



UNIVERZITET U BANJOJ LUCI
UNIVERSITY OF BANJA LUKA

FILOZOFSKI FAKULTET
FACULTY OF PHILOSOPHY



**SAMOPŌŠTOVANJE, MOTIV
POSTIGNUĆA I ZADOVOLJSTVO NA
RADNOM MJESTU KOD ZAPOSLENIH U
PRIVATNOM I DRŽAVNOM SEKTORU**

MASTER RAD

Mentor:

Dr Milena Pašić, prof.

Kandidat:

Zorica Bogojević

Banja Luka, 2019. godine



UNIVERZITET U BANJOJ LUCI
UNIVERSITY OF BANJA LUKA

FILOZOFSKI FAKULTET
FACULTY OF PHILOSOPHY



**SELF-ESTEEM, MOTIVATION FOR
ACHIEVEMENT AND JOB
SATISFACTION WITH EMPLOYEES IN
THE PRIVATE AND PUBLIC SECTOR**

MASTER WORK

Mentor:

Phd Milena Pašić, prof.

Candidate:

Zorica Bogojević

Banja Luka, 2019th

Mentor: dr. Milena Pašić, redovni profesor, Filozofski fakultet u Banjoj Luci

Naslov master rada: *Samopoštovanje, motiv postignuća i zadovoljstvo na radnom mjestu kod zaposlenih u privatnom i državnom sektoru*

Rezime:

Cilj ovog istraživanja je bio da se ispita da li zaposleni u državnom sektoru imaju veće samopoštovanje, motiv postignuća i zadovoljstvo na radnom mjestu od zaposlenih u privatnom sektoru. Ispitivanje je sprovedeno na uzorku od 200 ispitanika ujednačenih po polu i po sektoru zaposlenja. Korišteni su Rozenbergova skala samopoštovanja, upitnik motivacije za postignućem MOP2002, i skala zadovoljstva na radnom mjestu JAWS. Rezultati koje smo dobili pokazuju da zaposleni u držanom sektoru u prosjeku imaju veće zadovoljstvo na radnom mjestu, izraženiji motiv za postignućem, ali da se ne razlikuju značajno u nivou samopoštovanja. Pol nema efekat na zadovoljstvo na radnom mjestu, ali ima mali efekat na motivaciju za postignućem jer su žene zaposlene u privatnom sektoru u poređenju sa muškarcima istrajnije u ostvarivanju ciljeva što vodi većem osjećaju zadovoljstva.

Ključne riječi: *Samopoštovanje, motiv postignuća, zadovoljstvo na radnom mjestu, sektor zaposlenja*

Naučna oblast: Društvene nauke

Naučno polje: Psihološke nauke

Klasifikaciona oznaka (CERIF ŠIFRARNIK): S 260- Psihologija

Tip odbrane licence Kreativne zajednice: Autorstvo – nekomercijalno – bez prerade (CC BY-NC-ND)

Menthor: Phd Milena Pašić, professor at Faculty of Philosophy (University of Banja Luka)

Master work title: *Self-esteem, motivation for achievement and job satisfaction with employees in the private and public sector*

Summary:

The aim of this study was to examine whether employees in the public sector have higher self-esteem, a motive for achievement and job satisfaction, from private sector employees. The survey was conducted on a sample of 200 participants, unified by sex and employment sector. Rosenberg's self-esteem, the motivation questionnaire for the achievement of the MOP2002, and the satisfaction scale at the JAWS Workplace were used. The results show that employees in the public sector on average have greater satisfaction in the workplace, a more pronounced motivation for achievement, but do not differ significantly in the level of self-esteem. Sex has no effect on job satisfaction, but has little effect on motivation for achievement because women who are employed in the private sector compared to men, are more persistent in achieving goals which leads to a greater sense of satisfaction.

Key woords: *Self-esteem, motive for achievement, job satisfaction, employment sector*

Scientific arena: *Social science*

Scientific field: *Psychology*

Classification mark CERIF Code: *S 260 Psychology*

Type of selected license of Creative comunity: *Attribution- NonCommercial – NoDerivs CC BY-NC-ND*

Sadržaj:

1. UVOD.....	6
II DIO: TEORIJSKI UVOD.....	7
2. SAMOPOŠTOVANJE.....	7
3. MOTIV ZA POSTIGNUĆEM.....	Error! Bookmark not defined.
4. ZADOVOLJSTVO NA RADNOM MJESTU.....	Error! Bookmark not defined.
5. PROBLEM I CILJ ISTRAŽIVANJA.....	11
III DIO: METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA.....	11
6. METOD.....	11
6.1. Nacrt istraživanja	11
6.2. Varijable u istraživanju	12
6.3. Hipoteze istraživanja	13
6.4. Ispitanici	14
6.5. Instrumenti	15
6.6. Postupak	17
6.7. Statistička obrada	17
III DIO: REZULTATI.....	18
7. REZULTATI.....	18
8. DISKUSIJA	29
9. ZAKLJUČAK	31
LITERATURA	32
PRILOZI.....	34

1. UVOD

U zemlji koja je u tranziciji nerijetko je tema svakidašnjih razgovora da li je bolje zaposliti se u državnom sektoru ili „kod privatnika“. Privatizacija je s jedne strane taj izbor ograničila, a uzimajući u obzir stopu nezaposlenosti od 20,5% u BiH¹ pitanje je da li uopšte postoji prostora za izbor i između čega tačno biramo? U svakodnevnom razgovoru može se čuti da generacije koje su posao tražile u duhu komunizma sugerišu da je „državna stolica ipak stabilnija“ jer vremena su teška i nikom se ne bude na ovim prostorima, dok privatni sektor djeluje kao izvjesnija praksa za izlazak van. Zadovoljstvo poslom može imati značajan udio u generalnom mentalnom zdravlju zaposlenog pojedinca budući da osoba veći dio vremena tokom dana provodi upravo na poslu. Nezadovoljstvo poslom tako može da ometa osobu u svakodnevnom funkcionisanju čak i kada nije na poslu. Na zadovoljstvo poslom može uticati i samopoštovanje zaposlenika. Ukoliko osoba ima visoko samopoštovanje može se očekivati da će se zalagati za bolje uslove rada i unaprjeđenje ostalih faktora koji bi doprinjeli većem zadovoljstvu poslom, ili jednostavno dati otkaz. Međutim, traženje novog posla nije opcija u slučaju kada je osobi egzistencija ovisna o zadržavanju posla koliko god mučan on bio. Možemo razmišljati i o tome da usljed prisiljenosti da ostane na nepovoljnom radnom mjestu radi obezbjeđivanja egzistencije, osoba može da gubi samopoštovanje što je još više udaljava od mogućnosti da reaguje na nepovoljne uslove rada. Usljed ovakve kognitivno-emotivne opterećenosti, osoba vrlo lako može gubiti motivaciju za efikasan rad na poslu što dalje utiče i na samo poslovanje organizacije. Zato ćemo se u ovom radu baviti konceptima samopoštovanja, motiva za postignućem, kao i sa sektorom zaposlenja i ispitati ih kao prediktore zadovoljstva na radnom mjestu.

¹<http://www.bhas.ba/>

II DIO: TEORIJSKI UVOD

2. SAMOPOŠTOVANJE

Samopoštovanje kao koncept je jedno od najvažnijih i najistraživanijih koncepata selfa (Cast & Burke, 2002), a ovakva pažnja mu se pridaje dobrim dijelom zbog pozitivnih ishoda koje visoko samopoštovanje ima za pojedinca ali i za zajednicu (Cast & Burke, 2002). U preglednom članku grupa naučnika je došla do zaključaka da samopoštovanje npr. ne vodi do boljeg akademskog uspjeha učenika, i da nekada može imati i kontra efekte, dok sa druge strane može djelimično biti od koristi u nekim poslovnim kontekstima (Baumeister, Campbell, Krueger & Vohs, 2003). Takođe, visoko samopoštovanje doprinosi mogućnosti da pojedinac izražava svoje stavove koji su u suprotnosti sa stavovima grupe ili zajednice. Pronađena je povezanost između samopoštovanja i osjećanja sreće, te da nisko samopoštovanje češće vodi u depresiju (Baumeister et al., 2003). Rosenberg je 1969. godine (prema Swenson, 2003) konstruisao svoju Skalu samopoštovanja koja postaje najčešće korišten instrument za istraživanje samopoštovanja. Rosenberg je iste godine (prema Swenson, 2003) definisao samopoštovanje kao doživljavanje sebe kao vrijedne osobe, ne doživljavanje sebe superiornim u odnosu na ostale, prepoznavanje svojih ograničenja i očekivanje od sebe da napredujemo i razvijamo se. Tarafordi i Svon (Tarafrodi & Swan, 1995) navode da samopoštovanje ima dvije dimenzije, a to su samo-sviđanje i samo-kompetentnost. Samo-sviđanje je doživljavanje sebe kao socijalnog subjekta, dobre ili loše osobe, odnosno generalni doživljaj sebe kao socijalizovanog bića, dok je samo-kompetentnost doživljavanje sebe kroz svoje moći i efikasnosti (Tafarodi & Swan, 1995). Grej-Litli i saradnici (Gray-Little, Williams & Hancock, 1997) su korištenjem Rosenbergove skale samopoštovanja pronašli jedan faktor za razliku od nekih prethodnih studija koje su sugerisale postojanje dva odvojena faktora: samopouzdanje i samoobezvrjeđivanje. Zbog toga ćemo u ovom istraživanju provjeriti faktorsku strukturu skale samopoštovanja. Budući da nema sveobuhvatne teorije samopoštovanja, Kasti Burk (Cast & Burke, 2002) su predložili teoriju identiteta kao teorijski okvir za integraciju različitih konceptualizacija samopoštovanja i sugerišu da je samopoštovanje posljedica

samoprocjenjivanja koje se dešava unutar grupa te na taj način održava i grupu i pojedinca u grupi.

Armstrong (2015) je u svojoj studiji zaključila da postoji umjerena značajna koreacija između zadovoljstva poslom i samopoštovanja. Takođe, iako dosta istraživanja pokazuje da je samopoštovanje prediktor zadovoljstva poslom, skoro da nema istraživanja koja dokazuju da je zadovoljstvo poslom prediktor samopoštovanja (Armstrong, 2015). U preglednom radu Pirs i Gardner (Pierce & Gardner, 2004) navode da je samopoštovanje stečeno u kontekstu radne organizacije povezano sa zadovoljstvom poslom, predanošću organizaciji, motivacijom, kao i sa ostalim ponašanjima vezanim za dobro funkcionisanje organizacije.

3. MOTIV ZA POSTIGNUĆEM

MekKlilend i saradnici (McClelland, Atkinson, Clark & Lowell, 1953) su prvi razvili metod za procjenjivanje motiva postignuća analiziranjem sadržaja priča tematskih apercepcija tako što bi osoba najprije procjenjivala da li priča sadrži motiv uspjeha, a zatim bi taj motiv kategorisala u neku od 10 ponuđenih kategorija (prema Miyamoto, 1984). Franceško, Kodžopeljić i Mihić (2002a) ističu socijalni motiv kao jednu od glavnih odlika motiva za postignućem što bi značilo da je on rezultat procesa socijalizacije. Jedno od važnih pitanja koja se postavljaju djeci tokom procesa socijalizacije je „Šta ćeš biti kad porasteš?“, a važni ljudi iz okruženja svojim reakcijama na odgovore djeteta dalje oblikuju djetetovu motivaciju za postignućem. Na taj način se dijete usmjerava prema onom što će biti djetetova vokacija. Franceško i saradnici (2002a) su konstruisali upitnik MOP2002 koji će biti korišten i u ovom istraživanju, a koji se rasprostranjeno koristi u ispitivanja motiva postignuća na našem području. Kada je u pitanju razlika između privatnog i javnog sektora po pitanju motiva postignuća kod zaposlenih, Bunčvong (Bunchoowong, 2015) je u svom istraživanju došao do rezultata da su zaposleni u privatnom sektoru motivisaniji većim nadoknadama, dodatnim bonusima, socijalnom zaštitom, osiguranjem od nezgoda, napredovanjem karijere, dobrim međuljudskim odnosima, dobrim uslovima rada i dobrom balansu između porodice i posla dok su zaposleni u javnom sektoru motivisaniji

takođe visokim nadoknadama, te godišnjim odmorima, socijalnom zaštitom, unaprjeđenjem na neku od viših državnih pozicija te penzionim osiguranjem. Tou i saradnici (Toe, Murhadi & Wanglin, 2013) su kroz svoje istraživanje došli do podataka da postoji pozitivna korelacija između zadovoljstva poslom i motivacije zaposlenih.

Tanasijević (2011) navodi da kada je motivacija zaposlenih u pitanju najvažnije voditi računa o faktorima koji doprinose povećanju zadovoljstva poslom kod zaposlenih a to su samostalnost u radu, ljubav prema poslu, uslovi rada, dovoljna i adekvatna stimulisanost radnim zadacima i sigurnost radnog mjesta.

