



<https://doi.org/10.5559/di.31.2.03>

# PRIMJENA TEORIJE SAMOODREĐENJA U OBJAŠNENJU NEKIH ASPEKATA RADNE DOBROBITI POMORACA

Ana SLIŠKOVIĆ, Jelena OMBLA, Andrea TOKIĆ  
Odjel za psihologiju, Sveučilište u Zadru, Zadar, Hrvatska

UDK: 331.101.3(497.5):656.61  
174.036.1(497.5):656.61

Izvorni znanstveni rad

Primljeno: 30. svibnja 2020.

Cilj istraživanja bio je ispitati u kojoj se mjeri zadovoljstvo poslom i zadovoljstvo životom pomoraca mogu objasniti uz pomoć šest aspekata radne motivacije zasnovanima na Teoriji samoodređenja. Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku hrvatskih pomoraca ( $N = 286$ ), dobnog raspona od 18 do 65 godina. Primijenjeni upitnik se, uz pitanja o sociodemografskim i radnim karakteristikama, sastojao od mjera zadovoljstva poslom, zadovoljstva životom te šest dimenzija radne motivacije. Rezultati regresijskih analiza pokazali su da objašnjenju zadovoljstva poslom i zadovoljstva životom pozitivno pridonose dvije dimenzije radne motivacije s najvišom razinom samoodređenja: intrinzična motivacija i usvojena regulacija. Objašnjenju zadovoljstva životom dodatno pozitivno pridonosi vanjska regulacija, dok se amotivacija pokazala značajnim negativnim prediktorom zadovoljstva poslom. Rezultati upućuju na važnost razvoja i poticanja autonomno regulirane motivacije u radnom djelovanju pomoraca, ali i na određene specifičnosti radne motivacije povezane sa socioekonomskim kontekstom pomorske profesije u Hrvatskoj.

Ključne riječi: pomorci, Teorija samoodređenja, zadovoljstvo poslom, zadovoljstvo životom



Ana Slišković, Odjel za psihologiju, Sveučilište u Zadru,  
Obala kralja Petra Krešimira IV. br. 2  
23000 Zadar, Hrvatska.  
E-mail: [aslavic@unizd.hr](mailto:aslavic@unizd.hr)

Pomorstvo u najširem smislu riječi podrazumijeva putovanje i transport dobara morem, a njegovo značenje za svjetsko gospodarstvo ogleda se u činjenici da se više od 80 % međunarodne razmjene dobara odvija pomorskim putem (UNCTAD, 2019). S druge strane, analiza radne snage u pomorskom sektoru upućuje na nastavak trenda povećanja broja pomoraca iz zemalja u razvoju, odnosno smanjivanja broja pomoraca iz razvijenih zemalja, sve veći manjak radne snage (BIMCO/ISF, 2015; EMSA, 2019; McLaughlin, 2012). Navedeno je posljedica tehnoloških promjena koje uvjetuju potrebu za kvalificiranim i obrazovanim kadrom te globalizacijskih procesa koji uvjetuju promjene u rukovođenju. Unatoč određenim pozitivnim promjenama u pomorskom sektoru (npr. smanjivanje ugovornih perioda na brodu, mogućnosti češće i kvalitetnije komunikacije s kopnom, veći sigurnosni standardi), pomorsku profesiju i dalje obilježavaju visoki radni zahtjevi, rizici i stresori (Slišković i Penezić, 2015a, 2015b; Slišković, 2017). Nepovoljne radne karakteristike i životni uvjeti pomoraca mogu se, prema rezultatima mnogih istraživanja, negativno odraziti na sigurnost, produktivnost i psihofizičko zdravlje samih pomoraca (npr. Chung i sur., 2017; Iversen, 2012; Jepsen i sur., 2015; Kaerlev i sur., 2005; Oldenburg i sur., 2010; Oldenburg, 2014; Roberts, 2005, 2008; Roberts i Marlow, 2005; Slišković i Penezić, 2016, 2017) te dobrobit njihovih obitelji (Slišković i Jurancko, 2019a, 2019b). Iz perspektive rukovoditelja radnih organizacija u pomorskom sektoru, jedno od najvažnijih pitanja jest kako privući i zadržati kvalitetnu radnu snagu. Ovo je pitanje potaknulo i mnoga znanstveno-istraživačka pitanja na tom području, od kojih se najrelevantnija odnose na ispitivanje intrinzičnih i ekstrinzičnih motivacijskih čimbenika koji uvjetuju odabir pomorske profesije i/ili zadržavanje u njoj (npr. Haka i sur., 2011; Kanev i sur., 2017; Mitroussi i Notteboom, 2015; Slišković i sur., 2021) te na odnos (de)motivirajućih radnih karakteristika u pomorstvu s gledišta sigurnosti, učinkovitosti i dobrobiti zaposlenika (npr. Nielsen i sur., 2013; Pauksztat, 2017; Tsai i Liou, 2017).

Pregled literature na ovom području, međutim, upućuje na manjak teorijski usmjerenih istraživanja radne motivacije pomoraca, pri čemu je osobito uočljiv izostanak primjene konceptata proizašlih iz Teorije samoodređenja (engl. *Self-determination Theory*; Deci i Ryan, 1985, 2000; Ryan i Deci, 2001). Stoga je u provedenom istraživanju radna motivacija konceptualizirana kroz osnovne konstrukte ove teorije u kontekstu rada, odnosno kroz razine samoodređenja u radu (Tremblay i sur., 2009). Teorija samoodređenja (Deci i Ryan, 2000; Ryan i Deci, 2001) sveobuhvatna je teorija ličnosti, motivacije i ponašanja,

prema kojoj se autonomna ili samoodređujuća motivacija objašnjava kao internalizirajući proces kojim se zadovoljavaju tri univerzalne ljudske potrebe: potreba za autonomijom, kompetencijom i povezanošću. Za razliku od prijašnjih teorija motivacije, u kojima je najveći naglasak na razdvajanju ekstrinzičnih i intrinzičnih motivacijskih čimbenika, prema Teoriji samoodređenja se na kontinuumu od *amotivacije* (nedjelovanje ili ponašanje bez namjere) do *intrinzične motivacije* (koja je zasnovana na postizanju unutarnjega zadovoljstva i potpuno autonomna) nalaze četiri tipa ekstrinzične motivacije koji se razlikuju prema razini autonomije. To su: *vanjska regulacija* (ponašanje je regulirano posljedicom; osoba se angažira u ponašanju samo onoliko koliko je potrebno da se ostvari ugodna posljedica/nagrada, odnosno da se izbjegne neugodna posljedica/kazna), *prihvaćena regulacija* (ponašanje je regulirano emocionalnim posljedicama; osoba prihvaća standarde okoline, a emocije koje proizlaze iz prihvaćanja tih standarda reguliraju ponašanje: npr. krivnja kad se ne postupa onako kako to očekuje okolina, odnosno ponos kad se ponašanjem zadovoljavaju očekivanja drugih), *poistovjećena regulacija* (identificiranje s važnosti ili smislom ciljeva do kojih vodi određeno ponašanje; ti ciljevi postaju osobni standardi koji dalje rukovode ponašanjem) i *usvojena regulacija* (potpuna internalizacija regulacije ponašanja; ciljevi postaju osobne vrijednosti i dio identiteta, ponašanje je instrumentalna aktivnost kojom se ti ciljevi ostvaruju). Pri tome su prva tri aspekta motivacije i regulacije ponašanja na kontinuumu – *amotivacija*, *vanjska regulacija* i *prihvaćena regulacija* – kategorizirane kao oblici nesamoodređujuće motivacije, dok su *poistovjećena* i *usvojena regulacija* te *intrinzična motivacija* prototipi samoodređujuće motivacije (Deci i Ryan, 2000; Ryan i Deci, 2001). Instrument za mjerenje šest navedenih dimenzija u radnom kontekstu (engl. *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* – WEIMS) razvili su Tremblay i suradnici (2009). Iako su autori izvornog instrumenta, osim mjerenja navedenih šest dimenzija, ponudili i upotrebu jedinstvenog indeksa radnoga samoodređenja (engl. *Work Self-Determination Indeks*; W-SDI), u provedenom su istraživanju, u skladu s istraživačkim ciljem, ali i recentnijim spoznajama, korišteni opisani rezultati na zasebnih šest podskala. Naime, prema preglednom radu Howarda i suradnika (2020), višedimenzionalne metode bodovanja točnije i sveobuhvatnije predstavljaju motivaciju.

