

RELACIJA IZMEĐU SOCIO – DEMOGRAFSKIH FAKTORA I MOTIVACIJE ZA RAD

Danijela Jokanović

Univerzitet PIM, Filozofski fakultet, despota Stefana Lazarevića bb, 78 000 Banja Luka,
Bosna i Hercegovina, djokanovic404@gmail.com

ORIGINALAN NAUČNI RAD

ISSN 2637-2150

e-ISSN 2637-2614

UDK 314.116:331:331.101.2

DOI 10.7251/STED2102007J

Primljen rad: 26.07.2021.

Rad prihvaćen: 21.10.2021.

Publikovan: 29.11.2021.

<http://stedj-univerzitetpim.com>

Autor za prepisku

Danijela Jokanović, Univerzitet PIM,
Filozofski fakultet, despota Stefana
Lazarevića bb, 78 000 Banja Luka BiH,
djokanovic404@gmail.com



Copyright © 2021 Danijela
Jokanović; published by UNIVERSITY
PIM. This work licensed under the Creative
Commons Attribution-NonCommercial-
NoDerivs 4.

APSTRAKT

Svaku organizaciju čine zaposleni koji mogu biti njena velika snaga ali i slabost, te su rezultati, kvalitet rada kao i dostizanje organizacionih ciljeva u velikoj mjeri određeni ponašanjem ljudi koji je čine.

Jedan od ključnih faktora koji utiče na ponašanje ljudi uopšte, pa i na ponašanje u radnoj organizaciji i odnos prema radu su motivi. Polazeći od činjenice da ljudsko ponašanje pokreću različiti motivi, da različiti ljudi imaju različitu strukturu motiva i potreba, cilj ovog istraživanja je bio usmjeren na sprovođenje postupka segmentacije zaposlenih u odabranim poslovnim subjektima u Bosni i

Hercegovini, koji se bave različitim vrstama djelatnosti i koji su različite strukture vlasničkog kapitala, prema socio-demografskim faktorima - pol, godine starosti ispitanika, godine radnog staža, bračni status, vrsta stručne spreme, visina mjesečne plate zaposlenih, kao i da se na osnovu dobijenih podataka utvrdi da li postoje statistički značajne razlike u motivima za rad pojedinih grupa (segmenta) zaposlenih.

Istraživanje je sprovedeno na uzorku od 241 ispitanika koji su činili zaposleni u radnim organizacijama sa teritorije Bosne i Hercegovine. Za potrebe istraživanja korišten je Upitnik opšte motivacije zaposlenih. Istraživanje ukazuje na postojanje statistički značajnih razlika u pogledu značaja pojedinih motiva za rad između zaposlenih različitog pola, godina starosti, godina radnog staža, nivoa obrazovanja i visine mjesečne plate kod zaposlenih u preduzećima u Bosni i Hercegovini, dok u pogledu bračnog statusa i izdržanih članova porodice nisu uočene statistički značajne razlike.

Ključne riječi: zaposleni, motivacija za rad, socio-demografski faktori.

UVOD

Organizacioni uspjeh determiniše čitav niz faktora koji direktno ili indirektno utiču na stepen dostignuća ciljeva organizacije. Svaku organizaciju čine zaposleni koji mogu biti njena velika snaga ali i slabost, te su rezultati, kvalitet rada kao i dostizanje organizacionih ciljeva u velikoj mjeri određeni ponašanjem ljudi koji je čine.

Jedan od ključnih faktora koji utiče na ponašanje ljudi uopšte, pa i ponašanje u

organizaciji je motivacija. U literaturi postoje različite definicije motivacije. „Motivacije je proces pokretanja aktivnosti čovjeka, njegovog usmjeravanja na određene objekte i regulisanja aktivnosti radi postizanja određenih ciljeva“ (Rot, 2003, str. 230). „Motivacija je teorijski pojam koji objašnjava zašto ljudi (životinje) izabiru određene načine ponašanja u određenim okolnostima“ (Beck, 2003, str. 4). „Motivacija se može definisati kao proces pokretanja, usmjeravanja i održavanja ljudskog ponašanja ka određenom cilju.“ (Franceško i Mirković, 2008, str. 46).

Služeći se jezikom menadžmenta: „Motivacija je sposobnost rukovodioca da iz prosječnog saradnika izvuče maksimum“ (Vujić, 2004, str. 10).

Analiza nekih ranijih istraživanja o povezanosti između socio-demografskih i individualnih karakteristika zaposlenih i posvećenosti organizaciji su pokazala povezanost između različitih socio – demografskih faktora u pogledu privrženosti radnika organizaciji, a samim tim i ostvarenju organizacionih ciljeva i konkurentne prednosti organizacije.

