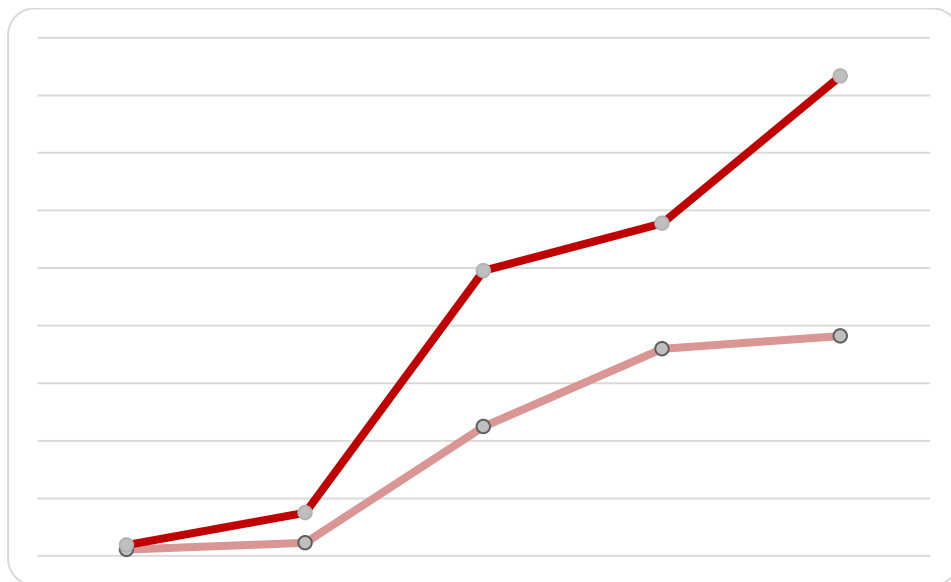


**UNIVERZITET U ISTOČNOM SARAJEVU
EKONOMSKI FAKULTET BRČKO**

POLOŽAJ ZAPOSLENIH U MALIM I SREDNJIM PREDUZEĆIMA U BRČKO DISTRIKTU BOSNE I HERCEGOVINE

Naučno-stručno istraživanje



Brčko, septembar 2017. godine

**UNIVERZITET U ISTOČNOM SARAJEVU
EKONOMSKI FAKULTET BRČKO**

**POLOŽAJ ZAPOSLENIH U MALIM I
SREDNJIM PREDUZEĆIMA U BRČKO
DISTRIKTU BOSNE I HERCEGOVINE**

Naučno-stručno istraživanje

Brčko, septembar 2017. godine

Izdavač:
Ekonomski fakultet Brčko

Za izdavača:
Doc. dr Srđan Lalić, dekan

Rukovodilac istraživanja: Dr Stevan R. Stević

Članovi istraživačkog tima:

Dr Srđan Lalić
Dr Ljubomir Trifunović
Dr Lazar Radovanović
Dr Dragomir Vuković
Dr Cviko Jekić
Dr Nenad Lalić
Mr Vasilijana Mirković
MSc Miodrag Peranović
MSc Dejan Tešić

SADRŽAJ

PREDGOVOR	1
ZADOVOLJSTVO POSLOM KAO VAŽAN FAKTOR POLOŽAJA ZAPOSLENIH U MALIM I SREDNJIM PREDUZEĆIMA (sociološki aspekt analize)	1
UVODNE NAPOMENE.....	3
1. UZORAK ISTRAŽIVANJA.....	5
2. ZADOVOLJSTVO POSLOM KAO POKAZATELJ POLOŽAJA ZAPOSLENIH	11
3. OPŠTA OCJENA ZADOVOLJSTVA POSLOM U MALIM I SREDNJIM PREDUZEĆIMA U BRČKO DISTRIKTU BIH.....	14
4. ZADOVOLJSTVO POSLOM I SOCIO-DEMOGRAFSKA OBILJEŽJA ZAPOSLENIH	21
Zadovoljstvo poslom iskazano kao atributivno obilježje.....	21
4.1. Zadovoljstvo poslom i polna struktura zaposlenih	21
4.2. Zadovoljstvo poslom i godine starosti zaposlenih	22
4.3. Zadovoljstvo poslom i kvalifikaciona struktura zaposlenih.....	24
4.4. Zadovoljstvo poslom i godine radnog staža	26
4.5. Zadovoljstvo poslom i vrsta radnog mjesta zaposlenih	27
4.6. Zadovoljstvo poslom i položaj zaposlenih u preduzeću	28
Zadovoljstvo poslom iskazano ocjenom od 1 do 5	30
4.7. Ocjena zadovoljstva poslom prema polu zaposlenih	30
4.8. Ocjena zadovoljstva poslom i godine starosti zaposlenih	32
4.9. Ocjena zadovoljstva poslom i kvalifikaciona struktura zaposlenih	33
4.10. Ocjena zadovoljstva poslom i godine radnog staža	35
4.11. Ocjena zadovoljstva poslom i radno mjesto zaposlenih.....	36
4.12. Ocjena zadovoljstva poslom i položaj zaposlenih u preduzeću.....	38
5. RAZLOZI ZADOVOLJSTVA I NEZADOVOLJSTVA PREMA SOCIO-DEMOGRAFSKIM OBILJEŽJIMA	40
5.1. Razlozi zadovoljstva (materijalni, nematerijalni i ostali razlozi)	40
5.2. Razlozi nezadovoljstva (materijalni i tehnički razlozi i nematerijalni razlozi)	43
5.3. Razlozi zadovoljstva prema socio-demografskim obilježjima zaposlenih	45
5.4. Razlozi nezadovoljstva prema socio-demografskim obilježjima zaposlenih	64

6. OČEKIVANJA ZAPOSLENIH U POGLEDU POBOLJŠANJA NJIHOVOG POLOŽAJA U MALIM I SREDNJIM PREDUZEĆIMA	75
ZAKLJUČAK.....	76
PRILOZI.....	79
Prilog 1.	79
Prilog 2.	82

PREDGOVOR

ZADOVOLJSTVO POSLOM KAO VAŽAN FAKTOR POLOŽAJA ZAPOSLENIH U MALIM I SREDNJIM PREDUZEĆIMA (sociološki aspekt analize)

Značajan sistem naučnih teorija, posebno iz oblasti psihologije, socijalne psihologije i sociologije, znatnu pažnju posvećuje izučavanju fleksibilnog fenomena ostvarivanja čovjekove sreće u različitim situacijama, od porodice, preduzeća, politike i drugih društvenih grupa. Jedan poseban pravac u etici, koji se naziva utilitarizam, polazi od čovjekove koristi i sreće kao osnovnog načela i kriterijuma moralnog djelovanja.¹ Po toj teoriji, krajnji cilj svakog čovjeka je postizanje maksimalnog stepena zadovoljstva, bez obzira na to da li to čovjek želi ostvariti u politici, profesiji, modelima vlasti. Čak se procjenjuje da su dobri samo oni društveni sistemi koji ljude čine srećnim, odnosno oni koje pojedinačne čovjekove interese stavljaju u vrh prioriteta.

Ako navedene stavove i učenja, koji su naravno podložni kritikama i osporavanjima, dovedemo u vezu s čovjekovim zadovoljstvom u jednoj tako važnoj oblasti njegovog bitisanja kao što je rad, onda sigurno ima naučne i stručne opravdanosti što je jedan značajan segment ovog istraživanja posvećen tom fenomenu čovjekovog zadovoljstva.

Razumije se da istraživanje o stepenu čovjekovog zadovoljstva u procesima rada nije cilj sam po sebi niti predstavlja analizu čovjekove ličnosti, nego je sasvim opravdano u funkciji razumijevanja čovjekovog položaja u preduzeću, onosno njegovom doprinosu uspješnosti rada, stvaranju tržišnih vrijednosti i profita. Teza postavljena u istraživanju da je čovjekovo zadovoljstvo ili nezadovoljstvo izuzetno važan motivacioni faktor njegovog rada zapravo više upućuje na njegovu ulogu u preduzeću, u procesu stvaranja nove vrijednosti nego li na taj osjećaj zadovoljstva kao trenutno stanje njegovog psihičkog raspoloženja.

U istoriji radničkog organizovanja, oblika vlasništva i proizvodnje, postojali su različiti modeli prividne i stvarne motivacije ljudi kako bi ostvarivali najbolje rezultate u procesu rada. Socijalizam je snažno promovisao sve vrste kolektiviteta i u tom kontekstu radnička prava postavio u ideološkom smislu, kao osnovni društveni i državni prioritet. Te poznate maksime o blagostanju, radu prema mogućnostima, društvenoj svojini, proleterskom, radničkom internacionalizmu i solidarnosti, i na kraju proglašenjem klase kao osnovnog nosioca društvenog progresa, sa stanovišta naše teme, trebale bi da budu značajan indikator radničkog i čovjekovog zadovoljstva. To zadovoljstvo je svakako postojalo i bilo mjerljivo, ali je po pravilu više bilo manipulativno nego suštinsko.²

Novo, vrijeme globalizacije promoviše sasvim drugačije vrijednosti, prije svega slobodu i sreću pojedinca kao osnovnog subjekta društvenog razvoja. Između pojedinca i društva u tom smislu ne bi trebalo da bude nikakvih posrednika koji bi sputavali takvu njegovu poziciju. Bez sumnje, globalizacija je takođe obećavajuća ideologija slična onoj komunističkoj, koja za posljedicu, umjesto blagostanja i jednakosti, ima ogromnu zavisnost i nejednakost.

¹ Navedena doktrina posebno se razvila u Engleskoj a njeni predstavnici su Dejvid Hjum, Bengal, Džejms i Stjuart Mil.

² Poznate parole o dobrovoljnosti, radim akcijama sa snažnim ideološkim porukama bile su dobrim dijelom motivirajuće posebno za ljude koji su iz ambijenta jednog zaostalog, primitivnog društva vidjeli mogućnost boljeg života. Simbolički je sve to rudar Alija Sirotanović izrazio kroz onu čuvenu rečenicu da sve što želi kao najbolji rudar je veća lopata kako bi ostvarivao veće radne rekorde.

Ako je ovo vrijeme profita onda je logično da profit bude osnovni motivacioni faktor i krajnji stepen čovjekovog zadovoljstva. U praksi, međutim, prije bi se moglo reći da se radi o borbi za preživljavanje iliti goli život. Zato su i ti stepeni zadovoljstva mnogo niži. U rangiranju tih nivoa prvo treba poći od zaposlenja, dakle od te prve stepenice možda i najvažnije, odnosno kao pretpostavke početka ostvarivanja čovjekove sreće i zadovoljstva. Čovjekove ambicije se povećavaju shodno šansama koje postoje. Sasvim je razumljivo da u procesu rada postoji ta želja za usavršavanjem, napredovanjem, pa sve do kreativnih rješenja koja bi donijela veće koristi i pojedincu i preduzeću. Zadovoljstvo ostvarenim je psiho-socijalna čovjekova osobina. Bez nje skoro da ne bi bilo motiva za njegovo anagažovanje u procesu proizvodnje.

Ako ne uzimamo u obzir početno ali svakako važno zadovoljstvo sa dobijanjem posla, onda je prvi sljedeći indikator zadovoljstvo poslom gdje čovjek potvrđuje svoju struku, sposobnosti i želje da se bavi onim za šta se školovao i što je dosta ranije odabrao. To zadovoljstvo je ključni motivacioni faktor potvrđivanja i dokazivanja stručnosti i sposobnosti. Da li će se ta želja za usavršavanjem ostvariti ne zavisi samo od pojedinca nego od uslova rada, tehničke opremljenosti, materijala, dostupnosti naučnih i drugih izvora, a dobrim dijelom i od menadžmenta i vlasnika preduzeća. U eri slobodne konkurencije i brze komunikacije te ambicije je moguće ostvarivati tamo gdje zato postoje bolji uslovi.

Mladi stručnjaci svakako imaju veće ambicije od onih koji posao doživljavaju kao okvir svoje i porodične funkcionalne i životne situacije. Tu je lojalnost prema poslu na zadovoljavajućem nivou, a na nešto nižem je želja za ambicijama. Ta veza čovjeka sa radnim mjestom, sa mašinom, sa nekom proizvodnom operacijom, koja se ne mijenja skoro čitav radni vijek, u osnovi nije stimulatívna niti motivirajuća za neke značajnije iskorake u procesu proizvodnje. Prisjetimo se one konstatacije – čovjek je privezak mašine. U tom smislu treba razumjeti i činjenicu da pojedinac, na primjer, čitav radni vijek provede kao portir ili radnik na održavanju čistoće, a da pri tome ne izrazi želju za nekim napredovanjem.

Suštinsko, stvarno zadovoljstvo u procesima rada u jednom preduzeću proizvodi najmanje dvije vrste ambicija: da se pojedinac potpuno ostvari i dokaže u struci i da za to bude dobro plaćen, odnosno da preuzima važnije uloge u upravljanju preduzećom ili da značajnije učestvuje u povećanju svojih akcija, odnosno vlasništva preduzeća. Ti primjeri ukoliko ne počivaju na nezdravim osnovama su svakako korisni i stimulatívni modeli ostvarivanja dobrih poslovnih rezultata.

U izučavanju kompleksnog fenomena ličnosti, gdje pored psihologije toj temi značajnu pažnju posvećuje sociologija, istraživanje, poput ovog, može ponuditi mnoštvo indikatora za bolje razumijevanje tog fenomena, posebno u procesu rada, kao najvažnijem obliku čovjekovog identiteta. Rezultati istraživanja će i direktno i indirektno pokazati određena svojstva i osobine koje su prepoznate u procesim rada, a koje nam mogu koristiti i za druge vrste naučnih i stručnih analiza.

U istraživanju će biti dokazana hipoteza da je zadovoljstvo poslom ključni motivacioni faktor za postizanje dobrih poslovnih rezultata, što sa stanovišta pojedinca znači zadovoljenje njegovih materijalnih i drugih potreba, a sa stanovišta poslodavca obezbjeđivanje kapitala i profita. Dakle, zadovoljstvo kao motivacioni faktor a ne stanje raspoloženja čovjeka samo po sebi. To je sociološka dimenzija te čovjekove osobine koja je kao važan faktor rada prepoznata u ovom naučno-stručnom istraživanju.

UVODNE NAPOMENE

Položaj zaposlenih u preduzeću zavisi od više faktora, bilo da su oni administrativne, zakonske, socio-ekonomske, ili neke druge prirode. Zbog toga postoje i različiti indikatori za ocjenu položaja zaposlenih u preduzeću. Položaj zaposlenih je, između ostalog, rezultat njihove motivacije za rad u preduzeću, a u velikoj mjeri zavisi i od zadovoljstva poslom koji obavljaju.

Zadovoljstvo poslom predstavlja lični stav zaposlenih prema poslu koji obavljaju u preduzeću. Taj stav je njihova emocionalna reakcija, koja može da se nađe u rasponu od izuzetno pozitivnog do izuzetno negativnog. Zadovoljstvo poslom, kao lični stav zaposlenog, uključuje određene pretpostavke i vjerovanja o poslu, osjećanja prema poslu, kao i ličnu ocjenu posla koji zaposleni obavlja. Od zadovoljstva zaposlenih poslom koji obavljaju u velikoj mjeri zavisi i njihov odnos prema radu, kvalitet i produktivnost rada, a samim tim i ukupni rezultati poslovanja preduzeća.

Cilj istraživanja bio je da se obezbijede podaci o položaju zaposlenih u malim i srednjim preduzećima u Brčko distriktu BiH, iskazani opštom ocjenom njihovog zadovoljstva poslom i ocjenom zadovoljstva prema socio-demografskim obilježjima zaposlenih.

S obzirom na to da je zadovoljstvo poslom usko povezano sa motivacijom zaposlenih, rezultati istraživanja omogućiće i predlaganje adekvatnih mjera za unapređenje strategije motivacije zaposlenih i poboljšanja njihovog ukupnog položaja u grupaciji malih i srednjih preduzeća.

Upitnici su pripremljeni u pisanom obliku i dostavljani na adrese malih i srednjih preduzeća, u kojima su, na slučajan način, izabrani zaposleni od kojih su se prikupljali podaci. Članovi istraživačkog tima su, u direktnoj komunikaciji sa menadžmentom preduzeća, rješavali probleme koji su nastajali prilikom izbora ispitanika i realizacije istraživanja.

U istraživanju je korišćen standardizovani upitnik, koji sadrži listu od dvanaest pitanja razvrstanih u sedam cjelina, sa posebnim ciljevima koji su se željeli ostvariti. Pitanja su definisana tako da se na neka od njih odgovaralo zaokruživanjem jednog modaliteta odgovora, dok su neka pitanja zahtijevala rangiranje modaliteta odgovora prema njihovom značaju i davanje odgovarajuće ocjene.

Sređivanje, grupisanje, prikazivanje i obrada podataka izvršeno je primjenom statističkog paketa programa SPSS, a u analizi rezultata korišćeni su metodi deskriptivne statistike, kao i drugi metodi statističke analize podataka baziranih na uzorku. U cilju istraživanja međuzavisnosti zadovoljstva poslom i socio-demografskih obilježja zaposlenih, korišćen je neparametarski Hi-kvadrat test zasnovan na analizi tabela kontingencije, dok su u istraživanju razlika u zadovoljstvu poslom zaposlenih prema polu, kao i ocjeni zadovoljstva poslom zaposlenih u malim i srednjim preduzećima, korišćeni odgovarajući parametarski statistički testovi (t-test i analiza varijanse).

U prvom dijelu rada objašnjen je uzorak na kome je provedeno istraživanje i odgovarajuće karakteristike anktiranih radnika.

Drugi dio rada objašnjava pojam zadovoljstva poslom kao jednog od značajnih pokazatelja položaja zaposlenih u preduzećima, kao i različite aspekte posmatranja ovog pokazatelja.

Treći dio istraživanja odnosi se na opštu ocjena zadovoljstva zaposlenih na osnovu njihovih ličnih stavova iskazanih u jednom od pet modaliteta (izuzetno nezadovoljan, nezadovoljan, djelimično zadovoljan, zadovoljan, izuzetno zadovoljan) i ocjenom nivoa zadovoljstva iskazanom numeričkom ocjenom od jedan do pet. Primjenom odgovarajućih statističkih testova (Hi-kvadrat testa i t-testa) istraživane su razlike u ocjeni zadovoljstva poslom u malim i srednjim preduzećima.

Četvrti dio istraživanja sadrži analizu povezanosti ocjene zadovoljstva poslom zaposlenih i njihovih socio-demografskih obilježja. Cilj je bio da se utvrdi zadovoljstvo zaposlenih poslom koji obavljaju, povezano sa njihovom polnom i kvalifikacionom strukturom, godinama starosti i radnog staža, vrstom radnog mjesta i položajem u preduzeću. U ovom dijelu rada, primjenom adekvatnih statističkih metoda, istraživane su razlike u ocjeni zadovoljstva zaposlenih prema socio-demografskim karakteristikama zaposlenih, kao i međusobna zavisnost ocjene zadovoljstva i odgovarajućih karakteristika zaposlenih.

U petom dijelu istraživanja izvršena je detaljnija analiza zadovoljstva zaposlenih, iskazana kroz najvažnije razloge zadovoljstva, odnosno nezadovoljstva poslom, kao i ocjena zadovoljstva prema socio-demografskim obilježjima zaposlenih. U tom smislu, razlozi zadovoljstva i nezadovoljstva posmatani su kao: materijalni, nematerijalni i ostali razlozi.

Šesti dio rada sadrži sumirana najvažnija očekivanja zaposlenih u pogledu unapređenja njihovog položaja u preduzećima.

Na osnovu navedenih rezultata istraživanja, provedenih analiza i očekivanja zaposlenih, menadžmentu malih i srednjih preduzeća u Brčko distriktu BiH olakšaće se izbor i unapređenje strategije motivacije zaposlenih, čime se može poboljšati njihov ukupni položaj u preduzećima.

1. UZORAK ISTRAŽIVANJA

Istraživanje je realizovano na bazi ispitivanja stavova i mišljenja reprezentativnog uzorka slučajno izabranih zaposlenih radnika u malim i srednjim preduzećima u Brčko distriktu BiH. U tu svrhu, kao okvir uzorka, poslužila je baza podataka iz registra aktivnih malih i srednjih preduzeća u Brčko distriktu BiH, koja su predala završni račun za 2013. godinu. S obzirom na to da se u raspoloživoj bazi podataka nalazi ukupno 126 malih i 18 srednjih preduzeća, sa ukupno 4.354 zaposlena radnika, korišćen je slučajni uzorak, stratifikovan prema veličini poslovnog subjekta.

Prvobitno je bilo planirano da se istraživanje obavi na uzorku od 34 preduzeća, od kojih je 25 malih i 9 srednjih preduzeća. Iz grupe malih preduzeća trebalo je da se anketira ukupno 250 zaposlenih, a iz grupe srednjih preduzeća njih 180 radnika. Planirano je da cijeli uzorak obuhvati 430 zaposlenih, što čini 9,88% ukupnog broja zaposlenih u malim i srednjim preduzećima u Brčko distriktu BiH.

Međutim, nisu sva izabrana preduzeća prihvatila saradnju na istraživanju, niti su svi izabrani radnici popunili anketne upitnike, tako da je istraživanje realizovano na uzorku od ukupno 26 preduzeća, od kojih je 19 malih (63%) i 7 srednjih (37%). Iz grupe malih preduzeća anketirana su ukupno 203 zaposlena radnika, dok je iz grupe srednjih preduzeća anketirano ukupno 120 radnika. Cijeli uzorak obuhvatio je 323 zaposlena radnika, što čini 75% prvobitnog uzorka, odnosno oko 7,50% ukupnog broja zaposlenih u malim i srednjim preduzećima u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine.

Zbog svega navedenog, može se smatrati da su dobijeni podaci relevantni za istraživanje i da se na osnovu dobijenih rezultata može zaključivati o položaju zaposlenih u malim i srednjim preduzećima u Brčko distriktu BiH.

Podaci o socio-demografske karakteristikama anketiranih radnika

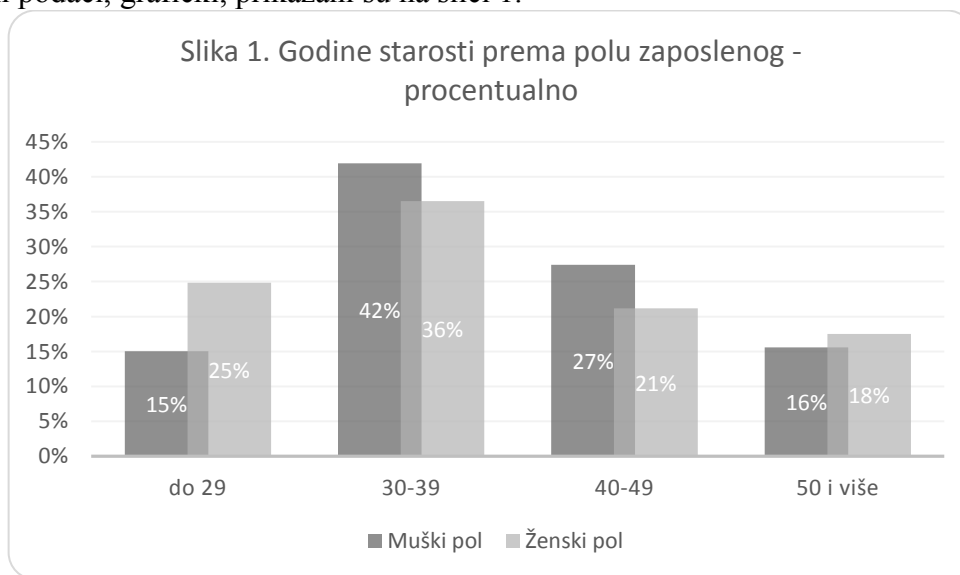
U tabeli 1 prikazani su podaci o učešću zaposlenih prema polu u posmatranom uzorku.

Tabela 1. Pol zaposlenih radnika		
Pol	Broj	Postotak
Muški	186	57,6
Ženski	137	42,4
Ukupno	323	100,0

Iz navedenog pregleda vidljivo je da je uzorak obuhvatio 57,6% zaposlenih muškaraca i 42,4% žena. U populaciji zaposlenih muškaraca, kao i zaposlenih žena, najviše je između 30 i 40 godina starosti. Vidjeti podatke u tabeli 2.

Tabela 2. Godine starosti prema polu zaposlenog – procentualno			
Godine starosti	Pol zaposlenog		Ukupno
	Muški	Ženski	
do 29	15%	25%	19%
30-39	42%	36%	40%
40-49	27%	21%	25%
50 i više	16%	18%	16%
Ukupno	100%	100%	100%

Navedeni podaci, grafički, prikazani su na slici 1.



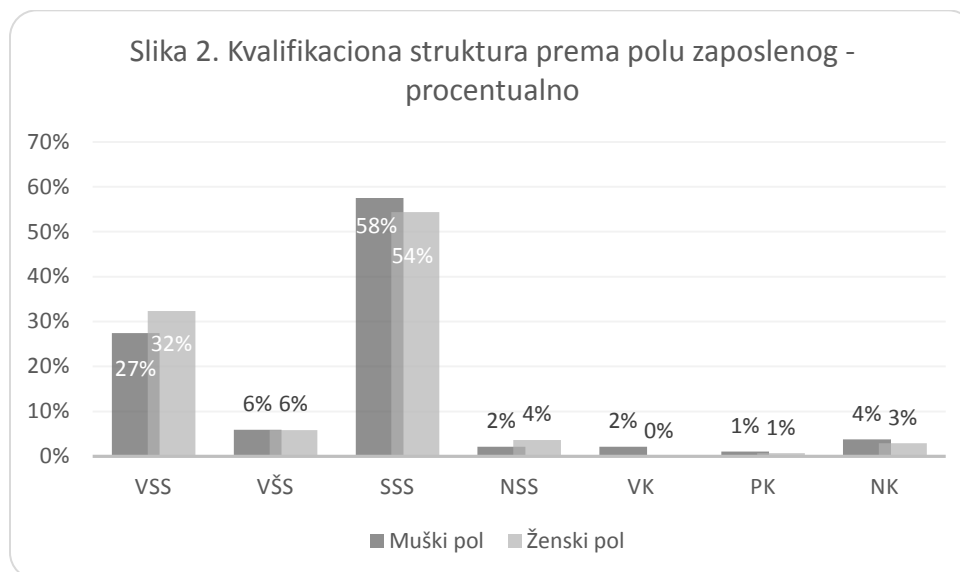
Kada je u pitanju kvalifikaciona struktura zaposlenih u uzorku, najviše ih je sa srednjom stručnom spremom (i kod muškaraca i kod žena). Zapaženo je veliko učešće zaposlenih sa visokom stručnom spremom.

Kvalifikaciona struktura zaposlenih u uzorku data je na sljedeći način (vidjeti tabelu 3).

Tabela 3. Kvalifikaciona struktura prema polu zaposlenog			
Kvalifikaciona struktura	Pol zaposlenog		Ukupno
	Muški	Ženski	
VSS	51	44	95
VŠS	11	8	19
SSS	107	74	181
NSS	4	5	9
VK	4	0	4
PK	2	1	3
NK	7	4	11
Ukupno	186	136	322

Napomena: Jedan nedostajući podatak.

Na sljedećoj slici predstavljeno je učešće zaposlenih u uzorku prema polu i kvalifikacionoj strukturi. (Vidjeti sliku 2).



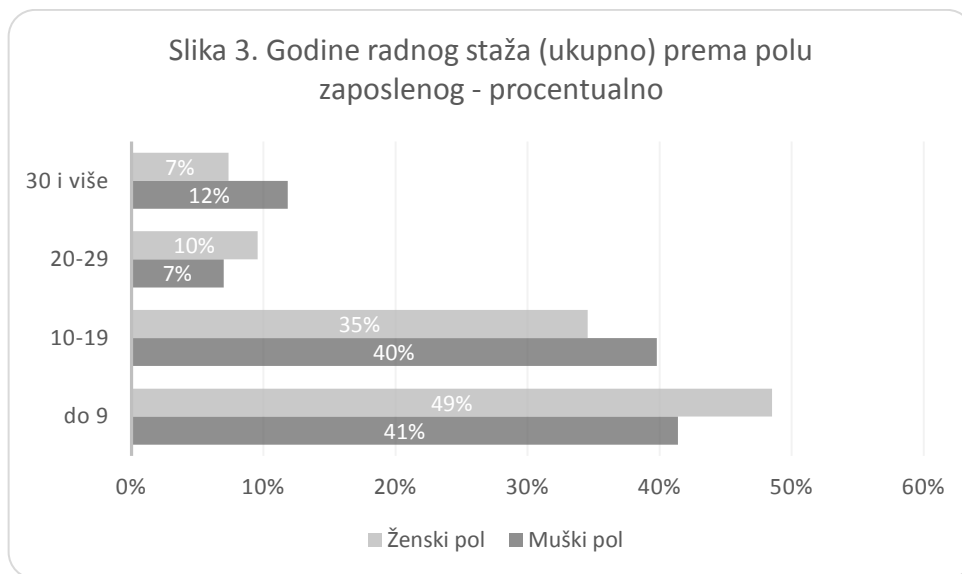
Podaci pokazuju da u strukturi zaposlenih preovlađuju oni sa manjim brojem godina radnog staža. Uzorkom je obuhvaćeno najviše zaposlenih radnika koji imaju ispod deset godina radnog staža, a nakon toga oni između 10 i 20 godina staža.

U tabeli 4 prikazani su podaci o godinama radnog staža i polu zaposlenih u uzorku.

Tabela 4. Godine radnog staža (ukupno) prema polu zaposlenog			
Godine radnog staža (ukupno)	Pol zaposlenog		Ukupno
	Muški	Ženski	
do 9	77	66	143
10-19	74	47	121
20-29	13	13	26
30 i više	22	10	32
Ukupno	186	136	322

Napomena: Dva nedostajuća podatka.

Navedeni podaci grafički su predstavljeni na slici 3.

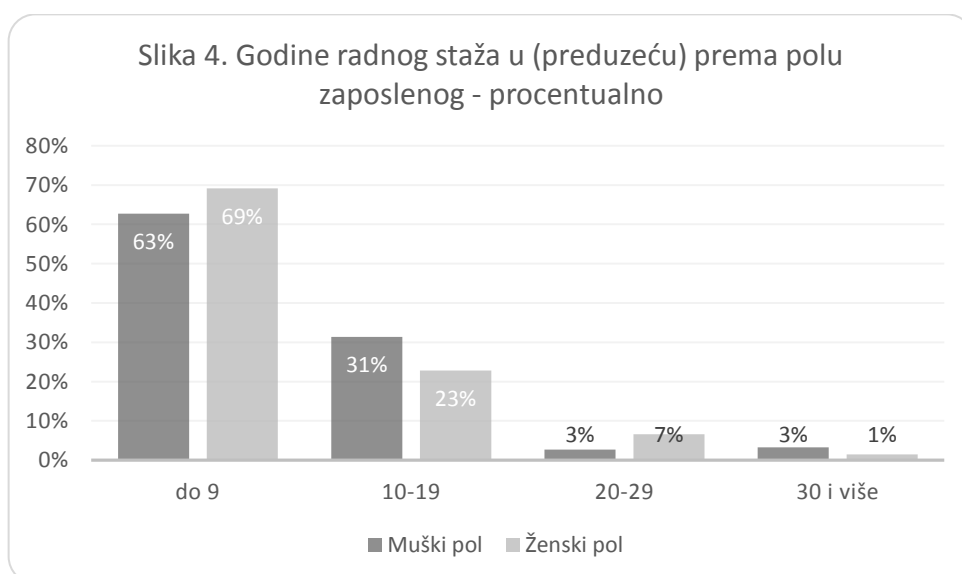


Podaci iz naredne tabele pokazuju da je nešto drugačija situacija u pogledu broja godina radnog staža zaposlenih u preduzeću u kome trenutno rade. (Vidjeti tabelu 5)

Tabela 5. Godine radnog staža (u preduzeću) prema polu zaposlenog			
Godine radnog staža (u preduzeću)	Pol zaposlenog		Ukupno
	Muški	Ženski	
do 9	116	94	210
10-19	58	31	89
20-29	5	9	14
30 i više	6	2	8
Ukupno	185	136	321

Napomena: Dva nedostajuća podatka

To se još bolje može sagledati na osnovu grafičkog prikaza na slici 4, koja pokazuje učešće zaposlenih u uzorku prema godinama radnog staža u preduzeću.



