МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ
„ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН“
СВЕТИ НИКОЛЕ – БИТОЛА
РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА



ФАКУЛТЕТ ЗА ЕКОНОМИЈА И ОРГАНИЗАЦИЈА НА ПРЕТПРИЕМНИШТВО
СТУДИСКА ПРОГРАМА: МЕНАЏМЕНТ НА ЧОВЕЧКИ РЕСУРСИ ВО МАЛИ И СРЕДНИ ПРЕТПРИЈАТИЈА

МАГИСТЕРСКИ ТРУД

ДЕТЕРМИНАНТИ НА АПСЕНТИЗМОТ КАЈ ВРАБОТЕНИТЕ ВО ЈАВНИОТ СЕКТОР

СТУДЕНТ: **РОЗА ПАЈАНТОВА**
БРОЈ НА ИНДЕКС: **М211018**
МЕНТОР: **ДОЦ. Д-Р ЉУПЧО ВЧКОВ**

Свети Николе, 2022

АПСТРАКТ

Отсуството на вработените останува проблематично прашање во организациите ширум светот. Во текот на изминатите децении беа преземени бројни истражувачки иницијативи со цел да се разбере феноменот. Целта на ова истражување е да се добијат сознанија за тоа дали биографските фактори и работните ставови (вклученоста во работата и организациската посветеност) го детерминираат апсентизмот кај вработените во јавниот сектор. Примерокот на истражување го сочинуваат 80 испитаници вработени во организации на јавниот сектор, на возраст од 30 до 50 години и работен стаж не помал од 5 години. За собирање на податоците применети се: Прашалник за биографски податоци, Прашалник за апсентизам, Прашалник за вклученост во работата и Прашалник за организациска посветеност. Добиените резултати покажаа дека постојат разлики помеѓу вработените со различни биографски фактори (пол, возраст и брачен статус) и различни работни ставови (вклученост во работата и организациска посветеност) и дека постои поврзаност помеѓу биографските фактори, вклученоста во работата и организациската посветеност со апсентизмот кај вработените во јавниот сектор.

Клучни зборови: јавен сектор, апсентизам, биографски фактори, вклученост во работа, организациска посветеност

ABSTRACT

Employee absenteeism remains a thorny issue within organisations worldwide. Numerous research initiatives have been undertaken over the past decades with the aim of understanding the phenomenon. The purpose of this research is to obtain knowledge whether biographical factors and work attitudes (job involvement and organizational commitment) determine absenteeism in public sector employees. The research sample consists of 80 respondents employed in public sector organizations, aged 30-50 years and tenure not less than 5 years. A Biographical Data Questionnaire, an Absenteeism Questionnaire, a Job Involvement Questionnaire and an Organizational Commitment questionnaire were used for data collection. The results showed that there are differences between employees with different biographical factors (gender, age and marital status) and different job attitudes (job involvement and organizational commitment) and that there is a relationship between biographical factors, involvement in work and organizational commitment to employee absenteeism in the public sector.

Key words: public sector, absenteeism, biographical factors, job involvement, organizational commitment

СОДРЖИНА

ВОВЕД 11

1. ПРЕГЛЕД НА ЛИТЕРАТУРАТА 14

1.1. АПСЕНТИЗАМ 14

1.1.1. Концептот за отсуство 14

1.1.2. Природата на апсентизмот 15

1.1.3. Теории на апсентизмот 17

1.1.3.1. Неформален договор 18

1.1.3.2. Решавање на перципираната нееднаквост 19

1.1.3.3. Повлекување заради стресот на работните ситуации 19

1.1.3.4. „Динамичен конфликт“ 21

1.1.3.5. Социјална размена 21

1.1.3.6. Повлекување 22

1.1.3.7. Неприсуство 23

1.1.3.8. Организациски оправдан наспроти организациски неоправдан апсентизам 23

1.1.3.9. Неволево наспроти волево отсуство 23

1.1.3.10. Таксономија со четири категории 24

1.1.3. Дефиниции за апсентизмот 25

1.1.4. Три пристапи кон детерминантите на апсентизмот применливи во јавниот сектор 26

1.1.4.1. Индивидуален пристап 26

1.1.4.2. Социо-психолошки пристап 31

1.1.4.3. Економски пристап 34

1.1.5. Последици од апсентизмот 36

1.2. ВКЛУЧЕНОСТ ВО РАБОТАТА 41
1.2.1. Дефинирање на вклученоста во работата 42
1.2.2. Антецеденти на вклученоста во работата 42
1.2.2.1. Личносни варијабли 43
1.2.2.2. Мотивација 43
1.2.2.3. Карактеристики на работата и супервизорни варијабли 44
1.2.2.4. Перцепции на улоги 44
1.2.3. Корелати на вклученоста во работата 44
1.2.4. Последици од вклученоста во работата 45
1.2.4.1. Работни однесувања и резултати 45
1.2.4.2. Работни ставови 46
1.2.4.3. Несакани ефекти 46
1.3. ОРГАНИЗАЦИСКА ПОСВЕТЕНОСТ 48
1.3.1. Дефиниции за организациската посветеност 48
1.3.1.1. Афективна посветеност 49
1.3.1.2. Нормативна посветеност 50
1.3.1.3. Континуирана посветеност 50
1.3.2. Антецеденти на организациската посветеност 52
1.3.3. Корелати на организациската посветеност 54
1.3.3.1 Личносни корелати на организациската посветеност 54
1.3.3.2. Корелати на посветеноста поврзани со улогите 55
1.3.3.3. Структурни карактеристики на посветеноста 55
1.3.3.4. Работни искуства 56
1.3.4. Последици од организациската посветеност 56
1.3.4.1. Посветеност и работна перформанса 57

1.3.4.2. Посветеност и стаж 57
1.3.4.3. Посветеност и апсентизам 57
1.3.4.4. Посветеност и доцнење на работа 58
1.3.4.5. Посветеност и обрт на вработените 58
1.4. ВРСКАТА ПОМЕЃУ РАБОТНИТЕ СТАВОВИ И АПСЕНТИЗМОТ 59
2. МЕТОДОЛОШКИ ДЕЛ 61
2.1. Проблем и цели на истражувањето 61
2.2. Истражувачки хипотези 62
2.3. Истражувачки варијабли 63
2.4. Релевантни варијабли 63
2.5. Примерок на истражување 64
2.6. Мерни инструменти 64
2.7. Постапка на истражување 65
2.8. Статистичка анализа 66
3. ИСТРАЖУВАЧКИ РЕЗУЛТАТИ 67
3.1. Споредби помеѓу испитаниците со различни биографски фактори, вклученост во работата и организациска посветеност во однос на апсентизмот 67
3.2. Резултати за поврзаноста помеѓу биографските фактори, вклученоста во работата и организациската посветеност на испитаниците со апсентизмот 84
4. ИНТЕРПРЕТАЦИЈА И ДИСКУСИЈА НА ИСТРАЖУВАЧКИТЕ РЕЗУЛТАТИ 89
ЗАКЛУЧОК 95
ПРЕГЛЕД НА ЛИТЕРАТУРАТА 99
ПРИЛОЗИ 106

Листа на табели

Табела 1: Таксата на апсентизмот.....37

Табела 2: Последици од апсентизмот 38

Табела 3. Дескриптивни статистички резултати за апсентизмот според полот на испитаниците.....68

Табела 4: Разлика помеѓу испитаниците со различен пол во однос на апсентизмот.....69

Табела 5: Фреквенции на возраста кај испитаниците 70

Табела 6: Перцептили за фреквенциите на возраста.....71

Табела 7: Дескриптивни статистички резултати за апсентизмот според возраста на испитаниците.....71

Табела 8: Разлика помеѓу испитаниците со различна возраст во однос на апсентизмот 73

Табела 9: Разлика во апсентизмот помеѓу паровите возрасни групи 73

Табела 10: Дескриптивни статистички резултати за апсентизмот според брачниот статус на испитаниците 74

Табела 11: Разлика во апсентизмот помеѓу испитаниците со различен брачен статус ...76

Табела 12: Фрекфенции на скоровите за вклученост во работата на испитаниците 77

Табела 13: Перцентили за фреквенциите за вклученоста во работата 77

Табела 14: Дескриптивни статистички резултати за апсентизмот според степенот на вклученост во работата 78

Табела 15: Разлика во апсентизмот помеѓу испитаниците со различен степен на вклученост во работата 80

Табела 16: Фрекфенции на скоровите за организациска посветеност на испитаниците .81

Табела 17: Перцентили за фреквенциите за организациската посветеност 81

Табела 18: Дескриптивни статистички резултати за апсентизмот според степенот на организациска посветеност на вработените.....82

Табела 19: Разлика во апсентизмот помеѓу испитаниците со различен степен на организациска посветеност.....83

Табела 20: Поврзаност помеѓу полот и апсентизмот кај испитаниците.....84

Табела 21: Поврзаност помеѓу возраста и апсентизмот кај испитаниците 85

Табела 22: Поврзаност помеѓу брачниот статус и апсентизмот кај испитаниците.....86

Табела 23: Поврзаност помеѓу вклученоста во работата и апсентизмот кај испитаниците 86

Табела 24: Поврзаност помеѓу организациската посветеност и апсентизмот кај испитаниците.....87

Листа на графикони

График 1: Апсентизам според полот на испитаниците 68

График 2: Среден ранг за апсентизам кај испитаниците со различен пол 69

График 3: Апсентизам според возраста на испитаниците 72

График 4: Среден ранг за апсентизам кај испитаниците со различна возраст 72

График 5: Разлика во апсентизмот помеѓу паровите возрасни групи 74

График 6: Апсентизам според брачниот статус на испитаниците 75

График 7: Среден ранг за апсентизам кај испитаниците со различен брачен статус 75

График 8: Апсентизам според степенот на вклученост во работата 78

График 9: Среден ранг за апсентизам кај испитаниците со различен степен на вклученост во работата 79

График 10: Апсентизам според степенот на организациска посветеност на вработените 82

График 11: Среден ранг за апсентизам кај испитаниците со различен степен на организациска посветеност 83

График 12: Поврзаност помеѓу возраста и апсентизмот кај испитаниците 85

График 13: Поврзаност помеѓу вклученоста во работата и апсентизмот кај испитаниците 87

График 14: Поврзаност помеѓу организациската посветеност и апсентизмот кај испитаниците 88

Листа на слики

Слика 1: Претходници и последици од организациската посветеност 52

ВОВЕД

Апсентизмот наједноставно може да се определи како секое неодење на работа или отсуство од работа. Истиот може да се подели на: волев, кога поединецот одлучува дека нема да дојде на работа, често злоупотребувајќи боледувања, и неволев, кога поединецот објективно е утврдено дека е болен или има организациски оправдана причина да не се појави на работа. Со оглед на времетраењето, постои долготраен апсентизам поврзан со болест или семејни проблеми, и краткотраен апсентизам поврзан со брзо опоравување и силна работна етикета на вработениот (Badubi, 2017). Меѓутоа, краткотрајното боледување во значителна мера може да биде поврзано со незадоволството од работата, при што вработениот на таков начин „бега“ од проблемите на работа, односно, избегнува да работи. Ако апсентизмот стане бихевиорален образец, вработениот ќе продолжи „да ги решава своите проблеми“ со отсуствување од работа (Weege et al., 2007; DeCastro, 2020). Од друга страна, постојат и такви работни места во кои заради организациската „култура“ се толерираат чести отсуства (Kocakulah et al., 2017). Она што е интересно е дека постојат и такви вработени кои до крај не ја одболедуваат болеста, или пак, заклучуваат дека заради неа не сакаат да изостанат од работа онолку колку што бара лекувањето, и тогаш нивниот апсентизам станува презентизам заради болест, што исто така има свои последици (Rantanen, & Tuominen, 2011), но ваквиот феномен не е во фокусот на овој труд.

Апсентизмот се смета за еден од најкомплексните проблеми кај вработените, но и кај организациите, кој е поврзан со широк опсег на варијабли и низа класификации. Вработените претставуваат највредното средство на секоја организација и еден од најдобрите начини за зголемување на профитабилноста на компаниите е да се зголемат приходите од ова средство. Редуцирањето на апсентизмот е прилично занемарен метод за намалување на трошоците на компанијата. Цената на апсентизмот и неговото влијание врз продуктивноста се доволно големи и како такви им задаваат силен удар на менаџерите за човечки ресурси (Rasmussen, 2017). Се проценува дека за секои 1 % отсуство на работна сила, нивото на производство се намалува за 2,5 %. Но, таксата за отсутните вработени е многу повеќе отколку 2,5 % пад на производството и истата вклучува недоразбирања и конфликти во односите помеѓу вработените, влијание врз испораката на услуги и појава на лоши ставови на вработените (Hamilton – Atwell, 2003).

Апсентизмот е феномен кој ги погодува бизнисите и земјите ширум светот. Апсентизмот ги чини компаниите огромна сума на пари, во смисла на изгубени часови на работа. Обично се засегнати сите оддели во компанијата. Спроведените истражувања (Albion et al., 2008; Punnet et al., 2007; Ferreira et al. 2012; Stormer & Fahr, 2013; Lokke & Ann, 2008) покажуваат дека не секогаш личната болест е главна причина за отсуство од работа. Се покажало дека семејните проблеми се на првото место на листата причини за непланирано отсуство (26 %), потоа болестите (22 %), а на трето место се наоѓаат други лични потреби (20 %). Загрижува и фактот што стресот и „менталитетот на правата“ – земање боледување не заради тоа што некој е болен, туку заради тоа што работодавачот го овозможува тоа, се искачуваат сè повисоко на листата причини за апсентизам.

И покрај тоа што отсуството на вработените е скапо, сепак е слабо разбран организациски феномен. Неколку студии ги испитувале личните ефекти (на пример, возраста), ефектите на содржината на работата и оние на организациските фактори врз апсентизмот (Jansen et al., 2017; Miller, 2006; Salleh & Ringim, 2017). Мнозинството од истражувањата се фокусирани на ефектите на работните ставови, (на пример, задоволството од работата) врз апсентизмот (Drakopoulos & Grimani, 2013; Weege et al., 2007). За сиромашното проучување и разбирање на апсентизмот придонесува и проблемот со точното водење на евиденција за отсуствата. Многу малку организации водат точни евиденција на вработените кои отсуствувале, што денес во голема мера е олеснето со примената на компјутерската технологија и постоењето на соодветни системи за тоа. Но, веродостојноста на информациите кои ги даваат овие системи (особено кога мислиме на причините за болест или отсуство), како и кај секој друг систем кој зависи од човечкиот интерфејс, секогаш ќе бидат сомнителни (Cohen & Golan, 2007). Сепак, независните прегледи на литературата на повеќе автори (Roed & Fevang, 2007; Ybema, 2010; Mac Gregor et al., 2008; Dionne & Dostie, 2007) укажуваат на тоа дека во последните неколку децении е направен значителен напредок во разбирањето на апсентизмот кај вработените и неговата поврзаност со различни детерминирачки фактори.

Земајќи ги предвид сè поголемиот број отсуства и причини за отсуства од работа ширум светот и кај нас, во рамки на овој труд посебен акцент е ставен врз биографските карактеристики на вработените, нивната организациска посветеност и вклученост во

работата и нивната поврзаност со апсентизмот, заради негово подобро разбирање и предвидување кај вработените, во случајов, во јавниот сектор. Ова е поради тоа што организациите мора постојано да ги утврдуваат причините за апсентизам за да би можеле да спроведат соодветни процеси со кои би се решил ваквиот растечки проблем во светот и кај нас.

1. ПРЕГЛЕД НА ЛИТЕРАТУРАТА

1.1. АПСЕНТИЗАМ

1.1.1. Концептот за отсуство

Традиционалната дефиниција за отсуство од работа е „недостаток на физичко присуство на поединецот на дадена локација и време кога постои социјално очекување за тој да биде таму“ (Martocchio & Jimeno, 2003, pp. 263). Денес, сепак, сè повеќе вработени работат од дома и/или во виртуелни канцеларии (Rentsch & Steel, 2003), правејќи ја горенаведената дефиниција помалку значајна. Затоа, горенаведената дефиниција би можеле да ја комбинираме со реципрочно објаснување на работата. Ова се однесува на „збир на (пропишани) задачи кои поединецот ги извршува додека зазема позиција во организација“ (Geurts & Demerouti, 2003, pp. 281). Отсутен поединец е оној кој пријавил дека не може да работи, а со тоа не е во состојба да ги извршува задачите што општествено се очекуваат од него, без разлика дали е физички присутен или не.

Кога се зборува за општествено очекување, постои имплицитно разбирање на отсуството од работа како однесување. Сепак, различни аспекти предизвикуваат отсуство од работа поради: болест, незадоволство од работата, работен стрес, грижа за децата, проблеми со транспортот, и затоа е порелевантно да се размислува за отсуството како бихевиорален исход, наместо како за однесување. Се проценува дека една третина од отсуствата се директно поврзани со работната средина (Jensen et al., 2003).

Според Кристенсен и сор. (Kristensen et al., 2006, pp. 16), поединецот треба да се смета како: „…производ на неговата/нејзината околина и, во исто време, како свесен актер кој прави избори во дадена социјална рамка“. Затоа, неможноста за работа станува „повеќедимензионален проблем под влијание на интеракција помеѓу физичките, психолошките, социјалните и еколошките фактори“ (Loisel et al., 2005, pp. 274).) Изборот на поединецот да биде отсутен или присустен може да биде под влијание на детерминанти кои често функционираат обратно. Затоа, некои поединци може да отсуствуваат иако се добри од медицинска гледна точка, а некои одат на работа и покрај тоа што се болни (Kristensen et al., 2006).

Степенот на избор на поединецот кога одлучува да биде отсутен или не, варира. Литературата за отсуство често прави разлика помеѓу неволно (неизбрано) отсуство и

волево (избрано) отсуство. Неволното отсуство, како што е потврдената болест или присуството на погреб, е надвор од непосредната контрола на поединецот, додека волевото отсуство од работа, како што се: медицински непотврдената болест и ескивацијата, се во поголем степен под контрола на поединецот и често се засноваат на лични цели (Lokke & Ann, 2008).

Проценката за соодносот на доброволно и неволно отсуство е тешка. Причината може да биде тоа што е тешко да се направи разлика во пракса, т.е. тешко е да се одреди дали однесувањето на отсуство е навистина прашање на избор. За да се направи разлика помеѓу волевото и неволното отсуство, тоа често се претставува како континуум (Goldberg & Waldman, 2000). Неволното отсуство е често поврзано со болест и резултира со подолги периоди на отсуство, додека доброволното отсуство често е со пократко времетраење (Goldberg & Waldman, 2000).

Овој труд е изграден врз премисата дека отсуството од работа е нешто што треба да се избегнува. Иако отсуството од работа може да биде корисно за некои поединци со цел да се справат со стресот, или може да им користи на колегите, кои на тој начин добиваат можност да заработат дополнително како замена (Rhodes & Steers, 1990 во Grinza & Rycx, 2020), сепак, перспективата е дека многуте недостатоци за поединците, организациите и општеството целосно им противтежат на предностите. Особено губењето на продуктивноста како последица на отсуството од работа доведува до тоа општеството да губи во целина, кога отсуството се зголемува над она на конкуренцијата (Rhodes & Steers, 1990 во Grinza & Rycx, 2020).

1.1.2. Природата на апсентизмот

Со текот на годините се собрани огромен обем на информации за апсентизмот и бројни книги се напишани за оваа тема. Истражувањето на апсентизмот се покажа како проблематично поради неговата сложена природа што се должи на широкиот опсег на променливи, како и на низата класификации поврзани со контруктот (Hamilton-Atwell, 2003). Во литературата се среќаваат некои трнливи дефиниции, методолошки и статистички проблеми кои ги исполнуваат истражувањата за апсентизмот. Стирс и Родес

(Steers и Rhodes, 1990 во Grinza & Rycx, 2020) идентификуваа четири јасно дефинирани области во кои апсентизмот се смета за сложен, а првата е распространетата природа на отсуството низ организациите и меѓународните граници; вклучените високи трошоци; многуте променливи (неколку стотини) истражени во однос на него; и неговите потенцијални сериозни последици за поединецот, соработниците и организациите. Џонс и Николсон (Johns and Nicholson, 1982 во Salleh & Ringim, 2017) го опишуваат отсуството, како „...различни работи за различни луѓе во различно време, во различни ситуации“ (стр.134) и ова служи за илустрација на сложеноста на апсентизмот. Според нив, суштински проблем е тоа што отсуството од работа е всушност разновидност на однесувања со различни причини кои се маскираат како унитарен феномен. Поради сложената природа на отсуството од работа и неговото мерење, мора внимателно да се размислува при правењето споредби меѓу студиите, бидејќи многу студии користат различни дефиниции за отсуството од работа. Мучински (Muchinsky, 1977 во Kocakulah et al., 2016) истакнал дека единствениот највознемирувачки проблем поврзан со отсуството од работа, како значаен концепт, ја вклучува метриката или мерката на отсуството од работа.

Дополнително комплицирање на проблемот со мерењето на апсентизмот е фактот што различните мерки што се користат во емпириските студии обично не се поврзани една со друга. Затоа, истражувачите треба јасно да го опишат нивното образложение за времето на нивните мерења на другите варијабли и на должината на агрегираните периоди на отсуство.

Чадвик – Џонс и сор. (Chadwick-Jones et al., 1982 во Goldberg & Waldman, 2000), во нивната студија направија квалитативна разлика помеѓу подолги и екстремно кратки отсуства. Првите имаат тенденција да бидат резултат на сериозна болест и неизбежна неспособност. Вторите, конкретно отсуствата од еден или два дена, често се чини дека ги изразуваат одлуките на вработените да не одат на работа. Во пракса, невозможно е да се провери дали „мала настинка“ или „мускулна болка“ се едноставно пригоден изговор. Така, може да се каже дека кратките отсуства се со поголема веројатност да бидат под сопствена контрола на вработениот, што произлегува од неговите/нејзините одлуки да земат слободен ден. Повторно, во никој случај не може да се тврди дека подолготрајни

отсуства се неволни, но сепак малку е помала веројатноста да бидат доброволни. Иако некои подолги отсуства од боледување несомнено ќе бидат резултат на симулација, а некои многу кратки отсуства ќе бидат неизбежни, сепак се чини оправдано да се направи оваа важна (иако се чини прилично погрешна), разлика помеѓу двата вида апсентизам.

Во своето истражување, Пунет и сор. (Punnett et al., 2007) ја истакнале идејата дека нивоата на индивидуално отсуство од работа акумулирани во кој било временски период најверојатно ги одразуваат променливите кои се дефинирани и релативно стабилни во тој период. Тие се фокусирале на три временски периоди како извори на варијанси во отсуството, имено долгорочни извори на варијанси, среднорочни извори на варијанса и краткорочни извори на варијанса. Долгорочноста се дефинира како временски распон повеќе од една година, при што овој период на агрегација на апсентизам има одреден степен на еколошка важност. Променливите кои најверојатно ќе бидат во корелација со дистрибуцијата на отсуството на долг рок, самите се стабилни на долг рок. Неколку долгорочни студии главно се фокусираат на демографските карактеристики, како што се полот и образованието (на пример, Mac Gregor et al., 2008).

Среднорочната варијанса на апсентизмот може да се смета дека има временски распон од три месеци до една година. Особено пократкиот крај на интервалот кај идејата за среднорочно ниво на време одговара на периоди во кои глобалните ставови за работа остануваат прилично стабилни. Слични модели може да се очекуваат за културите на апсентизам, организациска посветеност, карактеристики на задачата, и други конструкти кои најверојатно ќе покажат значајни промени од година во година, но не и промени од ден на ден или од недела во недела.

Краткорочната варијанса во апсентизмот може да се дефинира како временски распон од неколку дена до три месеци. Варијансите може да се припишат на параметрите за одлука за присуство, акутни работни и животни стресови или релативно незадоволство (Punnett et al., 2007).

