

A. Bešter, M. Markič\*

# ZDRAVSTVENI APSENTIZAM I MOTIVACIJA PROFESIONALNIH VATROGASACA

UDK 614.842.8:[613.6:159.947]

PRIMLJENO: 22.2.2017.

PRIHVACENO: 17.1.2018.

**SAŽETAK:** Zdravstveni apsentizam zaposlenih utječe na uspješnost organizacije te je zato istraživanje njegovih čimbenika s aspekta motivacije društveno aktualno i vrijedno proučavanje. Cilj istraživanja je definirati konceptijski model povezanosti zdravstvenoga apsentizma i nefinancijskih motivacijskih čimbenika kod profesionalnih vatrogasaca u Sloveniji, koji je oblikovan na temelju sustavnoga pregleda domaće i strane stručne literature, te istražiti je li odgovarajućom ili dovoljnom motivacijom moguće utjecati na stupanj zdravstvenoga apsentizma. U empirijskome dijelu istraživanja provedena je kvantitativna studija o odnosu između zdravstvenoga apsentizma i nefinancijskih motivacijskih čimbenika kod 356 profesionalnih vatrogasaca u Sloveniji iz 13 profesionalnih vatrogasnih postrojbi. Nije utvrđena povezanost između zadovoljstva na poslu odnosno radne situacije i zdravstvenoga apsentizma. Rezultati istraživanja pružaju teorijski i empirijski doprinos te će biti korisni za teoretičare, znanstvenike i praktičare u području proučavanja zdravstvenoga apsentizma i motivacije.

**Ključne riječi:** zdravstveni apsentizam, menadžment, motivacija, profesionalni vatrogasac, istraživanje

## UVOD

Zdravstveni apsentizam ozbiljan je društveni i ekonomski problem, stoga je njegovo proučavanje društveno aktualno jer pridonosi uspjehu tvrtke i održivom razvoju ljudskih resursa u društvu.

U Europskoj zakladi za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions); (1997.) ustanovili su da se tvrtke fokusiraju na postupak kontrolne odsutnosti s posla kako bi smanjili apsentizam. Bagari-Bizjak i Butal (2004.) ističu da je upravljanje apsentizmom na-

cionalni interes jer je to jaka veza između gospodarstva i javnoga sektora. Pojam zdravstveni apsentizam označava vrijeme kada osoba zbog bolesti, ozljede, oštećenja zdravlja ili brige za člana obitelji ne radi, a njegova nesposobnost za rad (ili smanjena radna sposobnost) traje neko određeno vrijeme (Vučković, 2010.).

Prema podacima Nacionalnoga instituta za javno zdravstvo, udio bolovanja u Sloveniji se smanjuje. Udio bolovanja muških zaposlenika u javnoj upravi i obrani, kamo se ubraja i djelatnost profesionalnih vatrogasnih postrojbi, u promatranim je godinama bio nešto viši od prosjeka, osim 2012. godine, kada je bio najviši (8,7 %), te 2013. godine, kada se u odnosu na 2012. godinu malo smanjio (na 6,8 %), ali je još uvijek bio znatno viši od nacionalnoga prosjeka (NIJZ, 2016.).

Uzroci apsentizma su različiti, ali ta vrsta odsutnosti uzrokuje lošu iskorištenost ljudskih re-

---

\*Mag. Andrejka Bešter, (andreja.bester@gb-koper.si), Javni zavod Gasilska brigada Koper, Ljubljanska cesta 6, 6000 Koper, Slovenija, dr. sc. Mirko Markič, (mirko.markic@fm-kp.si), Univerza na Primorskem, Fakulteta za management, Cankarjeva 5, 6000 Koper, Slovenija.

ursa pojedincima, tvrtkama, lokalnim zajednicama, državi i društvu (*Kresal i suradnici, 2015., Arzenšek, Musek, 2016.*). Apsentizam istovremeno utječe na odnose među zaposlenicima i njihovu motivaciju (*Greenberg, 2010.*). Živković i suradnici (*2015.*) navode da postoji korelacija između općega zadovoljstva i broja ozljeda na radu, što također utječe na apsentizam. Budući da motivacija i apsentizam predstavljaju izazov za pojedinca, tvrtku ili instituciju, lokalnu zajednicu i cjelokupno društvo, njima se bave mnogi teoretičari, znanstvenici i praktičari.

Najprije treba napomenuti da motivaciju nije moguće iznuditi, ljudi bi sami trebali željeti dobro obaviti posao (*Carnegie, 1995.*). Schermerhorn (*1999.*), na primjer, navodi da je pojedinac koji je zadovoljniji svojim poslom rjeđe odsutan s posla, što pokazuje da je zadovoljstvo s poslom povezano s izostancima s posla. Nasuprot tomu, Ivancevich (*1985.*) u svojem istraživanju nije utvrdio značajnu povezanost zadovoljstva poslom i apsentizma, te je pretpostavio da je povijest zaposlenika bolji prediktor apsentizma nego što je to njegovo zadovoljstvo poslom. Opsežno istraživanje o apsentizmu proveli su također Hausknecht, Hiller i Vance (*2008.*) te utvrdili negativnu korelaciju između zadovoljstva poslom i apsentizma. Dular (*2010.*) je istraživao prisutnost nepoželjnih ponašanja i učestalost neopravdanih bolovanja u slovenskim tvrtkama industrije čelika te je utvrdio da zadovoljstvo neposredno nadređenim ima značajan pozitivan utjecaj na stopu apsentizma odnosno izostanaka s posla. Deci, Ryan i Baard (*2004.*) ustanovili su da su zaposlenici čiji nadređeni „podržavaju samostalnost“ zadovoljniji poslom, što također dovodi do veće produktivnosti. Bilban (*2007.*) utvrđuje da se zaposlenici zbog nedostatka motivacije okreću liječniku te simuliraju bolest kako bi izbjegli rad.

