istraživanja (Ivancevich, 1985; Keller, 1983), kao i metaanalize (Farrell i Stamm, 1988), ne nalaze značajnu povezanost zadovoljstva poslom i apsentizma.

Posljednja individualna karakteristika povezana s izostajanjem s radnog mjesta koju treba spomenuti jest *razina obrazovanja*. Jedan od načina na koje razina obrazovanja može biti povezana s apsentizmom jest putem percipirane sigurnosti posla. Naime, određeni podaci sugeriraju kako je formalna edukacija, odnosno razina obrazovanja, negativno povezana sa strahom od gubitka radnog mjesta (Probst i sur., 2014). Osobe s višom razinom obrazovanja imat će manji strah od gubitka radnog mjesta (veću percipiranu sigurnost), stoga će biti manje

sklone izostajati. Burton i sur. (2002) također su u svojem istraživanju pokazali da je razina obrazovanja značajan negativan prediktor izostanaka uslijed obiteljskih problema. Konačno, postoji tendencija osoba s višom stručnom spremom da rade na radnim mjestima na kojima su manje podložni ozljedama. Samim time bi, putem povezanosti zdravstvenih faktora i apsentizma, zaposlenici koji su manje podložni ozljedama imali i manje izostanaka. Dodatno, ti zaposlenici češće imaju više autonomije na poslu i više su uključeni u posao, a budući da su te odrednice posla povezane s manje apsentizma, za očekivati je i daljnju redukciju u apsentizmu kod više obrazovanih zaposlenika (Baba, 1990; Chaudhury i Ng, 1992). Međutim, neka druga istraživanja nisu pokazala značajan utjecaj razine obrazovanja na apsentizam (Goerke i Lorenz, 2017; Jacobson i sur., 1996; Kim i Garman, 2003).

### **1.3.2. Karakteristike povezane s radnim mjestom**

Brojni faktori povezani sa samim radnim mjestom, bila to specifično njegova obilježja ili obilježja pojedinca koja su u nekom odnosu s radnim mjestom, dovođeni su u korelaciju s apsentizmom. Prvi takav faktor jest *struktura radnog mjesta*, a odnosi se primarno na aspekte posla kao što su repetitivnost, autonomija i odgovornost (Farrell i Stamm, 1988). Naime, radna mjesta nastala visokom razinom podjele i specijalizacije rada, kao što je rad na proizvodnoj traci, ali i brojna druga zanimanja, često obuhvaćaju vrlo mali okvir toga što zaposlenik konkretno radi na radnom mjestu. Iako takav način rada povećava ukupnu produktivnost, može dovesti do dosade, nezainteresiranosti a posljedično i veće stope apsentizma. Istraživanja pokazuju važnu ulogu zadovoljstva poslom u tom odnosu. Niska razina autonomije i participacije, kao i odgovornosti zaposlenika, dovodi do niskih razina zadovoljstva, koje onda dovode do više izostajanja s radnog mjesta (Geraldine, 2011). Na sličan način putem zadovoljstva poslom kao medijatorom povezuju se i srodni konstrukti poput stupnja u kojem je posao rutinski, ili radna angažiranost zaposlenika koja se odnosi na stupanj u kojemu je zaposlenik entuzijastičan oko svojeg posla ili u kojemu može izraziti sebe u toj ulozi zaposlenika (Blau i Boal, 1987; Brooke i Price, 1989). Važnost karakteristika radnog mjesta također se očituje u već navedenom modelu Karaseka (1979), pri čemu bi ovakvi rutinski poslovi koje obilježava niska odgovornost i stupanj uključenosti u posao bili oni koji su nisko na njegovoj dimenziji kontrole te u kombinaciji s visoko zahtjevnim poslovima predstavljaju najštetniju vrstu radnih mjesta u kontekstu stresa i zdravlja

zaposlenika (de Boer i sur., 2002).

Od drugih faktora povezanih s poslom koji utječu na apsentizam, prvi koje treba spomenuti upravo je *stres*. Kao što je objašnjeno u samim teorijama stresa, on na različite načine dovodi do većeg stupnja apsentizma. Neki od tih jesu uzimanje bolovanja radi suočavanja sa stresom, putem povećanja vjerojatnosti fizičkih i psihičkih zdravstvenih poteškoća, ali i na način da uzimanje bolovanja od strane jednog zaposlenika može dovesti do povećanja razine stresa kod drugih zaposlenika koji onda moraju obaviti dodatni posao umjesto zaposlenika koji je odsutan (Godin i Kittel, 2004; Karasek, 1979; Kim i Garman, 2003). Ovaj posljednji problem prisutan je samo na određenim radnim mjestima, ondje gdje se određena količina posla u jednom danu mora obaviti neovisno o bilo kojem vanjskom faktoru, zbog čega izostanak jednog zaposlenika direktno povećava trud i resurse koje moraju uložiti drugi zaposlenici kako bi obavili isti posao (Geraldine, 2011). Na stres se vrlo blisko nadovezuje i „*burnout*” odnosno izgaranje. Ono je obilježeno stanjem emocionalne i mentalne iscrpljenosti koja je popraćena fizičkim umorom, osjećajima bezvrijednosti i negativnim stavovima prema poslu i drugima. Osim što je povezano sa zdravstvenim stanjem direktno, također dovodi i do različitih oblika smanjenja produktivnosti, pa tako i apsentizma (Yaniv, 1995).

Kao značajan prediktor apsentizma vezan uz radno opterećenje, stres i izgaranje, istraživanja ističu *broj prekovremenih radnih sati*, međutim rezultati su donekle nekonzistentni. Chaudhury i Ng (1992) pretpostavljaju kako prekovremeni radni sati, kao i fiksno radno vrijeme općenito, dovode do povećane stope apsentizma. Prema hipotezi slobodnog vremena autori pojednostavljeno smatraju kako se na izostanke može gledati kao na slobodno vrijeme, a u tom kontekstu prekovremeni radni sati povećavaju potrebu za slobodnim vremenom. Iz tog razloga veći broj prekovremenih radnih sati u nekom vremenskom periodu povezuje se s većim brojem izostanaka. Povećana iscrpljenost i sagorijevanje također dovode do više izostajanja s radnog mjesta, na način da linearno s vremenom prisutnosti i rada pada razina emocionalnih i mentalnih resursa zaposlenika, sve do kritične razine nakon koje je apsentizam neizbježan (Yaniv, 1995). Međutim, u drugim istraživanjima dobiveni su rezultati koji ukazuju na nepovezanost prekovremenih radnih sati i apsentizma (Hopkins, 1990). Osim prekovremenih radnih sati, istraživanja se bave i natprosječno dugim radnim periodima (više od 48 sati tjedno). Rezultati homogeno ukazuju na negativnu korelaciju između dugih radnih perioda i količine bolovanja. To se djelomično

objašnjava individualnim razlikama između zaposlenika, na način da osobe koje imaju tendenciju više raditi (preko uobičajene količine radnih sati), također imaju i tendenciju uzimati manje bolovanja. Druga pretpostavka je kako na obje varijable utječe okolinski pritisak koji povećava radnu motivaciju, smanjujući količinu bolovanja i povećavajući broj prekovremenih radnih sati. S obzirom na negativnu povezanost dugih radnih perioda i zdravstvenih ishoda, te navedene pretpostavke o izgaranju, ovi rezultati ostaju kontradiktorni (Bernstrøm, 2018; Yaniv, 1995).

Jedan od ispitivanih prediktora učestalosti izostajanja s radnog mjesta upravo su *prethodni izostanci*. Jedno od prvih istraživanja koje je pokazalo kako je razina apsentizma u jednom vremenskom razdoblju značajan prediktor budućeg apsentizma je ono Breughla (1981). Rezultati su pokazali kako je kumulativna mjera izostanaka i bolji prediktor budućih izostanaka u odnosu na stavove o poslu. U sličnom istraživanju, Keller (1983) je pokazao kako postoji značajna povezanost prethodne učestalosti izostajanja s budućom, te je zaključak istraživanja kako je prethodni apsentizam, iako nije dovoljan za potpuno objašnjenje apsentizma, jedan od važnijih prediktora koji imaju značajan samostalan doprinos. Isti ili sličan rezultat dobiven je i u mnogim drugim istraživanjima, koja podržavaju nalaz kako je učestalost prethodnog apsentizma jedan od snažnijih i robusnijih prediktora apsentizma (Morris i sur., 1989). U istraživanju Cohena i Golana (2007) autori su pokazali kako efekt prethodnog apsentizma ostaje značajan i snažan čak i nakon ubacivanja ostalih (demografskih, psiholoških) varijabli u analizu. Također povezuju apsentizam s namjerom za napuštanjem organizacije, što daje veliki značaj korištenju apsentizma kao prediktora različitih za organizaciju nepoželjnih ponašanja povlačenja (Baboselec – Marić i Zadro - Omrčen, 2018; Franceško i Mirković, 2008; Mowday i sur., 1982). Mogućnost predviđanja izostanaka na temelju prethodnih izostanaka također potvrđuju Laaksonen i sur. (2013), fokusirajući se na izostanke uslijed bolesti. Ovi autori rade razliku između kratkih izostanaka, koji imaju različite uzroke, i duljih izostanaka, koji su najvećim udjelom izostanci uslijed zdravstvenih razloga. Unatoč toj razlici, nalaze kako i pomoću kratkih izostanaka mogu predvidjeti dugačke izostanke, te zaključuju kako su stoga i kratki izostanci potencijalno važni u ovom kontekstu. Uz to, daju različita objašnjenja zašto bi se bolovanja mogla ponavljano pojavljivati kod nekih pojedinaca. Mnoge bolesti imaju takav tijek da se simptomi vremenom povlače i vraćaju periodički. Nepovoljni radni uvjeti i drugi vanjski faktori koji utječu na pojedinca također mogu dovesti do kontinuirano veće vjerojatnosti za uzimanje bolovanja,

ukoliko se ne promijene. Osim toga, neki pojedinci mogu biti osjetljiviji na bolesti, što predstavlja permanentan faktor koji dovodi do češćeg bolovanja.

Nešto novije istraživani i sve više relevantan faktor u predviđanju apsentizma jest *percipirana sigurnost posla*. Jedan opširan model ovog konstrukta u kontekstu apsentizma dali su Staufenbiel i König (2010). Ovi autori su pretpostavili i potvrdili kako je povezanost percepcije nesigurnosti održavanja stalnog radnog mjesta i apsentizma dvojak. S jedne strane, percepcija nesigurnosti posla ima negativan efekt na zaposlenika, djelujući kao stresor koji dovodi do nepoželjnih emocionalnih i ponašajnih reakcija. Jedna od tih reakcija koja služi za suočavanje sa stresom jest povlačenje iz stresne situacije, a može se manifestirati na različite načine – uključujući i apsentizam. S druge strane, strah od gubitka posla može predstavljati izazov, koji potiče pozitivnu i proaktivnu reakciju, usmjerenu na povećano ulaganje truda ukoliko zaposlenik vjeruje da njegovo osobno zalaganje može povećati sigurnost njegovog posla. Jedna od situacija u kojoj se pokazuje pozitivan efekt percepcije nesigurnosti posla na mjere radnog učinka jest kada se eksplicitno zaposlenicima prijeti s otkazom. Međutim, to je učinkovito samo onda kada zaposlenicima zadamo jasan uvjet za zadržavanje posla i kada oni percipiraju takav potez opravdanim ili ostvarivim. Takva situacija bila bi da uprava organizacije objavi kako će 10% radnika s najlošijim učinkom u određenom vremenskom razdoblju koje slijedi biti otpušteni, zbog nedostatka financijskih sredstava. Ukoliko se primjerice prijeti otkazom zaposlenicima u firmi koja je ionako pred bankrotom, ili u vrijeme velike recesije, posljedice tog poteza biti će još veća nesigurnost u posao i postići će se suprotni učinak. Važan zaključak autora jest kako je negativan efekt nesigurnosti većinom značajno veći od pozitivnog efekta, stoga bi se povećanjem sigurnosti zaposlenika da će zadržati svoje radno mjesto trebao smanjiti broj izostanaka (Staufenbiel i König, 2010). Ovakvu povezanost potvrđuju i Probst i sur. (2014). Dodaju i kako bi zaposlenici koji rade na određeno radno vrijeme, pola radnog vremena, na zamjeni i sl., trebali imati manju sigurnost posla i implicitno veću vjerojatnost da završe bez zaposlenja. Zbog toga se može reći kako imaju veću „objektivnu” nesigurnost u posao. S druge strane, kada stalni zaposlenici percipiraju kako njihov posao nije siguran, to dovodi do negativnijih reakcija nego kod privremenih zaposlenika. To pokazuje kako su i početna zamisao o tome koliko je stalan njihov posao te očekivanje o tome hoće li uskoro morati tražiti novi posao ili ne, važni čimbenici u reakciji na percepciju nesigurnosti posla. Vrsta (trajnost) ugovora o radu u tom smislu predstavlja i prethodnik i moderator između nesigurnosti u posao i njegovih

posljedica. Nicholson i sur. (1977) slično pretpostavljaju kako zaposlenici koji osjećaju veću uključenost u posao i više su predani organizaciji imaju tendenciju smanjiti količinu svojih namjernih izostanaka. Budući da se percipirana sigurnost posla može povezati s većom odanošću organizaciji (Buitendach i De Witte, 2005), moguće je kako se upravo tim putem povezuju percipirana sigurnost posla i apsentizam. Takvu povezanost su istraživanja i potvrdila. Percepcija nesigurnosti posla smanjuje zadovoljstvo poslom i odanost organizaciji, što dovodi do povećane razine izostajanja s radnog mjesta (Staufenbiel i Kónig, 2010).

Još jedan faktor vezan uz radno mjesto koji se pokazuje značajnim u predviđanju količine izostanaka jest *udaljenost mjesta stanovanja od radnog mjesta*. Goerke i Lorenz (2017) su u svojem istraživanju dobili rezultate koji pokazuju kako s porastom udaljenosti od radnog mjesta raste i razlika u broju izostanaka između onih koji putuju do radnog mjesta i onih koji ne moraju putovati. Sličan rezultat dobiven je i u istraživanju Van Ommeren i Gutiérrez-i-Puigarnau (2011), koji zaključuju kako bi apsentizam bio od 15 do 20% manji ukoliko bi svi radnici imali zanemarivu distancu za putovanje do radnog mjesta. Ovi autori polaze od teorijske pozadine prema kojoj postoje dva načina na koja duljina putovanja može utjecati na apsentizam zaposlenika. Jedan mehanizam jest nenamjerni, prema kojemu bi primjerice zaposlenici koji dulje putuju mogli biti podložniji iscrpljenosti i stoga uzimati više bolovanja od onih koji putuju kraće. Drugi mehanizam jest namjerni, a povezuje korisnost koji zaposlenik dobiva od posla i duljinu putovanja do radnog mjesta. Naime, za zaposlenike koji dulje putuju može se smatrati kako imaju manji trošak izostanaka, budući da ionako gube veću količinu vremena i novca u obliku putnih troškova, odnosno izostajanjem s radnog mjesta mogu uštedjeti više nego oni koji putuju kraće. Važno je istaknuti kako se dio ovih istraživanja bavi putovanjima na nešto veću udaljenost, te kako se primjerice „većom udaljenošću” u istraživanju Goerke i Lorenz (2017) smatraju udaljenosti veće od 25 km, što je granica ispod koje udaljenost od posla nije značajan prediktor apsentizma. U prilog tome ide i istraživanje Spies (2006) koje se bavi iznimno velikim udaljenostima na uzorku ruskih radnika. Sveukupno, udaljenost od radnog mjesta pokazuje se kao potencijalno izrazito važan prediktor izostajanja s radnog mjesta, ali je moguće da se njegovi učinci manifestiraju tek u slučaju nešto većih udaljenosti ili dugih putovanja.