1.1.3. Теории на апсентизмот

Во продолжение апсентизмот се дискутира во смисла на теориите за отсуства, како што е поимот за неформален договор, воочена неправедност и повлекување од стресни работни ситуации, динамичен конфликт, социјална размена, повлекување, непосетување, организациско оправдано наспроти организациско неоправдано отсуство, неволно наспроти волево отсуство и на крај таксономија со четири категории.

1.1.3.1. Неформален договор

Направен е обид некои од главните карактеристики на апсентизмот да бидат објаснети со помош на поимот неформален договор, кој е склучен помеѓу поединецот и организацијата. Гибсон (Gibsson, 1966 во Karimbil, 2019) бил особено заинтересиран за отсуствата кои не биле доволно долги за да се активираат формалните процедури за легитимирање (сертификација). Тој го искористил концептот на валентност, осврнувајќи се на позитивните или негативните односи на една личност со работната ситуација и истакнал дека ако комбинираните валентности на работната ситуација се слаби, на луѓето ќе им биде полесно да ги легитимираат своите отсуства.

Гибсон забележува дека веродостојната идеја, поврзана со големината на организацијата, влијае на стапките на отсуство; во поголемите организации, бидејќи има поголема поделба на трудот, има и повеќе прикривање на придонесите на поединците, со што се дозволува широчина за отсуството од работа. Тој исто така ја споменува и важноста на идентификацијата на вработениот со организацијата, како во случајот со вработените со подолг стаж, и ја аргументира важноста на „автентичноста“ на работниот договор (Gibsson, 1966 во Karimbil, 2019). Со други зборови, организацијата треба да му нуди фер договор на поединецот, чии чувства на обврска на тој начин би биле зајакнати.

Во ова истражување, концептот на валентност на Гибсон, кој се однесува на позитивната и негативната врска на поединецот кон работната ситуација има релевантност, бидејќи целта на ова истражување е да утврди дали ставовите поврзани со работата (вклученост на работата и организациска посветеност) го предвидуваат отсуството на вработените. Се претпоставува дека вработените со ниска вклученост на

работното место и организациска посветеност (негативна врска со работните ситуации) ќе имаат повисоки нивоа на отсуство од работа.

1.1.3.2. Решавање на перципираната нееднаквост

Адамс (Adams, 1965), Хил и Трист (Hii & Trist, 1953) и Патчен (Patchen, 1960) дадоа забележителен теоретски придонес кон проучувањето на апсентизмот (Ichino & Riphahn, 2004). Иако нивното истражување е застарено, сепак е вклучено во рамки на овој труд за да се обезбеди поширокот разбирање на концептот за апсентизам. Не е идентификувана неодамнешна литература која е надоврзана на оваа перспектива. Адамс укажал на тоа дека отсуствата може да бидат средство за разрешување на вооченатa нееднаквост; веројатноста за отсуство ќе се зголеми со големината на нееднаквоста, како и тогаш кога не се достапни други средства за намалување на нееднаквоста (Boer et al., 2002). Патчен го тестираше овој вид хипотеза; производство на докази за поврзаноста помеѓу отсуствата и вооченатa правичност на платите, односно чувствата на вработените за тоа колку праведно биле третирани во однос на нивните нивоа на плати и унапредувања (Boer et al., 2002). Сепак, во рамки на овој труд ваквата перспектива нема да се земе предвид.

1.1.3.3. Повлекување заради стресот на работните ситуации

Во нивната студија за апсентизмот, Хил и Трист придонеле кон теоретските сознанија за отсуството од работа, сметајќи го истото како повлекување од стресот на работните ситуации, при што како доказ за овој предлог навеле одредени модели на отсуство и стапки на несреќи забележани во период од четири години во една голема компанија за производство на челик. Повлекувањето е централниот објаснувачки концепт; така, индивидуите кои доживуваат конфликти на задоволство и обврски имаат тенденција да ги изразат преку обрт на труд, несреќи и несанкционирани отсуства (ова е отсуства без формална дозвола). Како точно ќе се изрази конфликтот зависи од секвенца од три фази во односот вработен-организација (Hill & Trist, 1962 во Godin & Kittel, 2004).

За време на раните фази на вработување, желбата за повлекување се изразува првенствено во обртот на трудот. Една важна работа, како што истакнаа Хил и Трист (Hill & Trist, 1962 во Godin & Kittel, 2004), во овој период е дека новодојденците не ги познаваат распространетите норми на отсуства - тие сè уште не знаат до каде им се на располагање овие средства за повлекување.

По почетната криза на „индукција“, оние кои остануваат имале време да ја научат преовладувачката култура на отсуство до точка каде што можат послободно да оперираат со неа (Hill & Trist, 1962 во Godin & Kittel, 2004). Хил и Трист ја нарекуваат оваа втора фаза како „диференцијален транзит“. Последователно, врската се стабилизира, бидејќи почетната криза дополнително се повлекува и поединецот достигнува до третата фаза на „стабилна врска“ која ги намалува нивоата на отсуство. Така, промените во однесувањето на повлекување се објаснуваат со интернализацијата на нормите кога поединците стануваат свесни и се придржуваат на видовите на отсуство што се толерираат во организацијата. Меѓутоа, ако „достапните, озаконети отсуства заради стрес“ (отсуство што органот за вработување ретроспективно го оправдува) се недоволни, тогаш хостилноста кон работната средина се изразува во несреќи и „болест“. Според Хил и Трист, поединците прифаќаат дека тоа е дозволеното отсуство без дозвола поради што може да има прибегнување кон помала болест (која, според психоаналитичката интерпретација, е карактеристична за депресивно растројство). Ова е спротивно на другиот вид отсуство без дозвола, кое рефлектира поотворено, параноично изразување на непријателство (Godin & Kittel, 2004).

Хил и Трист забележале дека падот на стапките на несреќи со стажот го прикрива порастот на бројот на несреќи кои се под контрола на поединецот. Тие претставуваат депресивен начин на чувствување и се паралелни со зголемувањето на незаверените боледувања како уште едно средство за „справување со стресот“. Меѓутоа, главната грешка кај ова истражување е што постои голем јаз помеѓу нивото на објаснување и нивото на емпириското датум. Со други зборови, податоците се состојат од колективни трендови на несреќи и отсуства, додека објаснувањето ги третира индивидуалните реакции (Hill & Trist, 1962 во Godin & Kittel, 2004).

Покрај ставовите на Хил и Трист (Hill & Trist, 1962), Ханиш и Хулин (Hanisch & Hulin, 1991 во Ugboro, 2006) теоретизираа дека апсентизмот и други однесувања на повлекување (на пример, доцнењето) одразуваат невидливи ставови, како што се: незадоволство од работата, ниско ниво на организациска посветеност или намера за давање отказ. Според ова гледиште, вработен кој е отсутен од работа свесно или несвесно изразува негативна приврзаност кон организацијата.

За ова истражување, перспективата за апсентизмот на Ханиш и Хулин е релевантна, бидејќи целта е да се тестира хипотезата дека вработените со ниска вклученост во работата и ниска организациска посветеност имаат повисоки нивоа на апсентизам.

1.1.3.4. „Динамичен конфликт“

Објаснувањето за „повлекување“ понудено од Хил и Трист имало одредено последователно влијание врз теоретските дискусии од Ас (As, 1962) и Нокс (Knox, 1961) (Miller, 2006). Гадоурек (Гадоурек, 1965) последното го опишал како теории на „динамичен конфликт“. Конфликтот е лоциран во поединецот, и дали некое лице ќе остане или ќе се повлече зависи од комплекс на стимулации и стресови (Miller, 2006). Во рамките на ова истражување нема да се разгледува теоријата на „динамичен конфликт“.

1.1.3.5. Социјална размена

Чадвик – Џонс и сор. (Chadwick-Jones et al., 1982 во Goldberg & Waldman, 2000) претставиле случај за теоријата на апсентизам кој е социјален, а не индивидуален. Како прв чекор, Чадвик – Џонс и сор. ја претпоставиле меѓузависноста на членовите на работните организации. Се чини очигледно дека поединците имаат одредени меѓусебни обврски кон колегите, подредените и претпоставените (како и други односи надвор од работната ситуација). Во овој контекст, правата и должностите на поединците подлежат и се репрезентативни на збир на правила кои се однесуваат на активностите во работната ситуација. Затоа, она што го прават поединците веројатно ќе биде одговор, одбрана, како и постигнување на компромис со правилата на групата.

Втората претпоставка направена од Чадвик – Џонс и сор., е дека според договорот за вработување, се одвива некаква форма на социјална размена помеѓу работодавачите и вработените. Што и да разменуваат во оваа ситуација – без разлика дали тоа е нивното време, напор или вештина или пари, безбедност, пријатели или што било друго – тоа ќе биде нешто што е можно само за вработените во организацијата. Размените може да се замислат како размени помеѓу поединци и работни групи, или помеѓу работни групи и раководство, но не би било реално да се замисли размена помеѓу „поединецот“ и „организацијата“, притоа не почитувајќи ги општествените услови и правила (Goldberg & Waldman, 2000).

Чадвик – Џонс и сор. сметаат дека социјалната размена помеѓу вработените и работодавачите се развива во или од шема на однесување во работната ситуација која вклучува отсуства на сите други фактори кои го сочинуваат договорот, формални и неформални, помеѓу работодавачите и вработените. Формалните фактори вклучуваат: плата, часови, дисциплински правила, работни должности и линии за унапредување. Неформалните вклучуваат: стилови на супервизија, односи меѓу колегите и – како што е истакнато во нивната анализа – отсуство од работа (Goldberg & Waldman, 2000). Чадвик – Џонс и сор., сепак, истакнуваат дека отсуствата може воопшто да не влегуваат во размената, доколку некои вработени или групи на вработени, особено оние со повисок статус - супервизори во фабриките, менаџери во банки - се отсутни и тоа многу малку или едвај воопшто. Сепак, сосема е можно менаџерите да имаат поголема контрола врз алокацијата на нивното работно време и може да земат периоди на „тајм аут“ кои не се евидентираат (Goldberg & Waldman, 2000).

Нивоата на апсентизам ја рефлектираат социјалната размена во организацијата и тоа е „договорено“ однесување. Ова имплицира дека вработените разбираат дека нивните отсуства треба да бидат во одредени граници и, според тоа, одлуките на тие вработени да бидат отсутни или присутни се во согласност со нормативното ниво на фреквенција. Од вработените може да се очекува да имаат дефинитивен поим за соодветната фреквенција и времетраење на нивните отсуства. Прашањето за нив не е само дали да отсуствуваат денес, туку колку често веќе отсуствувале во овој месец или година (Eshoj et al., 2001).

1.1.3.6. Повлекување

Чадвик – Џонс и сор., (Chadwick-Jones et al., 1982 во Goldberg & Waldman, 2000), отсуството од работа, каде што работата е дефинирана со присуството на вработениот на одредена локација (канцеларија или работилница) за одреден период секој ден, може да се толкува како индивидуален чин на избор помеѓу алтернативни активности; како повлекување или бегство од надзор; како индивидуален или групен отпор кон нефлексибилен систем. Така, отсуството, исто така, може да се смета како тактика во меѓугрупните односи, како одбранбен или агресивен чин во меѓугрупниот конфликт (Biron & Bamberger, 2012). За целите на ова истражување, оваа теорија има одредена релевантност, бидејќи причините за однесувањето на отсуство може да се поврзат со избор на алтернативни активности наместо со посетување на работа (Goldberg & Waldman, 2000).

1.1.3.7. Неприсуство

Друга дефиниција за апсентизам се однесува на неприсуството на вработените на редовната работа (Cohen & Golan, 2007). Дефиницијата го разликува апсентизмот од другите форми на неприсуство кои се договорени однапред (на пример, одмори), како и отсуства поради боледување. Овој дефинирачки акцент се фокусира на клучните организациски последици од непланираното неприсуство - нестабилност во снабдувањето со работна сила во организацијата, што резултира со нарушување на закажаните работни процеси и загуби поради недоволно искористување на продуктивниот капацитет (Arai & Thoursie, 2004).

1.1.3.8. Организациски оправдан наспроти организациски неоправдан апсентизам

Во однос на разликувањето помеѓу видовите на отсуство, направена е една едноставна разлика помеѓу организациски оправдани наспроти организациски неоправдани отсуства. Врз основа на овие студии, се чини дека организациите го операционализираат оправданото отсуство за да вклучат (во дефинирани граници)

категории, како што се: лична болест, верски празници, отсуство поради погреб и проблеми со транспортот. Сепак, отсуството може да има различни значења за поединците (DeCastro, 2020).

1.1.3.9. Неволево наспроти волево отсуство

Во литературата се прави разлика помеѓу два основни типа на отсуства: неволни (на пример, потврдена болест, присуство на погреб) и волеви (на пример, медицински непотврдена болест). Волевите отсуства се под директна контрола на вработениот и често се користат за лични цели. Спротивно на тоа, неволевите отсуства се надвор од непосредната контрола на вработениот (Darr & Johns, 2008). Оттука, волевите наместо неволни отсуства од работа може да го одразуваат незадоволството од работата и недостатокот на посветеност кон организацијата. Од анализата на евиденциите за присуство и недостатокот на мерки против вработените, се чини дека постои едно „непишано“ ниво на толерирани отсуство (од супервизорите, а не од остатокот од организацијата) (Geric, 2010).

Од овие дефиниции може да се види дека отсутен работник е оној кој треба да биде на работа, но не успеал да присуствува. Сепак, тие не прецизираат дали отсуствата се волеви (под контрола и мотивација на вработениот да присуствува), или неволеви (надвор од контролата и способноста на вработениот да дојде на работа). Во секој случај и двата вида се форми на непланирано неприсуство, кои го нарушуваат снабдувањето со работна сила и следствено, производниот процес на организацијата (Mat Saruan, 2020).

1.1.3.10. Таксономија со четири категории

Блау и Боал (Blau and Boa, 1987 во Dibben et al., 2001) претставиле таксономија со четири категории, којашто ги опишува значењата на отсуството. Овие категории се: медицинска, подобрување на кариерата, нормативна и калкулативна. Во *медицинската категорија*, отсуството се гледа како одговор на различни ретки и неконтролирани настани (болест, повреда, замор и семејни барања). Доколку дојде до такво отсуство (медицински), тоа веројатно би се операционализирало како спорадично настанато

оправдано отсуство (Blau & Boal, 1987 во Dibben et al., 2001). Во категоријата за *подобрување на кариерата*, отсуството е опишано како механизам кој му дава дополнителен избор на вработениот да ги следи целите поврзани со задачите и кариерата (Blau & Boal, 1987 во Dibben et al., 2001).

Во *нормативната категорија*, на отсуството се гледа како на помалку мотивирано однесување, а повеќе како вообичаен одговор на нормите на работната група (организација) во однос на отсуството (Blau & Boal, 1987 во Dibben et al., 2001). Како таков, овој тип на отсуство веројатно би се операционализирал како конзистентно појавување на оправдано отсуство. Уште поважно, наместо отсуството да се појавува како случајно, како кај медицинската категорија, овде се појавуваат дефинитивни обрасци. Така, за оваа група би се очекувало не само да се предвиди зачестеноста, туку да се предвиди и кога ќе се случи отсуството (Moscarola et al., 2016).

Конечно, *калкулативното отсуство* се гледа како монета за размена (Blau and Boal, 1987 во Dibben et al., 2001) во исполнувањето или менувањето на имплицитниот социјален договор помеѓу работникот и работодавачот, и како стратегија за алокација на времето заради подобрување на исходите од неработењето. Овој вид на отсуство би се операционализирал во смисла на тоа вработениот да користи одреден број оправдани и неоправдани отсуства дозволени од организацијата, во зависност од тоа колку вработениот чувствува дека треба да го модифицира имплицитниот социјален договор. Може да се предвиди дека екстремно апатичен вработен (ниска вклученост во работата и ниска организациска посветеност) целосно ќе ги искористи можностите за користење на двата вида отсуство. Така, апсолутната фреквенција и вкупниот број на отсутни денови треба да бидат најголеми за работниците кои се најапатични.

Од дадените теоретски перспективи, неформалниот договор (Gibson, 1966 во Goldberg & Waldman, 2000) и повлекувањето од стресот на работните ситуации (Hill & Trist, 1953, 1962 во Godin & Kittel, 2004) имаат особена важност за ова истражување. Теоријата за „динамичен конфликт“ (Gadourek, 1965) има одредена релевантност. Теориите за апсентизам се релативно застарени, но од прегледите на литературата засега не видливи нови перспективи за теоријата за отсуство од работа.

Врз основа на дискутираните теоретски перспективи, формулацијата за дефиниција за отсуство од работа сега ќе биде презентирана во делот 1.1.3 од ова поглавје.

1.1.3. Дефиниции за апсентизмот

Поради големиот број на истражувања спроведени за апсентизмот, постојат многу варијации на неговата дефиниција, секоја од нив специфична времето во кое работел на истражувачот. За целите на ова истражување ќе биде презентиран преглед на различните дефиниции за отсуство од работа кои се користат во истражувањето.

Врз основа на ова, ќе биде дадена работна дефиниција за апсентизам која ќе биде применлива за ова истражување.

- Отсуството претставува еден ден пропуштена работа (Martocchio & Jimeno, 2003).
- Отсуството се јавува секогаш кога некое лице избира да одвои време на активности кои се натпреварuваат со неговата работа, или за да се задоволи слабеењето на основните мотивациски ритми (Dione & Dostie, 2007), или за да се максимизира личната корист (Badubi, 2017).
- Недостаток на физичко присуство на поединецот на дадена локација и време кога постои социјални очекување тој да биде таму (Holmlund, 2004).
- Отсуството се однесува на неприсуство на вработените на закажаната работа (Karimbil, 2019).

Работна дефиниција за апсентизам за ова истражување е дека отсуството од работа се дефинира како неприсуство на вработениот на работа кога тоа е закажано и очекувано (неоправдано отсуство). Отсуството што се јавува, се однесува на кратки периоди на отсуство преземени во период од три месеци.

1.1.4. Три пристапи кон детерминантите на апсентизмот применливи во јавниот сектор

Традиционално, претходните студии за отсуството од работа се засновани на индивидуален пристап, социјално психолошки пристап или економски приод. Досега, малку внимание беше посветено на тоа како и до кој степен овие три групи сили комуницираат и го објаснуваат отсуството од работа. Во овој труд отсуството од работа во јавниот сектор ќе биде објанесто од сите три пристапи бидејќи тие меѓусебно го детерминираат истото.

1.1.4.1. Индивидуален пристап

Претпоставката која стои зад индивидуалниот пристап е дека мотивацијата да се отсуствува од работа се одредува или од личните карактеристики (на пример, демографијата) или од индивидуалните одговори на работната ситуација. Во однос на второто, поединецот реагира на условите создадени во социјалниот и организацискиот работен систем (Mathiesen & El-Salanti, 2000). Оттука, апсентизмот станува бихевиорален исход, во смисла на бегство од негативните аспекти на работната ситуација.

Истражувањето за апсентизмот ја има својата почетна точка во индивидуалниот пристап (Thomson & Griffiths, 2000). Некои од најпознатите придонеси за истражувањето на отсуството се Родес и Стирс „A Process Model of Employee Attendance“ (1978) и подоцна „The Diagnostic Model of Employee Attendance“ (Rhodes and Steers, 1990 во Grinza & Rycx, 2020). И двата вклучуваат елементи од сите три пристапи, но поексплицитно во дијагностичкиот модел. Во однос на индивидуалниот пристап, моделот на „процес“ опишува како личните карактеристики директно влијаат на способноста за присуство на работа и индиректно влијаат на мотивацијата за присуство, а последното има примарно влијание врз присуството. Личните карактеристики влијаат на вредностите и очекувањата на поединецот во однос на неговата/нејзината работа, а тие пак влијаат на задоволството од работата. Задоволството од работата директно влијае на мотивацијата за присуство (Stormer & Fahr, 2013).

Мотивацијата за присуство е дополнително резултат на оценката на поединецот за ситуацијата на работното место. Така, работната ситуација влијае на задоволството од работата, а задоволството од работата влијае на мотивацијата за присуство. Моделот е наречен „процес“ бидејќи се верува дека однесувањето поврзано со присуството има обратен ефект врз ситуацијата на работното место, притисоците за присуство и, конечно, мотивацијата за присуство (Thomson & Griffiths, 2000).

Дијагностичкиот модел е сличен на моделот на процесот во однос на нивниот фокус на одлуката на поединецот да присуствува, но има зголемен фокус на организациските практики, културата на отсуство, општествениот контекст и согледаната способност за присуство (Rhodes & Steers, 1990 во Grinza & Rycx, 2020). Понатаму, дијагностиката се разликува од оригиналниот модел бидејќи организациската практика, културата на отсуство и ставовите на вработените, вредностите и целите се сметаат за меѓусебно зависни и како такви заедно влијаат на мотивацијата за присуство (Thomson & Griffiths, 2000).

Во двата модели, Стирс и Родес вклучуваат аспекти на волево отсуство мерено со „мотивација за присуство“, како и неволно отсуство мерено со „способност за присуство“ (1978) и „бариери за присуство“, соодветно (1990) (Grinza & Rycx, 2020).

Лични карактеристики

Имајќи ги предвид личните карактеристики, потврдена е нивната поврзаност со отсуството од работа (e.g. Fried et al., 2002; Voss et al., 2001).

Во однос на полот, студиите на индивидуално ниво покажуваат дека жените се повеќе отсутни од мажите, дури и кога се контролирани функционалната специјалност, организациска големина, географска област, возраст и деца (Fried et al., 2002; Voss et al., 2001). Две студии на ниво на единица, исто така, потврдуваат дека колку е поголем дел од жените во единицата или одделот, толку е поголемо отсуството од работа (Arai & Thoursie, 2004; Kristensen et al., 2006).

Кога станува збор за односот возраст-апсентизам, претходните резултати на индивидуално ниво се нејасни. Дел од истражувањата покажале дека отсуството се зголемува со возраста (Barmby et al., 2004); Ова најверојатно е резултат на општо влошување на здравјето (Salleh & Ringim, 2017) и поголема изложеност за време на стресни работни промени (Kivimäki et al., 2004). Понатаму, постарите вработени се чини дека се повеќе склони кон долгорочни болести (Salleh & Ringim, 2017). Друг дел од истражувањата покажуваат дека отсуството се намалува со возраста (Voss et al., 2001). Овој резултат се објаснува со тоа што постарите вработени се помалку отсутни затоа што со текот на времето тие се развиваат подобра усогласеност со организацијата (Salleh & Ringim, 2017), односно, нивното задоволство од работата се зголемува.

Друго објаснување може да биде поврзано со децата, што резултира со повеќе отсутни млади вработени (Kristensen et al., 2006). Понатаму, вработените кои продолжуваат да работат до старост може всушност да бидат самоизбрана група со мала тенденција кон отсуство. Потврдено е намалување на отсуството по нормална возраст за пензионирање и за мажите и за жените (Barmby et al., 2004).

Што се однесува до стажот, истражувањето за неговата поврзаност со апсентизмот е ограничено. Во индивидуалниот пристап, каде отсуството се претпоставува дека е резултат на незадоволителна работна ситуација, поединците со висок стаж треба да бидат помалку отсутни. Оттука, усогласеноста помеѓу поединецот и организацијата се подобрува со стажот (Salleh & Ringim, 2017), а оние кои се незадоволни имаат тенденција да ја напуштат организацијата. Оваа врска помеѓу високиот стаж и ниското отсуство од работа е потврдена (Rosenblatt & Shirom, 2005), но не во јавен контекст. Спротивно на ова објаснување, вработените со висок стаж едноставно можеби нема да имаат можност да бидат унапредени. Можеби им недостасуваат можности за кариера и може да им биде тешко да најдат друга работа во друга организација. Ова може да доведе до незадоволство и последователно отсуство од работа (Wegge et al., 2007).

Истражувачите (Daviri & Woods, 2006; Rantanen & Tuominen, 2011) со децении сугерираат дека трајните особини на личноста се причина за умерената стабилност на апсентизмот со текот на времето и низ ситуациите. „Склоност кон отсуство“ е терминот кој ја опишува оваа идеја, а перспективата е означена како пристап на „девијација“.

