

UTJECAJ MATERIJALNIH KOMPENZACIJA NA BROJ ZAPOSLENIKA U PODUZEĆU

SAŽETAK

Definiranje organizacijskih ciljeva i sustava nagrađivanja bitan je preduvjet za dobro funkcioniranje poduzeća, a uvjet za to je dobro poznavanje i razumijevanje motivacije zaposlenika. Cilj rada je utvrditi dovodi li povećanje materijalnih kompenzacija po zaposleniku do smanjenja broja zaposlenih u poduzeću, odnosno znači li povećanje materijalnih kompenzacija ujedno i povećanje obujma posla zaposlenika. Uzorak na kojemu je provedeno istraživanje obuhvaća 3914 poduzeća, od kojih su 3742 mala, 133 srednja i 38 velikih gospodarskih subjekata na području Istočne Hrvatske, odnosno na području Osječko-baranjske, Brodsko-posavske, Vukovarsko-srijemske, Virovitičko-podravske i Požeško-slavonske županije. Rezultati istraživanja pokazuju da povećanje materijalnih kompenzacija po zaposleniku u pravilu dovodi do smanjenja broja zaposlenika u poduzeću, čime se potvrdila postavljena hipoteza.

Ključne riječi: broj zaposlenika; materijalne kompenzacije; motivacija zaposlenika

1. UVOD

U posljednje vrijeme ljudski potencijali predstavljaju poseban interes poduzetnika. Ekonomija se sve više bavi nematerijalnim resursom u kojemu ljudi, njihova znanja i intelektualni potencijal imaju ključnu ulogu (Kolaković, 2003). Motivacija, obrazovanje te timski rad glavne su značajke u razvoju ljudskog kapitala i ostvarenju poslovnih i razvojnih ciljeva (Požega, 2012). Motivirati ljude znači pokrenuti ih u pravom smjeru. Organizacija sama po sebi svojim sustavom nagrađivanja, stvaranjem prilika za učenje i razvoj može osigurati okvir u kojemu se postiže visoka razina radne motivacije (Rupčić, 2018). „Poslodavac može motivirati zaposlenike nudišenjem nečeg što će im pomoći zadovoljiti nezadovoljene potrebe. Postoje dvije vrste motivacije na poslu. Prvi je samomotivacija, kad ljudi sami traže, pronalaze i izvršavaju posao koji će zadovoljiti njihove potrebe, drugi tip je kada su zaposlenici motivirani od strane poslodavca raznim metodama kao što su plaće,

promaknuće, pohvale i druge.“ (Požega, 2012). Materijalna, odnosno financijska kompenzacija sastavljena je od različitih oblika motiviranja koja su usmjerena na osiguravanje i poboljšavanje materijalnog položaja zaposlenih i financijskih kompenzacija za rad (Požega, 2012). „Dvije su temeljne vrste materijalnih kompenzacija: izravni financijski dobitci koje pojedinac dobiva u „novcu“ i neizravni materijalni dobitci koji doprinose podizanju materijalnog standarda zaposlenika, a koje ne dobivaju u plaći ili u obliku novca. Materijalna motivacija predstavlja jedan od temelja na kojima se bazira organizacijska praksa motiviranja rada.“ (Rupčić, 2018).

1.1. Ciljevi i hipoteze

Cilj rada je utvrditi utječe li povećanje materijalnih kompenzacija po zaposleniku na broj zaposlenika u poduzeću.

H1: Povećanje materijalnih kompenzacija po zaposleniku u pravilu dovodi do smanjenja broja zaposlenika u poduzeću.

2. METODOLOGIJA

Uzorak na kojemu je provedeno istraživanje obuhvaća 3914 poduzeća, od toga 3742 mala, 133 srednja i 38 velikih gospodarskih subjekata na području Istočne Hrvatske, odnosno na području Osječko-baranjske, Brodsko-posavske, Vukovarsko-srijemske, Virovitičko-podravске i Požeško-slavonske županije. Istraživanje je provedeno u okviru izrade doktorske disertacije autorice Katolik Kovačević (2017). U ovom radu prikazuju se dio do sada neobjavljenih rezultata disertacije.