Naposljetku, vrlo važan prediktor učestalosti izostajanja koji je povezan s radnim mjestom jest *plaća*. Istraživanja pokazuju kako postoji značajna negativna povezanost između visine plaća i apsentizma odnosno količine izostajanja s radnog mjesta (Brooke i Price, 1989;

Chaudhury i Ng, 1992; Farrell i Stamm, 1988). Taj efekt pokazuje se značajnim i za apsolutnu i za relativnu visinu plaće u odnosu na suradnike (Pfeifer, 2010). Visina plaće često je povezana sa statusom ili pozicijom u hijerarhiji organizacije, koji se također pokazuju kao značajni prediktori manje učestalosti izostajanja. Uz visinu plaće također se povezuje i varijabla veličine organizacije. U istraživanju Winkelmana (1999), veličina organizacije pokazuje se kao značajan prediktor povišenog apsentizma posredno, upravo putem visine plaće, međutim ostaje značajan kao prediktor i nakon kontrole tog efekta, putem djelovanja na vjerojatnost detekcije izostajanja. Veličina organizacije u pravilu dovodi do prosječno manje plaće po zaposleniku, što je dakle povezano s većim apsentizmom. Istovremeno, u većim organizacijama smanjuje se vjerojatnost detekcije izostajanja, na snazi su manje rigidne mjere ili se manje pažnje može posvetiti pojedinom zaposleniku, što omogućava učestalije svojevrijedno izostajanje s radnog mjesta.

Sveukupno, dosadašnja istraživanja navode čitav niz faktora koji su povezani s apsentizmom, kao i teorijska objašnjenja tih povezanosti. Iako su neki prediktori konzistentno potvrđeni kao značajni, za mnoge druge istraživanja ne daju jednoznačan odgovor i čine njihov stvaran doprinos objašnjenju apsentizma upitnim. Cilj ovog diplomskog rada stoga je bio ispitati mogućnost predviđanja količine, učestalosti i trajanja izostanaka s radnog mjesta na temelju osobnih karakteristika zaposlenika, karakteristika povezanih s radnim mjestom te prethodnih izostanaka.



## **2. Problemi rada:**

1. Ispitati predviđaju li demografske karakteristike zaposlenika količinu, učestalost i trajanje izostanaka.
2. Ispitati predviđaju li karakteristike zaposlenika povezane s radnim mjestom količinu, učestalost i trajanje izostanaka.
3. Ispitati predviđa li učestalost prethodnih izostanaka učestalost budućih izostanaka.

### **2.1. Hipoteze:**

#### **H1 Demografske karakteristike**

**H1.1: Dob:** Stariji zaposlenici u prosjeku će imati statistički značajno manji broj izostanaka, veću prosječnu duljinu izostanka te manji broj perioda izostanaka od mlađih zaposlenika.

**H1.2: Spol:** Žene će u prosjeku imati statistički značajno veću pojavnost izostanaka od muškaraca.

**H1.3: Broj djece:** Zaposlenici s većim brojem djece imat će statistički značajno veću pojavnost izostanaka od zaposlenika s manje djece.

**H1.3.1:** Statistički značajna će biti i interakcija broja djece sa spolom, pri čemu će žene u prosjeku imati veću pojavnost izostanaka s porastom broja djece, dok će muškarci s porastom broj djece imati manji broj izostanaka.

**H1.4: Stručna sprema:** S porastom stručne spreme zaposlenici će imati manju pojavnost izostanaka.

#### **H2: Karakteristike povezane s radnim mjestom**

**H2.1: Duljina staža u organizaciji:** Zaposlenici s duljim stažem u organizaciji imat će manju pojavnost izostanaka u odnosu na zaposlenike s kraćim stažem u organizaciji.

**H2.2: Broj prekovremenih radnih sati:** Zaposlenici s više prekovremenih radnih sati imat će i veću pojavnost izostanaka u odnosu na zaposlenike s manje prekovremenih radnih sati.

**H2.3: Udaljenost prebivališta od radnog mjesta:** Zaposlenici čije mjesto stanovanja je bliže radnom mjestu u prosjeku će imati manje izostanka od zaposlenika koji stanuju dalje od radnog mjesta.

**H2.4: Radni odnos:** Zaposlenici s poslovnim ugovorom na neodređeno radno vrijeme imati će manje izostanaka od zaposlenika s ugovorom na određeno radno vrijeme.

**H3: Učestalost prethodnih izostanaka:** Učestalost izostanaka biti će povezana kroz vrijeme na način da će zaposlenici s većim brojem izostanaka u jednoj godini imati i veći broj izostanaka u narednim godinama.

### 3. Metoda

#### 3.1. Ispitanici

Svi podaci su prikupljeni od strane za to zaduženih odjela unutar tvrtke JGL d.d., kao dio normativne procedure o prikupljanju i pohranjivanju kadrovskih podataka. Pristup korištenim podacima odobren je i omogućen od strane Odjela za upravljanje ljudskim resursima te stručnjaka zaštite na radu. Sveukupno je prikupljeno podataka za 214 zaposlenika tvrtke u odjelu „Proizvodnja” tijekom 5 godina, od 2015. do 2019. godine. Pri tome, broj ispitanika ustvari je znatno manji od godine do godine budući da su neki zaposlenici napustili organizaciju, a mnogi su novozaposleni u nekoj vremenskoj točki unutar obuhvaćenog raspona od 5 godina. Najviše ispitanika stoga je u prvoj godini, njih 134, dok taj broj u idućim godinama varira za po nekoliko zaposlenika. S obzirom na podjednaki broj odlazaka i novih zaposlenja, ta varijacija je vrlo niska, ali konkretan uzorak ispitanika po godinama razlikuje se u približno dvadesetak zaposlenika od godine do godine. Uzorak koji je upotrijebljen za prikaz glavnih rezultata sadržavao je samo one ispitanike koji su imali zabilježene podatke za svih 5 godina. Budući da su se koristili prosjeci svih podataka kroz mjereni period, nije bilo moguće uključiti zaposlenike koji nemaju podatke za svih 5 godina ili one koji zbog propusta imaju nedostajuće vrijednosti, što je također blago umanjilo konačan broj ispitanika. Realan broj ispitanika stoga je 77 kada izdvojimo samo takve zaposlenike. Ovakav postupak je u skladu s literaturom iz ovog područja, a proveden je u svrhu maksimiziranja valjanosti podataka (Morris i sur., 1989). Na uzorcima pojedinih godina proveden je drugi dio rezultata. Svi navedeni podaci prikazani su u Tablici 1, u nastavku.

*Tablica 1. Osnovna demografska obilježja uzorka kroz vremenske periode*

	<b>N</b>	<b>N(ž)</b>	<b>N(m)</b>	<b>Dob(min)</b>	<b>Dob(max)</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>
<b>2015.</b>	134	83	51	21	60	35.15	9.50
<b>2016.</b>	130	79	51	21	61	36.02	9.52
<b>2017.</b>	132	78	54	19	62	36.01	10.29
<b>2018.</b>	131	82	49	19	63	36.24	10.08
<b>2019.</b>	132	82	50	19	64	36.33	10.25
<b>2015. - 2019.</b>	77	59	18	24	62	39.44	8.89

### 3.2. Postupak istraživanja

Istraživanje se sastoji od analize podataka o izostancima kod zaposlenika JGL d.d. u razdoblju od 2015. do 2019. godine. Podaci su prikupljeni na mjesečnoj bazi od strane zaposlenika iz Odjela za upravljanje ljudskim resursima i Odjela zaštite na radu, u sklopu redovitog prikupljanja i pohranjivanja podataka o zaposlenicima. Za potrebe analize u sklopu ovog diplomskog rada, akumulirana je skupna baza podataka, koja je sadržavala:

- a) matične podatke zaposlenika – dob, spol, duljinu ukupnog radnog staža i staža unutar organizacije, prebivalište, stupanj završenog obrazovanja, vrstu radnog ugovora ili odnosa te naziv radnog mjesta,
- b) podatke o članovima obitelji (broj djece i bračni status),
- c) podatke o prekovremenim radnim satima,
- d) podatke o izostancima s radnog mjesta – razlog / vrsta izostanka, datum početka i kraja pojedinog izostanka te njegovo trajanje.

Ukupni podaci sastojali su se od navedenih baza podataka za svaku godinu, a kako bi bili upotrebljivi za provođenje analize, prvo je provedeno filtriranje, agregiranje i kategoriziranje podataka. U nastavku slijedi opis tog postupka.

Podaci o bračnom statusu, vrsti radnog mjesta i duljini ukupnog staža nisu prikazani u analizi. Bračni status nije uzet u obzir zbog vrlo male zastupljenosti zaposlenika koji su u braku u ukupnom uzorku. Duljina ukupnog staža bila je u previsokoj korelaciji s duljinom staža u organizaciji, stoga je kao relevantnija varijabla odabrana druga, a prva je odbačena. Vrsta radnog mjesta pokazala se kao varijabla koju je nemoguće adekvatno kategorizirati zbog prevelikog broja kategorija a istovremeno prevelike sličnosti kategorija. Detaljnije objašnjenje bit će prikazano u raspravi.

Varijable *dob*, *spol*, *broj djece*, *broj prekovremenih radnih sati* i *duljina staža u organizaciji* jednostavno su prikupljene u prikladnom formatu i nisu zahtijevale daljnju obradu.

*Stručna sprema* je iz početnih osam svrstana u tri kategorije: „Niža”, „Srednja” i „Viša” kako bi se dobile skupine dovoljno velike za usporedbu, a sačuvala valjanost podataka. Međutim, i nakon maksimalnog spajanja kategorija, distribucija u ovoj varijabli ostala je

iznimno neravnomjerna jer je velika većina ispitanika u kategoriji srednje stručne spreme.

*Radni odnos* podrazumijeva vrstu ugovora o radu, a definiran je kao „određeno” ili „neodređeno”.

*Prebivalište* se odnosi na udaljenost mjesta stanovanja zaposlenika od njihovog radnog mjesta. Kodirano je u dvije kategorije: svi zaposlenici na području Rijeke i Općine Čavle (budući da je u toj općini i radno mjesto) pripadaju u kategoriju „bliže”, a zaposlenici iz područja izvan Rijeke u kategoriju „dalje”.

*Apsentizam* je u početnoj bazi uključivao podjelu prema vrsti izostanaka: „izostanke do 42 dana”, „izostanke na teret HZZO”, i izostanke vezane uz porodiljni dopust, komplikacije u trudnoći i sl. Međutim, prilikom analize ovih podataka zaključeno je kako su te kategorije neiskoristive te kako nemaju dodanu vrijednost ukoliko ih se pokuša koristiti. Odnosno, kategorizacija kojom se koristi organizacija za svoje interne potrebe (računanje plaće, usklađenost s pravnim okvirima) nije adekvatna i za ovo istraživanje. Kao prvo, ove kategorije ne razlikuju izostanke prema uzrocima. Izostanci do 42 dana mogu biti uslijed bolesti jednako kao i ona dulja od toga, ali također mogu biti i neopravdana, u oba slučaja. Određeni izostanci iz druge kategorije jednostavno predstavljaju nastavak na ove izostanke iz prve kategorije prema mogućim uzrocima. Osim izostanaka uslijed bolesti koji su jednostavno dulji od 42 dana, kategorija „HZZO” također obuhvaća izostanke koji se odnose na skrb za članove obitelji, pogotovo malu djecu, ali i izostanke povezane s porodiljnim dopustom. Međutim, za neke zaposlenike i u nekim promatranim godinama, ti izostanci bilježeni su posebno. Ovako nejasno definirane kategorije onemogućuju donošenje ikakvih relevantnih zaključaka ili suvislih interpretacija, stoga je odlučeno kako će biti izbačena podjela izostanaka iz analize, već su svi izostanci s obzirom na vrstu računati zajedno. Pri tome, izbačeni su svi izostanci koji su se eksplicitno odnosili na porodiljni dopust ili poteškoće i komplikacije u trudnoći, budući da su oni izolirana kategorija i predstavljaju neizbježne izostanke specifičnog uzroka. Nadalje, na temelju uobičajene prakse dosadašnjih istraživanja te njihovih zaključaka, apsentizam je operacionaliziran kroz tri distinktivne varijable: količinu izostanaka, frekvenciju izostanaka i trajanje izostanaka. Količina ili broj dana odsutnosti odnosi se na ukupan broj izgubljenih radnih dana u nekom vremenskom periodu uslijed odsutnosti. Frekvencija ili učestalost izostajanja odnosi se na ukupan broj pojavljivanja izostanaka u određenom vremenskom razdoblju. Trajanje izostanaka predstavlja prosječno trajanje izostanka u određenom vremenskom razdoblju. Primjera radi, za hipotetskog

zaposlenika koji u godini dana ima 2 instance izostanaka u trajanju od 5 dana, broj dana odsutnosti bit će 10, frekvencija izostajanja bit će 2, a trajanje će biti 5 dana za tu godinu. Sve tri varijable izračunate su za svaku godinu, kao i njihovi prosjeci kroz svih 5 godina na ispitanicima za koje su dostupni, kao što je prethodno opisano.

#### 4. Rezultati

U nastavku slijedi prikaz dobivenih rezultata. Za prikaz glavnog dijela rezultata korišten je uzorak od ispitanika koji su zaposleni svih pet dostupnih godina, koristeći se njihovim prosječnim rezultatima. Glavni razlog ovakvog prikaza rezultata jest parsimoničnost. Tijekom računanja rezultata provedene su analize i za svaku godinu zasebno. Međutim, rezultati iz godine u godinu manje su pouzdani od onih dobivenih na uzorku zaposlenika koji su bili članovi organizacije svih pet godina. Osim toga, sveukupan trend na koji ukazuju tako dobiveni rezultati identičan je rezultatima dobivenima na ovakvom kumulativnom odnosno prosječnom uzorku. Na početku su izračunati deskriptivni parametri za sve nezavisne i zavisne varijable. Rezultati su prikazani u Tablici 2.

