



ПОВЕЗАНОСТ ОРГАНИЗАЦИОНЕ ПОСВЕЋЕНОСТИ, ЗАДОВОЉСТВА
ЗАПОСЛЕНИХ И ДУЖИНЕ РАДНОГ СТАЖА У ОРГАНИЗАЦИЈИ

RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT, EMPLOYEE
SATISFACTION AND LENGTH OF SERVICE IN THE ORGANIZATION

Маја Станковић, Факултет техничких наука, Нови Сад

Област – ИНДУСТРИЈСКО ИНЖЕЊЕРСТВО И
МЕНАџМЕНТ

Кратак садржај – У данашње време организациона посвећеност постаје кључна за опстанак и профитабилност свих предузећа, будући да је идентификована као витални чинилац у мотивисању запослених да буду везани за циљеве организације. У овом раду извршено је истраживање узрочних релација између организационе посвећености запослених и година рада, као и утицај организационе посвећености на укупно задовољство запослених.

Кључне речи: Организациона посвећеност, задовољство запослених

Abstract – Nowadays, organizational commitment is becoming crucial for the survival and profitability of all companies, as it has been identified as a vital factor in motivating employees to be tied to the goals of the organization. In this paper, a study of the causal relationships between organizational commitment of employees and years of work, as well as the impact of organizational commitment on overall employee satisfaction.

Keywords: Organizational commitment, job satisfaction,

1. УВОД

У ери економије знања, где је људски ресурс кључни чинилац креирања и очувања конкурентске предности сваке организације, организациона посвећеност постаје кључна за опстанак и профитабилност свих предузећа. Степен у коме се запослени идентификују са својим предузећем и степен у којем партиципирају у дефинисању и реализацији његових циљева представља организациону посвећеност. Резултати бројних истраживања сугеришу да организациона посвећеност подржава организације успостављањем позитивне организационе културе и промовисањем организационих промена. Уколико се претходно реченом дода циљ организације усмерен на унапређење ефикасности пословања, долази се до закључка да у зависности од степена посвећености запослених циљевима предузећа зависи и остварење задатих циљева организације.

НАПОМЕНА:

Овај рад проистекао је из мастер рада чији ментор је била др Лепосава Грубић Нешић, ред. проф.

Стога је веома важно да организације разумеју значај организационе посвећености запослених и њене повезаности са кључним елементима и активностима управљања људским ресурсима у предузећима, и континуирано испитују и раде на унапређењу, односно повећању степена организационе посвећености запослених.

2. ОРГАНИЗАЦИОНА ПОСВЕЋЕНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Посвећеност запослених је одређена као веза којом појединац припада некој организацији. Она се испољава кроз нормативну, континуацијску и афективну компоненту преко механизма интеграције формалних и неформалних регулатива. Посвећеност запослених организацији у којој раде представља степен до којег се запослени поистовећује са својом организацијом и њеним циљевима и желе да остану у организацији. У друштвеним наукама је објашњен појам посвећености из различитих теоријских перспектива:

- Левингерове теорије кохезивности (1965),
- Теорије инвестирања Разбултове (1983),
- Теорије само–детерминисаности Дечија и Рајана (1985),
- „Три–компонентне теорије посвећености” (ТСМ) Мајера и Алленове (1990, 1991)
- Општег модела посвећености Мајера и сарадника (2010)

2.1. Дефинисање појма организационе посвећености

Најновија истраживања настављају да проучавају посвећеност кроз два савремена приступа:

- Ставови повезани са повећеношћу и
- Понашање повезано са посвећеношћу

Посвећеност представља значајан облик ставова у организацији. „Посвећеност запослених организацији одређује понашање на индивидуалном нивоу и представља позитивне ставове које запослени има према организацији као целини или према неким њеним члановима.“ [1].

2.1. Основа и ефекти посвећености

Основа посвећености се односи на изворе или узроке, и даје одговор на питање зашто је неко посвећен својој организацији [2]. Једна од класификација наводи три групе узрока посвећености:

- Оријентација на сигуран улог
- Сагласност циљева и појединца
- Нормативна посвећеност

Оријентација на сигуран улог је основа која ствара континуалну посвећеност. Извор посвећености је акумулирана инвестиција запосленог у организацији где ради и сазнање да ће, ако напусти организацију, изгубити оно што је годинама улагао у организацију [2]. Друга основа посвећености односи се на сагласност циљева појединца и организације. Посвећеност организацији може произилати из снажне идентификације запосленог са циљевима организације и жељом да остане њен део [3]. Нормативна посвећеност настаје као резултат осећања обавезе запосленог да остане у организацији [1].