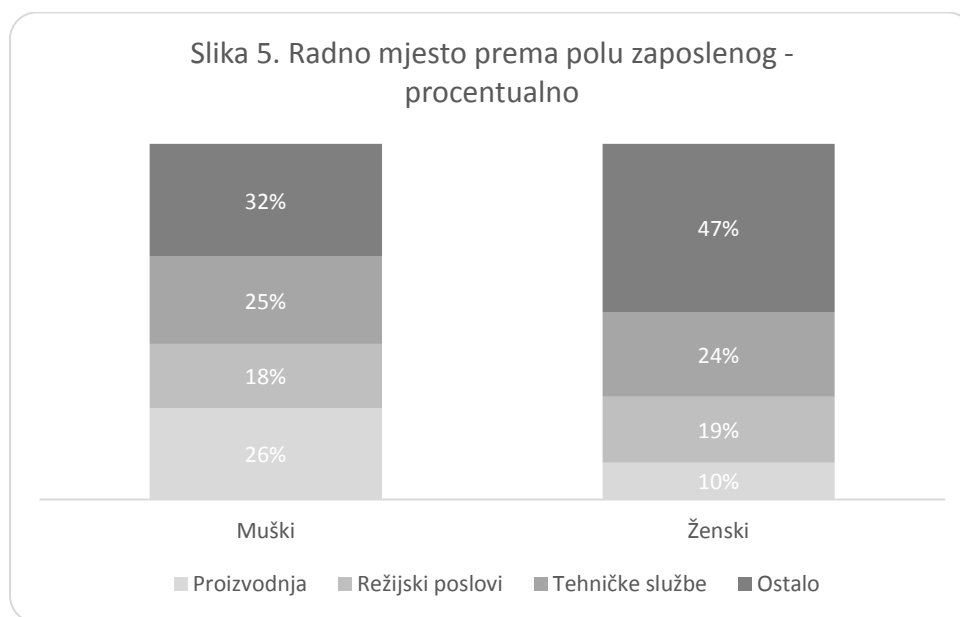
Kada je u pitanju radno mjesto zaposlenih u preduzeću, muškaraca je najmanje na režijskim poslovima, zatim u proizvodnji i u tehničkim službama, dok ih je skoro trećina na ostalim poslovima. Kad su u pitanju zaposlene žene, njih je gotovo polovina na poslovima izvan proizvodnje, režije i tehničkih službi.

Podaci o radnom mjestu zaposlenih u preduzeću dati su u tabeli 6.

Radno mjesto	Pol zaposlenog		Ukupno
	Muški	Ženski	
Proizvodnja	47	14	61
Režijski poslovi	33	25	58
Tehničke službe	45	32	77
Ostalo	58	64	122
Ukupno	183	135	318

Napomena: Pet nedostajućih podatka

Na osnovu navedenih podataka, na sljedećoj slici, dat je grafički prikaz učešća zaposlenih prema radnom mjestu u preduzeću. (Vidjeti sliku 5).



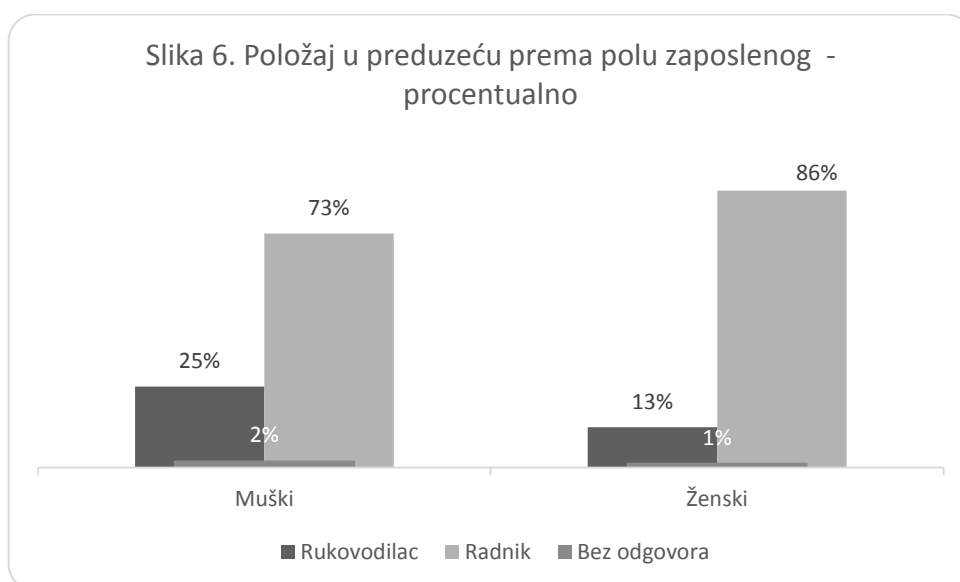
Uzorkom je obuhvaćeno najviše zaposlenih koji prema položaju u preduzeću spadaju u radnike, dok je u grupi posmatranih muškaraca značajno učešće rukovodilaca, oko 25%, u odnosu na oko 13% žena.

Tabela 7 sadrži podatke o položaju zaposlenih u preduzeću.

Tabela 7. Položaj u preduzeću prema polu zaposlenog			
Položaj u preduzeću	Pol zaposlenog		Ukupno
	Muški	Ženski	
Rukovodilac	46	17	63
Radnik	133	117	250
Bez odgovora	4	2	6
Ukupno	183	136	319

Napomena: Četiri nedostajuća podatka.

Naredna slika (vidjeti sliku 6) prikazuje procentualno učešće zaposlenih prema položaju u preduzeću.



Od ukupnog broja zaposlenih koji su se izjasnili po ovom pitanju, uključujući i muškarce i žene, čak 78% su radnici, dok ih je oko 19,7% na nekim od rukovodećih pozicija u preduzeću.

2. ZADOVOLJSTVO POSLOM KAO POKAZATELJ POLOŽAJA ZAPOSLENIH

Uspješna preduzeća su ona koja na racionalan način koriste svoje resurse, u prvom redu zaposlene radnike, kao jedan od najvažnijih primarnih razvojnih resursa. Zbog toga se može reći da motivacija i zadovoljstvo zaposlenih postaju osnova savremenog preduzeća. Naglasak se stavlja na aktivno upravljanje njihovim potencijalima, pri čemu se istražuju i razvijaju različiti pristupi povećanju motivacije za rad. Pri tome se posebno insistira na zadovoljstvu poslom, kao značajnom pokazatelju motivacije zaposlenih, stimulativnosti posla i ukupne radne dimenzije. Razumijevanje pitanja motivacije i zadovoljstva poslom je od suštinskog značaja i za dizajniranje radnog mjesta, organizacione kulture i klime, sistema nagrađivanja, sistema napredovanja, stila rukovođenja i sl.

Mjerenje zadovoljstva poslom predstavlja i ključni uslov postizanja ciljeva kvaliteta i put ka poslovnoj izvrsnosti. Zbog toga i problem mjerenja zadovoljstva poslom može da ukaže na orijentaciju preduzeća prema kvalitetu, ka postizanju poslovne izvrsnosti njihovih organizacionih performansi. Preduzeća sve više tragaju za različitim mogućnostima povećanja motivacije i zadovoljstva zaposlenih, kao i za razvoj organizacije i zaposlenih.

Gotovo nezavisno od postojećih teorija i shvatanja motivacije u empirijskom radu i praksi motivacija za rad se često posmatra kroz zadovoljstvo poslom i sa stanovišta stavova radnika prema svom poslu u organizaciji. Zadovoljstvo poslom se često u empirijskim istraživanjima i praksi posmatra kao bitan pokazatelj motivacije za rad. Dosadašnja saznanja upućuju na to da je opšte zadovoljstvo poslom bliže profesionalnim interesovanjima i očekivanjima i jednom opštijem odnosu prema vrsti posla. Zadovoljstvo, odnosno nezadovoljstvo poslom, je u izvesnoj mjeri i pokazatelj stimulativnosti posla i ukupne radne atmosfere.

Postoje različite definicije opšteg zadovoljstva poslom. Sve one se uglavnom svode na afektivni odnos prema poslu uzimajući u obzir povoljne i nepovoljne aspekte posla. Zadovoljstvo poslom se može definisati i kao stav prema poslu, pri čemu je to emocionalna reakcija prema nečemu i može da bude potpuno pozitivna ili, čak i potpuno negativna. To je složen stav koji podrazumijeva nekoliko bitnih elemenata: pretpostavke i vjerovanja o poslu, osjećaj prema poslu i samu ocjenu posla. Sa zadovoljstvom poslom i sveukupnim položajem zaposlenih u preduzeću povezana su sljedeća obilježja: različitost radnih aktivnosti, samostalnost u radu i u odlučivanju, identitet i prepoznavanje radnih zadataka, povratne informacije o obavljenom poslu, međuljudski odnosi i saradnja zaposlenih.

Radnici koji su zadovoljni svojim poslom spremni su da uče, da napreduju u struci, čime i sebi i preduzeću mogu donijeti koristi. Zadovoljni radnici su i produktivniji, tako da mogu obezbijediti bolju uspješnost preduzeća.

Zadovoljstvo poslom je povezano sa nivoom zadovoljenja potreba zaposlenih. Onose najčešće odnosi na sljedeće faktore: obim i sadržaj posla, uslovi rada, radno vrijeme, plate, odnos prema nadređenima, mogućnost napredovanja, priznanja, nagrade, status u preduzeću i sl. Zadovoljstvo poslom je i dio kvaliteta posla. Od stavova zaposlenih i njihovog odnosa prema poslu zavisi način na koji će oni obavljati posao, što utiče na ukupne performanse preduzeća. Posao ne podrazumijeva samo obavljanje određenih radnih zadataka, nego i saradnju sa radnim kolegama, sa rukovodiocima, poštovanje pravila i politike preduzeća, ostvarenje postavljenih standarda funkcionisanje u radnim uslovima.

Stav zaposlenih prema poslu spada u najvažnije stavove zaposlenih. On zavisi od individualnih stavova zaposlenih o poslu, od toga kako oni doživljavaju određene situacije na poslu i kako se pojedinačno ostvaruju na poslu.

Bolji radni uslovi stvaraju i veću mogućnost za bolje obavljanje radnih zadataka i uspjeh na poslu. Ljudi su često nezadovoljni lošim radnim uslovima, zbog toga što su oni za njih lično nepovoljni i zbog toga što ih oni ometaju da postignu očekivane rezultate.

Odnosi među zaposlenima su bitan faktor zadovoljstva na poslu. Zaposleni su zadovoljniji svojim poslom ukoliko rade s kolegama s kojima imaju korektne odnose i ukoliko na poslu vlada prijateljska atmosfera. Podrška nadređenog koju pruža zaposlenima, takođe je bitan faktor zadovoljstva poslom. Bitno je i ponašanje rukovodstva u određivanju radnih zadataka i raspoređivanju sredstava.

Zadovoljniji poslom su oni radnici čija osobnost, znanja i sposobnosti koje posjeduju bolje odgovaraju potrebama radnog mjesta na kome se nalaze. Sklad između sposobnosti i zahtjeva posla vodi do boljih radnih rezultata i većih nagrada, što rezultira većim zadovoljstvom zaposlenih.

Može se očekivati da stariji i ljudi s većim radnim stažom imaju tendenciju da budu više zadovoljni poslom nego oni s manjim stažom na određenom poslu. Čak i oni koji nisu bili u početku zadovoljni svojim poslom, ako su na njemu ostali duže vrijeme, uvjeriće sebe da su zadovoljni tim poslom.

Što je viši hijerarhijski nivo zaposlenog, to će on biti zadovoljniji poslom kojim se bavi. Razlog tome može biti činjenica da uz viši položaji idu i veća primanja, određeni statusni simboli, veća moć i društveni uticaj, što, indirektno ili direktno, vodi većem zadovoljstvu poslom.

Zadovoljstvo ukupnim životom se pozitivno odražava na zadovoljstvo poslom kojim se čovjek bavi i obratno, zadovoljstvo poslom ima pozitivan efekt na ukupno zadovoljstvo životom.

Zadovoljstvo zaposlenih poslom nije samo sebi cilj. Zadovoljan radnik je i produktivan radnik. Zbog toga zadovoljstvo poslom može uticati na nivo posvećenosti preduzeću, na fluktuaciju radne snage i finansijske rezultate preduzeća, ali i na ukupne performanse, na spremnost radnika da se uključe u aktivnosti koje su usmjerene ka rješavanju problema, kao i na intenzitet napora koje radnik ulaže u obavljanje posla. Ukoliko je radnik zadovoljan onim što radi, onda posao manje doživljava kao rad, a više kao uživanje.

Iz svega navedenog može se reći da su osnovni efekta zadovoljstva zaposlenih: veća produktivnost rada, manje izostanaka sa posla, kao i manja fluktuacija zaposlenih.

U cilju poboljšanja efikasnosti preduzeća vrlo bitan preduslov je primjena kontinuiranog mjerenja performansi položaja i zadovoljstva zaposlenih, posebno njihovog zadovoljstva poslom. Istraživanja zadovoljstva zaposlenih predstavljaju osnovu za definisanje koncepcija motivisanja, uvažavanje potreba i novoa zadovoljenja potreba u preduzeću i osnovu za preduzimanje mjera u cilju poboljšanja položaja i zadovoljstva zaposlenih.

Povećanje zadovoljstva poslom važno je zbog humanih vrijednosti koje preduzeće treba da razvija, kao i zbog koristi koje poslodavac može da ostvari kroz smanjenje izostanaka sa

posla, smanjenu fluktuaciju zaposlenih, smanjenje broja bolovanja, zdraviju radnu atmosferu, kao i povećanu produktivnost zaposlenih. Zbog svega navedenog se može zaključiti da na poslovni uspjeh preduzeća u velikoj mjeri utiče i način na koji zaposleni radnici doživljavaju uslove rada i radno okruženje, svoj posao, svoje nadređene i svoje radne kolege.

Razlozi zadovoljstva i nezadovoljstva zaposlenih poslom nisu isti. Za jedne, presudan je sistem nagrađivanja, jer je on značajan za zadovoljavanje osnovnih potreba. Za druge, važna je motivacija zaposlenih i organizaciona klima koja je orijentisana ka boljim rezultatima i razvoju preduzeća, koji se postižu zadovoljavanjem drugih potreba.

U uspješnim preduzećima zaposleni su motivisani i posvećeni preduzeću, a posao im pruža visok nivo zadovoljstva i mogućnost napredovanja u poslu i građenja vlastite karijere, timski rad i potencijalno bolji posao i status u preduzeću. Povećanje zadovoljstva poslom i položajem u preduzeću, logično je, vodi ka povećanju rezultata rada zaposlenih i stvaranje mogućnosti da zaposleni rade, a da se rezultati rada nagrađuju, finansijskim i nefinansijskim sredstvima.

3. OPŠTA OCJENA ZADOVOLJSTVA POSLOM U MALIM I SREDNJIM PREDUZEĆIMA U BRČKO DISTRIKTU BIH

Opšta ocjena zadovoljstva poslom zaposlenih radnika u malim i srednjim preduzećima najprije je analizirana kao kategorijalno obilježje, posmatrano kroz pet modaliteta: izuzetno nezadovoljan, nezadovoljan, djelimično zadovoljan, zadovoljan, izuzetno zadovoljan. Pored toga, zadovoljstva poslom prikazano je i numeričkim ocjenama od jedan do pet.

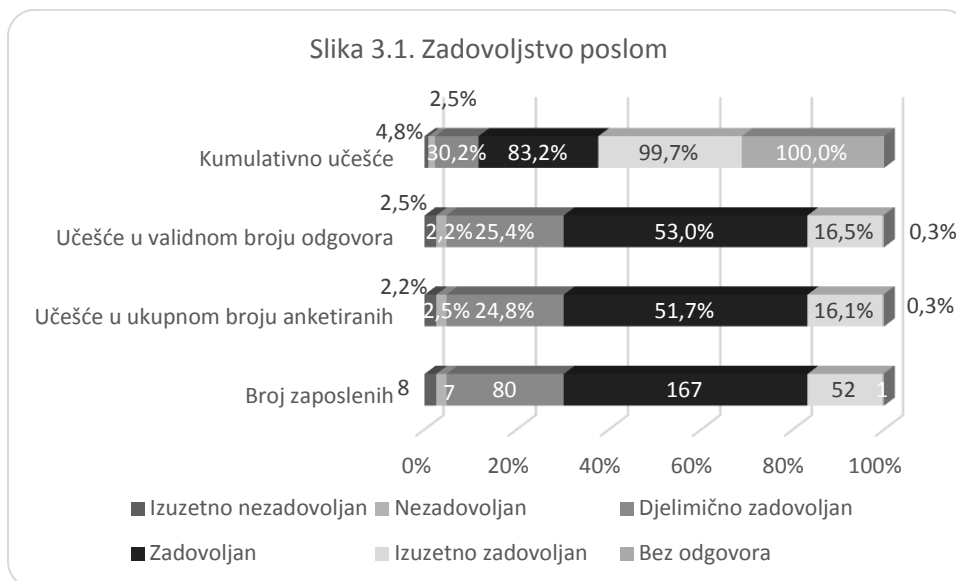
Nakon toga, provedena je statistička analiza kojom su, primjenom odgovarajućih statističkih testova, istražene razlike u ocjeni zadovoljstva poslom zaposlenih u malim i srednjim preduzećima.

U tabeli 3.1. prikazani rezultati opšte ocjene zadovoljstva poslom zaposlenih uuzorku.

Tabela 3.1. Zadovoljstvo poslom				
Zadovoljstvo poslom	Broj zaposlenih	Učešće u ukupnom broju anketiranih	Učešće u validnom broju odgovora	Kumulativno učešće
Izuzetno nezadovoljan	8	2,5%	2,5%	2,5%
Nezadovoljan	7	2,2%	2,2%	4,8%
Djelimično zadovoljan	80	24,8%	25,4%	30,2%
Zadovoljan	167	51,7%	53,0%	83,2%
Izuzetno zadovoljan	52	16,1%	16,5%	99,7%
Bez odgovora	1	0,3%	0,3%	100,0%
Ukupno	315	97,5%	100,0%	
Broj nedostajućih podataka	8	2,5%		
Ukupno svi	323	100,0%		

Najviše anketiranih odgovorilo je da su zadovoljni, djelimično zadovoljni ili izuzetno zadovoljni. Njih 15 (ili 4,8%) izjasnili su se da su nezadovoljni ili izuzetno nezadovoljni.

Na slici 3. 1. dat je grafički prikaz opšte ocjene zadovoljstva poslom zaposlenih.



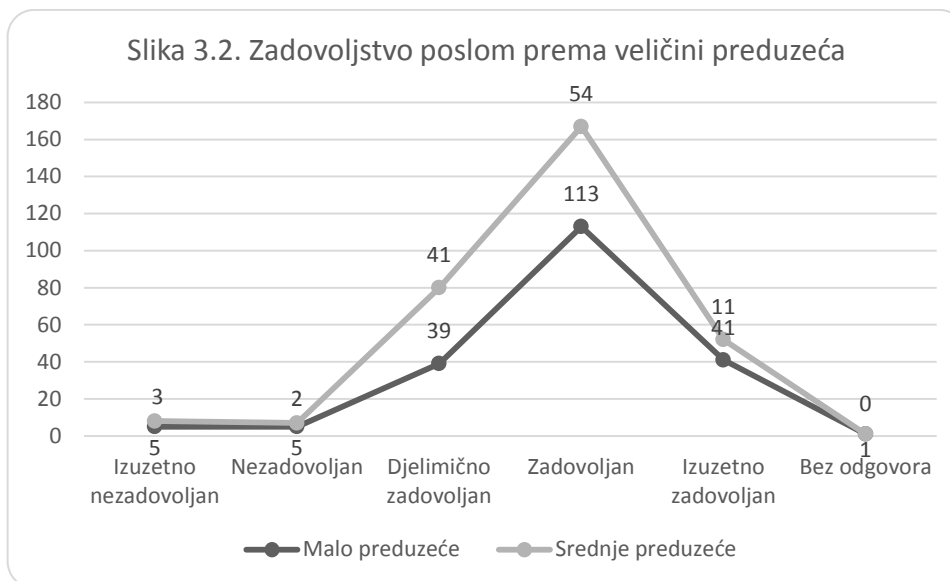
Navedeni rezultati pokazuju da je ukupan ambijent u malim i srednjim preduzećima u Brčko distriktu BiH u najvećoj mjeri dobar i da odgovara interesima zaposlenih. Slična situacija je i kada se posmatra opšta ocjena zadovoljstva poslom zaposlenih prema veličini preduzeća.

Tabela 3.2. prikazuje podatke o opštoj ocjeni zadovoljstva poslom prema veličini preduzeća.

Tabela 3.2. Zadovoljstvo poslom prema veličini preduzeća			
Zadovoljstvo poslom	Veličina preduzeća		Ukupno
	Malo preduzeće	Srednje preduzeće	
Izuzetno nezadovoljan	5	3	8
Nezadovoljan	5	2	7
Djelimično zadovoljan	39	41	80
Zadovoljan	113	54	167
Izuzetno zadovoljan	41	11	52
Bez odgovora	1	0	1
Ukupno	204	111	315

Napomena: Osam nedostajućih podataka (bez zaokruženog ponuđenog odgovora).

Na sljedećoj slici navedeni podaci prikazani su grafički. (Vidjeti sliku 3.2.)



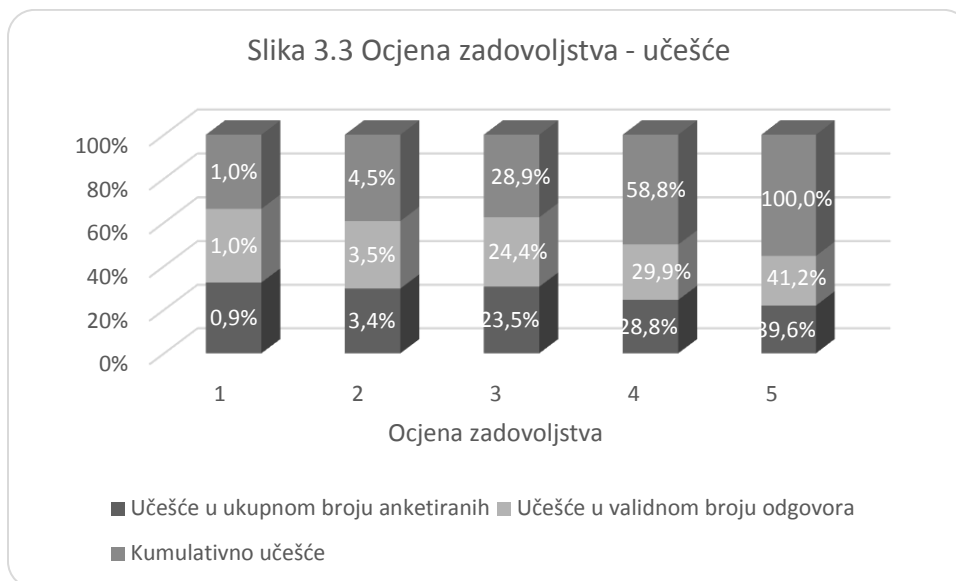
Uočava se da se krivulja zadovoljstva neznatno razlikuje kod malih i kod srednjih preduzeća. U malim preduzećima veće je učešće izuzetno zadovoljnih nego u srednjim preduzećima. U srednjim preduzećima je neznatno veće učešće djelimično zadovoljnih, dok je u malim preduzećima nerznatno veće učešće zadovoljnih radnika. Generalno, može se reći da su zaposleni u malim preduzećima, relativno, manje nezadovoljni poslom, odnosno više zadovoljni poslom.

U tabeli 3.3. prikazana je opšta ocjena zadovoljstva poslom, izražena ocjenom od jedan do pet.

Ocjena zadovoljstva	Broj zaposlenih	Učešće u ukupnom broju anketiranih	Učešće u validnom broju odgovora	Kumulativno učešće
1	3	0,9%	1,0%	1,0%
2	11	3,4%	3,5%	4,5%
3	76	23,5%	24,4%	28,9%
4	93	28,8%	29,9%	58,8%
5	128	39,6%	41,2%	100,0%
Ukupno	311	96,3%	100,0%	
Bez odgovora	12	3,7%		
Ukupno svi	323	100,0%		

Kada je u pitanju zadovoljstvo poslom iskazano ocjenom od jedan do pet, uočava se da je ispod 5% zaposlenih zadovoljstvo ocijenilo ocjenom manjom od tri, da je oko četvrtine njih dalo ocjenu tri, nešto manje od trećine ocjenu četiri, a najviše zaposlenih je zadovoljstvo iskazalo ocjenom pet (blizu 40% anketiranih).

Grafički prikaz zadovoljstva poslom, iskazanog ocjenom od jedan do pet, dat je na slici 3.3.



Na osnovu ocjena opšteg zadovoljstva poslom, može se konstatovati da su zaposleni u najvećoj mjeri zadovoljni poslom koji obavljaju, uslovima u kojima rade i ukupnim ambijentom u preduzeću. I izračunate deskriptivne statističke mjere upućuju na zaključak o visokom stepenu zadovoljstva opštim uslovima rada u malim i srednjim preduzećima u Brčko distriktu BiH.

U tabeli 3.4. dati su pokazatelji deskriptivne statistike opšte ocjene zadovoljstva poslom.

Tabela 3.4. Statistički pokazatelji ocjene zadovoljstva	
Aritmetička sredina	4,070
Medijana	4,000
Modus	5,000
Standardna devijacija	0,939
Minimum	1,000
Maximum	5,000

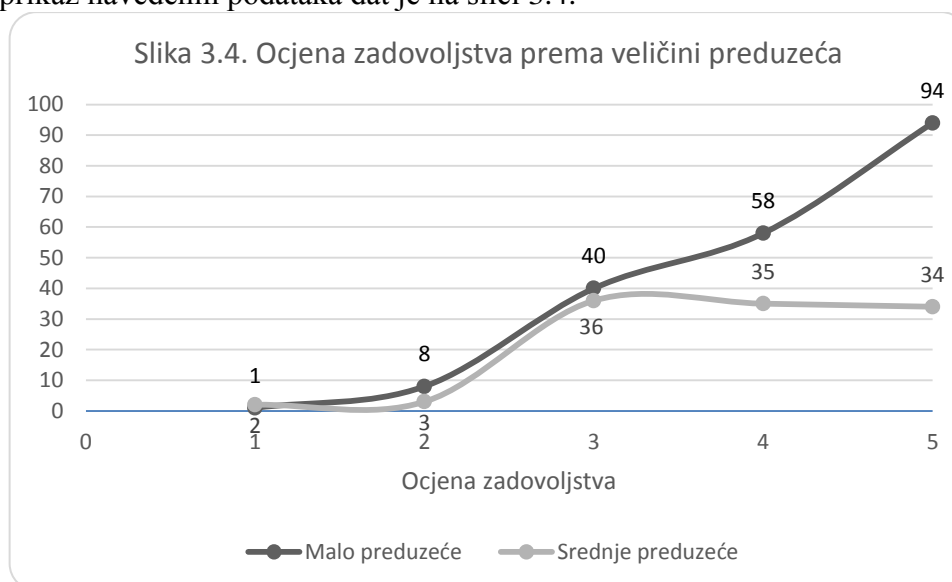
Ako se posmatra opšta ocjena zadovoljstva prema veličini preduzeća, može se potvrditi sve ono što je rečeno prilikom analize ocjene zadovoljstva modalitetima od izuzetno nezadovoljnog do izuzetno zadovoljnog. Najveći broj zaposlenih u malim preduzećima opštu ocjenu zadovoljstva iskazao je ocjenom pet, zatim četiri i tri, dok je u srednjim preduzećima skoro podjednak broj zaposlenih zadovoljstvo poslom ocijenio ocjenama tri, četiri i pet.

Ocjena zadovoljstva poslom, iskazana ocjenama od jedan do pet, prema veličini preduzeća, prikazana je u tabeli 3.5.

Tabela 3.5. Ocjena zadovoljstva prema veličini preduzeća			
Ocjena zadovoljstva	Veličina preduzeća		Ukupno
	Malo preduzeće	Srednje preduzeće	
1	1	2	3
2	8	3	11
3	40	36	76
4	58	35	93
5	94	34	128
Ukupno	201	110	311

Napomena: Dvanaest nedostajućih podataka.

Grafički prikaz navedenih podataka dat je na slici 3.4.



I grafički prikaz upućuje na ranije navedene zaključke o razlikama u opštoj ocjeni zadovoljstva zaposlenih u malim i srednjim preduzećima.

Statistička analiza razlika u stepenu zadovoljstva zaposlenih u malim i srednjim preduzećima

U statističkoj analizi ocjene zadovoljstva, obilježje „stepen zadovoljstva“ posmatrano je kao atributivno (kategorijalno), mjereno na nominalnoj mjernoj skali. Zbog toga je u istraživanju razlika u stepenu zadovoljstva u malim i srednjim preduzećima korišćen statistički neparametarski „Hi kvadrat“ test, zasnovan na analizi tabela kontingencije.

Navedenim testom provjeravano je da li postoji povezanost veličine preduzeća i ocjene zadovoljstva zaposlenih prema navedenim modalitetima.

Statističke hipoteze se mogu postaviti u sljedećem obliku:

- H_0 : Obilježja veličina preduzeća i ocjena zadovoljstva poslom su međusobno nezavisna
 H_1 : Obilježja veličina preduzeća ocjena zadovoljstva poslom nisu međusobno nezavisna

Primjenom statističkog paketa SPSS primijenjen je test zasnovan na analizi tabele kontingencije i dobijeni su sljedeći rezultati:

Izlaz iz SPSS - Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	14,126 ^a	3	,003
Likelihood Ratio	14,120	3	,003
Linear-by-Linear Association	9,146	1	,002
N of Valid Cases	314		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 5,30.

Na osnovu navedenih rezultata, zaključujemo da treba odbaciti nultu hipotezu, što znači da postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstva poslom“ i obilježja „veličina preduzeća“. Drugim riječima, zaposleni u malim preduzećima i zaposleni u srednjim preduzećima nisu isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom. Ako bismo posmatrali sva tri tradicionalna pokazatelja povezanosti (koeficijent kontingencije, Kramerov V koeficijent i Fi koeficijent) svi oni ukazuju na nisku povezanost navedenih obilježja.