Tablica 2. Deskriptivni podaci svih nezavisnih i zavisnih varijabli

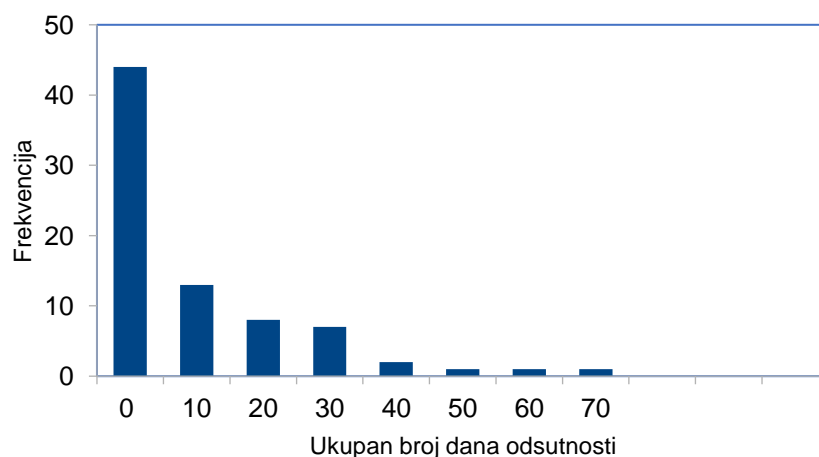
	<b>N</b>	<b>Min</b>	<b>Max</b>	<b>M</b>	<b>SD</b>	<b>Skew</b>	<b>Kurt</b>
<b>Dob</b>	77	24	62	39.44	8.89	0.31	-0.68
<b>Spol</b>	77	0 (ženski)	1 (muški)	.23	.426	1.28	-0.36
<b>Broj djece</b>	77	.00	3.00	1.01	.99	0.30	-1.34
<b>Stručna sprema</b>	77	0	2	1.04	.44	0.19	2.32
<b>Duljina staža u org.</b>	77	2	34	11.79	8.79	1.31	0.55
<b>Radni odnos</b>	77	0 (određeno)	1 (neodređeno)	.32	.47	0.76	-1.45
<b>Prebivalište</b>	77	0 (blizu)	1 (daleko)	.27	.45	1.04	-0.94
<b>Broj PRS</b>	77	.00	92.00	51.26	25.29	-0.36	-1.09
<b>Količina izostanaka</b>	77	.00	70.60	13.32	15.89	1.57	2.22
<b>Frekvencija izostanaka</b>	77	.00	9.60	1.76	1.80	1.74	4.05
<b>Trajanje izostanka</b>	77	.00	9.62	3.28	2.66	0.64	-0.48

*PRS = Prekovremeni radni sati*

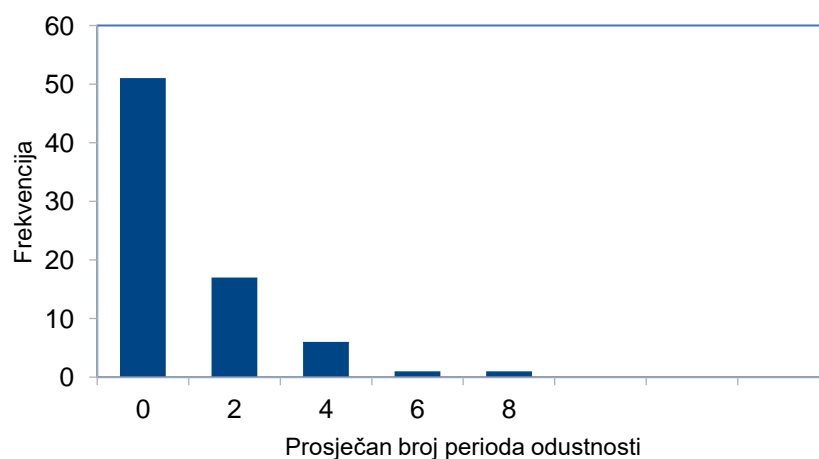
Iz prikazane tablice možemo vidjeti kako, što se tiče mjera apsentizma, kod količine i frekvencije izostanaka uočavamo znatno odstupanje distribucije od normalne, što je i potvrđeno na temelju pripadajućih grafičkih prikaza. Ovakva distribucija je izrazito tipična u istraživanjima apsentizma, budući da se izostanci s radnog mjesta općenito promatraju kao

rijetki događaji, koji imaju tendenciju znatno odstupati od normalne distribucije i biti distribuirani pozitivno asimetrično. Odnosno, najčešće u uzorku imamo veliki broj zaposlenika bez izostanaka ili s malo izostanka, s manjim dijelom zaposlenika raspoređenim u ostatku distribucije s velikim varijabilitetom (Burton i sur., 2002). Upravo takva distribucija na zavisnoj varijabli dobivena je i u našem slučaju, i kada je riječ o ukupnom broju dana odsutnosti (Slika 1.) i kada je riječ o broju instanci odnosno frekvenciji izostanaka (Slika 2.). Zanimljivo, distribucija na zavisnoj varijabli prosječne duljine izostanaka je puno uravnoteženija i tek blago odstupa od normalne (Slika 3.). U nastavku rezultata detaljnije su objašnjene pojedinosti vezane uz distribuciju rezultata na zavisnoj varijabli.

*Slika 1. Distribucija prosječne količine izostanaka*

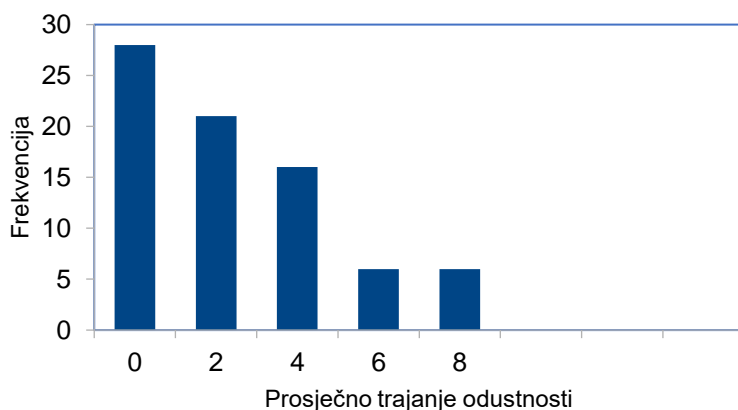


*Slika 2. Distribucija prosječne frekvencije izostanaka*





Slika 3. Distribucija prosječnog trajanja izostanaka



Pearsonovi koeficijenti korelacije između svih varijabli uključenih u analizu prikazani su u Tablici 3. Potrebno je naglasiti kako, između prediktora, postoji visoka pozitivna korelacija dobi i staža u organizaciji ( $r = .75$ ). Ovo je samo po sebi razumljivo budući da zaposlenici s duljim stažem nužno imaju nešto višu dob, a tome doprinosi i činjenica da su ovi rezultati prosjek 5 uzastopnih godina u kojima su svi zaposlenici bili članovi organizacije. Najvažnija informacija koju ćemo istaknuti jest kako su korelacije između prediktora i kriterijskih varijabli uglavnom neznačajne, a tamo gdje su značajne, uglavnom su prilično niske. Značajnu povezanost pokazuju samo broj djece s frekvencijom izostajanja ( $r = .24$ ) i stručna sprema s količinom ( $r = -.27$ ) i trajanjem ( $r = -.33$ ) izostanaka. Drugo, korelacije između sve tri mjere apsentizma su značajne i umjereno do vrlo visoke. Najnižu korelaciju pokazuju frekvencija i trajanje izostanaka ( $r = .49$ ,  $p < .01$ ) dok izrazito visoku korelaciju pokazuju mjera količine i trajanja izostanaka ( $r = .85$ ,  $p < .01$ ). Umjerena povezanost različitih mjera apsentizma je i očekivana, budući da su sve mjere istog nadređenog konstrukta, iako je povezanost između količine i trajanja izostanaka ekstremno visoka, što upućuje na to da su u ovom istraživanju mjerili vrlo sličan konstrukt (Breugh, 1981). Neovisno o tome, analize su provedene na sve tri zavisne varijable kako bi se dobio što detaljniji uvid u odnos između nezavisnih varijabli i apsentizma.

Tablica 3. Pearsonovi koeficijenti korelacije između nezavisnih i zavisnih varijabli

	Dob	Spol	Broj djece	SS	Prebivalište	Stož	Broj PRS	Radni odnos	K	F	T
<b>Dob</b>											
<b>Spol</b>	<b>-.33*</b>										
<b>Broj djece</b>	.21	<b>-.26*</b>									
<b>SS</b>	<b>-.36**</b>	<b>.30**</b>	-.06								
<b>Prebivalište</b>	-.04	.14	.20	.21							
<b>Stož</b>	<b>.75**</b>	<b>-.30**</b>	.17	<b>-.36**</b>	.17						
<b>Broj PRS</b>	-.19	.10	-.21	-.13	-.17	-.14					
<b>Radni odnos</b>	<b>-.43**</b>	.14	-.01	.13	-.05	<b>-.53**</b>	.14				
<b>K</b>	.07	-.10	.20	<b>-.27*</b>	-.08	-.10	-.13	.03			
<b>F</b>	-.16	-.08	<b>.24*</b>	-.15	-.09	-.22	.01	.19	<b>.64**</b>		
<b>T</b>	.18	-.16	.13	<b>-.33**</b>	-.09	.08	-.05	-.01	<b>.85**</b>	<b>.49**</b>	

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

PRS = Prekovremeni radni sati; K = količina izostanaka; F = frekvencija izostanaka; T = trajanje izostanaka; SS = stručna sprema

#### 4.1. Ispitivanje povezanosti karakteristika zaposlenika i karakteristika vezanih uz radno mjesto s apsentizmom

Za dobivanje glavnog modela i provjeru prve dvije skupine hipoteza, u konačnici su napravljene tri hijerarhijske regresijske analize s onim zaposlenicima koji imaju podatke za svih pet godina. Kao kriterijske varijable korištene su: prosječna količina izostanaka u tih pet godina, prosječna frekvencija izostanaka i prosječno trajanje izostanaka. Za prediktore koji su kontinuirani (prekovremeni radni sati, dob, duljina radnog staža) također je uzeta njihova srednja vrijednosti. Ostali prediktori su konstantni za ove ispitanike kroz vrijeme. Ovakav način računanja apsentizma na temelju kumulativnih odnosno prosječnih podataka u skladu je s onim u literaturi (Burton i sur., 2002). U prvom koraku analize uvršteni su demografski podaci, odnosno karakteristike vezane isključivo uz zaposlenika (spol, dob, broj djece i stručna sprema). U drugom koraku uvrštena je interakcija između spola i broja djece u svrhu usporedbe s glavnim efektima iz prvog koraka modela. Naposljetku, u trećem koraku uvrštene su karakteristike povezane s radnim mjestom (prebivalište, duljina staža u organizaciji, broj prekovremenih radnih sati i radni odnos) kako bi se provjerilo doprinose li one značajno objašnjenju varijance količine izostanaka povrh osobnih karakteristika zaposlenika. Identičan način provođenja regresijske analize ponovljen je za svaku kriterijsku varijablu. Ovaj

redosljed provođenja regresijske analize je intuitivan i uobičajen kada god se provodi ova analiza, ali također i u skladu s istraživanjima koja koriste vrlo slične prediktore i apsentizam kao kriterijsku varijablu (Goerke i Lorenz, 2017).

Na početku, nekoliko provjera napravljeno je prije same analize. Prvo je napravljena provjera ekstremnih vrijednosti za zavisne varijable, temeljem *boxplota* te grafičkog prikaza raspršenja *reziduala* ili tzv. *scatterplota* u kontekstu regresijske analize (Goldberg i Iglewicz, 1992; Wiggins, 2000). Na temelju oba grafička pokazatelja, za zavisnu varijablu količine izostanaka izbačena su 3 zaposlenika ( $N = 74$ ), za frekvenciju izostanaka 7 zaposlenika ( $N = 70$ ), a za duljinu izostanaka niti jedan zaposlenik nije imao ekstremnu vrijednost ( $N = 77$ ). Nakon izbacivanja ekstremnih vrijednosti, napravljena je provjera normalnosti distribucije zavisnih varijabli. Utvrđeno je kako za sve tri mjere apsentizma distribucija rezultata statistički značajno odstupa od normalne, na što ćemo se osvrnuti nakon pregleda ostalih preduvjeta. Također je napravljena provjera nepostojanja multikolinearnosti putem „Variance Inflation Factora” (VIF). Niti jedan prediktor kroz sva 3 modela nije upućivao na multikolinearnost ( $VIF_k$  (dob) = 1.48;  $VIF_f$  (duljina radnog staža) = 3.06;  $VIF_t$  (duljina radnog staža) = 3.02). Prema istraživanjima, kao granična vrijednost iznad koje je upitna preciznost modela uzima se  $VIF = 5$ ,  $VIF = 10$ , a prema nekima je dozvoljena i veća od toga (O'Brien, 2007). Rezultati Durbin-Watsonovog testa također su zadovoljavajući ( $d_k = 2.14$ ;  $d_f = 2.04$ ;  $d_t = 2.28$ ). Prema literaturi, idealna vrijednost Durbin-Watsonovog testa je  $d = 2$ , dok značajnija odstupanja (primjerice  $\pm 1$ ) ukazuju na postojanje korelacije između *reziduala* odnosno na pogrešku u predviđanju modela (Gujarati, 2003).

S obzirom na odstupanje distribucije rezultata u sve tri zavisne varijable od normalne, provedena je njihova logaritamska transformacija, kako bi se utvrdilo je li neki drugi model prihvatljiviji od linearnoga za analizu prikupljenih podataka. Nakon transformacije rezultata, u sva tri slučaja u analizi je preostalo 66 zaposlenika. Dobivena distribucija i dalje je značajno odstupala od normalne na zavisnoj varijabli frekvencije izostanaka, dok u preostale dvije varijable nije. Rezultati Kolmogorov-Smirnov i Shapiro-Wilk test prikazani su u Tablici 4. Međutim, usporedbom hijerarhijskih regresijskih analiza s prirodnim rezultatima i s transformiranim rezultatima, za sve tri zavisne varijable rezultati oba modela bili su vrlo slični. Najvažnije, razine značajnosti kao i ukupna snaga modela bile su gotovo identične. Stoga je u svrhu lakše interpretacije korišten originalni model proveden na netransformiranim rezultatima, kao što se predlaže i u literaturi (Brooke i Price, 1989). Možemo pretpostaviti

kako je glavni razlog za vrlo malu promjenu u rezultatu regresijske analize kada se računa na originalnim i transformiranim podacima vrlo niska i na brojnim mjestima neznačajna korelacija nezavisnih varijabli sa zavisnom.

*Tablica 4. Rezultati Kolmogorov-Smirnov i Shapiro-Wilkovog testa*

	<b>K-S</b>	<b>S-W</b>	<b>Df</b>
<b>Količina</b>	0.19***	0.83***	71
<b>Količina (log)</b>	0.09	0.96	66
<b>Frekvencija</b>	0.15***	0.92***	70
<b>Frekvencija (log)</b>	.13**	.06*	66
<b>Trajanje</b>	0.11*	0.93***	77
<b>Trajanje (log)</b>	.08	0.93***	66

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Rezultati sva tri modela vezani uz njihovu značajnost i količinu objašnjene varijance prikazani su u Tablici 5. Ovi rezultati bit će spomenuti u nastavku kao dio opisa svakog zasebnog modela.

*Tablica 5. Značajnosti i količine objašnjene varijance za sva tri hijerarhijska regresijska modela*

		<b>Količina (N = 74)</b>	<b>Frekvencija (N = 70)</b>	<b>Trajanje (N = 77)</b>
<b>1</b>	<b>F</b>	2.81*	1.56	2.23
	<b>R<sup>2</sup></b>	.17	.11	.14
<b>2</b>	<b>F</b>	2.40*	1.42	1.84
	<b>R<sup>2</sup></b>	.20	.12	.14
	<b>ΔF</b>	.42	.76	0.05
<b>3</b>	<b>F</b>	1.88	1.12	1.29
	<b>R<sup>2</sup></b>	.25	.16	.16
	<b>ΔF</b>	1.09	.70	0.54

\* $p < .05$

Prvi model odnosio se na količinu izostanaka kao kriterijsku varijablu, a podaci o regresijskim koeficijentima, standardnim pogreškama i značajnosti prediktora prikazani su u Tablici 6.