Za potrebe hipoteze 1: prikazati će se razlika broja zaposlenih prema županijama, veličini poduzeća i godinama praćenja, te u pojedinim poduzećima (mala, srednja i velika) prema razdoblju praćenja.

Za testiranje razlika koristiti će se Kruskal Wallis test koji predstavlja neparametrijski analogan *F*-testu u sklopu analize varijance. Pri provođenju Kruskal Wallisovog testa polazi se od pretpostavki da su izabrani slučajni i nezavisni uzorci iz *K* osnovnih skupova ili ekvivalentno, riječ je o potpuno randomiziranom dizajnu pokusa, te da su osnovni skupovi jednako raspoređeni; treća stvar od koje polazimo je da su vrijednosti mjerenja na rang, intervalnoj ili numeričkoj skali. Pretpostavlja se da su svi podatci uzeti kao cjelina (njih *n*) rangirani po pripadajućim uzorcima. Najmanji rang je 1, a najveći *n*. Pojavi li se među podacima više jednakih vrijednosti, svakoj se pridružuje prosječni rang, u kojem je slučaju riječ o vezanim rangovima. U postupku rangiranja podatci u uzorcima ne mijenjaju položaj, to jest ostaju u istim uzorcima (grupama).

Nulta hipoteza sadrži tvrdnju da osnovni skupovi imaju jednake medijane, a alternativna suprotnu tvrdnju.

Za potrebe testa postaviti će se dvije pretpostavke:

H1.1: ne postoje razlike između broja zaposlenih i veličine poduzeća,

H1.2: postoje razlike između broja zaposlenih i veličine poduzeća.

Pri tome je razina značajnosti testa postavljena na $\alpha = 0,05$.

Dakle, ukoliko razina značajnosti testa bude manja od 5% (razina značajnosti od 5% jednaka je pouzdanosti od 95%), odbaciti će se pretpostavka H1.1 i prihvatiti će se alternativna pretpostavka H1.2, odnosno postojati će značajna razlika između poduzeća različitih veličina i broja zaposlenih. Ukoliko značajnost bude veća od 5% odbaciti će se H1.2 i prihvatiti H1.1, odnosno neće biti dokazana statistički značajna razlika između poduzeća različitih veličina i broja zaposlenika.

3. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

U malim poduzećima je najmanje zaposlenih 2015. godine, medijana 3 zaposlenika (interkvartilnog raspona od 2 do 8 zaposlenika). Kod srednjih poduzeća najviše zaposlenih je 2015. godine s medijanom 102 zaposlenika (interkvartilnog raspona 65 do 160 zaposlenika), a velika poduzeća najviše zaposlenih imaju 2013. godine s medijanom 426 zaposlenika (interkvartilnog raspona 277 do 604 zaposlenika).

Tablica 1. Srednji broj zaposlenika po godinama i prema veličini poduzeća

Godina	Medijan (interkvartilni raspon)						P*
	Mala poduzeća	P*	Srednja poduzeća	P*	Velika Poduzeća	P*	
	Broj zaposlenika						
2013.	3 (2-8)		98 (67-165)		426 (277-604)		<0,001
2014.	3 (2-8)	0,008	95 (64-158)	0,902	392 (273-586)	0,780	<0,001
2015.	2 (1-8)		102 (65-160)		367 (279-650)		<0,001

*Kruskal Wallis test

Uspoređujući broj zaposlenika u poduzećima prema veličini poduzeća, možemo zaključiti da su tijekom cijelog razdoblja od 2013. do 2015. godine prisutne značajne razlike (Kruskal Wallis test, $P < 0,001$).