4. ZADOVOLJSTVO NA RADNOM MJESTU

Osvrnućemo se na dvije aktuelne teorije zadovoljstva poslom. Herberg (prema Bešlić i Bešlić, 2008) je razvio teoriju zadovoljstva poslom dva faktora. Ova teorija faktore zadovoljstva poslom dijeli na higijenske ili faktore održavanja (kvalitet kontrole, plata, politika kompanije, fizički radni uslovi, odnosi sa drugima i igrnost posla) i motivacione faktore (mogućnost za napredovanje , mogućnost za lični razvoj, priznanje, odgovornost i uspjeh na poslu). Druga važna teorija je Lokova teorija vrijednosti prema kojoj se zadovoljstvo poslom sastoji od 3 komponente i to vrijednosti (subjektivni zahtjevi koji postoje u ljudskom umu i definišu šta osoba voli a šta ne voli), značaj vrijednosti (osobe se razlikuju prema preferencijama vrijednosti, nekome može biti najznačajnija sigurnost posla dok nekome može biti najznačajnije da mu je na poslu zabavno) i percepcija (percepcija može da odstupa od realnog stanja na poslu) (prema Bešlić i Bešlić, 2008).

Jedno od prvih istraživanja o zadovoljstvu poslom počinje 1920-tih u okviru Havtorn studija koje sprovodi Elton Majo (prema Kumari & Pandey, 2011). U ovoj studiji su dobijeni rezultati da zadovoljstvo poslom i produktivnost nije samo stvar finansija nego prije uslova rada, komunikacije, pozitivnog stava prema odnosu sa menadžmentom i osjećaja ohrabrenosti i radnog okruženja. Ovim studijama je predstavljeno i da eksperimentalna istraživanja na uzorku velikog broja zaposlenih (do 20.000) imaju veliku isplativost u pogledu unapređivanja uslova rada, izražavanju zahvalnosti i ohrabrivanja zaposlenih nasuprot korigovanjima i kritikama od strane

nadređenih (prema Ōnday, 2016). Takođe su dobijeni rezultati da međuljudski odnosi među zaposlenima istog statusa radne pozicije igraju značajnu ulogu u poslovanju čime je oborena dotadašnja teza da je civilizacija horda neorganizovanih individua programiranih da obezbijede svoj opstanak i interes (prema Ōnday, 2016). Kumari i Pendi (Kumari & Pandey, 2011) su u svom istraživanju na uzorku od 210 menadžera i preko 5000 ispitanika u Indiji došli do rezultata da produktivnost na poslu varira podjednako i u privatnom i u državnom sektoru u zavisnosti od toga da li su zaposleni u određenom periodu imali podržavajući odnos od strane nadređenih. Spektor je 1997 (Spector 1997, prema Mirković, 2016) zadovoljstvo poslom definisao kao ono što osoba osjeća prema aspektima svoga posla. Spektor je definisao devet aspekata posla značajnih za zadovoljstvo poslom: napredovanje, plata, rukovođenje ili nadzor, nagrađivanje, beneficije, radne procedure, komunikacija, priroda posla i saradnici (Spector 1997, prema Mirković, 2016). Kao reakciju na dosadašnja istraživanja zadovoljstvom na radnom mjestu koja su obuhvatala samo mali opseg emocija, Van Katvik i saradnici (Van Katwyk, Spector, Fox & Kelloway, 2000) su kroz svoj rad korelirali niz stresora na poslu sa širokim spektrom emocija. Rezultat njihove studije bila je konstrukcija upitnika za ispitivanje zadovoljstva poslom kroz emocionalnu stabilnost zaposlenih JAWS (Job-Related Affective Well-Being Scale) (Van Katwyk et al. 2000). Amod (prema Lumley, Coetzee, Tladinyane & Ferreira, 2011) navodi rezultate istraživanja koji ukazuju na to da zadovoljstvo poslom vodi ka većoj predanosti poslu koja dalje vodi predanom radu, ostanku u organizaciji, dolasku na posao na vrijeme, dobrom performansu na poslu i ostalim ponašanjima koja idu u prilog poslovanju organizacije. Lumli i saradnici (2011) su u svom istraživanju došli do rezultata da za zadovoljstvo poslom i uspješnim poslovanjem je neophodno obezbijediti zadovoljavajuće plate, izazovne i smislene radne zadatke i njegovati dobre odnose među zaposlenima. Ovi rezultati ne mogu biti generalizovani nego se odnose na zaposlene u IT sektoru budući da su dobijeni na uzorku od 86 zaposlenih u 4 različite IT kompanije Južne Afrike.

Tanasijević (2011) je navela prema svom istraživanju da zadovoljstvo poslom varira u zavisnosti od uzrasta i da ono raste do 40. godine ali da onda opada polako do 50-te. Isto tako navodi i da nezadovoljstvo poslom raste do 40. godine i da onda polako opada. Sa povećanjem uzrasta, kao glavni faktor koji utiče na zadovoljstvo poslom

postaje sigurnost posla u smislu da li će osoba da zadrži svoje radno mjesto ili će biti otpuštena. Ona je u svom istraživanju pokazala i da je broj nezadovoljnih najveći u proizvodnom sektoru (oko 20%) dok je broj zadovoljnih veći u službi (približno 60%). Takođe je pokazala da je najveći procenat osoba zadovoljnih poslom u kategorijama visoke stručne spreme (oko 60%), dok je najveći procenat nezadovoljnih sa najnižom stručnom spremom (oko 30%).

5. Problem i cilj istraživanja

Pregledom navedene literature može uvidjeti važnost psiholoških i socioloških korelata vezanih za pojedinca koji obavlja posao u državnom ili privatnom sektoru. Osnovno pitanje od kojeg se pošlo u ovom radu je u kojoj mjeri sektor zaposlenja ima efekat na samopoštovanje, motiv za postignućem, i zadovoljstvo radnim mjestom i kakav je taj efekat.

Čovjek na radnom mjestu provodi važan udio svog vremena. Uslovi na radnom mjestu mogu podstaći gubitak samopoštovanja i motivacije. Ovim istraživanjem dobijamo koristan uvid u emocionalno iskustvo na radnom mjestu ispitanika, a koje nam kasnije može ponuditi smjernice za unaprijeđenje samopoštovanja, motivacije i zadovoljstva poslom. Samim tim je cilj istraživanja da ispita da li postoje razlike u nivou samopoštovanja, motivacije i zadovoljstva zaposlenih u privatnom i javnom sektoru. U ovom istraživanju stavili smo faktori koji se, kako literatura pokazuje, ne mogu često sresti u jednom istraživanju. Zbog toga prednost vidimo i kroz doprinos empirijskom i teorijskom razumijevanju odnosa ispitivanih konstrukata.

III DIO: METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

6. METOD

6.1. Nacrt istraživanja

U ovom istraživanju je korištena metodologija varijansnog nacrta kroz koji smo provjeravali da li postoje razlike u zadovoljstvu na radnom mjestu, samopoštovanju i motivu postignuća u zavisnosti od sektora zaposlenja.

6.2. Varijable u istraživanju

U ovom istraživanju funkciju nezavisnih varijabli imaju varijable pol i sektor zaposlenja. Obje varijable imaju po dvije kategorije. Za varijablu pol kategorije su muški i ženski, a za varijablu sektor zaposlenja kategorije su državni i privatni sektor. U kontekstu ovog istraživanja državni sektor se odnosi na sve djelatnosti u kojima država ima zakonsku nadležnost (Bakotić i Bušić, 2014). U te djelatnosti ubrajamo obrazovanje, zdravstvo, penzijsko-invalidsku i socijalnu zaštitu, javna preduzeća ili društva sa javnim kapitalom, prirodna i kulturna bogatstva, isl. Analogno ovom objašnjenju, privatni sektor obuhvata djelatnosti kojima upravljaju pojedinci ili grupe, a koje nisu pod državnom kontrolom i imaju za cilj sticanje profita (Bakotić i Bušić, 2014).

Zavisne varijable su dimenzije samopoštovanja, zadovoljstva na radnom mjestu, i motiva postignuća. Samopoštovanje je jednodimenzionalni konstrukt koji je operacionalizovao Rosenberg kroz svoju, sad već popularnu, skalu samopoštovanja (Rosenberg, 1965). Ukupan skor se dobija sabiranjem svih 10 ajtema.

Zadovoljstvo na radnom mjestu smo operacionalizovali preko upitnika JAWS (Bruk-Lee & Spector, in press; Spector, Fox, Goh & Bruursema, 2003; Van Katwyk, Spector, Fox & Kelloway, 2000). Ukupan skor na upitniku predstavlja jednodimenzionalni konstrukt zadovoljstva na radnom mjestu. Upitnik se može skorovati na način koji kreira dvije dimenzije zadovoljstva radnim mjestom, tj. pozitivne i negativne emocije. Ovaj upitnik omogućava i da se zadovoljstvo poslom razdvoji na četiri kategorije, visoko zadovoljstvo i visoka pobuđenost, visoko zadovoljstvo i niska pobuđenost, nisko zadovoljstvo i visoka pobuđenost, i nisko zadovoljstvo i niska pobuđenost. Na ovaj način konstrukt zadovoljstva na radnom mjestu možemo prikazati preko 7 numeričkih varijabli.

Motiv postignuća smo operacionalizovali preko upitnika MOP-2002 Franceške i saradnika (Franceško, Mihić i Bala, 2002b). Autori su konstrukt motiva za postignućem razdvojili na 4 dimenzije: takmičenje sa drugima, orijentacija ka planiranju, istrajnost u ostvarenju ciljeva, i ostvarivanje ciljeva kao izvor zadovoljstva.

6.3. Hipoteze istraživanja

Hipoteza 1

Zaposleni u državnom sektoru imaju u prosjeku veće samopoštovanje odnosu na zaposlene u privatnom sektoru.

Uvidjeli smo da u priloženim istraživanjima postoje neke nesuglasice u pogledu odnosa između državnog i privatnog sektora (Bunchoowong, 2015). Takođe smo napravili osvrt na opšti doživljaj da je državni posao bolji (Bunchoowong, 2015). Naša polazna osnova je da su zaposlenici u državnom sektoru u prosjeku zadovoljniji na radnom mjestu, imaju u prosjeku veće samopoštovanje i u prosjeku izraženiji motiv za postignućem.

Hipoteza 2

Zaposleni u državnom sektoru imaju u prosjeku izraženiji nivo motiva za postignućem od zaposlenih u privatnom sektoru.

Očekujemo da će postojati razlike u motivu postignuća u zavisnosti od sektora zaposlenja (Bunchoowong, 2015), ali da pol ne doprinosi tim razlikama.

Hipoteza 3

Zaposleni u državnom sektoru imaju u prosjeku izraženije zadovoljstvo na radnom mjestu od zaposlenih u privatnom sektoru.

U skladu sa rezultatim ranijih istraživanja očekujemo da će postojati razlike u zavisnosti od sektora zaposlenja, tj. da će zaposleni u državnom sektoru imati izraženije zadovoljstvo poslom (Uncu, Bayram & Bilgel, 2007; Tanasijević, 2011).

Hipoteza 4

Izraženije samopoštovanje zaposlenika je prediktor većeg zadovoljstva poslom.

Pomenuli smo da postoji pozitivna povezanost između zadovoljstva poslom i samopoštovanja, kao i to da je samopoštovanje prediktor zadovoljstva poslom ali da

nema istraživanja koja pokazuju da je zadovoljstvo poslom prediktor samopoštovanja (Armstrong, 2015; Pierce i Gardner, 2004).

Hipoteza 5

Nema razlika između muškaraca i žena u samopoštovanju, motivu za postignućem i zadovoljstvu na radnom mjestu.

Obzirom da postoje inkonzistentni rezultati vezani za polne razlike za motiv za postignućem očekujemo da neće biti razlika između muškaraca i žena po motivu postignuća (Devi, Gupta & Shekhar, 2011; Franceško sar., 2002a).

6.4. Ispitanici

Ovim istraživanjem obuhvatili smo 200 ispitanika, ujednačenih po polu i sektoru zaposlenja. U istraživanju je učestvovalo 93 muških ispitanika i 107 ženskih. Ispitanici uzrastom obuhvataju raspon od 21 do 64 godine, sa prosječnim uzrastom od oko 41 godinu ($AS = 41.15$; $SD = 12.44$). U ovom uzorku 99 ispitanika je zaposleno u državnom, a 101 u privatnom sektoru. Ispitanici iz državnog sektor dolaze iz sledećih ustanova: JU Osnovna škola Nemanja Vlatković Šipovo (12.5%); JU SŠC Petar Kočić Šipovo (12.5%), JU Dom zdravlja Šipovo (12.5%), Centar javne bezbjednosti Šipovo (12.5%). Ispitanici iz privatnog sektora dolaze iz: "DIŠ" drvna industrija (16.5%), Šipovo; "Medeks-prom" drvna industrija, Šipovo (17%); Bentoprodukt, prerada bentonita Šipovo (16.5%). U tabeli 1. prikazane su frekvencije i procenti dužine radnog staža. Kao što vidimo najveći broj ispitanika (35.5%) ima radni staž između 6 i 15 godina. Takođe, najveći broj ispitanika ima završenu srednju školu (49.5%) ili fakultet (38.5%).