Tablica 6. Regresijski koeficijenti, standardne pogreške i značajnosti prediktora količine izostanaka

	<b>B</b>	<b>SE</b>	<b>t</b>
<b>1</b>	9.97	7.69	1.30
Dob	-.03	.19	-.14
Spol	-.89	3.74	-.24
<b>Broj djece</b>	<b>3.82</b>	<b>1.45</b>	<b>2.63*</b>
NSS	-2.99	6.23	-.48
<b>VSS</b>	<b>-9.28</b>	<b>4.42</b>	<b>-2.10*</b>
<b>2</b>	8.96	7.88	1.14
Dob	-.015	.19	-.08
Spol	-1.67	3.94	-.42
<b>Broj djece</b>	<b>4.29</b>	<b>1.623</b>	<b>2.64*</b>
NSS	-3.15	6.26	-.50
<b>VSS</b>	<b>-9.15</b>	<b>4.45</b>	<b>-2.06*</b>
Spol*Broj djece	-2.31	3.55	-.65
<b>3</b>	6.44	10.04	.64
Dob	.229	.27	.86
Spol	-1.02	4.00	-.25
<b>Broj djece</b>	<b>3.67</b>	<b>1.73</b>	<b>2.12*</b>
NSS	-2.88	6.58	-.44
<b>VSS</b>	<b>-11.79</b>	<b>4.87</b>	<b>-2.42*</b>
Spol*Broj djece	-2.00	3.65	-.55
Prebivalište	-.38	3.59	-.11
Duljina staža	-.25	.29	-.87
Broj PRS	-.08	.06	-1.32
Radni odnos	3.41	3.60	.95

\* $p < .05$

NSS = niža stručna sprema; VSS = viša stručna sprema; PRS = prekovremeni radni sati

Kao što je prethodno prikazano u tablici 5, dobiveni regresijski model značajan je u prvom i drugom koraku, dok je tek minimalno iznad granice značajnosti u trećem koraku.

Međutim, budući da u drugom i trećem koraku nije značajna razina promjene, kao najadekvatniji model možemo odabrati onaj iz prvog koraka. Taj model objašnjava 17.1% ukupne varijance u količini izostanaka ( $F_{5,68} = 2.81$ ;  $p < .05$ ). Iz Tablice 6 vidljivo je kako se kao prvi značajan prediktor ističe broj djece ( $t = 2.63$ ;  $p = .01$ ). S jediničnim porastom u broju djece, tj. sa svakim djetetom više, zaposlenici imaju približno 4 dana izostanka u godini više ( $B = 3.82$ ;  $SE = 1.45$ ). Ovakav rezultat je u skladu s hipotezom (*HI.3*), prema kojoj se i očekivao porast u broju izostanaka s porastom broja djece. Drugi značajni prediktor jest stručna sprema, pri čemu se kao značajna razlika pokazuje ona između zaposlenika sa srednjom te s višom stručnom spremom ( $t = -2.10$ ;  $p < .05$ ). Zaposlenici s višom stručnom spremom imaju značajno manje izostanaka od zaposlenika sa srednjom stručnom spremom, približno 9 dana izostajanja u jednoj godini ( $B = 9.28$ ;  $SE = 4.42$ ). Ovaj rezultat potvrđuje hipotezu (*HI.4*) kako će postojati statistički značajne razlike u količini izostanaka s obzirom na razinu obrazovanja odnosno stručnu spremu zaposlenika. Važno je istaknuti kako razlike postoje samo između razine srednje i visoke stručne spreme, dok u usporedbi s nižom stručnom spremom, razlike s obje druge skupine nisu značajne. Ovaj rezultat dovodi u pitanje činjenica da su kategorije stručne spreme vrlo neravnomjerno zastupljene, s velikom većinom zaposlenika srednje stručne spreme, a vrlo malim brojem ispitanika u druge dvije kategorije. Svi ostali prediktori u ovom modelu, ali i u preostalim koracima modela, nisu značajni. U prvom koraku su dakle neznačajni i spol i dob, rezultati koji nisu u skladu s hipotezama (*HI.1* i *HI.2*). Zatim, iako je značajan prediktor broja djece u prvom koraku, interakcija između broja djece i spola koja je uvrštena u drugom koraku modela nije značajna, suprotno hipotezi (*HI.3.1*). Posljednji korak modela u potpunosti je neznačajan u kontekstu promjene u objašnjenju varijanci te niti jedan prediktor koji obuhvaća karakteristike vezane uz posao (duljina radnog staža, radni odnos, prebivalište i broj prekovremenih sati) nisu značajni prediktori količine izostanaka (*H2*).

Sljedeći korak u analizi bio je ponavljanje istog hijerarhijskog regresijskog modela, ali s frekvencijom izostanaka kao zavisnom varijablom. Međutim, kao što je prethodno prikazano u Tablici 5, dobiveni regresijski model nije značajan u niti jednom koraku niti su značajne promjene po koracima ( $F_{5,64} = 1.56$ ;  $p > .05$ ). U Tablici 7. prikazani su podaci o regresijskim koeficijentima, standardnim pogreškama i značajnosti prediktora, iako niti jedan prediktor ne pokazuje statističku značajnost. Ovaj rezultat vrlo je neočekivan, budući da je u potpunosti kontradiktoran sa svim postavljenim hipotezama. Niti karakteristike zaposlenika (*HI*) niti

karakteristike povezane s radnim mjestom (*H2*) se nisu pokazale značajnim prediktorima učestalosti izostajanja s radnog mjesta. Detaljno objašnjenje prikazat će se u raspravi.

*Tablica 7. Regresijski koeficijenti, standardne pogreške i značajnosti prediktora frekvencije izostanaka*

	<b>B</b>	<b>SE</b>	<b>t</b>
<b>1</b>	<b>2.37</b>	<b>.73</b>	<b>3.24**</b>
Dob	-.03	.02	-1.68
Spol	.08	.34	.23
Broj djece	.19	.15	1.29
NSS	.79	.53	1.47
VSS	-.74	.41	-1.80
<b>2</b>	<b>2.49</b>	<b>.75</b>	<b>3.34**</b>
Dob	-.03	.02	-1.74
Spol	.17	.36	.46
Broj djece	.12	.16	.74
NSS	.80	.53	1.49
VSS	-.75	.41	-1.81
Spol*Broj djece	.29	.33	.87
<b>3</b>	<b>2.18</b>	<b>.99</b>	<b>2.21*</b>
Dob	-.01	.03	-.37
Spol	.16	.37	.44
Broj djece	.16	.18	.89
NSS	.77	.56	1.37
VSS	-.86	.46	-1.89
Spol*Broj djece	.24	.35	.68
Prebivalište	-.16	.36	-.44
Duljina staža	-.03	.03	-1.26
Broj PRS	-.00	.01	-.47
Radni odnos	-.02	.35	-.07

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

NSS = niža stručna sprema; VSS = viša stručna sprema; PRS = prekovremeni radni sati

Posljednji regresijski model koristio je trajanje izostanka kao zavisnu varijablu. Međutim, dobiveni model također je statistički neznačajan u sva tri koraka, prikazano u Tablici 5. Samo u prvom koraku, model je vrlo blizu granice značajnosti ( $F_{5,71} = 2.23$ ,  $p = .06$ ), a promjena u druga dva koraka je neznačajna. U modelu, iako je neznačajan, indikativnim se pokazuje prediktor stručne spreme, upućujući na istu razliku u trajanju izostanaka između zaposlenika srednje i više stručne spreme, kao i kada je zavisna varijabla bila količina izostanaka. Ovime su opovrgnute i prvi i drugi skup hipoteza ( $H1$  i  $H2$ ), kako se trajanje izostanaka može predvidjeti na temelju karakteristika zaposlenika odnosno karakteristika povezanih s radnim mjestom. Doprinosi prediktora, standardne pogreške, kao i njihova značajnost prikazani su u Tablici 8.

*Tablica 8. Regresijski koeficijenti, standardne pogreške i značajnosti prediktora trajanja izostanaka*

	<b>B</b>	<b>SE</b>	<b>t</b>
<b>1</b>			
	2.24	1.58	1.41
Dob	.03	.04	.70
Spol	-.06	.77	-.08
Broj djece	.21	.31	.68
NSS	.68	1.23	.55
<b>VSS</b>	<b>-2.46</b>	<b>0.95</b>	<b>-2.60*</b>
<b>2</b>			
	2.32	1.63	1.42
Dob	.03	.04	.67
Spol	-.01	.81	-.01
Broj djece	.18	.35	.51
NSS	.69	1.24	.56
VSS	-2.47	.95	-2.59*
Spol*Broj djece	.17	.76	.22
<b>3</b>			
	2.36	2.13	1.11
Dob	.06	.05	1.09
Spol	.03	.84	.04
Broj djece	.134	.37	.36



	<b>B</b>	<b>SE</b>	<b>t</b>
NSS	.58	1.30	.45
VSS	-2.92	1.05	-2.78**
Spol*Broj djece	.10	.80	.13
Prebivalište	-.14	.78	-.18
Duljina staža	-.05	.06	-.84
Broj PRS	-.01	.01	-1.01
Radni odnos	.11	.77	.15

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$

*NSS = niža stručna sprema; VSS = viša stručna sprema; PRS = prekovremeni radni sati*

#### 4.2. Ispitivanje povezanosti prethodnog i budućeg apsentizma (H3)

U drugom dijelu rezultata provjerena je povezanost između različitih mjera izostanaka, kao i vremenska povezanost unutar istih mjera izostanaka. Pearsonovi koeficijenti korelacije prikazani su u Tablici 9. Iz tablice se može vidjeti kako su korelacije istih mjera u uzastopnim vremenskim razdobljima sve značajne te umjerene do visoke po stupnju povezanosti. Pri tome, znatno najvišu pouzdanost pokazuje mjera frekvencije, u odnosu na količinu i duljinu trajanja izostanaka. Usporedbom korelacija za svaku pojedinu mjeru kroz svih 5 godina, dolazimo do istog zaključka kako je i u duljim vremenskim razdobljima najveća pouzdanost upravo kod frekvencije izostanaka u odnosu na druge dvije mjere. Povezanosti između mjera apsentizma su niske do umjerene za frekvenciju i trajanje, a količina izostanaka je prosječno nešto više povezana i s frekvencijom i trajanjem, što je sukladno povezanosti ove tri mjere apsentizma prikazanoj u prethodnom poglavlju rezultata.

Tablica 9. Pearsonovi koeficijenti korelacija između količine, frekvencije i trajanja izostanaka za razdoblje od 2015. do 2019. godine

	K	K	K	K	K	F	F	F	F	F	T	T	T	T	T
	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019	2015	2016	2017	2018	2019
<b>K 2015</b>															
<b>K 2016</b>	.53**														
<b>K 2017</b>	.17	.43**													
<b>K 2018</b>	.31**	.41**	.44**												
<b>K 2019</b>	.20	.23*	.13	.31**											
<b>F 2015</b>	.78**	.43**	.20*	.30**	.11										
<b>F 2016</b>	.50**	.41**	.28**	.24*	.24*	.65**									
<b>F 2017</b>	.37**	.21*	.42**	.39**	.22*	.47**	.52**								
<b>F 2018</b>	.33**	.34**	.28**	.63**	.22*	.56**	.55**	.57**							
<b>F 2019</b>	.48**	.49**	.32**	.59**	.48**	.59**	.53**	.61**	.69**						
<b>T 2015</b>	.82**	.48**	.24*	.29**	.27*	.62**	.37**	.29**	.25*	.41**					
<b>T 2016</b>	.58**	.79**	.41**	.37**	.23*	.44**	.40**	.22*	.35**	.43**	.56**				
<b>T 2017</b>	.21*	.42**	.88**	.45**	.24*	.22*	.22*	.36**	.31**	.34**	.31**	.44**			
<b>T 2018</b>	.15	.31**	.38**	.73**	.41**	.14	.15	.26**	.40**	.40**	.19	.34**	.43**		
<b>T 2019</b>	.19	.16	.02	.27**	.72**	.04	.13	.11	.17	.33**	.24*	.22*	.16	.41**	

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

*K* = količina izostanaka; *F* = frekvencija izostanaka; *T* = trajanje izostanaka

Zatim je proveden niz hijerarhijskih regresijskih analiza, u svrhu ispitivanja treće hipoteze, kako pojavnost apsentizma u jednom vremenskom razdoblju predviđa budući apsentizam. Regresijski modeli identični su onome iz prethodnog dijela rezultata, s dodatkom apsentizma kao prediktora u prvom koraku. Pri tome, apsentizam nije operacionaliziran u tri različite mjere, već samo putem frekvencije izostanaka. Kao što je spomenuto, smatra se kako je frekvencija izostanaka najstabilnija mjera apsentizma i kako najtočnije pokazuje vremenske povezanosti apsentizma (Breugh, 1981; Ivancevich, 1985; Keller, 1983; Morris, Sherman i Snyder, 1989). Prethodno prikazane korelacije i u ovom slučaju potvrđuju takav zaključak. U prvi korak modela stoga je uvrštena frekvencija izostajanja; drugi korak modela sadržavao je

karakteristike povezane sa zaposlenikom (dob, spol, broj djece i stručnu spremu); treći korak interakciju spola i broja djece; a četvrti korak karakteristike povezane s radnim mjestom (prebivalište, duljina staža, broj prekovremenih radnih sati i radni odnos). Provedene su četiri takve analize, a u svakoj jest kao prediktor korištena frekvencija izostanaka u prethodnoj godini (primjerice, za 2016. godinu, prediktor je bila frekvencija izostanaka u 2015. godini kao i ostali prediktori iz 2016. godine).

Provjera preduvjeta izvršena je na isti način kao što je navedeno u glavnom modelu, za svaku regresijsku analizu zasebno. Općenito su preduvjeti multikolinearnosti i autokorelacija zadovoljeni, dok rezultat K-S testa za sve 4 godine upućuje na značajno odstupanje distribucija od normalne. Međutim, transformacija rezultata nije značajno poboljšala prikladnost modela rezultatima, stoga je regresijska analiza provedena na originalnim podacima. U Tablici 10. prikazani su F omjeri, razine značajnosti i količina objašnjene varijance za svaki od provedenih modela.

*Tablica 10. Značajnosti hijerarhijskih regresijskih modela i količine objašnjene varijance frekvencije apsentizma po pojedinoj godini*

		2016. (N = 99)	2017. (N = 93)	2018. (N = 108)	2019. (N = 107)
<b>1</b>	<b>F</b>	19.05***	22.99***	55.25***	110.68***
	<b>R<sup>2</sup></b>	.164	.202	.343	.513
<b>2.</b>	<b>F</b>	4.08**	4.38**	9.79***	19.37***
	<b>R<sup>2</sup></b>	.210	.234	.368	.538
	<b>ΔF</b>	1.07	0.72	0.80	1.06
	<b>ΔR<sup>2</sup></b>	.046	.032	.025	.024
<b>3</b>	<b>F</b>	3.52**	4.14**	8.80***	16.70***
	<b>R<sup>2</sup></b>	.213	.254	.381	.541
	<b>ΔF</b>	1.07	2.34	2.19	0.85
	<b>ΔR<sup>2</sup></b>	.003	.021	.014	.004
<b>4</b>	<b>F</b>	2.82**	3.46**	5.46***	10.32***
	<b>R<sup>2</sup></b>	.263	.320	.393	.544
	<b>ΔF</b>	0.31	1.95	0.44	0.15
	<b>ΔR<sup>2</sup></b>	.050	.065	.011	.003

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

Iz rezultata vidimo kako su dobiveni modeli značajni u sva četiri koraka u sve četiri godine. Međutim, značajnost promjene iz prvog koraka modela u odnosu na drugi, a zatim i u

nit i jedan sljedeći korak, nije dobivena. Ne samo da doprinos drugih prediktora u ukupnom modelu nije značajan kada se oni dodaju povrh prethodnog apsentizma, već je on gotovo ravan 0 i nit i blizu statističke značajnosti. Moguće je zaključiti kako je prvi korak dobiven u svakoj analizi ujedno i finalni model koji najbolje opisuje rezultate kada se u analizu uvrste prethodni izostanci, odnosno kako drugi prediktori ne doprinose značajno u predviđanju buduće frekvencije izostanaka povrh učestalosti izostajanja iz prethodne godine. Ovime je potvrđena hipoteza (*H3*) te ponovljen rezultat dosadašnjih istraživanja kako je upravo prethodni apsentizam jedan od najjačih prediktora budućeg apsentizma. Ukupna količina objašnjene varijance od strane apsentizma kao prediktora vrlo jako varira iz godine u godinu, od 16.4% za 2016. godinu do čak 51.3% za 2019. godinu. Kako je za svaku godinu jednoznačno najprimjereniji model iz prvog koraka analize, koji kao prediktor uključuje samo učestalost prethodnih izostanaka, u nastavku je prikazan doprinos prediktora samo za taj model za svaku pojedinu godinu (Tablica 11). Prikaz prediktora, njihove standardne pogreške i značajnosti potpune hijerarhijske regresijske analize kroz sve četiri godine, nalazi se u prilogu (Prilog 1.).