Mala poduzeća imaju statistički značajno manje zaposlenika u 2013. godini, s medijanom 3 zaposlenika (interkvartilnog raspona 2 do 8 zaposlenika) u odnosu na velika poduzeća s medijanom 426 zaposlenih (interkvartilnog raspona 277 do

604 zaposlena), u 2014. godini s medijanom 3 zaposlenika (interkvartilnog raspona 2 do 8 zaposlenih) u odnosu na velika poduzeća s medijanom 392 zaposlena (interkvartilnog raspona 273 do 586 zaposlenih). Tijekom 2015. godine značajno je najmanje zaposlenih u malim poduzećima s medijanom 2 zaposlena (interkvartilnog raspona 1 do 8 zaposlenih) u odnosu na velika poduzeća s medijanom od 367 zaposlenih (interkvartilnog raspona 279 do 650 zaposlenih).

Tablica 2. Srednji broj zaposlenika po županijama, godinama i prema veličini poduzeća

Broj zaposlenih	Medijan (interkvartilni raspon)						P *
	Mala poduzeća	P*	Srednja Poduzeća	P*	Velika poduzeća	P*	
Brodsko-posavska županija							
2013.	4 (2-7)		108 (61-179)		850 (514-1347)		<0,001
2014.	3 (1-8)	0,770	96 (53-177)	0,996	856 (472-1222)	0,733	<0,001
2015.	3 (1-8)		105(57-166)		826 (422-1205)		<0,001
Osječko-baranjska županija							
2013.	3 (2-8)		93 (67-148)		374 (242-559)		<0,001
2014.	3 (1-8)	0,053	90 (63-152)	0,983	355 (273-465)	0,919	<0,001
2015.	3 (1-7)		94 (62-146)		333 (269-492)		<0,001
Požeško-slavonska županija							
2013.	3 (2-8)		129 (95-185)		404 (393-644)		<0,001
2014.	3 (2-7)	0,476	126 (91-170)	0,996	392 (345-629)	0,304	<0,001
2015.	3 (2-7)		137 (87-179)		368 (343-607)		<0,001
Virovitičko-podravska županija							
2013.	4 (2-10)		94 (70-182)		514 (131-659)		<0,001
2014.	4 (2-10)	0,185	89 (68-174)	0,714	486 (124-625)	0,565	<0,001
2015.	4 (2-9)		100 (81-193)		450 (118-577)		<0,001
Vukovarsko-srijemska županija							
2013.	3 (2-8)		91 (54-152)		522 (309-793)		<0,001
2014.	3 (2-8)	0,855	91 (53-152)	0,925	496 (269-752)	0,932	<0,001
2015.	3 (2-8)		98 (56-150)		497 (248-710)		<0,001

*Kruskal Wallis test

U razdoblju od 2013. do 2015. godine u ukupnom prihodu nema značajnih razlika unutar malih, srednjih ili velikih poduzeća po svim županijama.

U Brodsko-posavskoj županiji značajno je manje zaposlenih u malim poduzećima 2013. godine s medijanom 4 zaposlena (interkvartilnog raspona od 1 do 7 zaposlenih) u odnosu na 850 (interkvartilnog raspona 514 do 1347 zaposlenih) u velikim

poduzećima, tijekom 2014. medijana 3 (interkvartilnog raspona 1 do 8 zaposlenih) u odnosu na 856 zaposlenih (interkvartilnog raspona 472 do 1222 zaposlena) u velikim poduzećima, kao i u 2015. godini s medijanom ukupnog broja zaposlenih od 3 (interkvartilnog raspona od 1 do 8 zaposlenih) u odnosu na velika poduzeća s medijanom 826 (interkvartilnog raspona od 422 do 1205 zaposlenih) (Kruskal Wallis test, $P < 0,001$).