Izlaz iz SPSS - Symmetric Measures

		Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	,212	,003
	Cramer's V	,212	,003
	Contingency Coefficient	,207	,003
N of Valid Cases		314	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Statistička analiza razlika u ocjeni zadovoljstva mjerena Likertovom skalom od 1 do 5

Pošto se posmatraju razlike u ocjeni zadovoljstva poslom zaposlenih u malim i srednjim preduzećima, iskazane ocjenom od 1 do 5, u analizi je korišćen statistički parametarski t-test za poređenje aritmetičkih sredina nezavisnih uzoraka

Statističke hipoteze se mogu postaviti u sljedećem obliku:

H_0 : Razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva u malim i srednjim preduzećima nije statistički značajna

H_1 : Razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva u malim i srednjim preduzećima je statistički značajna

Koristeći t-test razlike aritmetičkih sredina uzoraka, primjenom statističkog paketa SPSS, dobijeni su sljedeći rezultati:

Grupne statistike

	Veličina preduzeća	N	Aritmetička sredina	Standardna devijacija	Standardna greška
Ocjena zadovoljstva	Malo preduzeće	201	4,17	,919	,065
	Srednje preduzeće	110	3,87	,949	,091

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Ocjena zadovoljstva	Equal variances assumed	,008	,929	2,733	309	,007
	Equal variances not assumed			2,707	218,205	,007

Na osnovu navedenih rezultata zaključujemo da je potrebno odbaciti nultu hipotezu, što znači da postoji statistički značajna razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva u malim i srednjim preduzećima.

Drugim riječima i kod obilježja „ocjena zadovoljstva“ mjenog Likertovom skalom od 1 do 5, kao i kod prethodnog obilježja, donosi se isti zaključak: zaposleni u malim preduzećima i zaposleni u srednjim preduzećima nisu isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom. Zaposleni u malim preduzećima su stepen zadovoljstva ocijenili nešto većim ocjenama.

4. ZADOVOLJSTVO POSLOM I SOCIO-DEMOGRAFSKA OBILJEŽJA ZAPOSLENIH

Zadovoljstvo poslom iskazano kao atributivno obilježje

Pored opšte ocjene zadovoljstva zaposlenih u malim i srednjim preduzećima, istraživano je i zadovoljstvo poslom posmatrano prema najvažnijim socio-demografskim obilježjima zaposlenih: prema polu, godinama starosti, godinama radnog staža, kvalifikacionoj strukturi, radnom mjestu i prema položaju zaposlenih u preduzeću. Pored ocjene zadovoljstva poslom i strukture zaposlenih prema određenim modalitetima posmatranih obilježja, izvršena je i statistička analiza povezanosti modaliteta posmatranih obilježja, kao i analiza sličnosti i razlika aritmetičkih sredina uzoraka primjenom t-testa i Analize varijanse (ANOVA).

Kod obilježja „zadovoljstvo poslom“ korišćen je Hi-kvadrat test zasnovan na analizi tabela kontingencije, budući da je obilježje „stepen zadovoljstva“ posmatrano kao atributivno (kategorijalno) i mjereno na nominalnoj mjernoj skali. Tamo gdje je bilo više od 20% očekivanih frekvencija manjih od 5, vršena su spajanja kolona, odnosno redova. (Za velike tabele kontingencije toleriše se do 20% takvih očekivanih frekvencija, ali ne manjih od 1). Kod obilježja „ocjena zadovoljstva“ korišćen je t-test za poređenje aritmetičkih sredina nezavisnih uzoraka, kao i ANOVA.

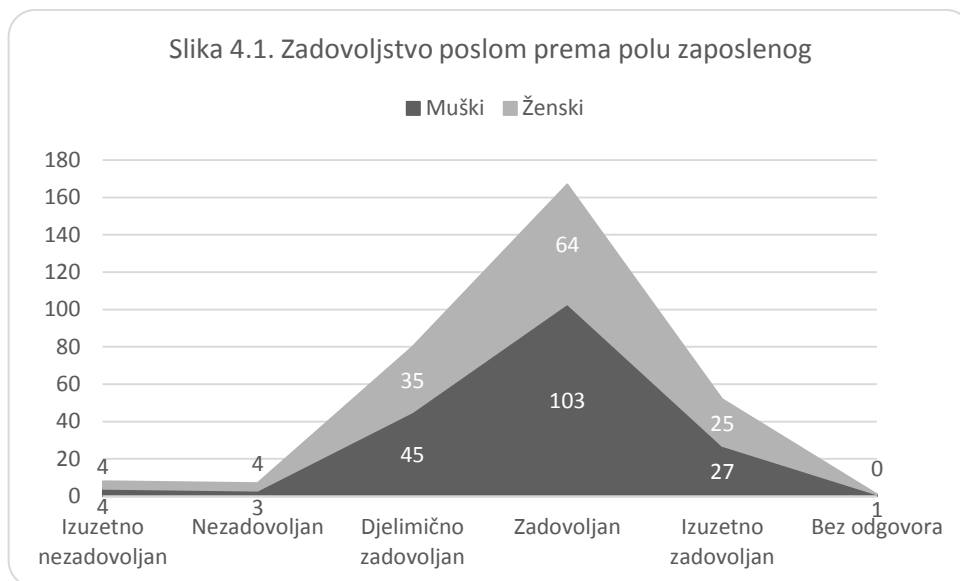
4.1. Zadovoljstvo poslom i polna struktura zaposlenih

U tabeli 4.1. dati su rezultati ocjene zadovoljstva poslom prema polu zaposlenih.

Zadovoljstvo poslom	Pol zaposlenog		Ukupno
	Muški	Ženski	
Izuzetno nezadovoljan	4	4	8
Nezadovoljan	3	4	7
Djelimično zadovoljan	45	35	80
Zadovoljan	103	64	167
Izuzetno zadovoljan	27	25	52
Bez odgovora	1	0	1
Ukupno	183	132	315
Napomena: Osam nedostajućih podataka.			

Na osnovu navedenih podataka, može se zaključiti da je u uzorku zaposlenih muškaraca, najviše zadovoljnih, zatim djelimično zadovoljnih i izuzetno zadovoljnih, dok je tek 7 nezadovoljnih radnika. Slično se može reći i kada je u pitanju učešće zaposlenih žena u navedenim modalitetima obilježja.

Navedeni podaci grafički su prikazani na slici 4. 1.



Statistička analiza povezanosti zadovoljstva poslom i polne struktura zaposlenih izvršena je primjenom Hi-kvadrat testa, zasnovanog na analizi tabele kontingencije.

Hipoteze su postavljene u sljedećem obliku:

H_0 : Obilježja pol zaposlenih i ocjena zadovoljstva poslom su međusobno nezavisna

H_1 : Obilježja pol zaposlenog i ocjena zadovoljstva poslom nisu međusobno nezavisna

Primjenom statističkog paketa SPSS, dobijeni su sljedeći rezultati Hi-kvadrat testa:

Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	2,606 ^a	3	,456
Likelihood Ratio	2,594	3	,459
Linear-by-Linear Association	,059	1	,808
N of Valid Cases	314		

a. 0 cells (,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6,31.

Na osnovu navedenih rezultata, može se zaključiti da ne treba odbaciti nultu hipotezu, što znači da ne postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstva poslom“ i obilježja „pol zaposlenog“. Drugim riječima, zaposleni muškog i zaposleni ženskog pola su približno isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom.

4.2. Zadovoljstvo poslom i godine starosti zaposlenih

U tabeli 4.2. navedena je ocjena zadovoljstva poslom prema godinama starosti zaposlenih.

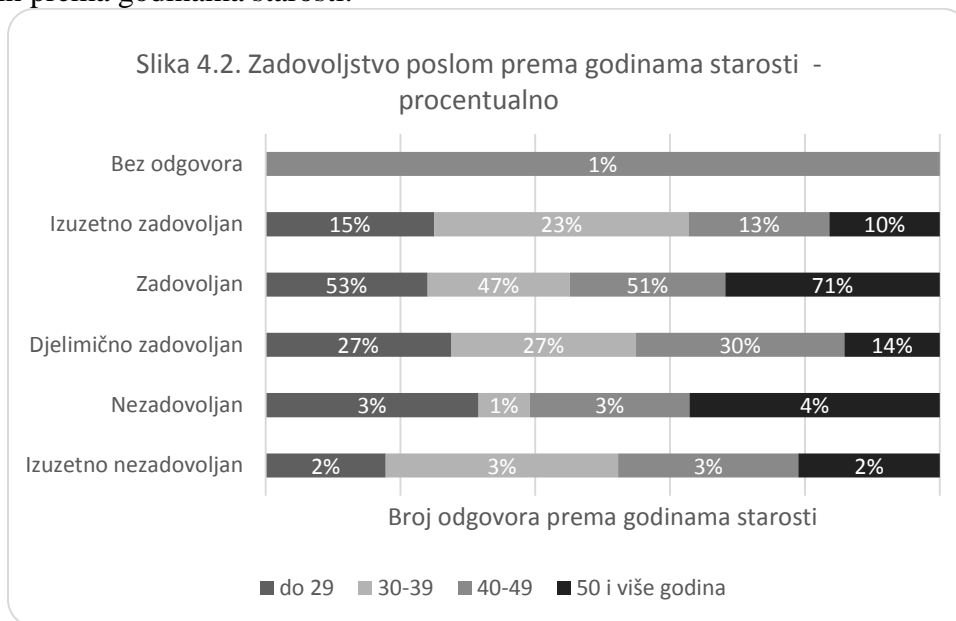
Tabela 4.2. Zadovoljstvo poslom prema godinama starosti

Zadovoljstvo poslom	Godine starosti				Ukupno
	do 29	30-39	40-49	50 i više godina	
Izuzetno nezadovoljan	1	4	2	1	8
Nezadovoljan	2	1	2	2	7
Djelimično zadovoljan	16	33	24	7	80
Zadovoljan	32	58	41	36	167
Izuzetno zadovoljan	9	28	10	5	52
Bez odgovora	0	0	1	0	1
Ukupno	60	124	80	51	315

Napomena: Osam nedostajućih podataka.

Kada su u pitanju godine starosti zaposlenih, može se uočiti slično učešće svih starosnih grupa u pogledu ocjene zadovoljstva poslom. U svim starosnim grupama približno isto je učešće onih koji su zadovoljni ili djelimično zadovoljni. Primjećuje se nešto manje učešće onih koji su izuzetno zadovoljni, u starosnim grupama mlađih od 29 godina i starijih od 50 godina.

Na slici 4.2. grafički prikazana je ocjena zadovoljstva poslom i procentualno učešće zaposlenih prema godinama starosti.



U svrhu statističke analize povezanosti zadovoljstvo poslom i godina starosti zaposlenih na osnovu Hi-kvadrat testa, postavljene su sljedeće hipoteze:

H_0 : Obilježja godine starosti i ocjena zadovoljstva poslom su međusobno nezavisna

H_1 : Obilježja godine starosti i ocjena zadovoljstva poslom nisu među sobom nezavisna

Rezultati primjene navedenog testa dati su na sljedeći način:

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,722 ^a	9	,176
Likelihood Ratio	13,038	9	,161
Linear-by-Linear Association	,041	1	,840
N of Valid Cases	314		

a. 3 cells (18,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,44.

Zaključuje se da ne treba odbaciti nultu hipotezu, što znači da ne postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstva poslom“ i obilježja „godine starosti“. Drugim riječima, zaposleni različitih starosnih dobi su približno isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom.

4.3. Zadovoljstvo poslom i kvalifikaciona struktura zaposlenih

Naredna tabela prikazuje ocjenu zadovoljstva poslom, prema kvalifikacionoj strukturi zaposlenih.

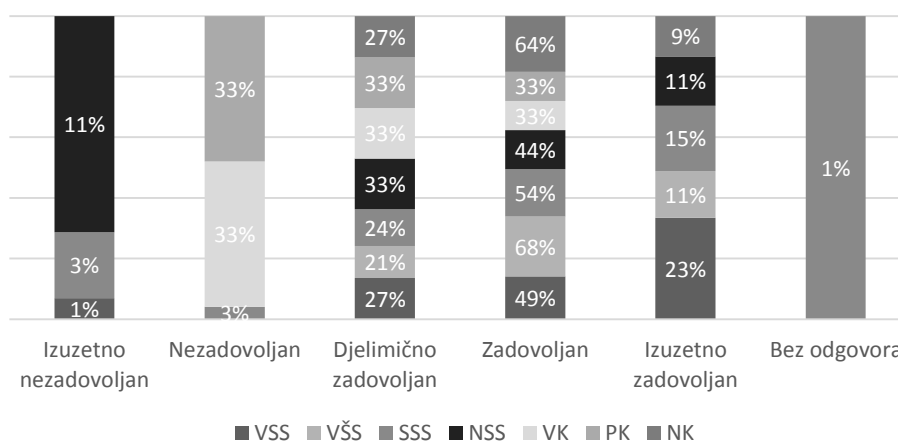
Tabela 4.3. Zadovoljstvo poslom prema kvalifikacionoj strukturi								
Zadovoljstvo poslom	Kvalifikaciona struktura							Ukupno
	VSS	VŠS	SSS	NSS	VK	PK	NK	
Izuzetno nezadovoljan	1	0	6	1	0	0	0	8
Nezadovoljan	0	0	5	0	1	1	0	7
Djelimično zadovoljan	25	4	43	3	1	1	3	80
Zadovoljan	45	13	96	4	1	1	7	167
Izuzetno zadovoljan	21	2	26	1	0	0	1	51
Bez odgovora	0	0	1	0	0	0	0	1
Ukupno	92	19	177	9	3	3	11	314

Napomena: Devet nedostajućih podataka

Može se uočiti zanimljiva situacija: da su u grupi izuzetno nezadovoljnih i nezadovoljnih najviše zastupljeni zaposleni sa srednjom stručnom spremom, dok je u grupi zadovoljnih najveće učešće nekvalifikovanih radnika i zaposlenih savišom stručnom spemom.

Navedeni podaci, procentualno, prikazani su na slici 4.3.

Slika 4.3. Zadovoljstvo poslom prema kvalifikacionoj strukturi - procentualno



I navedeni grafički prikaz potvrđuje naprijed izrečene konstatacije.

Povezanost zadovoljstva poslom i kvalifikacione strukture zaposlenih istraživana je primjenom Hi-kvadrat testa.

Hipoteze su postavljene u sljedećem obliku:

H₀: Obilježja kvalifikaciona struktura i ocjena zadovoljstva poslom su međusobno nezavisna

H₁: Obilježja kvalifikaciona struktura i ocjena zadovoljstva poslom nisu međusobno nezavisna

Primjenom navedenog testa, vodeći računa o ranije izrečenom ograničenju u pogledu učešća frekvencija manjih od pet, dobijeni su sljedeći rezultati:

Prije spajanja Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	23,023 ^a	18	,190
Likelihood Ratio	20,380	18	,312
Linear-by-Linear Association	4,638	1	,031
N of Valid Cases	313		

a. 19 cells (67,9%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,14.

Nakon spajanja Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	7,382 ^a	6	,287
Likelihood Ratio	7,345	6	,290
Linear-by-Linear Association	3,415	1	,065
N of Valid Cases	313		

a. 2 cells (16,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,10.

Ne odbacujemo nultu hipotezu, što znači da ne postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstva poslom“ i obilježja „kvalifikaciona struktura“. Drugim riječima, zaposleni različitih kvalifikacionih struktura su približno isto ocijenili stepen sopstvenog

zadovoljstva poslom.

4.4. Zadovoljstvo poslom i godine radnog staža

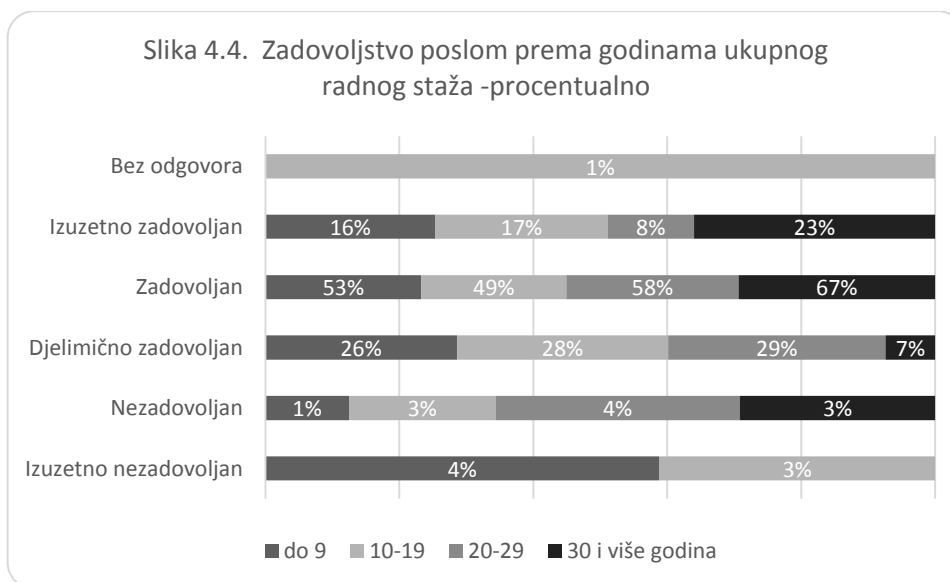
Rezultati ocjene zadovoljstvo poslom i ukupne godine radnog staža prikazani su narednoj tabeli. Vidjeti tabelu 4.4.

Tabela 4.4. Zadovoljstvo poslom prema godinama ukupnog radnog staža					
Zadovoljstvo poslom	Godine radnog staža (ukupno)				Ukupno
	do 9	10-19	20-29	30 i više godina	
Izuzetno nezadovoljan	5	3	0	0	8
Nezadovoljan	2	3	1	1	7
Djelimično zadovoljan	36	34	7	2	79
Zadovoljan	74	59	14	20	167
Izuzetno zadovoljan	23	20	2	7	52
Bez odgovora	0	1	0	0	1
Ukupno	140	120	24	30	314

Napomena: Devet nedostajućih podataka

Najviše su, procentualno, zadovoljni oni sa preko dvadeset godina staža. Učešće djelimično i izuzetno zadovoljnih radnika najveće je u grupama do devet, odnosno devetnaest godina ukupnog radnog staža.

Na slici 4.4. navedeni podaci pri kazani su procentualno.



Bez obzira na sve uočene razlike u strukturi zaposlenih, ne može se reći da godine radnog staža značajno utiču na ocjenu zadovoljstva poslom. Iz toga proizilazi zaključak da su zaposleni različitog radnog staža u preduzeću približno isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom.

To potvrđuju i rezultati statističke analize povezanosti godina radnog staža zaposlenih i

njihove ocjene zadovoljstva poslom.

Nakon spajnja Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,534 ^a	6	,739
Likelihood Ratio	3,696	6	,718
Linear-by-Linear Association	,546	1	,460
N of Valid Cases	313		

a. 1 cells (8,3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,59.

Na osnovu rezultata primjene Hi-kvadrat testa, zaključak je da se ne odbacuje nulta hipoteza, što znači da ne postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstva poslom“ i obilježja „godine ukupnog radnog staža“.

4.5. Zadovoljstvo poslom i vrsta radnog mjesta zaposlenih

U tabeli 4.5. dati su podaci o ocjeni zadovoljstva poslom prema radnom mjestu zaposlenih.

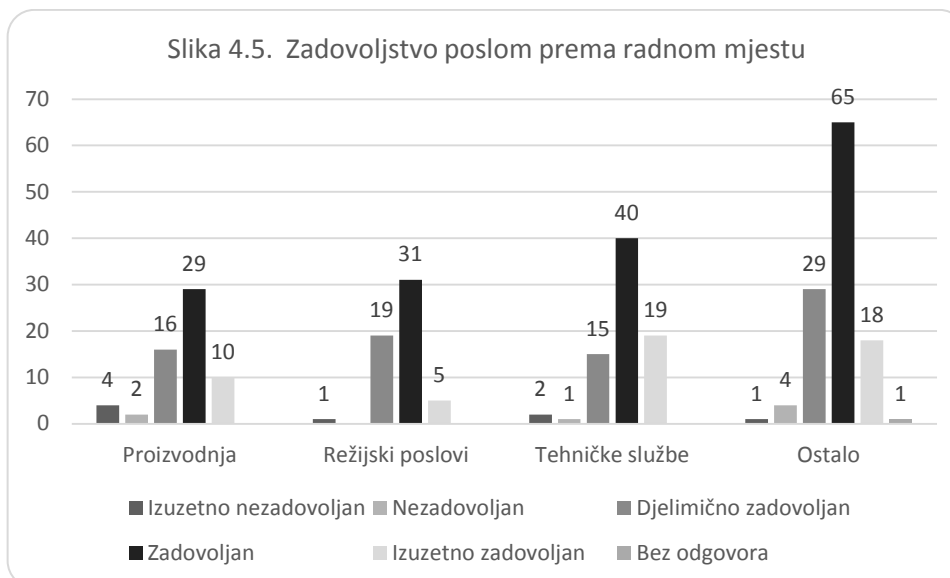
Tabela 4.5. Zadovoljstvo poslom prema radnom mjestu

Zadovoljstvo poslom	Radno mjesto				Ukupno
	Proizvodnja	Režijski poslovi	Tehničke službe	Ostalo	
Izuzetno nezadovoljan	4	1	2	1	8
Nezadovoljan	2	0	1	4	7
Djelimično zadovoljan	16	19	15	29	79
Zadovoljan	29	31	40	65	165
Izuzetno zadovoljan	10	5	19	18	52
Bez odgovora	0	0	0	1	1
Ukupno	61	56	77	118	312

Napomena: Jedanaest nedostajućih podataka

Iz navedenih podataka može se zaključiti da je približno jednako učešće svih kategorija zaposlenih prema radnom mjestu u ocjeni zadovoljstva poslom.

Na slici 4.5. prikazan je raspored radnika prema radnom mjestu i njihovoj ocjeni zadovoljstva poslom.



Istražujući statističku povezanost ocjene zadovoljstva zaposlenih i njihovog radnog mjesta u preduzeću, može se zaključiti nultu hipotezu, o nezavisnosti navedenih obilježja, ne treba odbaciti. To znači da su zaposleni u proizvodnji, režijskim poslovima, u tehničkim službama i ostali radnici, približno isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom.

Rezultati primjene Hi-kvadrat testa dati su u izlazu iz statističkog programa SPSS.

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12,797 ^a	9	,172
Likelihood Ratio	12,407	9	,191
Linear-by-Linear Association	1,665	1	,197
N of Valid Cases	311		

a. 3 cells (18,8%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,70.

4.6. Zadovoljstvo poslom i položaj zaposlenih u preduzeću

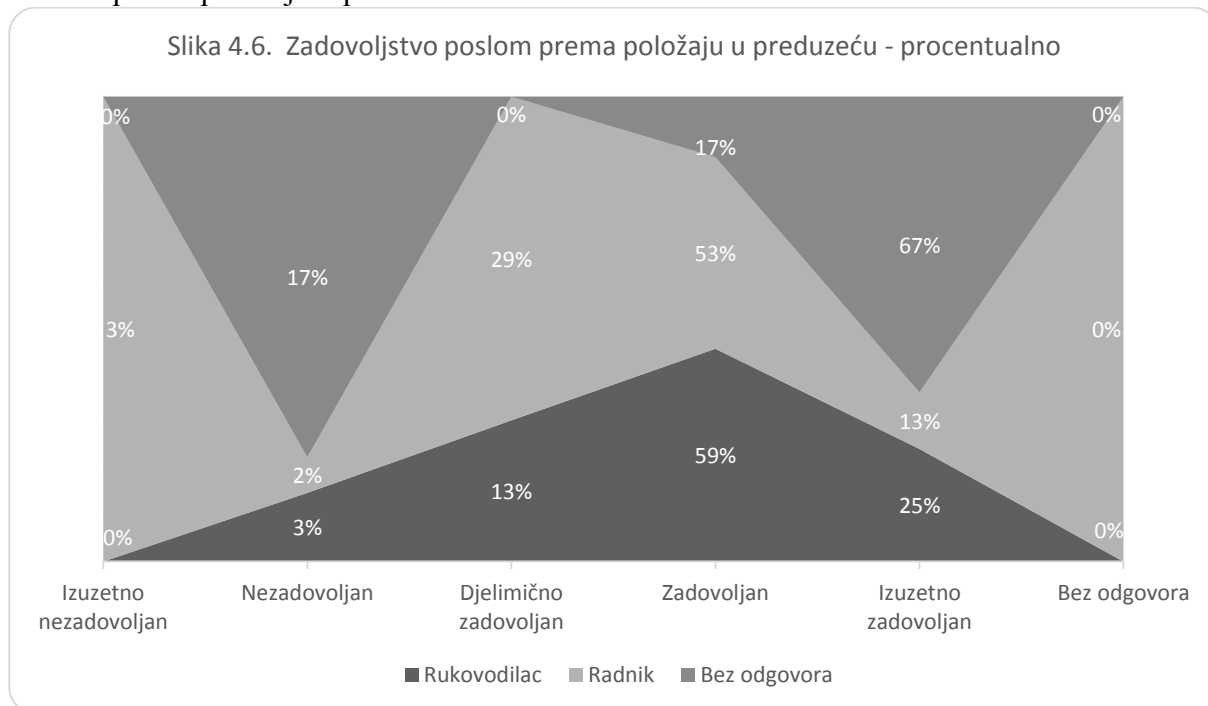
U tabeli 4.6. prikazana je ocjenu zadovoljstva poslom prema položaju zaposlenih u preduzeću.

Zadovoljstvo poslom	Položaj u preduzeću			Ukupno
	Rukovodilac	Radnik	Bez odgovora	
Izuzetno nezadovoljan	0	8	0	8
Nezadovoljan	2	4	1	7
Djelimično zadovoljan	8	71	0	79
Zadovoljan	37	129	1	167
Izuzetno zadovoljan	16	31	4	51
Bez odgovora	0	1	0	1
Ukupno	63	244	6	313

Napomena: Deset nedostajućih podataka.

I u ovom slučaju najviše je onih koji su se izjasnili kao zadovoljni. Međutim, mogu se uočiti određene razlike u ocjeni zadovoljstva poslom zaposlenih na različitim rukovodećim pozicijama i zaposlenih radnika, posebno u kategoriji onih koji su djelimično zadovoljni ili izuzetno zadovoljni.

Na slici 4.6. prikazana je ocjena zadovoljstva poslom i procentualno učešće zaposlenih radnika prema položaju u preduzeću.



Posmatrajući grafički prikaz, može se potvrditi teza o određenim razlikama u ocjeni zadovoljstva zaposlenih prema položaju u preduzeću.

Statistička analiza povezanosti zadovoljstva poslom i položaja zaposlenih u preduzeću, provedena je primjenom Hi-kvadrat testa, zasnovanog na analizi tabele kontingencije.

Hipoteze su postavljene u sljedećem obliku:

H_0 : Položaj zaposlenih u preduzeću i ocjenu zadovoljstva poslom su međusobno nezavisni

H_1 : Položaj zaposlenih u preduzeću i ocjena zadovoljstva poslom nisu međusobno nezavisni

Statistički program SPSS dao je sljedeće rezultate.

Prije spajanja Chi-Square Tests			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	25,271 ^a	6	,000
Likelihood Ratio	23,142	6	,001
Linear-by-Linear Association	4,700	1	,030
N of Valid Cases	312		

a. 5 cells (41,7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,29.

Nakon spajanja Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	11,126 ^a	3	,011
Likelihood Ratio	11,463	3	,009
Linear-by-Linear Association	9,577	1	,002
N of Valid Cases	306		

a. 1 cells (12,5%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2,88.

Na osnovu datih rezultata, formulisan je sljedeći zaključak: Pri nivou značajnosti 0,05 odbacujemo nultu hipotezu, što znači da postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstva poslom“ i obilježja „položaj u preduzeću“. Međutim, ta veza nije visoko statistički značajna budući da se pri nivou značajnosti od 0,01 nulta hipoteza ne odbacuje.

Dakle, uz rizik greške od 5% možemo zaključiti da su rukovodioci, radnici i ostali različito ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom. Ovaj zaključak se može prihvatiti samo uslovno, budući da smanjenje rizika na 1% rezultira suprotnim tvrđenjem.

Sva tri tradicionalna pokazatelja povezanosti (koeficijent kontingencije, Kramerov V koeficijent i Fi koeficijent) ukazuju na nisku povezanost navedenih obilježja.

Symmetric Measures

	Value	Approx. Sig.
Nominal by Nominal		
Phi	,191	,011
Cramer's V	,191	,011
Contingency Coefficient	,187	,011
N of Valid Cases	306	

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Zadovoljstvo poslom iskazano ocjenom od 1 do 5

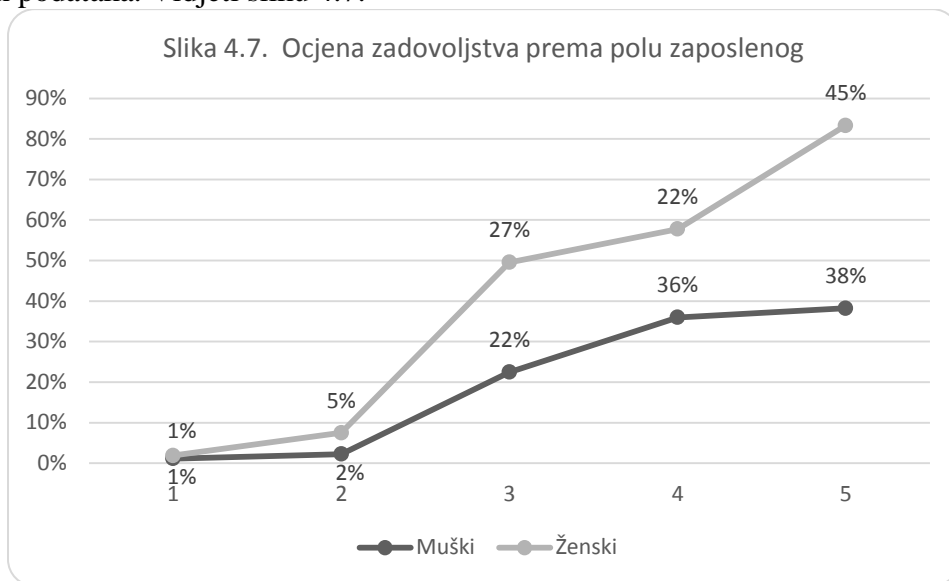
4.7. Ocjena zadovoljstva poslom prema polu zaposlenih

Zadovoljstvo poslom, iskazano ocjenama od 1 do 5, prema polu zaposlenih, prikazano je u tabeli 4.7.

Ocjena zadovoljstva	Pol zaposlenog		Ukupno
	Muški	Ženski	
1	2	1	3
2	4	7	11
3	40	36	76
4	64	29	93
5	68	60	128
Ukupno	178	133	311

Napomena: Dvanaest nedostajućih podataka

Iz navedenog pregleda uočava se da je najviše zaposlenih vlastito zadovoljstvo poslom ocijenilo visokim ocjenama, kao i da su i muškarci i žene zadovoljstvo poslom ocijenili relativno visokim ocjenama. Slični zaključci mogu se izvesti ina osnovu grafičkog prikaza navedenih podataka. Vidjeti sliku 4.7.



Sobzirom na to da je ocjena zadovoljstva prikazana Likertovom skalom od 1 do 5, za statističku analizu razlika između ocjene zadovoljstva između muškaraca i žena korišten je parametarski t-test.