*Tablica 11. Regresijski koeficijenti, standardne pogreške i značajnost prethodne učestalosti izostanaka za predviđanje učestalosti izostanaka u sljedećoj godini*

	2016.			2017.			2018.			2019.		
	B	SE	t	B	SE	t	B	SE	t	B	SE	t
	.33	.085	<b>3.866***</b>	.775	.162	<b>4.799***</b>	.881	.165	<b>5.349***</b>	.664	.169	<b>3.932***</b>
<b>Izostanci</b>	.251	.057	<b>4.365***</b>	.476	.099	<b>4.796***</b>	.573	.077	<b>7.433***</b>	.571	.054	<b>10.520***</b>

\*\*\*  $p < .001$

Iz tablice se može vidjeti kako je prethodna učestalost izostajanja značajan pozitivan prediktor učestalosti izostajanja u sljedećoj godini, za cijelo promatrano vremensko razdoblje. Što više izostanaka zaposlenici imaju u jednoj godini, time će imati više izostanaka i u sljedećoj, pri čemu je snaga te povezanosti najmanja u odnosu 2015. i 2016. godine, dok je za sljedeće godine znatno veća. Primjerice, za 2016. godinu, zaposlenici su za svaka četiri dana odsutnosti više u 2015. godini imali jedan dan odsutnosti više ( $B = 0.25$ ,  $SE = 0.09$ ). Najveći efekt je dobiven u 2018. godini, kada su zaposlenici za samo nešto manje od dva dana odsutnosti u 2017. godini imali jedan dan odsutnosti više ( $B = 0.57$ ,  $SE = 0.08$ ).

## 5. Rasprava

Kao što se može vidjeti iz prethodnog prikaza, rezultati dobiveni u ovom istraživanju većim dijelom nisu u skladu s očekivanjima. U prvom redu je potrebno ponovno istaknuti kako su korelacije između prediktorskih varijabli i kriterija, neovisno o tome o kojoj mjeri izostanaka se radilo, vrlo niske. S obzirom na to da su korelacije uvelike neznčajne, nije neočekivano kako su regresijski modeli u glavnom dijelu rezultata, neovisno o manipulaciji i transformacijama rezultata, relativno slabi. U nastavku ćemo obrazložiti dobivene rezultate prema redoslijedu analize u modelu.

### 5.1. Demografske karakteristike (HI)

Prva hipoteza, kako različite demografske karakteristike značajno predviđaju izostajanje s radnog mjesta, tek je djelomično potvrđena. Prva od tih pretpostavki bila je kako će s porastom dobi zaposlenika padati ukupna količina njihovog izostajanja s radnog mjesta, kao i njihova učestalost izostajanja, ali kako će ti izostanci biti dulji. Ovi rezultati nisu potvrđeni, budući da povezanost između dobi i izostajanja ni u jednom obliku nije statistički značajna. Za ovakav rezultat ne možemo reći da odstupa od onih iz dosadašnje literature, iako nije u skladu s našom pretpostavkom. Naime, povezanost između dobi i apsentizma, kao i različitih teorijski pretpostavljenih medijatora tog odnosa, i u literaturi je uvelike neusklađena. Nekoliko teorijskih objašnjenja ide u prilog navedenoj pretpostavci, a prvo je ono vezano uz zdravlje. Učestalost i ozbiljnost bolesti, kao i sklonost radnim nesrećama i brzina oporavka, prema nekim autorima povezani su s dobi (Steers i Rhodes, 1978). Istovremeno, loše zdravlje ili ozljede predstavljaju jedan od glavnih uzročnika apsentizma (Garrison i Muchinsky, 1977; Godin i Kittel, 2004; Kim i Garman, 2003). Prema modelu Steersa i Rhodes (1978), stariji zaposlenici imat će više izostanaka iz zdravstvenih razloga, koji su posljedica smanjene sposobnosti da budu prisutni na radnom mjestu. Istovremeno, može se očekivati kako će stariji zaposlenici imati veću motivaciju za prisutnošću na radnom mjestu, uslijed veće odanosti organizaciji i identifikacije s poslom zbog duljeg radnog staža. Posljedično, stariji zaposlenici imali bi manju količinu kontrolabilnih izostanaka, što bi sveukupno dovelo do rjeđih, ali duljih izostanaka s dobi (Geraldine, 2011). Određena empirijska istraživanja potvrđuju takvu povezanost, pogotovo onu u vezi jednostavne negativne korelacije (Gellatly,

1995; Nicholson i sur., 1977; Petz i Vidaček, 1960). Međutim, brojna druga istraživanja dovode u pitanje pouzdanost ovakvih nalaza te dobivaju drugačije vrste povezanosti ili češće izostanak korelacije između dobi i apsentizma (Cohen i Golan, 2007; Keller, 1983; Kim i Garman, 2003; Kottwitz i sur., 2018). Jedan od prvih autora koji je napravio kvalitetniji sistematski pregled dotadašnjih istraživanja koja povezuju dob i apsentizam je Nicholson (1977). Već u tom pregledu se pokazalo kako povezanost dobi i apsentizma nikako nije jednostavan fenomen. Postoje razlike u spolu koje upućuju na to da je ta veza kod muškaraca nešto jasnija, na način koji je i postavljeno u našoj hipotezi, dok je kod žena taj odnos teže definirati (Gellatly, 1995). Također, iako značajan dio istraživanja pokazuje negativnu linearnu povezanost ove dvije varijable, nije rijetka pojava u istraživanjima dobiti i obrnute, zakrivljene ili nulte povezanosti, te se može zaključiti kako nema dominantnog oblika povezanosti između dobi i izostanaka, pogotovo kod žena. Dakle, budući da je većina našeg uzorka ženskog spola, to također može biti faktor koji doprinosi nepostojanju korelacije između dobi i apsentizma. S obzirom na sve navedeno, moguće je zaključiti kako dob zaposlenika nije jednostavan prediktor izostajanja s radnog mjesta te ovaj rad govori u prilog tome da je potrebno u obzir uzeti široki spektar posredujućih faktora prilikom analiziranja ove povezanosti.

Sljedeći prediktor u modelu jest spol, a on također nije značajan. Niti jedna mjera izostajanja s radnog mjesta ne može se predvidjeti na temelju spola zaposlenika. Iako je prema literaturi očekivano kako će žene u prosjeku imati znatno veći broj izostanaka od muškaraca (Farrell i Stamm, 1988; Geraldine, 2011; Keller, 1983; Mastekaasa i Olsen, 1998; Stewart i sur., 2004), ova hipoteza nije potvrđena u istraživanju. Objašnjenje takvog rezultata možemo probati pronaći upravo u faktorima koji dovode do spolnih razlika. Jedan faktor zbog kojega bismo očekivali ovakvu povezanost jest taj da su žene osjetljivije na događaje koji dovode do izostajanja s radnog mjesta iz opravdanih razloga. To su različiti zdravstveni problemi, nedostatak sna, veća podložnost stresu i izraženija subjektivna percepcija stresa u odnosu na muškarce i sl. (Chaudhury i Ng, 1992; Jacobson i sur., 1996). Budući da se zdravstveni razlozi, kao i njihova povezanost sa stresom, smatraju jednim od glavnih uzroka povlačenja s radnog mjesta (Nicholson, 1977; Staufienbiel i König, 2010), odnosno faktorom koji onemogućava prisutnost na radnom mjestu (Steers i Rhodes, 1978), očekivali bismo veći broj izostanka kod žena. Istraživanja pružaju i empirijsku potvrdu kako su najčešći razlozi za spolne razlike u apsentizmu upravo zdravstvene prirode, dok su manje konzistentni nalazi o

razlikama u stavovima o poslu, zahtjevnosti radnih mjesta i sl. (Jacobson i sur., 1996; Mastekaasa i Olsen, 1998). Moguće objašnjenje vezano uz ovaj faktor jest kako muški zaposlenici na našem specifičnom uzorku imaju, ili slučajno ili uslijed nekog specifičnog razloga, nešto zahtjevnija i stresnija radna mjesta. Time bi se mogle poništiti spolne razlike u percepciji stresnosti te u podložnosti efektima stresa, a time i spolne razlike u apsentizmu. Potrebno je napomenuti i kako je omjer muških i ženski zaposlenika u ovom uzorku prilično neujednačen u korist ženskih zaposlenika. Ta pojava otvara mogućnost za veći efekt pogreške odnosno utjecaja nekih nekontroliranih vanjski varijabli koje bi mogle iskriviti rezultate i dovesti do toga da povezanost spola i apsentizma nije značajna. Ukoliko bi već kod samo nekoliko muških zaposlenika neki vanjski faktor doveo do natprosječno velike količine bolovanja, to bi moglo znatno umanjiti realne spolne razlike. To mogu biti slučajevi ekstremne bolesti, nesreća, ili specifičnosti ličnosti i nekih drugih karakteristika muških zaposlenika u uzorku koji bi ih učinili nereprezentativnima za prosječnu populaciju muških zaposlenika. Drugi faktor koji bi ukazivao na korelaciju jesu spolne razlike u obiteljskoj odgovornosti. Prema tradicionalnoj rodnoj ulozi, žene imaju ulogu glavnog skrbnika u obitelji te su u češćoj mjeri one te koje se brinu o djeci, stoga bismo očekivali kako imaju veći broj izostanaka uzrokovanih brigom za djecu ili drugih obiteljskih razloga (Geraldine, 2011; Petz i Vidaček, 1960; Steers i Rhodes, 1978). Međutim, ovim putem možemo i objasniti izostanak korelacije između spola i apsentizma na našem uzorku. Većina naših zaposlenika nije u bračnom odnosu, što smanjuje obiteljsku odgovornost, ali i spolne razlike u obiteljskoj odgovornosti. Naime, žene koje nisu u bračnom odnosu moraju preuzeti veći dio tradicionalno muške rodne uloge u smislu osiguravanja financijskih sredstava za obitelj i posvećivanja poslu, stoga je razumna pretpostavka kako će biti manje pod utjecajem obiteljske uloge u odnosu na žene u braku (Kim i Garman, 2003). Osim toga, empirijska istraživanja novijeg razdoblja upućuju na sve veću nekonzistentnost kod povezanosti obiteljske odgovornosti i apsentizma (Patton i Johns, 2007). Sveukupno, rezultat dobiven na našem uzorku doprinosi skupini istraživanja koja također ne nalaze spolne razlike u apsentizmu, te potiče postavljanje daljnjih pitanja o odnosu te dvije varijable.

Na spol i kontekst obiteljske odgovornosti nadovezuje se i broj djece. Kao što je bilo i očekivano, dobivena je značajna pozitivna povezanost broja djece i apsentizma, iako je ta povezanost potvrđena samo kada se kao kriterijska varijabla koristio ukupan broj izostanaka. Budući da je dobiven takav rezultat, potrebno je uzeti u obzir činjenicu kako brojna

istraživanja govore u prilog frekvencije izostajanja kao stabilnije mjere, u odnosu na ukupan broj izgubljenih radnih dana (Ivancevich, 1985; Keller, 1983; Mastekaasa i Olsen, 1998; Morris i sur., 1989). No, iako bi to moglo uvesti sumnju u pouzdanost dobivenog rezultata, bitno je naglasiti kako se ovaj prediktor konzistentno pokazuje značajnim i kada se provjeri njegova povezanost s različitim mjerama apsentizma u pojedinim godinama. U tom pogledu, interpretacija će se primarno usmjeriti na ovaj prediktor kao značajan za apsentizam. Uz to, interakcija spola i broja djece nije značajna niti u jednom modelu, odnosno ne pridonosi značajno objašnjenju varijanci apsentizma povrh demografskih varijabli. Oba ova nalaza povezana s brojem djece mogu se interpretirati obiteljskom odgovornošću. Naime, kao što je netom utvrđeno, spolne razlike u obiteljskoj odgovornosti očigledno nisu ostavile traga na količini izostanaka u ovom istraživanju. U suprotnom bismo očekivali kako će muškarci s porastom djece imati manje izostanaka, a žene više, no takva razlika nije otkrivena. Moguće je kako su ženski i muški zaposlenici u našem uzorku visoke ravnopravnosti u kontekstu obiteljske odgovornosti te kako su kod njih manje izražene tradicionalne rodne uloge. Tome u prilog ide relativno mali prosječan broj djece po zaposleniku, vrlo mali broj oženjenih zaposlenika te općenito zaposlenost u organizaciji koja je izrazito tržišno i kompetitivno usmjerena. Sukladno tome je moguće kako su zaposlenici u našem uzorku natprosječno usmjereni na radnu ulogu u kontekstu konflikta obiteljske i radne uloge. To bi imalo veći značaj za žene, za koje bismo pretpostavili da imaju izraženiji navedeni konflikt, te bi smanjilo ili učinilo neznačajnima očekivane razlike u obiteljskoj odgovornosti, i posljedično interakciji spola i broja djece. Naposljetku, brojna istraživanja pružaju dokaze kako spolne razlike u apsentizmu niti nisu rezultat većeg tereta brige o djeci kod žena u odnosu na muškarce (Mastekaasa i Olsen, 1998). S druge strane, značajnost samostalnog prediktora broja djece ukazuje na to kako postoji povećana razina apsentizma kod zaposlenika s većim brojem djece, neovisno o spolu. Ovaj rezultat ne iznenađuje budući da veći broj djece nužno dodaje novu skupinu mogućih uzroka izostanaka kod zaposlenika, koji su manje izraženi kod zaposlenika s manje djece, a nepostojeći kod onih bez djece. Što je veći broj djece, to je veća vjerojatnost kako će zaposlenik izostati radi brige o bolesnom djetetu, ili zbog bilo kojeg drugog razloga povezanog s djecom (Brooke i Price, 1989). Na temelju rezultata o spolu i interakciji s brojem djece možemo zaključiti kako konstrukt obiteljske odgovornosti ima nešto manju ulogu nego što smo inicijalno očekivali. Točnije, ima ulogu utoliko što s brojem djece raste i ukupna količina izostanaka, kao posljedica povećane obiteljske odgovornosti.



Međutim, nema ulogu u spolnim razlikama, već je podjednako izražena na muškim i ženskim zaposlenicima u našem uzorku.