U Osječko-baranjskoj županiji značajno je manje zaposlenih u malim poduzećima 2013. godine s medijanom 3 (interkvartilnog raspona od 2 do 8 zaposlenih) u odnosu na 374 (interkvartilnog raspona 242 do 559 zaposlenih) u velikim poduzećima, tijekom 2014. medijana 3 (interkvartilnog raspona 1 do 8 zaposlenih) u odnosu na 355 (interkvartilnog raspona 273 do 465 zaposlenih) u velikim poduzećima, kao i u 2015. godini s medijanom ukupnog broja zaposlenih od 3 (interkvartilnog raspona od 1 do 7 zaposlenih) u odnosu na velika poduzeća s medijanom 333 (interkvartilnog raspona od 269 do 492 zaposlenih) (Kruskal Wallis test, $P < 0,001$).

U Požeško-slavonskoj županiji značajno je manje zaposlenih u malim poduzećima 2013. godine s medijanom 3 zaposlena (interkvartilnog raspona od 2 do 8 zaposlenih) u odnosu na 404 (interkvartilnog raspona 393 do 644 zaposlenih) u velikim poduzećima, tijekom 2014. medijana 3 zaposlena (interkvartilnog raspona 2 do 7 zaposlenih) u odnosu na 392 (interkvartilnog raspona 345 do 629 zaposlenih) u velikim poduzećima, kao i u 2015. godini s medijanom ukupnog broja zaposlenih od 3 (interkvartilnog raspona od 2 do 7 zaposlenih) u odnosu na velika poduzeća s medijanom 368 (interkvartilnog raspona od 343 do 607 zaposlenih) (Kruskal Wallis test, $P < 0,001$).

U Virovitičko-podravskoj županiji značajno je manje zaposlenih u malim poduzećima 2013. godine s medijanom 4 (interkvartilnog raspona od 2 do 10 zaposlenih) u odnosu na 514 (interkvartilnog raspona 131 do 659 zaposlenih) u velikim poduzećima, tijekom 2014. medijana 4 (interkvartilnog raspona 2 do 10 zaposlenih) u odnosu na 486 (interkvartilnog raspona 124 do 625 zaposlenih) u velikim poduzećima, kao i u 2015. godini s medijanom ukupnog broja zaposlenih od 4 (interkvartilnog raspona od 2 do 9 zaposlenih) u odnosu na velika poduzeća s medijanom 450 (interkvartilnog raspona od 118 do 577 zaposlenih) (Kruskal Wallis test, $P < 0,001$).

U Vukovarsko-srijemskoj županiji značajno je manje zaposlenih u malim poduzećima tijekom svih godina medijana 3 z (interkvartilnog raspona od 2 do 8 zaposlenih) u odnosu na velika poduzeća s 522 (interkvartilnog raspona 309 do 793 zaposlenih) u 2013. godini, zatim, u odnosu na 496 (interkvartilnog raspona 269 do 752

zaposlena) u 2014. godini, te u 2015. godini medijana 497 (interkvartilnog raspona od 248 do 710 zaposlenih) (Kruskal Wallis test, $P < 0,001$).

Kako je značajnost razlika broja zaposlenih između poduzeća različitih veličina manja od 0,05 prihvaća se H1.2 i odbacuje H1.1, odnosno statistički je značajna razlika između poduzeća različitih veličina i broja zaposlenih. Potrebno je još utvrditi da veće materijalne kompenzacije po zaposleniku utječu na smanjenje broja zaposlenika.

Za provjeru hipoteze 1: broj zaposlenika u pravilu se smanjuje što su veće materijalne kompenzacije po zaposleniku. Za ocjenu povezanosti koristiti će se Spearmanov koeficijent korelacije koji predstavlja neparametrijski ekvivalent Pearsonovom koeficijentu korelacije (produkt rang korelacije) za mjerenje povezanosti između varijabli broj zaposlenika i materijalnih kompenzacija po zaposleniku.

Isti se bazira na tome da se izmjeri dosljednost povezanosti između poredanih varijabli, a oblik povezanosti (npr. linearni oblik koji je preduvjet za korištenje Pearsonovog koeficijenta) nije bitan.