2.2. Врсте посвећености

Разликујемо три врсте посвећености:

1. Афективну посвећеност
2. Континуалну посвећености и
3. Нормативну посвећеност

Афективна посвећеност представља емоционалну приврженост, идентификацију и укљученост према организацији и њеним циљевима. Континуална посвећеност је спремност да се остане у организацији због улагања запослених у непреносиве инвестиције као што је пензија, односи са другима и сл. [4]. Континуална посвећеност такође укључује факторе као што је радни стаж и бенифиције специфичне за одређену организацију. Нормативна посвећеност се посматра као осећај обавезе према послодавцу или организацији.

2.3. Фактори који утичу на организациону посвећеност

Широк дијапазон фактора који делују на посвећеност може се поделити на пет група [5]: карактеристике самог посла, природа награда, могућности алтернативног запошљавања, однос организације према новозапосленима и личне карактеристике запослених,

2.4. Знакови посвећености запослених

Посвећеност представља један од три фактора ангажовања запослених. Ангажовани радници су оно што жели сваки послодавац, док је осећај ангажованости на послу оно што сваки запослени жели. Неки од сигурних знакова посвећености на послу су [1] видљива страст запосленог на радном месту, позитиван став и понашање у личним интеракцијама са колегама и клијентима, тачност у сваком тренутку и аспекту, високо присуство на радном месту, познавање историје, мисије, вредности и визије организације, показивање иницијативе, флексибилност када је реч о променама, висока радна етика и репутација особе која завршава послове

2.5. Утицај организационе културе на посвећеност

Организациона култура представља систем вредности које су различите од организације до организације. Организациона култура која наглашава важност међуљудских односа има мању стопу посвећености од култура које наглашавају вредност учинка.

Истраживања о организационој култури и њеном утицају на посвећеност запослених показују да неке су неке културе погодније за креирање позитивних ставова и понашања запослених, као што су ангажовање, преданост и задовољство радом.

3. ЗАДОВОЉСТВО ПОСЛОМ

Задовољство запослених представља главни фактор постизања високих радних перформанси и ефикасности пружања услуга што директно утиче на повећање продуктивности организације. У савременим приступима технологија организације, задовољство послом запослених третира се као један од најважнијих непривредних циљева организације [6].

Овом темом се бави научна дисциплина Организационо понашање која се бави субјектом понашања, поступцима људи, у свом специфичнијем делу, поступцима људи на послу [7].

3.1. Појам задовољства послом

Став према послу назива се задовољство послом, и може се дефинисати као когнитивне (претпоставке, веровање о послу), афективне (емотивне, осећајне) и евалуативне (оцена посла) реакције појединаца на свој посао [8].

3.2. Фактори задовољства послом

Досадашња истраживања у нашој земљи и иностранству указала су да мотивација и задовољство послом зависе у највећој мери од две групе фактора: општих или организационих, који се односе на друштвено економску климу, факторе радне организације, типове технологије, врсте посла, услове рада, као и оних других, појединачних социопсихолошких утицаја, односно личних фактора, као што су положај, социјално порекло, образовање радника, особине личности и системи вредности који одређују понашање запослених. Најзначајније организационе детерминанте задовољства послом су систем награђивања перципирани квалитет контроле, децентрализација моћи, радна и социјална стимулација и пријатни радни услови [9].

3.3. Ефекти задовољства послом

Задовољство послом вишеструко утиче на успешност организације односно њеног запосленог. Утиче на продуктивност запослених, њихово одсуство са посла и њихово кретање, као и на задовољство самих клијената, али и на организациону посвећеност запослених у организацији. Посвећеност послу снажније од задовољства послом утиче и на кретање запослених и на њихово одсуствовање, али такође позитивно утиче и на само задовољство послом. Посвећен запослени је мотивисан, спреман за жртвовање зарад посла, поистовећује се са својом организацијом а са друге стране је задовољан.

4. МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА

4.1. Предмет истраживања

Предмет овог истраживања је теоријска и емпиријска анализа узрочних релација између организационе посвећености запослених и година рада у компанији у

Новом Саду.

4.2. Циљ истраживања

Циљ рада јесте да се на одговарајући теоријско-методолошки и емпиријски начин утврди повезаност између година рада у организацији и организационе посвећености запослених. Циљ рада је да се сагледа задовољство запослених и њихова посвећеност организацији, као и фактори који утичу на њих, како би се на основу резултата могли дефинисати приоритети за побољшање и унапређење квалитета рада, односно задовољства и посвећености запослених у организацији.