Osnovni cilj ovog rada bio je utvrditi odnose između razina šest navedenih aspekata motivacije u radnom kontekstu (Tremblay i sur., 2009) i zadovoljstva poslom te zadovoljstva životom pomoraca, odnosno utvrditi u kojoj se mjeri zadovoljstvo poslom i životom pomoraca može objasniti ispitivanim

motivacijskim konceptima. *Zadovoljstvo poslom* najčešće se definira kao pozitivno emocionalno stanje koje proizlazi iz procjene radnih iskustava (Judge i Klinger, 2008; Locke, 1976). *Zadovoljstvo životom* odnosi se na kognitivnu evaluaciju zadovoljstva vlastitim životom te predstavlja kognitivni aspekt subjektivne dobrobiti (Diener i sur., 2009). Naime, subjektivna je dobrobit multidimenzionalni konstrukt koji podrazumijeva kognitivnu i afektivnu dimenziju. Dva kriterijska konstrukta upotrijebljena u ovom radu – zadovoljstva poslom i zadovoljstva životom – teorijski su pozitivno povezana. Empirijski podaci iz niza istraživanja na općoj populaciji pokazuju da je zadovoljstvo poslom značajna determinanta subjektivne dobrobiti (Sironi, 2019). Istraživanja na pomorcima potvrdila su i važnu ulogu zadovoljstva poslom u određenju subjektivne dobrobiti (McVeigh i sur., 2017; McVeigh, MacLachlan, Coyle i sur., 2019; McVeigh, MacLachlan, Stiliz i sur., 2019), ali i radne učinkovitosti pomoraca (An i sur., 2020; Yuen i sur., 2018).

U pogledu odnosa između radne motivacije i zadovoljstva poslom, koji je u fokusu ovog rada, važno je naglasiti da se teorijski očekivan pozitivan odnos između radne motivacije i zadovoljstva poslom redovito empirijski potvrđuje u istraživanjima zaposlenika u raznim sektorima, kao i njihov značajan pozitivan doprinos u objašnjenju radnog učinka (Kian i sur., 2014). Radne organizacije raznim mehanizmima potiču motivaciju zaposlenika upravo kako bi povećali radnu učinkovitost, odanost organizaciji i zadovoljstvo radnika (koristeći se materijalnim i nematerijalnim nagradama, unaprjeđenjima, i sl.), pritom se usmjeravajući na aspekte ekstrinzične i/ili intrinzične motivacije. Unatoč mnogim dokazima o neefikasnosti strategije (Dewhurst i sur., 2009; Pfeffer i Sutton, 2006), velik broj radnih organizacija izjednačava radnu motivaciju s novcem i ostalim "vanjskim" nagradama te kod svojih zaposlenika potiču isključivo vanjsku (ekstrinzičnu) motivaciju. Kreiranje radne okoline koja je suportivna i potiče autonomiju radnika u većoj mjeri promovira intrinzičnu motivaciju ili internalizaciju ekstrinzične motivacije, što u konačnici dovodi do poboljšanja radne učinkovitosti i zadovoljstva poslom u većoj mjeri nego kad se potiče samo ekstrinzična motivacija (npr. samo povećanjem plaće ili bonusa).

Stoga je provedeno istraživanje usmjereno k utvrđivanju odnosa između raznih aspekata radne motivacije i zadovoljstva poslom, polazeći pri tome od teorije samoodređenja u radnom kontekstu (Gagné i Deci, 2005), odnosno pretpostavke kako je izvor intrinzične motivacije upravo u zadovoljavanju psiholoških potreba. Radna okolina koja podržava psihološke potrebe pridonosi razvoju i zadržavanju intrinzične motivacijske orijentacije prema radu. Pritom zadovoljavanje

potreba za autonomijom, kompetentnosti i povezanosti pridonosi zadovoljstvu poslom i životom, boljoj radnoj učinkovitosti i odanosti organizaciji (Gagné i Deci, 2005). Pomorski je sektor tradicionalno usmjeren na ekstrinzičnu motivaciju zaposlenika (materijalna kompenzacija iznadprosječno je visoka u odnosu na slične grupe radnika na kopnu), stoga je i s istraživačkog i praktičnog aspekta korisno proučiti veze između tipa motivacije i mjera dobiti, primarno zadovoljstva poslom na uzorku pomoraca.

Na osnovi navedenoga, možemo pretpostaviti da će šest kvalitativno različitih aspekata radne motivacije (Tremblay i sur., 2009) dati važan doprinos objašnjenju općega zadovoljstva poslom. Pri tome se očekuje da će svi intrinzični i ekstrinzični oblici motivacije (sve dimenzije osim *amotivacije*, odnosno: *intrinzična motivacija*, *usvojena*, *poistovječena*, *prihvaćena* i *vanjska regulacija*) biti značajno pozitivno povezani sa zadovoljstvom poslom. Može se pretpostaviti i to da će veličine povezanosti s razinom zadovoljstva poslom biti više za samoodređujuće dimenzije radne motivacije (*intrinzična motivacija*, *usvojena* i *poistovječena regulacija*) u odnosu na dimenzije koje su teorijski klasificirane kao nesamoodređujuće (*prihvaćena* i *vanjska regulacija*). Ovakva su očekivanja u skladu s osnovnim postavkama Teorije samoodređenja (Ryan i Deci, 2001), prema kojima doživljaj autonomnoga djelovanja, konkretno na radnom mjestu, oblikuje adaptivne kognitivno-afektivne percepcije toga djelovanja, poput zadovoljstva poslom, koje su onda povezane s pozitivnim ishodima kao što je radna učinkovitost. Također, u okvirima organizacijske psihologije poznat i dobro istražen Hackman-Oldhamov model motivacijskoga potencijala posla (Hackman i Oldham, 1976), taj se potencijal upravo veže uz autonomno djelovanje u radu i njegovu relaciju sa zadovoljstvom poslom (zbog intervenirajućega doživljaja osobnog rasta i razvoja).

Konačno, imajući u vidu važnost zadovoljstva poslom u određenju zadovoljstva životom pomoraca, kao i osnovne postavke Teorije samoodređenja, slični se obrasci mogu očekivati i u pogledu odnosa između šest ispitivanih aspekata radne motivacije i zadovoljstva životom. Budući da veća autonomija u ponašanju vodi višim razinama dobiti (Ryan i Deci, 2001) jer se procesom internalizacije zadovoljavaju temeljne psihološke potrebe, valja očekivati da će radna motivacija, a osobito njezini samoodređujući aspekti, imati važnu ulogu u objašnjenju zadovoljstva životom pomoraca. Ovo je očekivanje u skladu s eudaimoničnom perspektivom, kojoj se Teorija samoodređenja priklanja kad je riječ o tumačenju subjektivne dobiti (Ryan i sur., 2008). Eudaimonično življenje podrazumijeva autonomno i samosvjesno djelovanje te po-

stavljanje i slijedenje intrinzičnih vrijednosti i ciljeva, što komplementira psihološke potrebe i pridonosi općoj dobrobiti.