Slučajevi u kojima se koristi Spearmanov koeficijent su npr. kada među varijablama ne postoji linearna povezanost, a nije moguće primijeniti odgovarajuću transformaciju kojom bi se povezanost prevela u linearnu. Spearmanov koeficijent korelacije kao rezultat daje približnu vrijednost koeficijenta korelacije koji se tretira kao njegova dovoljno dobra aproksimacija.

Izračunavanje koeficijenta radi se na način da se koriste vrijednosti pridijeljenih rangova. Spearmanov koeficijent označavat ćemo s *Rho* (ρ). Temelj Spearmanovog koeficijenta korelacije ranga parovi su modaliteta rang-varijabli ili numeričkih varijabli transformiranih u rang-varijable. Modaliteti svake rang-varijable su iz skupa prvih n prirodnih brojeva. Ako su u svakom paru rangovi jednaki, njihove su razlike jednake nuli, a koeficijent poprima vrijednost 1, te u tom slučaju govorimo o potpunoj pozitivnoj korelaciji ranga. Kada je redosljed modaliteta jedne rang-varijable obrnut od redosljeda druge varijable u paru, koeficijent će poprimiti vrijednost -1, pa je ocjena povezanosti potpuna i negativnog smjera. Ako je razina značajnosti 0,05, odluka se donosi usporedbom test veličine (koeficijent korelacije ranga uzorka) s kritičnom vrijednosti sampling-

distribucije koeficijenta korelacije ranga za vjerojatnost, odnosno za razinu značajnosti i veličinu uzorka. Alternativna hipoteza sadrži suprotnu tvrdnju da postoje tendencije da su velike vrijednosti jedne varijable u paru s velikim vrijednostima druge varijable (pozitivna povezanost) ili da su velike vrijednosti jedne varijable povezane s malim vrijednostima druge varijable (negativna povezanost). Za vrijednosti koeficijenta korelacije veće od 0,5 i manje od -0,5 kaže se da su dobre, odnosno što je vrijednost bliža broju 1 ili -1 povezanost je izvrsna.

Za potrebe testa postaviti će se dvije pretpostavke:

H1.1: ne postoji povezanost između materijalne kompenzacije po zaposleniku i broja zaposlenika,

H1.2: postoji povezanost između materijalne kompenzacije po zaposleniku i broja zaposlenika.

Pri tome je razina značajnosti testa postavljena na $\alpha = 0,05$. Ako razina značajnosti testa bude manja od 5% (razina značajnosti od 5% jednaka je pouzdanosti od 95%), odbaciti će se pretpostavka H1.1 i prihvatiti će se alternativna pretpostavka H1.2, odnosno postojat će značajna povezanost između materijalne kompenzacije po zaposleniku i likvidnosti poduzeća.

Ako značajnost bude veća od 5%, odbaciti će se H1.2 i prihvatiti H1.1, odnosno neće biti dokazana statistički značajna povezanost između materijalne kompenzacije po zaposleniku i broja zaposlenika.

Tablica 3. Ocjena povezanosti materijalne kompenzacije po zaposleniku i broja zaposlenika

Veličina poduzeća	Spearmanov koeficijent korelacije	
	Rho	P vrijednost
Mala poduzeća	0,173	<0,001
Srednja poduzeća	-0,251	<0,001
Velika poduzeća	-0,383	<0,001

Spearmanovim koeficijentom korelacije ocijenjena je povezanost broja zaposlenika s materijalnim kompenzacijama po zaposleniku prema veličini poduzeća. Broj zaposlenika značajno je pozitivno povezan s materijalnim kompenzaci-

jama po zaposleniku u malim poduzećima (Rho = 0,173 P < 0,001), u srednjim poduzećima negativna je značajna povezanost s brojem zaposlenika (Rho = -0,251 P < 0,001), kao i u velikim poduzećima (Rho = -0,383 P < 0,001).