Posljednja demografska karakteristika koja je analizirana je razina obrazovanja. Zaposlenici su podijeljeni u tri skupine s obzirom na završen stupanj stručne spreme te su dobivene značajne razlike između krajnjih kategorija, ali djelomično i između srednje i više stručne spreme. Općeniti trend u rezultatima kada se u obzir uzme i glavni model i analize po pojedinim godinama, ukazuje na to da s porastom stručne spreme dolazi do manjeg izostajanja s radnog mjesta. Značajne razlike specifično su dobivene za odnos srednje i više stručne spreme. Ovakav nalaz donekle je u skladu s dosadašnjom literaturom te potvrđuje našu hipotezu. Česti rezultat istraživanja koji kao prediktor apsentizma koriste razinu obrazovanja jest kako između njih ne postoji značajna povezanost (Goerke i Lorenz, 2017; Jacobson i sur., 1996; Kim i Garman, 2003), međutim postoje istraživanja koja zaključuju kako je ta korelacija negativna. Jedan od takvih načina na koje je razina obrazovanja potencijalno povezana s apsentizmom je putem percipirane sigurnosti posla. Osobe s višom razinom obrazovanja trebale bi imati manji strah od gubitka radnog mjesta, stoga bi bile sklonije i manje izostajati (Probst i sur., 2014). Budući da je i u ovom slučaju dobivena negativna korelacija razine obrazovanja i apsentizma, rezultati ovog rada ne suprotstavljaju se hipotezi percipirane sigurnosti posla kao medijatora između stručne spreme i apsentizma. Isti smjer povezanosti daju Burton i sur. (2002), koji su u svojem istraživanju identificirali razinu obrazovanja kao značajan faktor za predviđanje izostanaka uslijed obiteljskih problema. Osobe s višom stručnom spremom pokazivale su značajno manje izostanaka pripisanih obiteljskim problemima. Iako izostanci u našem istraživanju nisu analizirani ovisno o uzroku zbog malog broja ispitanika i prethodno opisanih poteškoća s klasifikacijom, razumno je pretpostaviti kako je jedan od razloga negativne povezanosti razine obrazovanja i učestalosti izostajanja i u ovom istraživanju upravo manja količina obiteljskih problema koji bi doveli do izostajanja s radnog mjesta kod zaposlenika više stručne spreme. Osim tog objašnjenja, ovaj rezultat može biti samo posljedica slučajnosti odnosno karakteristika uzorka. To je potrebno istaknuti jer je vrlo malo zaposlenika u kategoriji niže ili više stručne spreme, odnosno čak 80% zaposlenika spada u kategoriju srednje stručne spreme. Činjenica da je vrlo mali broj ispitanika u preostale dvije skupine onemogućuje donošenje ikakvog valjanog zaključka o razini obrazovanja kao prediktora apsentizma, čije bismo ponavljanje mogli očekivati kada bismo proveli slično istraživanje na drugom uzorku. Kako bi se s većom

preciznošću provjerio ovaj linearni efekt, bilo bi poželjno ponoviti analizu na znatno većem uzorku sa zaposlenicima koji su ravnomjernije raspoređeni u kategorijama stručne spreme. Također bi bilo poželjno koristiti veći broj kategorija kako bi se usporedbe između kategorija stručne spreme mogla raditi na detaljnijoj razini i pružiti uvid u stupnjevitost promjena kroz kategorije.

## **5.2. Karakteristike povezane s radnim mjestom (H2)**

Sve karakteristike povezane s radnim mjestom koje su analizirane u istraživanju ne pokazuju se značajnim prediktorima izostajanja s radnog mjesta. Takvi rezultati neovisni su o tome na koji su način mjereni izostanci. Od ovih, najviše odstupajući rezultat jest onaj kako duljina staža u organizaciji nije značajan prediktor apsentizma. Naime, prema brojnim dosadašnjim istraživanjima, očekivano je kako će duljina staža u organizaciji i apsentizam biti negativno povezani (Keller, 1983; Meyer i Allen, 1991; Nicholson i sur., 1977). Jedna od poveznica ovih dviju varijabli jest dob, time što stariji zaposlenici ujedno imaju i dulji staž u organizaciji, a često imaju manju količinu izostanaka. Često se duljina staža u organizaciji pokazuje neznačajnim prediktorom nakon što se isključi zajednički efekt dobi (Nicholson i sur., 1977). Sama ta činjenica dovodi do lakšeg prihvaćanja ovog rezultata, budući da je dob kao prediktor apsentizma također neznačajna u našem istraživanju. Drugi mehanizam povezanost ove dvije varijable jest povećana privrženost poslu, ali i odanost organizaciji koja se primjećuje s porastom dobi (Gellatly, 1995; Meyer i Allen, 1991). Istovremeno, ovakav način povezanosti daje nam uvida u mogući mehanizam prema kojemu značajna korelacija nije dobivena u ovom istraživanju. Meyer i Allen (1991) ističu kako je pozitivna korelacija duljine staža i odanosti organizaciji produkt različitih faktora poput razlika u statusu radnog mjesta te kako ona nestaje kada se kontrolira učinak nagrada i vrijednosti posla. Nadovezujući se na to, možemo pretpostaviti kako je izostanak ove korelacije u našem uzorku uzrokovan nepostojanjem razlike u statusu i kvaliteti posla kod zaposlenika ovisno o duljini njihovog radnog staža. To je svakako održivo objašnjenje, budući da su zaposlenici svi uzeti iz jednog odjela unutar organizacije (odjel proizvodnje) te kako ne postoje značajne razlike između njihovih radnih mjesta u tom smislu. Naposljetku, potrebno je ovdje istaknuti niz istraživanja koja također nisu dobila značaju korelaciju duljine radnog staža i apsentizma, unatoč naoko čvrstim teorijskim pretpostavkama i afirmativnim istraživanjima (Baba, 1990; Brooke i Price,

1989; Goerke i Lorenz, 2017). Burton i sur. (2002) nisu potvrdili značajnu povezanost čak niti kada je duljina staža u organizaciji bila uvrštena zajedno s demografskim varijablama u regresijskom modelu, odnosno kada je ispitan samostalni doprinos tog prediktora. Možemo zaključiti kako naše istraživanje i u ovom slučaju doprinosi skupini istraživanja koja ukazuju na to kako duljina radnog staža nije izrazito pouzdan prediktor apsentizma (Geraldine, 2011; Meyer i Allen, 1991).

Sljedeća karakteristika povezana s radnim mjestom jest radni odnos, još definiran i kao vrsta ugovora o radu. Zaposlenici su u ovoj varijabli podijeljeni na dvije kategorije koje govore jesu li zaposleni na stalno (ugovor o radu na neodređeno) ili na određeni vremenski period. Hipoteza kako će zaposlenici zaposleni na neodređeno vrijeme imati manju pojavnost apsentizma u odnosu na zaposlenike zaposlene na određeni vremenski period nije potvrđena niti za jednu mjeru. Ovaj rezultat u suprotnosti je s već davnim pretpostavkama originalnog Nicholsonovog modela (1977) prema kojemu je upravo radni odnos jedno od obilježja koje utječu na privrženost organizaciji. Veća privrženost organizaciji znači i veću motivaciju za prisustvom, odnosno ulaganje truda od strane zaposlenika da čim više smanji udio kontrolabilnih izostanaka u ukupnoj sumi izostanaka. Ponovit ćemo i kako je u literaturi osnovni medijator između stabilnosti zaposlenja definirane na ovaj način i apsentizma, percipirana sigurnost posla. Ovaj rezultat dovodi u pitanje prirodu tog odnosa, održivost sigurnosti posla kao medijatora te je indikator kako postoje dodatne varijable koje je potrebno razmotriti u tom odnosu. Zaposlenici koji rade na određeno radno vrijeme trebali bi imati objektivno manju sigurnost posla i veću vjerojatnost da budu nezaposleni nakon kraćeg vremena od zaposlenika na neodređeno radno vrijeme (Probst i sur., 2014). Imajući to na umu, jedno objašnjenje dobivenog rezultata jest kako zaposlenici koji su zaposleni na određeno radno vrijeme u našem uzorku iz drugih razloga imaju natprosječno veću percepciju sigurnosti radnog mjesta. Primjerice, dio zaposlenika koji imaju ugovor o radu na određeno možda imaju saznanje kako će uskoro ući u radni odnos na neodređeno, ili imaju ugovoreno relativno dugo zaposlenje stoga im mogućnost ostanka bez posla nije još relevantna, pa ne dolazi do percepcije nesigurnosti zaposlenja. Također, kada stalni zaposlenici percipiraju kako njihov posao nije siguran, to dovodi do negativnijih reakcija nego kod privremenih zaposlenika. Iz toga slijedi drugo moguće objašnjenje naših rezultata. Ukoliko bi zaposlenici na neodređeno imali natprosječno nisku percepciju sigurnosti, to bi moglo rezultirati većim podudaranjem s zaposlenicima na određeno, što bi rezultiralo nepostojanjem razlike između te

dvije skupine u apsentizmu (Staufenbiel i König, 2010).

Udaljenost mjesta stanovanja od radnog mjesta je još jedna karakteristika povezana s radnim mjestom koja je ispitivana. Dobiveni rezultati formalno nisu u skladu s hipotezom budući da ne ukazuju na postojanje značajne korelacije između ove dvije varijable. Neovisno o tome, ovi rezultati mogu se objasniti na nekoliko načina, te nisu iznenađujući s obzirom na dostupne podatke. Za početak je potrebno objasniti način na koji je provedena klasifikacija udaljenosti prebivališta zaposlenika od njihovog radnog mjesta. Budući da su podaci kodirani na način da je za svakog zaposlenika zabilježena adresa stanovanja, ali nisu dostupni direktni podaci o udaljenosti u kilometrima, ova varijabla nije se mogla koristiti kao kontinuirani prediktor, što u jednom dijelu umanjuje preciznost prilikom analize. Povrh toga, većina zaposlenika stanuje u gradu Rijeci ili okolici, stoga je vrlo upitno koliki je varijabilitet između zaposlenika u udaljenosti od prebivališta do njihovog radnog mjesta. Iz istog razloga upitno je jesu li te udaljenosti dovoljne za manifestaciju očekivanog efekta udaljenosti na apsentizam. U prilog tome idu istraživanja koja potvrđuju ovu povezanost samo na nešto većim udaljenostima (Goerke i Lorenz, 2017; Spies, 2006), odnosno pokazuju kako je efekt jači što je udaljenost veća (Van Ommeren i Gutiérrez-i-Puigarnau, 2011). Također, takva rasprostranjenost otežala je kategorizaciju i rezultirala time da postoje samo dvije kategorije (bliže radnom mjestu i dalje od radnog mjesta), koje niti nisu u potpunosti pouzdane. Točnije, u jednu kategoriju svrstani su svi zaposlenici na području grada Rijeke i općine Čavle u kojoj se nalazi Odjel proizvodnje JGL d.d., a u drugu kategoriju svi s ostalih područja. Iako je to bila najpraktičnija podjela i dalje je moguće kako su neki zaposlenici u kategoriji udaljenijih od radnog mjesta, ali budući da putuju prigradskim područjima, stoga kraće putuju od onih koji su u gradu Rijeci, ali na suprotnom dijelu grada u odnosu na radno mjesto. Budući da je upravo duljina putovanja glavni faktor koji utječe na korelaciju ove dvije varijable, takva neadekvatno diferencirajuća klasifikacija vjerojatno bi onemogućila dobivanje ikakve značajne korelacije (Goerke i Lorenz, 2017).

Posljednji prediktor povezan s radnim mjestom koji je analiziran jest broj prekovremenih radnih sati. Postavljena hipoteza kako će broj prekovremenih radnih sati biti pozitivno povezan s apsentizmom nije potvrđena, budući da nije utvrđena značajna korelacija između broja prekovremenih radnih sati i izostajanja s radnog mjesta niti u jednom obliku. Ovo je u kontrastu s pretpostavkom koji su postavili Chaudhury i Ng (1992), kako prekovremeni radni sati, kao i fiksno radno vrijeme općenito, dovode do povećane stope

apsentizma. Ovi autori smatraju kako se na izostanke može gledati kao na slobodno vrijeme, a u tom kontekstu prekovremeni radni sati povećavaju potrebu za slobodnim vremenom. Samim time, veći broj prekovremenih radnih sati u određenom vremenskom periodu povezuje se s većom količinom izostanaka. Što se tiče naših rezultata, možemo spomenuti kako svi radnici u uzorku rade u smjenama. Budući da se prema ovoj hipotezi smjenski rad poistovjećuje s više slobodnog vremena, moguće je kako ta karakteristika doprinosi neznačajnosti broja prekovremenih radnih sati kao prediktora apsentizma, jer zaposlenicima smjenski rad omogućavanja dovoljno slobodnog vremena. Iz ove perspektive slijedi kako smjenski rad ima moderatorski efekt u odnosu između broja prekovremenih radnih sati i apsentizma. Posljedično možemo predložiti preporuku za buduća istraživanja u smjeru analize povezanosti prekovremenih radnih sati i apsentizma, koja bi u obzir uzela usporedbu smjenskih radnika i onih s fiksnim radnim vremenom. Ukoliko bi se ova pretpostavka ispostavila točnom, očekivali bismo značajnu razliku u odnosu te dvije varijable između dvije skupine radnika. Istu povezanost broja prekovremenih radnih sati i količine izostanaka s radnog mjesta očekivali bismo i prema pretpostavki koja se vodi stresom i izgaranjem na radnom mjestu (Allebeck i Mastekaasa, 2004; Jacobson i sur., 1996; Yaniv, 1995). Povećana količina prekovremenih radnih sati često se povezuje s većim naporom, većom iscrpljenošću, psihičkim i fizičkim umorom i podložnosti bolesti. Svi ti zdravstveni faktori mogu dovesti do povećanog apsentizma kako bi se zaposlenici oporavili, bilo od posljedica velike izmorenosti, ili zbog konkretnih zdravstvenih problema uzrokovanih stresom. Međutim, suprotstavljajuća perspektiva koju istraživanja nude jest negativna korelacija između prekovremenih radnih sati i apsentizma. Do toga dolazi zbog tzv. efekta zdravog radnika, kod kojega zaposlenici koji su zdraviji ujedno imaju sklonost svojevoljno raditi dulje i manje izostajati (Bernstrøm, 2018). Prema tome, nepostojanje značajne korelacije između broja prekovremenih radnih sati i apsentizma u našem slučaju mogla bi se pripisati istovremenom djelovanju dvaju suprotnih faktora. Faktori osobnih karakteristika zaposlenika koji su potencijalno savjesniji, predaniji poslu i sl. doveli bi do veće sklonosti prekovremenom radu i manjem broju izostanaka, ali bi veća količina prekovremenog rada ujedno i povećala vjerojatnost potrebe za uzimanjem bolovanja uslijed bolesti.