Притоа се претпоставува дека вработените со екстремни нивоа на емоционална нестабилност, анксиозност, ориентација со ниски достигнувања, агресија, независност и дружељубивост веројатно ќе бидат најчестите отсутните. Истражувачите тврдат дека оние кои имаат прилично високи нивоа на хостилност, импулсивност, социјална бесчувствителност и отуѓеност се повеќе склони да се вклучат во деликвентни работни однесувања, како што е апсентизмот. Освен што го детерминираат апсентизмот, димензиите на личноста исто така ги ублажуваат ситуационата поврзаност и поврзаноста на ставовите со отсуството од работа (Daviri & Woods, 2006).

Работна ситуација

Во јавниот сектор особено големо внимание се посветува на заштитата и унапредувањето на благосостојбата на вработените, а исто така многу внимание се посветува на здравјето и безбедноста. Ова исто така вклучува социјален фокус, на пример, задржување на често отсутни вработени и воспоставување лесни работни места (Mathiesen & El- Salanti, 2000). Последново често се цитира како главно објаснување за повисокото ниво на отсуство во организациите од јавниот сектор. Иако има одредена доза на вистина во оваа изјава, сепак тоа не е единствената причина. Резултатите од некои истражувања (Herrmann & Rockoff, 2012; Drakopoulos & Grimani, 2013) потврдуваат дека апсентизмот во групата вработени во заштитни работни места е значително почеста отколку во групата вработени вработени во нормални услови.

Земајќи го предвид одговорот на работната ситуација на поединецот, се очекува дека отсуството од работа ќе биде под влијание на евалуацијата на поединецот за неговите или нејзините психосоцијални работни карактеристики, како и искуството на поединецот со работниот стрес и задоволството од работата (Kaiser, 2018).

Спроведени се многу студии за да се испита врската помеѓу апсентизмот и психосоцијалните работни карактеристики, како што се: социјалната поддршка, образованието, обуката, задоволството од работата и други услови поврзани со работата (Godin & Kittel, 2004; Hardy et al., 2003; Melchior et al., 2003; Voss et al., 2001). Понатаму, претходните студии покажуваат дека незадоволството од работата го зголемува

отсуството од работа (Hardy et al., 2003). Дополнително, се чини дека работниот стрес го зголемува ризикот од отсуство (Hardy et al., 2003).

Само неколку студии се фокусираат на влијанието на професионалниот статус врз отсуството од работа. Се чини, сепак, дека менаџерите обично имаат пониско ниво на отсуство од вработените. Една од причините може да биде тоа што менаџерите честопати имаат тенденција да го гледаат отсуството како однесување поврзано со работата, што ги одразува нивните работни перформанси (Duff et al., 2015).

Работата во јавен сектор некако се разликува од работата во приватен сектор. Условите за работа може да се разликуваат во јавниот и приватниот сектор, но исто така евалуацијата на слични услови може различно да влијае на јавните и приватните вработени, што резултира со различно ниво на апсентизам. Условите за работа, исто така, можат различно да влијаат на менаџерите и на вработените, што доведува до разлики во отсуството. На пример, перцепциите за работната средина и условите кои предизвикуваат стрес се разликуваат помеѓу менаџерите и другите вработени (Melchior et al., 2003).

Студиите за интеракцијата на секторот и професионалниот статус со психосоцијалните работни карактеристики, задоволството од работата и работниот стрес како детерминанти на апсентизмот се ограничени, но за да се намали отсуството, важно е да се стекне знаење за оваа поврзаност.

Главната концептуална парадигма за апсентизмот го третира отсуството како избегнување или повлекување на индивидуално ниво од несакана работна ситуација. Стирс и Родс (Steers and Rhodes, 1990 во Grinza & Rycx, 2020), сепак, им доделија на работните ставови централно место во нивниот ран модел, предвидувајќи дека ефектите на сите други променливи поврзани со работата и организацијата ќе дејствуваат врз апсентизмот низ задоволството од работата. Други теоретичари на работниот став ја проценуваат како многу послаба улогата на задоволството од работата. Блау и Боал (Blau and Boal, 1987 во Dibben, 2001) целосно го отфрлуваат задоволството и наместо него нагласуваат две други форми на ставови поврзани со работата како катализатори на апсентизмот: организациска посветеност и вклученост во работата. Нивните аргументи се фокусираат на шемите на отсутност што веројатно се манифестираат под влијание на комбинацијата на тие два ставови.

1.1.4.2. Социо-психолошки пристап

Во социјално-психолошкиот пристап, се претпоставува дека апсентизмот е социјален феномен кој произлегува од културата на отсуство дефинирана како збир на споделени сфаќања за легитимноста на отсуството во дадена организација и воспоставениот „обичај и практика“ за отсуство на вработените и неговата контрола (на пример, доминантни стилови на надзор и верувања на работниците за однесувањето на соработниците при присуство).

Така, културата на отсуство произлегува од последиците што вработените ги чувствуваат и веруваат дека ќе произлезат од отсуството. Суштинско прашање овде се дисциплинските процедури и изразите на менаџерите за општата норма на отсуство и како за тоа како нивото на отсуство ќе влијае на организацијата (Rentsch & Steel, 2003).

Оттука, одлуката да се биде отсутен станува резултат на тоа што поединецот го набљудувал однесувањето на менаџерите и колегите поврзано со отсуството: поединците учат што е прифатливо и го користат ова знаење за прилагодување на нивното отсуство (Chadwick-Jones et al. во Goldberg & Waldman, 2000).

Лични карактеристики на менаџерите

Се тврди дека вредностите на менаџерите може да се заклучат од забележливите карактеристики. Овие вредности може дополнително да се поврзат со организацискиот исход. Следствено, релевантно е да се сугерира дека полот и возраста на менаџерите влијаат на отсуството на нивните вработени, но истражувањата за тоа се ретки (Mahal, 2012).

Личните карактеристики на менаџерите исто така може да имаат интеракција со личните карактеристики на нивните вработени. Потврдена е врската помеѓу сличноста, различноста и привлечноста, што значи дека колку е поголема разликата помеѓу менаџерот и вработениот, толку помалку вработениот ќе биде привлечен за одделот (Duff et al., 2015). Затоа, демографските сличности влијаат на дисциплинските одлуки за отсуството. Претпоставката е дека ако вработените и менаџерите се слични во однос на пример, пол, вработените ќе добијат поголема поддршка и обзир од нивниот менаџер, а на

менаџерите обратно, ќе им се покаже поголема лојалност и придонес од нивните вработени.

Аспектот сличност-привлечност главно се заснова на перспективата на поединецот, но релевантно е да се земе предвид дека истите механизми функционираат во контекст на работната единица што се рефлектира врз отсуството на целиот оддел. Сличноста помеѓу на пример, полот на менаџерот и половата дистрибуција во одделот, може да влијае и на привлечноста на одделот за вработените (Erskine & Georgiou, 2017).

Менаџерско однесување

Ефектот на однесувањето на менаџерот е поддржан во некои од најпознатите истражувања за отсуството (Steers & Rhodes, 1990 во Grinza & Rycx, 2020). Нивото на отсуство на менаџерот претставува важна детерминанта во развојот на културата на отсуство бидејќи го одразува она што е прифатливо. И покрај неговото значење, менаџерското отсуство често се занемарува и студиите за влијанието на отсуството на менаџерите врз отсуството на нивните вработени се ограничени. Една студија спроведена во приватниот сектор покажува дека кога менаџерите имаат високо ниво на отсуство, тоа доведува до високо ниво на отсуство на вработените (Kristensen et al., 2006). Затоа, менаџерот може да го контролира отсуството од работа во неговиот/нејзиниот оддел со тоа што ќе покаже добар пример (Kristensen et al., 2006).

Не само што однесувањето на менаџерите во отсуство е важно за склоноста на вработените да присуствуваат на работа, туку важен е и стилот на раководење на генералните менаџери (Steers & Rhodes, 1990 во Grinza & Rycx, 2020). Потврдена е врска помеѓу лошиот квалитет на управувањето и долгорочното отсуство од работа кај вработените жени (Lund et al., 2005). Се чини дека менаџерите кои покажуваат трансформациски стил на лидерство, имаат помалку отсутни вработени (Zhu et al., 2005). Таквиот трансформациски стил на лидерство вклучува: покажување индивидуализирано внимание, интелектуална стимулација, инспиративна мотивација и идеализирано влијание.

Број на колеги

Суштинско за културата на отсуство е и бројот на други вработени во организацијата. Претходните студии потврдуваат позитивна врска помеѓу големината на организацијата и отсуството од работа (Roed & Fevang, 2007; Baguma, 2001). Ниту една од овие студии конкретно не се фокусира на јавниот сектор.

Наодите се објаснети со идејата дека големата работна група води до помало задоволство од работата, ниска групна кохезивност, поголем конфликт на улоги, поголема бирократија и послаба комуникација (Roed & Fevang, 2007). Друго објаснување е дека големите оддели се поврзани со зголемена поделба на трудот, што ја зголемува можноста на поединецот да работи неконтролирано; ова води до повисок степен на изборни и неограничени перформанси, што овозможува поголема можност за отсуство (Gibson, 1966 во Karimbil, 2019).

Покрај тоа, полесно е за поединците кои работат во мали одделенија да ја осознаат последицата од отсуството, бидејќи одделот е повеќе зависен од перформансите на поединецот. Според тоа, поединците кои работат во мали единици може да имаат поголем ризик да бидат отпуштени, што води кон тоа да се намали отсуството. Исто така, поединците може да чувствуваат и поголема одговорност за нивниот оддел (Ferreira et a., 2012).

Сепак, релевантно е да се истражи ефектот од големината на одделот, поконкретно во организациите од јавниот сектор бидејќи општите упатства за на пр. ослободувањето на отсутните вработени и за нивото на социјален фокус обично се централизирани и стандардизирани и независни од големината на одделот (Kristensen et al., 2006).

Минати отсуства

Дел од културата на отсуство се состои во минатите отсуства. Овој минат апсентизам се претпоставува дека влијае на сегашното отсуство. Претходните истражувања (Drews et al., 2006) потврдуваат дека скоро 20 % од поединците кои имале инциденца на долгорочно отсуство, имале еден или повеќе периоди на долго отсуство во последните пет години. Други студии покажале дека отсуството е поврзано со краткорочни истории на отсуство. Постојат и истражувања кои покажале дека стапката на

опасност од апсентизам се зголемува со зголемување на времетраењето на присуството. Истражувањето за тоа дали минатиот апсентизам може да дејствува како рано предупредување за сегашното отсуство во контекст на јавниот сектор, е ограничено.

1.1.4.3. Економски пристап

Економскиот пристап се заснова на претпоставката дека времето поминато надвор од работа има позитивна вредност за поединецот. Така, поединците кои искусуваат дека корисноста од слободното време го надминува нивниот приход од плата, ќе ја максимизираат својата корист со зголемување на слободното време во предност пред времето за работа (Kaiser, 1998).

Не само директните трошоци влијаат на изборот да се биде отсутен, туку и помалата веројатност за унапредување и поголема веројатност за отпуштање (Broström et al., 2002).

Во економскиот пристап поединецот прави избор да биде отсутен врз основа на рационална одлука насочена кон постигнување одредени вредности. Со тоа што поединецот е отсутен, тој прави напори да го поправи односот на фер размена кон работодавачот; ова претставува обид за справување со незадоволителна емоционална состојба, како во индивидуалниот пристап. Пријавувањето на отсуство станува лесен начин за справување со моменталната неправедна ситуација (Boer et al., 2002).

Загубата на идната заработка при отпуштање се зголемува според стапката на плата, а исто така се зголемува и маргиналната цена на отсуството (Kaiser, 2018). Ризикот за вработениот во јавниот сектор да биде отпуштен обично е прилично низок, бидејќи процедурите за отпуштање на вработените се толку сложени и одземаат многу време, така што малку менаџери се впуштаат во нив (Dasgupta et al., 2012). Ова може да ги објасни повисоките нивоа на отсуство во јавниот сектор.

Плата

Родс и Стирс (Rhodes and Steers, 1990 во Grinza & Rycx, 2020) тврдат дека отсуството на вработените е под влијание на системот за поттик и наградување што го

користи менаџерот, односно високите плати резултираат со ниско отсуство. Студиите ја потврдија таквата врска. На пример, Бростром и сор., (Bröström et al., 2002) откриле дека економските стимулации, преку трошоците за отсутност од работа, јасно влијаеле на однесувањето на отсуството на шведските вработени. Ичино и Морети (Ichino & Moretti, 2006), исто така, потврдиле негативна врска помеѓу заработката и отсуството од работа и за мажи и за жени во италијанските банки, и Бармби и сор., (Barmby et al., 2004) откриле негативна врска помеѓу отсуството и платата кај работната сила во производствените компании во Велика Британија. Наодите од студијата на една данска банка покажуваат дека програмите за бонус го намалуваат отсуството од работа и дека замрзнувањето на платите го зголемува (Kristensen et al., 2006). Меѓутоа, ниту една од горенаведените студии не беше спроведена во контекст на јавниот сектор.

Број на работни часови

Отсуството од работа исто така се претпоставува дека е поврзано со договорениот број на работни часови бидејќи високиот број часови му дава поголема вредност на маргиналниот неработен час (Barmby et al., 2004). Врската помеѓу големиот број работни часови и високото ниво на отсуство е потврдена, но сè уште не во јавен контекст.

Причината зошто вработените со скратено работно време се помалку отсутни, може да се објасни со тоа што имаат повеќе време за одмор и последователно за реституција кога се болни, така што потребата да се пријави болест е помала. Понатаму, повеќе лица со скратено работно време што го споделуваат обемот на работа значи помал напор за поединецот (Janssens et al., 2012). Бидејќи јавниот сектор се карактеризира со многу различни броеви на договорни работни часови, релевантно е да се испита дали бројот на работни часови може да се користи, како всушност да се контролира отсуството од работа.

1.1.5. Последици од апсентизмот

Истражувањата во изминатите неколку години дадоа релативно малку кумулативно знаење во врска со последиците од апсентизмот. Прегледите на литературата вообичаено слабите, често контрадикторните и генерално неубедливите наоди од претходните

истражувања, постојано ги припишуваат на недостатокот на формулација на теоријата и ширењето на биваријантни анализи кои во голема мера се фокусирани на корелациите помеѓу задоволството од работата или другите ставови поврзани со работата и отсуството од работа.

Една од најчестите грижи за последиците од отсуството за организацијата е онаа поврзана со трошоците. Цената на отсуството од работа е значителна и затоа организациите се заинтересирани да го разберат овој феномен и да научат како да управуваат со него (Rasmussen et al., 2017).

Накратко, Хамилтон-Атвел (Hamilton-Atwell, 2003) истакнува дека цената на отсуството од работа и неговото влијание само врз продуктивноста е доволно за да ги вознемири сите менаџери на човечки ресурси. За 1 % од работната сила која е отсутна, производството ќе се намали за 2,5 %. Но, бројот на отсутни вработени е значително повеќе од само пад на производството од 2,5 %. Табелата 1 ги сумира дополнителните импликации на неуправуваното отсуство (Hamilton-Atwell, 2003).

Табела 1: Таксата на апсентизмот

Продуктивност	**Односи**	**Квалитет на услуга**	**Ставови**
Доцнење на производството додека се чека привремен персонал	Недоразбирање меѓу редовните и отсутните вработени	Доцни испораки	Отсуството станува профатена норма
Загуба на производството при усогласувањето на привремениот персонал	Морални проблеми во групите	Незадоволни клиенти	Вработените развиваат став дека „имаат право да земаат слободно време“
Пренасочување на времето за управување и супервизија	Зголемени недоразбирања меѓу раководството и вработените	Нарушен имиџ и репутација	Од редовните вработени се „очекува“ да бидат отсутни за да се вклопат во групата
Зголемен губиток	Ерозија на	Пад на квалитетот на	Пад на стандардите за

поради неискусен и привремен персонал	дисциплината	завршените производи	изведба во организацијата
		Пад на конкурентноста	

Од Табела 1 е јасно дека апсентизмот е проблем со скапи и распространети импликации, не само за ефективното функционирање и продуктивноста, туку и за односите меѓу луѓето во организацијата.

Со оглед на трошоците поврзани со отсуството од работа, важно е да се забележи дека отсуството не секогаш води до намалена оперативна ефикасност. Некои отсуства всушност можат да ја олеснат изведбата, наместо да ја инхибираат. Ова значи дека отсуството од работа ги ослободува незадоволните работници од стресот поврзан со работата и во некои случаи може да им овозможи да бидат попродуктивни кога ќе се вратат на работа. Ова тврдење дека апсентизмот служи како сигурносен вентил за ослободување на акумулираниот стрес, е дел од неколку теории (Albion et al., 2008).

Идентификувани се најмалку три услови или ситуации кои би можеле да ги ублажат, па дури и да ги елиминираат последиците од апсентизмот врз ефикасноста на работењето. Овие ситуации се: (а) автоматизирање на производството и сведување на улогата на вработените на машински мотори; (б) работни средини кои предвидуваат и се приспособуваат или очекуваат отсуство од работа; (в) случаи кога вработените имаат мал директен ефект врз ефикасноста на ниво на фабрика. Притоа менаџерите можат да имаат значително влијание врз подобрувањето на оперативната ефикасност во одредени видови работни средини доколку успеат да го намалат отсуството од работа (Paton, 2005).

Надоврзувајќи се на Табела 1, Табела 2 обединува широк спектар на можни позитивни и негативни последици од апсентизмот. Овие последици се организирани врз основа на нивниот ефект врз различни единици: поединецот, соработниците, работната група, менаџерите, организацијата, синдикатот, семејството и општеството како целина (види Табела 2). Сепак, листа не е сеопфатна и ситуациите можат да се разликуваат. Ефектите не може секогаш да се почувствуваат веднаш (заостануваат), а времетраењето на отсуствата не може да ги одреди различните последици (Ybema et al., 2010).

Табела 2: Последици од апсентизмот

	ПОЗИТИВНИ	***НЕГАТИВНИ***
Индивидуални	Намалување на стресот поврзан со работата Исполнување на обврски неповрзани со работната улога Придобивки од компензаторни активности неповрзани со работата Комплијатност со нормите за отсуство	Загуба на плата Дисциплина, формална или неформална Зголемување на несреќите Промена на перцепцијата на работата
Колеги	Разновидност на работата Развој на вештини Заработка од прекувремена работа	Зголемена работна оптовареност Несакана прекувремена работа Зголемување на несреќите Конфликт со отсутниот работник
Работна група	Поголема флексибилност во одговорот на отсуствата и на проблемите во производството	Намалена продуктивност Зголемување на несреќите
Организациски менаџмент	Поголема база на знаење за работата кај работната сила Поголема флексибилност на работната сила	Намалена продуктивност Зголемени трошоци Повеќе поплаки Зголемување на несреќите
Службеници на синдикат	Артикулирана и зајакната позиција на моќ Зголемена солидарност меѓу членовите	Ослабена состојба на моќ Зголемени трошоци за процесирање на поплаки
Семејство	Можност за справување со здравствени проблеми и болести Можност за менаџирање на брачни проблеми Можност за менаџирање на проблеми со децата Одржување на заработката на брачниот другар	Помалку заработки Пад на работната репутација Влошување на брачните проблеми и проблемите со децата
Општество	Редукција на работниот стрес и проблемите со менталното здравје Редукција на проблемите поврзани со бракот Учество во политичките процеси на заедницата	Губење на продуктивноста

Интересна карактеристика на ваквото прикажување на последиците е експлицитното препознавање на конфликтот помеѓу позитивните последици за една единица, како што е намалувањето на стресот поврзан со работата за отсутните, и

негативната последица за друга, поголем стрес поради поголемото оптоварување на работата за соработниците на отсутниот вработен, што може да создаде посебна социјална дилема во организацијата (Liekke et al., 2016).

Една потенцијално важна последица на апсентизмот е обртот на вработени. Една перспектива го прикажува отсуството како алтернатива на обртот, наместо како претходник. Најдени се докази дека отсуството обезбедува копинг можности надвор од работното место, особено кога некое лице има работа што е некомпатибилна со неговите или нејзините способности и преференции. Од друга страна, најдена е метааналитичка поддршка за моделот на прогресија, кој претпоставува дека проблемите што го поттикнуваат абсентзмот најверојатно ќе продолжат, што ќе доведе до премин од привремено (отсуство) кон трајно (откажување) повлекување (Albion et al., 2008).

Се чини дека доминантните негативни последици од апсентизмот во сите области на организацијата се оние на намалената продуктивност и зголемените трошоци. Затоа, целта на ова истражување е да се разбере и евентуално да се предвиди отсуството од работа со цел поефикасно да се управува со него.

1.2. ВКЛУЧЕНОСТ ВО РАБОТАТА

Откако конструктот за вклученост во работата беше воведен од Лодал и Кејнер (Lodahl and Kejner, 1965 во Abraham, 2005), беа спроведени стотици емпириски студии кои се однесуваат на различни лични и ситуациони карактеристики во различни работни поставки. Од организациска перспектива, вклученоста во работата се смета за клуч за активирање на мотивацијата на вработените и основна основа за воспоставување конкурентна предност на деловните пазари. Од индивидуална перспектива, исто така се смета дека е од суштинско значење за личниот раст и задоволство на работното место, како и за мотивацијата и однесувањето насочено кон целта. Зголемувањето на вклученоста во работата може да ја подобри организациската ефективност и продуктивност со поцелосно ангажирање на вработените во нивната работа, правејќи ја работата позначајно искуство (Schaufeli et al., 2009).

Вклученоста на работата е важен фактор во животот на повеќето луѓе. Работните активности одземаат голем дел од времето и претставуваат фундаментално важен аспект од животот за повеќето луѓе. Луѓето може да бидат стимулирани и длабоко вовлечени во нивната работа или ментално и емоционално отуѓени од неа. На квалитетот на целосното животно искуство може многу да влијае степенот на нечија вклученост или отуѓеност од работата (Abraham, 2005). Состојбата на вклученост подразбира позитивна и релативно целосна состојба на ангажирање на основните аспекти на себе во работата, додека отуѓувањето подразбира губење на индивидуалноста и одвојување на себе од работната средина. Се смета дека вклученоста и отуѓувањето од работата се поларни спротивности (Van Wyk et al., 2003).

Постои голема доза на концептуална конфузија и пролиферација на термини во теоретизирањето за конструкцијата, која е означена како вклученост во работата. Голем број значајни концептуални и методолошки прашања во врска со вклученоста на работата се покренати и дебатирани, но не решени. Овие прашања вклучуваат: прецизирање концептуалниот домен на вклученост во работата, евалуација на најчесто користените скали и градење концептуална рамка за идентификување на поврзаните конструкции како што се претходници, корелации или последици.

Во продолжение ќе биде даден краток преглед на дефинициите, претходниците, корелатите и последиците од вклученоста во работата.

1.2.1. Дефинирање на вклученоста во работата

Различните толкувања на вклученоста во работата еволуираа додека се проучуваше односот на вклученоста во работата со бројни варијабли, вклучувајќи карактеристики на работата, перформанси и апсентизам.

Прегледот на литература открива неколку различни концептуализации на вклученоста на работата (Van Wyk, 2003; Abraham, 2005; Wegge et al., 2007) и истата е дефинирана како:

- ✓ степен на важност на нечија работа за сопствената слика;
- ✓ степен во кој поединецот активно учествува во неговата/нејзината работа;
- ✓ степен во кој самодовербата или самопочитта на поединецот е под влијание на неговото/нејзиното перципирано ниво на перформанси; и
- ✓ генерализирана когнитивна состојба на психолошка идентификација со работата, доколку се смета дека работата има потенцијал да задоволи нечии истакнати потреби и очекувања.

За целите на ова истражување, вклученоста во работата се однесува на степенот до кој поединецот психолошки се идентификува со својата работа.