Hipoteze su postavljene u sljedećem obliku:

H_0 : Razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod muškog i ženskog pola nije statistički značajna

H_1 : Razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod muškog i ženskog pola je statistički značajna

Rezultati primjene t-testa, korišćenjem programa SPSS, dati su na sljedeći način:

	Pol zaposlenog	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ocjena zadovoljstva	Muški	178	4,08	,892	,067
	Ženski	133	4,05	1,002	,087

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Ocjena zadovoljstva	Equal variances assumed	6,069	,014	,241	309	,809
	Equal variances not assumed			,237	265,223	,813

Na osnovu navedenih rezultata, može se formulirati sljedeći zaključak:

Ne odbacujemo nultu hipotezu, što znači da ne postoji statistički značajna razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod muškog i ženskog pola.

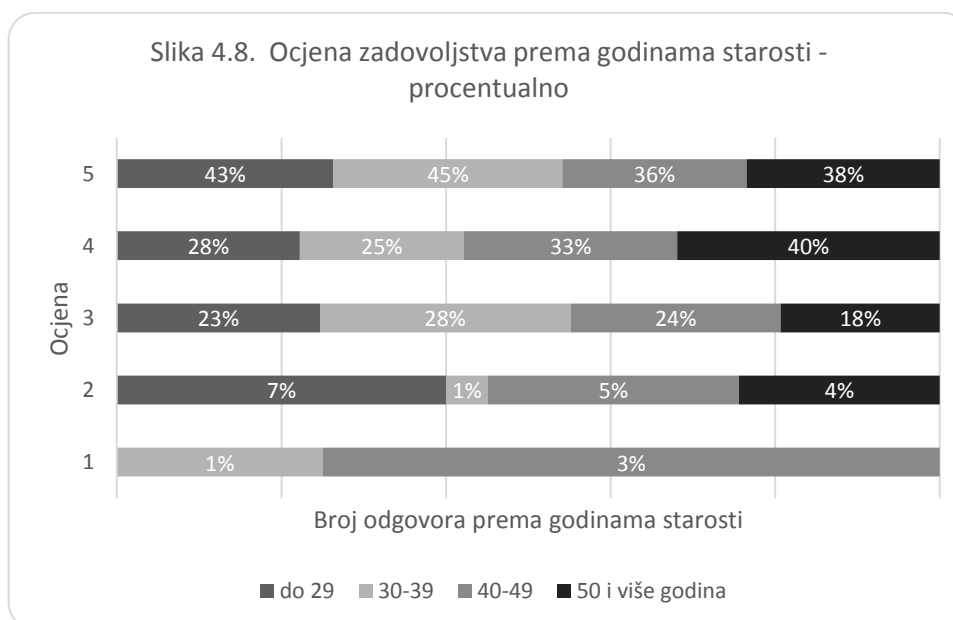
4.8. Ocjena zadovoljstva poslom i godine starosti zaposlenih

Ocjena zadovoljstva poslom, iskazana brojevano od 1 do 5, prema godinama starosti, prikazana je u tabeli 4.8.

Tabela 4.8. Ocjena zadovoljstva prema godinama starosti					
Ocjena zadovoljstva	Godine starosti				Ukupno
	do 29	30-39	40-49	50 i više godina	
1	0	1	2	0	3
2	4	1	4	2	11
3	14	34	19	9	76
4	17	30	26	20	93
5	26	54	29	19	128
Ukupno	61	120	80	50	311

Napomena: Dvanaest nedostajućih podataka.

Navedeni podaci, grafički, prikazani su na slici 4.8.



Iz navedenih podataka uočava se da su najviše zadovoljni zaposleni u starosnoj dobi između 30 i 39 godina, dok su najmanje zadovoljni oni u starosnoj dobi između 40 i 49 godina. Međutim, nisu uočene velike razlike u učešću ocjeni zadovoljstva zaposlenih prema datim starosnim grupama.

Radi statističke analize razlika u ocjeni zadovoljstva i godina starosti zaposlenih korišćena je analiza varijanse. U tu svrhu, hipoteze postavljene u sljedećem obliku:

H_0 : Razlike u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod četiri starosne grupe radnika nisu značajne

H_1 : Razlike u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod četiri starosne grupe radnika statistički su značajne

Koristeći statistički paket SPSS, rezultati Analize varijanse dati su na sljedeći način:

Descriptives

Ocjena zadovoljstva

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
do 29	61	4,07	,964	,123	3,82	4,31	2	5
30-39	120	4,13	,913	,083	3,96	4,29	1	5
40-49	80	3,95	1,018	,114	3,72	4,18	1	5
50 i vise	50	4,12	,849	,120	3,88	4,36	2	5
Total	311	4,07	,939	,053	3,96	4,17	1	5

ANOVA

Ocjena zadovoljstva

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1,639	3	,546	,617	,605
Within Groups	271,943	307	,886		
Total	273,582	310			

Na osnovu rezultata može se zaključiti da ne treba odbaciti nultu hipotezu, što znači da ne postoji statistički značajna razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod četiri starosne grupe radnika. Drugim riječima, zaposleni različitih starosnih dobi su približno isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom.

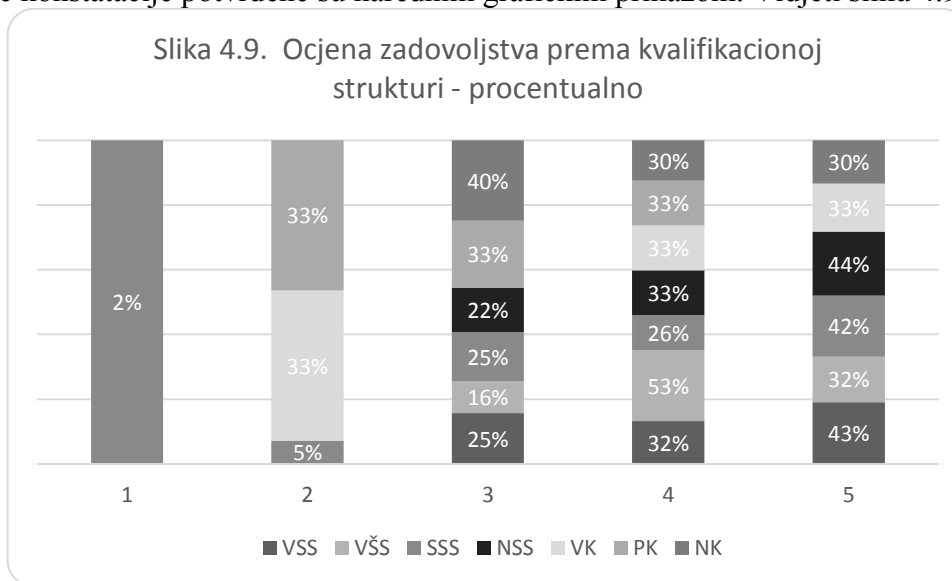
4.9. Ocjena zadovoljstva poslom i kvalifikaciona struktura zaposlenih

U tabeli 4.9. dati su podaci o ocjeni zadovoljstva poslom i kvalifikacionoj strukturi, procentualno izraženo.

Ocjena zadovoljstva	Kvalifikaciona struktura							Ukupno
	VSS	VŠS	SSS	NSS	VK	PK	NK	
1	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	1%
2	0%	0%	5%	0%	33%	33%	0%	4%
3	25%	16%	25%	22%	0%	33%	40%	25%
4	32%	53%	26%	33%	33%	33%	30%	30%
5	43%	32%	42%	44%	33%	0%	30%	41%
Ukupno	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Može se zaključiti da je najveći broj zaposlenih, svih kvalifikacija, zadovoljstvo poslom ocijenio visokim ocjenama. Ocjenom 3 vlastito zadovoljstvo nije ocijenio ni jedan zaposleni visokokvalifikovani radnik, dok ocjenu 5 nije izrekao ni jedan zaposleni polukvalifikovani radnik. Od ostalih kvalifikacija, najmanje učešće ocjene 3 i 5 je kod zaposlenih sa višom stručnom spremom.

Navedene konstatacije potvrđene su narednim grafičkim prikazom. Vidjeti sliku 4.9.



I za statističku analizu razlika u ocjeni zadovoljstvo poslom i kvalifikacione strukture zaposlenih kotriščena je Analiza varijanse.

Hipoteze su postavljene u sljedećem obliku:

H₀: Razlike u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod radnika različitih kvalifikacija nisu značajne

H₁: Razlike u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod radnika različitih kvalifikacija statistički su značajne

Izlaz iz programa SPSS dat je na sljedeći način:

Descriptives

Ocjena zadovoljstva

Šifra kvalifikacije	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min.	Max.
					Lower Bound	Upper Bound		
1,00	91	4,18	,811	,085	4,01	4,34	3	5
2,00	19	4,16	,688	,158	3,83	4,49	3	5
3,00	175	4,02	1,017	,077	3,87	4,17	1	5
4,00	25	3,88	,971	,194	3,48	4,28	2	5
Total	310	4,06	,939	,053	3,96	4,17	1	5

VSS -1, VŠS-2, SSS-3, (NK, PK, VK i NSS)-4

ANOVA

Ocjena zadovoljstva

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2,448	3	,816	,924	,430
Within Groups	270,262	306	,883		
Total	272,710	309			

Na osnovu svega navedenog, zaključujemo da se ni ova nulta hipoteza ne odbacuje, što znači da ne postoji statistički značajna razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod radnika različitih kvalifikacija. Bez obzira na uočene razlike, zaposleni različitih kvalifikacionih struktura su

približno isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom.

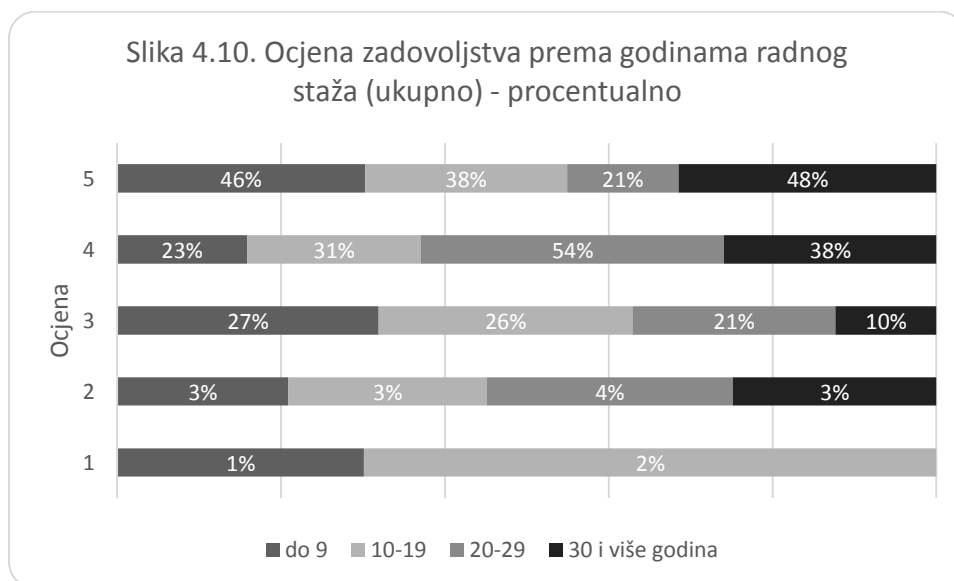
4.10. Ocjena zadovoljstva poslom i godine radnog staža

U tabeli 4.10. data je ocjena zadovoljstva poslom zaposlenih prema godinama radnog staža,

Tabela 4.10. Ocjena zadovoljstva prema godinama radnog staža (ukupno) - procentualno					
Ocjena zadovoljstva	Godine radnog staža (ukupno)				Ukupno
	do 9	10-19	20-29	30 i više godina	
1	1%	2%	0%	0%	1%
2	3%	3%	4%	3%	3%
3	27%	26%	21%	10%	25%
4	23%	31%	54%	38%	30%
5	46%	38%	21%	48%	41%
Ukupno	100%	100%	100%	100%	100%

Najvišu ocjenu zadovoljstva, procentualno, dali su zaposleni iz starosne kategorije preko trideset godina i oni starosti do devet godina. Najmanje učešće ocjene pet imaju zaposlenih u starosnoj grupi od 20 do 29 godina, koji su zadovoljstvo najviše ocijenili ocjenom četiri.

Navedeni podaci grafički su predstavljeni na slici 4.10.



Statistička analiza razlika ocjene zadovoljstva poslom i godine ukupnog radnog staža zaposlenih provedena je primjenom Analize varijanse.

Hipoteze su postavljene u sljedećem obliku:

H_0 : Razlike u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod radnika različitog ukupnog radnog staža nisu statistički značajne

H_1 : Razlike u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod radnika različitog ukupnog radnog staža statistički su značajne

Koristeći SPSS, dobijeni su sljedeći rezultati ANOVE:

Descriptives

Ocjena zadovoljstva

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
do 9	138	4,12	,952	,081	3,96	4,28	1	5
10-19	119	4,00	,966	,089	3,82	4,18	1	5
20-29	24	3,92	,776	,158	3,59	4,24	2	5
30 i vise	29	4,31	,806	,150	4,00	4,62	2	5
Total	310	4,07	,934	,053	3,97	4,18	1	5

ANOVA

Ocjena zadovoljstva

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	3,108	3	1,036	1,191	,313
Within Groups	266,185	306	,870		
Total	269,294	309			

Iz svega navedenog se zaključuje da se ne odbacuje nulta hipoteza, što znači da ne postoji statistički značajna razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod radnika različitog ukupnog radnog staža. Drugim riječima, bez obzira na uočene određene razlike, zaposleni različitog ukupnog radnog staža su približno isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom.

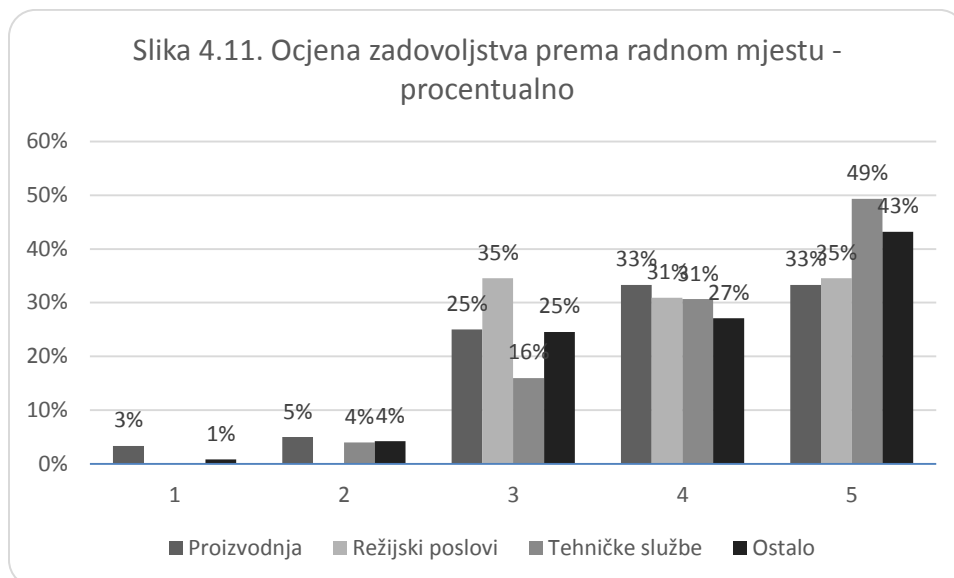
Slični zaključci se mogu izvesti i na osnovu analize ocjene zadovoljstva poslom prema godinama radnog staža zaposlenih u preduzeću.

4.11. Ocjena zadovoljstva poslom i radno mjesto zaposlenih

Podaci o ocjeni zadovoljstva poslom zaposlenih prema radnom mjestu u preduzećima, procentualno, dati su u narednoj tabeli. Vidjeti tabelu 4.11.

Ocjena zadovoljstva	Radno mjesto				Ukupno
	Proizvodnja	Režijski poslovi	Tehničke službe	Ostalo	
1	3%	0%	0%	1%	1%
2	5%	0%	4%	4%	4%
3	25%	35%	16%	25%	24%
4	33%	31%	31%	27%	30%
5	33%	35%	49%	43%	41%
Ukupno	100%	100%	100%	100%	100%

Može se zaključiti da su radnici na sličan način ocijenili zadovoljstvo poslom, bez obzira na to na kom radnom mjestu su zaposleni. Neznatne razlike uočavaju se kod zaposlenih na režijskim poslovima i tehničkim službama, koji su različito dodjeljivali ocjene tri i pet. To se još jasnije može uočiti na slici 4.11.



I u ovom slučaju je provedena statistička analiza razlika u ocjeni zadovoljstva poslom prema radnom mjestu u preduzećima.

Primijenjena je analiza varijanse, sa hipotezama koje su postavljene u sljedećem obliku:

H_0 : Razlike u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod radnika na različitim radnim mjestima nisu statistički značajne

H_1 : Razlike u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod radnika na različitim radnim mjestima statistički su značajne.

Descriptives

Ocjena zadovoljstva

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Proizvodnja	60	3,88	1,043	,135	3,61	4,15	1	5
Režijski poslovi	55	4,00	,839	,113	3,77	4,23	3	5
Tehničke sluzbe	75	4,25	,871	,101	4,05	4,45	2	5
Ostalo	118	4,08	,962	,089	3,90	4,25	1	5
Total	308	4,07	,941	,054	3,96	4,17	1	5

ANOVA

Ocjena zadovoljstva

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	4,885	3	1,628	1,856	,137
Within Groups	266,684	304	,877		
Total	271,568	307			

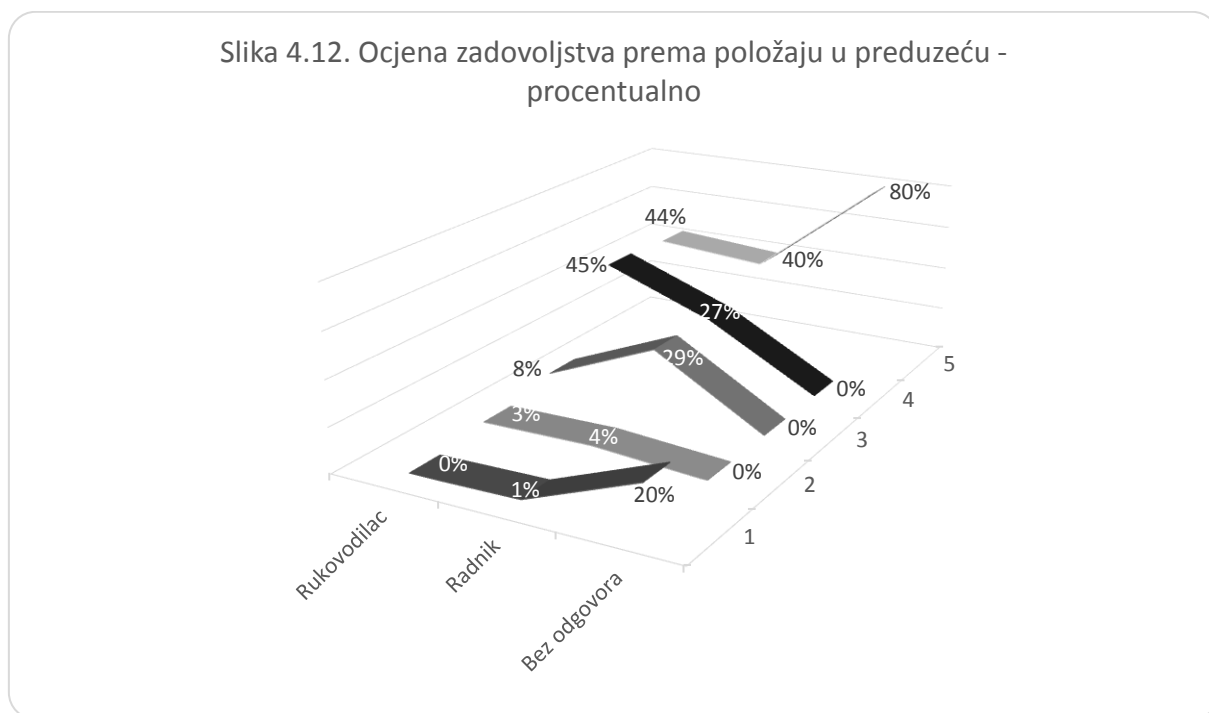
Na osnovu rezultata zaključuje se da nultu hipotezu ne odbacujemo, što znači da ne postoji statistički značajna razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod radnika koji obavljaju različitu vrstu poslova u preduzeću.

4.12. Ocjena zadovoljstva poslom i položaj zaposlenih u preduzeću

U tabeli 4.12. prikazani su podaci o ocjeni zadovoljstva poslom prema položaju zaposlenih u preduzećima, procentualno posmatrano.

Tabela 4.12 Ocjena zadovoljstva prema položaju u preduzeću - procentualno				
Ocjena zadovoljstva	Položaj u preduzeću			Ukupno
	Rukovodilac	Radnik	Bez odgovora	
1	0%	1%	20%	1%
2	3%	4%	0%	4%
3	8%	29%	0%	24%
4	45%	27%	0%	30%
5	44%	40%	80%	41%
Ukupno	100%	100%	100%	100%

Navedeni podaci, grafički, predstavljeni su na slici 4.12.



Može se zaključiti da postoje određene razlike u ocjeni zadovoljstva poslom kod rukovodećih i ostalih radnika. Rukovodeći radnici su najviše davali ocjenu četiri i pet, dok su ostali radnici zadovoljstvo poslom najviše ocjenjivali ocjenom pet. Zanimljivo je da veći broj zaposlenih nije odgovorio na navedeno pitanje.

S obzirom na to da je struktura zaposlenih podrazumijevala njihovu podjelu na rukovodioce i radnike, statistička analiza ocjene zadovoljstva poslom i položaja zaposlenih u preduzeću izvršena je primjenom parametarskog t-testa.

Hipoteze su postavljene u sljedećem obliku:

H₀: Razlike u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod rukovodilaca i radnika nisu statistički značajne

H₁: Razlike u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod rukovodilaca i radnika statistički su značajne

Primjenom statističkog paketa programa SPSS, dobijeni su sljedeći rezultati.

Group Statistics

	Položaj u preduzeću	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ocjena zadovoljstva	Rukovodilac	62	4,29	,755	,096
	Radnik	242	4,01	,955	,061

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Ocjena zadovoljstva	Equal variances assumed	5,223	,023	2,157	302	,032
	Equal variances not assumed			2,477	116,357	,015

Na osnovu navedenih rezultata, može se zaključiti sljedeće: Pri nivou značajnosti 0,05 odbacujemo nultu hipotezu, što znači da postoji statistički značajna razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod rukovodilaca i radnika. Rukovodioci su izrazili zadovoljstvo većom ocjenom. Radi se o statistički značajnoj, ali ne i visoko statistički značajnoj razlici, budući da pri nivou značajnosti 0,01, nulta hipoteza neće biti odbačena.

5. RAZLOZI ZADOVOLJSTVA I NEZADOVOLJSTVA PREMA SOCIO-DEMOGRAFSKIM OBILJEŽJIMA

Pored ocjene zadovoljstva poslom prema različitim kategorijalnim modalitetima obilježja i numeričke ocjene zadovoljstva ocjenom od jedan do pet, zaposleni radnici su u anketi istakli i vlastite, najvažnije razloge zadovoljstva i nezadovoljstva poslom. Navedeni razlozi su grupisani u tri kategorije: materijalni, nematerijalni i ostali razlozi. U okviru svake kategorije analizirani su višestruki odgovori, na osnovu ponuđene liste.

Nakon razmatranja višestrukih odgovora za svaku kategoriju razloga zadovoljstva i nezadovoljstva, analizani su razlozi zadovoljstva i nezadovoljstva prema socio-demografskim obilježjima zaposlenih.

5.1. Razlozi zadovoljstva (materijalni, nematerijalni i ostali razlozi)

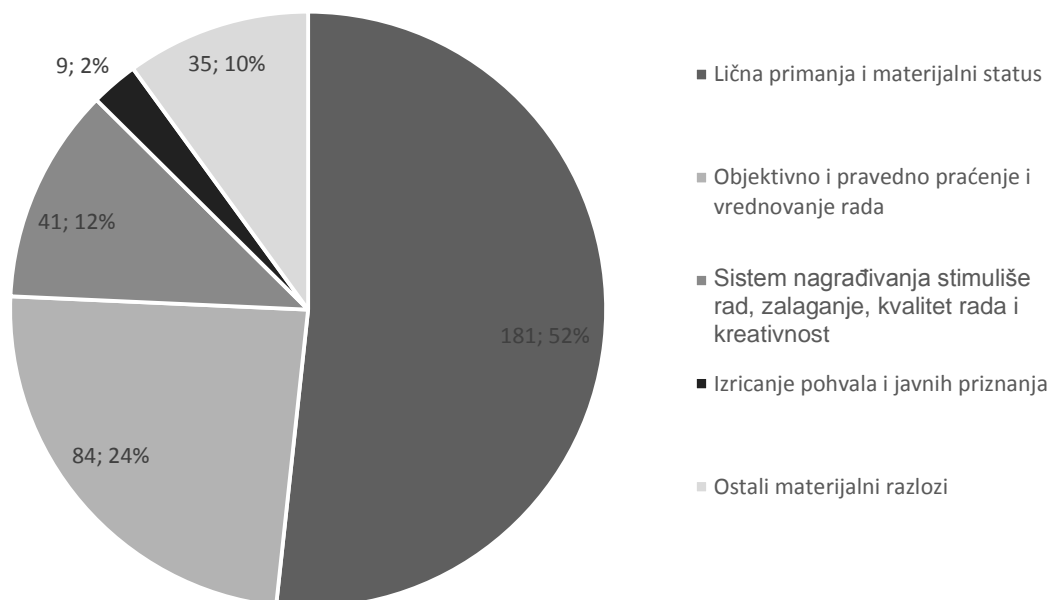
Materijalni razlozi zadovoljstva u formi višestrukih odgovora su dati u tabeli 5.1.1.

Tabela 5.1.1. Materijalni razlozi zadovoljstva (višestruki odgovori)		
Razlozi zadovoljstva	Broj zaposlenih	Učešće u ukupnom broju anketiranih (%)
Lična primanja i materijalni status	181	56
Objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada	84	26
Sistem nagrađivanja stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost	41	13
Izricanje pohvala i javnih priznanja	9	3
Ostali materijalni razlozi	35	11
Broj nedostajućih podataka	16	5
Napomena: Pod nedostajućim podatkom podrazumijeva se da anketirani nije zaokružio nijedan ponuđeni odgovor.		

Od ponuđenih odgovora, prema ukupnom učešću anketiranih zaposlenih, najveći broj se odnosi na lična primanja i materijalni status (56%), zatim objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada (26%), sistem nagrađivanja koji stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost (13%) i izricanje pohvala i javnih priznanja (3%). Učešće odgovora ostali materijalni razlozi iznosi 11%, a zanimljivo je da anketirani radnici nisu naveli koji su to konkretno ostali razlozi materijalnog zadovoljstva, iako su imali i tu mogućnost. Broj nedostajućih podataka procentualno iznosi 5%.

Materijalni razlozi zadovoljstva prikazani su na slici 5.1.1.

Slika 5.1.1. Materijalni razlozi zadovoljstva (višestruki odgovori)



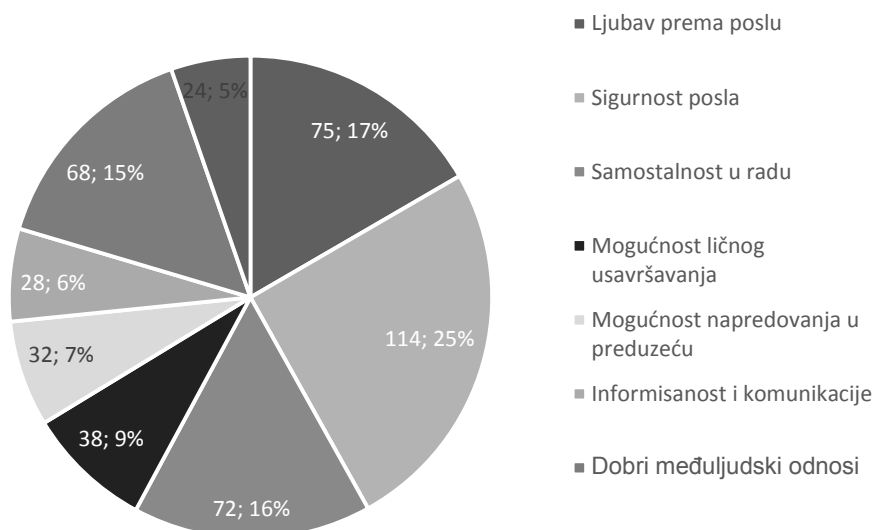
U tabeli 5.1.2 prikazani su nematerijalni razlozi zadovoljstva zaposlenih u malim i srednjim preduzećima.

Tabela 5.1.2. Nematerijalni razlozi zadovoljstva (višestruki odgovori)

Nematerijalni razlozi	Broj zaposlenih	Učešće u ukupnom broju anketiranih (%)
Ljubav prema poslu	75	23
Sigurnost posla	114	35
Samostalnost u radu	72	22
Mogućnost ličnog usavršavanja	38	12
Mogućnost napredovanja u preduzeću	32	10
Informisanost i komunikacije	28	9
Dobri međuljudski odnosi	68	21
Ostali nematerijalni razlozi	24	7
Broj nedostajućih podataka	10	3

Navedeni podaci prikazani su, grafički, na slici 5.2.

Slika 5.1.2. Nematerijalni razlozi zadovoljstva
(višestruki odgovori)



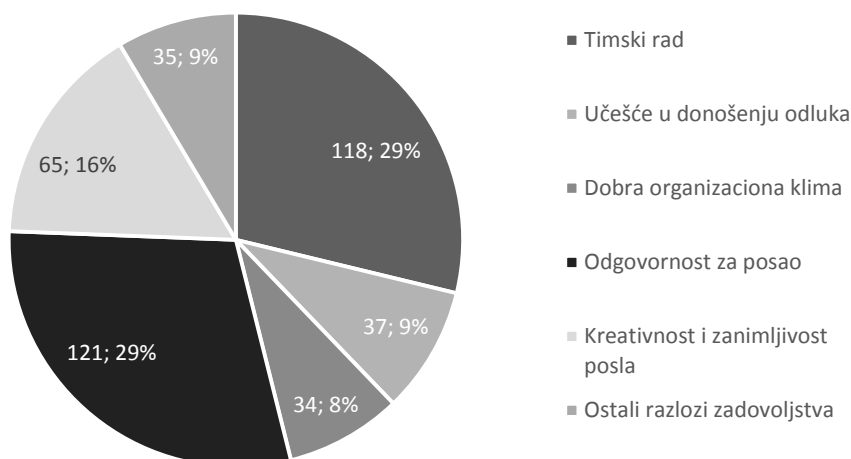
Anketirani zaposleni su imali priliku da daju višestruke odgovore na ovo pitanje. Najveći broj odgovora prema ukupnom učešću anketiranih u procentualnom iznosu se odnosi na sigurnost posla (35%), zatim ljubav prema poslu (23%), samostalnost u radu (22%), dobre međuljudski odnosi (21%), mogućnost ličnog usavršavanja (12%), mogućnost napredovanja u preduzeću (10%) i informisanost i komunikacije (9%). Odgovor ostali nematerijalni razlozi ima učešće od 7%, a konkretni ostali nematerijalni razlozi nezadovoljstva nisu navedeni od strane anketiranih zaposlenih. Broj nedostajućih podataka procentualno iznosi 3%.

Pored materijalnih i nematerijalnih razloga, istaknuti su i ostali razlozi, kojui se najviše odnose na organizaciju rada i proces odlučivanja u preduzećima. Navedeni podaci dati su u tabeli 5.1.3.