Tabela 1. Frekvencije i postotci ispitanika prema mjestu zaposlenja, dužini radnog staža i stručnoj spremi

		<i>f</i>	<i>%</i>
Mjesto zaposlenja	"Bentoprodukt" prerada bentonita Šipovo	33	16.5
	"Medeks-prom" drvna industrija	34	17.0
	"DIŠ" drvna industrija	33	16.5
	Centar javne bezbjednosti Šipovo	25	12.5
	JU Dom zdravlja Šipovo	25	12.5
	OŠ "Nemanja Vlatković" Šipovo	25	12.5
	SC "Petar Kočić" Šipovo	25	12.5
Dužina radnog staža	0-5 godina	48	24.0
	6-15 godina	71	35.5
	16-25 godina	24	12.0
	26-35 godina	34	17.0
	više od 35 godina	23	11.5
Stručna sprema	Osnovna škola	10	5.0
	Srednja škola	99	49.5
	Viša škola	12	6.0
	Fakultet	77	38.5

6.5. Instrumenti

U ovom istraživanju koristili smo upitničku bateriju koja se sastojala od slijedećih upitnika:

- Upitnik demorafskih podataka. Ovaj upitnik je kreiran za potrebe istraživanja i sastoji se od ajtema koji ispituju pol, uzrast, sektor zaposlenja, dužinu radnog staža, i stručnu spremu.
- Motiv za postignućem (MOP2002). Upitnik su konstruisali Frančesko i saradnici (Franceško i sar, 2002b). Sastoji se od 55 stavki koje obuhvataju četiri subdimenzije, dvije koje se odnose na načine definisanja uspjeha: takmičenje sa drugima (tendencija pojedinca da bude bolji i uspješniji od drugih ljudi), ostvarenje cilja kao izvor zadovoljstva (ostvarenje postavljenog cilja se doživljava kao nagrada), dok su druge dvije dimenzije instrumentalni oblici ponašanja za postizanje uspjeha: istrajnost u ostvarenju cilja (upornost kao ljudska osobina), orijentacija ka planiranju (tendencija osobe da planira

aktivnosti koje će je dovesti do ostvarenja cilja). Odgovori se daju na petostepenoj skali Likertovog tipa, a potom se linearno kombinuju u ukupne skorove. Pouzdanost upitnika iznosi .91 (Franceško i sar, 2002b). Pri računanju ukupnih skorova važno je obratiti pažnju na ajteme kojima se treba obrnuti vrijednost. Pouzdanost instrumenta u našem istraživanju mjerena Cronbach alfa koeficijentom se kretala između .81 i .90. (Takmičenje sa drugima $\alpha = .90$; Istrajnost u ostvarenju ciljeva $\alpha = .90$; Ostvarivanje ciljeva kao izvor zadovoljstva $\alpha = .87$; Orijentacija ka planiranju $\alpha = .81$)

- Skala zadovoljstva na radnom mjestu (JAWS)(Van Katwyk et al., 2000). Bazična verzija ovog upitnika sadrži 30 ajtema, međutim, autori nude i skraćenu verziju od 20 ajtema. Ajtemi su vrlo kratki, a odgovori se daju na 5-ostepenoj skali Likertovog tipa koji se linearno kombinuju u ukupne skorove. Upitnik se može skorovati tako da daje jedan ukupan skor koji predstavlja ukupno zadovoljstvo na radnom mjestu. Pored toga se može skorovati tako da daje dva ukupna skora koja predstavljaju dimenzije negativnih i pozitivnih emocija. Poslednji način skorovanja, koji smo ujedno koristili u ovom istraživanju, pruža 4 ukupna skora: Visoko zadovoljstvo-Visoka pobuđenost, Visoko zadovoljstvo-Niska pobuđenost, Nisko zadovoljstvo-Visoka pobuđenost, i Nisko zadovoljstvo i niska pobuđenost. Pouzdanosti subskala ovog upitnika se kreću u vrlo zadovoljavajućem opsegu od .80 do .95 (Bruk-Lee & Spector, u štampi; Spector et al., 2003; Van Katwyk et al., 2000). Pouzdanost cijele skale na našem uzorku iznosila je .93, dok su se pouzdanosti subskala kretale između .68 i .95 (Visoko zadovoljstvo-visoka pobuđenost $\alpha = .93$; Visoko zadovoljstvo-niska pobuđenost $\alpha = .90$; Nisko zadovoljstvo-visoka pobuđenost $\alpha = .82$; Nisko zadovoljstvo-niska pobuđenost $\alpha = .68$).
- Rozenbergova skala samopoštovanja (Swenson, 2003). Ova skala predstavlja popularan mjerni instrument koji ispituje globalnu vrijednosnu orijentaciju prema sebi. Sastoji se od 10 ajtema, na koje se odgovara preko četvorostepene skale Likertovog tipa. Ukupni skor se dobija linearnim kombinovanjem odgovora ispitanika, nakon što su rekodovani ajtemi koji se obrnuto boduju. Pouzdanost ovog instrumenta mjerena utvrđena na uzorku studenata iz Hrvatske je iznosila .84 (Bezinović, 1988). Obzirom da postoje studije (Gray-Little,

Williams & Hancock, 1997)koje ukazuju na postojanje dva faktora samopoštovanja (samopouzdanje i samoobezvrjeđivanje) u ovom istraživanju ćemo provjeriti faktorsku strukturu instrumenta. Pouzdanost instrumenta u našem istraživanju iznosila je .74.

6.6. Postupak

Upitnici su bili raspoređeni u upitničku bateriju. Istraživanje je bilo anonimno što je ispitanicima bilo naglašeno kroz uputstvo za popunjavanje upitnika. Upitnici su se zadavali isključivo u papir-olovka formatu koji su ispitanici popunjavali samostalno. Sa ispitanicima je dogovoreno da im upitnici budu dostavljeni na radno mjesto na kojem su ih popunjavali. Za popunjavanje predložene baterije bilo je potrebno oko 10 minuta, što je ispitanicima takođe bilo istaknuto na upitnicima. Nakon popunjavanja baterije upitnika ispitanici su bateriju predavali ispitivaču vodeći računa da ne otkriva svoje odgovore drugim ispitanicima kako bi se obezbijedila potpuna anonimnost.

6.7. Statistička obrada

Prikupljeni podaci su obrađeni u statističkom softveru IBM SPSS 20. Kao deskriptivne mjere koristili smo frekvencije, postotke, mjere centralne tendencije i mjere raspršenja. Pouzdanost mjernih instrumenata smo provjerili preko Cronbach alfa koeficijenta. Eksploratornom faktorskom analizom provjerili smo faktorsku strukturu skale samopoštovanja kako bi provjerili koliko dimenzija samopoštovanja je trebalo uzeti u obzir u daljim analizama. Nakon toga, diskriminativnom analizom smo provjerili da li se na osnovu zadovoljstva radnim mjestom, motiva postignuća i samopoštovanja može predvidjeti sektor zaposlenja. Dvofaktorskom analizom varijanse provjerili smo efekte pola i sektora zaposlenja na motiv za postignućem, samopoštovanje i zadovoljstvo poslom. Pored toga Pearson-ovim koeficijentom korelacije utvrdili smo međusobne odnose između dimenzija samopoštovanja, zadovoljstva na radnom mjestu, i motiva postignuća. Kao dodatak analizama provjerili smo postojanje razlika u samopoštovanju, zadovoljstvu na radnom mjestu, i motivu postignuća u zavisnosti od

stručne spreme, i provjerili smo odnose između uzrasta i dužine radnog staža sa samopoštovanjem, zadovoljstvom na radnom mjestu, i motivom postignuća.

III DIO: REZULTATI

7. REZULTATI

Prikaz rezultata istraživanja započecemo analizom faktorske strukture Rozenbergovog upitnika samopoštovanja. Cilj ove analize je bio provjeriti da li je samopoštovanje jednodimenzionalni ili dvodimenzionalni konstrukt. Rezultati KMO i Bartletovog testa su pokazali da su podaci adekvatni za sprovođenje faktorske analize ($KMO = .769$; $\chi^2 = 553.48$, $df = 45$, $p < .001$). Faktore smo ekstrahovali promjenom metode osnovnih osa i provjerili jednofaktorsko i dvofaktorsko rješenje. Za dvofaktorsko rješenje smo koristili Varimax rotaciju. U tabeli 2. prikazane su matrice faktorskih zasićenja za jednofaktorsko i dvofaktorsko rješenje. Kod jednofaktorskog rješenja možemo primjetiti da osim ajtema RSE2 svi ostali ajtemi imaju zadovoljavajuća faktorska zasićenja. Ajtem RSE2 glasi „Želio bih da imam više poštovanja prema sebi“. Ajtem RSE8 ima najveće faktorsko zasićenje, a glasi „Osjećam da posjedujem niz vrijednih kvaliteta“. Prema ovim rezultatima jednofaktorskim rješenjem izdvaja se faktor koji predstavlja procjenu sopstvene vrijednosti. U dvofaktorskom rješenju ajtem RSE2 takođe nema zadovoljavajuće zasićenje. Ajtem RSE7 (Mislim da sam isto toliko sposoban kao i većina ljudi) ima najveće faktorsko zasićenje prvim faktorom. To nam može reći da se prvi faktor može odnositi na procjenu vlastitih sposobnosti u poređenju sa drugima. Ispod drugog faktora su tri ajtema (RSE6: Povremeno imam osjećaj da ništa ne vrijedim; RSE5: Ponekad se osjećam potpuno beskorisnim; RSE9: Sve više dolazim do spoznaje da ništa ne vrijedim). U ovom slučaju drugi faktor bi obuhvatao procjenu vlastite bezvrijednosti.

Ovi rezultati ukazuju da su i jednofaktorsko i dvofaktorsko rješenje smisleni. Međutim, u jednofaktorskom rješenju faktor koji se izdvaja više odgovara procjeni vlastite vrijednosti nego samopoštovanja, obzirom da jedini ajtem u kojem se pominje

samopoštovanje (RSE2) ima veoma nisko faktorsko zasićenje. U dvofaktorskom rješenju faktori koji se izdvajaju odgovaraju procjeni vlastitih sposobnosti u poređenju sa drugima i procjeni vlastite bezvrijednosti. Odlučili smo da u daljim analizama koristimo jednofaktorsko rješenje obzirom da ekstrahovani faktor obuhvata opštu procjenu vlastite vrijednosti, dok dvofaktorsko rješenje obuhvata procjenu vlastitih sposobnosti i vlastite bezvrijednosti.

Tabela 2. Analiza osnovnih osa konstrukta samopoštovanja

Jednofaktorsko rješenje		Dvofaktorsko rješenje	
	1	1	2
RSE8	.684	RSE7	.711
RSE5	-.603	RSE8	.664
RSE7	.587	RSE4	.637
RSE3	-.568	RSE10	.564
RSE1	.513	RSE1	.541
RSE10	.505	RSE3	-.409 .364
RSE6	-.501	RSE2	
RSE4	.474	RSE6	.830
RSE9	-.413	RSE5	.786
RSE2		RSE9	.640

* Varimax rotacija

Nakon provjere faktorske strukture upitnika samopoštovanja utvrdili smo deskriptivne karakteristike mjernih instrumenata na ukupnom uzorku ispitanika. Rezultati su prikazani u tabeli 3. Obzirom da su svi instrumenti zasnovani na petostepenim skalama Likretovog tipa u analizi smo koristili uprosječene ukupne skorove. U našem uzorku vidimo da je prosječan skor na skali ostvarivanja ciljeva kao izvor zadovoljstva povišen ($AS= 3.98$; $SD= .49$). Rezultati dobijeni na ovom uzorku ukazuju da ispitanici u prosjeku nisu u tolikoj mjeri skloni takmičenju sa drugima ($AS= 2.83$; $SD= .68$), ali da imaju u prosjeku povišenu istrajnost u ostavrenju ciljeva ($AS= 3.78$; $SD= .58$) i orijentaciju ka planiranju ($AS= 3.34$; $SD= .65$). Prosječan skor na skali samopoštovanja je povišen ($AS= 4.23$; $SD= .44$), a takođe možemo primjetiti tendenciju uzorka da ima u prosjeku povišeno zadovoljstvo na radnom mjestu ($AS= 3.53$; $SD= .66$). Kada se zadovoljstvo na radnom mjestu razdvoji na pozitivne i negativne emocije vidimo da ovaj uzorak u prosjeku više doživljava pozitivne emocije ($AS= 3.12$; $SD=$

.90) nego negativne ($AS = 2.01$; $SD = .56$). Najveći prosječan skor ispitanici u ovom uzorku imaju za Visoko zadovoljstvo-Nisku pobuđenost ($AS = 3.22$; $SD = .87$), a najniži za Nisko zadovoljstvo-nisku pobuđenost ($AS = 1.67$; $SD = .57$). Pregledom mjera raspršenja možemo vidjeti da su ostvareni uslovi za primjenu parametrijskih statističkih metoda.