1.2.2. Антецеденти на вклученоста во работата

Концептуалната рамка на Браун (Brown, 1996 во Wegge et al., 2007) ги класифицира избраните особини на личноста, низа работни карактеристики и супервизорните однесувања и перцепциите на улогата како претходни влијанија врз вклученоста на работата. Влијанијата на овие претходници претставуваат различни концептуални перспективи за природата и причината за вклученоста на работата. Истражувањето на личноста го илустрира ставот дека вклученоста во работата е првенствено конструкција на индивидуална разлика, чиешто потекло е длабоко вкоренето во индивидуална диспозиција

и социјализација. Меѓутоа, истражувањето кое ја поврзува вклученоста на работата со карактеристиките на работата, супервизорните однесувања и перцепциите за улогата претпоставува дека ситуационите влијанија го одредуваат степенот на вклученост во работата. Интеракционистичката перспектива претпоставува дека личноста и ситуационите варијабли заеднички влијаат на нивото на вклученост во работата (Wegge et al., 2007).

1.2.2.1. Личносни варијабли

Перспективата на индивидуалните разлики смета дека вклученоста на работата произлегува од процесите на социјализација кои ја сметаат важноста на работата како доблесна и неопходна активност, како и од други стабилни индивидуални разлики. Други варијабли на личноста исто така се проучувани како антецеденти на вклученоста во работата. Најзначајните од нив вклучуваат: локус на контрола, самодоверба, сила на потребата за раст и внатрешна мотивација (Sanders, 2004).

1.2.2.2. Мотивација

Теоретските перспективи се разликуваат во каузалната предност што ѝ ја припишуваат на целосната мотивација во однос на вклученоста на работата. Перспективата на индивидуална разлика ја смета мотивацијата првенствено како претходник. Ситуационистичката перспектива сепак сугерира дека мотивацијата е првенствено последица, а не претходник на вклученоста во работата. Според Браун (Brown, 1996 во Wegge et al., 2007), емпириското разгледување на односот помеѓу мотивацијата и вклученоста во работата е ограничено речиси исклучиво на перспективата на индивидуалните разлики. Мотивацијата најверојатно е и претходник и последица на вклученоста на работата, а теоретските претпоставки и операционализацијата веројатно се тие кои ќе влијаат на редоследот на врската помеѓу мотивацијата и вклученоста на работата, специфицирана и забележана во индивидуалните студии (Wegge et al., 2007).

1.2.2.3. Карактеристики на работата и супервизорни варијабли

Во еден важен тек на истражувања, психолозите, исто така, ја истражувале вклученоста во работата првенствено како резултат на ситуационите карактеристики. Вклученоста во работата е проучувана како функција на карактеристиките на работата, како што се: автономијата на задачата, значењето на задачата, идентитетот на задачата, разновидноста на вештините и повратните информации, како и на супервизорните однесувања, односно, разгледувањата на лидерот, партиципативното одлучување и количината на комуникација. Спротивно на перспективата на индивидуалните разлики, ситуационистичката перспектива имплицира дека вклученоста на работата се менува кога се менуваат елементите од контекстот на работата (Lokke & Ann, 2008).

Работните средини кои: (а) обезбедуваат чувство за значајност на нечија работа, (б) нудат контрола врз методите со кои се остварува работата, (в) одржуваат јасни и конзистентни норми на однесување, (г) вклучуваат односи за поддршка со претпоставените и колегите, и (ѓ) нудат можност за личен раст и развој, се погодни за вклученост во работата (Abraham, 2005).

1.2.2.4. Перцепции на улоги

Перцепцијата на улогите може да влијае на потенцијалот на работното место за задоволување на важните психолошки потреби. Степенот до кој работникот искусува спротивставени барања од различни партнери на улоги (конфликт на улоги) или несигурност во однос на барањата и очекувањата на улогите (нејасност на улогите), потенцијалот на работното место за задоволување на истакнатите психолошки потреби веројатно ќе се намали. Така, конфликтот на улогите и двосмисленоста на улогите негативно влијаат на вклученоста на работата (Cartwright & Holmes, 2006).

1.2.3. Корелати на вклученоста во работата

Корелатите на вклученоста во работата вклучуваат демографски варијабли и вклученост во поширoки концепти поврзани со работата, како што се кариера и работа. Демографските променливи се сметаат за корелати, а не за претходници на вклученоста во

работата, иако тие имаат само привремен приоритет, бидејќи нивните концептуални врски со вклученоста во работата се генерално слаби и не постои нужно причинско-последична врска.

Проучувани се бројни демографски променливи во однос на вклученоста во работата и тоа во голем број студии (Brown, 1996; Van Wyk, 2003; Abraham, 2005; Wegge et al., 2007). Најчесто проучуваните демографски карактеристики вклучуваат: возраст, работен стаж, образование, пол, плата и брачен статус. Тие обично се слабо поврзани со вклученоста на работата (Beck & Wilson, 2000). Друга варијабла класифицирана како корелат вклучува посветеност на кариерата. Овој конструкт е тесно поврзан со вклученоста во работата во концептуална смисла, но тој претставува посветеност на поширок концепти отколку на конкретна работа. Не е јасно дали посветеноста на одредена работа води до поголема посветеност на работата воопшто или до поголема посветеноста на кариерата, или пак важи обратното. Сепак, логично е дека вклученоста во одредена работа е во позитивна корелација со посветеноста на кариерата поради што овој конструкт корелира со вклученоста во работата (Drews et al., 2006).

1.2.4. Последици од вклученоста во работата

Работните однесувања, ставовите за работа и неколку важни „нус-појави“ (на пр., конфликт меѓу работата и семејството, стрес, соматски здравствени поплаки и анксиозност) се наведени како последици од вклученоста на работата.

1.2.4.1. Работни однесувања и резултати

Во основата на класификацијата на работните однесувања како последици од вклученоста на работата лежи доминантна теоретска претпоставка. Претпоставката е дека когнитивната состојба на идентификација со работното место, заснована на перцепциите за нејзиниот потенцијал за задоволување на истакнатите психолошки потреби, претходи и потоа ги активира мотивационите процеси кои влијаат на мотивацијата, напорот и на крајот на перформансите и отсуството од работа. Ова имплицира дека некои работни однесувања (на пример, напорот) се потесно поврзани со вклученоста во работата, додека

другите (перформанси, отсуство од работа) се подалеку поврзани. Тоа дополнително имплицира дека поблиските исходи од вклученоста во работата посредуваат во индиректните односи со подалечни исходи (Lund et al., 2005). Ваквите причински процеси добиле занемарливо емпириско внимание.

1.2.4.2. Работни ставови

Претходните истражувања не утврдиле каузален редослед на вклученоста во работата во однос на задоволството од работата и организациската посветеност. Браун (Brown, 1996 во Wegge et al., 2007) го класифицираше задоволството од работата како последица на вклученоста во работата, иако е веројатна реципрочна причинска врска. Тој го сметаше задоволството од работата првенствено како последица бидејќи когнитивното оценување на потенцијалот за задоволување на потребите логично е да му претходи на задоволувањето на реалните потреби. Исто така, веројатно е дека вистинското задоволство потоа реципрочно влијае на вклученоста на работата.

Браун исто така ја сметаше организациската посветеност како последица на вклученоста во работата, иако може да се појави и обратен редослед на каузалноста (Wegge et al., 2007). Претходните истражувања не го разјасниле, па дури и не се осврнале на каузалното претходење на вклученоста во работата во однос на организациската посветеност. Во повеќето случаи, веројатно е работниците прво да се запознаат и да се вклучат во одредени работни места, а потоа да развијат посветеност на организацијата бидејќи нивните психолошки потреби се задоволуваат со текот на времето. Така, иако процесот повремено може да работи во спротивна насока (на пример, кога едно лице кое работи на неинволвирана работа станува посветено на организацијата, а потоа се префрла на работа која повеќе вклучува), организационата посветеност е поверојатно да еволуира од состојба на вклученост во работата (Kwon & Banks, 2004).

1.2.4.3. Несакани ефекти

Постои можност високите нивоа на вклученост во работата да имаат негативни социјални, психолошки, па дури и физиолошки несакани ефекти. Во голем број студии

истражувана е вклученоста во работата во врска со конфликтот помеѓу работата и семејството, стресот, соматските здравствени поплаки и анксиозноста. Истите Браун ги класифицирал како последици од вклученоста на работата бидејќи прекумерната посветеност на личните ресурси и преокупираноста со работата може да предизвика или да ги влоши овие негативни исходи.

Високите нивоа на вклученост во работата би можеле да доведат до разменување на семејните обврски во корист на обврските за работа. Преокупираноста со работа исто така може да предизвика стрес, вознемиреност и здравствени поплаки (Brown, 1996 во Wegge et al., 2007).

1.3. ОРГАНИЗАЦИСКА ПОСВЕТЕНОСТ

Концептот на организациска посветеност доби значително внимание и од менаџерите и од научниците за однесување. Интересот бил покажан не само во теоретските напори да се објасни конструктот, туку и во емпириските напори да се утврдат примарните претходници и исходите на организациската посветеност, во кои се докажало дека посветеноста е важен фактор за разбирање на работното однесување на вработените (Riketta, 2002; Meyer & Parfyonova, 2010; Vincent & Xu, 2012).

Во истражувањата на организациската посветеност се пристапувало од различни концептуални и оперативни перспективи. Повеќето студии за посветеноста во основата имаат перспектива на став или пак бихевиорална перспектива. Ставот е една од најчесто проучуваните варијабли во истражувањето на организациското однесување. Рикета (Riketta, 2002) смета дека главната причина за обемниот и континуиран истражувачки интерес за организациската посветеност е тоа што се претпоставува дека оваа посветеност влијае на речиси секое однесување кое е корисно за организацијата, како што се: перформансите, присуството и одлуката да се остане во организацијата.

Во ова поглавје ќе биде претставена мултидимензионалноста на организациската посветеност. Прво ќе биде дефинирата организациската посветеност, а потоа накратко ќе се дискутираат претходниците, корелатите и последиците од организациската посветеност.

1.3.1. Дефиниции за организациската посветеност

Сè уште постои несогласување меѓу истражувачите околу дефиницијата на организациска посветеност. Сепак, повеќето истражувачи сметаат таа посветеност се состои од два различни, но поврзани концепти или компоненти, имено посветеност поврзана со ставовите и посветеност поврзана со однесувањето (Weibo et al., 2010; Meyer & Parfyonova, 2010; Vincent & Xu, 2012). Посветеноста поврзана со ставовите (исто така позната како афективна организациска посветеност) го претставува степенот на лојалност што поединецот го има кон организацијата. Оваа форма на посветеност ја нагласува идентификацијата и вклученоста на поединецот во организацијата. Организациската

посветеност повеќе се смета за позитивна индивидуална ориентација кон организацијата; овде, организациската посветеност се дефинира како состојба во која вработениот се идентификува со одредена организација и нејзините цели, и тој/таа сака да го задржи членството во организацијата за да ги олесни целите на организацијата (Vandenberghe et al., 2004).

Спротивно на тоа, посветеноста поврзана со однесувањето го одразува процесот со кој поединците се поврзуваат со организацијата и истата се фокусира на активностите на поединците. Во бихевиоралниот пристап поединецот се смета за посветен на организацијата ако тој/таа е обврзан со минатите дејствија на „искористени трошоци“ (дополнителни бенефиции, плата во функција на возраста и мандатот). Така, поединецот станува „посветен“ на организацијата затоа што станува премногу скапо за вработениот да ја напушти. Во овој пристап, организациската посветеност е прикажана повеќе како пресметана по природа. „Теоријата на странични облози“, се обидела да го објасни процесот со кој вработените се приврзуваат кон организациите преку инвестиции како што се време, напор и награди (Meyer & Parfyonova, 2010).

Врз основа на традицијата на споредни облози, истражувачите почнале да ја гледаат афективната, нормативната и континуираната посветеност како компоненти на посветеноста поврзана со ставовите. Во продолжение ќе бидат дадени дефиниции за афективна, нормативна и постојната посветеност.

1.3.1.1. Афективна посветеност

Бучанан (Buchanan, 1974 во Ugboro, 2006) ги интегрирал дефинициите за афективната посветеност пред да го дефинира афективниот пристап. Тој ги користел перспективите наведени подолу.

- Посветеноста се дефинира како подготвеност да се вложат напори во име на организацијата, но и прифаќање на целите и вредностите на таа организација.
- Посветеноста е поволна евалуација и намера да се продолжи со реализирањето на целите на организацијата.

- Посветеноста е подготвеност да се вложи енергија и лојалност како емоција кон групата.
- Посветеноста е неподготвеност да се напушти организацијата.
- И на крај, посветеноста е степен на припадност (Ugboro, 2006).

Бучанан ја дефинира посветеноста како „фанатична, пристрасна, афективна приврзаност“ за целите и вредностите на организацијата и како однос на поединецот кон овие цели и вредности. Затоа, посветеноста ги има компонентите на идентификација, (со целите на организацијата), вклученост (во работната улога во организацијата) и лојалност (афективно чувство за организацијата) (Ugboro, 2006).

И други истражувачи (Mahal, 2012; Kwon & Banks, 2004; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005) исто така ја користеле афективна дефиниција за посветеност. Организациската посветеност се однесува на „афективна реакција на карактеристиките“ на организацијата. Афективните реакции ги опфаќаат чувствата на приврзаност, додека карактеристиките се однесуваат на целите и вредностите. Афективната компонента се однесува на емоционална приврзаност кон организацијата изразена преку идентификација, вклученост и уживање во членството.

1.3.1.2. Нормативна посветеност

Нормативната посветеност се опишува како севкупност на интернализиран нормативен притисок да се дејствува на начин што е погоден за целите и вредностите на организацијата (Bergman, 2006).

1.3.1.3. Континуирана посветеност

Континуираната посветеност се дефинира како свесност за неможноста да се избере друг социјален идентитет поради казните поврзани со правењето измени. Тоа е психолошка состојба, која не е присутна само поради опипливи награди, туку поради прилично субјективни казни поврзани со желбата да се прекине работниот однос со организацијата (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005).

Низ литературата се среќаваат повеќе различни дефиниции за организациска посветеност, конкретно:

- став или ориентација кон организацијата, која го поврзува идентитетот на личноста со организацијата (Bergman, 2006);
- подготвеноста на општествените актери да ја дадат својата енергија и лојалност на општествените системи, приврзаноста на личносните системи кон општествените односи кои се гледаат како самоизразувачки (Mahal, 2012);
- процес со кој целите на организацијата и оние на поединецот стануваат сè повеќе интегрирани или конгруентни;
- природа на односот на членот кон системот како целина (Ugboro, 2006).

Некои дополнителни карактеристики се наведени подолу.

- (1) Посветеноста вклучува нешто од поимот членство; (2) ја одразува моменталната положба на поединецот; (3) има посебен предвидувачки потенцијал, обезбедувајќи предвидувања во врска со одредени аспекти на перформансите, мотивацијата за работа, спонтан придонес и други поврзани исходи; и (4) сугерира диференцијална релевантност на мотивационите фактори;
- Посветеноста настанува кога едно лице, со правење споредeн облог, ги поврзува надворешните интереси со конзистентна линија на активност (Kwon & Banks, 2004);
- Однесувањата поврзани со посветеноста се општествено прифатени однесувања кои ги надминуваат формалните и/или нормативните очекувања релевантни за предметот на посветеноста;
- Присутна е и фанатична, афективна приврзаност кон целите и вредностите и кон организацијата заради неа самата, освен кон нејзината чисто инструментална вредност (Vandenberghe et al., 2004).

За целите на ова истражување ќе се користи организациска посветеност поврзана со ставовите како состојба во која поединецот се идентификува со одредена организација и

нејзините цели и сака да го задржи членството заради олеснување на реализацијата на овие цели.

1.3.2. Антецеденти на организациската посветеност

Истражувачите (Vincent & Xu, 2012; Weibo et al., 2010; Mahal, 2012; Kwon & Banks, 2004; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Ugboro, 2006) во своите истражувања добиле поддршка за односите помеѓу организациска посветеност и различни личносни, демографски и организациони варијабли. Слика 1 ги прикажува претходниците и последиците од организациската посветеност.



Слика 1: Претходници и последици од организациската посветеност

Откриено е дека различни демографски варијабли се поврзани со организациската посветеност. Возраста е позитивен предиктор за посветеноста поради различни причини, како на пример, за постарите работници алтернативните опции за вработување генерално се намалуваат и тие може да имаат поголема посветеност на нивните организации бидејќи имаат посилни инвестиции и поголема историја со организацијата, отколку помладите работници (Weibo et al., 2010). Генерално, жените пријавуваат поголема посветеност кон нивните организации отколку мажите. Исто така, и брачниот статус е поврзан со посветеноста, при што поединците кои се во брак имаат поголема посветеност на организацијата (Ugboro, 2006).

Во врска со влијанието на квалитетот на односот помеѓу претпоставениот и подредениот, врз организациската посветеност студиите објавијале статистички значајна и позитивна врска помеѓу размената лидер - член и посветеноста кон организацијата (Mahal, 2012).

Дистрибутивната правда се однесува на согледаната правичност во износот и видот на наградите што ги добиваат организационите членови. Поединците ќе покажат поголема посветеност на организацијата за која сметаат дека обезбедува правични награди за нивните перформанси, отколку поединците кои се чувствуваат измамени од нивните организации. Иако само неколку студии ја истражувале оваа врска, постои одредена емпириска поддршка за оваа позитивна врска (Vincent & Xu, 2012).

Истражувачите ги категоризирале антецедентните варијабли на организациска посветеност. Истите се наведени подолу.

Прво, тука се *личните варијабли*, кои се состојат од индивидуалните карактеристики кои вработените ги носат или ги доживуваат во организацијата. Тие се однесуваат на: образованието, стажот во организацијата, стажот на одредена локација, работни очекувања, вредности, афективност (позитивни и негативни) и работна мотивација (Weibo et al., 2010).

Следни се *варијаблите поврзани со работата*, вклучително опасностите при работа, автономијата, поддршката од соработниците и супервизорите, безбедноста на работата, рутинизацијата, стресот, можностите за промоција, платата, дистрибутивната правда, односот со раководството и искуствата на благодарност од страна на јавноста (Mahal, 2012).

Срединските варијабли се однесуваат на неработното опкружување, вклучувајќи ја климата на индустриските односи и можностите за работа (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005).

Идентификувани се следните антецеденти на афективната посветеност:

- предизвик на работата – степенот до кој се смета дека работните места се предизвикувачки;
- јасност на улогите;
- јасност на целта;
- тешкотија на целта;
- рецептивност од раководството;
- колегијална кохезија;

- акционерски капитал;
- лична важност;
- повратни информации;
- учество, и
- зависност од организацијата (Riketta, 2002).

Овие варијабли укажуваат на тоа дека поединецот бара чувство на удобност во однос на организацијата, заедно со лично чувство на компетентност за работна улога.

1.3.3. Корелати на организациската посветеност

Емпириските студии (Vincent & Xu, 2012; Weibo et al., 2010; Mahal, 2012; Kwon & Banks, 2004; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005; Ugboro, 2006; Riketta, 2002), спроведени на тема организациска посветеност, претставуваат богата збирка на наоди во однос и на претходниците и на последиците од конструктот. Предложено е дека главните влијанија врз организациската посветеност може да се групираат во три категории: а) лични карактеристики; б) карактеристики поврзани со работата или улогата; и в) работно искуство. Некои од истражувачите (Weibo et al., 2010; Mahal, 2012) сугерираат и потреба од додавање четврта категорија која се однесува на структуралните карактеристики.

Сега накратко ќе се дискутира за категориите на организациска посветеност бидејќи може да помогне да се објаснат психолошките и бихевиоралните процеси преку кои посветеноста на организацијата се развива со текот на времето.

1.3.3.1 Личносни корелати на организациската посветеност

Проучените лични карактеристики вклучуваат: возраст, стаж, образовно ниво, пол, раса и различни фактори на личноста. Општо земено, посветеноста е позитивно поврзана и со возраста и со стажот. Како што се зголемуваат возраста и стажот во организацијата, можностите на поединецот за алтернативно вработување стануваат се поограничени. Ова намалување на степенот на слобода на поединецот може да ја зголеми воочената привлечност на сегашниот работодавач, а со тоа да доведе до зголемена психолошка приврзаност (Weibo et al., 2010).

За разлика од возраста и стажот, образованието честопати е обратно поврзано со посветеноста. Се сугерира дека оваа инверзна врска може да произлезе од фактот што високообразованите поединци имаат повисоки очекувања кои организацијата можеби нема да може да ги исполни (Riketta, 2002).

Во други истражувања (Ugboro, 2006), прилично конзистентно е откриено дека полот е поврзан со посветеноста. Во нив се покажало дека жените како група се попосветени од мажите.

Конечно, некои студии испитувале различни фактори на личноста што се однесуваат на посветеноста. Во изолирани наоди, било откриено дека посветеноста е поврзана со мотивацијата за постигнување, чувството за компетентност и други потреби од повисок ред. Се чини дека посветеноста на организацијата може да биде поддржана до степен до кој вработените ја гледаат организацијата како извор на задоволување на потребите (Vincent & Xu, 2012).

1.3.3.2. Корелати на посветеноста поврзани со улогите

Втората група корелати на организаиска посветеност, коишто се идентификувани во литературата, се однесуваат на улогите на вработените и работните карактеристики. Се чини дека постојат најмалку три поврзани аспекти на работната улога кои имаат потенцијал да влијаат на посветеноста: опсегот на работата или предизвикот; конфликт на улоги; и двосмисленост на улогата (Meyer & Parfyonova, 2010).

1.3.3.3. Структурни карактеристики на посветеноста

Структурните варијабли кои најчесто биле земани предвид во студиите биле големината на организацијата, присуството на синдикат, опсегот на контрола и централизацијата на власта. Во дел од нив се покажало дека ниту една од варијаблите значително не се однесува на посветеноста (Beck & Wilson, 2000; Weibo et al., 2010; Mahal, 2012). Во други студии е откриено дека формализацијата, функционалната зависност и децентрализацијата се поврзани со посветеноста (Kwon & Banks, 2004; Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005). Други променливи, како што се сопственоста на работниците и

учеството во одлучувањето, исто така се покажале како поврзани со посветеноста (Mahal, 2012).

1.3.3.4. Работни искуства

Работните искуства се гледаат како главна социјализирачка сила и како такви имаат важно влијание врз степенот до кој ќе се формираат психолошките врски со организацијата. Утврдено е дека неколку варијабли на работното искуство се поврзани со организациската посветеност и тоа: а) организациска сигурност, б) лична важност за организацијата, в) степенот до кој се исполнети очекувањата на вработените (Beck & Wilson, 2000). Дополнителен фактор кој се однесува на работните искуства се фокусира на степенот до кој вработените чувствуваат дека нивните соработници одржуваат позитивни ставови кон организацијата (Liekke et al., 2016). Перципираната рамноправност на платите и групните норми во однос на напорната работа се исто така поврзани со посветеноста кон организацијата. Конечно, важен фактор во олеснувањето на посветеноста се чини дека е степенот на социјална вклученост на вработениот во организацијата (Jansen et al., 2017).

1.3.4. Последици од организациската посветеност

На Слика 1 како последици од организациската посветеност се опишани задоволството од работата, намерите за заминување и вклученоста во работата. Што се однесува до задоволството од работата, позитивна врска помеѓу задоволството од работата и организациската посветеност, користејќи различни мерки за задоволство и посветеност, се откриени во повеќе истражувања (Ybema et al., 2010). Откриено е дека постои позитивна врска и помеѓу вклученоста во работата и организациската посветеност (Wegge et l., 2007).

Во литературата се наведуваат претпоставки за последиците од трите компоненти на посветеноста. Афективната посветеност би имала негативен ефект врз намерите за обрт и апсентизам, и позитивен ефект врз прифаќањето на промените. Вработените со висока афективна посветеност покажуваат емоционална приврзаност, идентификација, и вклученост во организацијата. Ова објаснува зошто овие вработени имаат помала

веројатност да се вклучат во однесувањето на повлекување и повеќе сакаат да прифатат промени (Beck & Wilson, 2000; Vandenberghe et al., 2004). Нормативната посветеност, исто така, се очекува да има последици слични на оние од афективната посветеност. Овој тип на посветеност се фокусира на моралната обврска, која делумно произлегува од практиките на социјализација на организациите. Вработените имаат обврска да ѝ возвратат на организацијата и затоа ќе бидат поприемчиви за промени, со помала веројатност да ја напуштат или да отсуствуваат од организацијата (Meyer & Parfyonova, 2006).