S obzirom na izražen značaj zdravstvenoga apsentizma, i za pojedinca i za tvrtku, a isto tako i motivacijskih čimbenika zadovoljstva pri radu, postavljene su sljedeće hipoteze:

H<sub>1</sub>: Motivacijski čimbenici zadovoljstva pri radu statistički su značajno povezani s razinom zdravstvenoga apsentizma.

Uz čimbenik zadovoljstva pri radu i njegov utjecaj na razinu zdravstvenoga apsentizma, pro-

učavani su i čimbenici radnih situacija koje mogu utjecati na zdravstveni apsentizam. Logar (*2011.*) je tako proučavala čimbenike stresa na radnom mjestu i istraživala njihovu povezanost s apsentizmom u javnoj ustanovi iz područja zdravstva te u gospodarskoj tvrtki. Ustanovila je da zaposlenici u gospodarskoj tvrtki doživljavaju manje stresa nego zaposlenici u javnoj ustanovi te da su čimbenici stresa također različiti u ta dva radna okruženja. Mušič (*2013.*) je proučavala utjecaj organizacijske kulture na apsentizam zaposlenih u zdravstvu i otkrila da zadovoljstvo zaposlenika, dobra uprava, motivacija, dobra komunikacija, mogućnosti obrazovanja, dovoljan broj zaposlenih i dobri uvjeti rada smanjuju stopu izostanaka s radnoga mjesta. Toš (*1997.*) zaključuje da radna situacija predstavlja zadovoljstvo i užitak te da u prethodnome razdoblju 1980. – 1990. ima trend opadanja (*godine 1980. 12,9 %, 1990. godine 10,6 %*). U istraživanju mikroorganizacijske klime najvišu prosječnu ocjenu u smislu radne situacije dobili su stajalište prema kvaliteti, motiviranost i inicijativnost te motivacija i predanost (*GZS, 2006.*). Gallupov institut zaključuje da zaposlene najviše ispunjavaju: dobri odnosi sa suradnicima, fizički uvjeti sigurnosti, fleksibilnost radnoga vremena, sigurnost odnosno stabilnost radnoga odnosa, odnos s nadređenim, količina posla i priznanje za obavljen posao (*Gallup, 2014.*). Florida (*2005.*) navodi da na radnome mjestu motiviraju izazov i odgovornost, fleksibilno radno vrijeme i radna okolina, stabilnost radnoga okruženja i sigurnost radnoga mjesta, plaća i druge financijske pogodnosti, poštovanje suradnika, stimulirajuće kolege i sadržaj radnoga mjesta, organizacijska kultura te lokacija i zajednica. Mayo je u svojim istraživanjima primijetio kako su za visoku motiviranost vrlo važni, na primjer, dobri odnosi pri radu, samopoštovanje, osobni rast i socijalna integracija te identifikacija radnika s radnim mjestom (*Možina i suradnici, 1998.*). Kako bi izbjegli stres koji je posljedica veće odgovornosti, neki pojedinci izazovnije poslove ne žele (*DuBrin, 2002.*). Ako pojedinac već sam posao doživljava kao nagradu, prekomjerno nagrađivanje vanjskim nagradama moglo bi utjecati na njegovu percepciju rada te smanjiti unutarnju nagradu (*Cohen i suradnici, 1992.*). Međutim, DeCenzo i Robbins (*1988.*) tvrde da sažetak više od 24 istraživanja pokazuje i podršku i neslaganje s navedenim spoznajama, jer su one istinite samo u određenim, posebnim

okolnostima, a upravo zbog svojih ograničenja nisu korisne za razumijevanje radne motivacije i nagrađivanja. Nefinancijske nagrade, odnosno nagrade koje nisu nužno povezane s novčanom vrijednošću ipak pokazuju da rukovoditelj, suradnici i tvrtka poštuju rad i postignuća pojedinaca ili skupine (*Zupan, 2004.*).

Na temelju prethodnih saznanja, autori su postavili sljedeću hipotezu:

H<sub>2</sub>: Motivacijski čimbenici radne situacije statistički su značajno povezani s razinom zdravstvenoga apsentizma.

Istraživanja o odnosu između zdravstvenoga apsentizma i motivacijskih čimbenika (zadovoljstva poslom i radne situacije) kod profesionalnih vatrogasaca još nisu provedena, tako da nije poznato postoji li povezanost među njima i kakva je ona. Budući da su poslovi profesionalnih vatrogasaca poslovi s posebnim uvjetima rada (*Poplašen i suradnici, 2015.*), čimbenici njihove motivacije jedan su od ključnih uvjeta za promicanje njihove sigurnosti i zdravlja na radu (*Perić, 2011.*).

Navedeni rezultati i spoznaje pokazuju nedostatak istraživanja na ovome području i postavljaju profesionalni izazov koji je provedenim empirijskim istraživanjem barem djelomično ostvaren. Autori ovoga članka dobili su nova teorijska znanja i empirijska saznanja kojima su doprinijeli boljemu razumijevanju nefinancijskih motivacijskih čimbenika koji utječu na zdravstveni apsentizam odabrane radne skupine te posredno na učinkovitije djelovanje odabranih profesionalnih vatrogasnih postrojbi u Sloveniji i šire.

Svrha istraživanja bila je utvrditi vezu između zdravstvenoga apsentizma i nefinancijskih motivacijskih čimbenika kod profesionalnih vatrogasaca u Sloveniji te na temelju dobivenih podataka izraditi prijedloge za poboljšanje nefinancijskih motivacijskih čimbenika i zdravstvenoga apsentizma za odabranu radnu skupinu. Na temelju svrhe istraživanja autori su ustanovili sljedeće ciljeve istraživanja: 1) napraviti sustavan pregled otprilike 30 – 50 bibliografskih jedinica relevantne domaće i strane stručne literature s područja zdravstvenoga apsentizma, menadžmenta, uspješnosti organizacije i motivacije, 2) provesti

terensko istraživanje na uzorku 13 profesionalnih vatrogasnih postrojbi u Republici Sloveniji kako bi se utvrdila veza između zdravstvenoga apsentizma i nefinancijskih motivacijskih čimbenika kod profesionalnih vatrogasaca u Republici Sloveniji te 3) osmisлити prijedloge za poboljšanje čimbenika nefinancijske motivacije te zdravstvenoga apsentizma za izabranu struku.