4.3. Полазне хипотезе

X0: Организациона посвећеност и задовољство послом су повезани са годинама стажа запослених.

X1: Посвећеност заснована на идентификацији са организацијом има највећи утицај на задовољство запослених

X2: Све три димензије посвећености имају позитиван утицај на задовољство запослених

X3: Организациона посвећеност утиче на задовољство запослених.

4.4. Начин истраживања

Истраживање је извршено у периоду од средине јула Почетни део упитника везан је са социо-демографске карактеристике испитаника. Полна структура анкетираних, показује да више од поливине испитаника, односно 28 (71.8%) чине особе женског пола. Мало мање од половине испитаника ($n = 18$) припадало је најмлађој старосној категорији од 21 до 30 година, 11 је било старости између 31 и 40 година и 10 је било између 41 и 50 година старости. Завршену средњу школу имало је 8, вишу или високу 20, а мастер или магистарске студије имало је 11 испитаника.

Питања која се односе на укупан радни стаж и број година у предузећу су постављена као отворена питања у упитнику, па је у складу са одговорима испитаника утврђено да се укупна дужина радног стажа испитаника кретала се од 0 до 23 године, при чему је просечна вредност била 7.93 године ($СД = 6.13$). Док се укупна дужина рада у тренутној организацији кретала се од 0 до 14 година, а просечна дужина била је 5.09 година ($СД = 4.33$).

Процена организационе посвећености запослених

Упитник је састављен од девет тврдњи подељених у три целине које одређују организациону посвећеност запослених, укључујући тврдњи које одређују посвећеност са социодемографским карактеристикама долази се до резултата који показују које од карактеристика највише утичу на организациону посвећеност запослених у организацији. За сваку тврдњу дата је просечна оцена одговора и вредности добијене укључујући са варијаблама пол, старост и образовни ниво. Највећи број испитаника дао је средњу вредност сва питања, али се могу издвојити поједина одступања. Прва димензија овог упитника односи се на посвећеност заснованој на

идентификацији са организацијом, односно колико су повезани циљеви запослених са циљевима организације. Резултати су показали да се ставови запослених са различитим степеном образовања разликују када је у питању идентификација са организацијом, али и да већина запослених верује и слаже се да је компанија способна и компетентна да испуни циљеве, што показује да је компанија из угла запослених довољно јака да оствари своју мисију. Друга димензија упитника показује у којој мери су запослени повезани са организацијом, односно колико осећају да припадају организацији. Резултати све три тврдње које испитују ову димензију показали су да већина запослених има осећај припадности у организацији, а одступање од просека има тврдња „Људи за које радим није брига шта ће се са мном десити“, коју су запослени вишег образовања оценили мањом оценом, односно става су да компанија не брине довољно о запосленима. Последња димензија упитника односи се на посвећености заснованој на задовољавајућој размени са организацијом што резултира уважавањем појединца од стране организације. Приликом испитивања тврдњи код ове димензије примећено је одступање код испитаника различитог пола и образовне категорије. Резултати су показали да запослени мушког пола сматрају да организација не цени довољно њихова достигнућа на послу и да се не труди довољно да препозна запослене са добрим резултатима, док су запослени са високим образовањем оценили да организација цени њихова достигнућа. Последња тврдња „Мој труд на послу се већином игнорише или не примети од стране организације“ оцењен је средњом вредности, али према просечним вредностима одговора може да се закључи да се највећи број испитаника са средњом школом слаже са овом тврдњом.

Генерално задовољство послом

Поред процене организационе посвећености запослених, испитаници су процењивали и генерално задовољство у компанији оценом од 1 до 5. Највећи проценат је одабрао оцену 3 ($n = 15$), а просечна вредност на овој ставци је 3.08 ($СД = 1.15$).

Корелације између организационе посвећености, радног стажа и дужине рада у организацији

За утврђивање постојања корелација између организационе посвећености, радног стажа и дужине рада у организацији коришћен је Спирменов коефицијент корелације ранга. Према резултатима дужина рада у организацији не остварује значајну повезаност са ниједном од тврдњи које одређују организациону посвећеност, док укупан радни стаж има умерену негативну повезаност са ставком „Радим за организацију која је некомпетентна и неспособна да испуни своју мисију“.

Утицај укупне организационе посвећености на генерално задовољство запослених

Процена утицаја сваке од димензија организационе посвећености на задовољство запослених, даје нам

коначан одговор на питање да ли постоји узајамни утицај између наведених варијабли.