Третата форма на посветеност, континуитет, се очекува да ги има истите односи како и афективната посветеност, со намери за заминување и со отсуството од работа. Со оглед на тоа што вработените чувствуваат дека се „заклучени“ во организацијата поради високите трошоци за напуштање, помала е веројатноста да ја напуштат или да отсуствуваат (Cooper-Hakim & Viswesvaran, 2005).

Резимирани се пет последици од организациската посветеност (работна перформанса, стаж во организацијата, апсентизам, доцнење и обрт), кои накратко ќе се дискутираат во продолжение.

1.3.4.1. Посветеност и работна перформанса

Наодите од студиите за посветеноста откриваат дека постои прилично слаба врска помеѓу посветеноста и работната перформанса. Притоа, неколку фактори можат да бидат одговорни за слабата врска, особено современите теории за мотивација на вработените. Перформансата е под влијание на нивото на мотивација, јасноста на улогата и способноста. Од ставовите како што е посветеноста би се очекувало да влијаат само на еден аспект од реалните работни перформанси (Riketta, 2002).

1.3.4.2. Посветеност и стаж

Студиите (Beck & Wilson, 2000; Thomson & Griffiths, 2000) укажуваат на многу значајни позитивни корелации помеѓу поголемиот стаж и зголемената посветеност.

Прашањето што тие го поставија беше: Дали посветеноста води кон зголемен стаж или големиот стаж предизвикува промени во нивоата на посветеност?

1.3.4.3. Посветеност и апсентизам

Ова истражување постулира дека високопосветените вработени би биле повеќе мотивирани да присуствуваат на работа за да можат да го олеснат постигнувањето на организациските цели. Прегледот на литературата дава само скромна поддршка за оваа поврзаност, при што се сугерира дека посветеноста може да претставува едно од влијанијата врз мотивацијата за присуство (Mac Gregor et al., 2008).

1.3.4.4. Посветеност и доцнење на работа

Посветеноста е силно и обратно поврзана со доцнењето на вработените. Теоријата што лежи во основата на конструктот сугерира дека високопосветените вработени веројатно ќе се вклучат во однесување што е во согласност со нивните ставови кон организацијата. Доаѓањето на работа навреме сигурно би претставувало едно такво однесување (Rosenblatt & Shirom, 2005).

1.3.4.5. Посветеност и обрт на вработените

Најсилниот или најпредвидливиот исход на однесувањето на посветеноста на вработените треба да биде намалениот обрт. Високопосветените вработени по дефиниција сакаат да останат во организацијата и да работат кон организациските цели и затоа треба да имаат помала веројатност да ја напуштат (Cohen & Golan, 2007; Albion et al., 2008).

1.4. ВРСКАТА ПОМЕЃУ РАБОТНИТЕ СТАВОВИ И АПСЕНТИЗМОТ

Ова истражување ќе ја тестира поврзаноста на вклученоста во работата и организациската посветеност, како ставови поврзани со работата, со апсентизмот. Поголемиот дел од претходната работа за вклученоста во работата се фокусирала на нејзината способност да предвиди отсуство од работа, со посебен интерес за интеракцијата помеѓу вклученоста во работата и организациската посветеност, како предиктор. Ова се заснова на концептуалната рамка претставена од Блау и Боал (Blau and Boal, 1987 во Dibben et al., 2001), во која се нагласува поврзаноста на вклученоста на работата и организациската посветеност како ставови поврзани со апсентизмот. Рамката користи високи и ниски комбинации на вклученост во работата и организациска посветеност за предвидување на апсентизмот.

Претходните студии (Mac Gregor et al., 2008; Bergman, 2006; Mahal, 2012; Miller, 2006; Vincent & Xu, 2012; Weibo et al., 2010) ја испитуваа или врската помеѓу организациската посветеност, како организациски став, и апсентизмот, или односот помеѓу вклученоста во работата, како став поврзан со работата, и апсентизмот (Brown, 1996; Van Wyk, 2003; Abraham, 2005; Wegge et al., 2007; Becker & Wilson, 2000; Lund et al., 2005). Иако организациската посветеност и вклученоста во работата се тесно поврзани, тие сочинуваат емпириски различни конструкти. Така, студиите за апсентизмот го разгледуваат како последица од ставовите поврзани со работата, поради што се очекува дека и организациската посветеност и вклученоста на работата се негативно корелирани со апсентизмот.

Следствено, врската помеѓу двата става веројатно ќе има значаен позитивен ефект врз отсуството. Со други зборови, вкупниот негативен ефект на двата поврзани ставови врз апсентизмот е помал од збирот на нивните негативни индивидуални ефекти (Dionne & Dostie, 2007). Покрај набљудувањето на заедничкото влијание на ставовите поврзани со работата, постојат истражувачи кои посочуваат дека вклученоста во работата и организациската посветеност претставуваат две поврзани, но различни типови на ставови поврзани со работата (Kocakulah et al., 2016). Литературата сугерира дека различните конструкти на вклученост во работата и организациска посветеност се гледаат како работни ставови. Сепак, не е јасно од дали разликите помеѓу овие конструкти се должат

на типот на ставот (задоволство наспроти посветеност) или на фокусот на ставот (работа наспроти организацијата) (Lokke & Ann, 2008). Ставовите се насочени кон ентитети кои може да се дефинираат со четири различни елементи, вклучувајќи ставови кон целите, кон акциите, кон контекстите, кон времињата или кон која било комбинација на елементи. Ставовите со различни цели се различни. Организациските ставови може да одразуваат поопшти политики и практики за вработување. Спротивно на тоа, ставовите за работа може да го одразуваат видот на работата, задачата и непосредниот надзор искусен на работното место (Bergman, 2006).

Во ова истражување поединечно ќе се испитува поврзаноста на секој од овие ставови поврзани со работата со апсентизмот кај вработените во јавниот сектор.

2. МЕТОДОЛОШКИ ДЕЛ

2.1. Проблем и цели на истражувањето

Основен проблем со кој ќе се занимава истражувањето е: Дали постојат разлики помеѓу вработените во јавниот сектор со различни биографските фактори и ставови кон работата (организациската посветеност и вклученоста во работата) во однос на нивото на апсентизам и дали апсентизмот е поврзан со биографските фактори на вработените и нивните ставови кон работата?

Целта на истражувањето се состои од општи и специфични цели. Општата цел на истражувањето е да се добијат сознанија дали биографските фактори и работно поврзаните фактори (вклученоста во работата и организациската посветеност) го детерминираат отсуството од работа кај вработените во јавниот сектор. Ваквата општа цел на истражувањето се состои од специфични цели и тоа:

а) Теоретски цели:

- Да се концептуализира конструктот за апсентизам, потеклото и последиците на работното место и врз организацијата;
- Да се концептуализираат работните ставови за вклученост во работата и организациската посветност.
- Да се интегрира литературата за влијанието на биографските фактори, на вклученоста во работата и организациската посветеност врз апсентизмот кај вработените во јавниот сектор.

б) Емпириски цели:

- Да се истражи дали биографските варијабли влијаат врз апсентизмот, преку утврдување на разликите помеѓу вработените со различно ниво на апсентизам;
- Да се истражи и анализира дали вклученоста во работата и организациската посветеност влијаат врз апсентизмот во организацијата, преку утврдување на разликите помеѓу вработените со различно ниво на апсентизам;
- Да се утврди дали постои корелација помеѓу нивоата на апсентизам кај вработените и нивните биографски фактори;

- Да се утврди дали постои корелација помеѓу нивоата на апсентизам кај вработените и нивната вклученост во работата и организациска посветеност;
- Да се дадат препораки поврзани со детерминирачките фактори на апсентизмот кај вработените во јавните организации кои ќе ги збогатат досегашните препораки во организацискиот менаџмент и да се дадат препораки за идни истражувања.

2.2. Истражувачки хипотези

Генерална истражувачка хипотеза: Вработените во јавниот сектор со различни биографски фактори и ставови кон работата (вклученоста во работата и организациската посветеност) се разликуваат во однос на нивото на апсентизам и постои поврзаност помеѓу биографските фактори и ставовите кон работата на вработените и нивното ниво на апсентизам.

Хипотеза 1: Вработените во јавниот сектор со различни биографски фактори и ставови кон работата се разликуваат во однос на нивото на апсентизам.

Хипотеза 1.1. Вработените во јавниот сектор со различни биографски фактори се разликуваат во однос на нивото на апсентизам.

Хипотеза 1.2. Вработените во јавниот сектор со различен степен на вклученост во работата се разликуваат во однос на нивото на апсентизам.

Хипотеза 1.3. Вработените во јавниот сектор со различен степен на организациска посветеност се разликуваат во однос на нивото на апсентизам.

Хипотеза 2: Постои поврзаност помеѓу биографските фактори и ставовите кон работата на вработените во јавниот сектор и нивното ниво на апсентизам.

Хипотеза 2.1. Постои поврзаност помеѓу биографските фактори и апсентизмот кај вработените во јавниот сектор.

Хипотеза 2.2. Постои поврзаност помеѓу вклученоста во работата и апсентизмот кај вработените во јавниот сектор.

Хипотеза 2.3. Постои поврзаност помеѓу организациската посветеност и апсентизмот кај вработените во јавниот сектор.

2.3. Истражувачки варијабли

1. Апсентизам

Во рамки на истражувањето апсентизмот се однесува на еднодневни отсуства од работа, вклучувајќи и отсуство на дел од работен ден, во период од 3 месеци.

2. Биографски фактори

Биографските фактори во истражувањето се однесуваат на: полот, возраста и брачниот статус на испитаниците.

3. Вклученост во работата

Под вклученост во работата во истражувањето се подразбира степенот во кој вработениот се идентификува со својата работа.

4. Организациска посветеност

Под организациска посветеност во истражувањето се подразбира состојба во која вработениот се идентификувал со одредена организација и нејзините цели и сака да продолжи со своето работење во неа заради продонес кон реализацијата на таквите цели.

2.4. Релевантни варијабли

1. Возраст

Во истражувањето се вклучени испитаници на возраст од 30 до 50 години, како популација која се карактеризира со релативно добро здравје, со што би се исконтролирале здравствените проблеми како причина за чести отсуства.

2. Работен стаж

Во истражувањето се вклучени вработени со најмалку 5 години работен стаж во истата организација, како период доволен за формирање и стабилно одржување на работните ставови.

3. Сектор

Во истражувањето се вклучени вработени само од организациите од јавниот сектор.

2.5. Примерок на истражување

Примерокот на истражување го сочинуваат 80 испитаници вработени во организации на јавниот сектор, на возраст од 30 до 50 години и работен стаж не помал од 5 години. Истите беа поделени во групи во зависност од нивните биографски фактори, степенот на вклученост во работата и степенот на организациска посветеност, помеѓу кои се вршеа споредбите во врска со апсентизмот.

2.6. Мерни инструменти

Во истражувањето се применети: Прашалник за биографски податоци, Прашалник за апсентизам (Dibben et al., 2001), Прашалник за вклученост во работата (Wegge et al., 2007 заснован на Прашалникот за вклученост во работата на Kanugo, 1982) и Прашалник за организациска посветеност (Bergman, 2006), преведени и адаптирани на наша популација.

Прашалникот за биографски податоци се состои од 6 прашања за полот, возраста, образованието, брачниот статус, работното место и работниот стаж, од кои дел се потребни за контрола на релевантните варијабли, а дел за тестирање на истражувачките хипотези.

Прашалникот за апсентизам се состои од 4 прашања кои се однесуваат на бројот на денови на отсуство (цел ден или дел од денот се смета за ден на отсуство) во

последните три месеци поради здравствени или други причини. Скорот се добива како збир од деновите на отсуство и може да се движи од 0 до 90. Повисокиот скор укажува на повисоко ниво на апсентизам.

Прашалникот за вклученост во работата се состои од 10 ајтеми на кои испитаниците го изразуваат степенот на своето согласување со секој од нив и тоа на петтостепена скала од Ликертов тип, каде што: воопшто не се согласувам = 1, не се согласувам = 2, неутрален сум = 3, се согласувам = 4 и целосно се согласувам = 5. Бодирањето кај инверзните ајтеми е обратно: воопшто не се согласувам = 5, не се согласувам = 4, неутрален сум = 3, се согласувам = 2 и целосно се согласувам = 1. Вкупниот скор се добива како збир од бодовите на поединечните ајтеми и се движи во опсегот од 10 до 50. Повисокиот скор укажува на повисок степен на вклученост во работата.

Прашалникот за организациска посветеност се состои од 15 ајтеми за нормативна и афективна организациска посветеност на кои испитаниците го изразуваат степенот на своето согласување со секој од нив и тоа на петтостепена скала од Ликертов тип, каде што: воопшто не се согласувам = 1, не се согласувам = 2, неутрален сум = 3, се согласувам = 4 и целосно се согласувам = 5. Бодирањето кај инверзните ајтеми е обратно: воопшто не се согласувам = 5, не се согласувам = 4, неутрален сум = 3, се согласувам = 2 и целосно се согласувам = 1. Вкупниот скор се добива како збир од бодовите на поединечните ајтеми и се движи во опсегот од 15 до 75. Повисокиот скор укажува на повисок степен на организациска посветеност.

2.7. Постапка на истражување

Истражувањето беше спроведено во текот на месец април 2022 година. Постапката на истражување започна со задавање на Прашалникот за биографски податоци, со кој се обезбедија потребните податоци неопходни за контрола на релевантните варијабли на истражувањето. Потоа на испитаниците им беа зададени: Прашалникот за апсентизам, Прашалникот за вклученост во работата и Прашалникот за организациска посветеност.

Постапката на задавање на мерните инструменти се одвиваше во согласност со правилата и стандардите за информираната согласност, загарантираната анонимност, зададеното упатство за пополнување на инструментите и слично. За целите на ова истражување мерните инструменти се администрираа групно во опфатените организации од јавниот сектор.

2.8. Статистичка анализа

Податоците добиени со примена на мерните иструменти се обработени и анализирани со софтверскиот пакет SPSS в. 28, при што беа применувани постапки од дескриптивна и од инференцијална статистика. Од дескриптивната статистика се пресметувани: фреквенции, проценти, перцентили, аритметички средини, стандардни отстапувања, а од инференцијална статистика беа применувани тестови за утврдување на статистичка значајност на разлики помеѓу рангови (t Mann – Whitney U тест и Kruskal – Wallis, зависно од бројот на групи помеѓу кои се вршат споредбите) и корелациони анализи (Пирсонов коефициент на корелација и Поинт- бисериал корелација).

3. ИСТРАЖУВАЧКИ РЕЗУЛТАТИ

Согласно целите и задачите на истражувањето и начинот на поставеност на истражувачките хипотези, резултатите од истражувањето се прикажани во два дела.

Првиот дел се однесува на споредбите помеѓу вработените во јавниот сектор со различни биографски фактори (пол, возраст и брачен статус) и различен степен на вклученост во работата во однос на апсентизмот. Вториот дел ги содржи резултатите кои се однесуваат на поврзаноста помеѓу биографските фактори на вработените во јавниот сектор, вклученоста во работата и организациската посветеност со апсентизмот.

Во рамки на секој дел е прикажан и начинот на статистичка обработка на податоците и начинот на којшто се добиени резултатите. Така, за споредба помеѓу групите испитаници користени се Mann – Whitney U и Kruskal –Wallis непараметриските тестови за утврдување на статистичка значајност на разликите во средните рангови помеѓу две, односно, повеќе од две групи испитаници, а за испитување на поврзаноста помеѓу варијаблите применети се Пирсонов коефициент на корелација и поинт-бисеријал корелација.

3.1. Споредби помеѓу испитаниците со различни биографски фактори, вклученост во работата и организациска посветеност во однос на апсентизмот

Во овој дел се прикажани резултатите од споредбите помеѓу вработените во јавниот сектор со различен пол, возраст, брачен статус, вклученост во работата и организациска посветеност заради утврдување на разликите помеѓу нив во апсентизмот. Добиените резултати се насочени кон проверување на вистинитоста на хипотеза 1.

Во Табела 3 и на График 1 се прикажани дескриптивните статистички резултати за апсентизмот кај испитаниците од машки и женски пол, а График 2 ја содржи дескриптивната статистика за средниот ранг на апсентизмот кај двете групи испитаници.

Табела 3: Дескриптивни статистички резултати за апсентизмот според полот на испитаниците

Group Statistics

	Пол	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Апсентизам	Женски пол	47	12,34	2,170	,316
	Машки пол	33	4,73	3,155	,549

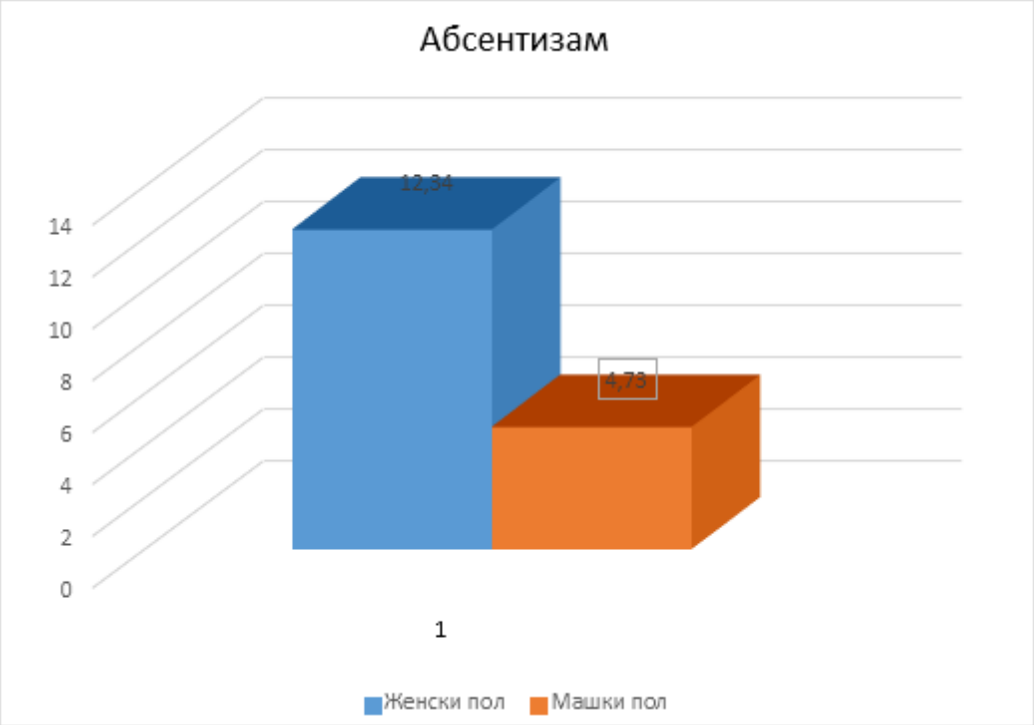


График 1: Апсентизам според полот на испитаниците

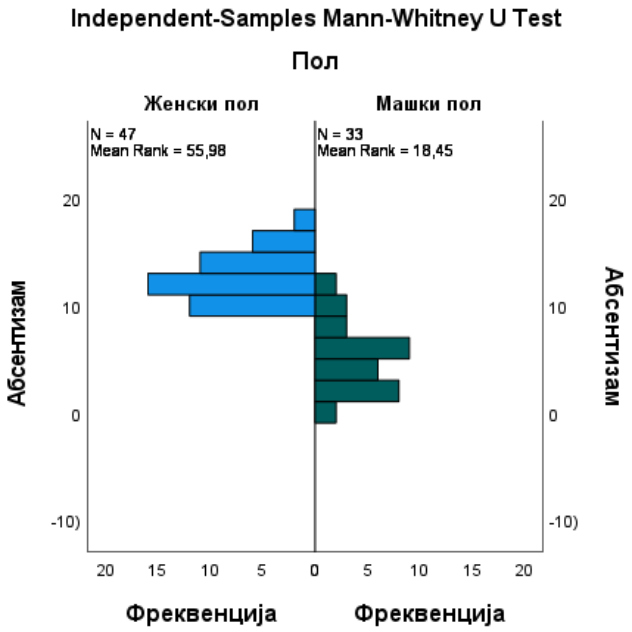


График 2: Среден ранг за апсентизам кај испитаниците со различен пол

Во Табела 4 е прикажан резултатот од Mann – Whitney U - тестот со кој се одредува статистичката значајност на разликата во средните рангови за апсентизмот помеѓу испитаниците со различен пол и е насочен кон проверување на вистинитоста на хипотеза 1.1.

Табела 4: Разлика помеѓу испитаниците со различен пол во однос на апсентизмот

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	80
Mann-Whitney U	48,000
Wilcoxon W	609,000
Test Statistic	48,000
Standard Error	101,910
Standardized Test Statistic	-7,139)
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<,001

За да се направат споредбите помеѓу испитаниците со различна возраст, најпрво е направена нивна поделба во три групи. Од Табела 5, во која се прикажани фреквенциите на возраста, се забележува дека најмладиот испитаник има 30 години, а најстариот 50 години. Бидејќи е потребно испитаниците да се поделат во три групи, одредена е вредноста на 33-тиот и 66-тиот и 100-тиот перцепнтил, а како што може да се забележи од Табела 6, истите имаат вредност 41, 46 и 50 соодветно. Тоа значи дека сите испитаници на возраст од од 30 до 40 ќе ја претставуваат првата група, испитаниците на возраст од 41 до 45 години ќе влезат во втората група, а испитаниците на возраст од 46 до 50 години ќе ја сочинуваат третата група. Притоа, првата група има 25 испитаници, втората, 26 и третата 29 испитаници.

Табела 5: Фреквенции на возраста кај испитаниците

Возраст

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	1,3	1,3	1,3
	31	1	1,3	1,3	2,5
	32	1	1,3	1,3	3,8
	34	1	1,3	1,3	5,0
	35	3	3,8	3,8	8,8
	36	2	2,5	2,5	11,3
	37	1	1,3	1,3	12,5
	38	5	6,3	6,3	18,8
	39	4	5,0	5,0	23,8
	40	6	7,5	7,5	31,3
	41	2	2,5	2,5	33,8
	42	8	10,0	10,0	43,8
	43	2	2,5	2,5	46,3
	44	7	8,8	8,8	55,0
	45	7	8,8	8,8	63,7
	46	5	6,3	6,3	70,0
	47	6	7,5	7,5	77,5
	48	10	12,5	12,5	90,0
	49	4	5,0	5,0	95,0
	50	4	5,0	5,0	100,0

Total	80	100,0	100,0	

Табела 6: Перцептили за фреквенциите на возраст

Statistics

Возраст

N	Valid	80
	Missing	0
Percentiles	33	41,00
	66	46,00
	100	50,00

Во Табела 7 и на График 3 се прикажани дескриптивните статистички резултати за возраста на испитаниците. График 4 го содржи приказот на средните рангови за апсентизмот за трите возрасни групи.