S obzirom na to da Teorija samoodređenja rast i razvoj pojedinca veže upravo uz zadovoljenje temeljnih psiholoških potreba, još jednom valja zaključno istaknuti kako je ovo istraživanje vođeno općim očekivanjem pozitivne relacije između aspekata radne motivacije konceptualiziranih kontinuumom samoodređenja i zadovoljstva poslom i životom (H1). Osobito snažne relacije očekivale su se između više autonomno motiviranih ponašanja i zadovoljstva poslom i životom (H2), jer potreba za autonomijom predstavlja okosnicu samoodređenoga djelovanja. I konačno, budući da se radna motivacija odražava prije svega na ishode rada, a potom i na opću dobrobit, očekivano je da će se aspektima radne motivacije uspješnije objasniti zadovoljstvo poslom u odnosu na zadovoljstvo životom (H3).

## METODA

---

### Sudionici

Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku hrvatskih pomoraca ( $N = 286$  muškaraca). Uzorak je bio heterogen u pogledu dobi; raspon se kretao od 18 do 65 godina ( $M = 37,39$ ,  $SD = 10,28$ ). Prosječan radni staž u pomorstvu iznosio je 12,46 godina ( $SD = 9,94$ ). Pomorci ispitivanog uzorka najvećim su dijelom zaposlenici stranih brodarskih radnih organizacija (81,10 %) te njihov posao najvećim dijelom podrazumijeva međunarodnu plovidbu (88,81 %). Uzorak je bio heterogen u pogledu pomorskoga sektora u kojem su zaposleni, pri čemu najveći broj sudionika radi na teretnim brodovima (gotovo 61 %), a slijede ih pomorci na putničkim brodovima (oko 20 %), brodovima posebne namjene (oko 14 %) te drugim tipovima brodova (oko 5 %). Heterogenost uzorka vidi se i u pogledu opisa radnoga mjesta. Preciznije, uzorak se sastojao od zapovjednika broda (12,24 %), časnika palube (33,57 %), upravitelja stroja (6,64 %), časnika stroja (20,98 %), električara (4,20 %), pripravnika (10,84 %), članova posade palube (4,89 %), članova posade stroja (2,20 %). Ostatak uzorka činili su članovi tzv. *bijelog osoblja* i druge, u manjoj mjeri zastupljene, radne pozicije. Istraživanjem su prikupljeni i podaci o bračnom statusu te je većina sudionika izvijestila da je u braku (52,44 %) ili da živi s partnericom (16,78 %). Oko četvrtine sudionika (25,52 %) izvijestilo je da su samci, dok je rastavljenih i/ili razvedenih 3,85 %, a udovaca 1,05 %. Više od polovice sudionika izvijestilo je da ima djecu (53,85 %), pri čemu sudionici koji imaju djecu u prosjeku imaju dvoje djece ( $D = 2$ , raspon = 1-5).

## Instrumenti

Prvi dio primijenjenog upitnika sadržavao je niz pitanja o sociodemografskim i radnim karakteristikama sudionika (spol, dob, radni staž u pomorstvu, vrsta broda, opis radnoga mjesta, bračni status i broj djece). Drugi se dio upitnika sastojao od skala kojima se mjerilo zadovoljstvo poslom, zadovoljstvo životom te intrinzični i ekstrinzični aspekti radne motivacije. Kao što je prikazano u Tablici 1, pouzdanosti tipa unutrašnje konzistencije za mjere zadovoljstva poslom i zadovoljstva životom zadovoljavaju (Cronbach-alfa koeficijenti iznose redom 0,80 i 0,87). Većina mjera radne motivacije također ima zadovoljavajuće razine pouzdanosti (Cronbach-alfa koeficijenti za pet mjera u rasponu su od 0,75 do 0,84). Iznimka je nešto niža razina pouzdanosti za mjeru vanjske regulacije (Cronbach-alfa = 0,67).

*Zadovoljstvo poslom* mjereno je hrvatskom verzijom Skale zadovoljstva poslom, koja se sastoji od pet tvrdnji (engl. *Job Satisfaction Scale*; Judge i Klingner, 2008). Hrvatska je inačica, kao i izvorna skala, upotrijebljena u većem broju prethodnih istraživanja kao mjera općega zadovoljstva poslom na raznim populacijama zaposlenika. Zadatak sudionika bio je procijeniti stupanj slaganja sa svakom od pet tvrdnji (primjer tvrdnje: *Uživam u svojem poslu*) na skali od sedam stupnjeva (od 1 = "uopće se ne slažem" do 7 = "u potpunosti se slažem"). Nakon obrnutoga bodovanja dviju čestica koje su postavljene u suprotnom smjeru (npr. *Svaki dan na poslu čini mi se beskrajno dug*), rezultat na skali formiran je kao zbroj svih rezultata na skali podijeljen brojem tvrdnji. Pri tome viši rezultat na skali znači i veću razinu općega zadovoljstva poslom.

*Zadovoljstvo životom* mjereno je hrvatskom inačicom Skale zadovoljstva životom (engl. *Satisfaction with Life Scale* – SWLS; Diener i sur., 1985), o čijim su psihometrijskim karakteristikama izvjestile Komšo i Burić (2016). Skala se sastoji od pet tvrdnji kojima se mjeri opća kognitivna procjena zadovoljstva vlastitim životom (primjeri tvrdnji: *U više aspekata moj život je blizak idealnom; Kada bih ponovno živio svoj život, ne bih mijenjao/la gotovo ništa*). Sudionici izražavaju stupanj slaganja s tvrdnjama, koristeći se pri tome skalom od sedam stupnjeva (od 1 = "uopće se ne slažem" do 7 = "u potpunosti se slažem"). Rezultat na skali formiran je kao prosječan rezultat; zbroj svih rezultata na skali podijeljen brojem tvrdnji, pri čemu veći rezultat na skali podrazumijeva višu razinu zadovoljstva životom.

Za samoprocjenu raznih aspekata radne motivacije upotrijebljena je Skala ekstrinzične i intrinzične radne motivacije (engl. *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale* – WEIMS; Tremblay i sur., 2009). Skala je, uz prethodno dopuštenje autora izvorne skale, prevedena na hrvatski jezik metodom dvo-

strukoga prijevoda. Sastoji se od 18 čestica, podijeljenih na šest podskala, koje korespondiraju sa šest oblika motivacije iz Teorije samoodređenja. Zadatak sudionika bio je procijeniti u kojoj mjeri svaka od čestica odgovora ili korespondira s razlozima zbog kojih se trenutačno bavi određenim poslom, koristeći se pri tome skalom slaganja od sedam stupnjeva (od 1 = "uopće ne odgovora" do 7 = "u potpunosti odgovara"). Svaka se od šest podskala sastoji od tri čestice; *Intrinzična motivacija* (IM, primjer: *Zbog zadovoljstva koje doživljavam u prihvaćanju zanimljivih izazova*), *Usvojena regulacija* (INTEG, primjer: *Zato jer je ovaj posao postao temeljni dio mene*), *Poistovječena regulacija* (IDENT, primjer: *Zato jer sam izabrao ovu vrstu posla kako bih postigao svoje karijerne ciljeve*), *Prihvaćena regulacija* (INTRO, primjer: *Zato jer želim biti "pobjednik" u životu*), *Vanjska regulacija* (EXT, primjer: *Zbog prihoda koje mi pruža*) i *Amotivacija* (AMO, primjer: *Ne znam zašto, imamo nerealne radne uvjete*). Rezultat na svakoj od šest podskala formira se kao prosječan rezultat na tri čestice koje joj pripadaju. Pri tome viši rezultat na podskali označuje višu razinu određenoga motivacijskog ili regulacijskog aspekta (npr. viši rezultat na podskali *Intrinzična motivacija* označuje veću razinu intrinzične motivacije za posao u koji je pojedinac uključen itd., dok viši rezultat na podskali *Amotivacije* znači da je pojedinac u manjoj mjeri motiviran za posao koji obavlja).