Tabela 3. Deskriptivne karakteristike skala mjernih instrumenata

	<i>AS</i>	<i>Med</i>	<i>Mod</i>	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	<i>Min</i>	<i>Maks</i>
Takmičenje sa drugima	2.83	2.9	3.3	.68	.05	-.49	1.11	4.56
Istrajnost u ostvarenju ciljeva	3.78	3.8	3.7	.58	-.39	-.33	2.47	5.00
Ostvarivanje ciljeva kao izvor zadovoljstva	3.98	4.0	4.0	.49	-.01	-.52	2.69	5.00
Orijentacija ka planiranju	3.34	3.4	3.5	.65	.00	-.35	1.75	5.00
Samopoštovanje	4.23	4.2	4.0	.44	-.26	-.39	3.10	5.00
Zadovoljstvo na radnom mjestu	3.53	3.6	4.0	.66	-.19	-.74	2.05	5.00
Negativne emocije na radnom mjestu	2.01	1.9	1.9	.56	.65	.26	1.00	3.90
Pozitivne emocije na radnom mjestu	3.12	3.3	3.6	.90	-.09	-.92	1.20	5.00
Visoko zadovoljstvo Visoka pobuđenost	3.01	3.0	4.0	1.01	-.07	-.94	1.00	5.00
Visoko zadovoljstvu Niska pobuđenost	3.22	3.4	3.8	.87	-.15	-.98	1.20	5.00
Nisko zadovoljstvo Visoka pobuđenost	2.36	2.4	1.8	.70	.56	.08	1.00	4.60
Nisko zadovoljstvo Niska pobuđenost	1.67	1.6	1.2	.57	.74	.53	1.00	4.00

U nastavku analize provjerili smo da li se sektor zaposlenja može predvidjeti na osnovu motiva za postignućem, samopoštovanja i zadovoljstva poslom. Korištena je diskriminaciona analiza sa grupišucom varijablom sektor zaposlenja koja ima dva nivoa: državni i privatni sektor zaposlenja. U analizi se izdvojila jedna funkcija ($A = .60$, $R_c = .63$, $p < .001$) koja tačno klasifikuje 77.4% ispitanika u kategorije grupišuće varijable. U tabeli 4. prikazani su strukturni koeficijenti diskriminativne funkcije koji nam ukazuju da je dobijena funkcija u najvećoj mjeri određena varijablom Visoko zadovoljstvo-Visoka pobuđenost, a koju prati Visoko zadovoljstvo-niska pobuđenost. Varijabla Nisko zadovoljstvo-visoka pobuđenost takođe određuje dobijenu funkciju s tim da ima negativan predznak, što je i očekivano. Dalje, od dimenzija motiva za postignućem izdvaja se istrajnost u ostvarenju ciljeva i ostvarivanje ciljeva kao izvor zadovoljstva. Samopoštovanje, orijentacija ka planiranju, takmičenje sa drugima i Nisko zadovoljstvo-niska pobuđenost ne učestvuju u dovoljnoj mjeri u formiranju diskriminativne funkcije.

Tabela 4. Strukturni koeficijenti diskriminativne funkcije

Prediktor	Funkcija
Visoko zadovoljstvo Visoka pobuđenost	.79
Visoko zadovoljstvu Niska pobuđenost	.73
Istrajnost u ostvarenju ciljeva	.57
Nisko zadovoljstvo Visoka pobuđenost	-.52
Ostvarivanje ciljeva kao izvor zadovoljstva	.43
Samopoštovanje	.26
Orijentacija ka planiranju	.22
Nisko zadovoljstvo Niska pobuđenost	-.21
Takmičenje sa drugima	.14

U tabeli 5. prikazane su vrijednosti centroida na identifikovanoj diskriminativnoj funkciji. Uzimajući u obzir strukturne koeficijente možemo reći da visoko zadovoljstvo na radnom mjestu (i visoka i niska pobuđenost) najviše doprinosi razlikovanju državnog i privatnog sektora zaposlenja, s tim da ispitanici koji su zadovoljniji imaju veću

vjerovatnoću zaposlenja u državnom sektoru. Zaposleni u državnom sektoru su takođe u prosjeku istrajniji u ostvarenju ciljeva, i skloniji da ostvarivanje ciljeva vide kao izvor zadovoljstva.

Tabela 5. Centroidi na diskriminativnoj funkciji

Sektor	Funkcija
Državni	.82
Privatni	-.81

Nakon diskriminacione analize provjerili smo efekte pola i sektora zaposlenja na motiv za postignućem i zadovoljstvo na radnom mjestu. U tabeli 6. prikazan je sažetak MANOVA-e koja pokazuje da pol i sektor zaposlenja imaju i pojedinačno i združeno efekat na motivaciju za postignućem. Efekat pola je umjeren ($\eta_p^2 = .07$) dok je efekat sektora zaposlenja velik ($\eta_p^2 = .18$). Iz ove analize možemo zaključiti da postoje statistički značajne razlike u motivu za postignućem zaposlenika u zavisnosti od pola i sektora zaposlenja.

Tabela 6. Efekat pola i sektora zaposlenja na motiv za postignućem

	<i>A</i>	<i>F</i> _(4, 193)	<i>P</i>	η_p^2
Pol	.93	3.63	.01	.07
Sektor zaposlenja	.82	10.93	.00	.18
Pol * Sektor zaposlenja	.91	4.94	.00	.09

Kada pogledamo zavisne varijable pojedinačno (Tabela 7) vidimo da polne razlike postoje za istrajnost u ostvarenju ciljeva i ostvarivanje ciljeva kao izvor zadovoljstva. U oba slučaja žene su imale više prosječne skorove, ali pregledom grafikona 1. vidimo da su polne razlike prisutne upravo kod zaposlenih u privatnom sektoru dok u državnom sektoru skoro da i nema razlika između muškaraca i žena u pomenutim dimenzijama motivacije za postignućem. Za sektor zaposlenja značajne razlike postoje za istrajnost u ostvarenju ciljeva, ostvarivanje ciljeva kao izvor zadovoljstva i orijentaciju kao planiranje. U sva tri slučaja zaposleni u državnom sektoru

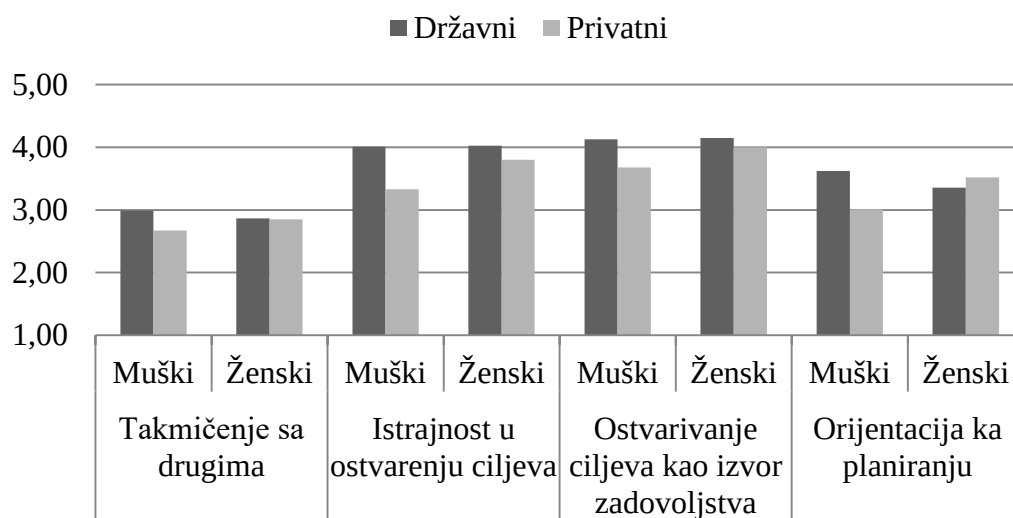
ostvaruju više prosječne skorove (Grafikon 1.) Sektor zaposlenja ima najveći efekat na istrajnost u ostvarenju ciljeva.

Tabela 7. Efekat pola i sektora zaposlenja na pojedinačne dimenzije motiva za postignućem

<i>NV</i>	<i>ZV</i>	<i>Srednji kvadrat</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	η_p^2
Pol	Takmičenje sa drugima	.03	.07	.79	.00
	Istrajnost u ostvarenju ciljeva	2.79	10.86	.00	.05
	Ostvarivanje ciljeva kao izvor zadovoljstva	1.37	6.61	.01	.03
	Orijentacija ka planiranju	.73	1.96	.16	.01
Sektor zaposlenja	Takmičenje sa drugima	1.28	2.76	.10	.01
	Istrajnost u ostvarenju ciljeva	9.81	38.16	.00	.16
	Ostvarivanje ciljeva kao izvor zadovoljstva	4.23	20.39	.00	.09
	Orijentacija ka planiranju	2.35	6.35	.01	.03
Pol * Sektor zaposlenja	Takmičenje sa drugima	1.07	2.31	.13	.01
	Istrajnost u ostvarenju ciljeva	2.47	9.59	.00	.05
	Ostvarivanje ciljeva kao izvor zadovoljstva	1.08	5.19	.02	.03
	Orijentacija ka planiranju	7.24	19.52	.00	.09

Primjetno je da veličina efekta opada kada posmatramo združeni efekat pola i sektora zaposlenja, a najveći efekat je za orijetaciju ka planiranju (Tabela 7). U grafikonu 1. se može vidjeti da u prosjeku najizraženiju orijetaciju ka planiranju imaju muškarci zapoleni u državnom sektoru i žene zaposlene u privatnom sektoru. U svim ostalim slučajevima zaposleni u državnom sektoru imaju veće prosječne rezultate od zaposlenih u privatnom sektoru. Na osnovu toga možemo zaključiti da sektor zaposlenja ima statistički značajan efekat na motivaciju za postignućem, i to tako da zaposleni u državnom sektoru imaju izraženiji motiv za postignućem od zaposlenih u privatnom sektoru.

Grafikon 1. Razlike u dimenzijama motivacije za postignućem u zavisnosti od pola i sektora zaposlenja



U nastavku analize provjerili smo efekat pola i sektora zaposlenja na zadovoljstvo na radnom mjestu, a rezultati su prikazani u tabeli 8. Kao što se vidi u tabeli 8. pol nema statistički značajan efekat na zadovoljstvo na radnom mjestu, međutim efekat sektora zaposlenja je veoma velik i objašnjava 36% varijanse zadovoljstva poslom. Pol i sektor zaposlenja imaju statistički značajan združeni efekat na zadovoljstvo na radnom mjestu, ali je udio objašnjene varijanse manji.

Tabela 8. Efekat pola i sektora zaposlenja na zadovoljstvo na radnom mjestu

	<i>A</i>	<i>F</i> _(4, 192)	<i>P</i>	η_p^2
Pol	.99	.69	.60	.01
Sektor zaposlenja	.64	26.49	.00	.36
Pol * Sektor zaposlenja	.92	4.28	.00	.08

Analizirali smo efekte pola i sektora zaposlenja na pojedinačne dimenzije zadovoljstva na radnom mjestu, a rezultati su prikazani u tabeli 9. Kao što se vidi u tabeli 9 sektor zaposlenja ima efekat na sve dimenzije zadovoljstva na radnom mjestu, a najveći efekat je za dimenziju Visokog zadovoljstva-visoke pobuđenosti. Pol i sektor zaposlenja imaju najveći združeni efekat na dimenziju Visokog zadovoljstva-niske pobuđenosti.