Табела 7: Дескриптивни статистички резултати за апсентизмот според возраста на испитаниците

Report

Апсентизам

Возраст	Mean	N	Std. Deviation
30-40 години	11,84	25	1,993
41-45 години	12,42	26	2,452
46-50 години	4,03	29	2,639
Total	9,20	80	4,582

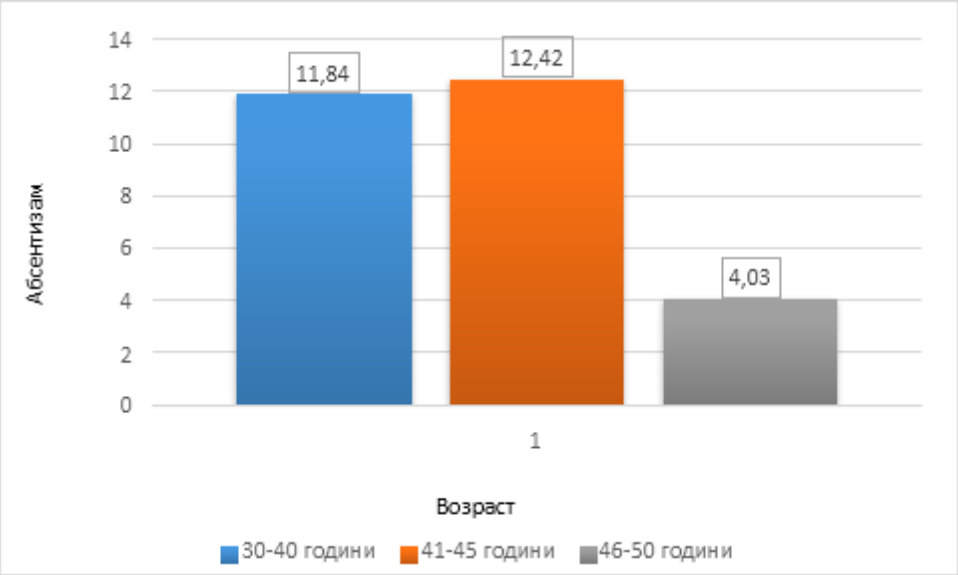


График 3: Апсентизам според возраста на испитаниците

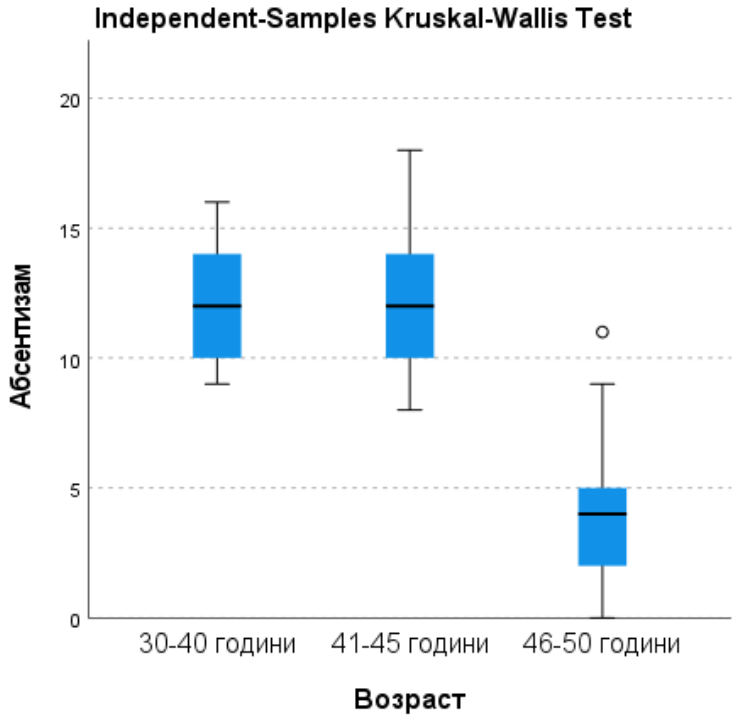


График 4: Среден ранг за апсентизам кај испитаниците со различна возраст

Во Табела 8 е прикажан резултатот од Kruskal – Wallis - тестот за утврдување на статистичката значајност на разликата во средните рангови помеѓу трите возрасни групи испитаници. Истиот е насочен кон проверување на вистинитоста на хипотеза 1.1.

Табела 8: Разлика помеѓу испитаниците со различна возраст во однос на апсентизмот

Independent-Samples Kruskal-Wallis Test Summary

Total N	80
Test Statistic	52,344[a]
Degree Of Freedom	2
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<,001

a. The test statistic is adjusted for ties.

Во Табела 9 се прикажани меѓусебните споредби меѓу паровите возрасни групи на испитаници за да се утврди помеѓу кои од нив всушност постои статистички значајна разлика во средните рангови. Резултатот графички е прикажан и на График 4.

Табела 9: Разлика во апсентизмот помеѓу паровите возрасни групи

Pairwise Comparisons of Возраст

Sample 1	Sample 2	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj. Sig.[a]
46-50 години	години-30-40	37,059	6,317	5,867	<,001	,000
46-50 години	години-41-45	40,547	6,251	6,486	<,001	,000
30-40 години	години-41-45	-3,488)	6,483	-,538)	,591	1,000

Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,050.

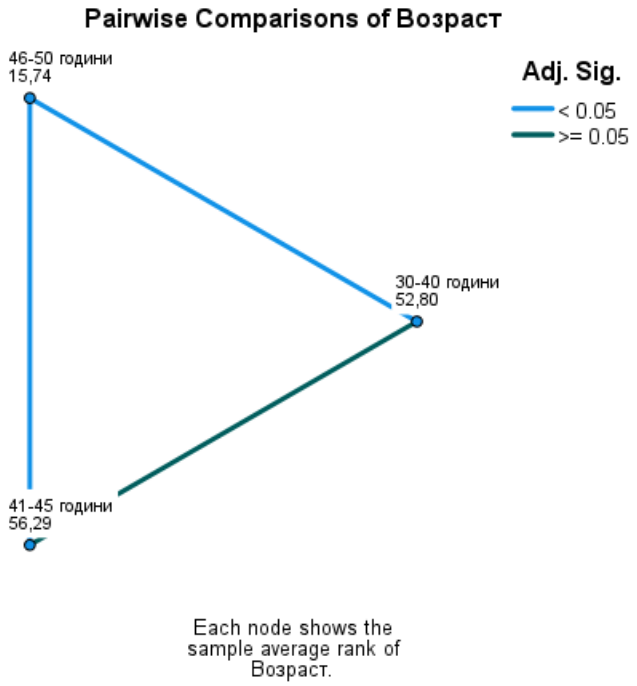


График 4: Разлика во апсентизмот помеѓу паровите возрасни групи

Во Табела 10 и на График 5 се прикажани дескриптивните статистички резултати за апсентизмот кај испитаниците со различен брачен статус (без брачен партнер и во брак), а График 6 ја содржи дескриптивната статистика за средниот ранг на апсентизмот кај овие две групи испитаници.

Табела 10: Дескриптивни статистички резултати за апсентизмот според брачниот статус на испитаниците

Group Statistics

	Брачен статус	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Апсентизам	без брачен партнер	26	3,81	2,684	,526

во брак	54	11,80	2,602	,354

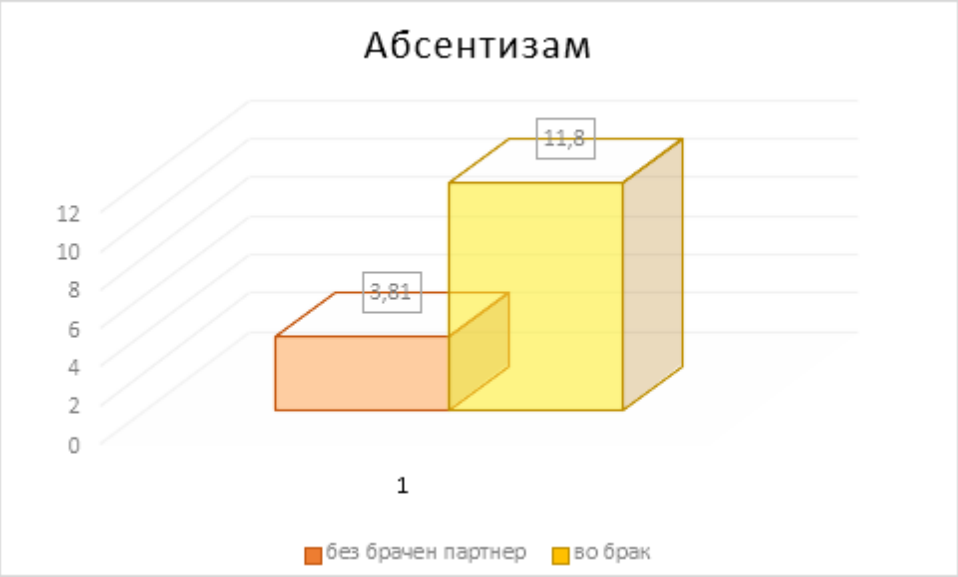


График 5: Апсентизам според брачниот статус на испитаниците

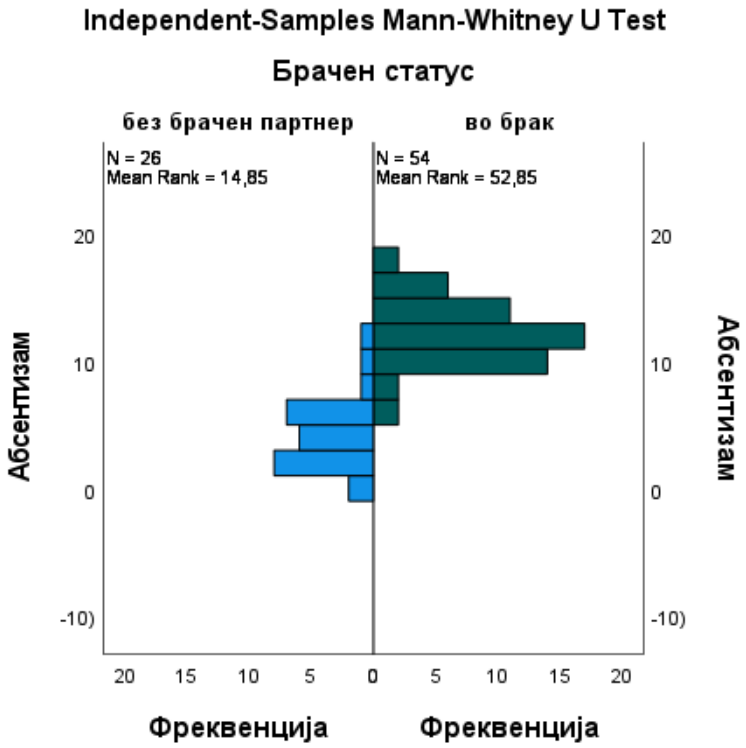


График 6: Среден ранг за апсентизам кај испитаниците со различен брачен статус

Во Табела 11 е прикажан резултатот од Mann – Whitney U тестот со кој се одредува статистичката значајност на разликата во средните рангови за апсентизмот помеѓу испитаниците со различен брачен статус и истиот е насочен кон проверување на вистинитоста на хипотеза 1.1.

Табела 11: Разлика во апсентизмот помеѓу испитаниците со различен брачен статус

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	80
Mann-Whitney U	1369,000
Wilcoxon W	2854,000
Test Statistic	1369,000

Standard Error	96,961
Standardized Test Statistic	6,879
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<,001

За да се направат споредбите помеѓу испитниците во однос на апсентизмот, а во зависност од вклученоста во работата, направена е нивна поделба во две групи. Од Табела 12, во која се прикажани фреквенциите на скоровите за вклученоста во работата, се забележува дека најнискиот скор изнесува 34, а највисокиот 50. Бидејќи е потребно испитаниците да се поделат во две групи, одредена е вредноста на 50-тиот и 100-тиот перцепнтил, а како што може да се забележи од Табела 13, истите имаат вредност 40 и 50 соодветно. Тоа значи испитаниците со скор за вклученоста во работа од 34 до 40 ќе ја претставуваат првата група испитаници со понизок степен на вклученост во работата, а оние со скор за од 41-50 ќе ја сочинуваат втората група испитаници со повисок степен на вклученост во работата. Притоа, првата група има 42 испитаници, а втората 38.

Табела 12: Фреквенции на скоровите за вклученост во работата на испитаниците

Вклученост во работата

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	34	1	1,3	1,3	1,3
	35	2	2,5	2,5	3,8
	36	2	2,5	2,5	6,3
	37	8	10,0	10,0	16,3
	38	12	15,0	15,0	31,3
	39	5	6,3	6,3	37,5
	40	12	15,0	15,0	52,5
	41	7	8,8	8,8	61,3
	42	1	1,3	1,3	62,5
	43	2	2,5	2,5	65,0
	44	1	1,3	1,3	66,3
	45	1	1,3	1,3	67,5
	47	4	5,0	5,0	72,5

	48	4	5,0	5,0	77,5
	49	3	3,8	3,8	81,3
	50	15	18,8	18,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Табела 13: Перцентили за фреквенциите за вклученоста во работата

Statistics

Вклученост во работата

N	Valid	80
	Missing	0
Percentiles	50	40,00
	100	50,00

Во Табела 14 и на График 7 се прикажани дескриптивните статистички резултати за апсентизмот кај испитаниците со различен степен на вклученост во работата, а на График 8 е прикажана дескриптивната статистика за средниот ранг на апсентизмот кај испитаниците со понизок и повисок степен на вклученост во работата.

Табела 14: Дескриптивни статистички резултати за апсентизмот според степенот на вклученост во работата

Group Statistics

	Вклученост во работата	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Апсентизам	Понизок степен на вклученост во работата	42	12,38	2,129	,329
	Повисок степен на вклученост во работата	38	5,68	3,953	,641

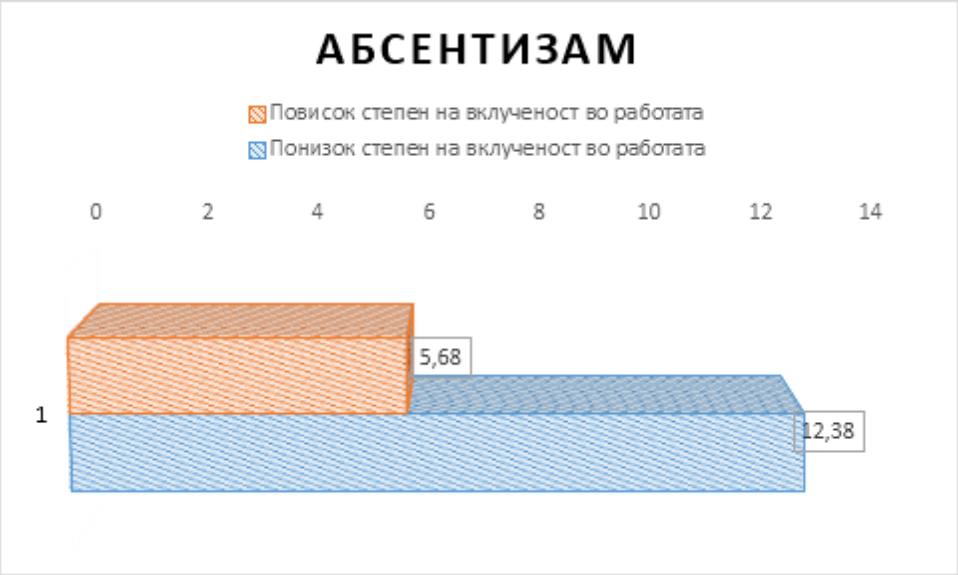


График 7: Апсентизам според степенот на вклученост во работата

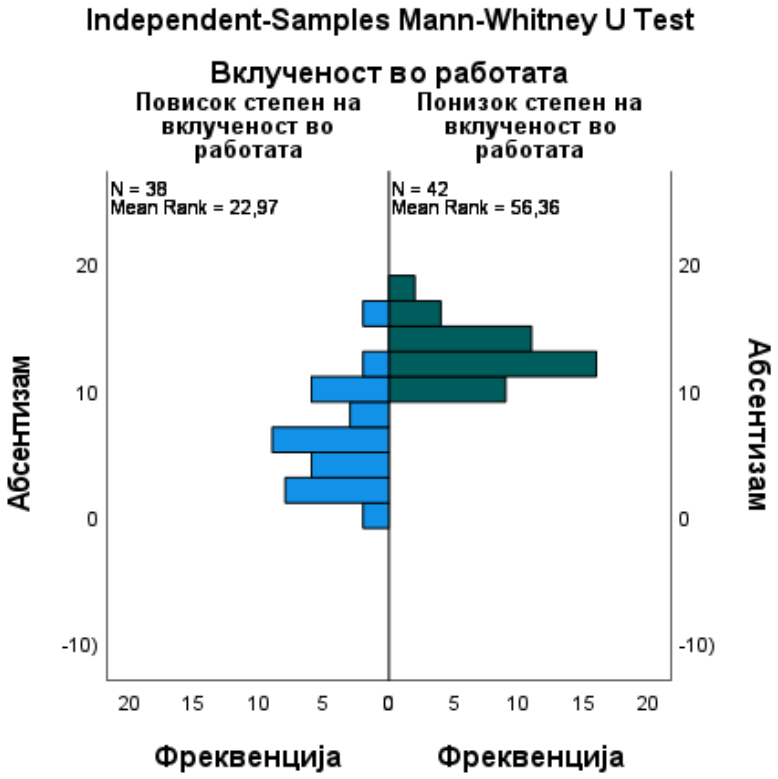


График 8: Среден ранг за апсентизам кај испитаниците со различен степен на вклученост во работата

Во Табела 15 е прикажан резултатот од Mann – Whitney U - тестот за статистичката значајност на разликата во средните рангови за апсентизмот помеѓу испитаниците со различен степен на вклученост во работата. Резултатот е насочен кон проверување на вистинитоста на хипотеза 1.2.

Табела 15: Разлика во апсентизмот помеѓу испитаниците со различен степен на вклученост во работата

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	80
Mann-Whitney U	132,000
Wilcoxon W	873,000
Test Statistic	132,000
Standard Error	103,378
Standardized Test Statistic	-6,442)
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<,001

На крајот од овој дел, како и за вклученоста во работата, за да се направат споредбите помеѓу испитниците во однос на апсентизмот, а во зависност од организациската посветеност, направена е поделба на испитаниците во две групи. Од Табела 16, која ги содржи фреквенциите на скоровите за организациската посветеност, се забележува дека најнискиот скор изнесува 52, а највисокиот 75. Бидејќи е потребно испитаниците да се поделат во две групи, одредена е вредноста на 50-тиот и 100-тиот перцепнтил, а како што може да се забележи од Табела 17, истите имаат вредност 68 и 75, соодветно. Тоа значи испитаниците со скор за организациска посветеност од 52 до 68 ќе ја претставуваат првата група испитаници со понизок степен организациска посветеност, а оние со скор за од 69 до 75 ќе ја сочинуваат втората група испитаници со повисок степен на организациска посветеност. Првата група има 35 испитаници, а втората 45.

Табела 16: Фреквенции на скоровите за организациска посветеност на испитаниците

Организациска посветеност

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	52	1	1,3	1,3	1,3
	54	2	2,5	2,5	3,8
	55	2	2,5	2,5	6,3
	56	1	1,3	1,3	7,5
	57	2	2,5	2,5	10,0
	58	6	7,5	7,5	17,5
	59	4	5,0	5,0	22,5
	60	5	6,3	6,3	28,7
	61	3	3,8	3,8	32,5
	62	4	5,0	5,0	37,5
	63	2	2,5	2,5	40,0
	64	3	3,8	3,8	43,8
	66	1	1,3	1,3	45,0
	67	2	2,5	2,5	47,5
	68	3	3,8	3,8	51,2
	69	2	2,5	2,5	53,8
	70	9	11,3	11,3	65,0
	71	3	3,8	3,8	68,8
	72	5	6,3	6,3	75,0
	73	2	2,5	2,5	77,5
	74	4	5,0	5,0	82,5
	75	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Табела 17: Перцентили за фреквенциите за организациската посветеност

Statistics

Организациска посветеност

N	Valid	80
	Missing	0
Percentiles	50	68,00
	100	75,00

Во Табела 18 и на График 9 е даден приказ на дескриптивните статистички резултати за апсентизмот кај испитаниците со различен степен на организациска посветеност. График 10 ја прикажува дескриптивната статистика за средниот ранг на апсентизмот кај испитаниците со понизок и повисок степен на организациска посветеност. Табела 19 го содржи резултатот од Mann – Whitney U - тестот за статистичката значајност на разликата во средните рангови за апсентизмот помеѓу испитаниците со различен степен на организациска посветеност. Добиениот резултат е насочен кон проверување на вистинитоста на хипотеза 1.3.

Табела 18: Дескриптивни статистички резултати за апсентизмот според степенот на организациска посветеност на вработените

Group Statistics

	Организациска посветеност	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Апсентизам	Понизок степен на организациска посветеност	35	12,03	1,886	,319
	Повисок степен на организациска посветеност	45	7,00	4,862	,725

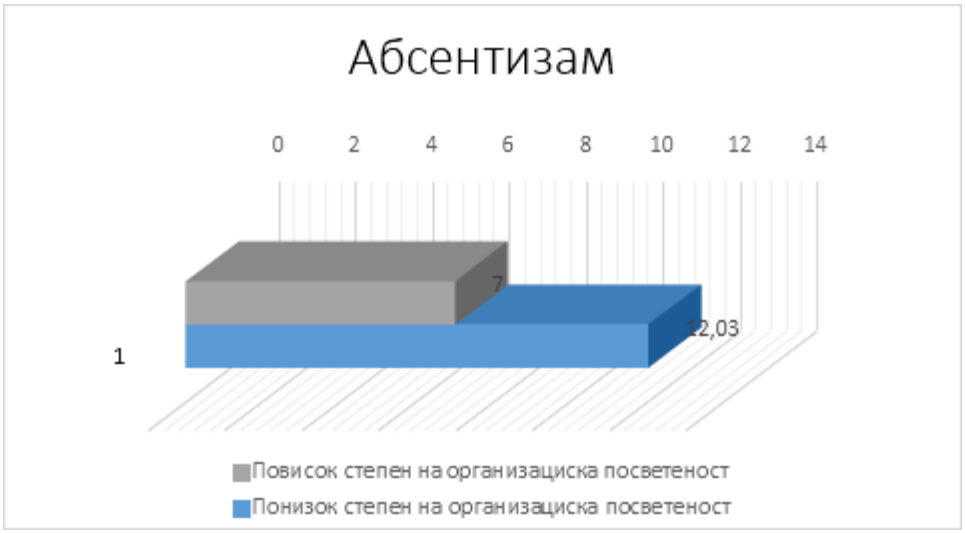


График 9: Апсентизам според степенот на организациска посветеност на вработените

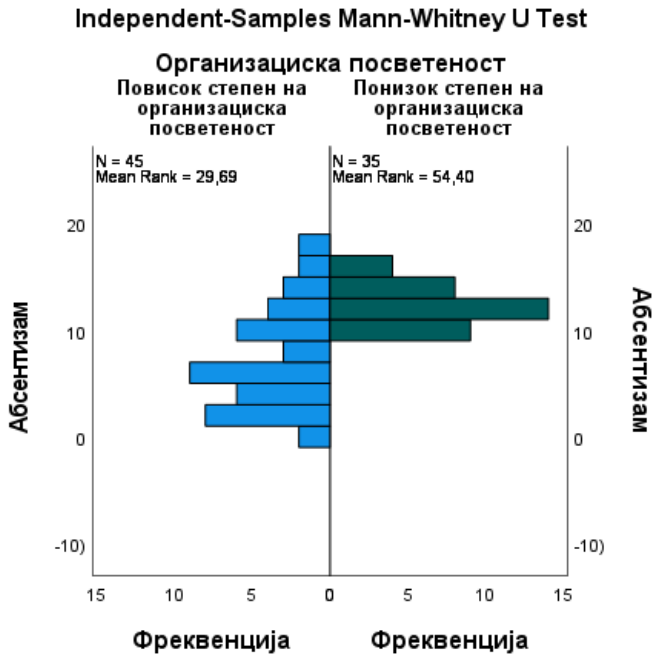


График 10: Среден ранг за апсентизам кај испитаниците со различен степен на организациска посветеност

Табела 19: Разлика во апсентизмот помеѓу испитаниците со различен степен на организациска посветеност

Independent-Samples Mann-Whitney U Test Summary

Total N	80
Mann-Whitney U	301,000
Wilcoxon W	1336,000
Test Statistic	301,000
Standard Error	102,696
Standardized Test Statistic	-4,737)
Asymptotic Sig.(2-sided test)	<,001

3.2. Резултати за поврзаноста помеѓу биографските фактори, вклученоста во работата и организациската посветеност на испитаниците со апсентизмот

Во овој дел се прикажани резултатите од корелационите анализи за поврзаноста помеѓу биографските фактори, вклученоста во работата и организациската посветеност на вработените во јавниот сектор и нивото на нивниот апсентизам. За таа цел применети се Пирсонов коефициент на корелција и Поинт-бисеријал корелација. Добиените резултати се насочени кон проверување на вистинитоста на хипотеза 2.