## Postupak

Istraživanje je provedeno u prvoj polovici 2019. godine. S obzirom na to da su pomorci relativno teško dostupna skupina za istraživanja, sa zamolbom da sudjeluju u istraživanju potencijalnim se sudionicima prišlo na dva načina. Pri tome se vodilo računa o tome da je sudjelovanje u istraživanju za sudionike relativno neutralna situacija, nepovezana s njihovim poslodavcima. Istraživanje je bilo dobrovoljno, a odgovori koje su sudionici davali bili su anonimni. Prvi je način regrutacije sudionika podrazumijevao opciju dobrovoljnog ispunjavanja *papir-olovka forme* upitnika, koja je ponuđena na nizu obrazovnih tečajeva za pomorce na nekoliko pomorskih učilišta u Republici Hrvatskoj. U regrutaciji sudionika i distribuciji upitnika pri tome su pomogli predavači, pa je u konačnici oko polovica sudionika ovog istraživanja (50,70 %) ispunila opisanu formu upitnika. Istodobno je postavljena i sadržajno identična *online-forma* upitnika, koju je ispunilo 49,30 % sudionika ovog uzorka, a u regrutaciji sudionika, odnosno oglašavanju online-istraživanja, važnu su ulogu imala pomorska učilišta i druge radne i civilne organizacije povezane s pomorstvom u Republici Hrvatskoj (pomorske agencije, društvene mreže koje okupljaju pomorce itd.). U obje opisane primjene upitni-



ka sudionicama je ponuđen kontakt s glavnim istraživačem, kako bi im se osigurala prilika za možebitna pitanja, komentare i/ili zahtjeve za povratnom informacijom o rezultatima istraživanja.

## REZULTATI

Kao što se vidi iz podataka o (a)simetričnosti i sploštenosti (Tablica 1), distribucije dobivenih rezultata na korištenim mjerama mogu se opisati kao približno normalne (Kline, 2011). Deskriptivni parametri (Tablica 1) pokazuju da su sudionici ispitano uzorka, u prosjeku gledajući, umjereno ili osrednje zadovoljni životom, dok se njihovo zadovoljstvo poslom također može opisati kao osrednje. Analiza prosječnih razina radnih motivacijskih aspekata upućuje na relativno najviše razine vanjske regulacije te najniže razine amotivacije. Nadalje, vrijednosti triju oblika samoodređujuće motivacije i regulacije (intrinzična motivacija, usvojena i poistovječena regulacija) u prosjeku su nešto iznad srednjih vrijednosti, dok je prosječna razina prihvaćene regulacije nešto ispod srednje vrijednosti na upotrijebljenoj skali.

● **TABLICA 1**  
Deskriptivni parametri  
upotrijebljenih mjera  
(*N* = 286)

Mjere	Broj čestica	Cronbach- -alfa	Teorijski raspon	Dobiveni raspon	<i>M</i>	<i>SD</i>	Asimetričnost (s.p.)	Sploštenost (s.p.)
Zadovoljstvo poslom	5	0,80	1 - 7	1 - 7	4,75	1,23	-0,52 (0,14)	0,05 (0,29)
Zadovoljstvo životom	5	0,87	1 - 7	1 - 7	4,31	1,31	-0,25 (0,14)	-0,40 (0,29)
Aspekti radne motivacije								
Intrinzična motivacija	3	0,84	1 - 7	1 - 7	4,41	1,53	-0,30 (0,14)	-0,59 (0,29)
Usvojena regulacija	3	0,81	1 - 7	1 - 7	4,35	1,59	-0,29 (0,14)	-0,67 (0,29)
Poistovječena regulacija	3	0,75	1 - 7	1 - 7	4,66	1,45	-0,37 (0,14)	-0,48 (0,29)
Prihvaćena regulacija	3	0,82	1 - 7	1 - 7	3,82	1,68	0,03 (0,14)	-0,83 (0,29)
Vanjska regulacija	3	0,67	1 - 7	1 - 7	5,37	1,12	-0,53 (0,14)	0,12 (0,29)
Amotivacija	3	0,76	1 - 7	1 - 7	2,89	1,54	0,62 (0,14)	-0,39 (0,29)

Prije provedbe regresijskih analiza u svrhu odgovora na pitanje koliko se zadovoljstvo poslom i zadovoljstvo životom pomoraca mogu objasniti korištenim aspektima radne motivacije, ispitani su bivarijantni odnosi između svih korištenih prediktorskih i kriterijskih mjera (Tablica 2). Kako bi se u gere-

● **TABLICA 2**  
Pearsonovi koeficijenti  
korelacije između  
upotrijebljenih  
prediktorskih i  
kriterijskih mjera  
( $N = 286$ )

sijskim analizama kontrolirali eventualni doprinosi sociodemografskih karakteristika čiji su odnosi s kriterijskim varijablama značajni, prethodno su ispitani odnosi sociodemografskih karakteristika s korištenim mjerama. Pokazalo se da korelacije većine ispitanih sociodemografskih karakteristika (razina obrazovanja, bračni/partnerski status, imanje djece i broj djece) s ispitivanim kriterijskim mjerama nisu značajne ( $p > 0,05$ ), a što je u skladu i s nekim prijašnjim istraživanjima (npr. Urošević i Milijić, 2012; Wallander, 2016). Preciznije, jedine značajne povezanosti utvrđene su za varijable dobi i radnoga staža, koje su nisko, ali, uz nižu razinu sigurnosti od  $p < 0,05$ , značajno negativno povezane sa zadovoljstvom životom ( $r = -0,13$ ). Međutim, s obzirom na visoku korelaciju između dobi i staža u pomorstvu ( $r = 0,85$ ), u tablici interkorelacija (Tablica 2) i daljnjim regresijskim analizama (Tablice 3 i 4) uvrštena je samo varijabla dobi.

Mjera	2	3	4	5	6	7	8	9
1 Dob	-0,03	0,09	0,01	0,07	-0,04	0,06	0,00	-0,13*
2 Intrinzična motivacija	-	0,70**	0,63**	0,67**	0,35**	0,15*	0,59**	0,49**
3 Usvojena regulacija		-	0,61**	0,62**	0,39**	0,07	0,62**	0,45**
4 Poistovječena regulacija			-	0,64**	0,49**	0,11	0,45**	0,38**
5 Prihvaćena regulacija				-	0,34**	0,28**	0,43**	0,35**
6 Vanjska regulacija					-	0,02	0,34**	0,37**
7 Amotivacija						-	-0,22**	0,13*
8 Zadovoljstvo poslom							-	0,51**
9 Zadovoljstvo životom								-

Napomena: \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$

Korelacije na bivarijatnoj razini, u skladu s teorijskim očekivanjima, pokazale su značajnu pozitivnu povezanost između dvije kriterijske varijable: zadovoljstva poslom i zadovoljstva životom. Preciznije, rezultati pokazuju da korištene dvije mjere dijele više od 25 % zajedničke varijance ( $r = 0,51$ ). Interkorelacije između šest aspekata radne motivacije upućuju na značajne pozitivne, i to relativno visoke, povezanosti između prva četiri aspekta radne motivacije na pretpostavljenom kontinuumu. Preciznije, međusobne korelacije između intrinzične motivacije, usvojene regulacije, poistovječene regulacije i prihvaćene regulacije kreću se u rasponu od 0,61 do 0,70. Dobiveni rezultati vezani uz prihvaćenu regulaciju pomalo odstupaju od očekivanja, s obzirom na to da ona teorijski pripada tzv. nesamoodređujućim motivacijskim aspektima. Ipak, riječ je o donekle (a ne potpuno) kontroliranoj regulaciji koja se nalazi na kontinuumu samoodređenja, stoga pozitivne interkorelacije među aspektima motivacije zapravo odgovaraju teorijskom polazištu.

