



ANALIZA RAZLOGA ZADOVOLJSTVA I NEZADOVOLJSTVA POSLOM ZAPOSLENIH U PREDUZEĆIMA BRČKO DISTRIKTA BOSNE I HERCEGOVINE

ANALYSIS OF THE REASONS OF THE JOB'S SATISFACTION AND DISSATISFACTION BY EMPLOYEES IN BRCKO DISTRICT OF BOSNIA AND HERZEGOVINA

Lazar K. Radovanović^{a,1}, Miodrag Peranović^{a,2}

^aUniverzitet u Istočnom Sarajevu, Ekonomski fakultet Brčko

PODACI O ČLANKU

Primljen 21.09.2017.
Dostavljen na recenziju 28.12.2017.
Prihvaćen 12.01.2018.
Dostupan online od 11.05.2018.

Ključne riječi:

zadovoljstvo poslom
nezadovoljstvo poslom
materijalni i nematerijalni razlozi
zadovoljstva i nezadovoljstva poslom

ARTICLE INFO

Received 09/21/2017
Sent to revision 12/28/2017
Accepted 01/12/2018
Available online 05/11/2018

Keywords:

job satisfaction
job dissatisfaction
material and non-material reasons of
satisfaction and dissatisfaction with
the job

APSTRAKT

U članku se analiziraju razlozi zadovoljstva i nezadovoljstva zaposlenih poslom u malim i srednjim preduzećima Brčko distrikta Bosne i Hercegovine. Analiza je provedena na bazi rezultata naučno-stručnog istraživanja „Položaj zaposlenih u malim i srednjim preduzećima u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine“, koje je, 2017. godine, realizovano na Ekonomskom fakultetu Brčko.

Cilj rada je da se obezbijedi ocjena razloga zadovoljstva i nezadovoljstva poslom prema socio-demografskim i drugim obilježjima zaposlenih kako bi rezultati istraživanja mogli poslužiti za predlaganje mjera za unapređenje položaja zaposlenih i povećanje njihovog zadovoljstva poslom i ostvarivanje boljih ekonomskih rezultata preduzeća u budućnosti. Sređivanje, grupisanje, prikazivanje i obrada podataka izvršeno je primjenom statističkog paketa programa SPSS, a za analizu rezultata korišćene su metode deskriptivne statistike i druge metode statističke analize podataka koji se zasnivaju na uzorku.

ABSTRACT

The article analyzes the reasons for satisfaction and dissatisfaction with the job in small and medium enterprises of the Brčko District of Bosnia and Herzegovina. The analysis was carried out on the basis of the results of the scientific-professional research "The position of employees in small and medium enterprises in the Brcko District of Bosnia and Herzegovina", which was realized in 2017 at the Faculty of Economics in Brcko.

The aim of the paper is to provide an assessment of the reason for satisfaction and dissatisfaction with the work according to the socio-demographic and the other characteristics of the employees so that the results of the research could be used to propose measures for improving the position of employees and increasing their satisfaction with the job and achieving better economic results of the enterprises in the future.

Arranging, grouping, displaying and processing of data was performed using the statistical package of the SPSS program, and for the analysis of the results, methods of descriptive statistics and other methods of statistical analysis of data based on the sample were used.

¹ lazar.radovanovic.efb@gmail.com

² miodrag.peranovic.efb@gmail.com

Uvod

Osnovu za ovaj rad predstavljaju rezultati naučno-stručnog istraživanja „Položaj zaposlenih u malim i srednjim preduzećima u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine“, koje je, krajem 2016. i početkom 2017. godine realizovano na Ekonomskom fakultetu Brčko.

U pomenutom istraživanju izvršena je detaljnija analiza zadovoljstva zaposlenih, iskazana preko najvažnijih razloga zadovoljstva, odnosno nezadovoljstva poslom, kao i ocjena zadovoljstva prema socio-demografskim i drugim obilježjima zaposlenih. U tom smislu, razlozi zadovoljstva i nezadovoljstva razvrstani su u materijalne, nematerijalne i ostale.

1. 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. 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.

1.1. Materijalni, nematerijalni i ostali razlozi zadovoljstva

Materijalni razlozi zadovoljstva, u obliku višestrukih odgovora dati su u tabeli 1.

Tabela 1: Materijalni razlozi zadovoljstva

Razlozi zadovoljstva	Anketirani zaposleni	
	Broj	Učešće
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%
Bez odgovora	16	5%

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 je 11%, a zanimljivo je da anketirani radnici nisu naveli koji su to konkretno ostali razlozi materijalnog zadovoljstva, iako su imali i tu mogućnost.