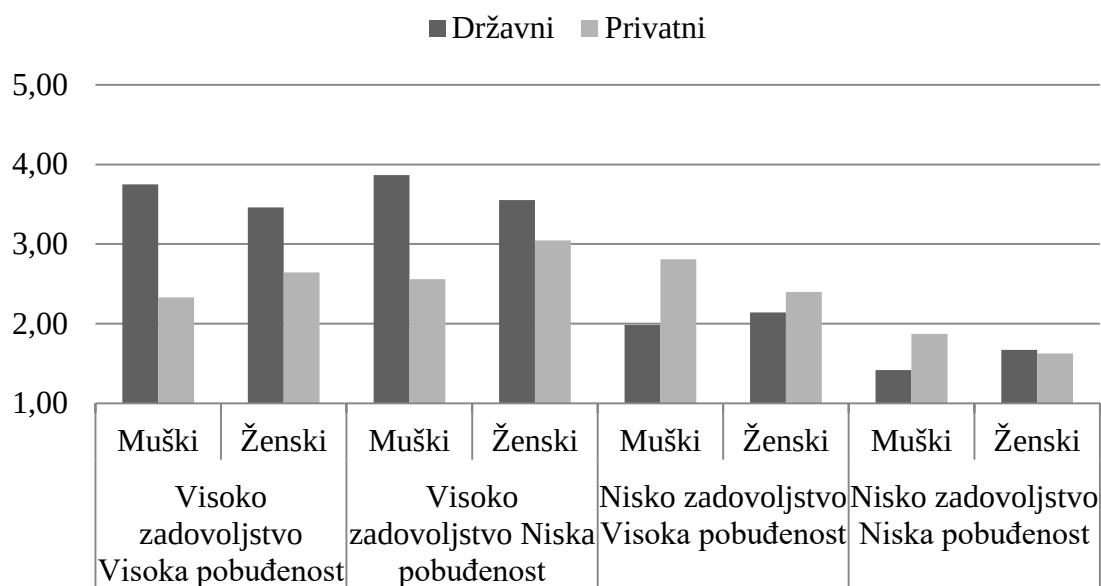
Tabela 9. Efekat pola i sektora zaposlenja na pojedinačne dimenzije zadovoljstva na radnom mjestu

<i>NV</i>	<i>ZV</i>	<i>Srednji kvadrat</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	η_p^2
Pol	Visoko zadovoljstvo	.01	.01	.91	.00
	Visoka pobuđenost				
	Visoko zadovoljstvo	.34	.65	.42	.00
	Niska pobuđenost				
	Nisko zadovoljstvo	.75	1.84	.18	.01
	Visoka pobuđenost				
	Nisko zadovoljstvo	.00	.00	.95	.00
	Niska pobuđenost				
Sektor zaposlenja	Visoko zadovoljstvo	59.37	83.06	.00	.30
	Visoka pobuđenost				
	Visoko zadovoljstvo	39.02	73.67	.00	.27
	Niska pobuđenost				
	Nisko zadovoljstvo	13.95	34.46	.00	.15
	Visoka pobuđenost				
	Nisko zadovoljstvo	2.02	6.69	.01	.03
	Niska pobuđenost				
Pol * Sektor zaposlenja	Visoko zadovoljstvo	4.37	6.11	.01	.03
	Visoka pobuđenost				
	Visoko zadovoljstvo	7.58	14.31	.00	.07
	Niska pobuđenost				
	Nisko zadovoljstvo	3.77	9.31	.00	.05
	Visoka pobuđenost				
	Nisko zadovoljstvo	2.94	9.74	.00	.05
	Niska pobuđenost				

Pregledom grafikona 2. vidimo da zaposleni u državnom sektoru u prosjeku imaju izraženije visoko zadovoljstvo bilo da se radi o visokoj ili niskoj pobuđenosti. Podsjećamo, pobuđenost se u ovom slučaju odnosi na intenzitet priyatnih emocija koje zaposleni doživljavaju na radnom mjestu. U skladu sa tim možemo reći da zaposleni u državnom sektoru u značajno većoj mjeri doživljavaju priyatne emocije visokog i niskog intenziteta. Analogno tome zaposleni u privatnom sektoru u prosjeku više doživljavaju nepriyatne emocije visokog i niskog intenziteta. Efekat pola se u ovom slučaju ogleda u tome da u državnom sektoru muškarci u većoj mjeri doživljavaju priyatne emocije u odnosu na žene, a u privatnom sektoru žene doživljaju priyatne emocije u većoj mjeri od muškaraca. Na osnovu ovih rezultata možemo zaključiti da, ne uzimajući pol u obzir, zaposleni u državnom sektoru u prosjeku imaju veće zadovoljstvo na radnom mjestu od

zaposlenih u privatnom sektoru. Naši rezultati su pokazali da pol nema efekat na zadovoljstvo na radnom mjestu, ali da zajedno sa sektorom zaposlenja ima značajan efekat na zadovoljstvo na radnom mjestu. Mi smatramo da ovaj rezultat podržava treću postavljenu hipotezu.

Grafikon 2. Efekat pola i sektora zaposlenja na zadovoljstvo na radnom mjestu



Pearson-ovim koeficijentom korelacije smo utvrdili međusobne odnose između predmeta mjerenja u našem istraživanju, a rezultati su prikazani u tabeli 10. Dimezije motiva za postignućem su u pozitivnoj i statistički značajnoj korelaciji. Slični rezultati se mogu primjetiti i za dimenzije zadovoljstva na radnom mjestu, s tim da je visoko zadovoljstvo na radnom mjestu u negativnoj korelaciji sa niskim zadovoljstvom, što je očekivan rezultat. Obzirom da je samopoštovanje u značajnoj korelaciji sa tri od četiri mjere motivacije za postignućem, mogli bi reći da u prosjeku veće samopoštovanje imaju ljudi sa većim motivom za postignućem. Takođe, u prosjeku veće samopouzdanje imaju ljudi koji su zadovoljniji na radnom mjestu i obrnuto. Korelacije između motivacije za postignućem i zadovoljstva na radnom mjestu nam ukazuju da u prosjeku viši motiv za postignućem imaju ljudi koji su zadovoljniji na radnom mjestu i obrnuto.

Tabela 10. Korelacije između dimenzija motivacije za postignućem, samopoštovanja i zadovoljstva na radnom mjestu

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. Takmičenje sa drugima								
2. Istrajnost u ostvarenju ciljeva	.36**							
3. Ostvarivanje ciljeva kao izvor zadovoljstva	.67**	.71**						
4. Orijentacija ka planiranju	.47**	.67**	.63**					
5. Samopoštovanje	.10	.52**	.39**	.39**				
6. Visoko zadovoljstvo Visoka pobuđenost	.42**	.59**	.59**	.41**	.34**			
7. Visoko zadovoljstvo Niska pobuđenost	.31**	.60**	.50**	.50**	.44**	.81**		
8. Nisko zadovoljstvo Visoka pobuđenost	-.20**	-.49**	-.34**	-.42**	-.43**	-.42**	-.65**	
9. Nisko zadovoljstvo Niska pobuđenost	-.21**	-.37**	-.33**	-.34**	-.51**	-.42**	-.49**	.56**

** . Značajno na nivou $p < .01$

* . Značajno na nivou $p < .05$

Pomoću Pearson-ovog koeficijenta korelacije smo takođe provjerili povezanost uzrasta i dužine radnog staža sa motivacijom za postignućem, samopoštovanjem i zadovoljstvom na radnom mjestu. Rezultati pokazuju da su uzrast i radni staž u značajnoj korelaciji samo sa Visokim zadovoljstvom-niskom pobuđenošću, i Niskom zadovoljstvom-visokom pobuđenošću (Tabela 11). Ovi podaci ukazuju da stariji ispitanici, i ispitanici sa dužim radnim stažom u prosjeku više doživljavaju priyatne emocije niskog intenziteta, a manje doživljavaju neprijatne emocije visokog intenziteta, u poređenju sa mlađim ispitanicima.

Tabela 11. Korelacije uzrasta i radnog staža sa motivacijom za postignućem, samopoštovanjem i zadovoljstvom na radnom mjestu

	Uzrast	Radni staž
1. Takmičenje sa drugima	-.02	-.01
2. Istrajnost u ostvarenju ciljeva	.07	.06
3. Ostvarivanje ciljeva kao izvor zadovoljstva	.00	.00
4. Orijentacija ka planiranju	.12	.09
5. Samopoštovanje	-.02	.00
9. Visoko zadovoljstvo Visoka pobuđenost	.04	.06
10. Visoko zadovoljstvo Niska pobuđenost	.17*	.17*
11. Nisko zadovoljstvo Visoka pobuđenost	-.18*	-.15*
12. Nisko zadovoljstvo Niska pobuđenost	-.01	-.05

** . Značajno na nivou $p < .01$

*. Značajno na nivou $p < .05$

Tabela 12. Razlike u motivaciji za postignućem, samopoštovanju i zadovoljstvu na radnom mjestu u zavisnosti od obrazovnog statusa

		Osnovna škola	Srednja škola	Viša škola	Fakultet	$F_{(3, 194)}$	p
Takmičenje sa drugima	AS	2.44	2.77	2.72	2.97	2.57	.06
	SD	.61	.68	.52	.71		
Istrajnost u ostvarenju ciljeva	AS	3.56	3.51	3.84	4.14	23.84	.00
	SD	.46	.59	.26	.40		
Ostvarivanje ciljeva kao izvor zadovoljstva	AS	3.65	3.80	3.93	4.25	16.71	.00
	SD	.59	.45	.30	.44		
Orijentacija ka planiranju	AS	3.08	3.07	3.36	3.70	18.38	.00
	SD	.21	.60	.40	.58		
Samopoštovanje	AS	4.00	4.12	4.48	4.37	7.91	.00
	SD	.48	.39	.31	.45		
Visoko zadovoljstvo Visoka pobuđenost	AS	1.98	2.63	3.48	3.56	21.87	.00
	SD	.96	.95	.73	.79		
Visoko zadovoljstvu Niska pobuđenost	AS	2.74	2.86	3.62	3.67	18.00	.00
	SD	.86	.88	.52	.64		
Nisko zadovoljstvo Visoka pobuđenost	AS	2.62	2.61	1.87	2.08	12.36	.00
	SD	.55	.77	.52	.51		
Nisko zadovoljstvo Niska pobuđenost	AS	1.98	1.82	1.38	1.50	7.13	.00
	SD	.61	.59	.38	.49		

Na kraju, provjerili smo razlike u motivaciji za postignućem, samopoštovanju i zadovoljstvu na radnom mjestu u zavisnosti od obrazovnog statusa, a rezultati su prikazani u tabeli 12. Kao što možemo vidjeti u tabeli 12. značajnih razlika nema jedino za takmičenje sa drugima, ali možemo primjetiti trend da motivacija za postignućem raste sa obrazovnim statusom što je očekivan rezultat. Sličan rezultat je za samopoštovanje, s tim da najveću prosječnu vrijednost samopoštovanja imaju ispitanici sa završenom višom školom. Osobe višeg obrazovnog statusa imaju u prosjeku veće zadovoljstvo na radnom mjestu, a osobe nižeg obrazovnog statusa u prosjeku više doživljavaju neprijatne emocije na radnom mjestu.

8. DISKUSIJA

U ovom istraživanju bavili smo se efektima sektora zaposlenja na samopoštovanje, motiv za postignućem, i zadovoljstvo radnim mjestom. Osnovni cilj ovog istraživanja bio je da ispita razlike u nivou samopoštovanja, motivacije i zadovoljstva zaposlenih u privatnom i javnom sektoru. U istraživanju je učestvovalo ukupno 200 ispitanika (93 muških, 107 ženskih). Njih 99 je zaposleno u državnom, a 101 u privatnom sektoru.

Predikcija sektora zaposlenja preko zadovoljstva na radnom mjestu, samopoštovanja i motivacije za postignućem

Pretpostavka od koje smo pošli u primjeni diskriminacione analize je da će sektor zaposlenja moći da se predvidi na osnovu zadovoljstva na radnom mjestu, samopoštovanja i motiva za postignućem. Drugim riječima, pretpostavka analize je da možemo predvidjeti u kojem sektoru ispitanik već radi na osnovu izraženosti njegovog samopoštovanja, motiva za postignućem i zadovoljstva na radnom mjestu, imajući u vidu da zaposleni u državnom sektoru imaju veće samopoštovanje, motiv za postignućem i da su u prosjeku zadovoljniji na radnom mjestu. Ovu pretpostavku smo djelimično potvrdili ukoliko uzmemo u obzir da rezultati ukazuju da zaposleni u državnom sektoru u značajno većoj mjeri doživljavaju priyatne emocije i visokog intenziteta (ushićenje, entuzijazam, uzbuđenje, inspirisanost) i niskog intenziteta (smirenost, spokoj, ispunjenost, zadovoljstvo). Zaposleni u državnom sektoru u značajno manjoj mjeri doživljavaju neprijatne emocije visoke pobuđenosti (ljutnja, nervoza, gađenje, bijes). Prema tome na možemo reći da se sektor zaposlenja može

predvidjeti na osnovu zadovoljstva na radnom mjestu, gdje su zaposleni u državnom sektoru značajno zadovoljniji. Možemo djelimično da potvrdimo da zaposleni u državnom sektoru imaju izraženiji motiv za postignućem. Zaposleni u državnom sektoru su u prosjeku istrajniji u ostvarivanju ciljeva, a dostizanje ciljeva im stvara osjećaj zadovoljstva. Sklonost zaposlenih ka planiranju i takmičenju sa drugima je podjednako prisutna u oba sektora zaposlenja, što nam ukazuje da u oba sektora zaposleni imaju umjerenu sklonost ka planiranju i takmičenju sa drugima. Ovdje je važno imati u vidu da ispitanici u ovom istraživanju koji dolaze iz privatnog sektora vezanog za preradu drveta i proizvodnju betona, dok ispitanici iz državnog sektora dolaze iz škola, centra javne bezbjednosti i doma zdravlja. Razlike u radnim mjestima mogu imati efekat na varijable koje smo ispitivali. Na primjer obrada drveta i proizvodnja betona može biti fezana za veći fizički napor, dok rad u policiji, školi ili bolnici može imati efekat na doživljeni emocionalni stres na radnom mjestu. Zbog toga smatramo da motivaciju treba detaljnije provjeravati uzimajući u obzir razlike između državnog i privatnog sektora u okviru istih profesija. U našem istraživanju samopoštovanje nije značajan prediktor sektora zaposlenja. Međutim, sektor zaposlenja se relativno uspješno može predvidjeti preko doživljavanja zadovoljstva na radnom mjestu i sklonosti ka postavljanju i ostvarivanju ciljeva koje vode osjećaju zadovoljstva.