Tabela 5.1.3. Ostali razlozi zadovoljstva (višestruki odgovori)		
Ostali razlozi	Broj zaposlenih	Učešće u ukupnom broju anketiranih (%)
Timski rad	118	37
Učešće u donošenju odluka	37	11
Dobra organizaciona klima	34	11
Odgovornost za posao	121	37
Kreativnost i zanimljivost posla	65	20
Ostali razlozi zadovoljstva	35	11
Broj nedostajućih podataka	17	5

Ostali razlozi zadovoljstva, procentualno, prikazani su na slici 5.1.3.

Slika 5.1.3. Ostali razlozi zadovoljstva (višestruki odgovori)



Kao najbitniji ostali razlozi zadovoljstva prema ukupnom učešću anketiranih zaposlenih navode se timski rad i odgovornost za posao sa učešćem od po 37%. Dalje se ističu odgovori kreativnost i zanimljivost posla (20%), a odgovori učešće u donošenju odluka i dobra organizaciona klima su zastupljeni sa istim učešćem od 11%. Ostali razlozi zadovoljstva učestvuju u odgovorima sa 11%, a broj nedostajućih podataka je procentualno izraženo 5%.

5.2. Razlozi nezadovoljstva (materijalni i tehnički razlozi i nematerijalni razlozi)

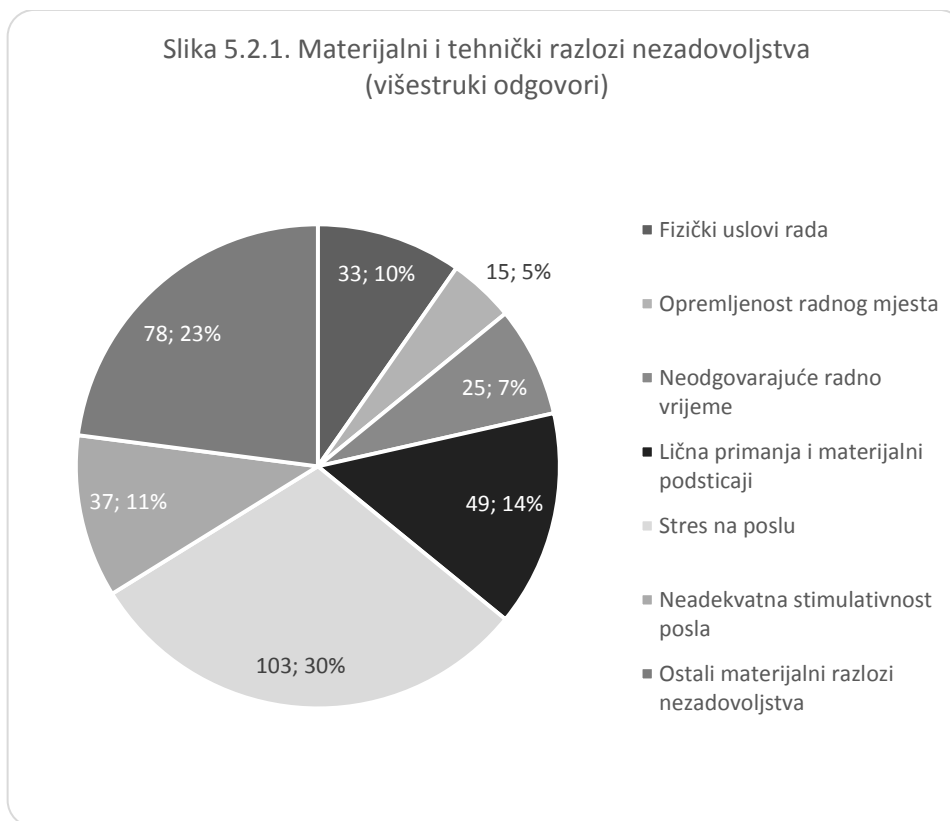
Materijalni i tehnički razlozi nezadovoljstva dat su u tabeli 5.2.1.

Tabela 5.2.1. Materijalni i tehnički razlozi nezadovoljstva (višestruki odgovori)		
Materijalni i tehnički razlozi	Broj zaposlenih	Učešće u ukupnom broju anketiranih (%)
Fizički uslovi rada	33	10
Opremljenost radnog mjesta	15	5
Neodgovarajuće radno vrijeme	25	8
Lična primanja i materijalni podsticaji	49	15
Stres na poslu	103	32
Neadekvatna stimulativnost posla	37	11
Ostali materijalni razlozi nezadovoljstva	78	24
Broj nedostajućih podataka	45	14

Kao najčešći odgovor prema učešću u ukupnom broju anketiranih javlja se stres na poslu (32%), lična primanja i materijalni podsticaji (15%), neadekvatna stimulativnost posla (11%), fizički uslovi rada (10%), neodgovarajuće radno vrijeme (8%) i opremljenost radnog mjesta (5%). Ostali materijalni razlozi nezadovoljstva imaju značajno učešće od čak 24%, ali anketirani radnici nisu konkretno navodili koji su to razlozi iako su imali prostor predviđen upitnikom. Takođe, veliki je i procenat nedostajućih podataka od 14%, što nas navodi na

zaključak da anketirani radnici nisu voljni da daju odgovore na pitanja koja se tiču stvarnih nezadovoljstva na radnom mjestu.

Navedeni razlozi nezadovoljstva, procentualno izraženi, grafički su prikazani na slici 5.2.1.

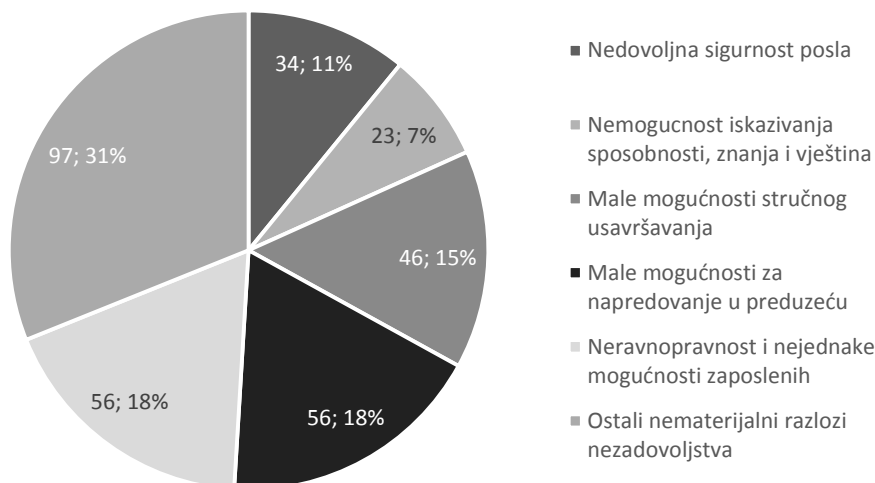


U tabeli 5.2.2. dati su višestruki odgovori vezani za nematerijalne razloge nezadovoljstva zaposlenih.

Tabela 5.2.2. Nematerijalni razlozi nezadovoljstva (višestruki odgovori)		
Nematerijalni razlozi	Broj zaposlenih	Učešće u ukupnom broju anketiranih (%)
Nedovoljna sigurnost posla	34	11
Nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina	23	7
Male mogućnosti stručnog usavršavanja	46	14
Male mogućnosti za napredovanje u preduzeću	56	17
Neravnopravnost i nejednake mogućnosti zaposlenih	56	17
Ostali nematerijalni razlozi nezadovoljstva	97	30
Broj nedostajućih podataka	64	20

Na narednoj slici grafički su prikazani podaci o nematerijalnim razlozima nezadovoljstva, procentualno izraženi. Vidjeti sliku 5.2.2.

Slika 5.2.2. Nematerijalni razlozi nezadovoljstva (višestruki odgovori)



Najveći broj odgovora prema učešću u ukupnom broju anketiranih se odnose na ostale razloge nematerijalnog nezadovoljstva (30%), a slijede: male mogućnosti za napredovanje u preduzeću (17%), neravnopravnost i nejednake mogućnosti zaposlenih (17%), male mogućnosti stručnog usavršavanja (14%), nedovoljna sigurnost posla (11%) i nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina (7%). Zabrinjava činjenica da je evidentirano 20% nedostajućih podataka i 30% odgovora prema učešću u ukupnom broju anketiranih koji se odnose na ostale razloge nematerijalnog nezadovoljstva. Ovo može navesti na isti zaključak kao i u analizi materijalnih razloga nezadovoljstva, da anketirani radnici ne žele da odgovore na pitanja o nezadovoljstvu.

5.3. Razlozi zadovoljstva prema socio-demografskim obilježjima zaposlenih

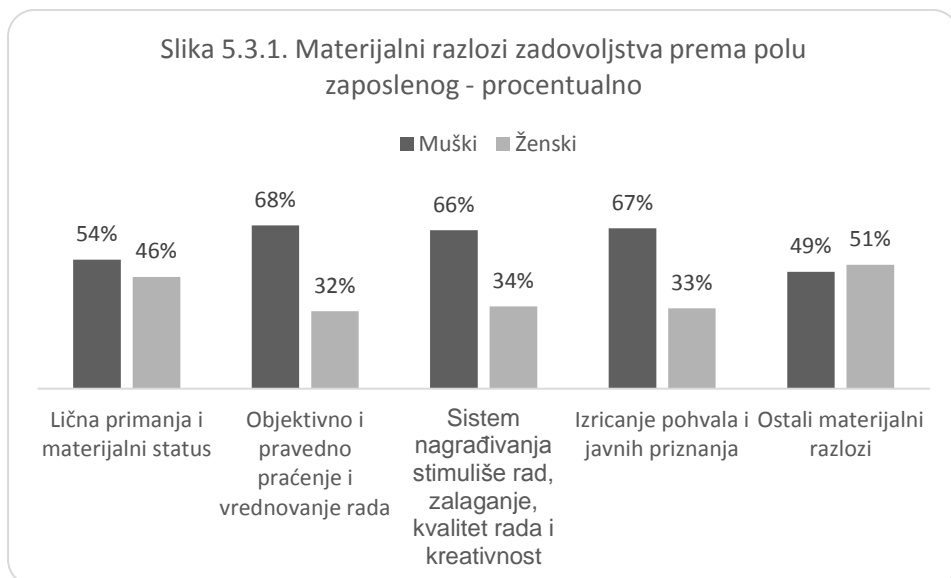
Razlozi zadovoljstva poslom analizirani su i prema najvažnijim socio-demografskim karakteristikama zaposlenih. U tu svrhu, posmatrani su: polna i starosna struktura, godine radnog staža, vrsta radnog mjesta i položaj zaposlenih u preduzeću.

U tabeli 5.3.1. predstavljeni su materijalni razlozi zadovoljstva prema polu zaposlenih.

Tabela 5.3.1. Materijalni razlozi zadovoljstva prema polu zaposlenog					
Materijalni razlozi zadovoljstva	Pol zaposlenog		Ukupno	Učešće u ukupnom broju anketiranih muškaraca (%)	Učešće u ukupnom broju anketiranih žena (%)
	Muški	Ženski			
Lična primanja i materijalni status	97	84	181	52%	61%
Objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada	57	27	84	31%	20%
Sistem nagrađivanja stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost	27	14	41	15%	10%
Izricanje pohvala i javnih priznanja	6	3	9	3%	2%
Ostali materijalni razlozi	17	18	35	9%	13%

Najveći broj odgovora na ovo pitanje ima modalitet lična primanja i materijalni status i to 52% učešća u ukupnom broju anketiranih muškaraca i 61% učešća u ukupnom broju anketiranih žena. Objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada je odgovor koji učestvuje sa 31% prema učešću u ukupnom broju anketiranih muškaraca i 20% prema učešću u ukupnom broju anketiranih žena. Sistem nagrađivanja stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost je odgovor koji uzima učešće od 15% prema učešću u ukupnom broju anketiranih muškaraca i 10% prema učešću u ukupnom broju anketiranih žena. Izricanje pohvala i javnih priznanja učestvuje sa 3% u ukupnom broju anketiranih muškaraca i 2% u ukupnom broju anketiranih žena. Ostali materijalni razlozi učestvuju sa 13% u ukupnom broju anketiranih žena i 9% u ukupnom broju anketiranih muškaraca. Možemo zaključiti da su prema učešću u ukupnom broju anketiranih muškaraca zastupljeniji odgovori objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada, sistem nagrađivanja stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost i izricanje pohvala i javnih priznanja, a da su kod žena zastupljeniji odgovori lična primanja i materijalni status i ostali materijalni razlozi.

Navedeni podaci, grafički, prikazani su na slici 5.3.1.

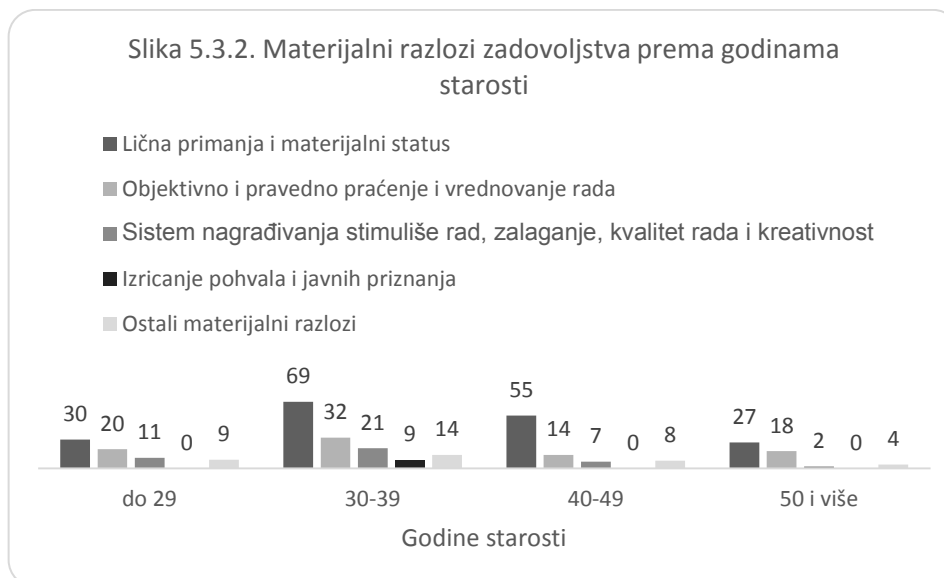


Materijalni razlozi zadovoljstva prema godinama starosti zaposlenih prikazani su u narednoj tabeli. Vidjeti tabelu 5.3.2.

Tabela 5.3.2. Materijalni razlozi zadovoljstva prema godinama starosti					
Materijalni razlozi zadovoljstva	Godine starosti				Ukupno
	do 29	30-39	40-49	50 i više	
Lična primanja i materijalni status	30	69	55	27	181
Objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada	20	32	14	18	84
Sistem nagrađivanja stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost	11	21	7	2	41
Izricanje pohvala i javnih priznanja	0	9	0	0	9
Ostali materijalni razlozi	9	14	8	4	35

Prema godinama starosti svi ponuđeni odgovori sa višestrukim izborom su najzastupljeniji u intervalu anketiranih radnika od 30 do 39 godina starosti. Najmanja zastupljenost odgovora: lična primanja i materijalni status, sistem nagrađivanja stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost i ostali materijalni razlozi, je kod anketiranih zaposlenih koji imaju 50 i više godina starosti. Najmanja zastupljenost odgovora objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada je kod anketiranih zaposlenih koji imaju od 40 do 49 godina starosti. Izricanje pohvala i javnih priznanja je odgovor koji preferiraju samo anketirani zaposleni od 30 do 39 godina starosti.

Materijalni razlozi zadovoljstva, procentualno izraženi, predstavljeni su na slici 5.3.2.

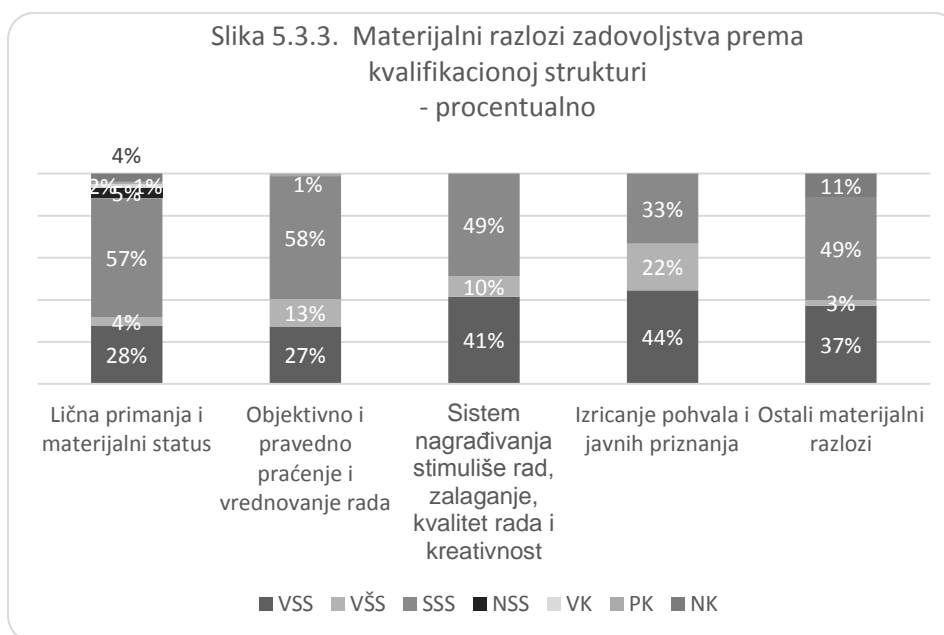


Na slici 5.3.3. predstavljeni su materijalni razlozi zadovoljstva prema kvalifikacionoj strukturi zaposlenih.

Materijalni razlozi zadovoljstva	Kvalifikaciona struktura							Ukupno
	VSS	VŠS	SSS	NSS	VK	PK	NK	
Lična primanja i materijalni status	50	7	102	9	3	2	7	180
Objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada	23	11	49	0	0	1	0	84
Sistem nagrađivanja stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost	17	4	20	0	0	0	0	41
Izricanje pohvala i javnih priznanja	4	2	3	0	0	0	0	9
Ostali materijalni razlozi	13	1	17	0	0	0	4	35

Materijalni razlozi: lična primanja i materijalni status, objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada, sistem nagrađivanja stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost i ostali materijalni razlozi, su najzastupljeniji kod anketiranih zaposlenih sa srednjom stručnom spremom, dok je izricanje pohvala i javnih priznanja najzastupljeniji kod anketiranih zaposlenih sa visokom stručnom spremom.

To se može vidjeti i na slici 5.3.3. na kojoj su procentualno izraženi materijalni razlozi zadovoljstva zaposlenih.



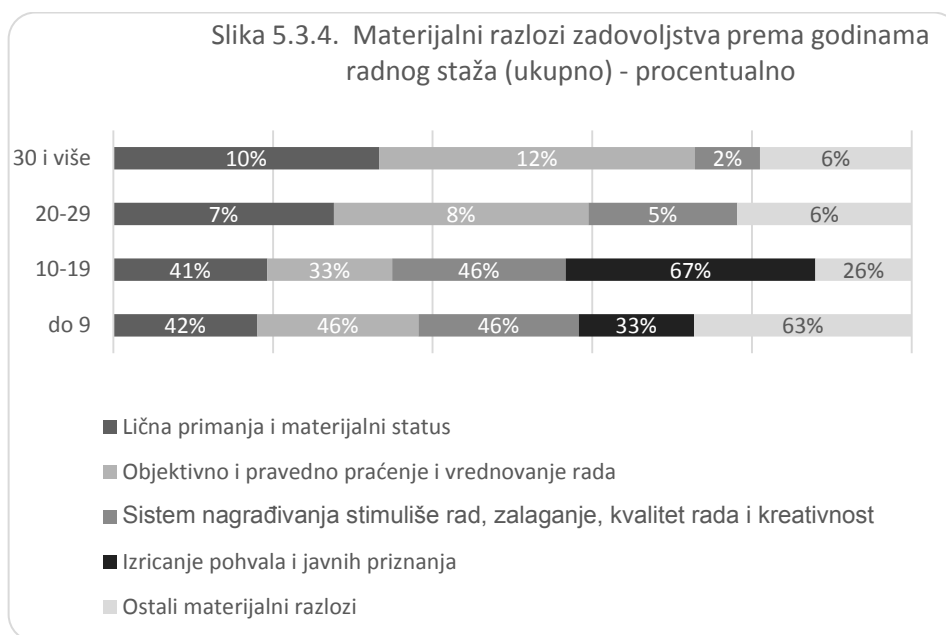
Materijalni razlozi zadovoljstva prema ukupnim godinama radnog staža dati su u narednoj tabeli. Vidjeti tabelu 5.3.4.

Materijalni razlozi zadovoljstva	Godine radnog staža (ukupno)				Ukupno
	do 9	10-19	20-29	30 i više	
Lična primanja i materijalni status	75	74	13	18	180
Objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada	39	28	7	10	84
Sistem nagrađivanja stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost	19	19	2	1	41
Izricanje pohvala i javnih priznanja	3	6	0	0	9
Ostali materijalni razlozi	22	9	2	2	35

Lična primanja i materijalni status, objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada i ostali materijalni razlozi su odgovori koji su najzastupljeniji kod anketiranih zaposlenih koji imaju do 9 godina radnog staža (ukupno). Izricanje pohvala i javnih priznanja je odgovor koji je najzastupljeniji kod anketiranih zaposlenih koji imaju od 10 do 19 godina radnog staža (ukupno). Sistem nagrađivanja koji stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost, podjednako preferiraju anketirani zaposleni koji imaju do 9 godina radnog staža (ukupno) i oni koji imaju od 10 do 19 godina radnog staža (ukupno). Najmanja zastupljenost odgovora lična primanja i materijalni status i objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada je kod anketiranih zaposlenih koji imaju od 20 do 29 godina radnog staža (ukupno). Sistem nagrađivanja koji stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost najmanje preferiraju zaposleni koji imaju 30 i više godina radnog staža (ukupno).

Zanimljivo je i da se odgovor Izricanje pohvala i javnih priznanja uopšte ne pojavljuje kao odgovor kod anketiranih zaposlenih u dvije kategorije (20-29 godina radnog staža (ukupno) i 30 i više godina radnog staža (ukupno)).

Navedeni podaci, procentualno, predstavljeni su na sljedećoj slici. Vidjeti sliku 5.3.4.



U narednoj tabeli dati su podaci o materijalnim razlozima zadovoljstva zaposlenih prema radnom mjestu. Vidjeti tabelu 5.3.5.

Tabela 5.3.5. Materijalni razlozi zadovoljstva prema radnom mjestu					
Materijalni razlozi zadovoljstva	Radno mjesto				Ukupno
	Proizvodnja	Režijski poslovi	Tehničke službe	Ostalo	
Lična primanja i materijalni status	31	36	42	70	179
Objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada	21	13	23	27	84
Sistem nagrađivanja stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost	11	3	14	13	41
Izricanje pohvala i javnih priznanja	2	0	2	5	9
Ostali materijalni razlozi	2	7	5	21	35

Razlozi zadovoljstva: lična primanja i materijalni status, objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada, izricanje pohvala i javnih priznanja i ostali materijalni razlozi, su najzastupljeniji kod anketiranih zaposlenih koji obavljaju poslove koji nisu među ponuđenim odgovorima (proizvodnja, režijski poslovi i tehničke službe). Sistem nagrađivanja koji stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost najviše preferiraju anketirani zaposleni koji imaju radno mjesto u okviru tehničke službe. Lična primanja i materijalni status i ostali materijalni razlozi su odgovori koji su najmanje zastupljeni kod anketiranih zaposlenih čije je radno mjesto u proizvodnji. Objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada, sistem nagrađivanja koji stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost i izricanje pohvala i javnih priznanja su najmanje zastupljeni kod anketiranih zaposlenih čije je radno mjesto u vezi sa režijskim poslovima.

Navedeni podaci, grafički, prikazani su na slici 5.3.5.

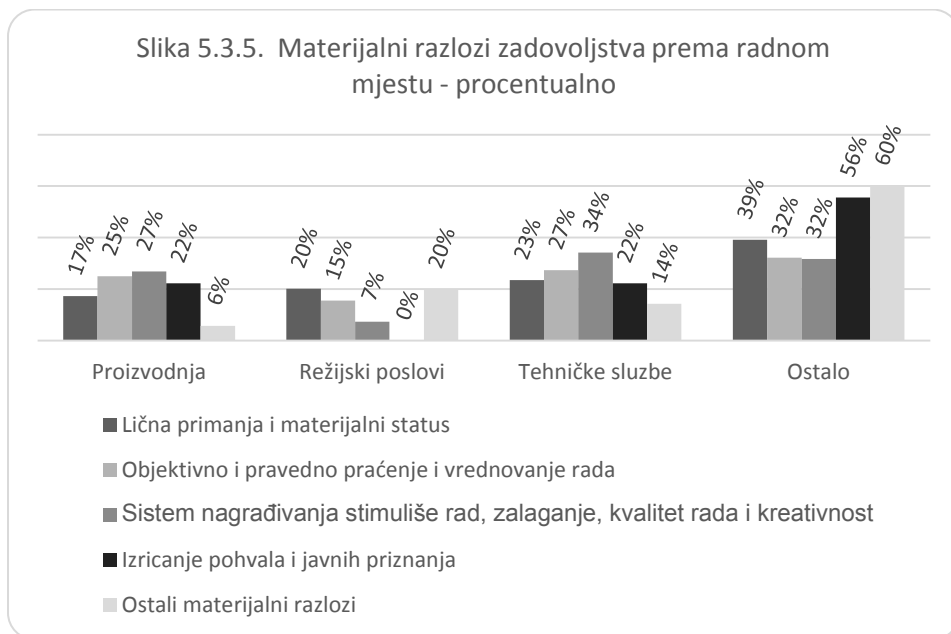
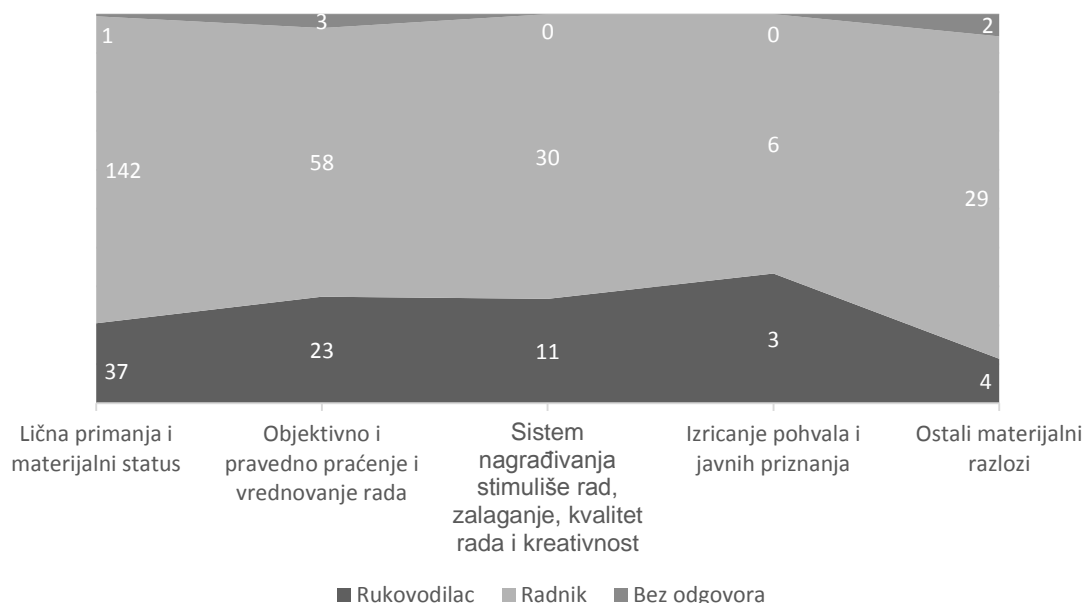


Tabela 5.3.6. prikazuje razloge zadovoljstva poslom prema položaju zaposlenih u preduzeću.

Tabela 5.3.6. Materijalni razlozi zadovoljstva prema položaju u preduzeću				
Materijalni razlozi zadovoljstva	Položaj u preduzeću			Ukupno
	Rukovodilac	Radnik	Bez odgovora	
Lična primanja i materijalni status	37	142	1	180
Objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada	23	58	3	84
Sistem nagrađivanja stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost	11	30	0	41
Izricanje pohvala i javnih priznanja	3	6	0	9
Ostali materijalni razlozi	4	29	2	35

Svi ponudeni odgovori su najzastupljeniji kod kategorije radnik, što se može uočiti i sa narednog grafičkog prikaza. Vidjeti sliku 5.3.6.

Slika 5.3.6. Materijalni razlozi zadovoljstva prema položaju u preduzeću

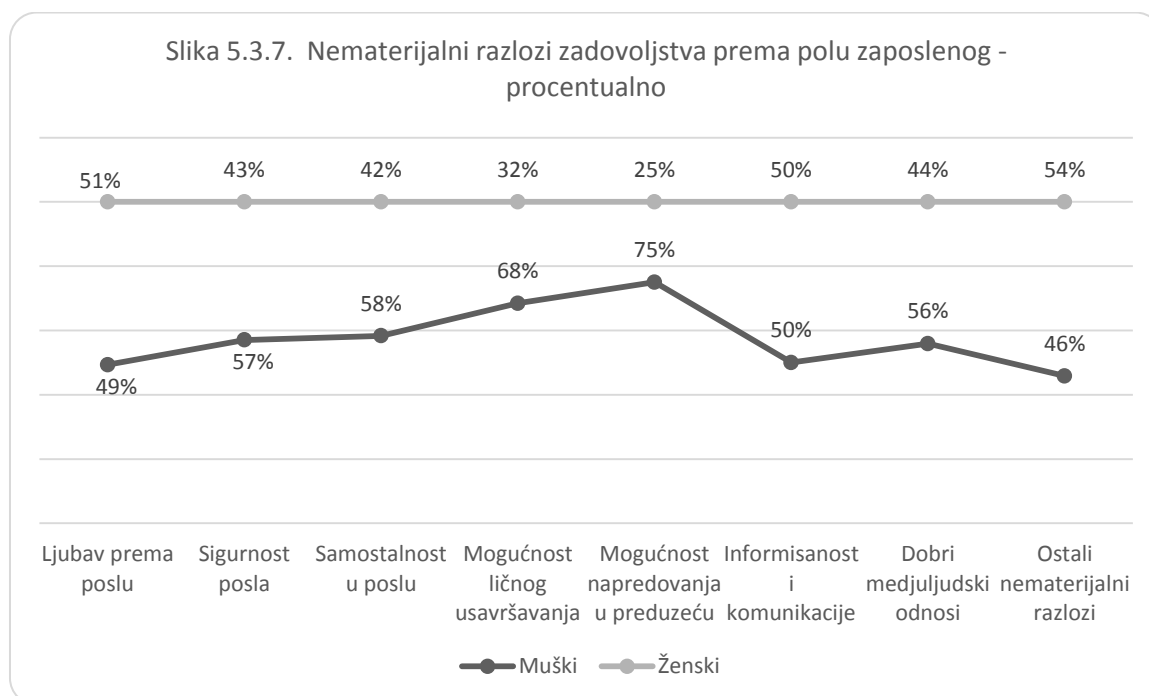


U tabeli 5.3.7. dati su nematerijalni razlozi zadovoljstva prema polu zaposlenih.