U tabeli 2 prikazani su nematerijalni razlozi zadovoljstva.

Tabela 2: Nematerijalni razlozi zadovoljstva

Nematerijalni razlozi	Anketirani zaposleni	
	Broj	Učešće
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%
Bez odgovora	10	3%

Anketirani zaposleni su imali priliku da daju višestruke odgovore na ovo pitanje. Najveći broj odgovora, prema ukupnom učešću anketiranih u procentualnom iznosu, odnosi se na sigurnost posla (35%), zatim ljubav prema poslu (23%), samostalnost u radu (22%), dobre međuljudske odnose (21%), mogućnost ličnog usavršavanja (12%), mogućnost napredovanja u preduzeću (10%) i informisanost i komunikacije (9%). Odgovor ostali nematerijalni razlozi ima učešće od 7%, a konkretne ostale nematerijalne razloge nezadovoljstva zaposleni nisu naveli.

Pored materijalnih i nematerijalnih razloga, istaknuti su i ostali razlozi, koji se najviše odnose na organizaciju rada i proces odlučivanja u preduzećima (tabela 3).

Tabela 3: Ostali razlozi zadovoljstva

Ostali razlozi	Anketirani zaposleni	
	Broj	Učešće
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%
Bez odgovora	17	5%

Najbitniji ostali razlozi zadovoljstva, prema ukupnom učešću anketiranih, su timski rad i odgovornost za posao, s učešćem od po 37%. Zatim se ističu odgovori kreativnost i zanimljivost posla (20%). Odgovori učešće u donošenju odluka, dobra organizaciona klima i ostali razlozi zadovoljstva zastupljeni su s istim učešćem od po 11%, a 5% anketiranih nije dalo odgovor na ovo pitanje.

1.2. Materijalni, tehnički i nematerijalni razlozi nezadovoljstva

Materijalni i tehnički razlozi nezadovoljstva dati su u tabeli 4.

Tabela 4: Materijalni i tehnički razlozi nezadovoljstva

Materijalni i tehnički razlozi	Anketirani zaposleni	
	Broj	Učešće
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%
Bez odgovora	45	14%

Na pitanja o materijalnim i tehničkim razlozima nezadovoljstva najčešći odgovor, prema učešću u ukupnom broju anketiranih, bio je 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. Veliki procenat bez odgovora (14%) navodi na zaključak da anketirani nisu željeli da daju odgovore na pitanja koja se tiču stvarnog nezadovoljstva na radnom mjestu.

U tabeli 5 dati su višestruki odgovori vezani za nematerijalne razloge nezadovoljstva zaposlenih.

Tabela 5: Nematerijalni razlozi nezadovoljstva

Nematerijalni razlozi	Anketirani zaposleni	
	Broj	Učešće
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%
Bez odgovora	64	20%

Najveći broj odgovora odnosi se 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 20% anketiranih nije dalo odgovor na ovo pitanje, a je bez odgovora 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 nisu željeli da odgovore na pitanja o nezadovoljstvu.

1.3. Razlozi zadovoljstva prema socio-demografskim obilježjima zaposlenih

Razlozi zadovoljstva poslom analizirani su i prema najvažnijim socio-demografskim karakteristikama zaposlenih: polnoj i starosnoj strukturi, godinama radnog staža, vrsti radnog mjesta i položaju zaposlenih u preduzeću.

Materijalni razlozi zadovoljstva prema polu zaposlenih

Tabela 6: Materijalni razlozi zadovoljstva prema polu zaposlenog

Materijalni razlozi zadovoljstva	Pol				Ukupno
	Muški		Ženski		
	Broj	Učešće	Broj	Učešće	
Lična primanja i materijalni status	97	52%	84	61%	181
Objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada	57	31%	27	20%	84
Sistem nagrađivanja stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost	27	15%	14	10%	41
Izricanje pohvala i javnih priznanja	6	3%	3	2%	9
Ostali materijalni razlozi	17	9%	18	13%	35

Najveći broj odgovora na ovo pitanje ima modalitet lična primanja i materijalni status (52% anketiranih muškaraca i 61% anketiranih žena). Objektivno i pravedno praćenje i vrednovanje rada je odgovor koji učestvuje sa 31% anketiranih muškaraca i 20% anketiranih žena. Sistem nagrađivanja stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost je odgovor koji uzima učešće od 15% anketiranih muškaraca i 10% 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. Zaključuje se 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 za žene zastupljeniji su odgovori lična primanja i materijalni status i ostali materijalni razlozi.