U nastavku će autori prikazati metodologiju znanstveno-istraživačkoga rada, ključne rezultate empirijskoga dijela istraživanja te sažeti cijelo istraživanje, potkrijepiti doprinos znanosti te dati prijedloge za poboljšanje stanja i smjernice za daljnja istraživanja.

## METODOLOGIJA

U empirijskome dijelu istraživanja korištena je metoda anketiranja kao što je opisuje Zelenika (*2000., 366*). Podatci o zdravstvenome apsentizmu za pojedinačnu vatrogasnu postrojb u Sloveniji dobiveni su na temelju pisanoga zahtjeva od Nacionalnoga instituta za javno zdravstvo (u daljnjemu tekstu: NIJZ), jedinoga u Sloveniji koji vodi i obrađuje podatke o odsutnosti s posla zbog bolovanja.

Anketa je provedena u 13 profesionalnih vatrogasnih postrojbi u Sloveniji: 1. Gasilsko reševalni center Ajdovščina, 2. Poklicno gasilska enota Celje, 3. Gasilsko reševalna služba Jesenice, 4. Javni zavod Gasilska brigada Koper, 5. Gasilsko reševalna služba Kranj, 6. Poklicna gasilska enota Krško, 7. Gasilska brigada Ljubljana, 8. Javni zavod za zaštitno in požarno reševanje Maribor, 9. Javni zavod za gasilsko in reševalno dejavnost - Gasilska enota Nova Gorica, 10. Gasilsko-reševalni center Novo mesto, 11. Koroški gasilski zavod, 12. Gasilski zavod Trbovlje, 13. Zavod za gasilno in reševalno službo Sežana.

U empirijskome dijelu istraživanja korišteni su sekundarni podatci o zdravstvenome apsentizmu i primarni podatci o motivacijskim čimbenicima koji su prikupljeni s pomoću upitnika sastavljena na temelju literature i drugih već prije upotrebljivanih i testiranih upitnika.

Upitnik je bio podijeljen u tri dijela i sadržavao je pitanja zatvorenoga tipa, što je

olakšalo analizu i interpretaciju rezultata. Sva pitanja temeljila su se na Likertovoj skali od pet stupnjeva. U prvome dijelu upitnika autori su dobili opće informacije o ispitanicima, kao što su spol, starost, radni staž, obrazovanje i razina kadrovske strukture. Drugi dio upitnika sastojao se od tvrdnji s kojima su autori željeli saznati koliko su zaposlenici zadovoljni, pri čemu je korištena sljedeća ljestvica radnoga zadovoljstva (*Pogačnik, 1997.*): 1. radni uvjeti, 2. obaviještenost o zbivanju u ustanovi, 3. plaća, 4. odnosi sa suradnicima, 5. stalnost i sigurnost zaposlenja, 6. ugled posla, 7. sigurnost posla, 8. nadređeni i odnosi s nadređenima, 9. zahtjevnost posla, 10. mogućnosti napredovanja, 11. mogućnost profesionalnoga razvoja, 12. sloboda i samostalnost pri radu, 13. mogućnost suodlučivanja, 14. kreativnost posla, 15. zanimljivost posla. U trećemu dijelu upitnika mjerena je radna motivacija, što u načelu može biti jednako mjeranju motivacije općenito kod čovjeka. Autori su najprije ispitali što je zaposleniku važno kod rada, a zatim su na temelju 15 osnovnih motiva koji su bitni u radnim situacijama (*Pogačnik, 1997.*) željeli ustanoviti koji su radni motivi najviše smetali zaposlenicima, odnosno koja bi područja oni željeli mijenjati.

U odabranim profesionalnim vatrogasnim postrojbama nakon odobrenja uprave podijeljeno je ukupno 585 upitnika profesionalnim vatrogascima. U popratnome pismu ukratko je bila objašnjena svrha upitnika i vrijeme potrebno za ispunjavanje. Anketiranima je dano jamstvo sigurnosti podataka i anonimnosti, upute za ispunjavanje i kontakt za dodatna pitanja i informacije, te su zamoljeni da vrate ispunjene upitnike u navedenome roku. Autori su očekivali odaziv 20 – 40 % anketiranih osoba (*Flere, 2000.*), ali vraćeno je 356 upitnika, što čini odaziv od 60,9 %.

Po primitku vraćenih i ispunjenih upitnika pripremljeni su podatci za statističku obradu koja je provedena putem statističkoga paketa SPSS IBM. Korištena je faktorska analiza, univarijatne i multivarijatne analize te Spearmanov koeficijent korelacije. U analizu su bili uključeni i dobiveni podatci o zdravstvenome

apsentizmu profesionalnih vatrogasaca iz profesionalnih vatrogasnih postrojbi.

## REZULTATI

U trinaest (13) profesionalnih vatrogasnih postrojbi u Sloveniji poslano je ukupno 585 upitnika, a autori su dobili 356 ispunjena upitnika, što iznosi 60,9 %. U ispitivanju su sudjelovali zaposlenici profesionalnih vatrogasnih postrojbi koji rade u području operative. U profesionalnim vatrogasnim postrojbama u Sloveniji u području operative zaposlene su dvije predstavnice ženskoga spola, u Celju i Ljubljani, koje nisu sudjelovale u ispunjavanju upitnika. Demografski podatci o starosti, radnome stažu u postrojbi, stupnju stručnoga obrazovanja i razini radnoga mjesta prikazani su u Tablici 1.