⇒ **TABLICA 3**  
Hijerarhijska  
regresijska analiza za  
kriterijsku varijablu  
zadovoljstvo poslom  
( $N = 286$ )

		Korak 1 $\beta$	Korak 2 $\beta$
Korak 1	Dob $F(1,284) = 0,00$	0,00	0,00
Korak 2	Intrinzična motivacija		0,33**
	Usvojena regulacija		0,36**
	Poistovječena regulacija		-0,02
	Prihvaćena regulacija		0,06
	Vanjska regulacija		0,08
	Amotivacija		-0,31**
	$F(7,278) = 44,61^{**}$ <i>Korigirani R<sup>2</sup></i>	0,00	0,52**

Napomena: \*\* $p < 0,01$

⇒ **TABLICA 4**  
Hijerarhijska  
regresijska analiza za  
kriterijsku varijablu  
zadovoljstvo životom  
( $N = 286$ )

		Korak 1 $\beta$	Korak 2 $\beta$
Korak 1	Dob $F(1,284) = 4,69^*$	-0,13*	-0,13*
Korak 2	Intrinzična motivacija		0,31**
	Usvojena regulacija		0,21**
	Poistovječena regulacija		0,00
	Prihvaćena regulacija		-0,07
	Vanjska regulacija		0,19**
	Amotivacija		0,09
	$F(7,278) = 18,55^{**}$ <i>Korigirani R<sup>2</sup></i>	0,01*	0,30**

Napomena: \* $p < 0,05$ , \*\* $p < 0,01$

Nadalje, navedena četiri motivacijska aspekta povezana su značajno i pozitivno i s vanjskom regulacijom, pri čemu su povezanosti očekivano nešto niže, odnosno umjerene (raspon korelacija: od 0,34 do 0,49). Konačno, povezanosti između amotivacije i ostalih oblika regulirane motivacije većinom nisu značajne, iznimke su značajna povezanost s prihvaćenom regulacijom te vrlo niska povezanost s intrinzičnom motivacijom, koja je značajna uz nižu razinu značajnosti od  $p < 0,05$ .

Koeficijenti korelacije između šest motivacijskih aspekata i zadovoljstva poslom pokazali su zanimljiv obrazac, koji se gotovo potpuno slaže s teorijskim polazištem, prema kojem se očekivalo da će viša razina samoodređene regulacije biti praćena višim razinama zadovoljstva poslom. Naime, dok je amo-

tivacija negativno povezana sa zadovoljstvom poslom ( $r = -0,22$ ), preostalih pet motivacijskih aspekata pozitivno je povezano sa zadovoljstvom poslom (koeficijenti korelacije kreću se u rasponu od 0,34 – vanjska regulacija, do 0,59 – intrinzična motivacija), što ide u prilog H1. Pri tome je uočljiv trend "porasta" povezanosti sa zadovoljstvom poslom od motivacijskih aspekata niže razine samoodređenja do onih s višom razinom samoodređenja, što je u skladu sa H2.

Koeficijenti korelacije između šest motivacijskih aspekata i zadovoljstva životom također su u skladu s početnim očekivanjima (H1 i H2), odnosno imaju sličan trend kao i koeficijenti korelacije sa zadovoljstvom poslom, iako su generalno gledajući nešto nižih veličina (rasponi korelacija kreću se od 0,37 do 0,49). Osim toga, primjetna je razlika i u odnosu amotivacije s dvjema kriterijskim varijablama; naime, amotivacija je pozitivno (iako nisko te značajno tek uz niži stupanj sigurnosti) povezana sa zadovoljstvom životom.

Konačno, u svrhu ispitivanja uloge šest aspekata radne motivacije u objašnjenju zadovoljstva poslom i zadovoljstva životom provedene su dvije hijerarhijske regresijske analize, u kojima je u prvom koraku uvrštena dob sudionika kao kontrolna varijabla, a u drugom koraku aspekti radne motivacije (Tablice 3 i 4). Prije provedbi regresijskih analiza provjerena je multikolinearnost podataka. S obzirom na to da su se razine *tolerancije* kretale u rasponu od 0,41 do 0,96, a na osnovi upotrebe uobičajenoga kriterija da je prihvatljiva razina *tolerancije*  $> 0,20$ , zaključeno je da multikolinearnost podataka ne predstavlja problem za testiranje i interpretiranje regresijskih koeficijenata (Cohen i sur., 2003; Tabachnick i Fidell, 1989).

Ispitivanjem je prediktorskim varijablama objašnjen relativno visok postotak varijance zadovoljstva poslom (52 %) te umjereni postotak zadovoljstva životom (30 %). Pri tome je dob, uvedena u prvom koraku, objasnila samo 1 % rezultata zadovoljstva životom (stariji sudionici izvještavaju o nešto nižem zadovoljstvu životom), dok u objašnjenju zadovoljstva poslom nije bila značajna. Aspektima radne motivacije objašnjeno je čak 52 % varijance zadovoljstva poslom te 29 % varijance zadovoljstva životom, što je u skladu s početnim očekivanjima (H3). Značajnim su se prediktorima kod obje kriterijske varijable pokazala dva aspekta radne motivacije s najvišom razinom samoodređenja (intrinzična motivacija i usvojena regulacija), čiji su beta-ponderi, očekivano, pozitivnoga smjera. Amotivacija se pokazala dodatnim značajnim negativnim prediktorom zadovoljstva poslom, pri čemu je njezin doprinos očekivano negativan. Konačno, u objašnjenju zadovoljstva životom, značajnu je ulogu imala i vanjska regulacija.

Osnovni cilj provedenog istraživanja bio je provjeriti u kojoj se mjeri može objasniti zadovoljstvo poslom i zadovoljstvo životom pomoraca primjenom aspekata radne motivacije (Tremblay i sur., 2009) izvorno razvijenih u Teoriji samoodređenja (Deci i Ryan, 2000, 1985; Ryan i Deci, 2001). Hipoteze o odnosu radne motivacije i regulacije, s jedne strane, te zadovoljstva poslom i životom, s druge strane, zasnovane su na osnovnim premisama Teorije samoodređenja prema kojoj se može pretpostaviti da je viša razina autonomne motivacije praćena višim razinama radne dobrobiti zaposlenika. Preciznije polazište provedenog istraživanja zasniva se na teorijskim i empirijskim spoznajama o primjeni Teorije samoodređenja u radnom kontekstu (Gagné i Deci, 2005) te ulozi motivacije kao determinante subjektivne i psihološke dobrobiti (Ryan i Deci, 2001).