Tablica 4. Ocjena povezanosti materijalne kompenzacije po zaposleniku i broja zaposlenika

Veličina poduzeća	Spearmanov koeficijent korelacije	
	Godina	P vrijednost
Mala poduzeća		
2013. godina	0,101	<0,001
2014. godina	0,178	<0,001
2015. godina	0,221	<0,001
Srednja poduzeća		
2013. godina	-0,223	0,010
2014. godina	-0,284	0,001
2015. godina	-0,249	0,004
Velika poduzeća		
2013. godina	-0,329	0,044
2014. godina	-0,351	0,033
2015. godina	-0,427	0,008

Kod malih poduzeća postoji pozitivna značajna povezanost materijalne kompenzacije po zaposleniku s ukupnim prihodima poduzeća u svim godinama (za 2013. godinu $Rho = 0,101$; za 2014. godinu $Rho = 0,178$; za 2015. godinu $Rho = 0,221$ $P < 0,001$).

Kod srednjih poduzeća sve povezanosti su značajne i negativne po svim godinama (za 2013. godinu $Rho = -0,223$; za 2014. godinu $Rho = -0,284$; za 2015. godinu $Rho = -0,249$), kao i kod velikih poduzeća (za 2013. godinu $Rho = -0,329$; za 2014. godinu $Rho = -0,351$; za 2015. godinu $Rho = -0,427$) (Tablica 1).

Tablica 5. Ocjena povezanosti materijalne kompenzacije po zaposleniku i broja zaposlenih prema županiji, veličini poduzeća i razdoblju praćenja kod malih poduzeća

Mala poduzeća	Spearmanov koeficijent korelacije	
	Rho	P vrijednost
Brodsko-posavska županija		
2013. godina	0,170	<0,001
2014. godina	0,197	<0,001
2015. godina	0,223	<0,001
Osječko-baranjska županija		
2013. godina	0,086	<0,001
2014. godina	0,194	<0,001
2015. godina	0,214	<0,001
Požeško-slavonska županija		
2013. godina	0,178	0,006
2014. godina	0,209	<0,001
2015. godina	0,243	<0,001
Virovitičko-podravka županija		
2013. godina	0,092	0,096
2014. godina	0,196	<0,001
2015. godina	0,221	<0,001
Vukovarsko-srijemska županija		
2013. godina	0,016	0,728
2014. godina	0,079	0,064
2015. godina	0,208	<0,001

U malim poduzećima je Spearmanovim koeficijentom korelacije ocijenjena povezanost broja zaposlenika i materijalnih kompenzacija po zaposleniku.

U Brodsko-posavskoj županiji ukupni prihodi su značajno pozitivno povezani s materijalnim kompenzacijama po zaposleniku u sve tri godine (za 2013. godinu $Rho = 0,170$; za 2014. godinu $Rho = 0,197$; za 2015. godinu $Rho = 0,223$). U Osječko-baranjskoj županiji broj zaposlenih

značajno je pozitivno povezan s materijalnim kompenzacijama po zaposleniku u sve tri godine (za 2013. godinu $Rho = 0,086$; za 2014. godinu $Rho = 0,194$; za 2015. godinu $Rho = 0,214$). U Požeško-slavonskoj županiji broj zaposlenika je slabo ali značajno pozitivno povezan s materijalnim kompenzacijama po zaposleniku u sve tri godine (za 2013. godinu $Rho = 0,178$; za 2014. godinu $Rho = 0,209$; za 2015. godinu $Rho = 0,243$).

U Virovitičko-podravskoj županiji broj zaposlenika značajno je pozitivno povezan s materijalnim kompenzacijama po zaposleniku u 2014. i 2015. godini (za 2014. godinu $Rho = 0,196$; za 2015. godinu $Rho = 0,221$). U Vukovarsko-sri-

jemskoj županiji broj zaposlenika značajno je povezan s materijalnim kompenzacijama samo u 2015. godini Spearmanovog koeficijenta $Rho = 0,208$, $P < 0,001$ (Tablica 2).