Tabela 5.3.7. Nematerijalni razlozi zadovoljstva prema polu zaposlenog					
Nematerijalni razlozi zadovoljstva	Pol zaposlenog		Ukupno	Učešće u ukupnom broju anketiranih muškaraca (%)	Učešće u ukupnom broju anketiranih žena (%)
	Muški	Ženski			
Ljubav prema poslu	37	38	75	20%	28%
Sigurnost posla	65	49	114	35%	36%
Samostalnost u poslu	42	30	72	23%	22%
Mogućnost ličnog usavršavanja	26	12	38	14%	9%
Mogućnost napredovanja u preduzeću	24	8	32	13%	6%
Informisanost i komunikacije	14	14	28	8%	10%
Dobri međuljudski odnosi	38	30	68	20%	22%
Ostali nematerijalni razlozi	11	13	24	6%	9%

Odgovor sa najvećim učešćem u ukupnom broju anketiranih muškaraca je sigurnost posla (35%), a isti odgovor je i sa najvećim učešćem u ukupnom broju anketiranih žena (36%). Najmanje zastupljen odgovor u ukupnom broju anketiranih muškaraca je ostali nematerijalni razlozi (6%), koji nisu konkretno navedeni, a najmanje zastupljen odgovor u ukupnom broju anketiranih žena je mogućnost napredovanja u preduzeću(6%). Ostali ponuđeni odgovori su manje-više podjednako zastupljeni kod oba pola.

Grafički prikaz na slici 5.3.7. samo potvrđuje iznesene konstatacije.



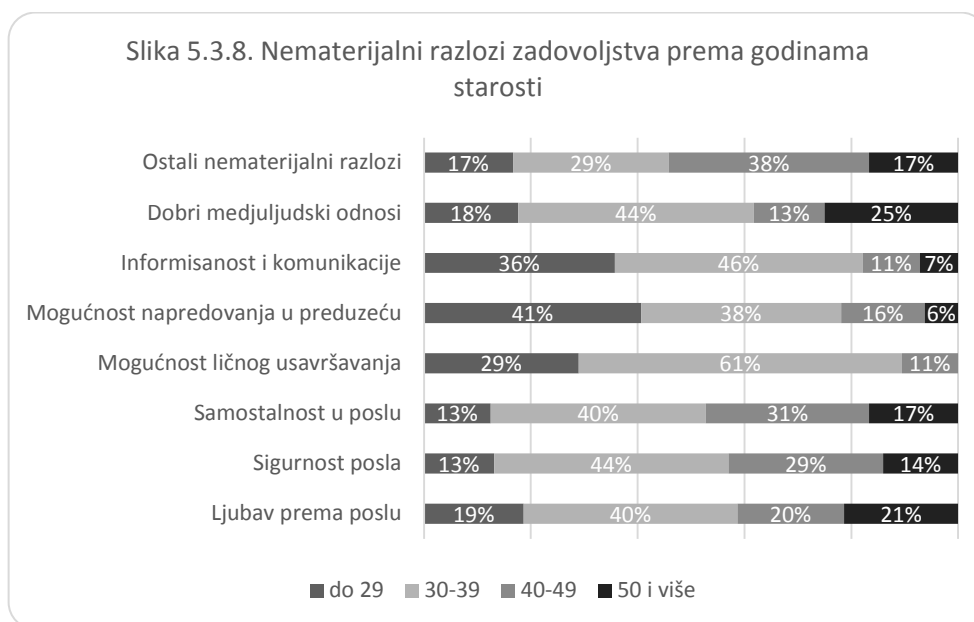
U tabeli 5.3.8. prikazani su nematerijalni razlozi zadovoljstva prema godinama starosti zaposlenih.

Tabela 5.3.8. Nematerijalni razlozi zadovoljstva prema godinama starosti

Nematerijalni razlozi zadovoljstva	Godine starosti				Ukupno
	do 29	30-39	40-49	50 i više	
Ljubav prema poslu	14	30	15	16	75
Sigurnost posla	15	50	33	16	114
Samostalnost u poslu	9	29	22	12	72
Mogućnost ličnog usavršavanja	11	23	4	0	38
Mogućnost napredovanja u preduzeću	13	12	5	2	32
Informisanost i komunikacije	10	13	3	2	28
Dobri međuljudski odnosi	12	30	9	17	68
Ostali nematerijalni razlozi	4	7	9	4	24

Ljubav prema poslu, sigurnost posla, samostalnost u poslu, mogućnost ličnog usavršavanja, informisanost i komunikacije i dobri međuljudski odnosi su odgovori koji su najzastupljeniji kod anketiranih zaposlenih koji imaju od 30 do 39 godina starosti. Možnost napredovanja u preduzeću najviše preferiraju anketirani zaposleni koji imaju do 29. godina. Odgovori ljubav prema poslu, sigurnost posla i samostalnost u poslu su najmanje zastupljeni kod anketiranih zaposlenih koji imaju do 29 godina starosti. Anketirani zaposleni stariji od 50 godina kao odgovor na pitanje o nematerijalnim razlozima zadovoljstva u najmanjem broju daju odgovore mogućnost ličnog usavršavanja, mogućnost napredovanja u preduzeću i informisanost i komunikacije. Dobri međuljudski odnosi su najmanje čest odgovor kod zaposlenika koji imaju od 40 do 49 godina starosti.

Navedeni podaci, procentualno izraženi, predstavljeni su na slici 5.3.8.



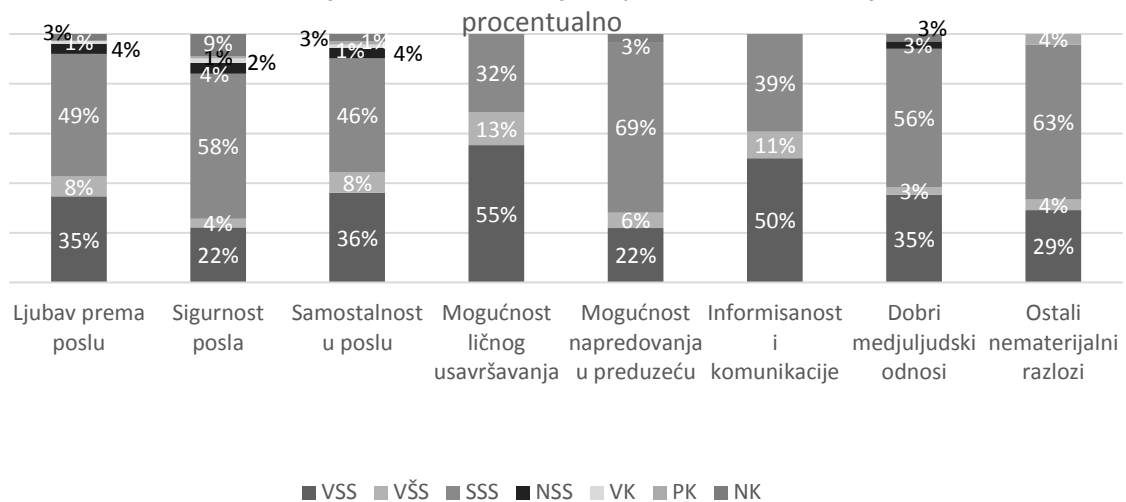
Kvalifikaciona struktura zaposlenih i nematerijalni razlozi zadovoljstva dati su u narednoj tabeli. Vidjeti tabelu 5.3.9.

Tabela 5.3.9. Nematerijalni razlozi zadovoljstva prema kvalifikacionoj strukturi								
Nematerijalni razlozi zadovoljstva	Kvalifikaciona struktura							Ukupno
	VSS	VŠS	SSS	NSS	VK	PK	NK	
Ljubav prema poslu	26	6	37	3	1	0	2	75
Sigurnost posla	25	4	66	5	2	1	10	113
Samostalnost u poslu	26	6	33	3	1	1	2	72
Mogućnost ličnog usavršavanja	21	5	12	0	0	0	0	38
Mogućnost napredovanja u preduzeću	7	2	22	0	0	0	1	32
Informisanost i komunikacije	14	3	11	0	0	0	0	28
Dobri međuljudski odnosi	24	2	38	2	0	0	2	68
Ostali nematerijalni razlozi	7	1	15	0	0	1	0	24

Odgovori: ljubav prema poslu, sigurnost posla, samostalnost u poslu, mogućnost napredovanja u preduzeću, dobri međuljudski odnosi i ostali nematerijalni razlozi su najzastupljeniji kod anketiranih zaposlenih sa srednjom stručnom spremom. Za anketirane zaposlene sa visokom stručnom spremom najviše zastupljeni odgovori su mogućnost ličnog usavršavanja i informisanost i komunikacije.

Navedeni podaci, procentualno, prikazani su na slici 5.3.9.

Slika 5.3.9. Nematerijalni razlozi zadovoljstva prema kvalifikacionoj strukturi -



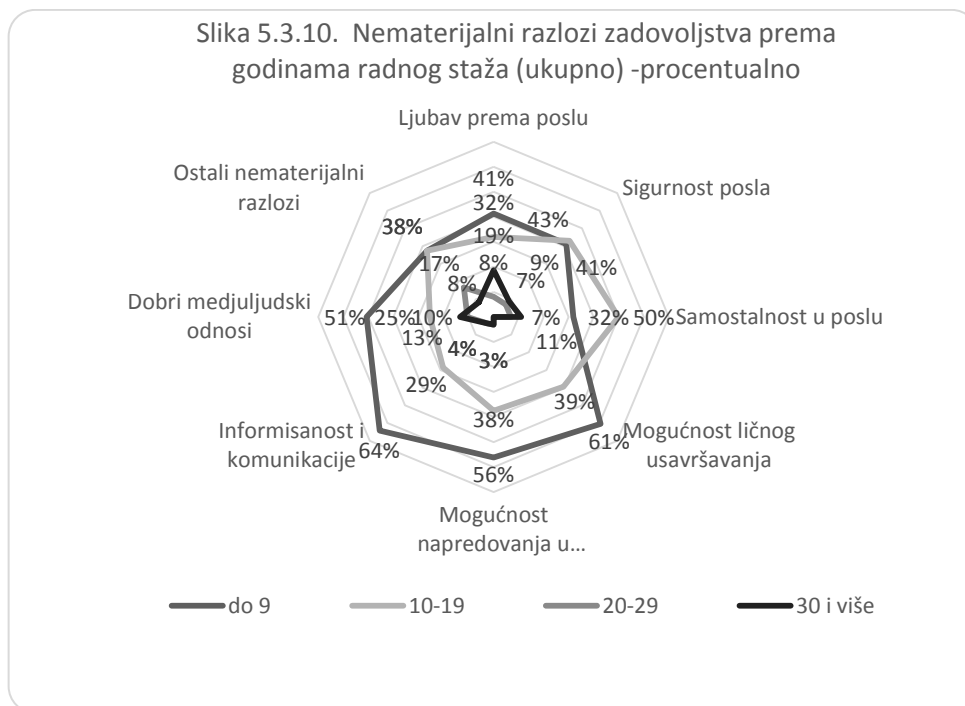
Nematerijalni razlozi zadovoljstva prema godinama radnog staža zaposlenih, dati su u tabeli 5.3.10.

Tabela 5.3.10. Nematerijalni razlozi zadovoljstva prema godinama radnog staža (ukupno)

Nematerijalni razlozi zadovoljstva	Godine radnog staža (ukupno)				Ukupno
	do 9	10-19	20-29	30 i više	
Ljubav prema poslu	31	24	6	14	75
Sigurnost posla	47	49	8	10	114
Samostalnost u poslu	23	36	5	8	72
Mogućnost ličnog usavršavanja	23	15	0	0	38
Mogućnost napredovanja u preduzeću	18	12	1	1	32
Informisanost i komunikacije	18	8	1	1	28
Dobri međuljudski odnosi	34	17	7	9	67
Ostali nematerijalni razlozi	9	9	4	2	24

Ljubav prema poslu, mogućnost ličnog usavršavanja, informisanost i komunikacije i dobri međuljudski odnosi su najzastupljeniji odgovori anketiranih zaposlenih koji imaju do 9 godina radnog staža (ukupno). Sigurnost posla i samostalnost u radu preferiraju anketirani zaposleni koji imaju od 10 do 19 godina radnog staža (ukupno). Najmanja zastupljenost odgovora: ljubav prema poslu, sigurnost posla, samostalnost u poslu i dobri međuljudski odnosi, je kod anketiranih zaposlenih koji imaju od 20 do 29 godina radnog staža (ukupno). Mogućnost ličnog usavršavanja, mogućnost napredovanja u preduzeću i informisanost i komunikacije su odgovori koje jednako ne preferiraju anketirani zaposleni koji imaju od 20 do 29 godina radnog staža (ukupno) i oni koji imaju 30 i više godina radnog staža (ukupno).

Grafički prikaz navedenih podataka, procentualno, dat je na slici 5.3.10.

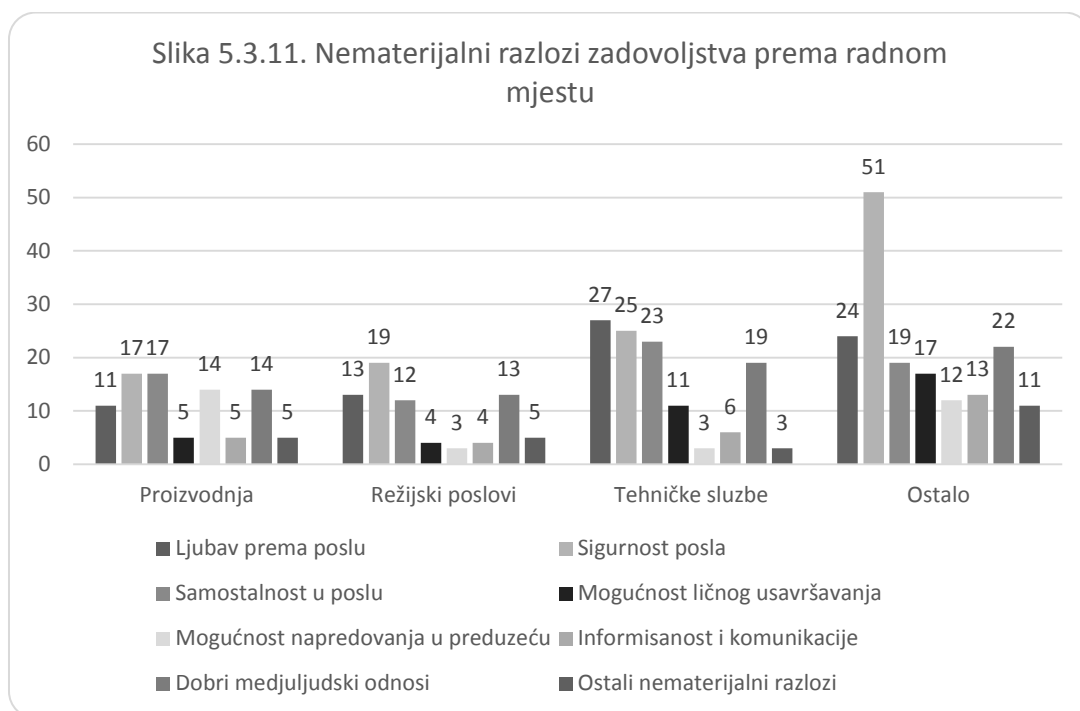


U tabeli 5.3.11. prikazani su nematerijalni razlozi zadovoljstva prema radnom mjestu zaposlenih.

Nematerijalni razlozi zadovoljstva	Radno mjesto				Ukupno
	Proizvodnja	Režijski poslovi	Tehničke službe	Ostalo	
Ljubav prema poslu	11	13	27	24	75
Sigurnost posla	17	19	25	51	112
Samostalnost u poslu	17	12	23	19	71
Mogućnost ličnog usavršavanja	5	4	11	17	37
Mogućnost napredovanja u preduzeću	14	3	3	12	32
Informisanost i komunikacije	5	4	6	13	28
Dobri međuljudski odnosi	14	13	19	22	68
Ostali nematerijalni razlozi	5	5	3	11	24

Odgovori ljubav prema poslu i samostalnost u poslu su najzastupljeniji kod anketiranih zaposlenih čije je radno mjesto u okviru tehničke službe. Sigurnost posla, mogućnost ličnog usavršavanja, informisanost i komunikacije, dobri međuljudski odnosi i ostali nematerijalni razlozi su odgovori koje preferiraju anketirani zaposlenici koji pripadaju kategoriji ostalo po ovom pitanju. Ljubav prema poslu i sigurnost posla su odgovori koji su najmanje česti kod anketiranih zaposlenika čije je radno mjesto u okviru proizvodnje. Anketirani radnici čija su radna mjesta u okviru režijskih poslova kao najmanje česte odgovore daju mogućnost ličnog usavršavanja, mogućnost napredovanja u preduzeću i informisanost i komunikacije.

Grafički prikaz datih podataka predstavljen je na slici 5.3.11.



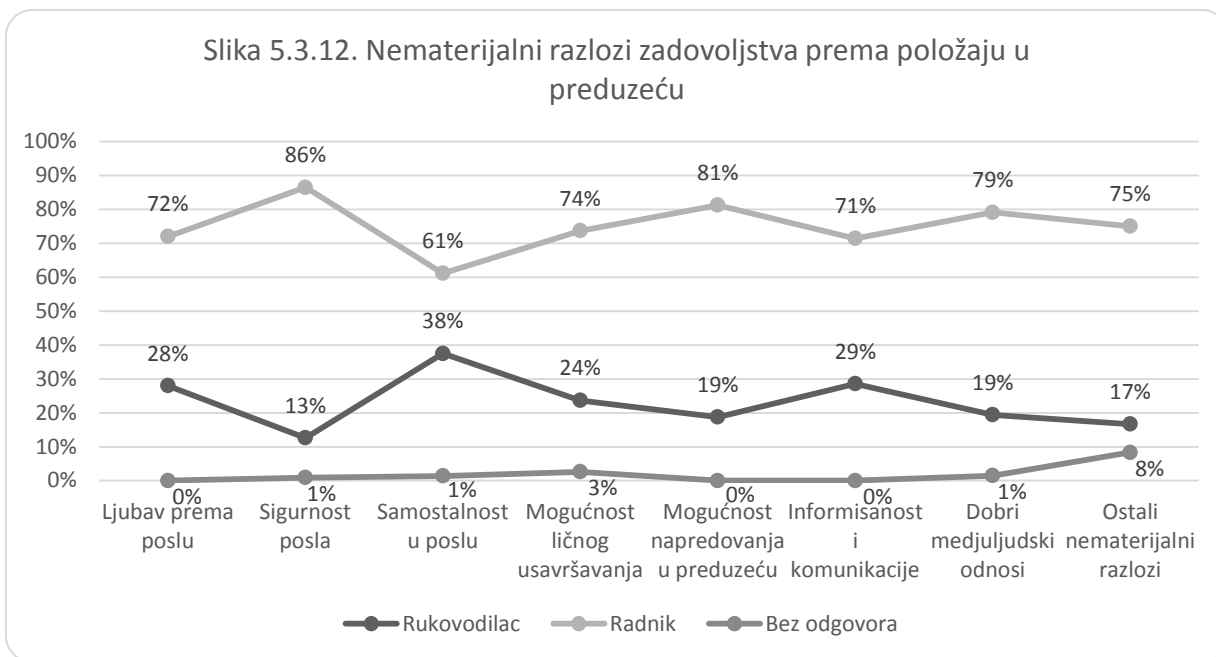
U tabeli 5.3.12 dati su podaci o nematerijalnim razlozima zadovoljstva prema položaju zaposlenih u preduzeću.

Tabela 5.3.12. Nematerijalni razlozi zadovoljstva prema položaju u preduzeću

Nematerijalni razlozi zadovoljstva	Položaj u preduzeću			Ukupno
	Rukovodilac	Radnik	Bez odgovora	
Ljubav prema poslu	21	54	0	75
Sigurnost posla	14	96	1	111
Samostalnost u poslu	27	44	1	72
Mogućnost ličnog usavršavanja	9	28	1	38
Mogućnost napredovanja u preduzeću	6	26	0	32
Informisanost i komunikacije	8	20	0	28
Dobri međuljudski odnosi	13	53	1	67
Ostali nematerijalni razlozi	4	18	2	24

Podaci iz navedene tabele daju uvid o nematerijalnim razlozima zadovoljstva prema položaju u preduzeću. Od ponuđenih odgovora i u kategoriji rukovodilac i u kategoriji radnik, najviše su zastupljeni: sigurnost posla, dobri međuljudski odnosi, ljubav prema poslu i samostalnost u poslu. Ostali razlozi su na sličan način istaknuti u obje kategorije.

To se još bolje može zaključiti na osnovu grafičkog prikaza, na slici 5.3.12.



Ostali razlozi zadovoljstva prema polu zaposlenih dati su u tabeli 5.3.13.

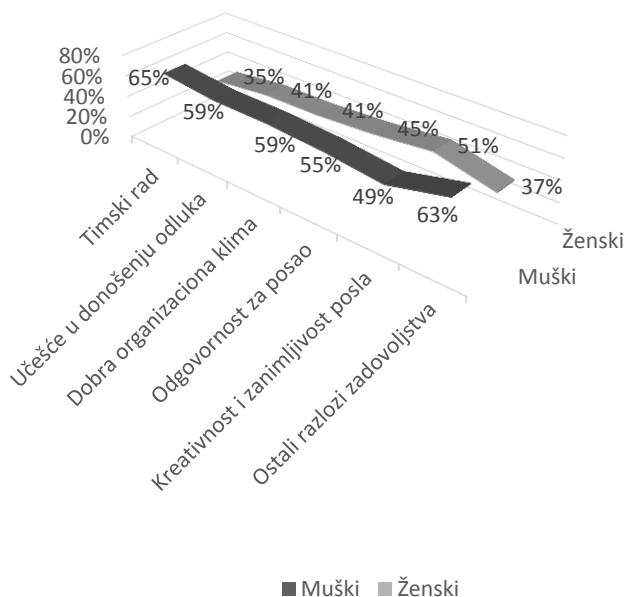
Tabela 5.3.13. Ostali razlozi zadovoljstva prema polu zaposlenog

Ostali razlozi zadovoljstva	Pol zaposlenog		Ukupno	Učešće u ukupnom broju anketiranih muškaraca (%)	Učešće u ukupnom broju anketiranih žena (%)
	Muški	Ženski			
Timski rad	77	41	118	41%	30%
Učešće u donošenju odluka	22	15	37	12%	11%
Dobra organizaciona klima	20	14	34	11%	10%
Odgovornost za posao	67	54	121	36%	39%
Kreativnost i zanimljivost posla	32	33	65	17%	24%
Ostali razlozi zadovoljstva	22	13	35	12%	9%

Najčešći odgovor prema ukupnom broju anketiranih muškaraca je timski rad (41%). Slijede odgovori odgovornost za posao (36%), kreativnost i zanimljivost posla (17%), učešće u donošenju odluka (12%), ostali razlozi zadovoljstva (12%) i dobra organizaciona klima (11%). Najčešći odgovor prema ukupnom broju anketiranih žena je odgovornost za posao (39%). Slijede odgovori timski rad (30%), kreativnost i zanimljivost posla (24%), učešće u donošenju odluka (11%), dobra organizaciona klima (10%) i ostali razlozi zadovoljstva (9%).

Navedeni razlozi zadovoljstva grafički su prikazani na slici 5.3.13.

Slika 5.3.13. Ostali razlozi zadovoljstva prema polu zaposlenog - procentualno



U tabeli 5.3.14. navedeni su ostali razlozi zadovoljstva prema godinama starosti.

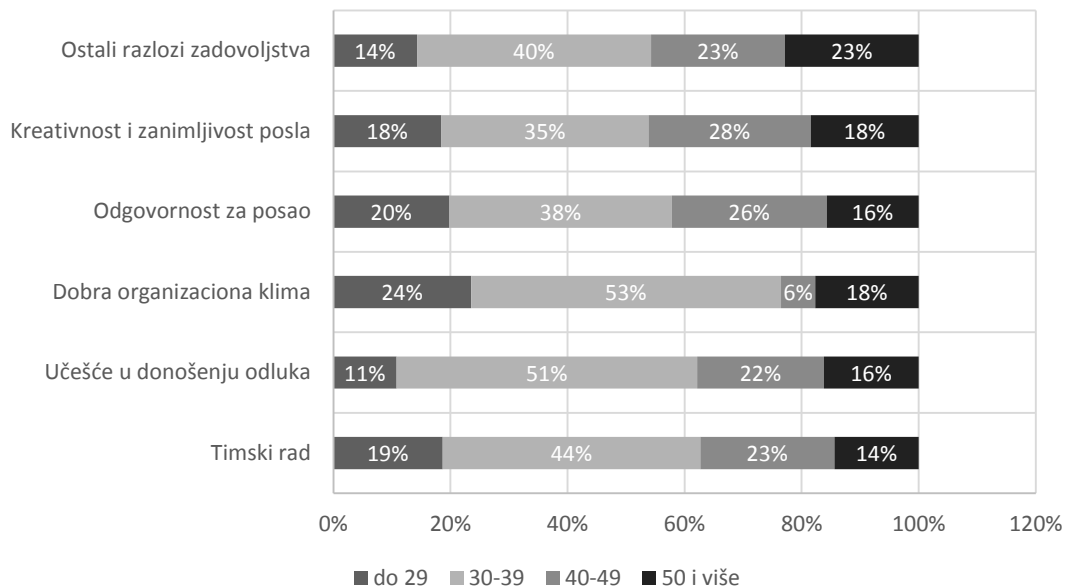
Tabela 5.3.14. Ostali razlozi zadovoljstva prema godinama starosti

Ostali razlozi zadovoljstva	Godine starosti				Ukupno
	do 29	30-39	40-49	50 i više	
Timski rad	22	52	27	17	118
Učešće u donošenju odluka	4	19	8	6	37
Dobra organizaciona klima	8	18	2	6	34
Odgovornost za posao	24	46	32	19	121
Kreativnost i zanimljivost posla	12	23	18	12	65
Ostali razlozi zadovoljstva	5	14	8	8	35

Svi odgovori su najzastupljeniji u kategoriji anketiranih zaposlenih od 30 do 39 godina starosti. Timski rad je najmanje zastupljen odgovor kod anketiranih zaposlenih starijih od 50 godina. Učešće u donošenju odluka i ostali razlozi zadovoljstva su najmanje zastupljeni odgovori u kategoriji do 29 godina starosti anketiranih zaposlenih. Odgovor dobra organizaciona klima je najmanje zastupljen u kategoriji od 40 do 49 godina starosti anketiranih zaposlenih. Kreativnost i zanimljivost posla je jednako malo zastupljen u kategorijama do 29 i preko 50 godina starosti anketiranih zaposlenih.

Grafički prikaz ostalih razloga zadovoljstva prema godinama starosti, procentualno iskazani, prikazani su na slici 5.3.14.

Slika 5.3.14. Ostali razlozi zadovoljstva prema godinama starosti



Ostali razlozi prema kvalifikacionoj strukturi zaposlenih dati su u tabeli 5.3.15.

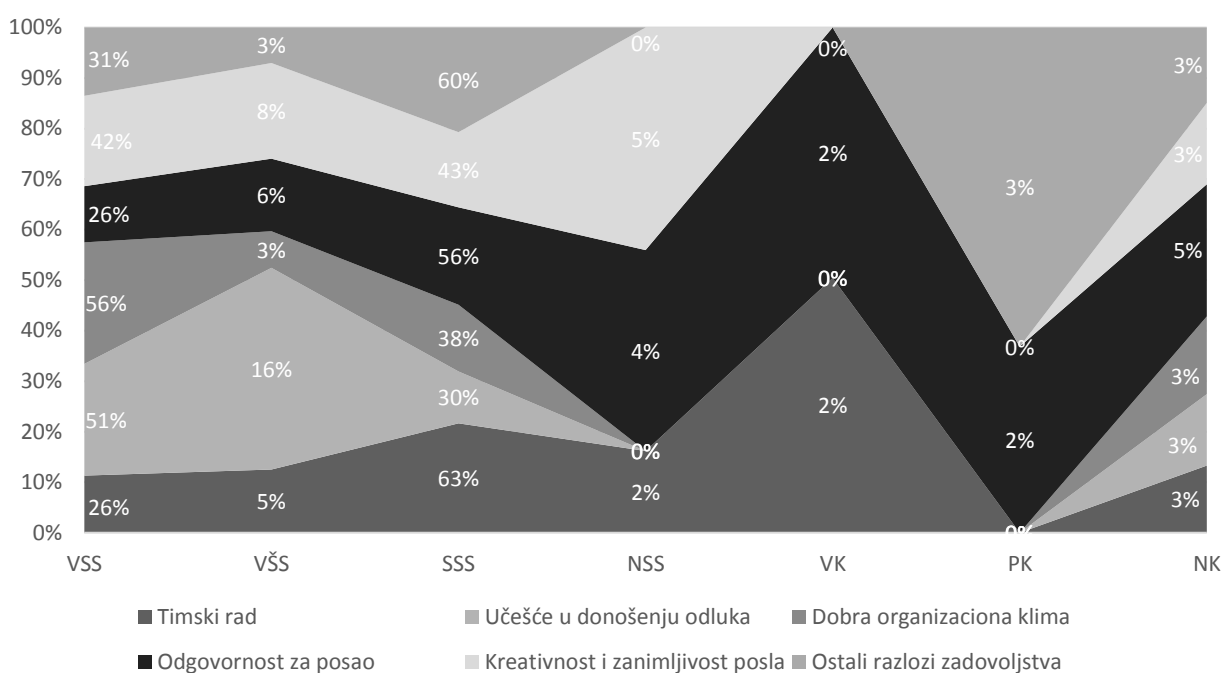
Tabela 5.3.15. Ostali razlozi zadovoljstva prema kvalifikacionoj strukturi

Ostali razlozi zadovoljstva	Kvalifikaciona struktura							Ukupno
	VSS	VŠS	SSS	NSS	VK	PK	NK	
Timski rad	31	6	74	2	2	0	3	118
Učešće u donošenju odluka	19	6	11	0	0	0	1	37
Dobra organizaciona klima	19	1	13	0	0	0	1	34
Odgovornost za posao	31	7	67	5	2	2	6	120
Kreativnost i zanimljivost posla	27	5	28	3	0	0	2	65
Ostali razlozi zadovoljstva	11	1	21	0	0	1	1	35

Odgovori: timski rad, odgovornost za posao, kreativnost i zanimljivost posla i ostali razlozi zadovoljstva su najviše zastupljeni kod anketiranih zaposlenih sa srednjom stručnom spremom. Anketirani zaposleni sa visokom stručnom spremom više pažnje u svojim odgovorima poklanjaju odgovorima učešće u donošenju odluka i dobra organizaciona klima.

Isti zaključci mogu se izvesti i iz narednog grafičkog prikaza. Vidjeti sliku 5.3.15.