Rezultati provedenog istraživanja u skladu su s početnim hipotezama, odnosno pokazuju da su sve dimenzije radne motivacije i regulacije pozitivno povezane sa zadovoljstvom poslom i životom (H1), pri čemu su veličine povezanosti generalno više za dimenzije s većim stupnjem samoodređenja ili autonomije (H2). Istraživanjem se, nadalje, pokazalo da se uz pomoć šest motivacijskih konstrukata uistinu može objasniti relativno visok postotak varijance zadovoljstva poslom te nešto niži, iako i dalje značajan, postotak varijance zadovoljstva životom. Navedena je razlika i očekivana (H3), s obzirom na to da se radna motivacija i zadovoljstvo poslom odnose na radni kontekst, dok zadovoljstvo životom zasigurno oblikuje mnogo veći broj čimbenika. Pri tome su se značajnim prediktorima zadovoljstva poslom pokazala dva oblika motivacije s najvišom razinom samoodređenja (intrinzična motivacija i usvojena regulacija) te amotivacija. U skladu s očekivanjima, intrinzična motivacija i usvojena regulacija pokazale su se značajnim pozitivnim prediktorima zadovoljstva dok je razina amotivacije bila vezana uz niže razine zadovoljstva poslom. S druge strane, rezultati su pokazali da su značajni prediktori zadovoljstva životom intrinzična motivacija, usvojena regulacija, ali i vanjska regulacija.

Dobiveni rezultat o važnoj ulozi vanjske regulacije u objašnjenju zadovoljstva životom pomoraca, iako možda neočekivan s aspekta teorijskoga polazišta, sasvim je razumljiv u kontekstu prijašnjih empirijskih spoznaja o dobrobiti hrvatskih pomoraca i njihovih obitelji. U deskriptivnom kvalitativnom istraživanju (Slišковиć i Penezić, 2015b), hrvatski su pomorci izvijestili da im znatan izvor zadovoljstva i motivacije, uz intrinzične čimbenike vezane uz prirodu i dinamiku posla, predstavljaju upravo ekstrinzični čimbenici vezani uz

primanja i sigurnost. Slični su nalazi potvrđeni i u istraživanju provedenom na suprugama i partnericama hrvatskih pomoraca (Slišković i Juranko, 2019a). Konačno, recentno istraživanje, sudionici kojega su bili učenici srednjih škola i studenti preddiplomskih studija pomorskoga smjera (Slišković i sur., 2021), pokazalo je da je vanjska regulacija važan čimbenik u odabiru pomorske profesije, osobito u uvjetima relativno loše ekonomske situacije u društvenoj zajednici. Naime, pomorska profesija, s obzirom na sve veći manjak radne snage te mogućnost zaposlenja na međunarodnom tržištu rada, osigurava osnovne egzistencijalne potrebe i potrebu za sigurnosti. S obzirom na to da su sudionici provedenog istraživanja izvijestili o relativno najvišim razinama vanjske regulacije (u usporedbi s ostalim oblicima), može se kazati da deskriptivni parametri dobiveni u provedenom istraživanju potkrepljuju prijašnje nalaze o važnosti vanjske regulacije u motivaciji pomoraca za odabir profesije i ostajanje u njoj. Ipak, navedeno ne znači da je motivacija ispitanog uzorka isključivo kontrolirana, o čemu svjedoče i prosječni rezultati na skalama intrinzične motivacije te usvojene i poistovječene regulacije. Budući da Teorija samoodređenja (Deci i Ryan, 1985, 2000; Ryan i Deci, 2000) zapravo nije teorija *faza*, regulacija pojedinih ponašanja ne prolazi nužno slijedom kroz sve aspekte motivacije niti nužno zastaje u određenoj *fazi*. Pod optimalnim okolnostima ljudi mogu integrirati sasvim nove obrasce ponašanja, kao što mogu i dalje integrirati postojeću regulaciju koja je bila djelomično internalizirana. Dobiveni se rezultati mogu promatrati i iz drugoga kuta. Primjerice, u radu Chai i suradnika (2017), koji su na uzorku diplomiranih radnih terapeuta primijenili istu skalu za mjerenje motivacije kao i u ovom radu, dobili su vrlo slične vrijednosti amotivacije i vanjske regulacije kao i u ovom istraživanju. Međutim, vrijednosti svih ostalih aspekata motivacije koji upućuju na viši stupanj internalizacije motivacije u radu Chai i suradnika (2017) nešto su više u odnosu na vrijednosti utvrđene na uzorku pomoraca. Spomenuto može upućivati na neadekvatnost materijalnih nagrada (kao što je relativno visoka plaća u sektoru pomorstva) u promoviranju internalizacije radne motivacije, odnosno na potrebu uvođenja dodatnih čimbenika nematerijalne prirode koji bi djelovali na proces internalizacije motivacije. Ovo objašnjenje treba uzeti s rezervom, s obzirom na to da su uzorci u dva spomenuta istraživanja potpuno različiti glede vrste posla koju obavljaju, pa su i mnogi drugi faktori mogli dovesti do opisanih razlika. U svakom slučaju u budućim istraživanjima bilo bi zanimljivo usporediti apsolutne vrijednosti dobivene na skali motivacije između zaposlenika raznih sektora, a istraživanja na tu temu još su rijetka.

U razmatranju dobivenih rezultata svakako se treba osvrnuti na određene metodološke nedostatke. Na prvom je mjestu primjena prigodnog uzorka sudionika, pa je pitanje koliko se dobiveni rezultati mogu uopćiti na populaciju hrvatskih pomoraca, a osobito izvan nje. Naime, radna dobrobit pomoraca uvjetovana je kulturološkim čimbenicima (Slišković i Penezić, 2017), pa je moguće spekulirati da bi se nalaz o važnoj ulozi vanjske regulacije možda mogao odnositi na pomorce zemalja u razvoju, ali ne i na pomorce iz razvijenih zemalja, broj kojih opada. Nadalje, upotreba krossekcijskog istraživanja ne omogućuje zaključke o temporalnom i/ili kauzalnom odnosu među korištenim konstruktima, pa se nalazi o ulozi određenog oblika motivacije u određenju zadovoljstva poslom i životom trebaju sagledavati kao isključivo relacijski. Naime, osnovno polazište ovog rada bila je Teorija samoodređenja, prema kojoj samoodređujući aspekti motivacije oblikuju opću i radnu dobrobit zaposlenika, međutim odgovor na pitanje prethodi li motivacija zadovoljstvu i dobiti ili obrnuto mogu dati samo longitudinalni istraživački nacrti (Dagenais-Desmarais i sur., 2018).

Ipak, na temelju pregleda literature na ovom području, a unatoč navedenim nedostacima, može se kazati da provedeno istraživanje ima jasan teorijski doprinos, jer je prvo istraživanje koje je preispitalo značenje motivacijskih konstrukata proizašlih iz Teorije samoodređenja na vrlo specifičnom uzorku zaposlenika pomorske profesije. Dobiveni rezultati imaju i praktične implikacije koje će biti elaborirane u nastavku.