Najmanji dio ispitanika, odnosno 11,4 % onih koji su odgovorili na upitnik, stariji je od 50 godina, a drugi su otprilike ravnomjerno podijeljeni u tri starosne skupine između 20 i 49 godina. Udio zaposlenih vatrogasaca u postrojbi koji imaju do 2 godine radnoga staža bio je 7,7 % među svima anketiranim, 21,8 % ispitanika bilo je zaposleno od 2 do 4 godine, 21,2 % od 5 do 9 godina, a 16,9 % od 10 do 19 godina. Najviše, odnosno 32,4 % ispitanika, bilo je zaposleno 20 ili više godina. Najviše anketiranih osoba završilo je srednje obrazovanje (61,9 %), a najmanje osoba fakultet ili više (1,4 %). Od svih koji su sudjelovali u istraživanju bilo je 70,2 % anketiranih osoba zaposlenih na drugim radnim mjestima, dok je postotak onih koji su na pozicijama srednjega i višega menadžmenta otprilike jednak (na objema pozicijama oko 15 %).

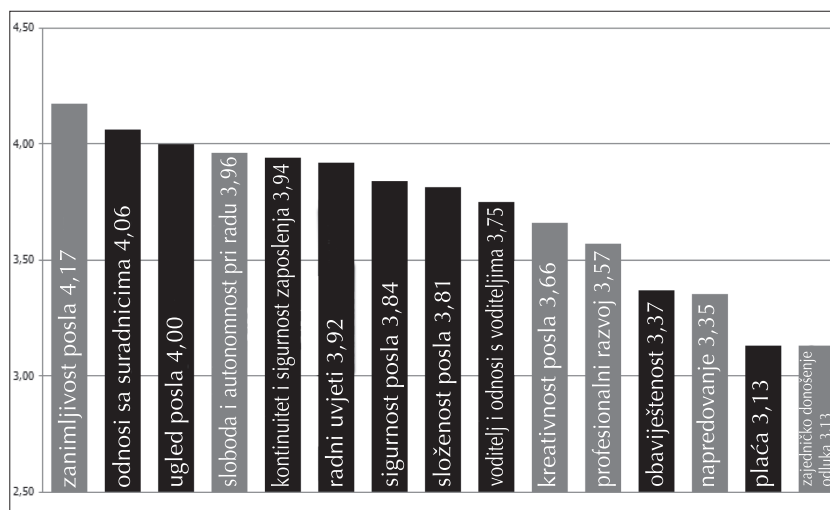
### Analiza čimbenika zadovoljstva

Analizom čimbenika zadovoljstva (slika 1) utvrđeno je da su profesionalni vatrogasci najviše ocjene dali zanimljivomu poslu (prosječna ocjena 4,17), zatim slijedi odnos sa suradnicima (prosječna ocjena 4,06) i ugled posla (prosječna ocjena 4,00). Najnižu prosječnu ocjenu – 3,13 – dali su plaći i mogućnosti zajedničkoga donošenja odluka pri radu.

Tablica 1. Broj ispitanika prema demografskim podatcima

Table 1. Number of subjects according to demographic data

Starost	Broj anketiranih osoba	Postotak
od 20 do 29 godina	107	30,6
od 30 do 39 godina	99	28,3
od 40 do 49 godina	104	29,7
50 godina i više	40	11,4
Ukupno:	350	100,0
Radni staž u postrojbi	Broj anketiranih osoba	Postotak
do 2 godine	27	7,7
od 2 do 4 godine	76	21,8
od 5 do 9 godina	74	21,2
od 10 do 19 godina	59	16,9
20 godina i više	113	32,4
Ukupno:	349	100,0
Stupanj stručnoga obrazovanja	Broj anketiranih osoba	Postotak
nekvalificirani radnik	23	6,5
kvalificirani radnik	63	17,8
srednjoškolska izobrazba	219	61,9
viša ili visoka izobrazba	44	12,4
sveučilišna izobrazba ili više	5	1,4
Ukupno:	354	100,0
Razina radnoga mjesta	Broj anketiranih osoba	Postotak
srednji menadžment	55	15,6
viši menadžment	50	14,2
druga radna mjesta	247	70,2
Ukupno:	352	100,0

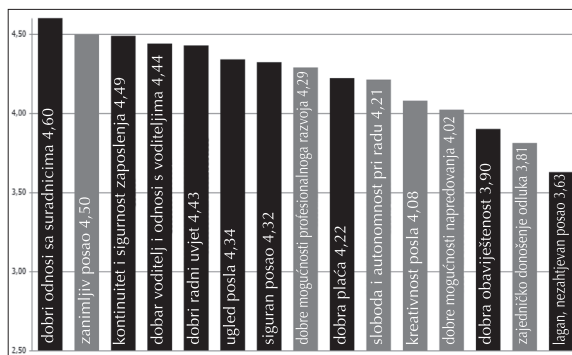


Slika 1. Sažetak analize čimbenika zadovoljstva poslom – opisne statistike  
 Figure 1. Summarised analysis of the job satisfaction factors – descriptive statistics



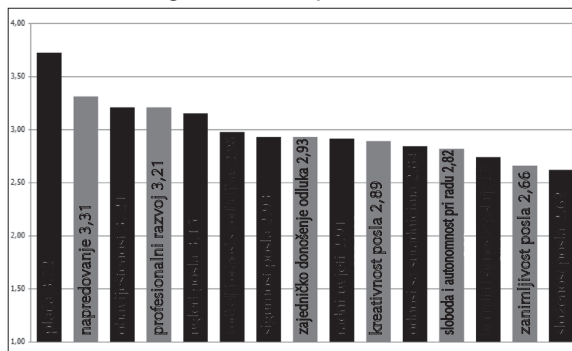
## Analiza radnih motiva

Na slici 2, koja pokazuje analizu radnih motiva, vidljivo je da su profesionalnim vatrogascima najvažniji odnosi sa suradnicima, kontinuitet i sigurnost zaposlenja, voditelj i odnosi s voditeljima, radni uvjeti, mogućnosti profesionalnoga razvoja itd. To su čimbenici koji se povezuju s načinom upravljanja.