Tablica 6. Ocjena povezanosti materijalne kompenzacije po zaposleniku i broja zaposlenih prema županiji, veličini poduzeća i razdoblju praćenja kod srednjih i velikih poduzeća

Srednja poduzeća	Spearmanov koeficijent korelacije	
	Rho	P vrijednost
Brodsko-posavska županija		
2013. godina	-0,348	0,095
2014. godina	-0,475	0,019
2015. godina	-0,458	0,024
Osječko-baranjska županija		
2013. godina	0,085	0,553
2014. godina	0,025	0,861
2015. godina	0,102	0,476
Požeško-slavonska županija		
2013. godina	-0,159	0,603
2014. godina	-0,323	0,260
2015. godina	-0,270	0,350
Virovitičko-podravska županija		
2013. godina	-0,028	0,931
2014. godina	-0,270	0,397
2015. godina	-0,545	0,067
Vukovarsko-srijemska županija		
2013. godina	-0,564	0,001
2014. godina	-0,569	0,001
2015. godina	-0,551	0,001
Velika poduzeća*		
Osječko-baranjska županija		
2013. godina	-0,329	0,146
2014. godina	-0,435	0,049
2015. godina	-0,514	0,017
Vukovarsko-srijemska županija		
2013. godina	-0,833	0,010
2014. godina	-0,876	<0,001
2015. godina	-0,724	0,002

*za velika poduzeća Požeško-slavonske, Virovitičko-podravske i Brodsko-posavske županije ne može se izračunati korelacija zbog premalog uzorka

U srednjim poduzećima značajna je negativna povezanost u Brodsko-posavskoj županiji u svim godinama (za 2014. godinu $Rho = -0,475$; za 2015. godinu $Rho = -0,458$), u Vukovarsko-srijemskoj županiji u svim godinama (za 2013. godinu $Rho = -0,564$; za 2014. godinu $Rho = -0,569$; za 2015. godinu $Rho = -0,551$). U velikim poduzećima značajna je negativna povezanost broja zaposlenih s materijalnim kompenzacijama samo u Vukovarsko-srijemskoj županiji kroz sve godine (za 2013. godinu $Rho = -0,833$; za 2014. godinu $Rho = -0,876$; za 2015. godinu $Rho = -0,724$) (Tablica 3).

Spearmanovim koeficijentom korelacije ocijenjena je povezanost materijalne kompenzacije po zaposleniku i broja zaposlenih. Dokazana je dobra povezanost prihoda po zaposlenom s materijalnom kompenzacijom kod malih, srednjih i velikih poduzeća. S obzirom da je koeficijent korelacije za većinu poduzeća (Rho) $\rho < 0,500$ i značajnost manja od 0,05, prihvaćamo pretpostavku H1.2 da postoji značajna povezanost materijalne kompenzacije po zaposleniku i broja zaposlenih.

5. LITERATURA

- Katolik Kovačević, A. (2017). *Utjecaj materijalnih kompenzacija na poslovanje poduzeća u uvjetima gospodarske krize* [Neobjavljena doktorska disertacija]. Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Ekonomski fakultet u Osijeku.
- Armstrong, M., (2001). *Kompletna menadžerska znanja*. M.E.P. Consult.
- Eiriz, F., Faria, A. i Barbosa, N., (2013). Firm growth and innovation: Towards a typology of innovation strategy. *Innovation*, 15(1), 97–111.
- Hisrich, R. D., Peters, M. P. i Shepherd, D. A. (2011). *Poduzetništvo*. Mate.
- Jurčić, Lj., (2011). Hrvatsko gospodarstvo - stanje i perspektive. *Ekonomski pregled* 62(12), 773–786.
- Jurina, M. (2011). *O upravljanju ljudskim potencijalima*. Visoka škola za poslovanje i upravljanje s pravom javnosti.
- Vučemilović, V., Stanić, M. i Katolik Kovačević, A. (2018). *Marketing strategije*. Veleučilište u Slavonskom Brodu.
- Kulić, Ž. i Vasić M., (2007). *Menadžment ljudskih potencijala*. Zavod distrofičara.