Primjena dobivenih rezultata odnosi se prije svega na važnost razvoja i poticanja autonomno regulirane motivacije u radnom kontekstu, s obzirom na to da rezultati provedenog istraživanja potvrđuju da je viši stupanj autonomne regulacije ponašanja povezan s većim zadovoljstvom poslom i životom (H2). Prema Teoriji kognitivne evaluacije (Deci i Ryan, 2005), socijalna okolina može facilitirati ili inhibirati intrinzičnu motivaciju, potičući, odnosno kočeći, zadovoljavanje urođenih psiholoških potreba (kompetentnost, autonomija i povezanost). U radnom kontekstu okolina/nadređeni pristupa radniku na određen način i tim svojim pristupom oblikuje ili izravno kontrolira ponašanje radnika. Radnu motivaciju moguće je razvijati u smjeru većega stupnja internalizacije ponašanja kad je organizacija rada strukturirana tako da potiče autonomno ponašanje (pružanje izbora među zadacima, poticanje samoinicijativnog ponašanja) i osigurava kvalitetnu i specifičnu povratnu informaciju. Stoga se vrlo važnim i neizostavnim čini i fokusiranje pažnje na autonomni odabir u postupcima *profesionalnoga savjetovanja* – kao početna idealna točka za nadogradnju samoreguliranoga ponašanja u rad-

nom kontekstu. U postupcima profesionalne orijentacije i kasnije selekcije trebalo bi se usredotočiti na osvještavanje važnosti identifikacije sa zanimanjem (internalizacije). Seleksijski intervjui bi, uz ostalo, trebali biti usmjereni upravo prema aspektu motivacije i identificiranju faktora koje osobe navode kao pokretače za ulazak u pomorsku profesiju. Organizacije u pomorskom sektoru trebale bi se više osvrnuti na rezultate znanstvenih istraživanja koje ističu negativnosti isključivoga fokusiranja na vanjske nagrade. Pritom ne sugeriramo njihovo smanjenje nego modifikaciju strategija organizacije u kojima se više pažnje daje zadovoljavanju triju osnovnih potreba radnika – autonomije, kompetencije i povezanosti, a sve u svrhu povećanja internalizacije motivacije, koja, posljedično, determinira zadovoljstvo poslom, učinkovitost i odanost organizaciji (An i sur., 2020; Yuen i sur., 2018).

## ZAKLJUČAK

---

Dob je značajan prediktor zadovoljstva životom, pri čemu stariji pomorci izvještavaju o nešto nižem zadovoljstvu životom. Značajnim prediktorima zadovoljstva poslom kao i zadovoljstva životom pokazali su se aspekti radne motivacije s najvišom razinom samoodređenja: intrinzična motivacija i usvojena regulacija. Pritom su više intrinzično motivirani pomorci, kao i oni s višim stupnjem usvojene regulacije, zadovoljniji poslom i životom. Amotivacija se pokazala značajnim negativnim prediktorom zadovoljstva poslom, pri čemu su oni pomorci koji izražavaju višu amotivaciju prema poslu ujedno i manje zadovoljni poslom koji obavljaju. Konačno, u objašnjenju zadovoljstva životom važnu ulogu imala je i vanjska regulacija. Pomorci koji se više prislanjaju vanjskim poticajima radne motivacije ujedno su i zadovoljniji životom.

## ZAHVALA

---

Autorice zahvaljuju svim pomorcima koji su sudjelovali u istraživanju, kao i svim organizacijama i pojedincima koji su dali svoj doprinos u oglašavanju i provođenju ovog istraživanja.

## LITERATURA

---

An, J., Liu, Y., Sun, Y. i Liu, C. (2020). Impact of work-family conflict, job stress and job satisfaction on seafarer performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(7), 2191. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072191>

BIMCO/ISF (2015). *Manpower report: The global supply and demand for seafarers in 2015*. Dalian Maritime University / Dearsley Maritime Consulting Ltd.

Chai, S. C., Teoh, R. F., Razaob, N. A. i Kadar, M. (2017). Work motivation among occupational therapy graduates in Malaysia. *Hong Kong*



*Journal of Occupational Therapy*, 30(1), 42–48. <https://doi.org/10.1016/j.hkjot.2017.05.002>

Chung, Y.-S., Lee, P. T.-W. i Lee, J.-K. (2017). Burnout in seafarers: Its antecedents and effects on incidents at sea. *Maritime Policy & Management*, 44(7), 916–931. <https://doi.org/10.1080/03088839.2017.1366672>

Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. i Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*, 3rd ed. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Dagenais-Desmarais, V., Leclerc, J.-S. i Londei-Shortall, J. (2018). The relationship between employee motivation and psychological health at work: A chicken-and-egg situation? *Work & Stress*, 32(2), 147–167. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1317880>

Deci, E. i Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer US. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>

Deci, E. i Ryan, R. (2000). The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. [https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)

Dewhurst, M., Guthridge, M. i Mohr, E. (2009). Motivating people: Getting beyond money. *McKinsey Quarterly*, 4. [http://zjamaan.weebly.com/uploads/2/4/9/2/24921432/motivating\\_people\\_getting\\_beyond\\_money\\_-\\_mckinsey\\_quarterly\\_-\\_organization\\_-\\_talent.pdf](http://zjamaan.weebly.com/uploads/2/4/9/2/24921432/motivating_people_getting_beyond_money_-_mckinsey_quarterly_-_organization_-_talent.pdf)

Diener, E., Oishi, S. i Lucas, R. E. (2009). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. U S. J. Lopez i C. R. Snyder (Ur.), *Oxford handbook of positive psychology*, 2nd ed (str. 187–194). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195187243.013.0017>

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. i Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. [https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13)

EMSA (2019). *Seafarers statistics in EU*. Statistical review (2017 data – STCW-IS). <http://www.emsa.europa.eu/news-a-press-centre/external-news/item/3662-seafarer-statistics-in-the-eu-statistical-review-2017-data-stcw-is-2.html>

Gagné, M. i Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>

Hackman, J. R. i Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)

Haka, M., Borch, D., Jensen, C. i Leppin, A. (2011). Should I stay or should I go? Motivational profiles of Danish seafaring officers and non-officers. *International Maritime Health*, 62(1), 20–30.

Howard, J., Gagné, M., Van den Broeck, A., Guay, F., Chatzisarantis, N., Ntoumanis, N. i Pelletier, L. (2020). A review and empirical comparison of motivation scoring methods: An application to self-determination theory. *Motivation and Emotion*, 44, 534–548. <https://doi.org/10.1007/s11031-020-09831-9>

Iversen, R. T. B. (2012). The mental health of seafarers. *International Maritime Health*, 63(2), 78–89.

Jepsen, J. R., Zhao, Z. i van Leeuwen, W. M. A. (2015). Seafarer fatigue: A review of risk factors, consequences for seafarers' health and safety and options for mitigation. *International Maritime Health*, 66(2), 106–117. <https://doi.org/10.5603/IMH.2015.0024>

Judge, T. A. i Klinger, R. (2008). Job satisfaction: Subjective well-being at work. U M. Eid i R. Larsen (Ur.), *The science of subjective well-being* (str. 393–413). Guilford Press.

Kaerlev, L., Hansen, J., Hansen, H. L. i Nielsen, P. S. (2005). Cancer incidence among Danish seafarers: A population based cohort study. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(11), 761–765. <https://doi.org/10.1136/oem.2005.020818>

Kanev, D., Toncheva, S., Terziev, V. i Narleva, K. (2017). *Specific aspects of motivation of seafarers*. Proceeding of 18th Annual General Assembly of the IAMU – Global Perspectives in MET: Towards Sustainable, Green and Integrated Maritime Transport, 1. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3144743>

Kian, T. S., Yusoff, W. F. W. i Rajah, S. (2014). Job satisfaction and motivation: What are the differences among these two? *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(2), 94–102.

Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (5th ed.). The Guilford Press.

Komšo, T. i Burić, I. (2016). Dienerove skale subjektivne dobrobiti: Skala zadovoljstva životom, Skala prosperiteta i Skala pozitivnih i negativnih iskustava. U I. Tucak Junaković, I. Burić, V. Čubela Adorić, A. Proroković i A. Slišković (Ur.), *Zbirka psihologijskih skala i upitnika*, Svezak 8 (str. 37–43). Sveučilište u Zadru.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. U M. D. Dunnette (Ur.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (str. 1297–1350). Rand McNally.