Materijalni razlozi zadovoljstva prema starosti zaposlenih

Prema godinama starosti svi ponuđeni odgovori, s 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 prema kvalifikacionoj strukturi zaposlenih

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 s visokom stručnom spremom.

Materijalni razlozi zadovoljstva prema ukupnim godinama radnog staža

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. Izricanje pohvala i javnih priznanja je odgovor koji je najzastupljeniji kod anketiranih zaposlenih koji imaju od 10 do 19 godina radnog staža. Sistem nagrađivanja koji stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost, podjednako preferiraju anketirani zaposleni koji imaju do 9 godina radnog staža i oni koji imaju od 10 do 19 godina radnog staža. 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. Sistem nagrađivanja koji stimuliše rad, zalaganje, kvalitet rada i kreativnost najmanje preferiraju zaposleni koji imaju 30 i više godina radnog staža.

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 i 30 i više godina radnog staža.

Materijalni razlozi zadovoljstva zaposlenih prema radnom mjestu

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.

Razlozi zadovoljstva poslom prema položaju zaposlenih u preduzeću

Svi ponuđeni odgovori su najzastupljeniji kod kategorije radnik.

Nematerijalni razlozi zadovoljstva prema polu zaposlenog

Odgovor sa najvećim učešćem u ukupnom broju anketiranih muškaraca je sigurnost posla (35%), a isti odgovor je i s 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 skoro podjednako zastupljeni kod oba pola.

Nematerijalni razlozi zadovoljstva prema godinama starosti zaposlenih

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. Mogućnost 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 najrjeđi odgovor zaposlenih između 40 i 49 godina starosti.

Kvalifikaciona struktura zaposlenih i nematerijalni razlozi zadovoljstva

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 najzastupljeniji odgovori su mogućnost ličnog usavršavanja i informisanost i komunikacije.

Nematerijalni razlozi zadovoljstva prema godinama radnog staža zaposlenih

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. Sigurnost posla i samostalnost u radu preferiraju anketirani zaposleni koji imaju od 10 do 19 godina radnog staža. 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. 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 i oni koji imaju 30 i više godina radnog staža.

Nematerijalni razlozi zadovoljstva prema radnom mjestu zaposlenih

Odgovori ljubav prema poslu i samostalnost u poslu najzastupljeniji su 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 zaposleni koji pripadaju kategoriji ostalo po ovom pitanju. Ljubav prema poslu i sigurnost posla su odgovori koji su najrjeđi kod zaposlenih čije je radno mjesto u okviru proizvodnje. Anketirani radnici čija su radna mjesta u okviru režijskih poslova kao najrjeđe odgovore daju mogućnost ličnog usavršavanja, mogućnost napredovanja u preduzeću i informisanost i komunikacije.

Nematerijalni razlozi zadovoljstva prema položaju zaposlenih 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 zastupljeni u obje kategorije.

Ostali razlozi zadovoljstva prema polu zaposlenih

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%).

Ostali razlozi zadovoljstva prema godinama starosti

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.

Ostali razlozi prema kvalifikacionoj strukturi zaposlenih

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.

Ostali razlozi zadovoljstva prema ukupnim godinama radnog staža

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

Ostali razlozi zadovoljstva prema radnom mjestu zaposlenih

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 (učešće u donošenju odluka i kreativnost i zanimljivost posla) i u okviru proizvodnje (dobra organizaciona klima).

Ostali razlozi zadovoljstva prema položaju zaposlenih u preduzeću

Značajno je napomenuti 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 zastupljeniji u kategoriji rukovodilac, u odnosu na broj istih odgovora u kategoriji radnik. To je i prirodno, zbog različitih poslova koje obavljaju rukovodioci i radnici.

1.4. Razlozi nezadovoljstva prema socio-demografskim obilježjima zaposlenih

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

Materijalni razlozi nezadovoljstva prema godinama starosti zaposlenih

Materijalni razlozi nezadovoljstva prema godinama starosti zaposlenih prikazani su u tabeli 7.

Tabela 7: 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.

Materijalni razlozi nezadovoljstva prema kvalifikacionoj strukturi zaposlenih

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

Materijalni razlozi nezadovoljstva prema godinama ukupnog radnog staža

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 zaposlenih koji imaju do 9 godina radnog staža.

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, ali se te kategorije najmanje i javljaju u uzorku.