Slika 2. Analiza radnih motiva profesionalnih vatrogasaca – opisne statistike

Figure 2. Analysis of work motivation for professional firefighters – descriptive statistics



Slika 3. Analiza prijedloga za poboljšanje radnih motiva profesionalnih vatrogasaca – opisne statistike

Figure 3. Analysis of the proposals for work motivation improvement for professional firefighters – descriptive statistics

U sklopu upitnika profesionalni vatrogasci također su odgovarali na pitanje „Što bi po Vašem mišljenju trebalo promijeniti ili poboljšati u ustanovi?“. Na temelju rezultata koje prikazuje slika 3 profesionalni vatrogasci odgovorili bi: „Mislim da zanimanje vatrogasca više nije tako

ugledno kako je nekad bilo (3,15). Osjećam da sam o zbivanjima u ustanovi nedovoljno obaviješten (3,21) i htio bih sudjelovati u više stručnih osposobljavanja (3,21). Nemam velikih mogućnosti za napredovanje (3,31), ali prije svega za svoj rad nisam primjereno plaćen (3,72). Te čimbenike uprava bi trebala poboljšati“.

## Analiza podataka pomoću faktorske analize

Unutar faktorske analize za procjenu komunaliteta korištena je metoda glavnih osi. Nakon primjene rotacije faktorskih osi autori su na temelju kriterija vlastitih vrijednosti utvrdili sljedeće:

- čimbenici radnoga zadovoljstva ocijenjeni su sa tri zajednička čimbenika:
  - čimbenik upravljanja – tvrdnje koje obuhvaća prvi čimbenik koji kombinira čimbenike zadovoljstva kao što su mogućnost profesionalnoga razvoja, obaviještenost o događajima, vođenje i odnosi s upravom, mogućnost napredovanja, kontinuitet i sigurnost zaposlenja, sigurnost posla čimbenici su koji se povezuju s načinom upravljanja
  - čimbenik pozitivne radne klime – s tim čimbenikom pokušalo se definirati kako zaposlenici kod rada u postrojbi vide samoga sebe i suradnike, kako ocjenjuju postrojbu u kojoj rade i odnose unutar nje. Za njih je važno da im je radno mjesto ugodno, da se međusobno razumiju i poštuju, a isto im je tako bitno i da posao koji obavljaju ima neki određen smisao
  - čimbenik participacije – zaposlenicima mnogo znači da mogu sudjelovati u donošenju poslovnih odluka jer se na taj način uspostavlja učinkovit sustav komunikacije između zaposlenika i menadžmenta. Na taj način također se usklađuju njihovi interesi koji često nisu isti;
- radni motivi ocijenjeni su sa dva čimbenika, pri čemu je tumačenje rezultata moguće na dva načina. U prvome slučaju, kada se pokušava pronaći novo, ali zajedničko imenovanje varijabli, varijable su nazvane u skladu sa sadržajem pojedinog čimbenika, a to je čimbenik vođenja i čimbenik participacije. Slični zaključci postignuti su već unutar

faktorske analize čimbenika zadovoljstva. U drugome slučaju autori se nadovezuju na teoriju iz područja motivacije, odnosno na Herzbergovu teoriju motivacije (teorija dva čimbenika), pri čemu je prvaj varijabli dan naziv čimbenik održavanja (higijene) i drugi čimbenik motivatori. Većina radnih motiva na temelju rezultata ovoga istraživanja utvrđena je u upravljanju koje se prema teoriji povezuje s održavanjem (higijenom). Elementi kao što su osigurana dobra plaća, odgovarajući uvjeti rada, odgovarajući način rada, zaposlenje i ugodna radna okolina potrebni su za obavljanje posla, ali kada su ti elementi ispunjeni, postaju važni aspekti participacije te ih se može nazvati motivatorima. Zaposlenike motivira priznanje njihova doprinosa i uspjeha, osjećaj da smo im prepustili odgovornost, omogućili osobni i profesionalni razvoj te im pomogli u prepoznavanju smisla njihova rada.

### ***Analiza izostanka s posla zbog bolovanja***

Podatke o zdravstvenome apsentizmu autori su dobili od NIJZ-a, jedinoga u Sloveniji koji

vodi i obrađuje podatke o izostancima zbog bolovanja. Za svaku pojedinačnu profesionalnu vatrogasnu postrojbu dobiveni su podaci za razdoblje od 2005. do 2014. za sve vrste uzroka bolovanja (bolest, ozljeda na radu, ozljede izvan rada, njega itd.) zajedno. U analizu su bili uključeni samo muškarci jer dvije žene, koje inače rade kao profesionalne vatrogasnice, nisu ispunile i vratile upitnik. Prema tome, za sve usporedbe s pokazateljima na državnoj razini autori su se ograničili samo na mušku populaciju.

Za potrebe analize izostanka s posla zbog bolovanja podaci su najprije prikupljeni po godinama te se za izračun sva četiri indeksa bolovanja (postotak bolovanja – postotak izgubljenih kalendarskih dana po jednome zaposlenom radniku, indeks onesposobljenosti – broj izgubljenih kalendarskih dana po jednome zaposlenom radniku, indeks frekvencije – broj slučajeva odsutnosti s posla zbog bolovanja na 100 zaposlenih radnika u jednoj godini, ozbiljnosti – prosječno trajanje jednoga izostanka s posla zbog bolesti, ozljede ili drugoga zdravstvenog uzroka) rabio obrazac za ponderirane prosjeke koeficijenata.