Efekat pola i sektora zaposlenja na zadovoljstvo na radnom mjestu i motivaciju za postignućem

Prema našim rezultatima pol nema značajan efekat na zadovoljstvo na radnom mjestu, dok sektor zaposlenja ima, što u potpunosti potvrđuje našu hipotezu. Pol i sektor zaposlenja imaju združeni efekat na zadovoljstvo na radnom mjestu mada je taj efekat mali. Zaposleni u državnom sektoru su značajno zadovoljniji na radnom mjestu, a to se najviše očituje kroz doživljavanje priyatnih emocija na radnom mjestu. Pol ima značajan efekat na motivaciju za postignućem, ali je taj efekat mali. Muškarci i žene zaposleni u državnom sektoru imaju gotovo podjednaku prosječnu istajnost u ostvarenju ciljeva i ostvarivanje ciljeva kao izvor zadovoljstva, dok su u privatnom sektoru žene u prosjeku istrajnije u ostvarivanju ciljeva i u većoj mjeri ostvarivanje ciljeva doživljavaju kao izvor zadovoljstva. Podsjećamo, ispitanici u ovom uzorku, zaposleni u privatnom sektoru obavljaju poslove vezane za preradu drveta i proizvodnju betona. Smatramo da

bi na većem uzorku ispitanika u kojem bi bio obuhvaćen širok spektar poslova efekat pola bio još manji. Zbog toga smatramo da smo potvrdili pretpostavku sektor zaposlenja ima efekat na motivaciju za postignućem, tj. da su zaposleni u državnom sektoru istrajniji u ostvarenju ciljeva i ostvarivanje ciljeva im je u većoj mjeri izvor zadovoljstva, uz mali doprinos pola.

Samopoštovanje i zadovoljstvo poslom

Sve mjere zadovoljstva poslom koje smo koristili u ovom istraživanju su u značajnoj korelaciji sa samopoštovanjem. Možemo reći da osobe koje su visokoj mjeri zadovoljne na radnom mjestu u prosjeku imaju veće samopoštovanje, što je u skladu sa postavljenom hipotezom. To je logično ako uzmemo u obzir da osoba koja doživljava prijetnosti imati npr. izraženiji doživljaj lične vrijednosti i samim tim veće samopoštovanje.

9. ZAKLJUČAK

Osnovni zaključak našeg istraživanja je da su osobe zaposlene u državnom sektoru u prosjeku značajno zadovoljnije na radnom mjestu i imaju veći nivo motivacije za postignućem u smislu istrajnosti u ostvarivanju ciljeva koje je izvor zadovoljstva. Pol nema efekat na zadovoljstvo na radnom mjestu, ali ima mali efekat na motivaciju za postignućem jer su žene zaposlene u privatnom sektoru u poređenju sa muškarcima istrajnije u ostvarivanju ciljeva što vodi većem osjećaju zadovoljstva.

Preporuka za dalja istraživanja je da se vrši poređenje ispitanika koji rade isti posao ali u različitim sektorima, i da se obuhvate i druge mjere zadovoljstva na radnom mjestu. Takođe, iz ovog istraživanja proizilazi preporuka za privatne poslodavce da obezbijede zaposlenima prilike za doživljavanje prijatnih emocija.

REFERENCE

- Armstrong, C. (2015.). *Workplace motivation and its impact on Job satisfaction and self-seteem* . Dublin: Dublin Business School.
- Bakotić, D., & Bušić, J. (2014). Organizacijska predanost zaposlenika u hrvatskim poduzećima: privatni sektor vs. javni sektor EKONOMSKI PREGLED, 65 (3) 222-240
- Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I., & Vohs, K. D. (2003, May 1.). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psihological science in the public interest*, pp. 1-44.
- Bešlić, I., & Bešlić, D. (2008). Zadovoljstvo poslom. *Škola biznisa, naučno-stručni časopis*, 154-162.
- Bezinović, P. (1988). *Percepcija osobne kompetentnosti kao dimenzija samopoimanja*. Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta.
- Bruk-Lee, V., & Spector, P. (in press). The social stressors-counterproductive work behaviors link: Are conflicts with supervisors and coworkers the same? . *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Bunchoowong, D. (2015). Work Motivation in Public vs Private Sector Case Study of Department of Highway Thailand. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 216-221.
- Cast, A. D., & Burke, P. J. (2002). A theory of Self-esteem. *Social forces*, 1041-1068.
- Devi, R., Gupta, S., & Shekhar, C. (2011). Achievement Motivation Across Gender and Different Academic streams. *Indian Journal of Social Science Researches*, 116-121.
- Franceško, M., Kodžopeljić, J., & Mihić, V. (2002a). Neki socio-demografski i psihološki korelati motiva postignuća. *Psihologija*, 65-79.
- Franceško, M., Mihić, V., & Bala, G. (2002b). Struktura motiva postignuća merena skalom MOP2002. *Ličnost u višekulturnom društvu*, 134-143.
- Gray-Little, B., Williams, V. S., & Hancock, T. D. (1997). An Item Response Theory Analysis of the Rosenberg Self-Esteem Scale. *Personality and Social Bulletin*.
- Kumari, G., & Pandey, K. (2011). Job Satisfaction in Public sector and Private Sector: A Comparison. *International Journal of Inovation , Menagement and Technology*, 222-228.

- Lumley, E., Coetzee, M., Tladinyane, R., & Ferreira, N. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employees in the informational technology environment. *Southern African Business Review*, 100-118.
- Mirković, B. (2016). *Socio-psihološki činioci odgovornog organizacionog ponašanja*. Beograd: Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet. Doktorska disertacija
- Miyamoto, M. (1984). Instrumental activity in achievement motivation. *Japanese Psychological Research*, 79-87.
- Önday, Ö. (2016). Human Resource Theory: From Hawthorne Experiments of Mayo to Groupthink of Jeans. *Global Journal of Human Resource Management*, 95-110.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-Esteem Within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature. *Journal of Management*, 591-622.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press. .
- Spector, P., Fox, S., Goh, A., & Bruursema, K. (2003). Counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Are they opposites? *Paper presented at the meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology*. Orlando.
- Swenson, P. L. (2003). *A psychometric study of the Rosenberg self-esteem scale: An investigation of gender dif.* The University of British Columbia.
- Tafarodi, R. W., & Swan, W. W. (1995). Self-Liking and Self-Competence as Dimensions of Global Self-Esteem: Initial Validation of Measure. *Journal of Personality Assessment*, 322-342.
- Tanasijević, Z. (2011). Zadovoljstvo poslom - ključni pokazatelj motivacije zaposlenih. *Sociološka luča V/1*, 116-123.
- Teik Toe, T., Murhadi, W., & Wanglin. (2013). Research study on the correlation between employee job satisfaction and employee motivation . *International Journal of Business Management*, 142-166.
- Uncu, Y., Bayram, N., & Bilgel, N. (2007). Job related affective well-being among primary health care physicians. *European Journal of Public Health*, 17, 514-519.
- Van Katwyk, P. T., Spector, P. E., Fox, S., & Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to Investigate Affective Responses to Work Stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, 219-230.

PRILOZI

Prilog br. 1

UPITNIK OSNOVNIH PODATAKA O ISPITANIKU

Ovo istraživanje se realizuje za potrebe izrade master rada. Cilj istraživanja je ispitivanje samopoštovanja, motiva postignuća i zadovoljstva na radnom mestu kod zaposlenih u privatnom i državnom sektoru. Pred vama se nalaze četiri upitnika i molimo vas da pažljivo pročitate uputstvo na svakom upitniku, pre nego što počnete sa popunjavanjem.

Ispitivanje je anonimno, a odgovori će biti korišteni isključivo u istraživačke svrhe. Stoga vas molimo da odgovarate iskreno. Ukoliko pogrešite ili se predomislite, prekrižite odgovor i zaokružite onaj koji odgovara vašem mišljenju.

Zahvaljujemo na saradnji!

Najpre upišite nekoliko osnovnih podataka o sebi i svom radnom mestu:

1. Zaokružite kog ste **pola**: a) muški
b) ženski
2. Napišite vašu **godinu rođenja** _____
3. Zaokružite **stepen stručne spreme** koji posedujete:
 - a) osnovna škola
 - b) srednja škola
 - c) viša škola
 - d) fakultet
4. Zaokružite **koliko godina radnog staža** imate:
 - a) 0-5
 - b) 6-15
 - c) 16-25
 - d) 26-35
 - e) više od 35
5. Zaokružite **kom sektoru pripada ustanova u kojoj ste zaposleni**:
 - a) državni
 - b) privatni

Prilog br. 2

Rosenbergova skala samopoštovanja S-E

Molimo Vas da pažljivo pročitate svaku od tvrdnji i za svaku tvrdnju označite stepen slaganja ili ne slaganja sa tom tvrdnjom tako što ćete zaokružiti jedan broj pored svake navedene tvrdnje..

TVRDNJE	Uopšte se ne slažem	Uglavnom se ne slažem	Nisam siguran	Uglavnom se slažem	U potpunosti se slažem
Uopšteno govoreći, zadovoljan/a sam sobom	1	2	3	4	5
Želio/a bih da imam više poštovanja prema sebi	1	2	3	4	5
Osjećam da nemam puno toga čime bih mogao/a da se ponosim	1	2	3	4	5
Sposoban/a sam da radim jednako uspješno kao i većina ljudi	1	2	3	4	5
Ponekad se osjećam potpuno beskorisnim/om	1	2	3	4	5
Povremeno imam osjećaj da ništa ne vrijedim	1	2	3	4	5
Mislim da sam isto toliko sposoban/a kao i većina ljudi	1	2	3	4	5
Osjećam da posjedujem niz vrijednih kvaliteta	1	2	3	4	5
Sve više dolazim do saznanja da jako malo vrijedim	1	2	3	4	5
Mislim da vrijedim bar onoliko, koliko i drugi ljudi	1	2	3	4	5

Prilog br. 3

JAWS

Ispred Vas se nalazi nekoliko tvrdnji koje opisuju različite emocije koje Vam posao može izazvati. Molimo Vas da ocenite šta osećate prema bilo kojom aspektu svog posla (npr. sam posao, saradnici, šefovi, klijenti, plata...), u poslednjih 30 dana. Obeležite po jedan odgovor za svaku tvrdnju koja najbolje opisuje koliko često iskusili svaku od navedenih emocija na poslu u poslednjih 30 dana. Hvala na saradnji!		Nikad	Retko	Ponekad	Često	Stalno
1.	Moj posao me čini ljutim.					
2.	Moj posao me čini nervoznim.					
3.	Moj posao me čini smirenim.					
4.	Moj posao je dosadan.					
5.	Moj posao me čini spokojnim.					
6.	Moj posao me čini ispunjenim.					
7.	Moj posao me čini depresivnim.					
8.	Moj posao me obeshrabruje.					
9.	Moj posao mi se gadi.					
1 0	Moj posao me ushićuje.					
1 1.	Moj posao me ispunjava energijom.					
1 2.	Moj posao me ispunjava entuzijazmom.					
1 3.	Moj posao me ispunjava uzbuđenjem.					
1 4.	Moj posao me čini umornim.					
1 5.	Moj posao me čini uplašenim.					
1 6.	Moj posao me čini besnim.					
1 7.	Moj posao me čini turobnim.					
1 8.	Moj posao me inspiriše.					
1 9.	Moj posao me opušta.					
2 0.	Moj posao me čini zadovoljnim.					

Prilog br. 4

MOP-2002 SKALA

Pred Varna se nalazi upitnik sa nizom tvrdnji koje se odnose na neke karakteristike Vase ličnosti. Molimo Vas da svaku tvrdnju pažljivo pročitate i da odgovorite koliko se slažete sa njima zaokružujući jedan od brojeva koji se nalaze uz svaku tvrdnju. Veoma je važno da odgovorite na svaku tvrdnju. Istraživanje je anonimno i bice iskorišteno samo u naučne svrhe.