Во Табела 20 е прикажан резултатот од поинт-бисеријал корелацијата за поврзаноста помеѓу полот и апсентизмот кај испитаниците.

Табела 20: Поврзаност помеѓу полот и апсентизмот кај испитаниците

Correlations

		Пол	Апсентизам
Пол	Pearson Correlation	1	-,823)**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	80	80

Апсентизам	Pearson Correlation	-,823)**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	80	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Табела 21 и График 11 го содржат резултатот од Пирсоновиот коефициент на корелација за поврзаноста помеѓу возраста и апсентизмот кај испитаниците.

Табела 21: Поврзаност помеѓу возраста и апсентизмот кај испитаниците

Correlations

		Возраст	Апсентизам
Возраст	Pearson Correlation	1	-,665)**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	80	80
Апсентизам	Pearson Correlation	-,665)**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	80	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

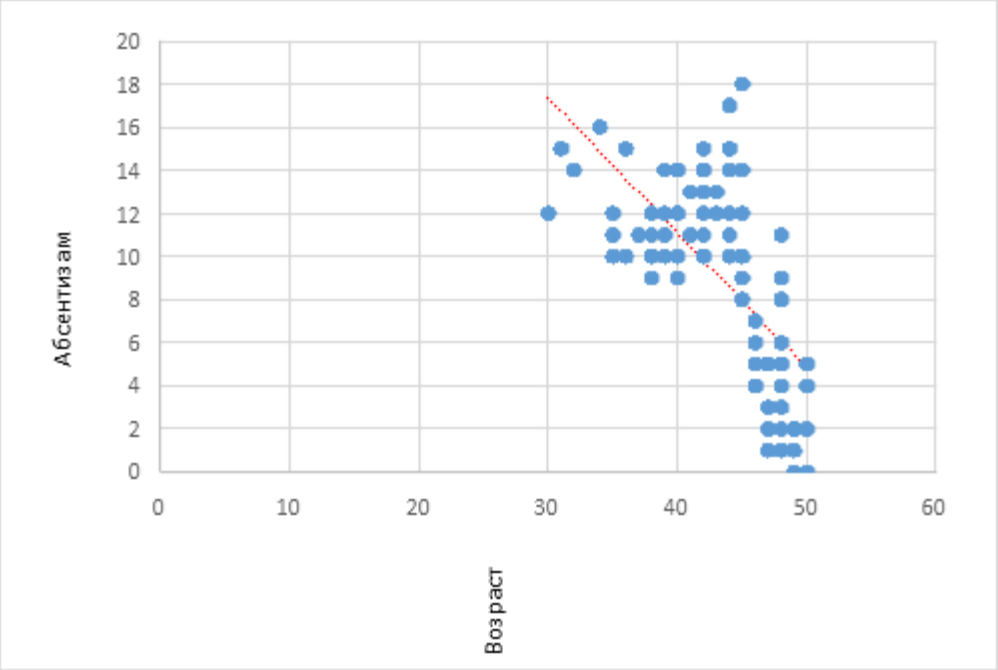


График 11: Поврзаност помеѓу возраста и апсентизмот кај испитаниците

Табела 22 го прикажува резултатот од Поинт-бисеријал корелацијата за статистичката значајност на поврзаноста помеѓу брачниот статус на испитаниците и нивото на апсентизмот.

Табела 22: Поврзаност помеѓу брачниот статус и апсентизмот кај испитаниците

Correlations

		Брачен статус	Апсентизам
Брачен статус	Pearson Correlation	1	,822**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	80	80
Апсентизам	Pearson Correlation	,822**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	80	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Во Табела 23 и на График 12 е прикажан резултатот од Пирсоновиот коефициент на корелација за статистичката значајност на поврзаноста помеѓу вклученоста во работата и апсентизмот кај испитаниците.

Табела 23: Поврзаност помеѓу вклученоста во работата и апсентизмот кај испитаниците

Correlations

		Вклученост во работата	Апсентизам
Вклученост во работата	Pearson Correlation	1	-,896)**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	80	80
Апсентизам	Pearson Correlation	-,896)**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	80	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

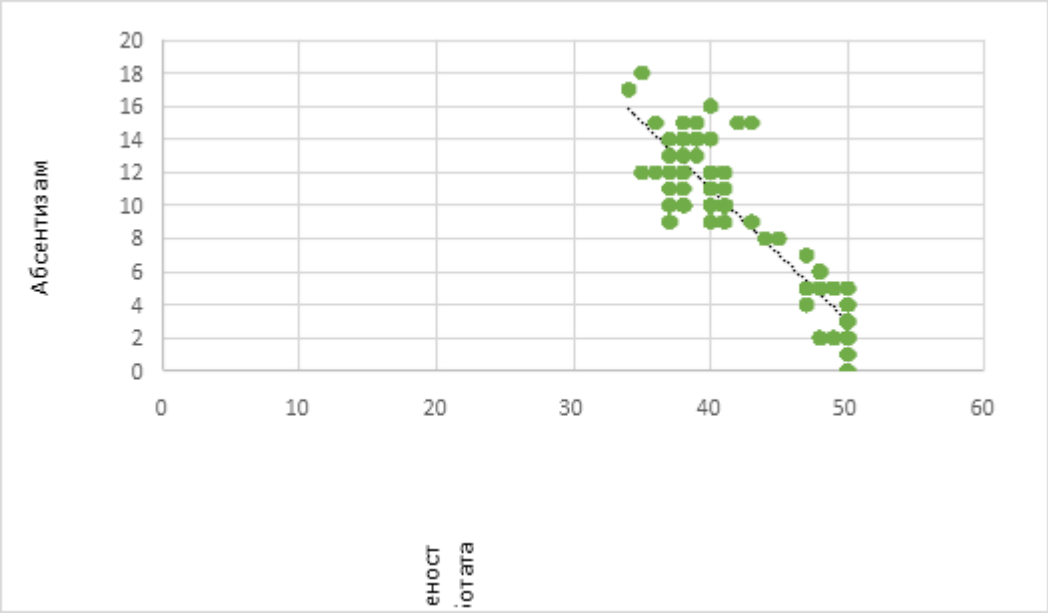


График 12: Поврзаност помеѓу вклученоста во работата и апсентизмот кај испитаниците

На крајот, во Табела 24 и на График 13 е даден приказ на резултатот од Пирсоновиот коефициент на корелација за статистичката значајност на поврзаноста помеѓу организациската посветеност и апсентизмот кај испитаниците.

Табела 24: Поврзаност помеѓу организациската посветеност и апсентизмот кај испитаниците

Correlations

		Организациска посветеност	Апсентизам
Организациска посветеност	Pearson Correlation	1	-,575)**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	80	80
Апсентизам	Pearson Correlation	-,575)**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	80	80

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

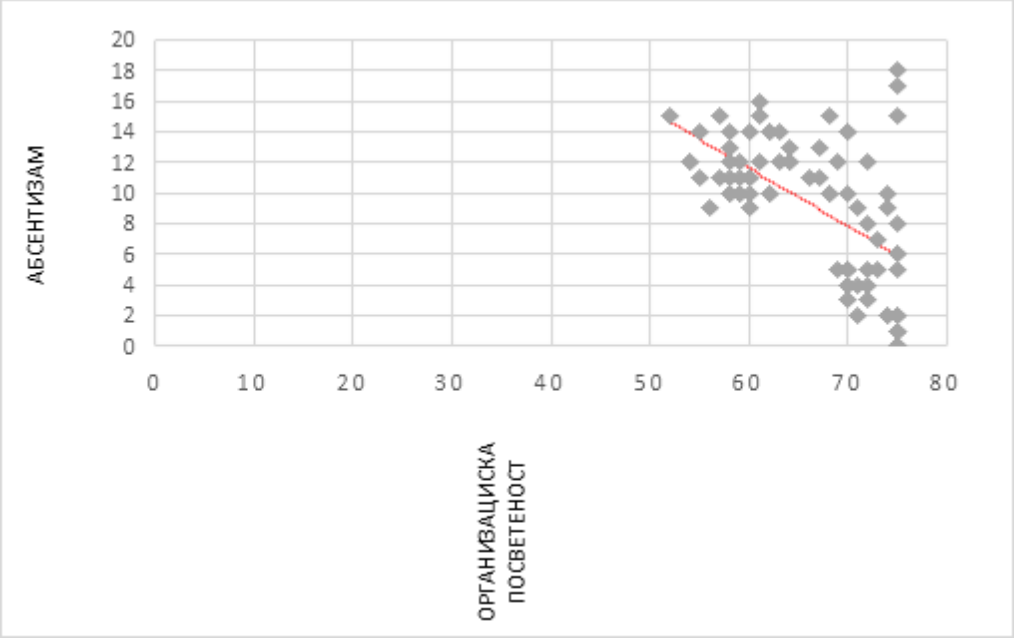


График 13: Поврзаност помеѓу организациската посветеност и апсентизмот кај испитаниците

4. ИНТЕРПРЕТАЦИЈА И ДИСКУСИЈА НА ИСТРАЖУВАЧКИТЕ РЕЗУЛТАТИ

Во ова поглавје даден е одговор на основниот проблем на истражување, реализирани се целите на истражувањето и тестирани се истражувачките хипотези заради проверување на нивната вистинитост. Истражувачките резултати се интерпретирани и дискутирани, а потоа се споредени со резултатите од претходни истражувања.

Споредбите помеѓу вработените во јавниот сектор кои имаат различни биографски фактори и различни степени на вклученост во работата и организациска посветеност, а во однос на нивото на апсентизам, како што наведовме во поглавјето со истражувачките резултати, се насочени кон проверување на вистинитоста на хипотеза 1, преку утврдување на разлики помеѓу групите испитаници со различен пол, возраст, брачен статус, степен на вклученост во работата и степен на организациска посветеност.

Резултатот од Mann-Whitney U - тестот за разликата помеѓу вработените со различен пол во однос на нивото на апсентизам изнесува -7.139 и е статистички значаен на ниво помало од 0.05 ($p < 0.001$). Истиот укажува на тоа дека постои статистички значајна разлика помеѓу двете групи испитаници во однос на нивото на апсентизам, односно, земајќи го предвид средниот ранг за нивото на апсентизам кај жените (MR = 55.98) и оној кај мажите (MR = 18.45), можеме да кажеме дека жените покажуваат повисоко ниво на апсентизам во споредба со мажите вработени во јавниот сектор.

Kruskal – Wallis - тестот за утврдување на статистичката значајност на разликата во средните рангови помеѓу трите возрасни групи испитаници покажа дека статистички значајна разлика во нивото на апсентизам постои помеѓу вработените на возраст од 46 до 50 години (MR = 15.74) и вработените на возраст од 30 до 40 години (MR = 52.80), за кои резултатот на Kruskal – Wallis тестот изнесува 37.059, а $p < 0.001$ и е статистички значаен на ниво помало од 0.05, што значи дека вработените во јавниот сектор кои се на возраст од 30 до 40 години покажуваат повисоко ниво на апсентизам, за разлика од нивните постари колеги на возраст од 46 до 50 години. Статистички значајна разлика во нивото на апсентизам постои и помеѓу вработените на возраст од 46 до 50 години (MR = 15, 74) и вработените на возраст од 41 до 45 години (MR = 56.29). Имено, резултатот на Kruskal – Wallis - тестот во овој случај изнесува 40.547, а $p < 0.001$ и е статистички значаен на ниво

помало од 0.05, а тоа значи дека вработените во јавниот сектор кои се на возраст од 41 до 45 години покажуваат повисоко ниво на апсентизам од вработените на возраст од 46 до 50 години. На крајот, Kruskal – Wallis - тестот за утврдување на статистичката значајност на разликата во средните рангови помеѓу групата испитаници на возраст од 30 до 40 години (MR = 52,80) и онаа со испитаници на возраст од 41 до 45 години (MR = 56,29) изнесува – 3.488, p = 0.591, што не е статистички значаен резултат и покрај тоа што возрасната група од 41 до 45 години покажува повисок апсентизам, во споредба со испитаниците на возраст од 30 до 40 години. Оттука, можеме да кажеме дека постарите вработени во јавниот сектор имаат пониско ниво на апсентизам, во споредба со помладите вработени.

Резултатот од Mann-Whitney U - тестот за разликата помеѓу вработените со различен брачен статус во однос на нивото на апсентизам изнесува 6.879 и е статистички значаен на ниво помало од 0.05 ($p < 0.001$). Ваквиот резултат укажува на тоа дека постои статистички значајна разлика помеѓу двете групи испитаници во однос на нивото на апсентизам, односно, земајќи го предвид средниот ранг за нивото на апсентизам кај испитаниците кои немаат брачен партнер (MR = 14.85) и кај испитаниците кои се во брак (MR = 52.85), можеме да кажеме дека вработените кои се во брак покажуваат повисоко ниво на апсентизам, во споредба оние кои немаат брачен партнер.

Овие резултати *ја потврдуваат вистинитоста на хипотеза 1.1.,* според која, вработените во јавниот сектор со различни биографски фактори се разликуваат во однос на нивото на апсентизам.

Mann Whitney U - тестот со кој се утврдува статистичката значајност на разликата во средните рангови на апсентизмот помеѓу вработените со различен степен на вклученост во работата изнесува -6.442 и е статистички значаен на ниво помало од 0.05 ($p < 0.001$). Тоа значи дека вработените со повисок степен на вклученост во работата (MR = 22.97) покажуваат пониско ниво на апсентизам, во однос на вработените со понизок степен на вклученост во работата (MR = 56.36). Ваквиот резултат *ја потврдува вистинитоста на хипотеза 1.2.*, според која, вработените во јавниот сектор со различен степен на вклученост во работата се разликуваат во однос на нивото на апсентизам.

Mann Whitney U - тестот со кој се утврдува статистичката значајност на разликата во средните рангови на апсентизмот помеѓу вработените со различен степен на

организациска посветеност изнесува -4.737 и е статистички значаен на ниво помало од 0.05 (p < 0.001). Ова значи дека вработените со повисок степен на организациска посветеност (MR = 29.69) покажуваат пониско ниво на апсентизам, во однос на вработените со понизок степен на вклученост во работата (MR = 54.40). Вака добиениот резултат *ја потврдува вистинитоста на хипотеза 1.3*., според која, вработените во јавниот сектор со различен степен на организациска посветеност се разликуваат во однос на нивото на апсентизам.

Со оглед на тоа дека сите три потхипотези на хипотеза 1 се потврдени како вистинити, може да се каже дека **хипотеза 1,** според која, вработените во јавниот сектор со различни биографски фактори (пол, возраст и брачен статус) и ставови кон работата (вклученоста во работата и организациската посветеност) се разликуваат во однос на нивото на апсентизам, **се прифаќа како целосно вистинита.**

Во продолжение се интерпретирани корелационите анализи за поврзаноста помеѓу биографските фактори (пол, возраст и брачен статуст) и работните ставови (вклученост во работата и организациска посветеност) со нивото на апсентизам кај вработените во јавниот сектор. Истите се насочени кон проверување на вистинитоста на хипотеза 2.

Поинт - бисеријал коефициент на корелација за поврзаноста помеѓу полот на вработените и нивото на апсентизмот кај нив (r_{pb} = -0.823; p<0.001) е статистички значаен на ниво помало од 0.01 и покажува дека постои статистички значајна поврзаност помеѓу полот на вработените и нивото на нивниот апсентизам. Со оглед на тоа дека претходно се покажа дека жените имаат повисоко ниво на апсентизам, ваквиот резултат значи дека колку повеќе од вработените во една јавна организација ќе бидат од женски пол, толку повисоко ќе биде нивото на апсентизам. Пирсоновиот коефициент на корелација за поврзаноста помеѓу возраста на вработените и нивото на апсентизам покажува дека постои статистички значајна негативна поврзаност помеѓу овие две варијабли (r = - 0.665, p < 0.001) на ниво помало од 0.01. Тоа значи дека со зголемување на возраста на испитаниците се намалува нивото на апсентизам. И на крај, во однос на биографските фактори, Поинт - бисеријал коефициентот на корелација за поврзаноста помеѓу брачниот статус на вработените и нивото на апсентизмот кај нив (r_{pb} = 0.822; p < 0.001) е статистички значаен на ниво помало од 0.01 и покажува дека постои статистички значајна

поврзаност помеѓу брачниот статус на вработените и нивото на апсентизам. Со оглед на тоа дека се покажа дека вработените кои се во брак имаат повисоко ниво на апсентизам од оние вработени кои немаат брачен партнер, ваквиот резултат значи дека зголемувањето на бројот на бракови, ќе резултира со зголемено ниво на апсентизам кај вработените во јавниот сектор. Вака добиените резултати *ја потврдуваат вистинитоста на хипотеза 2.1.,* според која, постои поврзаност помеѓу биографските податоци и апсентизмот кај вработените во јавниот сектор.

Пирсоновиот коефициент на корелација за поврзаноста помеѓу степенот на вклученост во работата и нивото на апсентизам кај вработените во јавниот сектор ($r = -0.896$; $p < 0.001$), кој е статистички значаен на ниво помало од 0.01, покажува дека постои статистички значајна негативна поврзаност помеѓу степенот на вклученост во работата и нивото на апсентизам кај вработените, односно дека со зголемувањето на степенот на вклученост во работата, се намалува нивото на апсентизам кај вработените. Овој резултат *ја потврдува вистинитоста на хипотеза 2.2.,* според која, постои поврзаност помеѓу вклученоста во работата и апсентизмот кај вработените во јавниот сектор.

Пирсоновиот коефициент на корелација за поврзаноста помеѓу степенот на организациска посветеност и нивото на апсентизам кај вработените во јавниот сектор ($r = -0.575$; $p < 0.001$) е статистички значаен на ниво помало од 0.01, што укажува на тоа дека постои статистички значајна негативна поврзаност помеѓу степенот на организациска посветеност и нивото на апсентизам кај вработените, односно дека со зголемувањето на степенот на организациска посветеност, се намалува нивото на апсентизам кај вработените. Овој резултат *ја потврдува вистинитоста на хипотеза 2.3.,* според која, постои поврзаност помеѓу организациската посветеност и апсентизмот кај вработените во јавниот сектор.

Бидејќи се потврдени сите три потхипотези на хипотеза 2, следи дека **хипотеза 2,** според која, постои поврзаност помеѓу биографските фактори и ставовите кон работата на вработените и нивното ниво на апсентизам, **се прифаќа како целосно вистинита.**

Имајќи предвид дека е потврдена вистинитоста на двете истражувачки хипотези, следува дека **генералната истражувачка хипотеза**, според која, вработените во јавниот сектор со различни биографски фактори (пол, возраст и брачен статус) и ставови кон

работата (вклученоста во работата и организациската посветеност) се разликуваат во однос на нивото на апсентизам и дека постои поврзаност помеѓу биографските фактори и ставовите кон работата на вработените и нивното ниво на апсентизам, **се прифаќа како целосно вистинита.**

Истражувачите на индивидуалниот пристап кон апсентизмот е дека истиот зависи од личните карактеристики на вработените. Во однос на полот, студиите на индивидуално ниво покажуваат дека жените се повеќе отсутни од мажите, односно дека колку е поголем бројот на жените во единицата или одделот, толку е поголемо и отсуството од работа (Fried et al., 2002; Voss et al., 2001; Arai & Thoursie, 2004; Kristensen et al., 2006).

Кога станува збор за односот возраст - апсентизам во истражувањето кое е дел од овој труд се добиени резултати кои се во согласност со истражувањата кои покажуваат дека отсуството се намалува со возраста (Voss et al., 2001; Salleh & Ringim, 2017). Таквите сознанија се објаснуваат со тоа што постарите вработени со текот на времето развиваат подобра усогласеност со организацијата, што всушност го зголемува нивното задоволство од работата, а со тоа се намалува нивото на апсентизам, врска која е покажана во мноштво студии (Drakopoulos & Grimani, 2013; Weege et al., 2007; Jensen et al., 2003; DeCastro, 2020; Stormer & Fahr, 2013; Hardy et al., 2003).

Друго објаснување може да биде поврзано со децата, што резултира со повеќе отсутни млади вработени (Kristensen et al., 2006), но кое во случајов со нашето истражување може да послужи и за објаснување на резултатот според кој вработените кои се во брак имаат почести отсуства од оние кои се без брачен партнер.

Што се однесува до врската помеѓу работните ставови и апсентизмот, ова истражување постулираше дека вработените со повисок степен на вклученост во работата и високо посветените вработени се повеќе мотивирани да присуствуваат на работа за да можат да го олеснат постигнувањето на организациските цели. Ова се заснова на концептуалната рамка претставена од Блау и Боал (Blau and Boal, 1987 во Dibben et al., 2001), која користи високи и ниски комбинации на вклученост во работата и организациска посветеност за предвидување на апсентизмот. Голем е бројот на студии кои ја испитувале врската помеѓу организациската посветеност и апсентизмот, (Mac Gregor et al., 2008; Bergman, 2006; Mahal, 2012; Miller, 2006; Vincent & Xu, 2012; Weibo et al., 2010)

или односот помеѓу вклученоста во работата и апсентизмот (Brown, 1996; Van Wyk, 2003; Abraham, 2005; Wegge et al., 2007; Becker & Wilson, 2000; Lund et al., 2005) и истите покажуваат дека и организациската посветеност и вклученоста на работата се негативно корелирани со апсентизмот, што значи дека зголемувањето на степенот на организациската посветеност и вклученоста на работата води кон намалување на нивото на апсентизам.

ЗАКЛУЧОК

Основен проблем на истражувањето беше: Дали постојат разлики помеѓу вработените во јавниот сектор со различни биографските фактори и ставови кон работата (организациската посветеност и вклученоста во работата) во однос на нивото на апсентизам и дали апсентизмот е поврзан со биографските фактори на вработените и нивните ставови кон работата?

Целта на истражувањето беше да се добијат сознанија дали биографските фактори и работно поврзаните фактори (вклученоста во работата и организациската посветеност) го детерминираат отсуството од работа кај вработените во јавниот сектор, преку испитување на разликите помеѓу вработените со различни биографски фактори (пол, возраст и брачен статус) и различни степени на работни ставови во однос на апсентизмот, како и преку утврдување на корелација на биографските фактори и работните ставови со апсентизмот кај вработените.

Истражувачкиот примерок беше составена од 80 испитаници вработени во организации на јавниот сектор, на возраст од 30 до 50 години и работен стаж не помал од 5 години.

Во рамки на истражувањето беа користени следните **мерни инструменти**: Прашалник за биографски податоци, Прашалник за апсентизам (Dibben et al., 2001), Прашалник за вклученост во работата (Wegge et al., 2007 заснован на Прашалникот за вклученост во работата на Kanugo, 1982) и Прашалник за организациска посветеност (Bergman, 2006).

Резултатите од истражувањето целосно ја потврдија вистинитоста на истражувачките хипотези 1 и 2, што значи дека и генералната истражувачка хипотеза е прифатена како целосно вистинита.

Заклучоците од истражувањето можат да бидат сумирани на следниот начин:

Во врска со хипотеза 1:

- Вработените во јавниот сектор со различни биографски фактори се разликуваат во однос на нивото на апсентизам, односно:
    - жените покажуваат повисоко ниво на апсентизам во споредба со мажите.
    - највисоко ниво на апсентизам покажуваат вработените на возраст од 42 до 46 години, потоа оние до 41 година, а постарите вработени (на возраст од 47 до 50 години) се карактеризираат со најниско ниво на апсентизам.
    - вработените кои се во брак имаат повисоко ниво на апсентизам, во споредба со вработените кои немаат брачен партнер.
- Вработените во јавниот сектор со различен степен на вклученост во работата се разликуваат во однос на нивото на апсентизам, односно, вработените со повисок степен на вклученост во работата покажуваат пониски нивоа на апсентизам.
- Вработените во јавниот сектор со различен степен на организациската посветеност се разликуваат во однос на нивото на апсентизам, односно, вработените со повисок степен на организациска посветеност покажуваат пониски нивоа на апсентизам.