**Tablica 2. Odabrani pokazatelji bolovanja profesionalnih vatrogasaca od 2005. do 2014. godine**

**Table 2. Selected sick leave indicators for professional firefighters from 2005 to 2014**

Godina	Primjeri	Kalendarski dani	Postotak bolovanja	Izgubljeni kalendarski dani na zaposlenoga radnika	Broj slučajeva na 100 zaposlenih radnika	Prosječno trajanje jednoga izostanka
			% bolovanja	IO (IKD)	IR	O
2005.	280	6920	3,42	12,47	50,45	24,71
2006.	355	8524	4,08	14,90	62,06	24,01
2007.	322	6924	3,24	11,82	54,95	21,50
2008.	335	6444	3,09	11,31	58,77	19,24
2009.	317	6724	3,14	11,47	54,10	21,21
2010.	302	5558	2,55	9,33	50,67	18,40
2011.	252	5798	2,66	9,71	42,21	23,01
2012.	296	6170	2,80	10,27	49,25	20,84
2013.	280	6261	2,84	10,38	46,43	22,36
2014.	306	4962	2,20	8,03	49,51	16,22

Legenda: B – bolovanje, (IO) IKD – indeks onesposobljenosti, izgubljeni kalendarski dani; IF – indeks frekvencije; O – ozbiljnost.

Iz Tablice 1 može se uočiti da se broj slučajeva, broj izgubljenih kalendarskih dana i ponderirani indeksi bolovanja iz godine u godinu mijenjaju, ali općenito imaju trend opadanja, što je dobro.

### Provjera hipoteza

U sklopu empirijskoga dijela istraživanja ispitivane su dvije hipoteze. Obje hipoteze autori su provjerili s analizom odnosa. Zbog maloga broja postrojba (u Sloveniji je 13 profesionalnih vatrogasnih postrojbi) odabrana je neparametarska metoda korelacije koja se temelji na Spearmanovu korelacijskom koeficijentu. U tablicama 2 i 3 prikazan je odnos pojedinih čimbenika i indeksa bolovanja, pri čemu su značajke testa korelacije navedene u zagradama pored koeficijenata korelacije.

#### Provjera H1

Bila je postavljena hipoteza H1: Motivacijski čimbenici radnoga zadovoljstva statistički su značajno u korelaciji sa stupnjem zdravstvenoga apsentizma.

Iz Tablice 2 može se iščitati da je u svim čimbenicima razina značajnosti veća od 0,05, a to znači da korelaciju nije moguće potvrditi. Najveća snaga korelacije utvrđena je kod čimbenika participacije gdje je Spearmanov rang korelacijskoga koeficijenta iznosio  $-0,341$  i upućuje na negativan linearan rang korelacije. Korelacija je statistički značajna s razinom značajnosti nižom od 5 %. Budući da je razina značajnosti veća od 0,05, autori ne mogu potvrditi da postoji korelacija. To znači da ako se povećava čimbenik participacije, onda se smanjuje postotak bolovanja i indeks onesposobljenosti (IO).

Na temelju analize utvrđeno je da je stupanj značajke veći od 0,05, zbog čega se nije moglo potvrditi da postoji korelacija između čimbenika radnoga zadovoljstva i stupnja zdravstvenoga apsentizma. Hipoteza H1 zbog toga je odbijena.

**Tablica 3. Korelacija između čimbenika zadovoljstva i indeksa bolovanja – Spearmanov korelacijski koeficijent**

**Table 3. Correlation between satisfaction factors and sick leave index – Spearman's correlation coefficient**

Čimbenici zadovoljstva	Indeks bolovanja			
	% bolovanja	IO	IF	O
Čimbenik upravljanja	-0,049 (0,873)	-0,049 (0,873)	0,137 (0,655)	-0,187 (0,541)
Čimbenik pozitivne radne klime	0,154 (0,616)	0,154 (0,616)	0,280 (0,354)	-0,192 (0,529)
Čimbenik participacije	-0,341 (0,255)	-0,341 (0,255)	-0,071 (0,817)	-0,099 (0,748)

#### Provjera H2

Bila je postavljena hipoteza H2: Motivacijski čimbenici radne situacije statistički su značajno u korelaciji sa stupnjem zdravstvenoga apsentizma.

Na razinu radnoga zadovoljstva utječu četiri glavna čimbenika, i to: ličnosti, vrijednosti, radna situacija i društveni utjecaj (*George i suradnici, 1996.*). Unutar druge hipoteze autori su provjeravali korelaciju između čimbenika radne situacije i stupnja zdravstvenoga apsentizma. Pritom radna situacija kombinira utjecaj samoga rada (zadatci i rad koje zaposlenici obavljaju), uvjete rada u kojima zaposlenici obavljaju svoje dužnosti te druge radne utjecaje (npr. kontinuitet i sigurnost zaposlenja, odnosi, radno vrijeme, plaća). Radna situacija opisuje zadatke koje radnik obavlja, osobe s kojima pri radu surađuje i način kako se organizacija odnosi prema zaposleniku.

Iz Tablice 3 može se uočiti da je kod oba čimbenika stupanj značajnosti veći od 0,05, a to znači da se korelacije ne mogu potvrditi. Zbog toga autori ne mogu potvrditi da postoji korelacija između čimbenika radne situacije i stupnja zdravstvenoga apsentizma. Hipoteza H2 zbog toga je odbijena.



**Tablica 4. Korelacija između čimbenika radne situacije i indeksa bolovanja – Spearmanov korelacijski koeficijent**

**Table 4. Correlation between work situation factors and sick leave index – Spearman's correlation coefficient**

Čimbenik radne situacije	Indeks bolovanja			
	% bolovanja	IO	IF	O
Čimbenik upravljanja	0,165 (0,590)	0,165 (0,590)	-0,121 (0,694)	0,220 (0,471)
Čimbenik participacije	0,269 (0,374)	0,269 (0,374)	0,055 (0,859)	0,088 (0,775)

## ZAKLJUČAK

Zdravstveni apsentizam u organizacijama ozbiljan je društveni i ekonomski problem. Uzroci njegova pojavljivanja različiti su, no takvi izostanci organizacijama, državi i tvrtkama uzrokuju velike troškove, a istovremeno utječu i na odnose među zaposlenicima i na njihovu motiviranost. Upravo zbog toga motivacija i zadovoljstvo zaposlenika sve više dobiva na značenju. Univerzalna formula za motiviranje ne postoji jer svatko ima različite potrebe, želje i očekivanja, međutim postoji pretpostavka da pojedince neki motivacijski čimbenici više motiviraju, a drugi pak manje.