### 5.3. Prethodni apsentizam (H3)

Posljednja hipoteza koju smo ispitali u ovom radu jest utječe li učestalost izostajanja s radnog mjesta u jednom vremenskom periodu na buduće izostanke. Dobiveni rezultati, u skladu s hipotezom, govore kako su izostanci u vremenskom periodu od pet godina međusobno u značajnim pozitivnim korelacijama. Zaposlenici koji češće izostaju u jednom vremenskom razdoblju imat će veći broj izostanaka i u budućnosti. Sveukupno, ovaj rezultat je u skladu s dosadašnjom literaturom, koja pretpostavlja kako je prethodni apsentizam jedan od značajnijih prediktora budućeg apsentizma (Cohen i Golan, 2007; Ivancevich, 1985; Keller, 1983; Morris i sur., 1989;). Značajnost i često visoki stupanj ove korelacije najčešće je uzrokovan prijenosom procesa koji dovode do apsentizma u jednom vremenskom periodu na sljedeći (Cohen i Golan, 2007). Fokusirajući se specifično na izostanke uslijed bolesti, Laaksonen i sur. (2013) daju nekoliko objašnjenja povećane učestalosti izostanaka kod zaposlenika koji su i u prethodnim vremenskim periodima češće izostajali. U prvom redu to su kronične bolesti, koje dovode do više duljih izostanaka, ali i većeg broja izostanaka općenito. U našem istraživanju nije dostupan podatak o prisutnosti kroničnih bolesti za pojedinog zaposlenika, stoga je nemoguće sa sigurnošću utvrditi je li to razlog za vremensku povezanost učestalosti bolovanja, ali ostaje potencijalno objašnjenje. Drugo objašnjenje jest u kontekstu nepovoljnih radnih uvjeta ukoliko su oni trajni, što bi predstavljalo dugoročan zajednički uzročnik izostanaka za određene (ili sve) zaposlenike. Ovo objašnjenje vrlo je prihvatljivo, budući da se u našem uzorku uistinu radi o proizvodnim radnicima od kojih su većina na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada. Jedan zajednički faktor koji bi utjecao na apsentizam svakako bi mogli biti zahtjevni uvjeti rada, a budući da su zaposlenici na istim radnim mjestima kroz promatrano vremensko razdoblje, njihovi uvjeti rada većinski su konstantni i mogu značajno doprinijeti dobivenoj korelaciji. Pored toga, određeni zaposlenici mogu imati kronično bolesnog člana obitelji ili malo dijete za koje moraju brinuti, ili neki drugi razlog nepovezan s bolesti, koji dugotrajno utječe na njihovu tendenciju izostajanja s radnog mjesta. Iako bismo očekivali kako to nije slučaj za veliki broj ispitanika, taj faktor mogao bi imati natprosječno veliki efekt zbog razmjerno malog uzorka dostupnog za ovo istraživanje. Vrijedno je ponoviti kako je ova korelacija najveća kada se kao zavisna varijabla koristi učestalost izostanaka. Razlog tome moguće je upravo veća stabilnost i pouzdanost frekvencije izostajanja kao mjere apsentizma u odnosu na prosječnu duljinu izostanka ili broj

izgubljenih radnih dana (Ivancevich, 1985; Keller, 1983; Morris i sur., 1989).

#### **5.4. Nedostaci i preporuke**

Provedeno istraživanje imalo je niz nedostataka koje je potrebno spomenuti. Glavni i najveći ograničavajući faktor jest broj ispitanika. Potrebno je još jednom istaknuti kako su korelacije većine prediktora sa svim kriterijskim varijablama vrlo niske i neznčajne. Iako na temelju danih objašnjenja u raspravi pretpostavljamo da uistinu nisu povezani s apsentizmom, ne smije se ignorirati činjenica kako postoji razumna mogućnost dobivanja drugačijih rezultata na drugom, ili većem uzorku. Nadalje, u vezi s uzorkom potrebno je istaknuti neka njegova obilježja u kontekstu apsentizma. Prvo takvo obilježje jest kako su svi zaposlenici u uzorku radnici u odjelu proizvodnje, uslijed čega većina radi na radnim mjestima s posebnim uvjetima rada. To je važno iz nekoliko razloga. Njihova radna mjesta možemo vrlo lako povezati s Karasekovom (1979) teorijom radnog napora. Kada pokušamo kategorizirati ova radna mjesta, dolazimo do zaključka kako su ona prema Karasekovom modelu „visoko iscrpljujuća”. Naime, što se tiče dimenzije radnih zahtjeva, visoko zahtjevni poslovi su oni na kojima radnik mora brzo ili intenzivno u psihičkom ili fizičkom smislu obavljati svoj posao. Velik broj zaposlenika u uzorku radi na radnim mjestima koja posjeduju niz obilježja koja ukazuju na visoku zahtjevnost. To su između ostaloga: rukovanje i upravljanje mehaniziranim strojevima i uređajima bez zaštite od opasnosti; poslovi koji zahtijevaju teško fizičko naprezanje; poslovi pri kojima je radnik izložen kiselinama i lužinama i sl. Druga dimenzija, kontrola, uključuje autoritet odlučivanja i primjenu vještina. Kod zaposlenika u ovom odjelu stupanj u kojemu osoba može samostalno donositi odluke i birati način na koji će obavljati posao jest vrlo nizak i ograničen. Isto tako, mogućnosti primjena i stjecanja novih vještina su prilično ograničene. Poslovi su repetitivni, zahtijevaju pridržavanje unaprijed postavljene i višestruko ponavljane procedure te nema prostora za samostalno donošenje odluka. Kao što pokazuju i druga istraživanja, takva radna mjesta, baš poput onih proizvodnih radnika, koja uključuju visoku specijalizaciju i razinu podjele rada, često dovode do dosade, nezainteresiranosti i pada motivacije (Farrell i Stamm, 1988). Kao što je više puta spomenuto, upravo je pad motivacije jedan veliki faktor povezan sa zadovoljstvom poslom i učestalosti voljnog izostajanja s radnog mjesta (Blau i Boal, 1987; Brooke i Price, 1989; Geraldine, 2011; Karasek, 1979; Nicholson i sur., 1977; Steers i Rhodes, 1978). Visoko zahtjevna, repetitivna

radna mjesta koja uključuju različite posebne uvjete, kod nekih zaposlenika izloženost opasnosti i sl., svakako možemo povezati i s drugim velikim faktorom koji dovodi do apsentizma, a to je nesposobnost prisustva na radu. Teorijski, kod ovih ispitanika očekivali bismo natprosječnu količinu ozljeda i nesreća na radu, pogotovo u odnosu na radna mjesta koja nema posebne radne uvjete. Međutim, smanjena sposobnost prisustva može biti i rezultat povećanih količina stresa kojima su zaposlenici izloženi. To se može očitovati kako putem kroničnih zdravstvenih problema, pogotovo kod zaposlenika koji već imaju takve dijagnoze, tako i putem izbjegavanja radnih uvjeta kao načina suočavanja sa stresom (Allebeck i Mastekaasa, 2004; de Boer i sur., 2002; Godin i Kittel, 2004; Jacobson i sur., 1996). Sve navedeno može dovesti do više razine apsentizma kod ovih zaposlenika u odnosu na one koji rade na manje zahtjevnim radnim mjestima. Iako u našem uzorku postoje određene razlike između ispitanika u vezi posebnih uvjeta rada koji su prisutni na njihovom radnom mjestu, te razlike su premalene i predstavljaju finese u odnosu na neka potpuno drugačija radna mjesta, koja su značajno manje zahtjevna. Uz to, zbog prilično malog broja ispitanika i širokog spektra radnih mjesta, adekvatna klasifikacija pokazala se nemogućom u ovom istraživanju. Ovakav relativno specifičan uzorak može predstavljati nekontrolabilni i nepoznati faktor koji je utjecao na cjelokupne rezultate istraživanja. Većina istraživanja na ovom području, pogotovo ukoliko isključimo ona najranija, ipak se ne bave eksplicitno radnim mjestima s posebnim uvjetima rada, visoko zahtjevnim radnim mjestima i sl. Posebno su vrlo rijetka istraživanja koja se usredotočuju na suptilnije razlike u apsentizmu kod zaposlenika ovisno o radnim mjestima, profesijama i sl. Imajući to na umu, s obzirom na brojne kontradiktornosti i nedostatak suglasnosti literature u području apsentizma, može se preporučiti dodatno usmjeravanje budućih istraživanja na obilježja radnog mjesta poput zahtjevnosti, posebnih uvjeta rada, ali i specifičnosti pojedinih radnih mjesta. Druga preporuka vezana je specifično uz organizaciju na čijem je uzorku i provedeno ovo istraživanje. Bilo bi poželjno provesti analizu izostanaka koja bi usporedila proizvodne radnike s radnicima u drugim odjelima, kao što su marketing, razvoj i sl. Mogli bismo očekivati kako će zaposlenici u odjelu proizvodnje imati višu stopu apsentizma u odnosu na druge radnike, ali potencijalno bismo otkrili i različite načine povezanosti prediktora s apsentizmom.

Još jedan nedostatak ili prostor za poboljšanje jest vezan uz (ne)dostupnost za apsentizam relevantnih stavova zaposlenika ili obilježja na razini organizacije. Naime, u originalnom nacrtu istraživanja bili su uključeni i podaci o zadovoljstvu poslom kao jednom



od najviše istraženih i značajnijih konstrukata koji su povezani s apsentizmom, te bi svakako bilo korisno uključiti taj konstrukt u bilo koje istraživanje izostajanja s radnog mjesta. Ti podaci ipak nisu bili dostupni u našem istraživanju budući da u organizaciji nisu prikupljeni u razdoblju koje je analizirano. Osim zadovoljstva poslom, niz drugih stavova zaposlenika prema literaturi pokazuju povezanost s apsentizmom. Neki od njih su vodstvo i odnos s nadređenim, organizacijska pravednost te organizacijska kultura. Kultiviranje pozitivnih vrijednosti i uvjerenja putem formalnih i neformalnih interakcija između zaposlenika na svim razinama unutar organizacije, može povećati produktivnost zaposlenika kao i njihovo zadovoljstvo poslom. Međutim, kada se u organizaciji tolerira kultura izostajanja, takvo ponašanje postaje norma i ustanovljuje se kao uobičajena praksa, a to često dovodi do zlouporabe bolovanja zbog nedostatka sankcija (Chaudhury i Ng, 1992; Gellatly, 1995; Geraldine, 2011). Sukladno načinu na koji organizacije sankcioniraju, odnosno ne sankcioniraju bolovanja, doći do razlike u količini prosječnih izostanaka kod zaposlenika. Primjerice, ukoliko postoji mogućnost uzimanja plaćenih jednodnevnih ili višednevnih bolovanja, dakle bez da se to odrazi na plaću zaposlenika, doći će do prosječno veće količine nenajavljenih bolovanja (Chaudhury i Ng, 1992; Farrell i Stramm, 1988). Povezan s kulturom jest i odnos koji zaposlenici imaju s nadređenima. Ako je taj odnos pozitivan i otvoren, bit će manje skloni voljno izostajati s radnog mjesta. Isto tako, rukovodstvo organizacije može i negativno utjecati na prisutnost zaposlenika, čak i onda kada nema postojećih zdravstvenih problema ili ozljeda (Bennett, 2002). Upravo je menadžment organizacije odgovoran za osiguravanje blagostanja zaposlenika, pa će rukovoditelji koji su fleksibilniji, otvoreno komuniciraju sa zaposlenicima te su podjednako usmjereni na odnose i na zadatak, maksimizirati zadovoljstvo svojih podređenih i time reducirati apsentizam (Geraldine, 2011). Sličan faktor koji se prikladno nadovezuje na prethodni jest pravednost na radnom mjestu. Istraživanja pokazuju veliku važnost percepcije zaposlenika o tome kako se organizacija prema njima odnosi. De Boer i sur. (2002) objašnjavaju kako iz perspektive socijalne razmjene, zaposlenici najviše izostaju upravo onda kada imaju osjećaj da ih organizacija ne podržava. Ovakav rezultat potvrđen je i u drugim istraživanjima te ponovno ističe važnost faktora na razini organizacije za razumijevanje, ali i upravljanje apsentizmom (Gellatly, 1995). U tom pogledu, može se preporučiti uvođenje prakse prikupljanja i analiziranja podataka o različitim konstruktima koji se kroz literaturu pokazuju značajnima za predviđanje apsentizma. Neki od njih ukratko su prikazani u ovom dijelu, a pregledom literature može se

pronaći i druge. U prilog tome govori primjerice istraživanje Farrella i Stamm (1988) na temelju čije metaanalize se pokazuje da su faktori na razini organizacije i radne učinkovitosti bolji prediktori izostajanja zaposlenika s radnog mjesta od demografskih i psiholoških faktora. Također se može preporučiti organizaciji, s obzirom na to da se kao jedan od najvažnijih prediktora apsentizma ističe prethodni apsentizam što je potvrđeno i u ovom istraživanju, da posebnu pažnju posveti upravo zaposlenicima koji pokazuju takav „serijski” obrazac odsutnosti. Takvi zaposlenici mogu najviše negativno utjecati na kulturu izostanaka, osobno doživjeti pad angažiranosti i produktivnosti, a u konačnici takav obrazac također može biti indikativan i za namjeru napuštanja organizacije. Vrijednost prepoznavanja i rješavanja problema vezanih uz zaposlenike koji natprosječno puno izostaju stoga je vrlo visoka, a implementacija takvih procedura predstavlja konkretnu i cilju usmjerenu adaptaciju (Cohen i Golan, 2007; Morris i sur., 1989). Time bi mogli najekonomičnije obuhvatiti najveći dio ukupnih izostanaka i analizirati „kritične zaposlenike” kako bi bolje razumjeli motive koji su u podlozi njihovog izostajanja s radnog mjesta. Uvođenjem mjerenja novih konstrukata te posebnim usmjeravanjem na zaposlenike s obrascem ponavljajućih izostanaka rukovodstvo organizacije moglo bi početi razvijati specifične strategije za upravljanje apsentizmom. Rukovoditelji takvih zaposlenika mogli bi održati individualne konzultacije ili napraviti promjene vezane uz tog zaposlenika, koje se pokažu potrebnima nakon detaljnije kadrovske analize.

## 6. Zaključak

Na temelju dobivenih rezultata moguće je zaključiti kako niti osobne karakteristike zaposlenika niti karakteristike zaposlenika vezane uz radno mjesto ne previđaju adekvatno količinu ili učestalost izostajanja s radnoga mjesta. Specifičnije, kao značajni prediktori apsentizma pokazali su se samo broj djece i stručna sprema, već ovisi o načinu mjerenja. Zaposlenici su s porastom u broju djece imali veću pojavnost izostanaka, dok s porastom u razini stručne spreme dolazi do manje pojavnosti izostanaka. Niti dob niti spol se nisu pokazali kao značajni prediktori, a takvim se nije pokazao niti jedan prediktor koji spada među karakteristike vezane uz posao. Prediktor koji se ističe i daje daleko najveći doprinos te čini ostale neznačajnima kada se uzme u obzir, jest učestalost prethodnih izostanaka. Konačan zaključak ovog istraživanja jest kako vjerojatno postoje drugi faktori koji su bolji prediktori apsentizma od onih koji su bili dostupni u ovom istraživanju, kao što su organizacijski i društveni kontekst razdoblja mjerenja ili specifični stavovi zaposlenika poput zadovoljstva poslom i brojnih drugih. Jedna preporuka za organizaciju jest uvesti mjerenje i detaljniju analizu brojnih radnih i organizacijskih faktora kako bi se u budućnosti mogao napraviti adekvatan model za predviđanje izostajanja s radnog mjesta. Također se predlaže posebno posvećivanje pažnje zaposlenicima koji pokazuju konzistentno visok obrazac izostajanja, budući da je vrlo vjerojatno da će se taj obrazac u nedostatku intervencije i održati.

## 7. Literatura

Allebeck, P., Mastekaasa, A. (2004). Chapter 3. Causes of sickness absence: research approaches and explanatory models. *Scandinavian Journal of Public Health*, 32(63), 36 – 43. <https://doi.org/10.1080/14034950410021835>

Baba, V. V. (1990). Methodological issues in modeling absence: a comparison of least squares and Tobit analyses. *Journal of Applied Psychology*, 75(4), 428 – 432. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.4.428>

Baboselac – Marić, M. i Zadro – Omrčen, K. (2018). Nepoželjna organizacijska ponašanja – što znamo i što možemo? *Policija i sigurnost*, 28(3), 376 – 400.