Brojevi pored tvrdnji znače:

- 1 - uopšte se ne slažem
- 2 - uglavnom se ne slažem
- 3 - nisam siguran
- 4 - uglavnom se slažem
- 5 - potpuno se slažem

1.	Uvijek istrajem u ostvarivanju svoga cilja.	1	2	3	4	5
2.	Svaki posao je novi izazov za mene.	1	2	3	4	5
3.	Važno je da se istaknem svojim uspjehom.	1	2	3	4	5
4.	Čak i kad mi ne ide lako, posao privodim kraju.	1	2	3	4	5
5.	Znam šta hoću da postignem u životu.	1	2	3	4	5
6.	Težim da u svemu budem ispred drugih.	1	2	3	4	5
7.	Divim se uspješnim ljudima.	1	2	3	4	5
8.	U životu je uspjeh na prvom mjestu.	1	2	3	4	5
9.	Najveći postićaj predstavlja mi takmičenje sa drugima.	1	2	3	4	5
10.	Biti najbolji je dobar životni moto.	1	2	3	4	5
11.	Sve unaprijed isplaniram da bih postigao bolje rezultate.	1	2	3	4	5
12.	Uspješno obavljen posao je za mene najveća nagrada.	1	2	3	4	5
13.	Upornost je ljudska osobina koju veoma cijenim.	1	2	3	4	5
14.	Ne razumijem ljude koji jure za uspjehom.	1	2	3	4	5
15.	Iz svojih grešaka uvijek izvučem pouku za u buduću.	1	2	3	4	5
16.	Ne uzbuđujem se mnogo, ako ne završim ono što sam započeo.	1	2	3	4	5
17.	Najbolje se osjećam kada postizem dobre rezultate.	1	2	3	4	5
18.	Obično odlažem posao koji zahtjeva puno truda.	1	2	3	4	5
19.	Moja parola je: "Što ne moraš danas ostavi za sutra."	1	2	3	4	5
20.	Priželjkujem uspjeh u svakoj aktivnosti koju započinem.	1	2	3	4	5

21.	U svemu što radim nastojim da budem najbolji.	1	2	3	4	5
22.	Ako radim nešto teško,najčešće istrajem.	1	2	3	4	5
23.	Pred sobom uvijek imam neki cilj koji želim da ostvarim.	1	2	3	4	5
24.	Važno mi je da se istaknem u onome što radim.	1	2	3	4	5
25.	Ukoliko je neko bolji od mene,želim da ga dostignem.	1	2	3	4	5
26.	U svakom trenutku treba imati jasno definisan cilj.	1	2	3	4	5
27.	Svaku aktivnost treba prethodno dobro isplanirati.	1	2	3	4	5
28.	Sebi uglavnom postavljam visoke ciljeve.	1	2	3	4	5
29.	Po svaku cijenu moram da postignem uspjeh u aktivnostima kojim se bavim.	1	2	3	4	5
30.	Imam potrebu da drugima pokažem koliko sam uspješan.	1	2	3	4	5
31.	Ulažem puno energije da bih se istakao pred drugima.	1	2	3	4	5
32.	Uvijek završim ono što sam započeo.	1	2	3	4	5
33.	Planiram svaku svoju aktivnost.	1	2	3	4	5
34.	Važno mi je šta drugi misle o mojim postignućima.	1	2	3	4	5
35.	Planiram svoje aktivnosti za sutrašnji dan.	1	2	3	4	5
36.	Drugi ljudi smatraju da sam osoba koja zna šta hoće.	1	2	3	4	5
37.	Uvijek se trudim da radim bolje nego što sam ranije radio.	1	2	3	4	5
38.	Važno mi je kako drugi ocjenjuju moj rad.	1	2	3	4	5
39.	Kad nemam isplaniram dan osjećam se neobično.	1	2	3	4	5
40.	Spreman sam da preuzmem odgovornost za zadatke koje izvršavam.	1	2	3	4	5
41.	I poslije više neuspješnih pokušaja ne odustajem.	1	2	3	4	5
42.	Cijenim ljude koji su istrajni u postizanju svojih ciljeva.	1	2	3	4	5
43.	Smatram da sam takmičarskog duha.	1	2	3	4	5
44.	Osjećam veliko zadovoljstvo kada ispunim dnevni plan..	1	2	3	4	5
45.	Uvijek ostvarim najveći dio onoga što sam predvidio.	1	2	3	4	5
46.	Kad ostvarim jedan cilj,odmah pronalazim drugi jer me to ispunjava.	1	2	3	4	5
47.	Mislim da nema smisla mnoge stvari planirati unaprijed.	1	2	3	4	5

48.	Do uspjeha se ne dolazi preko noći, već pažljivim planiranjem i marljivim radom.	1	2	3	4	5
49.	Često se dosađujem.	1	2	3	4	5
50.	I sama pomisao na ostvarenje cilja budi kod mene pozitivna osjećanja.	1	2	3	4	5
51.	U budućnosti sebe vidim kao uspješnog čovjeka.	1	2	3	4	5
52.	Moj moto je: "Treba živjeti od danas do sutra bez velikih planova."	1	2	3	4	5
53.	Veoma mi je važno da se priča o mojim uspjesima.	1	2	3	4	5
54.	Kada mi se neka osoba dopadne, neodustajem dok je ne osvojim.	1	2	3	4	5
55.	Više volim da sam spontan, nego da sve unaprijed isplaniram.	1	2	3	4	5

Biografija



Zorica (Dušan) Bogojević- rođena 08. novembra 1987. godine u Jajcu. Osnovnu i srednju školu završila je u Šipovu. Godine 2006. upisuje prvi ciklus studijskog programa psihologije na Filozofskom fakultetu u Banjoj Luci. Isti završava 2010. godine, sa ostvarenih 180 ECTS bodova s prosječnom ocjenom 7,28.

Drugi ciklus studija psihologije upisuje 2010. godine na Filozofskom fakultetu u Banjoj Luci.

Oktobra 2012. godine započinje radni odnos u JU Srednjoškolskom centru „Petar Kočić“ u Šipovu, kao profesor psihologije i poslovne komunikacije. Od 2013.-2015. godine takođe je bila zaposlena u JU Gimnaziji Mrkonjić Grad, kao profesor psihologije. Trenutno radi kao školski psiholog u JU Srednjoškolskom centru „Petar Kočić“ u Šipovu.

УНИВЕРЗИТЕТУ У БАЊОЈ ЛУЦИ
ПОДАЦИ О АУТОРУ ОДБРАЊЕНОГ МАСТЕР/МАГИСТАРСКОГ РАДА

Име и презиме аутора мастер/магистарског рада **Зорица Богојевић**

Датум, мјесто и држава рођења аутора **08. 11. 1987. Јајце, БиХ**

Назив завршеног факултета/Академије аутора и година дипломирања
Филозофски факултет УНИБЛ 2010. године

Датум одбране завршног/дипломског рада аутора -

Наслов завршног/дипломског рада аутора -

Академско звање коју је аутор стекао одбраном завршног/дипломског рада
Дипломирани психолог 180 ЕЦТС

Академско звање које је аутор стекао одбраном мастер/магистарског рада
Мастер психолог 300 ЕЦТС

Назив факултета/Академије на коме је мастер/магистарски рад одбрањен
Филозофски факултет УНИБЛ

Наслов мастер/магистарског рада и датум одбране
**Самопоштовање, мотив постигнућа и задовољство на радном мјесту код запослених у
приватном и државном сектору**

Научна област мастер/магистарског рада према CERIF шифарнику **S 260 Психологија**

Имена ментора и чланова комисије за одбрану мастер/магистарског рада

1. Проф. др Милена Пашић, ментор
2. Проф. др Ђорђе Ђекрлија, члан
3. Доц. др Биљана Мирковић, члан

У Бањој Луци, 09. 07. 2019.

Декан
проф. др Бране Микановић



KOMISIJA ZA OCJENU MASTER RADA

**„Samopoštovanje, motiv postinuća i zadovoljstvo na radnom mjestu kod zaposlenih u
pervatnom i državnom sektoru“**

Kandidatkinje Zorice Bogojević

**NAUČNO-NASTAVNOM VIJEĆU
FILOZOFSKOG FAKULTETA
BANJA LUKA**

Na sjednici Naučno-nastavnog vijeća Filozofskog fakulteta u Banjoj Luci 19.03.2019. godine
rješenjem broj. 73/10, 104/11, 84/12, 108/13, 44/15, 90/16 u 31/18) imenovana je Komisija za
ocjenu master rada „*Samopoštovanje, motiv postinuća i zadovoljstvo na radnom mjestu kod
zaposlenih u pervatnom i državnom sektoru*“ kandidatkinje Zorice Bogojević

Komisija je radila u sastavu:

1. dr Milena Pašić, vanredni profesor Filozofskog fakulteta u Banjoj Luci, predsjednik
2. dr Đorđe Čekrlija, vanredni profesor Filozofskog fakulteta u Banjoj Luci, član
3. dr Biljana Mirković, docent Filozofskog fakulteta u Banjoj Luci, član

1.

Nakon uvida u završni rad, Komisija podnosi sljedeći

IZVJEŠTAJ

1. Podaci o kandidatkinji

Zorica (Dušan) Bogojević rođena je 08. novembra 1987. godine u Jajcu. Osnovnu i srednju školu završila je u Šipovu. Godine 2006. Upisuje prvi ciklus studijskog programa psihologije na Filozofskom fakultetu u Banjoj Luci. Isti završava 2010. godine, sa ostvarenih 180 ECTS bodova s prosječnom ocjenom 7,28. Drugi ciklus studija psihologije upisuje 2010. godine na Filozofskom fakultetu u Banjoj Luci.

Oktobra 2012. godine započinje radni odnos u JU Srednjoškolskom centru „Petar Kočić“ u Šipovu, kao profesor psihologije i poslovne komunikacije. Od 2013-2015 godine takođe je bila zaposlena u JU Gimnaziji Mrkonjić Grad, kao profesor psihologije. Trenutno radi kao školski psiholog u JU Srednjoškolskom centru „Petar Kočić“ u Šipovu.

2. Obim i struktura rada

Master rad kandidatkinje Zorice Bogojević napisan je na 39 stranica teksta, A 4 formata, font Times New Roman, veličina 12, prored 1,5. Strukturu rada čine sljedeća poglavlja:

Uvod - teorijski uvod

Problem

Ciljevi istraživanja

Hipoteze

Metod istraživanja

Rezultati

Diskusija i zaključak

Literatura

Prilozi

Teorijski dio rada strukturisan je kroz objašnjenje fenomena samopoštovanje, motiv za postignuće, i zaovoljstvo na radnom mjestu. Uvod ima ukupno 4 poglavlja, sadržanih na 11 stranica. problem i cilj istraživanja, te osnovne hipoteze. U metodološkom dijelu kandidatkinja određuje problem i cilj istraživanja, te osnovne hipoteze kao i tip nacta. U dijelu o metodu istraživanja takođe su operacionalizovane su nezavisne i zavisne varijable, kao i navedene spoljne varijable i njihova kontrola, opisan uzorak i instrumenti istraživanja, te ukratko opisana korištena statistička obrada podataka. U djelu o rezultatima istraživanja tabelarno i grafički su prikazani rezultati.. U tekstu se nalazi 10 tabelarnih prikaza i 2 grafikona, a u referencama su navedene 27 bibliografskih jedinica. U prilogima su upitnici – upitnik osnovnih podataka, Rosenbergova skala samopoštovanja, Skala zadovoljstva na radnom mjesti JAWS te upitnik koji mjeri motiv za postignućem MOP 2002.

3. Teorijska zasnovanost i metodološka utemeljenost istraživanja

U uodnom djelu kandidatkinja je sažeto izložila teorijske i empirijske podatke koje se odnose na jedan od problema svakododnevnog života, zaposlenost u državnom i privatnom sektoru. U tom kontekstu razmatraju se neki psihološki koncepti, kao što su samopoštovanje, motiv postignuća i zadovoljstvo na radnom mjestu. Veliki broj pojedinaca nije u situaciji da bira radno mjesto, pa je zato zanimljivo razmotriti u kojem su odnosu ovi koncepti u ova 2 sektora U uvodnom djelu rada kandidatkinja je teorijski obrazložila i navela empirijske rezultate u vezi sa problemom istraživanja

Problem i ciljevi istraživanja

Osnovni problem ovog istraživanja bilo bi pitanje je u kojoj mjeri sektor zaposlenja ima efekat na samopoštovanje, motiv za postignućem, i zadovoljstvo radnim mjestom i kakav je taj efekat

Pregledom navedene literature može uvidjeti važnost psiholoških i socioloških korelata vezanih za pojedinca koji obavlja posao u državnom ili privatnom sektoru. Čovjek na radnom mjestu provodi važan udio svog vremena. Uslovi na radnom mjestu mogu podstaći gubitak samopoštovanja i motivacije, pa bi ovo istraživanje moglo ponuditi neke odgovore kako smanjiti te negativne efekte,

.Ovim istraživanjem dobijase koristan uvid u emocionalno iskustvo na radnom mjestu ispitanika, a koje kasnije može ponuditi smjernice za unaprijeđenje samopoštovanja, motivacije i zadovoljstva poslom. Samim tim je cilj istraživanja da ispita da li postoje razlike u nivou samopoštovanja, motivacije i zadovoljstva zaposlenih u privatnom i javnom sektoru. U ovom istraživanju stavljeni su u odnos faktori koji se, kako literatura pokazuje, ne mogu često sresti u jednom istraživanju, što može biti još jedan od doprinosas empirijskom i teorijskom razumijevanju odnosa ispitivanih konstrukata.