Slika 5.3.15. Ostali razlozi zadovoljstva prema kvalifikacionoj strukturi - procentualno



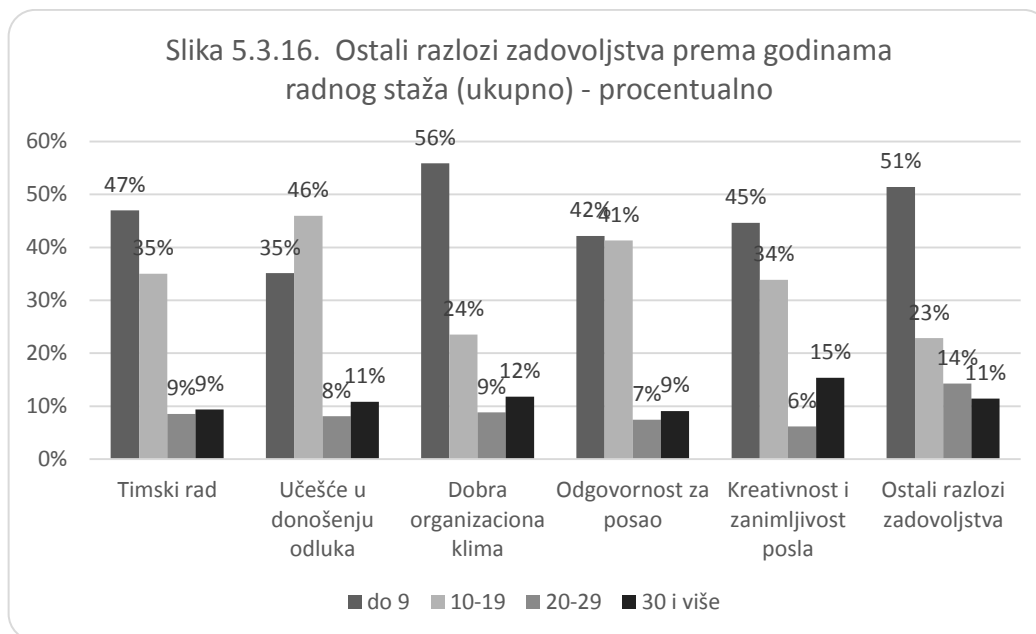
U narednoj tabeli dati su podaci o ostalim razlozima zadovoljstva prema ukupnim godinama radnog staža zaposlenih. Vidjeti tabelu 5.3.16.

Tabela 5.3.16. Ostali razlozi zadovoljstva prema godinama radnog staža (ukupno)

Ostali razlozi zadovoljstva	Godine radnog staža (ukupno)				Ukupno
	do 9	10-19	20-29	30 i više	
Timski rad	55	41	10	11	117
Učešće u donošenju odluka	13	17	3	4	37
Dobra organizaciona klima	19	8	3	4	34
Odgovornost za posao	51	50	9	11	121
Kreativnost i zanimljivost posla	29	22	4	10	65
Ostali razlozi zadovoljstva	18	8	5	4	35

Najzastupljeniji odgovor je odgovornost za posao (121 anketirani) i za taj odgovor se opredijelilo najviše anketiranih zaposlenih u kategorijama do 9 godina radnog staža (ukupno) i od 10 do 19 godina radnog staža (ukupno). Odgovori: timski rad, dobra organizaciona klima, kreativnost i zanimljivost posla i ostali razlozi zadovoljstva su najčešće davani od strane anketiranih zaposlenih koji imaju do 9 godina radnog staža (ukupno). Odgovor učešće u donošenju odluka ima najveće učešće u kategoriji anketiranih zaposlenih koji imaju od 10 do 19 godina radnog staža (ukupno). Najmanje česti odgovori kod anketiranih zaposlenih od 20 do 29 godina radnog staža (ukupno) su učešće u donošenju odluka, dobra organizaciona klima i kreativnost i zanimljivost posla.

Grafički prikaz navedenih podataka dat je na slici 5.3.16.

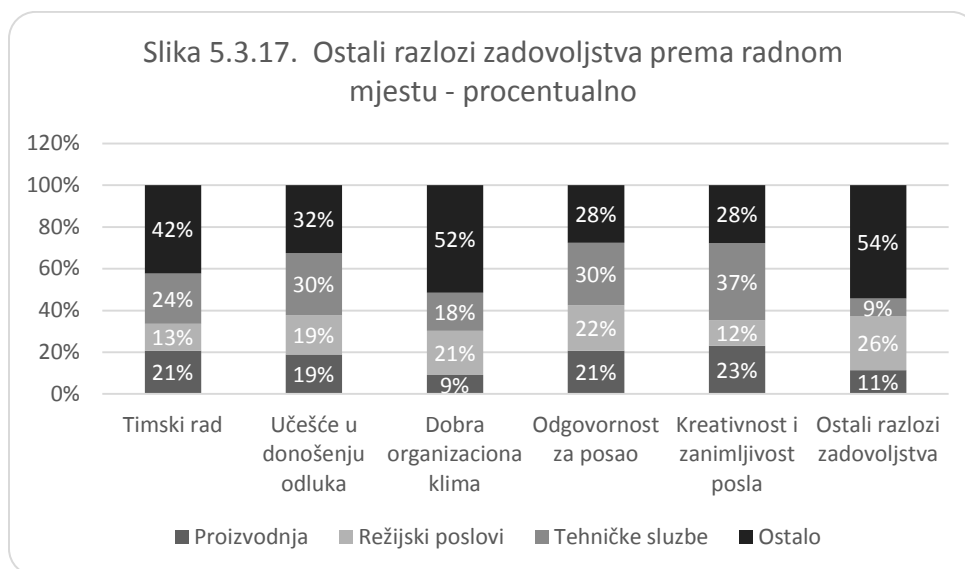


U narednoj tabeli dati su podaci o ostalim razlozima zadovoljstva prema radnom mjestu zaposlenih. Vidjeti tabelu 5.3.17.

Ostali razlozi zadovoljstva	Radno mjesto				Ukupno
	Proizvodnja	Režijski poslovi	Tehničke službe	Ostalo	
Timski rad	24	15	28	49	116
Učešće u donošenju odluka	7	7	11	12	37
Dobra organizaciona klima	3	7	6	17	33
Odgovornost za posao	25	26	36	33	120
Kreativnost i zanimljivost posla	15	8	24	18	65
Ostali razlozi zadovoljstva	4	9	3	19	35

Najčešći odgovor je odgovornost za posao i javlja se najviše u kategoriji tehničke službe kao radnog mjesta anketiranih zaposlenih, a najmanje u kategoriji proizvodnja kao radnom mjestu. Timski rad se javlja kao drugi najčešći odgovor i najviše je zastupljen u kategoriji ostalo, a najmanje u kategoriji režijski poslovi. Učešće u donošenju odluka, dobra organizaciona klima i ostali razlozi zadovoljstva su odgovori koji se najčešće javljaju u kategoriji ostalo. Najmanje zastupljeni odgovori su u okviru režijskih poslova (učesće u donošenju odluka i kreativnost i zanimljivost posla) i u okviru proizvodnje (dobra organizaciona klima).

O svemu navedenom svjedoči i grafički prikaz navedenih podataka, procentualno izraženih, na slici 5.3.17.

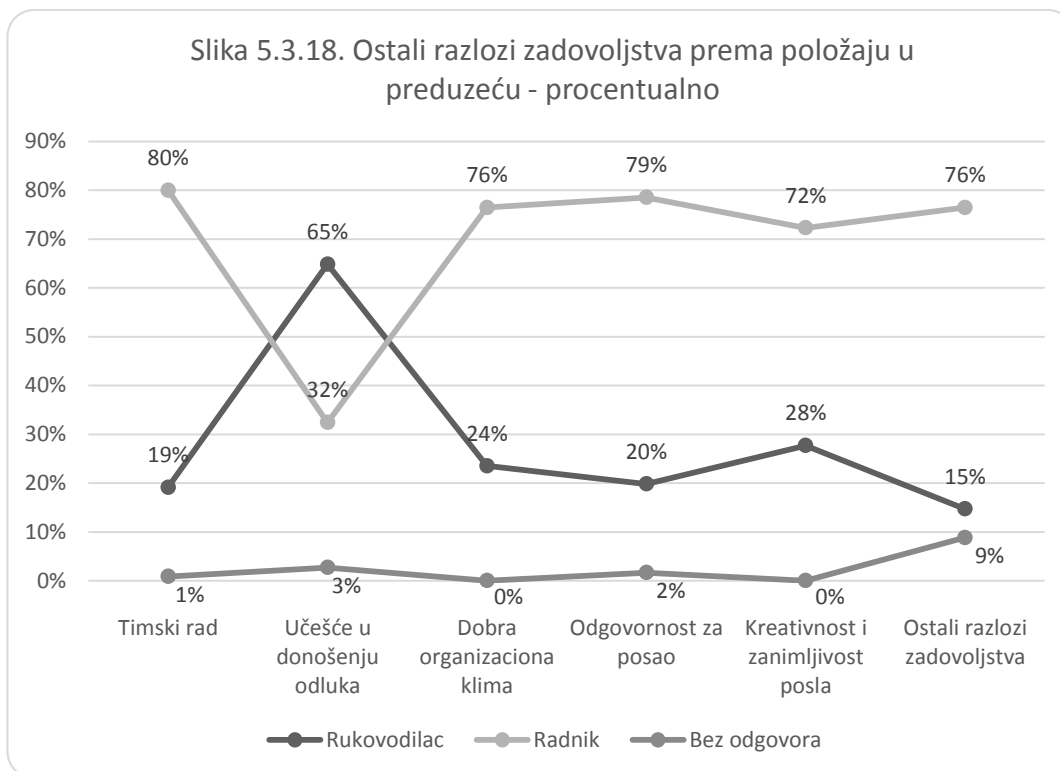


Zanimljive podatke o ostalim razlozima zadovoljstva prema položaju zaposlenih u preduzeću možemo vidjeti u tabeli 5.3.18. i grafičkom prikazu na slici 5.3.18.

Tabela 5.3.18. Ostali razlozi zadovoljstva prema položaju u preduzeću

Ostali razlozi zadovoljstva	Položaj u preduzeću			Ukupno
	Rukovodilac	Radnik	Bez odgovora	
Timski rad	22	92	1	115
Učešće u donošenju odluka	24	12	1	37
Dobra organizaciona klima	8	26	0	34
Odgovornost za posao	24	95	2	121
Kreativnost i zanimljivost posla	18	47	0	65
Ostali razlozi zadovoljstva	5	26	3	34

Značajno je naomenuti da, uprkos dosta većem broju anketiranih zaposlenih iz kategorije radnik (u okviru položaja u preduzeću) u odnosu na kategoriju rukovodilac, odgovor učešće u donošenju odluka je više zastupljen u kategoriji rukovodilac u odnosu na broj istih odgovora u kategoriji radnik, što je u krajnju ruku i prirodno zbog opisa posla rukovodilaca i radnika.



5.4. Razlozi nezadovoljstva prema socio-demografskim obilježjima zaposlenih

U ovom dijelu razmatrani su najvažniji razlozi nezadovoljstva zaposlenih prema njihovim socio-demografskim obilježjima: godinama starosti, kvalifikacionoj strukturi, godinama radnog staža, radnom mjestu i položaju u preduzeću. Pri tome su razlozi nezadovoljstva svrstani su u dvije kategorije: materijalni i nematerijalni razlozi.

U tabeli 5.4.1. navedeni su materijalni razlozi nezadovoljstva prema godinama starosti zaposlenih.

Tabela 5.4.1. Materijalni razlozi nezadovoljstva prema godinama starosti					
Materijalni razlozi nezadovoljstva	Godine starosti				Ukupno
	do 29	30-39	40-49	50 i više	
Fizički uslovi rada	6	14	10	3	33
Opremljenost radnog mjesta	1	7	4	3	15
Neodgovarajuće radno vrijeme	8	9	6	2	25
Lična primanja i materijalni podsticaji	10	22	13	4	49
Stres na poslu	21	41	23	18	103
Neadekvatna stimulativnost posla	9	19	6	3	37
Ostali materijalni razlozi nezadovoljstva	12	30	21	15	78

Svi odgovori su najzastupljeniji u kategoriji od 30 do 39 godina starosti anketiranih zaposlenih. Najmanje zastupljeni odgovori su u kategoriji anketiranih zaposlenih starijih od 50 godina, osim odgovora ostali materijalni razlozi nezadovoljstva, koji je najmanje zastupljen u kategoriji do 29 godina.

Na slici 5.4.1 grafički su predstavljene navedeni podaci.

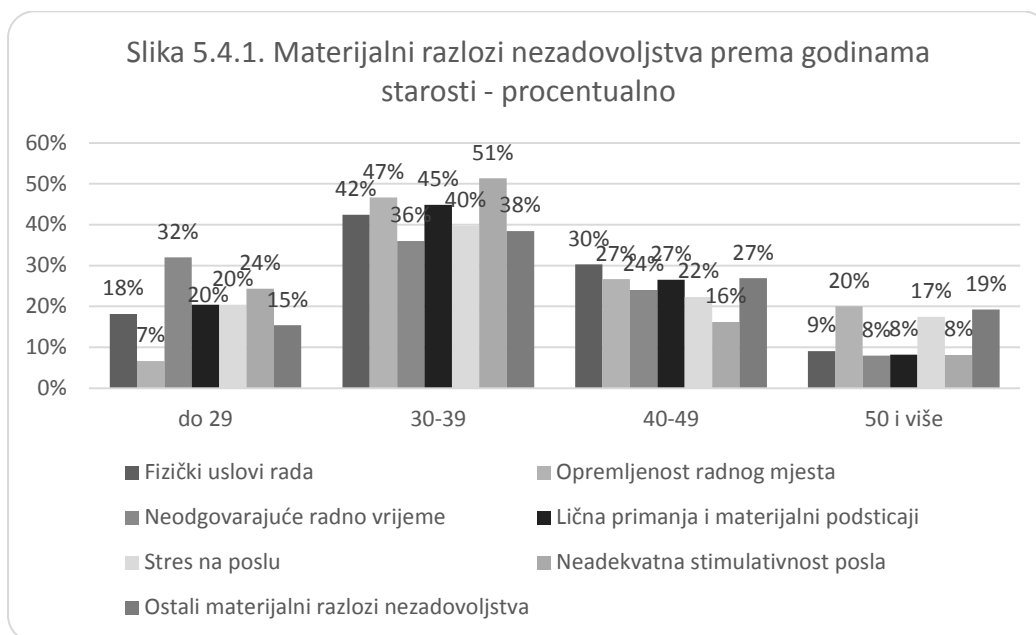


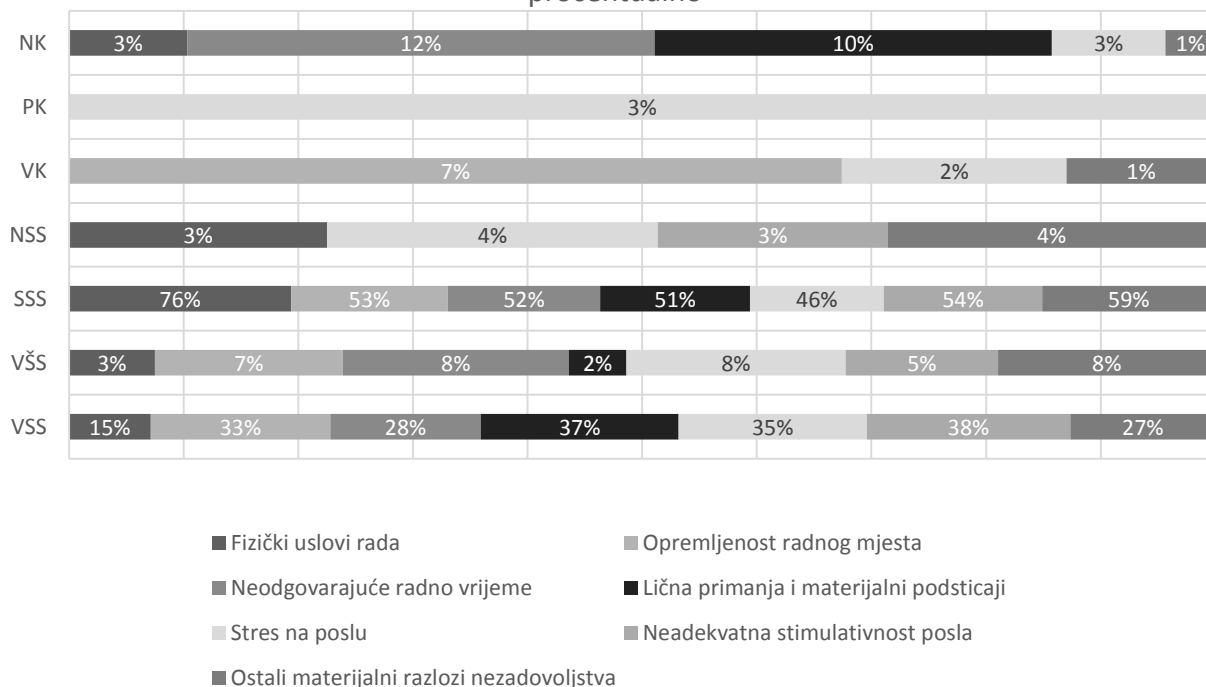
Tabela 5.4.2. prikazuje materijalne razloge nezadovoljstva prema kvalifikacionoj strukturi zaposlenih.

Materijalni razlozi nezadovoljstva	Kvalifikaciona struktura							Ukupno
	VSS	VŠS	SSS	NSS	VK	PK	NK	
Fizički uslovi rada	5	1	25	1	0	0	1	33
Opremljenost radnog mjesta	5	1	8	0	1	0	0	15
Neodgovarajuće radno vrijeme	7	2	13	0	0	0	3	25
Lična primanja i materijalni podsticaji	18	1	25	0	0	0	5	49
Stres na poslu	36	8	47	4	2	3	3	103
Neadekvatna stimulativnost posla	14	2	20	1	0	0	0	37
Ostali materijalni razlozi nezadovoljstva	21	6	46	3	1	0	1	78

Svi zaposleni, bez obzira na stepen stručne spreme, najviše ističu stres na poslu, kao i ostale razloge nezadovoljstva. Pored toga, značajno učešće odnosi se na lična primanja i materijalni status, kao i na fizičke uslove rada.

Grafički prikaz navedenih podataka dat je na slici 5.4.2.

Slik 5.4.2. Materijalni razlozi nezadovoljstva prema kvalifikacionoj strukturi - procentualno



Podaci omaterijalnim razlozima nezadovoljstva prema godinama ukupnog radnog staža zaposlenih dati su u narednoj tabeli. Vidjeti tabelu 5.4.3.

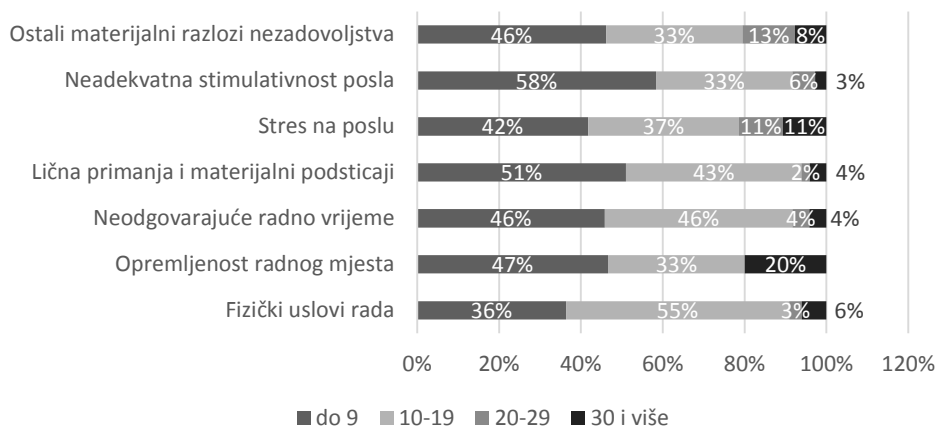
Materijalni razlozi nezadovoljstva	Godine radnog staža (ukupno)				Ukupno
	do 9	10-19	20-29	30 i više	
Fizički uslovi rada	12	18	1	2	33
Opremljenost radnog mjesta	7	5	0	3	15
Neodgovarajuće radno vrijeme	11	11	1	1	24
Lična primanja i materijalni podsticaji	25	21	1	2	49
Stres na poslu	43	38	11	11	103
Neadekvatna stimulativnost posla	21	12	2	1	36
Ostali materijalni razlozi nezadovoljstva	36	26	10	6	78

Odgovori: stres na poslu, lična primanja i materijalni podsticaji, opremljenost radnog mjesta, neodgovarajuće radno vrijeme, neadekvatna stimulativnost posla i ostali materijalni razlozi nezadovoljstva su najzastupljeniji u kategoriji anketiranih zaposlenika koji imaju do 9 godina radnog staža ukupno.

Fizički uslovi rada predstavljaju veći materijalni razlog nezadovoljstva anketiranim zaposlenim koji imaju od 10 do 19 godina radnog staža ukupno. Najmanje učešće odgovora je u kategorijama od 20 do 29 i 30 i više godina radnog staža (ukupno), ali se te kategorije najmanje i javljaju u uzorku.

Na slici 5.4.3 prikazani su navedeni podaci, procentualno izraženi.

Slika 5.4.3. Materijalni razlozi nezadovoljstva prema godinama radnog staža - procentualno



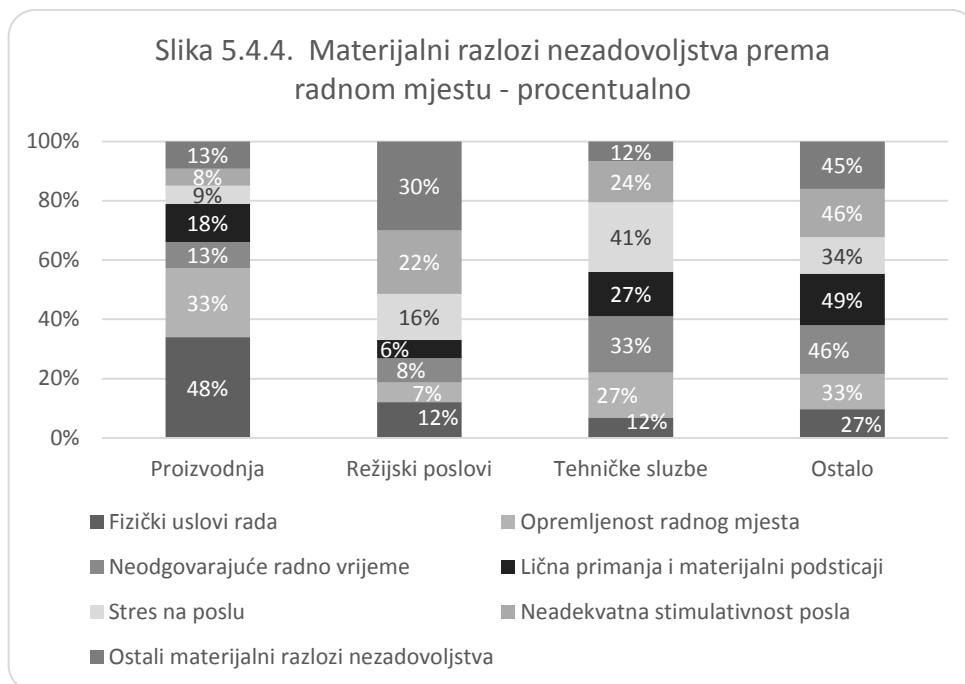
Materijalni razlozi nezadovoljstva zaposlenih prema njihovom radnom mjestu u preduzeću dati su u narednoj tabeli. Vidjeti tabelu 5.4.4.

Tabela 5.4.4. Materijalni razlozi nezadovoljstva prema radnom mjestu

Materijalni razlozi nezadovoljstva	Radno mjesto				Ukupno
	Proizvodnja	Režijski poslovi	Tehničke službe	Ostalo	
Fizički uslovi rada	16	4	4	9	33
Opremljenost radnog mjesta	5	1	4	5	15
Neodgovarajuće radno vrijeme	3	2	8	11	24
Lična primanja i materijalni podsticaji	9	3	13	24	49
Stres na poslu	9	16	42	35	102
Neadekvatna stimulativnost posla	3	8	9	17	37
Ostali materijalni razlozi nezadovoljstva	10	23	9	34	76

Anketirani radnici koji rade u proizvodnji su kao najbrojnije odgovore dali da su to fizički uslovi rada i ostali materijalni razlozi nezadovoljstva, a slijede ih neodgovarajuće radno vrijeme i stres na poslu. Anketirane zaposlene koji rade na režijskim poslovima najviše brine stres na poslu i ostali materijalni razlozi nezadovoljstva. Tehnička služba navodi stres na poslu i lična primanja i materijalne podsticaje kao glavne materijalne razloge nezadovoljstva. Najmanje zastupljeni materijalni razlozi nezadovoljstva su fizički uslovi rada i opremljenosti radnog mjesta kod anketiranih zaposlenika čije je radno mjesto u okviru režijskih poslova i tehničke službe, neodgovarajuće radno vrijeme i lična primanja i materijalni podsticaji kod anketiranih zaposlenih čije je radno mjesto u vezi sa režijskim poslovima. Najmanje učešće razloga neadekvatna stimulativnost posla i stres na poslu je u kategoriji proizvodnja u okviru radnog mjesta.

Grafički prikaz navedenih podataka, procentualno, dat je na slici 5.4.4.



Materijalni razlozi nezadovoljstva prema položaju zaposlenih u preduzećima dati su u tabeli 5.4.5.

Materijalni razlozi nezadovoljstva	Položaj u preduzeću			Ukupno
	Rukovodilac	Radnik	Bez odgovora	
Fizički uslovi rada	6	26	1	33
Opremljenost radnog mjesta	4	11	0	15
Neodgovarajuće radno vrijeme	3	22	0	25
Lična primanja i materijalni podsticaji	6	43	0	49
Stres na poslu	28	73	1	102
Neadekvatna stimulatitvnost posla	7	29	1	37
Ostali materijalni razlozi nezadovoljstva	14	60	1	75

Najčešće isticani razlozi nezadovoljstva od strane zaposlenih u preduzećima, kako rukovodećih tako i ostalih radnika, jeste stres na poslu, dok su zaposleni radnici isticali i ostale razloge nezadovoljstva. Ova konstatacija je veoma značajna i upućuje na potrebu pronalaženja načina za stvaranje boljih uslova rada i eliminisanje stresnih situacija u kojima se nalazi većina zaposlenih, bez obzira na njihov položaj u preduzećima.

U tabeli 5.4.6 dati su podaci o nematerijalnim razlozima nezadovoljstva prema polu zaposlenih.

Nematerijalni razlozi nezadovoljstva	Pol zaposlenog		Ukupno	Učešće u ukupnom broju anketiranih muškaraca (%)	Učešće u ukupnom broju anketiranih žena (%)
	Muški	Ženski			
Nedovoljna sigurnost posla	16	18	34	9%	13%
Nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina	15	8	23	8%	6%
Male mogućnosti stručnog usavršavanja	25	21	46	13%	15%
Male mogućnosti za napredovanje u preduzeću	29	27	56	16%	20%
Neravnopravnost i nejednake mogućnosti zaposlenih	18	38	56	10%	28%
Ostali nematerijalni razlozi nezadovoljstva	62	35	97	33%	26%

Najveće učešće u ukupnom broju anketiranih muškaraca se odnosi na odgovor ostali nematerijalni razlozi nezadovoljstva (33%), dok je kod žena odgovor sa najvećim učešćem neravnopravnost i nejednake mogućnosti zaposlenih (28%).

Najmanje učešće u ukupnom broju anketiranih muškaraca i žena zauzima odgovor nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina (8% i 6%, respektivno). Nedovoljna sigurnost posla više zabrinjava žene (13%) od anketiranih muškaraca (9%). Žene su takođe osjetljivije i na male mogućnosti stručnog usavršavanja i male mogućnosti za napredovanje u preduzeću.

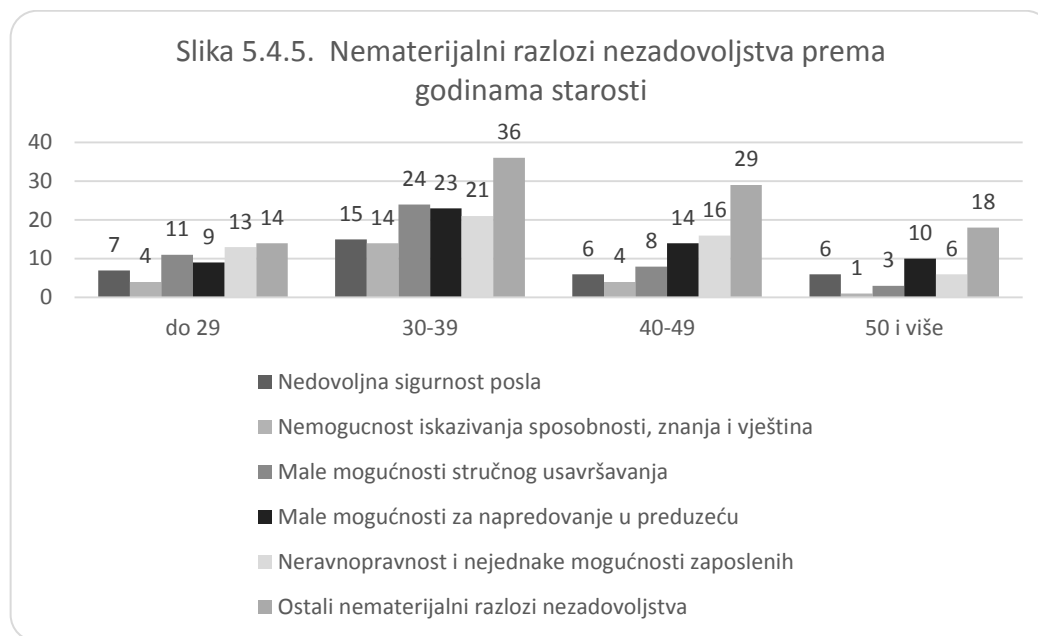
U tabeli 5.4.7 dati su podaci o nematerijalnim razlozima nezadovoljstva prema godinama starosti zaposlenih.

Nematerijalni razlozi nezadovoljstva	Godine starosti				Ukupno
	do 29	30-39	40-49	50 i više	
Nedovoljna sigurnost posla	7	15	6	6	34
Nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina	4	14	4	1	23
Male mogućnosti stručnog usavršavanja	11	24	8	3	46
Male mogućnosti za napredovanje u preduzeću	9	23	14	10	56
Neravnopravnost i nejednake mogućnosti zaposlenih	13	21	16	6	56
Ostali nematerijalni razlozi nezadovoljstva	14	36	29	18	97

Svi odgovori u vezi sa materijalnim razlozima nezadovoljstva imaju najveće učešće u kategoriji od 30 do 39 godina starosti anketiranih zaposlenih. Najmanje zastupljeni odgovori su u kategoriji anketiranih zaposlenih koji imaju preko 50 godina i to za odgovore nedovoljna

sigurnost posla, nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina, male mogućnosti stručnog usavršavanja i neravnopravnost i nejednake mogućnosti zaposlenih. Male mogućnosti za napredovanje u preduzeću najviše zabrinjavaju mlade do 29 godina starosti.

Navedeni podaci grafički su prikazani na slici 5.4.5.