Табела 1. Просечне вредности и стандардна девијација укупне организационе посвећености

Димензије организационе посвећености	Просечна вредност	Стандардна девијација
Посвећеност заснована на идентификацији	4.6752	1.48183
Посвећеност заснована на припадности	4.3675	1.74013
Посвећеност заснована на узајамности	3.9402	1.77024

На основу података из табеле може се видети да је највећу оцену добила прва димензија организационе посвећености која се односи на усаглашеност индивидуалних циљева са виљевима организације, док највећу вредност стандардне девијације има димензија која се тиче посвећености заснованој на узајамности, што заправо значи да је највеће одступање код ове димензије.

Корелација између три димензије посвећености и задовољства запослених

За утврђивање постојања корелација између димензија организационе посвећености и укупног задовољства запослених коришћен је Пирсонов коефицијент корелације. Добијени резултати показали да су сва три фактора организационе посвећености значајно повезана са задовољством, корелације су високе и позитивног усмерења. С обзиром да фактор посвећености заснованој на идентификацији има највећи утицај, може се дати закључак да сви запослени који се идентификују са организацијом, имају осећај припадања и узајамности са компанијом процењују вишим задовољство у компанији.

5. ЗАКЉУЧАК

На основу појединачних анализа и добијених резултата, делимично се прихвата општа хипотеза *X0*: *Организациона посвећеност и задовољство послом су повезани са годинама стажа запослених*. Резултати показују да запослени који имају дужи радни стаж мање верују у могућности промене организације на боље, с тога је важно да организација направи стратегију и планове за рад на повећању задовољства запослених у организацији. Помоћним хипотезама се доказивао утицај организационе посвећености на задовољство запослених у организацији, све три помоћне хипотезе су потврђене истраживањем. На основу добијених резултата истраживања запослених у компанији у Новом Саду потврђена је *X1*: *Посвећеност заснована на идентификацији са организацијом има највећи утицај на задовољство запослених*, односно прва димензија организационе посвећености која се односи на идентификацију запослених са организацијом. Иако је већина

испитаника код прве две тврдње дала средњу вредност, трећа тврдња „Радим за организацију која је некомпетентна и неспособна да испуни своју мисију“ показала је да запослени верују да је организација способна да испуни своју мисију, на основу добијених резултата можемо закључити да су запослени свесни да раде за јаку организацију, али и да постоји доста простора да се преиспита и унапреди идентификованост запослених са организацијом.

Упоређивањем димензија организационе посвећености са задовољством запослених потврђена је и *X2*: *Све три димензије посвећености имају позитиван утицај на задовољство запослених*. Сви резултати доводе до закључка да се потврђује и претходно постављена *X3*: *Организациона посвећеност утиче на задовољство запослених*. На основу свих резултата, као закључак се може дати предлог формирања сектора за људске ресурсе, који ће континуирано испитивати и мерити посвећеност, задовољство и перформансе запослених и на основу резултата формулисати стратегију и планове за унапређење свих димензија и елемената које утичу на задовољство, а самим тим и резултате запослених.

6. ЛИТЕРАТУРА

- [1] Grinberg, Dž., Baron, A. R. (1998). Понашање људи у организацијама, Београд: Желнид
- [2] Петковић, М., Јанићијевић Н, Богићевић, Б. (2005): Организација. Београд : Економски факултет
- [3] Дуђак, Љ. (2010): Развој корпоративне и личне одговорности у индустријским системима, докторски рад: одсек за психологију Филозофског факултета, Београд
- [4] Meyer, J. P., Allen, N.J. (1991): A three-component conceptualization of organizational commitment: Some methodological Considerations. Human resource
- [5] Shultz, R. (2000): Organizational commitment. Psychological review
- [6] Грубић Нешић, Л., (2014), Развој људских ресурса, Факултет техничких наука, Нови Сад
- [7] Gaither C., (2016). 9 Unmistakable Signs of Employee Dedication You Need to Know. <http://www.clarkgaither.com/9-unmistakable-signs-of-employee-dedication-you-need-to-know/>
- [8] Robins i Coulter (2005), Menadžment, Beograd, data Status
- [9] Јовановић-Божинов, др. М. Живковић, Т. Цветковски (2003), Организационо понашање, Мегатренд универзитет примењених наука, Београд

Кратка биографија:



Маја Станковић рођена је у Јагодини 1992. Год. Природно-математички факултет уписала 2011. Год, након завршених основних и мастер студија, 2017. Године уписује мастер студије на Факултету техничких наука,