McLaughlin, H. L. (2012). Seafarers and seafaring. U W. K. Talley (Ur.), *The Blackwell companion to maritime economics* (str. 321–332). Blackwell Publishing. <https://doi.org/10.1002/9781444345667.ch16>

McVeigh, J., MacLachlan, M., Coyle, C. i Kavanagh, B. (2019). Perceptions of well-being, resilience and stress amongst a sample of merchant seafarers and superintendents. *Maritime Studies*, 18, 139–158. <https://doi.org/10.1007/s40152-018-0129-1>

McVeigh, J., MacLachlan, M., Stilz, R., Cox, H., Doyle, N., Fraser, A. i Dyer, M. (2017). Positive psychology and well-being at sea. U *Maritime psychology: Research in organizational and health behavior at sea* (str. 19–47). Springer International Publishing. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-45430-6\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-319-45430-6_2)

McVeigh, J., MacLachlan, M., Vallières, F., Hyland, P., Stilz, R., Cox, H. i Fraser, A. (2019). Identifying predictors of stress and job satisfaction in a sample of merchant seafarers using structural equation modeling. *Frontiers in Psychology*, 10, 70. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00070>

Mitroussi, K. i Notteboom, T. (2015). Getting the work done: Motivation needs and processes for seafarers and dock workers. *WMU Journal of Maritime Affairs*, 14(2), 247–265. <https://doi.org/10.1007/s13437-014-0064-y>

Nielsen, M. B., Bergheim, K. i Eid, J. (2013). Relationships between work environment factors and workers' well-being in the maritime industry. *International Maritime Health*, 64(2), 80–88.

Oldenburg, M. (2014). Risk of cardiovascular diseases in seafarers. *International Maritime Health*, 65(2), 53–57. <https://doi.org/10.5603/IMH.2014.0012>

Oldenburg, M., Baur, X. i Schlaich, C. (2010). Cardiovascular diseases in modern maritime industry. *International Maritime Health*, 62(3), 101–106.

Paukszta, B. (2017). 'Only work and sleep': Seafarers' perceptions of job demands of short sea cargo shipping lines and their effects on work and life on board. *Maritime Policy i Management*, 44(7), 899–915. <https://doi.org/10.1080/03088839.2017.1371347>

Pfeffer, J. i Sutton, R. I. (2006). *Hard facts, dangerous half-truths and total nonsense: Profiting from evidence-based management* (1 edition). Harvard Business Review Press.

Roberts, S. E. (2005). Work related mortality from gastrointestinal diseases and alcohol among seafarers employed in British merchant shipping from 1939 to 2002. *International Maritime Health*, 56(1-4), 29–47. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16532583/>

Roberts, S. E. (2008). Fatal work-related accidents in UK merchant shipping from 1919 to 2005. *Occupational Medicine*, 58(2), 129–137. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqm149>

Roberts, S. E. i Marlow, P. B. (2005). Traumatic work related mortality among seafarers employed in British merchant shipping, 1976–2002. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(3), 172–180. <https://doi.org/10.1136/oem.2003.012377>

Ryan, R. M. i Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141–166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>

Ryan, R., Huta, V. i Deci, E. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9, 139–170. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9023-4>

Sironi, E. (2019). Job satisfaction as a determinant of employees' optimal well-being in an instrumental variable approach. *Quality & Quantity*, 53(4), 1721–1742. <https://doi.org/10.1007/s11135-019-00835-3>

Slišković, A. (2017). Occupational stress in seafaring. U M. MacLachlan (Ur.), *Maritime psychology: Research in organisational and health behavior at sea* (str. 99–126). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-45430-6\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-319-45430-6_5)

Slišković, A. i Juranko, A. (2019a). General mental health of seafarers' partners: Testing the role of personal resources and human-resource practices. *Work (Reading, Mass.)*, 64(2), 291–301. <https://doi.org/10.3233/WOR-192992>

- Slišković, A. i Juranko, A. (2019b). Dual life of seafarers' families: Descriptive study of perspectives of seafarers' partners. *Community, Work & Family*, 22(5), 629–646. <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1579172>
- Slišković, A. i Penezić, Z. (2015a). Descriptive study of job satisfaction and job dissatisfaction in a sample of Croatian seafarers. *International Maritime Health*, 66(2), 97–105. <https://doi.org/10.5603/IMH.2015.0023>
- Slišković, A. i Penezić, Z. (2015b). Occupational stressors, risks and health in the seafaring population. *Review of Psychology*, 22(1–2), 29–40. <https://doi.org/10.21465/rp0022.0004>
- Slišković, A. i Penezić, Z. (2016). Testing the effects of different aspects of contract and on-board internet access on seafarers' satisfaction and health. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 67(4), 351–361. <https://doi.org/10.1515/aiht-2016-67-2785>
- Slišković, A. i Penezić, Z. (2017). Lifestyle factors in Croatian seafarers as relating to health and stress on board. *Work (Reading, Mass.)*, 56(3), 371–380. <https://doi.org/10.3233/WOR-172501>
- Slišković, A., Galić, M. i Russo, A. (2021). Motivacijski čimbenici u odabiru pomorske karijere: deskriptivno istraživanje na hrvatskim učenicima i studentima pomorstva. *Društvena istraživanja*, 30(1), 93–113. <https://doi.org/10.5559/di.30.1.05>
- Tabachnick, B. G. i Fidell, L. S. (1989). *Using multivariate statistics*. Harper & Row.
- Tremblay, M., Blanchard, C., Taylor, S., Pelletier, L. i Villeneuve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 41(4), 213–226. <https://doi.org/10.1037/a0015167>
- Tsai, C.-L. i Liou, Y.-W. (2017). Determinants of work performance of seafarers. *Maritime Business Review*, 2(1), 36–51. <https://doi.org/10.1108/MABR-09-2016-0019>
- UNCTAD (2019). *Review of maritime transport*. [https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/rmt2019\\_en.pdf](https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/rmt2019_en.pdf)
- Urošević, S. i Milijić, N. (2012). Influence of demographic factors on employee satisfaction and motivation. *Organizacija*, 45(4), 174–182. <https://doi.org/10.2478/v10051-012-0019-z>
- Wallander, B. (2016). *Work motivation in the health care sector*. Department of Business Studies, Uppsala University. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:uu:diva-301821>
- Yuen, K. F., Loh, H. S., Zhou, Q. i Wong, Y. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2018.02.006>

# Application of the Self-Determination Theory in Explaining Some Aspects of Seafarers' Work-Related Well-Being

Ana SLIŠKOVIĆ, Jelena OMBLA, Andrea TOKIĆ  
Department of Psychology, University of Zadar, Zadar, Croatia

The goal of the study was to determine the extent to which seafarers' work and life satisfaction can be explained by the six aspects of work motivation based on the Self-Determination Theory. The research was conducted on a convenience sample of Croatian seafarers ( $N = 286$ ), ranging from 18 to 65 years. The applied questionnaire consisted of sociodemographic and work characteristics questions, and measures of job satisfaction, life satisfaction, and six dimensions of work motivation. The results of regression analyses showed that two dimensions of work motivation with the highest level of self-determination contribute positively to the explanation of job satisfaction and life satisfaction: intrinsic motivation and integrated regulation. Furthermore, external regulation contributes positively to the explanation of life satisfaction, while amotivation has proven to be a significant negative predictor of job satisfaction. The results indicate the importance of developing and encouraging autonomy in work motivation in seafarers, but also the specifics of work motivation that are associated with the socio-economic context of the maritime profession in Croatia.

Keywords: seafarers, Self-Determination Theory, work satisfaction, life satisfaction



Međunarodna licenca / International License:  
Imenovanje-Nekomercijalno / Attribution-NonCommercial