Во врска со хипотеза 2:

- Постои поврзаност помеѓу биографските фактори, односно полот, возраста и брачниот статус на вработените во јавниот сектор со нивото на апсентизам кај нив.
- Постои негативна поврзаност помеѓу степенот на вклученост во работата и нивото на апсентизам кај вработените, односно, повисокиот степен на вклученост во работата води до пониски нивоа на апсентизам.

- Постои негативна поврзаност помеѓу степенот на организациска посветеност и нивото на апсентизам кај вработените, односно, повисокиот степен на вклученост во работата води до пониски нивоа на апсентизам.

Добиените резултати се во согласност со резултатите од досегашните истражувања спроведени во врска со апсентизмот и неговата поврзаност со биографските фактори на вработените и нивните работни ставови - вклученост во работата и организациска посветеност (Fried et al., 2002; Voss et al., 2001; Arai & Thoursie, 2004; Kristensen et al., 2006; Salleh & Ringim, 2017; Mac Gregor et al., 2008; Bergman, 2006; Mahal, 2012; Miller, 2006; Vincent & Xu, 2012; Weibo et al., 2010; Brown, 1996; Van Wyk, 2003; Abraham, 2005; Wegge et al., 2007; Becker & Wilson, 2000; Lund et al., 2005).

Отсуството се смета за еден од најкомплексните проблеми на вработените поврзани со низа променливи, како и низа класификации. Постојано се прават обиди за решавање на проблем со отсуството од работа, кој се движи од подигнување на свеста, советување и строга примена на дисциплинскиот кодекс до награди. Сепак, честопати ниту една од стратегиите нема значајно влијание во намалувањето на процентот на апсентизам. Притоа, интервенциите се насочени кон управување со проблемот, а не кон истражување на причините за отсуствата. Ова истражувањето беше спроведено земајќи го предвид фактот дека апсентизмот е скап феномен за организациите, поради што менаџерите и професионалците за човечки ресурси треба да се обидат да разберат што е тоа што во нивните организации предизвикува отсутност кај вработените или влијае на мотивацијата за присуство на вработените. Апсентизмот носи мешана динамика, а збировите на независни варијабли се движат од демографски карактеристики, како што е полот кои се константни во текот на животот, до конструкти како што се ставовите за присуство, кои се склони кон флуктуација. Мотивацијата за ова истражување беше дискутирана во однос на неколку истражувачките прашања и тоа:

- Како може да се конципира конструктот на апсентизам преку преглед на литература?

- Како може да се конципира конструктот на вклученост во работата преку преглед на литература?

- Како може да се конципира конструктот на организациска посветеност преку преглед на литература?
- Дали биографските фактори можат да бидат детерминанти на апсентизмот?
- Дали вклученоста на работата и организациската посветеност служат како детерминанти на апсентизмот?

Иако се направени сите напори за планирање и спроведување на дизајнот на истражувањето и методот на истражување, некои ограничувања на истражувањето се очигледни. Можат да се истакнат различни ограничувања, но тие не се толку релевантни за ова истражување, па затоа ќе ги наведеме само најважните ограничувања кои се однесуваат на примерокот на истражување и релевантните варијабли. Што се однесува до примерокот, ограничувањата произлегуваат од неговата големина, од потребата испитаниците да бидат искрени при одговарањето на прашалниците без да се обидуваат да се прикажуваат во најдобро можно светло, но и да покажат мотивација за учество во истражувањето. Во врска со релевантните варијабли, ограничувањата се однесуваат на неможноста за контрола на сите релевантни варијабли кои со своето влијание би можеле да ги модификуваат истражувачките резултати.

Идните истражувања би можеле да опфатат поголем примерок на истражување и контрола на поголем број релевантни варијабли со што би се зголемила можноста за генерализација на добиените резултати. Исто така, би можеле да опфатат поширок опсег на корелати на апсентизам, што ќе помогне во поцелосно разбирање на факторите кои претходат и произлегуваат од епизодите на отсуство, како и истражување на мотивацијата за присуство, што ќе помогне во детерминирањето на апсентизмот. Можат да бидат применети и други прашалници кои ги мерат организациската посветеност и вклученоста на работата. На крај би ја навеле потребата да се спроведе истражување за да се истражи ефектот на работата во смени врз присуството на вработените.

ЛИТЕРАТУРА

1. Abraham, C. (2005). Exploring determinants of job involvement: an empirical test among senior executives, International Journal of Manpower, Vol. 26 No. 5, pp. 457-473.
2. Albion, M. J., Fogarty, G. J., Machin, M. A., Patrick, J. (2008). Predicting absenteeism and turnover intentions in the health professions. Aust Health Rev;32(2):271- 81.
3. Arai, M. & Thoursie, P. S. (2004). Sickness absence: worker and establishment effects. *Swedish Economic Policy Review, 11*(1), 9-28.
4. Badubi, R. M. (2017). A Critical Risk Analysis of Absenteeism in the Work Place. Marketing, 2 (6), 32-36.
5. Baguma, P. (2001). Predictors of absenteeism among Ugandan public officers. Journal of psychology in Africa, 11 (2), 185-199.
6. Barmby, T., Ercolani, M. et al. (2004). Sickness absence in the UK 1984- 2002. *Swedish Economic Policy Review, 11*(1), 65-88.
7. Beck, K. & Wilson, C. (2000). Development of affective organizational commitment: A cross-sequential examination of change with tenure. Journal of Vocational Behavior, 56(1), 114-136.
8. Bergman, M. E. (2006). The relationship between affective and normative commitment: Review and research agenda. Journal of Organizational Behavior, 27(5), 645-663.
9. Biron, M. & Bamberger, P. (2012). Aversive workplace conditions and absenteeism: Taking referent group norms and supervisor support into account. Journal of Applied Psychology, 97(4), 901–912.
10. Boer, D., Elpine M., Bakker, A. B., Syroit, J. E., & Schaufeli, W. B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. Journal of Organizational Behavior, 23 (2) 181-197
11. Brostrom, G., Johansson, P. et al. (2002). Economic incentives and gender differences in work absence behavior. *Swedish Economic Policy Review, 11*(1), 33-63.
12. Cartwright, S. & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. Human Resource Management Review, 16(2), 199-208

13. Cohen, A., Golan, R. (2007). Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes. An empirical examination of female employeesin long term nursing care facilities Career Development International;12(5):416-32.
14. Cooper-Hakim, A. and Viswesvaran, C. (2005). The construct of work commitment: testing an integrative framework, Psychological Bulletin, Vol. 131 No. 2, pp. 241-259
15. Darr, W. & Johns, G. (2008). Work strain, health, and absenteeism: A Meta-analysis. Journal of Occupational Health Psychology, 13, 293-318.
16. Dasgupta, S. A., Suar, D. & Singh, S. (2012). Impact of Managerial Communication Styles on Employees' Attitudes and Behaviours. Employee Relations 35: 173–99.
17. Daviri, S. V. & Woods, S. A. (2006): Uncertified absence from work and the Big Five: An examination of absence records and future absence intentions. Personality and Individual Differences, 41, 359-369.
18. De Castro, C. A. (2020). Managing short-term absenteeism within the workplace. Masters Dissertation. University of Limerick, Brazil.
19. Dibben, P., James, P., et al. (2001). Absence management in the public sector: an Integrative Model? *Public Money & Management, 21*(4), 55-60.
20. Dionne, G., & Dostie, B. (2007). New Evidence on the Determinants of Absenteeism Using Linked Employer-Employee Data. ILR Review 61: 108–20.
21. Drakopoulos, S. A. & Grimani, K. (2013). Injury-Related Absenteeism and Job Satisfaction: Insights from Greek and UK Data. The International Journal of Human Resource Management 24: 3496–511.
22. Drews, B., Nielsen, C. V., Rasmussen, M. S., Hjort, J. & Bonde, J. P. (2006). Return to work expectations in a population on sick leave: A prospective study. In B. Drews (Ed.), *Sygefravær - Deskriptive studier og forebyggende interventioner* (Ph.d.-afhandling) Aarhus: Det sundhedsvidenskabelige akultet, Aarhus University
23. Duff, A. J., Podolsky, M., Biron, M. and Chan, C. C. A. (2015). The Interactive Effect of Team and Manager Absence on Employee Absence: A Multilevel Field Study. Journal of Occupational and Organizational Psychology 88: 61–79
24. Erskine, J. A. K. & Georgiou, G. J. (2017). Leadership Styles: Employee Stress, Well-being, Productivity, Turnover and Absenteeism. Understanding Stress at Work, 11 (1), 28- 40

25. Eshoj, P., Jepsen, J. R. & Nielsen, C. V. (2001). Long-term sickness absence - risk indicators among occupationally active residents of a Danish county. *Occupational Medicine, 51*(5), 347-353.
26. Ferreira, R. C., Griep, R. H, Fonseca, M. J. (2012). A multifactorial approach to sickness absenteeism among nursing staff. Rev Saude Publica;16(2):259-68.
27. Fried, Y., Melamed, S. et al. (2002). The joint effects of noise, job complexity, and gender on employee sickness absence: an exploratory study across 21 organizations - the CORDIS study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*(2), 131-144.
28. Geric, W. L. (2010). Managing Sick leave abuse. Dissertation, Bill Blackwood Law Enforcement Management Institute of Texas, Texas.
29. Geurts, S. A. E. & Demerouti, E. (2003). Work-nonwork interface: a review of theories and findings. In M. Schabracq, J. Winnubst & C. Cooper (Eds.), *The Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 279-312). Chichester: John Wiley & Sons.
30. Godin, I. & Kittel, F. (2004). Differential economic stability and psychosocial stress at work: associations with psychosomatic complaints and absenteeism. Social Science & Medicine, 58(8) 1543- 1553.
31. Goldberg, C. B. and Waldman, D.A. (2000). Modeling Employee Absenteeism: Testing Alternative Measures and Mediated Effects Based on Job Satisfaction. Journal of Organizational Behavior 21: 665–76.
32. Grinza, E. & Rycx, F. (2020). The Impact of Sickness Absenteeism on Firm Productivity: New Evidence from Belgian Matched Employer–Employee Panel Data. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 59 (1), 150-194
33. Hamilton-Atwell, A. (2003). Absenteeism: Managing it for organisational improvement. Management Today, 18 (10), 56 – 61.
34. Hardy, G. E., Woods, D. & Wall, T. D. (2003). The impact of psychological distress on absence from work. *Journal of Applied Psychology, 88*(2), 306-314
35. Herrmann, M. A., and Rockoff. J. E. (2012). Worker Absence and Productivity: Evidence from Teaching. Journal of Labor Economics 30: 749–82
36. Holmlund, B. (2004). Sickness absence: An introduction. *Swedish Economic Policy Review, 11*(1)**,** 3-8.

37. Ichino, A. & Riphahn, R. T. (2004). Absenteeism and employement protection: Three case studies. *Swedish Economic Policy Review, 1*1**,** 95-114
38. Ichino, A. & Moretti, E. (2006). Biological gender differences, absenteeism and the earning gap. *European University Institute, Department of Economics,* from http://www2.dse.unibo.it/ichino/cycle28.pdf
39. Jansen, W. S., Otten, S. & Van der Zee, K. I. (2017). Being different at work: How gender dissimilarity relates to social inclusion and absenteeism. Group Processes & Intergroup Relations, 20 (6), 879-893
40. Janssens, H., Clays, E., De Clercq, B., De Bacquer, D., Braeckman, L. (2013). The relation between presenteeism and different types of future sickness absence. J Occup Health. 2013;55(3):132-41. PubMed
41. Jensen, C., Grøn, S., Aronsson, G., Bjørnstad, O., Gunnarsdóttir, H. K. & Tómasson, K. (2003). Sygefravær i Norden, from http://www.ami.dk/upload/udgivelser/sygefravaer_i_Norden.pdf
42. Kaiser, C. P. (2018). Absenteeism, presenteeism, and workplace climate: A taxonomy of employee attendance behaviours. Economics & Business Journal: Inquiries & Perspectives, 9 (1), 69-86.
43. Karimbil, M. R. (2019). A Study on Employee Absenteeism in Today's Workplace. Journal of the Gujarat Research Society, 21 (17), 273-279.
44. Kocakulah, M. C., Kelley, A. G., Mitchell, K. M. & Ruggieri, M. P. (2016). Absenteeism problems and costs: causes, effects and cures. International Business & Economics Research Journal (IBER), 15 (3), 89-96
45. Kristensen, K., Juhl, H. J., Eskildsen, J., Nielsen, J., Frederiksen, N. and Bisgaard, C. (2006). Determinants of Absenteeism in a Large Danish Bank. The International Journal of Human Resource Management 17: 1645–58
46. Kivimäki, M., Forma, P., Wikström, J., Halmeenmäki, T., Pentti, J., Elovainio, M. et al. (2004). Sickness absence as a risk marker of future disability pension: the 10-town study. *Journal of Epidemiology and Community Health, 58*, 710-711.
47. Kwon, I. G. & Banks, D. W. (2004). Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors. Managerial Auditing Journal, 19(5), 606-622.

48. Lieke, L., Johns, G., Lyons, B. J. & Ter Hoeven, C. L. (2016). Why and when do employees imitate the absenteeism of co-workers? Organizational Behavior and Human Decision Processes, 134 (1), 16-30.
49. Loisel, P., Cõte, P., Durand, M.-J., Franche, R.-L. & Sullivan, M. J. L. (2005). Training the next generation of researchers in work disability prevention: the Canadian work disability prevention CIHR strategic training program. *Journal of Occupational Rehabilitation 15*(3), 273-284
50. Lokke, N., Ann, K. (2008). Determinants of Absenteeism in Public Organizations: A Unit-Level Analysis of Work Absence in a Large Danish Municipality. The International Journal of Human Resource Management 19: 1330–48
51. Lund, T., Labriola, M., Christensen, K. B., Bültmann, U., Villadsen, E. & Burr, H. (2005). Psychosocial work environment exposures as risk factors for long-term sickness absence among Danish employees: results from DWECS/DREAM. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 47***,** 1141-1148.
52. Mac Gregor, J. N., Cunningham, J. B., Caverley, N. (2008). Factor sin absenteeism and presenteeism: life events and health events. Management Research News;31(8):607-15.
53. Mahal, P. K. (2012). HR practices as determinants of organizational commitment and employee retention. IUP Journal of Management Research, 11(4), 37-53.
54. Mathiesen, K. & El-Salanti, N. (2000). *Sygefravær og arbejdsfastholdelse - evaluering af forsøg i 9 statslige institutioner.* Nordsjællands Trykcenter ApS.
55. Martocchio, J. J., & Jimeno, D. I. (2003). Employee absenteeism as an affective event. *Human Resources Management Review, 13,* 227 – 241.
56. Mat Saruan, N. A., Mohd Yusoff, H., Mohd Fauzi, M. F., Wan Puteh, S. E. & Muhamad Robat, R. (2020). Unplanned Absenteeism: The Role of Workplace and NonWorkplace Stressors. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17 (17), 6132-6145.
57. Melchior, M., Niedhammer, I., Berkman, L. F. & Goldberg, M. (2003). Do psychosocial work factors and social relations exert independent effects on sickness absence? A six year prospective study of the Gazel cohort, *Journal of Epidemiology and Community Health*, *57*(1), 285-293.

58. Meyer, J. P., & Parfyonova, N. M. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. Human Resource Management Review, 20(4), 283-294
59. Miller, E. (2006). The effect of rewards, commitment, organizational climate, and work values on intentions to leave: is there a difference among generations? PhD dissertation, University of New York, Albany, NY
60. Moscarola, F. C., Fornero, E., and Strom, S. (2016). Absenteeism, Childcare and the Effectiveness of Pension Reforms. IZA Journal of European Labor Studies 5: 1–18
61. Paton, N. (2005). Public sector workers widen the gap in days taken off sick. *Occupational Health, 57*(8)**,** 4.
62. Punnett, B. J., Greenidge, D., and Ramsey, J. (2007). Job Attitudes and Absenteeism: A Study in the EnglishSpeaking Caribbean. Journal of World Business 42: 214–27
63. Rantanen, I., Tuominen, R. (2011). Relative magnitude of presenteeism and absenteeism and work- related factors affecting the mamong health care proffesionals. Int Arch Occup Environ Health; 84:225-30.
64. Rasmussen, B., Sweeny, K. & Sheehan, P. (2017). Economic costs of absenteeism, presenteeism and early retirement due to ill health: A focus on South Africa. Report to the US Chamber of Commerce.
65. Rentsch, J. R. & Steel, R. P. (2003). What does unit-level absence mean? Issues for future unit-level absence research. *Human Resource Management Review, 13*, 185-202.
66. Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behaviour, 23*, 257 – 266.
67. Roed, K., and Fevang, E. (2007). Organizational Change, Absenteeism, and Welfare Dependency. Journal of Human Resources 42: 156–93
68. Rosenblatt, Z. & Shirom, A. (2005) Predicting teacher absenteeism by personal background factors. Journal of Educational Administration, 43, 209-225.
69. Salleh, N. M. B. H. M. & Ringim, K. J. (2017). Influence of Personal and Job Characteristics on Absenteeism of Employees: A Study of Brunei Darussalam's Civil Servants. Asian Journal of Multidisciplinary Studies, 5 (10) 1-11.
70. Sanders, K. (2004). Playing truant within organisations. In formal relationships, work ethics and absenteeism. Journal of Managerial Psychology;19(2):136- 55

71. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. & Van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement and sickness absenteeism. Journal of Organizational Behavior, 30, 893-917.
72. Stormer, S., and Fahr, R. (2013). Individual Determinants of Work Attendance: Evidence on the Role of Personality. Applied Economics 45: 2863–75
73. Thomson, L., Griffiths, A. et al. (2000). Employee absence, age and tenure: a study of nonlinear effects and trivariate models. *Work & Stress, 14*(1), 16-34.
74. Ugboro, I. O. (2006). Organizational commitment, job redesign, employee empowerment and intent to quit among survivors of restructuring and downsizing, Journal of Behavioral and Applied Management, Vol. 7 No. 3, pp. 232-253.
75. Vandenberghe, C., Bentein, K. & Stinglhamber, F. (2004). Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: Antecedents and outcomes. Journal of Vocational Behavior, 64(1), 47-71.
76. Van Wyk, R., Boshoff, A.B. & Cilliers, F. V. N. (2003). The prediction of job involvement for pharmacists and accountants. SA Journal of Industrial Psychology, 29 (3), 61 – 67.
77. Vincent, C. and Xu, H. (2012). Professional commitment, organizational commitment, and the intention to leave for professional advancement, Information Technology & People, Vol. 25 No. 1, pp. 31-54
78. Voss, M., Floderus, B. et al. (2001). Physical, psychosocial, and organizational factors relative to sickness absence: a study based on Sweden Post. *Occupational and Environmental Medicine*, *58*(3), 178-184.
79. Wegge, J., Schmidt, K. H., Parkes, C. & van Dick, R. (2007). 'Taking a sickie': Job satisfaction and job involvement as interactive predictors of absenteeism in a public organization. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80, 77-89.
80. WeiBo, Z., Kaur, S. & Jun, W. (2010). New development of organizational commitment: A critical review (1960-2009). African Journal of Business Management, 4(1), 12-20.
81. Ybema, Jan F., Peter GW Smulders, and Paulien M. Bongers. (2010). Antecedents and Consequences of Employee Absenteeism: A Longitudinal Perspective on the Role of Job Satisfaction and Burnout. European Journal of Work and Organizational Psychology 19: 102–24.

82. Zhu, W., Chew, I. K. H. & Spangler, W. D. (2005). CEO transformational leadership and organizational outcomes: the mediating role of humancapital- enhancing human resource management. *The Leadership Quarterly,* 16**,** 39-52.

ПРИЛОЗИ

1. Прашалник за биографски податоци
2. Прашалник за апсентизам
3. Прашалник за вклученост во работата
4. Прашалник за организациска посветеност

ПРАШАЛНИК ЗА БИОГРАФСКИ ПОДАТОЦИ

Следните прашања се однесуваат Вас и на компанијата во која работите. Ве молам одговорете ги точно. Одговорот на секое од прашањата е задолжителен!

1. Пол:

   а) машки б) женски

2. Возраст:

   _____

3. Образование:

   а) средно

   б) факултетско

   в) постдипломски студии

4. Брачен статус:_____

5. Работно место:

   _____

6. Работен стаж во компанијата:

   а) помалку од 5 години

   б) 5-10 години

   в) повеќе од 10 години

ПРАШАЛНИК ЗА АПСЕНТИЗАМ

Во последните 3 месеци колку денови сте:	**0 - 90**
Отсуствувале цел ден поради проблеми со своето физичко или душевно здравје?	
Отсуствувале цел ден од работа од било која друга причина?	
Отсуствувале дел од работниот ден поради проблеми во врска со своето физичко или душевно здравје?	
Отсуствувале дел од работниот ден од која било друга причина?	

ПРАШАЛНИК ЗА ВКЛУЧЕНОСТ ВО РАБОТАТА

Ве молиме означете го степенот на Вашето согласување со секое од наведените тврдења кои се однесуваат на Вашиот став кон работата и тоа преку преку внесување „Х“ во соодветното поле.

		Воопшто не се согласувам	Не се согласувам	Неутрален сум	Се согласувам	Целосно се согласувам
1	Најважните работи што ми се случуваат ја вклучуват мојата сегашна работа.					
2	За мене работата е само мал дел од тоа што сум.					
3	Јас лично многу сум вклучен во мојата рбота.					
4	Јас живеам, јадам и дишам за мојата работа.					
5	Повеќето мои интереси се поставени околу мојата работа која го зазема централното место.					
6	Имам многу силна врска со мојата сегашна работа која тешко би се прекинала.					
7	Обично се чувствувам одвоен од мојата работа.					
8	Повеќето од моите лични животни цели се ориентирани кон работата.					
9	Сметам дека мојата работа има централно место во мојот живот.					
10	Сакам, поголемиот дел од времето, навистина да бидам вклучен во мојата работа.					

ПРАШАЛНИК ЗА ОРГАНИЗАЦИСКА ПОСВЕТЕНОСТ

Ве молиме означете го степенот на Вашето согласување со секое од наведените тврдења кои се однесуваат на Вашата посветеност кон организацијата во која работите и тоа преку преку внесување "Х" во соодветното поле.

	Воопшто не се согласувам	**Не се согласувам**	**Неутрален сум**	**Се согласувам**	**Целосно се согласувам**
Подготвен сум да вложам поголем напор од очекуваниот со цел да ѝ помогнам на оваа компанија да биде успешна.					
Кога разговарам со моите пријатели во врска со компанијата, ја опишувам како одлична компанија за работа.					
Чувствувам многу мала лојалност кон компанијата.					
Би прифатил речиси секаков вид на работа само за да останам да работам во оваа компанија.					
Сметам дека моите вредности и вредностите на компанијата се многу слични.					
Со гордост им кажувам на другите дека сум дел од оваа компанија.					
Би можел да бидам исто толку среќен и кога би работел во друга компанија се додека видот на работа е сличен.					

Оваа компанија навистина ме инспирира да го дадам најдоброто од себе во начинот на кој ја изведувам работата.					
Потребна е само мала промена во сегашните околности која би предизвикала да ја напуштам оваа компанија.					
Исклучително мие драго што ја избрав оваа компанија за работа во моментот кога предвид земав и други компании.					
Нема многу што да се добие ако останам во оваа компанија на неодредено време.					
Честопати ми е тешко да се согласам со политиките на компанијата во врска со важни работи кои се однесуваат на нејзините вработени.					
Навистина се грижам за она што и се случува на компанијата.					
За мене ова е најдобрата компанија од сите можни компании во кои би можел да работам.					
Одлуката да работам за оваа компанија беше дефинитивна грешка од моја страна.					