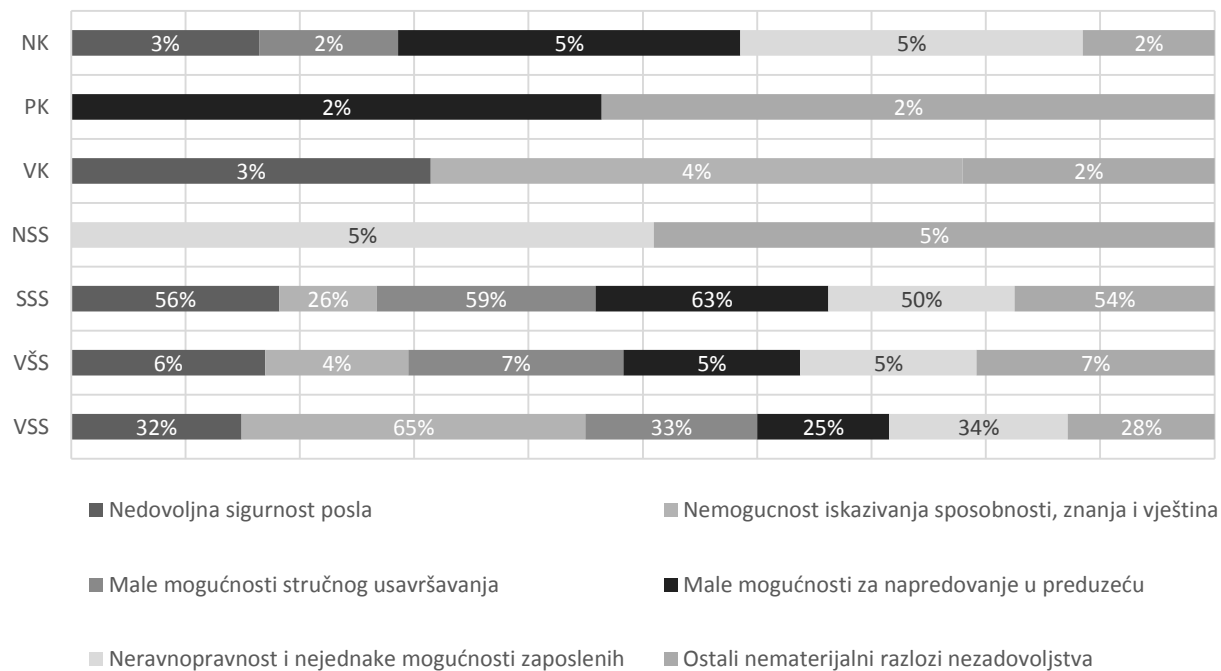
Nematerijalni razlozi nezadovoljstva navedeni su u atbeli 5.4.8.

Tabela 5.4.8 Nematerijalni razlozi nezadovoljstva prema kvalifikacionoj strukturi								
Nematerijalni razlozi nezadovoljstva	Kvalifikaciona struktura							Ukupno
	VSS	VŠS	SSS	NSS	VK	PK	NK	
Nedovoljna sigurnost posla	11	2	19	0	1	0	1	34
Nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina	15	1	6	0	1	0	0	23
Male mogućnosti stručnog usavršavanja	15	3	27	0	0	0	1	46
Male mogućnosti za napredovanje u preduzeću	14	3	35	0	0	1	3	56
Neravnopravnost i nejednake mogućnosti zaposlenih	19	3	28	3	0	0	3	56
Ostali nematerijalni razlozi nezadovoljstva	27	7	52	5	2	2	2	97

Iako smo već ranije napomenuli da prema kvalifikacionoj strukturi uzorkom dominiraju zaposleni sa srednjom stručnom spremom, ovdje možemo vidjeti jednu zanimljivost. Anketirani zaposleni sa visokom stručnom spremom su kao veći nematerijalni razlog nezadovoljstva naveli nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina u odnosu na anketirane zaposlene sa srednjom stručnom spremom. Ovaj zaključak donekle možemo navesti i kao logičan, jer ljudi sa visokom stručnom spremom u pravilu imaju veću potrebu od ostalih da pokažu svoje znanje.

Navedeni podaci prikazani su grafički na slici 5.4.6.

Slika 5.4.6. Nematerijalni razlozi nezadovoljstva prema kvalifikacionoj strukturi - procentualno



Nematerijalni razlozi nezadovoljstva prema ukupnim godinama radnog staža dati su u tabeli 5.4.9.

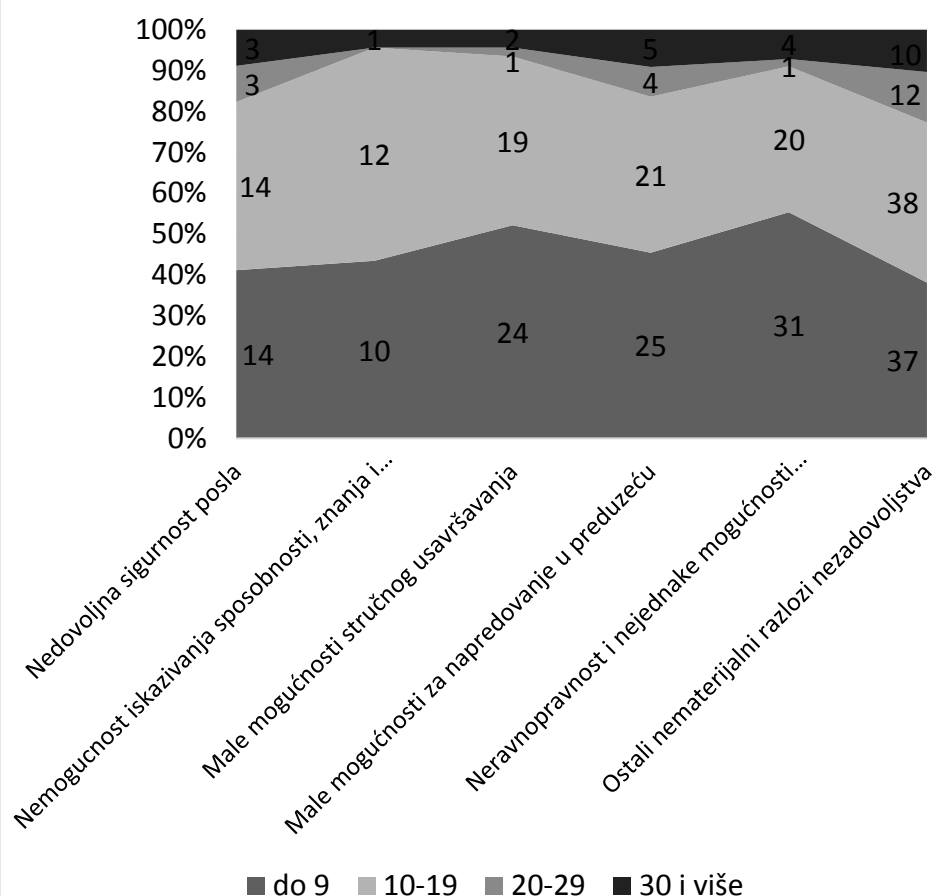
Nematerijalni razlozi nezadovoljstva	Godine radnog staža (ukupno)				Ukupno
	do 9	10-19	20-29	30 i više	
Nedovoljna sigurnost posla	14	14	3	3	34
Nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina	10	12	0	1	23
Male mogućnosti stručnog usavršavanja	24	19	1	2	46
Male mogućnosti za napredovanje u preduzeću	25	21	4	5	55
Neravnopravnost i nejednake mogućnosti zaposlenih	31	20	1	4	56
Ostali nematerijalni razlozi nezadovoljstva	37	38	12	10	97

Kategoriju zaposlenih koja ima do 9 godina radnog staža ukupno kao i kategoriju koja ima od 10 do 19 godina radnog staža ukupno, najviše zabrinjavaju male mogućnosti za napredovanje u preduzeću, a najmanje ih zabrinjava nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina.

Zabrinjavajuće je da je kod obje kategorije prisutan veliki broj odgovora ostali nematerijalni razlozi nezadovoljstva, što implicira da anketirani zaposleni nisu bili iskreni u navođenju stvarnih razloga nezadovoljstva poslom.

To se može zaključiti i iz sljedećeg grafičkog prikaza, datog na slici 5.4.7.

Slika 5.4.7. Nematerijalni razlozi nezadovoljstva prema godinama radnog staža (ukupno)



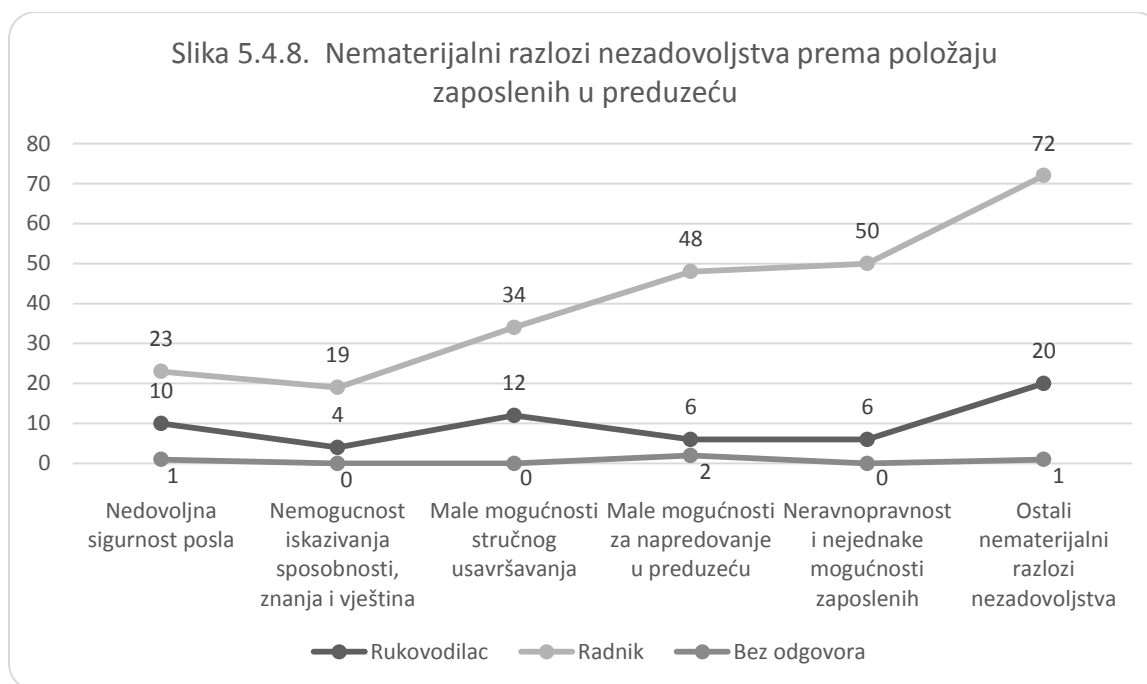
U tabeli 5.4.10. dati su podaci o nematerijalnim razlozima nezadovoljstva prema radnom mjestu zaposlenih.

Nematerijalni razlozi nezadovoljstva	Radno mjesto				Ukupno
	Proizvodnja	Režijski poslovi	Tehničke službe	Ostalo	
Nedovoljna sigurnost posla	6	5	12	11	34
Nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina	5	7	4	7	23
Male mogućnosti stručnog usavršavanja	9	7	7	23	46
Male mogućnosti za napredovanje u preduzeću	11	8	11	26	56
Neravnopravnost i nejednake mogućnosti zaposlenih	6	8	24	17	55
Ostali nematerijalni razlozi nezadovoljstva	14	25	13	42	94

Anketirani zaposleni koji rade na radnom proizvodnim radnim mjestima, kao odgovor sa najvećim učešćem naveli su „ostali nematerijalni razlozi nezadovoljstva“, a kao odgovor sa najmanjim učešćem u kategoriji se javlja „nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina“. Kategorija režijski poslovi kao najčešći odgovor takođe navodi ostale nematerijalne razloge nezadovoljstva, ali kao odgovor sa najmanjim učešćem se javlja nedovoljna sigurnost posla. Tehničke službe kao odgovor sa najvećim učešćem navode neravnopravnost i nejednake mogućnosti zaposlenih, a kao odgovor sa najmanjim učešćem u ovoj kategoriji se javlja nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina. Oni anketirani zaposleni koji su kao kategoriju radnog mjesta izabrali ostalo kao najzastupljeniji odgovor navode ostale nematerijalne razlozi nezadovoljstva, a kao odgovor sa najmanjom zastupljenošću navode nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina.

U tabeli 5.4.10. dati su nematerijalni razlozi nezadovoljstva prema položaju zaposlenih u preduzeću, a na slici 5.4.8. grafički su prikazani navedeni podaci.

Nematerijalni razlozi nezadovoljstva	Položaj u preduzeću			Ukupno
	Rukovodilac	Radnik	Bez odgovora	
Nedovoljna sigurnost posla	10	23	1	34
Nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina	4	19	0	23
Male mogućnosti stručnog usavršavanja	12	34	0	46
Male mogućnosti za napredovanje u preduzeću	6	48	2	56
Neravnopravnost i nejednake mogućnosti zaposlenih	6	50	0	56
Ostali nematerijalni razlozi nezadovoljstva	20	72	1	93



Iz navedenih prikaza, može se zaključiti da je najviše rukovodećih radnika istaklo ostale razloge nezadovoljstva, kao i male mogućnosti stručnog usavršavanja i nedovoljnu sigurnost posla. Među odgovorima zaposlenih radnika različitih kategorija dominiraju ostali razlozi, neravnopravnost i nejednake mogućnosti zaposlenih, kao i male mogućnosti napredovanja u preduzeću.

6. OČEKIVANJA ZAPOSLENIH U POGLEDU POBOLJŠANJA NJIHOVOG POLOŽAJA U MALIM I SREDNJIM PREDUZEĆIMA

Pored ocjene zadovoljstva poslom, iskazane prema kategorijalnim modalitetima obilježja i ocjenom od jedan do pet, zaposleni radnici u malim i srednjim preduzećima u Brčko distriktu BiH iznijeli su i različite prijedloge, sugestije i očekivanja u pogledu poboljšanja njihovog položaja u preduzećima. Očekivanja su vezana za unapređenje organizacije i opremanje preduzeća, definisanje radnog i pravnog statusa zaposlenih, obezbjeđenje boljih uslova za obuke i stručno usavršavanje zaposlenih, kao i usavršavanje sistema nagrađivanja stimulisanja zaposlenih.

Kada je u pitanju organizacija i unapređenje poslova u preduzeću, njihova očekivanja vezana su za sljedeće: veća ulaganja u proizvodni proces; veće ulaganje u proizvodnu opremu; unapređenje tehničkih uslova rada; bolja opremljenost radnika; stvaranje radnog okruženja koje djeluje stimulatивно na radnike; obezbjeđenje više posla; veća konkurencija; više samostalnosti u poslu; više samostalnosti za šefove sektora u donošenju odluka; sedmični sastanci radi bolje komunikacije; više razumijevanja među zaposlenima; više razumijevanja prema radnicima.

Očekivanja zaposlenih u pogledu radno-pravnog statusa su sljedeća: definisati status zaposlenih kroz zakone i propise; urediti radno vrijeme; obezbijediti slobodne praznike; godišnji odmori po zakonu; manje obaveza po jednom radniku; avnopravnost radnika.

Radi obezbjeđenja boljih uslova za stručno usavršavanje radnika, sugerise se sljedeće: organizovati više stručnih seminara; stvoriti veće mogućnosti za lično napredovanje; vršiti edukaciju svih radnika; obezbijediti permanentno usavršavanje radnika.

Zaposleni radnici imaju i lična očekivanja u pogledu popravljavanja materijalnog položaja u preduzećima: finansiranje preduzeća od strane međunarodnih organizacija; unapređenje u finansijskom smislu; obezbijediti veće plate; omogućiti stimulaciju kroz povišice; unaprijediti istem nagrađivanja i pohvala zaposlenih za ostvarene rezultate.

ZAKLJUČAK

Rezultati istraživanja pokazuju da su zaposleni pozitivno ocijenili ukupan ambijent u malim i srednjim preduzećima u Brčko distriktu BiH. Slična situacija je i kada se posmatra opšta ocjena zadovoljstva poslom zaposlenih prema veličini preduzeća, bez obzira na to da li je ocjena data na osnovu različitih modaliteta kategorijalnih obilježja ili ocjenama od jedan do pet. Na osnovu ocjena opšteg zadovoljstva poslom, može se konstatovati da su zaposleni u najvećoj mjeri zadovoljni poslom koji obavljaju, uslovima u kojima rade i ukupnim ambijentom u preduzeću. I izračunate deskriptivne statističke mjere upućuju na zaključak o visokom stepenu zadovoljstva opštim uslovima rada u malim i srednjim preduzećima u Brčko distriktu BiH.

Statistička analiza prikupljenih podataka pokazala je da postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstva poslom“ i obilježja „veličina preduzeća. Zaposleni u malim preduzećima i zaposleni u srednjim preduzećima nisu isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom. Zaposleni u malim preduzećima su manje nezadovoljni poslom, odnosno više zadovoljni poslom. Takođe, postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstva poslom“ i obilježja „položaj u preduzeću“, ali ta veza nije visoko statistički značajna. Uz rizik greške od 5% možemo zaključiti da su rukovodioci, radnici i ostali različito ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom. Ovaj zaključak se može prihvatiti samo uslovno, budući da smanjenje rizika na 1% rezultira suprotnim tvrđenjem.

Rezultati istraživanja ocjene zadovoljstva poslom i ostalih socio-demografskih karakteristika zaposlenih ukazuju na manje ili veće razlike među zaposlenima. Međutim, navedene razlike nisu toliko izražene, što je pokazala i statistička analiza.

Zbog toga se može zaključiti da ne postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstva poslom“ i obilježja „pol zaposlenog“. Zaposleni muškog i zaposleni ženskog pola su približno isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom. Isto tako, ne postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstva poslom“ i obilježja „kvalifikaciona struktura“. Zaposleni radnici različitih kvalifikacionih struktura su približno isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom.

Ne postoji statistički značajna veza ni između obilježja „zadovoljstva poslom“ i obilježja „godine radnog staža u preduzeću“. Zaposleni različitog radnog staža u preduzeću su približno isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom. Slično se može reći i za vezu između zadovoljstva poslom i obilježja radno mjesto. Dakle, ne postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstvo poslom“ i obilježja „radno mjesto“, što znači da su zaposleni u proizvodnji, na režijskim poslovima, u tehničkim službama i ostali, na sličan način ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom.

Pored opšte ocjene zadovoljstva poslom i ocjene zadovoljstva poslom prema socio-demografskim obilježjima zaposlenih, u istraživanju su analizirani i razlozi zadovoljstva i nezadovoljstva poslom. Najprije su razmatrani razlozi zadovoljstva i nezadovoljstva poslom na bazi višestrukih odgovora, svrstani u kategorije: materijalni, nematerijalni i ostali razlozi.

Kada su u pitanju materijalni razlozi zadovoljstva, od ponuđenih odgovora prema ukupnom učešću anketiranih zaposlenih, najveći broj se odnosi na lična primanja i materijalni status, zatim objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada, sistem nagrađivanja koji stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost i izricanje pohvala i javnih priznanja. Učešće

odgovora „ostali materijalni razlozi“ iznosi 11%, a zanimljivo je da anketirani radnici nisu naveli koji su to konkretni ostali razlozi materijalnog zadovoljstva, iako su imali i tu mogućnost.

Od nematerijalnih razloga, najveći broj odgovora odnosi se na sigurnost posla, zatim ljubav prema poslu, samostalnost u radu, dobre međuljudske odnose, mogućnost ličnog usavršavanja, mogućnost napredovanja u preduzeću i informisanost i komunikacije. Odgovor „ostali nematerijalni razlozi“ ima učešće od 7%, a konkretni ostali nematerijalni razlozi nezadovoljstva nisu navedeni od strane anketiranih zaposlenih.

Kao najbitniji ostali razlozi zadovoljstva prema ukupnom učešću anketiranih zaposlenih navode se timski rad i odgovornost za posao sa učešćem od po 37%. Dalje se ističu odgovori kreativnost i zanimljivost posla, a odgovori „učešće u donošenju odluka“ i „dobra organizaciona klima“ su zastupljeni sa istim učešćem od 11%. Ostali razlozi zadovoljstva učestvuju u odgovorima takođe sa 11%.

U analizi nezadovoljstva zaposlenih posmatrano je učešće materijalnih i tehničkih i nematerijalnih razloga. Kada se posmatraju materijalni i tehnički razlozi, kao najčešći odgovor javlja se stres na poslu (koji iznosi čak 32%), lična primanja i materijalni podsticaji, neadekvatna stimulativnost posla, fizički uslovi rada, neodgovarajuće radno vrijeme i opremljenost radnog mjesta. Ostali materijalni razlozi nezadovoljstva imaju značajno učešće od čak 24%, ali anketirani radnici nisu konkretno navodili koji su to razlozi iako su imali prostor predviđen upitnikom. Takođe, veliki je i procenat nedostajućih podataka od 14%, što navodi na zaključak da anketirani radnici nisu željeli da daju konkretnije odgovore na pitanja koja se tiču nezadovoljstva na radnom mjestu.

Najveći broj odgovora vezanih za nematerijalne razloge su „ostali razlozi“ nezadovoljstva (čak 30%), nakon kojih slijede male mogućnosti za napredovanje u preduzeću, neravnopravnost i nejednake mogućnosti zaposlenih, male mogućnosti stručnog usavršavanja, nedovoljna sigurnost posla i nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina. Zabrinjava činjenica da je evidentirano 20% nedostajućih odgovora i ranije istaknuto učešće ostalih razloga od 30% odgovora u ukupnom broju anketiranih. I u ovom slučaju se može konstatovati da anketirani radnici ne žele detaljnije da odgovaraju na pitanja o razlozima nezadovoljstva.

Pored toga, detaljnije su analizirani navedeni razlozi zadovoljstva i nezadovoljstva poslom prema socio-demografskim obilježjima zaposlenih u pogledu: pola, kvalifikacione strukture, godina starosti, godina radnog staža, radnog mjesta i položaja zaposlenih u preduzeću. Uočavaju se određene razlike u ocjeni zaposlenih, ali navedene razlike nisu toliko izražene da bi se zaključivalo o postojanju značajne veze između razloga zadovoljstva i nezadovoljstva svrstanih u pomenute kategorije i određenih socio-demografskih obilježja zaposlenih.

Ono što posebno treba istaći jeste ocjena najvećeg broja zaposlenih da je jedan od najčešćih razloga nezadovoljstva stres na poslu. Stres na poslu kao razlog nezadovoljstva najviše su isticali i muškarci i žene, zaposleni bez obzira na godine starosti, kao i zaposleni bez obzira na stručnu spremu, radno mjesto ili položaj u preduzeću. Iz toga se može zaključiti da su očekivanja zaposlenih, između ostalog, da im se obezbijede još bolji radni uslovi, adekvatna organizaciona klima i materijalni uslovi, radno-pravni status i sigurnost na poslu, koji će eliminisati ili bar smanjiti stresne situacije u preduzećima i omogućiti im da daju još bolje

radne rezultate i na taj način i sebi i preduzećima obezbijede očekivane ekonomske rezultate i bolju perspektivu.

PRILOZI

Prilog 1.

Lista pitanja

1. Veličina preduzeća:

- **Malo preduzeće (10-49 zaposlenih)** _____
- **Srednje preduzeće (50-249 zaposlenih)** _____

2. Pol zaposlenih:

- **Muški** _____
- **Ženski** _____

3. Godine starosti:

- **do 29** _____
- **30-3** _____
- **40-49** _____
- **50 i više** _____

4. Kvalifikaciona struktura:

- **VSS** _____
- **VŠS** _____
- **SSS** _____
- **NSS** _____
- **VK** _____
- **PK** _____
- **NK** _____

5. Godine radnog staža (ukupno):

- **do 9** _____
- **10-19** _____
- **20-29** _____
- **30 i više** _____

6. Godine radnog staža u preduzeću:

- **do 9** _____
- **10-19** _____
- **20-29** _____
- **30 i više** _____

7. Radno mjesto:

- **Proizvodnja** _____
- **Režijski poslovi** _____
- **Tehničke službe** _____
- **Ostalo** _____

8. Položaj u preduzeću:

- **Rukovodilac** _____
- **Radnik** _____

- Bez odgovora _____

9. Zadovoljstvo poslom:

- Izuzetno nezadovoljan _____
- Nezadovoljan _____
- Djelimično zadovoljan _____
- Zadovoljan _____
- Izuzetno zadovoljan _____
- Bez odgovora _____

10. Ocjena zadovoljstva:

- (1) _____
- (2) _____
- (3) _____
- (4) _____
- (5) _____
- Bez odgovora _____

11. Razlozi zadovoljstva

11.1. Materijalni razlozi:

- Lična primanja i materijalni status _____
 - Objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada _____
 - Sistem nagrađivanja stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost _____
 - Izricanje pohvala i javnih priznanja _____
 - Ostalo _____
-

11.2. Nematerijalni razlozi:

- Ljubav prema poslu _____
 - Sigurnost posla _____
 - Samostalnost u radu _____
 - Mogućnost ličnog usavršavanja _____
 - Mogućnost napredovanja u preduzeću _____
 - Informisanost i komunikacije _____
 - Dobri međuljudski odnosi _____
 - Ostalo _____
-

10.3. Ostali razlozi:

- Timski rad _____
 - Učešće u donošenju odluka _____
 - Dobra organizaciona klima _____
 - Odgovornost za posao _____
 - Kreativnost i zanimljivost posla _____
 - Ostalo _____
-

12. Razlozi nezadovoljstva

12.1. Materijalni i tehnički razlozi:

- Fizički uslovi rada _____
 - Opremljenost radnog mjesta _____
 - Neodgovarajuće radno vrijeme _____
 - Lična primanja i materijalni podsticaji _____
 - Stres na poslu _____
 - Neadekvatna stimulativnost posla _____
 - Ostalo _____
-

12.2. Nematerijalni razlozi:

- Nedovoljna sigurnost posla _____
 - Nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina _____
 - Male mogućnosti stručnog usavršavanja _____
 - Male mogućnosti za napredovanje u preduzeću _____
 - Neravnopravnost i nejednake mogućnosti zaposlenih _____
 - Ostalo _____
-

13. Prijedlozi za unapređenje položaja zaposlenih:

Prilog 2.

Sumirani rezultati statističkih testova

Obilježje: Stepen zadovoljstva (izuzetno nezadovoljan, nezadovoljan, djelimično zadovoljan, zadovoljan, izuzetno zadovoljan)			
Formulacija nulte hipoteze	Korišćeni test	Odluka	Zaključak
H ₀ : Veličina preduzeća i zadovoljstvo poslom su međusobno nezavisni	Hi kvadrat test	Nulta hipoteza se odbacuje.	Postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstva poslom“ i obilježja „veličina preduzeća“. Zaposleni u malim preduzećima i zaposleni u srednjim preduzećima nisu isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom. Zaposleni u malim preduzećima su manje nezadovoljni poslom, odnosno više zadovoljni poslom.
H ₀ : Pol zaposlenog i zadovoljstvo poslom su međusobno nezavisni	Hi kvadrat test	Nulta hipoteza se ne odbacuje.	Ne postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstva poslom“ i obilježja „pol zaposlenog“. Zaposleni muškog i zaposleni ženskog pola su približno isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom.
H ₀ : Godine starosti i zadovoljstvo poslom su međusobno nezavisni	Hi kvadrat test	Nulta hipoteza se ne odbacuje.	Ne postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstva poslom“ i obilježja „godine starosti“. Drugim riječima, zaposleni različitih starosnih dobi su približno isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom.
H ₀ : Kvalifikaciona struktura i zadovoljstvo poslom su međusobno nezavisni	Hi kvadrat test	Nulta hipoteza se ne odbacuje.	Ne postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstva poslom“ i obilježja „kvalifikaciona struktura“. Zaposleni različitih kvalifikacionih struktura su približno isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom.
H ₀ : Godine ukupnog radnog staža i zadovoljstvo poslom su međusobno nezavisni	Hi kvadrat test	Nulta hipoteza se ne odbacuje.	Ne postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstvo poslom“ i obilježja „godine ukupnog radnog staža“. Zaposleni različitog ukupnog radnog staža

			su približno isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom.
H ₀ : Godine radnog staža u preduzeću i zadovoljstvo poslom su međusobno nezavisni	Hi kvadrat test	Nulta hipoteza se ne odbacuje.	Ne postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstva poslom“ i obilježja „godine radnog staža u preduzeću“. Zaposleni različitog radnog staža u preduzeću su približno isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom.
H ₀ : Radno mjesto u preduzeću i zadovoljstvo poslom su međusobno nezavisni	Hi kvadrat test	Nulta hipoteza se ne odbacuje.	Ne postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstvo poslom“ i obilježja „radno mjesto“. Zaposleni u proizvodnji, na režijskim poslovima, u tehničkim službama i ostali su približno isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom.
H ₀ : Položaj zaposlenih u preduzeću i zadovoljstvo poslom su međusobno nezavisni	Hi kvadrat test	Pri nivou značajnosti 0,05 odbacujemo nultu hipotezu. Pri nivou značajnosti 0,01 nulta hipoteza se ne odbacuje.	Postoji statistički značajna veza između obilježja „zadovoljstva poslom“ i obilježja „položaj u preduzeću“, ali ta veza nije visoko statistički značajna. Uz rizik greške od 5% možemo zaključiti da su rukovodioci, radnici i ostali različito ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom. Ovaj zaključak se može prihvatiti samo uslovno, budući da smanjenje rizika na 1% rezultira suprotnim tvrđenjem.
Obilježje: Ocjena zadovoljstva (1, 2, 3, 4, 5)			
Formulacija nulta hipoteze	Korišćeni test	Odluka	Zaključak
H ₀ : Razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva u malim i srednjim preduzećima nije statistički značajna	T -test	Nulta hipoteza se odbacuje.	Postoji statistički značajna razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva u malim i srednjim preduzećima. Zaposleni u malim preduzećima i zaposleni u srednjim preduzećima nisu isto ocijenili stepen sopstvenog zadovoljstva poslom. Zaposleni u malim preduzećima su stepen zadovoljstva ocijenili višom ocjenom.
H ₀ : Razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod muškog i ženskog pola	T -test	Nulta hipoteza se ne odbacuje.	Ne postoji statistički značajna razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod muškog i

nije statistički značajna			ženskog pola.
H ₀ : Razlike u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod četiri starosne grupe radnika nisu značajne	ANOVA	Nulta hipoteza se ne odbacuje.	Ne postoji statistički značajna razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod četiri starosne grupe radnika.
H ₀ : Razlike u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod radnika različitih kvalifikacija nisu značajne	ANOVA	Nulta hipoteza se ne odbacuje.	Ne postoji statistički značajna razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod radnika različitih kvalifikacija.
H ₀ : Razlike u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod radnika različitog ukupnog radnog staža nisu statistički značajne	ANOVA	Nulta hipoteza se ne odbacuje.	Ne postoji statistički značajna razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod radnika različitog ukupnog radnog staža.
H ₀ : Razlike u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod radnika različitog radnog staža u preduzeću nisu statistički značajne	ANOVA	Nulta hipoteza se ne odbacuje.	Ne postoji statistički značajna razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod radnika različitog radnog staža u preduzeću.
H ₀ : Razlike u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod radnika na različitim radnim mjestima nisu statistički značajne	ANOVA	Nulta hipoteza se ne odbacuje.	Ne postoji statistički značajna razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod radnika koji obavljaju različitu vrstu poslova u preduzeću.
H ₀ : Razlike u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod rukovodilaca i radnika nisu statistički značajne	T -test	Pri nivou značajnosti 0,05 odbacujemo nultu hipotezu. Pri nivou značajnosti 0,01 nulta hipoteza se ne odbacuje.	Postoji statistički značajna razlika u prosječnoj ocjeni zadovoljstva kod rukovodilaca i radnika. Rukovodioci su izrazili zadovoljstvo višom ocjenom. Radi se o statistički značajnoj, ali ne i visoko značajnoj razlici, budući da pri nivou značajnosti 0,01, nulta hipoteza neće biti odbačena.