4. ZAKLJUČAK

Spearmanovim koeficijentom korelacije ocijenjena je povezanost materijalne kompenzacije po zaposleniku i broja zaposlenih. Dokazana je dobra povezanost prihoda po zaposlenom s materijalnom kompenzacijom kod malih, srednjih i velikih poduzeća. S obzirom da je koeficijent korelacije za većinu poduzeća (Rho) $\rho < 0,500$ i značajnost manja od 0,05, prihvaćamo pretpostavku H1.2 da postoji značajna povezanost materijalne kompenzacije po zaposleniku i broja zaposlenih. Iz izloženih podataka može se zaključiti da je provjerom hipoteza 1. potvrđena.

Kao zaključno razmatranje na temelju provedenog istraživanja i analize postavljene hipoteze može se reći da povećanje materijalnih kompenzacija po zaposleniku dovodi do smanjenja broja zaposlenih u poduzeću, odnosno da povećanje materijalnih kompenzacija znači i povećanje obujma posla zaposlenika. Bez obzira radi li se o javnim ili privatnim poduzećima, poduzetnici bi ovu analizu trebali shvatiti kao vodilju kod planiranja strategije svoga poduzeća. Kod planiranja strategije poduzeća bitno je voditi računa o ljudskim potencijalima jer oni mogu biti presudan čimbenik poslovanja poduzeća u budućnosti.

- Kourdi, J. (2009). *Poslovna strategija*. Masmedia.
- Lamza-Maronić, M. i Glavaš, J. (2008). *Poslovno komuniciranje*. Ekonomski fakultet u Osijeku.
- Lazibat, T. i Kolaković, M. (2004). *Međunarodno poslovanje u uvjetima globalizacije*. Sinergija.
- Požega, Ž., (2012.) *Menadžment ljudskih resursa i upravljanje ljudima i znanjem u poduzeću*. Ekonomski fakultet u Osijeku.
- Renko, N. (2010). *Marketing malih i srednjih poduzeća*. Ljevak.
- Rupčić, N. (2018). *Suvremeni menadžment – teorija i praksa*. Ekonomski fakultet Sveučilišta u Rijeci.
- Šipić N. i Najdanović Z., (2012). *Osnove poduzetništva*. Visoka poslovna škola Zagreb.
- Škrtić, M. (2006). *Poduzetništvo*. Sinergija.
- Šverko, B. (2013). Ljudski potencijali: usmjeravanje, odabir i osposobljavanje. *Društvena istraživanja*, 22(1). http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=148891
- Vukelić, I. (2005). Plaća, organizacijska kultura i menadžerski stil u funkciji uspješnog upravljanja prodajnom silom. *Društvena istraživanja*, 14(3 (77)), 459-482. http://hrcak.srce.hr/index.php?show=clanak&id_clanak_jezik=27717

INFLUENCE OF MATERIAL COMPENSATIONS ON THE NUMBER OF EMPLOYEES IN A COMPANY

ABSTRACT

Defining organizational goals and building systems are important prerequisites for proper functioning of a company. The condition for defining goals is a good knowledge and understanding of employees' motivation. The aim of this paper is to prove whether the increase in material compensation per employee leads to the decrease in the number of employees in a company, or whether the increase in material compensation affects the increase in employees' workload. The sample on which the survey is conducted includes 3914 companies, of which 3742 small, 133 medium and 38 large economic entities from eastern Croatia. The results of the research indicate that the increase of material compensations per employee, as a rule, leads to the decrease in the number of employees in a company, which confirms the hypothesis.

Keywords: employees' motivation; material compensation; number of employees