Materijalni razlozi nezadovoljstva zaposlenih prema radnom mjestu u preduzeću

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 zaposlenih 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.

Materijalni razlozi nezadovoljstva prema položaju zaposlenih u preduzeću

Najčešći razlog nezadovoljstva zaposlenih u preduzećima, rukovodilaca i ostalih radnika, jeste stres na poslu. Radnici su navodili 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.

Nematerijalni razlozi nezadovoljstva prema polu zaposlenih

Tabela 8: Nematerijalni razlozi nezadovoljstva prema polu zaposlenog

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

Najveće učešće u ukupnom broju anketiranih muškaraca odnosi se 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 osjetljivije i na male mogućnosti stručnog usavršavanja i mogućnosti za napredovanje u preduzeću.

Nematerijalni razlozi nezadovoljstva prema godinama starosti zaposlenih

Odgovori u vezi sa materijalnim razlozima nezadovoljstva imaju najveće učešće u kategoriji od 30 do 39 godina starosti anketiranih. 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.

Nematerijalni razlozi nezadovoljstva prema kvalifikacionoj strukturi

Prema kvalifikacionoj strukturi uzorkom dominiraju zaposleni sa srednjom stručnom spremom. Anketirani zaposleni s visokom stručnom spremom kao veći nematerijalni razlog nezadovoljstva naveli su nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina u odnosu na anketirane zaposlene sa srednjom stručnom spremom. Ovaj zaključak donekle je i logičan, jer zaposleni s visokom stručnom spremom imaju veću potrebu od ostalih da pokažu svoje znanje.

Nematerijalni razlozi nezadovoljstva prema ukupnim godinama radnog staža

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.

Nematerijalni razlozi nezadovoljstva prema radnom mjestu zaposlenih

Anketirani zaposleni koji rade na 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. Anketirani zaposleni koji su kao kategoriju radnog mjesta izabrali ostalo kao najzastupljeniji odgovor navode ostale nematerijalne razloge nezadovoljstva, a kao odgovor sa najmanjom zastupljenošću navode nemogućnost iskazivanja sposobnosti, znanja i vještina.

Nematerijalni razlozi nezadovoljstva prema položaju zaposlenih u preduzeću

Iz navedenih podataka, 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.

Zaključak

U okviru ovog rada, a na osnovu istraživanja „Položaj zaposlenih u malim i srednjim preduzećima u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine“ analizirani su i razlozi zadovoljstva i nezadovoljstva poslom. U početku su razmatrani razlozi zadovoljstva i nezadovoljstva poslom na bazi višestrukih odgovora, svrstani u kategorije: materijalni, nematerijalni i ostali razlozi.

Kada se radi o materijalnim razlozima 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* je 11%, a zanimljivo je da anketirani radnici nisu naveli konkretne ostale razloge materijalnog zadovoljstva, iako im je ponuđena i ta 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 konkretne ostale nematerijalni razloge nezadovoljstva anketirani zaposleni nisu naveli.

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 (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 može se konstatovati da anketirani radnici nisu željeli da odgovaraju detaljnije na pitanja o razlozima nezadovoljstva.

U članku su detaljno analizirani 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 koje 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.

Posebno treba istaći ocjenu najvećeg broja zaposlenih da je jedan od najčešćih razloga nezadovoljstva stres na poslu koji su, kao razlog nezadovoljstva, najviše 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 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 bolje radne rezultate i na taj način i sebi i preduzećima obezbijede očekivane ekonomske rezultate i bolju perspektivu.

Literatura

1. Lovrić, M., Komić, J., Stević, S. (2017). *Statistička analiza - osnovi i primjena*. Banja Luka: Narodna i univerzitetska biblioteka Republike Srpske.
2. Radovanović, L., Trifunović, Lj., Peranović, M. (2016). Tehničko-tehnološki i tržišni aspekti poslovanja malih i srednjih preduzeća Brčko distrikta Bosne i Hercegovine. *Zbornik radova Treće internacionalne konferencije Ekonomskog fakulteta Brčko*.
3. Soldić - Aleksić, J. (2011). *Primenjena analiza podataka*. Beograd: Ekonomski fakultet.
4. Stević, R.S i dr. (2017). *Položaj zaposlenih u malim i srednjim preduzećima u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine*. Brčko: Ekonomski fakultet.
5. Stević, R.S. (2016). Poslovni ambijent u Brčko distriktu Bosne i Hercegovine – stanje i perspektive. *Zbornik radova Treće internacionalne konferencije Ekonomskog fakulteta Brčko*.