Svrha je ovoga empirijskog istraživanja bila pronaći korelacije između zdravstvenoga apsentizma i nemotivacijskih čimbenika kod profesionalnih vatrogasaca u Sloveniji te na temelju dobivenih podataka utvrditi prijedloge za poboljšanje čimbenika nefinancijske motivacije i zdravstvenoga apsentizma za izabranu radnu skupinu. Upitnik je ispunilo 356 profesionalnih vatrogasaca iz 13 profesionalnih vatrogasnih postrojbi u Sloveniji, što predstavlja odaziv od 60,9 %. S obzirom na vraćene upitnike, u anketi su sudjelovali samo muški profesionalni vatrogasci. Zato rezultati ukupnoga empirijskog dijela zadataka uključuju samo mušku populaciju, iako su u Sloveniji zaposlene dvije žene koje se profesionalno bave vatrogastvom (jedna u Celju i druga u Ljubljani).

Na temelju konačnoga rotiranog faktorskog modela procijenjeno je da bi se čimbenici zadovoljstva mogli objasniti sa tri zajednička čimbenika, a to su čimbenik upravljanja, čimbenik pozitivne radne klime i čimbenik participacije. Radni motivi mogli bi se objasniti s dva zajednička čimbenika, pri čemu autori daju objašnjenje na dva načina. U prvome slučaju čimbenike nazivaju u skladu sa sadržajem pojedinoga čimbenika: čimbenik upravljanja i čimbenik participacije. U drugome slučaju nadovezuju se na teoriju na području motivacije, tj. Herzbergovu teoriju motivacije (teorija dvaju čimbenika), pri čemu je prva varijabla nazvana čimbenik održavanja, a druga čimbenik motivatori.

Zbog maloga broja postrojbi autori su odabrali neparametarsku metodu povezivanja koja se temeljila na Spearmanovu korelacijskom koeficijentu. Kod provjere obiju hipoteza utvrđeno je da je stupanj značajnosti veći od 0,05 te zbog toga autori nisu mogli potvrditi korelacije između čimbenika radnoga zadovoljstva i radne situacije sa zdravstvenim apsentizmom. Hipoteze H1 i H2 stoga su odbijene.

Na temelju rezultata empirijskoga istraživanja autori su pripremili prijedloge za poboljšanje radnoga zadovoljstva za one radne motive za koje su profesionalni vatrogasci procijenili da bi bile potrebne promjene. Uprava bi te prijedloge mogla uključiti u način svojega upravljanja, a poslije bi bilo smisleno nakon određenoga vremena istraživanje radnoga zadovoljstva ponoviti. Na taj bi se način mogli uspoređivati rezultati i između ostaloga utvrditi jesu li predložene mjere bile točne te predložiti nove. S obzirom na to da se u profesionalnim vatrogasnim postrojbama ne bilježe podatci o pojedinačnim uzrocima zdravstvenoga apsentizma, predlaže se da se uspostavi takav način bilježenja podataka. Na taj način bilo bi moguće napraviti usporedbe za pojedine zaposlenike, analizirati i uspoređivati međuosobne odnose, učinkovitost upravljanja, radno okruženje, radne uvjete itd. Smisleno bi bilo uključiti i upravljati i s drugim vrstama izostanaka s posla, kao što su kašnjenje na posao, prerani odlasci s posla i slično te provjeriti korelaciju između čimbenika, odnosno radne situacije sa svim vrstama izostanaka.

Istraživanje se temelji na sljedećim pretpostavkama i ograničenjima: 1) u istraživanje su bile uključene profesionalne vatrogasne postrojbe te zato rezultat istraživanja nije moguće generalizirati na druge organizacije i radne skupine, 2) mjerenje fenomena temeljilo se na subjektivnome mišljenju anketiranih profesionalnih vatrogasaca, 3) u istraživanje su bili uključeni samo pravovremeno pristigli upitnici, 4) neki zaposlenici u vatrogasnim postrojbama nisu bili voljni sudjelovati u istraživanju, 5) pretpostavilo se da su odgovori ispitanika vjerodostojni i da odražavaju realno stanje, i 6) autori su pretpostavili da će doći do relevantnih izvora u području istraživanja jer bi dostupnost resursa mogla ograničiti istraživanja.

U vezi s daljnjim istraživanjima autori su predložili da se istraživanja provedu u smjeru traženja korelacije između:

- motivacije i zdravstvenoga apsentizma i za druge profile profesionalnih vatrogasnih postrojbi, kod zaposlenika u upravi, preventivi i u zajedničkim poslovima
- motivacije i zdravstvenoga apsentizma kod profesionalnih vatrogasaca u inozemstvu
- motivacije i zdravstvenog prezentizma kod profesionalnih vatrogasaca.

Uz to, možda bi bilo korisno provesti istraživanje i u korelaciji između motivacije profesionalnih vatrogasaca i zadovoljstva korisnika i ostalih ključnih aktera. Umjesto kvantitativnoga istraživanja ili umjesto upitnika imalo bi smisla upotrijebiti intervju za dobivanje podataka o čimbenicima radnoga zadovoljstva.

*Program istraživanja br. P5-0049 sufinancira Javna agencija za istraživačku djelatnost Republike Slovenije iz državnoga proračuna.*

## LITERATURA

Arzenšek, A., Musek Lešnik, K.: Human resources in a draught: how managers construed the role and meaning of human resource management during the 2008 economic crisis in Slovenia, *Economic Research-Ekonomska istraživanja*, 29, 2016., 1, 101-117.

Bagari-Bizjak, N., Butala, B.: *Zdravstveni absentizem - njegovo gibanje in razlogi za sprejem ukrepov za njegovo obvladovanje*, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenija, Ljubljana, 2004.

Bilban, M.: *Promocija zdravja na delovnem mestu za zmanjševanje absentizma*, Zavod za varstvo pri delu, Ljubljana, 2007.