Hipoteze

H 1 Zaposleni u državnom sektoru imaju u prosjeku veće samopoštovanje odnosu na zaposlene u privatnom sektoru.

Na osnovu uvida o istraživanjima primjećeno je da postoje neke nesuglasice u pogledu odnosa između državnog i privatnog sektora (Bunchoowong, 2015). Takođe, napravljen je osvrt na opšti doživljaj da je državni posao bolji (Bunchoowong, 2015). Polazna osnova ovog istraživanja je da su zaposlenici u državnom sektoru u prosjeku zadovoljniji na radnom mjestu, imaju u prosjeku veće samopoštovanje i u prosjeku izraženiji motiv za postignućem

H 2 Zaposleni u državnom sektoru imaju u prosjeku izraženiji nivo motiva za postignućem od zaposlenih u privatnom sektoru.

U ovoj hipotezi očekuje se da će postojati razlike u motivu postignuća u zavisnosti od sektora zaposlenja (Bunchoowong, 2015), ali da pol ne doprinosi tim razlikama.

H 3 – Zaposleni u državnom sektoru imaju u prosjeku izraženije zadovoljstvo na radnom mjestu od zaposlenih u privatnom sektoru.

U skladu sa rezultatim ranijih istraživanja očekuje se da će postojati razlike u zavisnosti od sektora zaposlenja, tj. da će zaposleni u državnom sektoru imati izraženije zadovoljstvo poslom (Uncu, Bayram & Bilgel, 2007; Tanasijević, 2011).

H 4 Izraženije samopoštovanje zaposlenika je prediktor većeg zadovoljstva poslom.

S obzirom da je pomenuto da postoji pozitivna povezanost između zadovoljstva poslom i samopoštovanja, kao i to da je samopoštovanje prediktor zadovoljstva poslom ali da nema istraživanja koja pokazuju da je zadovoljstvo poslom prediktor samopoštovanja (Armstrong, 2015; Pierce i Gardner, 2004), očekuje pozitivna povezanost samopoštovanja i većeg zadovoljstva poslom.

H 5 Nema razlika između muškaraca i žena u samopoštovanju, motivu za postignućem i zadovoljstvu na radnom mjestu.

Obzirom da postoje inkonzistentni rezultati vezani za polne razlike za motiv za postignućem očekuje se da neće biti razlika između muškaraca i žena po motivu postignuća (Devi, Gupta & Shekhar, 2011; Franceško sar., 2002a).

Uzorak istraživanja

Ovim istraživanjem obuhvaćeno je 200 ispitanika, ujednačenih po polu i sektoru zaposlenja. U istraživanju je učestvovalo 93 muških ispitanika i 107 ženskih. Ispitanici uzrastom obuhvataju raspon od 21 do 64 godine, sa prosječnim uzrastom od oko 41 godinu ($AS = 41.15$; $SD = 12.44$). U ovom uzorku 99 ispitanika je zaposleno u državnom, a 101 u privatnom sektoru. Ispitanici iz državnog sektor dolaze iz sledećih ustanova: JU Osnovna škola Nemanja Vlatković Šipovo (12.5%); JU SŠC Petar Kočić Šipovo (12.5%), JU Dom zdravlja Šipovo (12.5%), Centar javne bezbjednosti Šipovo (12.5%). Ispitanici iz privatnog sektora dolaze iz: "DIŠ" drvna industrija

(16.5%), Šipovo; "Medeks-prom" drvena industrija, Šipovo (17%); Bentoprodukt, prerada bentonita Šipovo (16.5%). U tabeli 1. prikazane su frekvencije i procenti dužine radnog staža. Kao što vidimo najveći broj ispitanika (35.5%) ima radni staž između 6 i 15 godina. Takođe, najveći broj ispitanika ima završenu srednju školu (49.5%) ili fakultet (38.5%). Istraživanje je bilo anonimno što je ispitanicima bilo naglašeno kroz uputstvo za popunjavanje upitnika. Upitnici su se zadavali isključivo u papir-olovka formatu koji su ispitanici popunjavali samostalno. Sa ispitanicima je dogovoreno da im upitnici budu dostavljeni na radno mjesto na kojem su ih popunjavali. Za popunjavanje predložene baterije bilo je potrebno oko 10 minuta, što je ispitanicima takođe bilo istaknuto na upitnicima. Nakon popunjavanja baterije upitnika ispitanici su bateriju predavali ispitivaču vodeći računa da ne otkriva svoje odgovore drugim ispitanicima kako bi se obezbijedila potpuna anonimnost.

Rezultati istraživanja

Dobijeni rezultati ukazuju da zaposleni u državnom sektoru u značajno većoj mjeri doživljavaju priyatne emocije i kao i emocije visokog intenziteta (ushićenje, entuzijizam, uzbuđenje, inspirisanost) i niskog intenziteta (smirenost, spokoj, ispunjenost, zadovoljstvo). Zaposleni u državnom sektoru u značajno manjoj mjeri doživljavaju neprijatne emocije visoke pobuđenosti (ljutnja, nervoza, gađenje, bijes). Pretpostavka od koje se krenulo bila je da se može predvidjeti u kojem sektoru ispitanik već radi na osnovu izraženosti njegovog samopoštovanja, motiva za postignućem i zadovoljstva na radnom mjestu, imajući u vidu da zaposleni u državnom sektoru imaju veće samopoštovanje, motiv za postignućem i da su u prosjeku zadovoljniji na radnom mjestu. Takođe, rezultati ukazuju da se može djelimično potvrditi da zaposleni u državnom sektoru imaju izraženiji motiv za postignućem. Zaposleni u državnom sektoru su u prosjeku istrajniji u ostvarivanju ciljeva, a dostizanje ciljeva im stvara osjećaj zadovoljstva. Sklonost zaposlenih ka planiranju i takmičenju sa drugima je podjednako prisutna u oba sektora zaposlenja, što ukazuje da u oba sektora zaposleni imaju umjerenu sklonost ka planiranju i

takmičenju sa drugima. Ovdje je važno imati u vidu da ispitanici u ovom istraživanju koji dolaze iz privatnog sektora vezanog za preradu drveta i proizvodnju betona, dok ispitanici iz državnog sektora dolaze iz škola, centra javne bezbjednosti i doma zdravlja. Razlike u radnim mjestima mogu imati efekat na varijable koje su ispitivane. Na primjer obrada drveta i proizvodnja betona može biti fezana za veći fizički napor, dok rad u policiji, školi ili bolnici može imati efekat na doživljeni emocionalni stres na radnom mjestu. U ovom istraživanju samopoštovanje nije značajan prediktor sektora zaposlenja. Prema dobijenim rezultatima pol nema značajan efekat na zadovoljstvo na radnom mjestu, Pol i sektor zaposlenja imaju združeni efekat na zadovoljstvo na radnom mjestu mada je taj efekat mali. Zaposleni u državnom sektoru su značajno zadovoljniji na radnom mjestu, a to se najviše očituje kroz doživljavanje priyatnih emocija na radnom mjestu. Pol ima značajan efekat na motivaciju za postignućem, ali je taj efekat mali. Muškarci i žene zaposleni u državnom sektoru imaju gotovo podjednaku prosječnu istrajnost u ostvarenju ciljeva i ostvarivanje ciljeva kao izvor zadovoljstva, dok su u privatnom sektoru žene u prosjeku istrajnije u ostvarivanju ciljeva i u većoj mjeri ostvarivanje ciljeva doživljavaju kao izvor zadovoljstva. Sve mjere zadovoljstva poslom koje su korištene u ovom istraživanju su u značajnoj korelaciji sa samopoštovanjem. Može se reći da osobe koje su visokoj mjeri zadovoljne na radnom mjestu u prosjeku imaju veće samopoštovanje. To je logično ako uzmemo u obzir da osoba koja doživljava priyatnosti imati npr. izraženiji doživljaj lične vrijednosti i samim tim veće samopoštovanje. Preporuka za dalja istraživanja je da se vrši poređenje ispitanika koji rade isti posao ali u različitim sektorima, i da se obuhvate i druge mjere zadovoljstva na radnom mjestu. Takođe, iz ovog istraživanja proizilazi preporuka za privatne poslodavce da obezbijede zaposlenima prilike za doživljavanje priyatnih emocija.

4. Zaključak i prijedlog

Master rad pod naslovom „*Samopoštovanje, motiv postinuća i zadovoljstvo na radnom mjestu kod zaposlenih u pervatnom i državnom sektoru*“ kandidatkinje Zorice Bogojević je zanimljiva, teorijski i praktično značajna oblast u području istraživanja organizavijske psihologije. Ovo je važno kada se uzmu u obzir specifične karakteristike državnog i privatnog sektora, te rezultati mogu dati koristan uvid u to kako povećati samopoštovanje, motiv postignuća i zadovoljstvo poslom, čime se mogu postići i efikasniji radni učincvi

Na osnovu navedenog, predlažemo Naučno-nastavnom vijeću Filozofskog fakulteta u Banjoj Luci da prihvati Izvještaj komisije o ocjeni master rada pod naslovom „*Samopoštovanje, motiv postinuća i zadovoljstvo na radnom mjestu kod zaposlenih u puvatnom i državnom sektoru*“ kandidatkinje Zorice Bogojević.

Banja Luka, juli 2018 godina.

ČLANOVI KOMISIJE:



dr Milena Pašić, predsjednik



dr Đorđe Čeklija, član



dr Biljana Mirković, član

IZJAVA O AUTORSTVU

Izjavljujem da je master rad

Naslov rada *Samopoštovanje, motiv postignuća i zadovoljstvo na radnom mjestu kod zaposlenih u privatnom i državnom sektoru*

Naslov rada na engleskom jeziku *Self-esteem, motivation for achievement and job satisfaction with employees in the private and public sector*

- ☐ rezultat sopstvenog istraživačkog rada,
- ☐ da master/magistarski rad, u cjelini ili u dijelovima, nije bio predložen za dobijanje bilo koje diplome prema studijskim programima drugih visokoškolskih ustanova,
- ☐ da su rezultati korektno navedeni i
- ☐ da nisam kršio/la autorska prava i koristio intelektualnu svojinu drugih lica.

U Banjoj Luci, 09. jul 2019. godine

Potpis kandidata

Zorica Bogojević

Zorica Bogojević

Izjava 2

Izjava kojom se ovlašćuje Filozofski fakultet Univerziteta u Banjoj Luci da master rad učini javno dostupnim

Ovlašćujem Filozofski fakultet Univerziteta u Banjoj Luci da moj master rad, pod naslovom

Samopoštovanje, motiv postignuća i zadovoljstvo na radnom mjestu kod zaposlenih u privatnom i državnom sektoru

koji je moje autorsko djelo, učini javno dostupnim.

Master rad sa svim prilogima predala sam u elektronskom formatu, pogodnom za trajno arhiviranje.

Moj master rad, pohranjen u d i g i t a l n i r e p o z i t o r i j u m Univerziteta u Banjoj Luci, mogu da koriste svi koji poštuju odredbe sadržane u odabranom tipu licence

Kreativne zajednice (Creative Commons), za koju sam se odlučio/la.

1. Autorstvo
2. Autorstvo - nekomercijalno
3. Autorstvo - nekomercijalno - bez prerade
4. Autorstvo - nekomercijalno - dijeliti pod istim uslovima
5. Autorstvo - bez prerade
6. Autorstvo - dijeliti pod istim uslovima

(Molimo da zaokružite samo jednu od šest ponuđenih licenci, kratak opis licenci dat je na poledini lista).

U Banjoj Luci 09. jul 2019. godine

Potpis kandidata

Zorica Bogojević

Zorica Bogojević

Izjava 3

Izjava o identičnosti štampane i elektronske verzije

master rada

Ime i prezime autora: Zorica Bogojević

Naslov rada: Samopoštovanje, motiv postignuća i zadovoljstvo na radnom mjestu kod zaposlenih u privatnom i državnom sektoru

Mentor: Prof. Dr Milena Pašić

Izjavljujem da je štampana verzija mog master rada identična elektronskoj verziji koju sam predala za digitalni repozitorijum Univerziteta u Banjoj Luci.

U Banjoj Luci, 09. jul 2019. godine

Potpis kandidata

Zorica Bogojević