Bernstrøm, V. H. (2018). Long working hours and sickness absence – a fixed effects design. *BMC Public Health*, 18(1), 578. <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5473-y>.

Berry, C. M., Lelchook, A. M., i Clark, M. A. (2011). A meta-analysis of the interrelationships between employee lateness, absenteeism, and turnover: implications for models of withdrawal behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 33(5), 678 – 699. <https://doi.org/10.1002/job.778>

Blau, G. J. i Boal, K. B. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *The Academy of Management Review*, 12(2), 288 – 300. <https://doi.org/10.2307/258536>

Breaugh, J. A. (1981). Predicting absenteeism from prior absenteeism and work attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 66(5), 555 – 560. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.66.5.555>

Brooke, P. P. Jr. i Price, J. L. (1989). The determinants of employee absenteeism: an empirical test of a causal model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 62(1), 1 – 19. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1989.tb00473.x>

Buitendach, J. H. i De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organisational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 27 – 38.  
<https://dx.doi.org/10.4102/sajbm.v36i2.625>

Burton, J. P., Lee, T. W. i Holtom, B. C. (2002). The influence of motivation to attend, ability to attend and organisational commitment on different types of absence behaviours. *Journal of Managerial Issues*, 14(2) 181 – 198.

Cohen, A. i Golan, R. (2007). Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes: an empirical examination of female employees in long term nursing care facilities. *Career Development International*, 12(5), 416 – 432.  
<https://doi.org/10.1108/13620430710773745>

Chaudhury, M. i Ng, I. (1992). Absenteeism predictors: Least squares, rank regression, and model selection results. *The Canadian Journal of Economics*, 25(3), 615 – 635.  
<https://doi.org/10.2307/135735>.

De Boer, E. M., Bakker, A. B., Syroit, J. E. i Schaufeli, W. B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 23(2), 181 – 197.  
[https://doi.org/10.1300/J075v07n01\\_09](https://doi.org/10.1300/J075v07n01_09)

Farrell, D. i Stamm, C. L. (1988). Meta-analysis of the correlates of employee absence. *Human Relations*, 41(3) 211 – 227. <https://doi.org/10.1177/001872678804100302>

Franceško, M. i Mirković, B. (2008). *Organizaciono ponašanje*. Banja Luka: Univerzitet za poslovni inženjering i menadžment.

Freed, D. (2003). Material benefits, advancement, or fulfillment: a study into the causes and predictors of job satisfaction based on how people view their work. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 8(4), 116 – 136.

Garrison, K. R. i Muchinsky, P. M. (1977). Attitudinal and biographical predictors of incidental absenteeism. *Journal of Vocational Behavior*, 10(2), 221 – 230.

[https://doi.org/10.1016/0001-8791\(77\)90059-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(77)90059-8).

Gellatly, I. R. (1995). Individual and group determinants of employee absenteeism: test of a causal model. *Journal of Organizational Behavior*, 16(5), 469 – 485.

<https://doi.org/10.1002/job.4030160507>

Geraldine, E. (2011). *An Investigation into the Causes of Absenteeism in 'Company X'*. Undergraduate thesis, Dublin: National College of Ireland.

Ghazzawi, I. (2008). Antecedents and consequences of job satisfaction: a new conceptual framework. *The Business Review*, 11(2), 1 – 10.

Godin, I. i Kittel, F. (2004). Differential economic stability and psychosocial stress at work: associations with psychosomatic complaints and absenteeism. *Social Science and Medicine*, 58(8), 1543 – 1553. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(03\)00345-9](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(03)00345-9).

Goerke, L. i Lorenz, O. (2017). Commuting and sickness absence. *Annual conference 2015: economic development – theory and policy* 113173, Verein für Socialpolitik / German Economic Association. Preuzeto online s <https://ssrn.com/abstract=3099438>.

Goff, S. J., Mount, M. K. i Jamison, R. L. (1990). Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: a field study. *Personnel Psychology*, 43(4), 793 – 809. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb00683.x>.

Goldberg, K. M. i Iglewicz, B. (1992). Bivariate extensions of the Boxplot. *Technometrics*, 34(3), 307 – 320.

Gujarati, D. N. (2003). *Basic Econometrics, 4<sup>th</sup> Edition*. New York: McGraw – Hill.

Hopkins, T. D. (1990). The relationship between absenteeism and the amount of overtime worked in various job classifications in a metal fabrication plant. *Dissertations*. 2065. Preuzeto online s <https://scholarworks.wmich.edu/dissertations/2065>.

Ivancevich, J. M. (1985). Predicting absenteeism from prior absence and work attitudes. *Academy of Management Journal*, 28(1), 219 – 228.

Jacobson, B. H., Aldana, S. G., Goetzel, R. Z., Vardell, K. D., Adams, T. B. i Pietras, R. J. (1996). The relationship between perceived stress and self-reported illness-related absenteeism. *American Journal of Health Promotion*, 11(1), 54 – 61. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-11.1.54>.

Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519 – 542. <https://doi.org/10.1002/job.630>.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285 – 308. <https://doi.org/10.2307/2392498>.

Keller, R. T. (1983). Predicting absenteeism from prior absenteeism, attitudinal factors, and nonattitudinal factors. *Journal of Applied Psychology*, 68(3), 536 – 540. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.3.536>.

Kim, J. i Garman, E. T. (2003). Financial stress and absenteeism: an empirically derived model. *Journal of Financial Counseling and Planning; Columbus*, 14(1), 31 – 42.

Kocakulah, M. C., Kelley, A. G., Mitchell, K. M. i Ruggieri, M. P. (2016). Absenteeism problems and costs: causes, effects and cures. *International Business and Economics Research Journal (IBER)*, 15(3), 89 – 96. <https://doi.org/10.19030/iber.v15i3.9673>.

Kottwitz, M. U., Schade, V., Burger, C., Radlinger, L. i Elfering, A. (2018). Time pressure, time autonomy, and sickness absenteeism in hospital employees: a longitudinal study on

organizational absenteeism records. *Safety and Health at Work*, 9(1), 109 – 114.

Laaksonen, M., He, L. I Pitkäniemi, J. (2013). The durations of past sickness absences predict future absence episodes. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55(1), 87 – 92.

Mastekaasa, A. i Olsen, K. M. (1998). Gender, absenteeism, and job characteristics: a fixed effects approach. *Work and Occupations*, 25(2), 195 – 228. <https://doi.org/10.1177/0730888498025002004>.

Meyer, J. P. i Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61 – 89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).

Morris, J. H., Sherman, J. D., i Snyder, R. A. (1989). Prediction of absenteeism from attitudes, prior absenteeism, and performance. *Personnel Review*, 18(1), 16 – 22. <https://doi.org/10.1108/00483488910133332>.

Mowday, R. T., Porter, L. W. i Steers, R. M. (1982). *Employee – organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press, Inc.

Nicholson, N., Brown, C. A., & Chadwick-Jones, J. K. (1977). Absence from work and personal characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 62(3), 319 – 327. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.3.319>.

O'Brien, R. M. (2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factors. *Quality and Quantity*, 41(5), 673 – 690.

Patton, E. i Johns, G. (2007). Women's absenteeism in the popular press: evidence for a gender-specific absence culture. *Human Relations*, 60(11), 1579 – 1612.

Petz, B. i Vidaček, S. (1960). Analiza izostanaka s posla u jednom zagrebačkom poduzeću.



*Arhiv za higijenu rada i toksikologiju*, 11(4), 289 – 297.

Pfeifer, C. (2010). Impact of wages and job levels on worker absenteeism. *International Journal of Manpower*, 31(1), 59 – 72. <https://doi.org/10.1108/01437721011031694>.

Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. i Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59(5), 603 – 609. <https://doi.org/10.1037/h0037335>.

Probst, T. M., Jiang, L. i Benson, W. (2014). Job insecurity and anticipated job loss: a primer and exploration of possible interventions. Preuzeto online s [www.oxfordhandbooks.com](http://www.oxfordhandbooks.com). <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.025>.

Rhodes, S. R. i Steers, R. M. (1990). *Managing employee absenteeism*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Salmerón, R., García, C. B. u García, J. (2018). Variance inflation factor and condition number in multiple linear regression. *Journal of Statistical Computation and Simulation*, 88(12), 2365 – 2384. <https://doi.org/10.1080/00949655.2018.1463376>.

Schultz, A. B. i Edington, D. W. (2007). Employee health and presenteeism: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 17(3), 547 – 579. <https://doi.org/10.1007/s10926-007-9096-x>.

Scott, K. D. i Taylor, G. S. (1985). An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: a meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 28(3), 599 – 612. <https://doi.org/10.5465/256116>.

Spies, M. (2006). Distance between home and workplace as a factor for job satisfaction in the North-West Russian oil industry. *Fennia*, 184(2), 133 – 149.

Staufenbiel, T. i König, C. J. (2010). A model for the effects of job insecurity on performance,

turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1), 101 – 117. <https://doi.org/10.1348/096317908x401912>.

Steers, R. M. i Rhodes, S. R. (1978). Major influences on employee attendance: A process model. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 391 – 407. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.391>.

Stewart, W. F., Ricci, J. A., Chee, E. i Morganstein, D. (2003). Lost productive work time costs from health conditions in the United States: Results from the American Productivity Audit. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 45(12), 1234 – 1246. <https://doi.org/10.1097/01.jom.0000099999.27348.78>.

Van Ommeren, J. N. I Gutiérrez-i-Puigarnau, E. (2011). Are workers with long commute less productive? An empirical analysis of absenteeism. *Regional Science and Urban Economics*, 41(1), 1 – 8. <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2010.07.005>.

Wiggins, B. C. (2000). Detecting and dealing with outliers in univariate and multivariate contexts. Dokument dostupan online na: <https://eric.ed.gov/?id=ED448189>.

Winkelmann, R. (1999). Wages, firm size and absenteeism. *Applied Economics Letters*, 6(6), 337 – 341. <https://doi.org/10.1080/135048599353032>.

Yaniv, G. (1995). Burnout, absenteeism, and the overtime decision. *Journal of Economic Psychology*, 16(2), 297 – 309. [https://doi.org/10.1016/0167-4870\(95\)00011-C](https://doi.org/10.1016/0167-4870(95)00011-C).

Zeytinoglu, I. U., Yilmaz, G., Keser, A., Inelmen, K., Uygur, D. i Özsoy, A. (2012). Job satisfaction, flexible employment and job security among Turkish service sector workers. *Economic and Industrial Democracy*, 34(1), 123 – 144. <https://doi.org/10.1177/0143831X11434845>.

## 8. Prilozi

*Prilog 1. Regresijski koeficijenti, standardne pogreške i značajnosti prediktora učestalosti izostajanja u razdoblju od 2016. do 2019. godine*

	2016.			2017.			2018.			2019.		
	B	SE	t	B	SE	t	B	SE	t	B	SE	t
<b>1</b>	,328	,085	<b>3,866***</b>	,775	,162	<b>4,799***</b>	,881	,165	<b>5,349***</b>	,664	,169	<b>3,932***</b>
<b>Prethodna F</b>	,251	,057	<b>4,365***</b>	,476	,099	<b>4,796***</b>	,573	,077	<b>7,433***</b>	,571	,054	<b>10,520***</b>
<b>2</b>	,697	,316	<b>2,204**</b>	1,610	,678	<b>2,376**</b>	,983	,675	1,457	1,315	,650	<b>2,023*</b>
<b>Prethodna F</b>	,239	,059	<b>4,073***</b>	,438	,105	<b>4,166***</b>	,542	,080	<b>6,737***</b>	,549	,058	<b>9,529***</b>
<b>Dob</b>	-,005	,008	-,577	-,021	,016	-1,325	-,004	,017	-,208	-,017	,017	-1,043
<b>Spol</b>	-,168	,153	-1,103	,090	,289	,311	-,053	,308	-,172	,208	,310	,673
<b>Broj djece</b>	-,120	,078	-1,534	,086	,144	,595	,190	,162	1,172	,087	,162	,538
<b>NSS</b>	,254	,310	,819	-,088	,531	-,166	,084	,599	,140	,213	,769	,277
<b>VSS</b>	-,123	,181	-,680	-,379	,344	-1,102	-,522	,386	-1,352	-,769	,395	-1,946
<b>3</b>	,744	,328	<b>2,265*</b>	1,885	,696	<b>2,708**</b>	1,264	,697	1,813	1,196	,663	1,804
<b>Prethodna F</b>	,243	,059	<b>4,096***</b>	,449	,105	<b>4,290***</b>	,533	,080	<b>6,639***</b>	,547	,058	<b>9,485***</b>
<b>Dob</b>	-,005	,008	-,639	-,024	,016	-1,514	-,007	,017	-,391	-,016	,017	-,966
<b>Spol</b>	-,168	,153	-1,097	,067	,288	,233	-,059	,307	-,194	,174	,312	,557
<b>Broj djece</b>	-,150	,096	-1,573	-,066	,174	-,379	,046	,188	,247	,160	,180	,884
<b>NSS</b>	,249	,311	,798	-,123	,527	-,233	,060	,596	,100	,177	,770	,229
<b>VSS</b>	-,106	,184	-,578	-,351	,342	-1,028	-,491	,385	-1,277	-,739	,397	-1,861
<b>Spol*broj djece</b>	,083	,148	,557	,415	,271	1,529	,435	,294	1,478	-,298	,323	-,922
<b>4</b>	,911	,403	<b>2,262*</b>	2,270	,765	<b>2,967**</b>	1,307	,907	1,440	1,322	,981	1,348
<b>Prethodna F</b>	,246	,060	<b>4,105***</b>	,502	,105	<b>4,774***</b>	,525	,082	<b>6,402***</b>	,547	,060	<b>9,178***</b>
<b>Dob</b>	-,007	,011	-,598	-,018	,020	-,914	-,001	,026	-,055	-,012	,027	-,434
<b>Spol</b>	-,227	,157	-1,442	,171	,294	,581	-,016	,322	-,049	,184	,329	,560
<b>Broj djece</b>	-,161	,100	-1,599	-,166	,178	-,932	,088	,197	,448	,140	,190	,736
<b>NSS</b>	,254	,311	,817	-,112	,526	-,214	,105	,609	,173	,143	,795	,180

	2016.			2017.			2018.			2019.		
	B	SE	t	B	SE	t	B	SE	t	B	SE	t
<b>VSS</b>	-,114	,193	-,592	-,742	,379	-1,958	-,510	,409	-1,248	-,861	,449	-1,917
<b>Spol*broj djece</b>	,073	,149	,488	,452	,267	1,696	,360	,304	1,183	-,311	,332	-,938
<b>Stož</b>	-,008	,013	-,636	-,014	,023	-,626	-,015	,027	-,537	-,007	,029	-,231
<b>Prebivalište</b>	,015	,164	,090	,432	,297	1,458	-,236	,317	-,745	,028	,331	,086
<b>Broj PRS</b>	,006	,004	1,498	-,008	,003	<b>-2,317*</b>	,000	,003	-,130	-,002	,004	-,628
<b>Radni odnos</b>	-,312	,175	-1,784	-,445	,908	-,490	-,679	,822	-,825	,242	,878	,276

\* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ ; \*\*\* $p < .001$

$F$  = frekvencija izostanaka; PRS = prekovremeni radni sati