Carnegie, D.: *Kako uspešno vodimo ljudi*, Mladinska knjiga, Ljubljana, 1995.

Cohen, A.R., Fink, S.L., Gadon, H., Willits, D.R.: *Effective Behavior in Organizations*, Homewood, Irwin Professional Publishing, 1992.

DeCenzo, D.A., Robbins, P.S.: *Personnel/human resource management*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall, 1989.

Deci, E.L., Ryan, R.M., Baard, P.P.: Intrinsic need satisfaction: A motivational basis of performance and well-being in two work settings, *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2004., 10, 2045–2068.

DuBrin, A.J.: *The Active Manager: How to Plan, Organize, Lead and Control Your Way to Success*, Thomson Learning, London, 2000.

Dular, P.: *Percepcija managerjev o vplivu neželjenih vedenj na absentizem*, magistrska naloga, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management, Koper, 2010.

*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Preventing absenteeism at the workplace*, Research summary, dostupno na: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1997/15/en/1/ef9715en.pdf>, pristupljeno: 2.4.2016.

Flere, S.: *Sociološka metodologija: temelji družboslovnega raziskovanja*, Univerza v Mariboru, Pedagoška fakulteta, Maribor, 2006.

Florida, R.L.: *Vzpon ustvarjalnega razreda*, IPAK, Inštitut za simbolno analizo in razvoj informacijskih tehnologij, Velenje, 2005.

Gallup Institute: *Work and workplace*, dostupno na: <http://www.gallup.com/poll/1720/Work-Work-Place.aspx>, pristupljeno: 2.4.2016.

George, J.M., Gareth R., Jones, G.R.: *Understanding and managing organizational behavior*, Wesley Publishing Company, Addison, 1996.

Gospodarska zbornica Slovenije: *Organizacijska klima v Sloveniji*, Poročilo za leto 2005, Ljubljana, RM Plus, d.o.o., 2006.

Greenberg, J.: Organizational Injustice as an Occupational Health Risk, *The Academy of Management Annals*, 4, 2010., 1, 205-243.

Hausknecht, J.P., Hiller, N.J., Vance, J.R.: Work-unit absenteeism: effects of satisfaction, commitment, labour market conditions, and time, *Academy of Management Journal*, 51, 2008., 6, 1223–1245.

Ivancevich, J.M.: Predicting Absenteeism from Prior Absence and Work Attitudes, *Academy of Management Journal*, 28, 1985., 1, 219–228.

Kresal, F., Roblek, V., Jerman, A., Meško, M.: Lower back pain and absenteeism among professional public transport drivers, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 21, 2015., 2, 166-172.

Logar, M.: *Dejavniki stresa na delovnem mestu in njihov vpliv na zdravstveni absentizem*, magistrska naloga, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management, Koper, 2011.

Možina, S., Jereb, S., Florjančič, J., Svetlik, I., Jamšek, F., Lipičnik, B., Vodovnik, Z., Svetic, A., Stanojević, M., Merkač Skok, M.: *Management kadrovskih virov*, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 1998.

Mušič, A.: *Vpliv dejavnikov organizacijske kulture na absentizem zaposlenih v zdravstveni negi*, magistrska naloga, Univerza na Primorskem, Fakulteta za management, Koper, 2013.

*Nacionalni inštitut za javno zdravje, b.l., Bolniški stalež*, dostupno na: <http://www.nijz.si/podatki/bolniski-stalez>, pristupljeno: 2.4.2016.

Perić, Z.: Model motiviranja radnika u promicanju sigurnosti, *Sigurnost*, 53, 2011., 2, 151-155.

Pogačnik, V.: *Lestvice delovne motivacije*, Produktivnost, d.o.o., Ljubljana, 1997.

Poplašen, D., Brumen, V., Ulovec, Z., Kratchwil, M.: Indeks radne sposobnosti te morbiditetni profil pripadnika profesionalnih vartrogasnih postrojbi, *Sigurnost*, 57, 2015., 2, 79-111.

Schermerhorn, J.R.: *Management*, John Wiley & Sons, New York, 1999.

Toš, N.: *Vrednote v prehodu I., Slovensko javno mnenje 1968-1990*, Univerza v Ljubljani, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana, 1997.

Vučkovič, R.: *Obvladovanje zdravstvenega absentizma*, Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, Ljubljana, 2008.

Zelenika, R.: *Metodologija i tehnologija izrade znanstvenog i stručnog djela*, Ekonomski fakultet Sveučilišta u Rijeci, 2000.

Zupan, N.: *Nedenarna nagrada in priznanja kot orodje za motiviranje zaposlenih*, Zveza društev za kadrovske dejavnosti, Ljubljana, 2004.

Živković, S., Nikolić, V., Markič, M.: Influence of professional drivers' personality traits on road traffic safety: case study, *International Journal of Injury Control and Safety Promotion*, 22, 2015., 2, 100-110.

## **HEALTH ABSENTEEISM AND MOTIVATION IN PROFESSIONAL FIREFIGHTERS**

*SUMMARY: Health absenteeism of employees impacts the performance of the organization. Therefore, what needs to be explored is motivation and other socially topical issues worth studying in relation to absenteeism. The research focused first on the relevant conceptual model that would show the relationship between health absenteeism and non-motivational factors for professional firefighters in Slovenia. The conceptual model was designed based on the review of domestic and foreign professional literature. The purpose was to determine if it is possible to have a beneficial effect on the rate of health absenteeism by using the appropriate or sufficient motivation. In the empirical part of the research we carried out a quantitative study on the relationship between health absenteeism and non-motivational factors. Questionnaires were distributed to 356 professional firefighters from 13 professional fire brigades in Slovenia. We found no relationships between job satisfaction or job performance and health absenteeism. Results gained from the research provide a theoretical and empirical contribution, and will be useful to theorists, researchers, and practitioners who study health absenteeism and motivation.*

**Key words:** *health absenteeism, management, motivation, professional firefighter, research*

*Original scientific paper*

*Received: 2017-02-22*

*Accepted: 2018-01-17*