Socio - demografske karakteristike kao što su: starost zaposlenika, godine radnog staža, nivo formalnog obrazovanja kao i profesionalna kvalifikacija, utiču na privrženost organizaciji u smislu da stariji zaposlenici, sa većim ukupnim stažom kao i zaposlenici sa visokim obrazovanjem pokazuju viši nivo posvećenosti vrijednostima organizacijecije. Pol zaposlenika nema nikakav uticaj na organizacijsku privrženost (Konya, Matić i Pavlović, 2016).

Slične rezultate o značajnoj povezanosti između godina starosti i godina staža i organizacijske privrženosti, kao i da rodna pripadnost ne utiče na organizacijsku privrženost, a samim tim i posvećenost pokazala su i neka druga istraživanja (Shaffril, & Uli, 2010; Khan, Khan, Khan, Nawaz, & Bakht Yar, 2013; Beyene, & Gituma, 2017).

Značajna povezanost između profesionalne kvalifikacije i motivacije kao i zadovoljstva zaposlenih utvrđena je u još

nekim istraživanjima pri čemu je uočena pojava da zaposleni sa istim profesionalnim kvalifikacijama, bez obzira na pol ili starosnu dob, imaju sličnu percepciju prema motivima i zadovoljstvu (Urošević i Miljić, 2012). Zaposlenici sa srednjom stručnom spremom najčešće preferiraju materijalna primanja kao motive za rad, za razliku od onih sa visokom stručnom spremom gdje često prevladavaju motivi za napredovanje u struci, karijeri i stručnom usavršavanju (Gutić i Peterschik, 2013).

Jedno od istraživanja sprovedeno na našim prostorima takođe potvrđuje uticaj godina starosti i godina staža na hijerarhiju motiva, te da se izbor dominantnih motiva pod uticajem ovih varijabli mijenja. Na početku radnog vijeka teži se većoj zaradi i pravednijoj raspodjeli dohotka. Isto tako, sa povećanjem godina starosti i radnog staža, posebno kod kadrova viših i visokih kvalifikacija prevladavaju motivi za napredovanjem i samostvarenjem (Rakić, Živković i Milenović, 2017) što je u izvjesnoj mjeri različito u odnosu npr. na navode Gutića i Peterschik, posebno kada su u pitanju ispitanici mlađe životne dobi. Mlađi zaposlenici (do 30 godina) za primarne motive imaju potrebe za stručnim usavršavanjem, zaposlenici srednje životne dobi (između 30 i 55 godina) kao primarne motive najčešće imaju direktne novčane i druge materijalne podsticaje, zatim napredovanje i stručno usavršavanje, dok zaposlenici starije životne dobi (iznad 55 godina) za primarne motive imaju materijalna primanja i sigurnost zaposlenja (Gutić i Peterschik, 2013).

Za razliku od rezultata prethodno navedenog istraživanja, postoji istraživanje koje pokazuje da pol ispitanika, godine staža ispitanika i broj kompanija u kojima je ispitanik ranije radio ne determinišu motivacione faktore (Paunović i Radonjić 2018). U skladu sa tim još neka istraživanja su takođe pokazala da nema značajne razlike u zadovoljstvu zaposlenih kao ključnom pokazatelju motivacije zaposlenih između muškaraca i žena, ali da ipak godine starosti, godine staža i nivo obrazovaja utiču na zadovoljstvo poslom (Tanasijević, 2011).

Suprotno navodima da pol ne determiniše izbor motiva zaposlenih, neka istraživanja su pokazala da je motivacija zaposlenih rodno uslovljena i da pol utiče na izbor pojedinih motivacionih faktora zaposlenih što je povezano sa zadovoljstvom zaposlenih (Heidarian, Kelarijani, Jamshidi, & Khorshidi, 2015; Tabatabaei, Ghaneh, Mohaddes, & Khansari, 2013).

Bračni status zaposlenih se u istraživanjima pominje kao značajan faktor motivacije za rad. Ispitanici koji su u braku pokazuju viši nivo motivacije za rad u odnosu na samce (Heidarian et al., 2015; Tabatabaei et al., 2013; Khan et al., 2013; Bajwa et al., 2010). Ukupno porodično primanje zaposlenika utiče na njihovo diferenciranje motiva i motivacije u organizaciju. Bitan faktor za izbor motiva je i veličina i struktura porodice zaposlenika (Gutić i Peterschik, 2013).

Ne sporeći izvjestan uticaj socio - demografskih faktora, većina istraživača se ipak slaže da organizacijske karakteristike kao i karakteristike posla imaju značajniji uticaj na organizacijsku posvećenost i radni učinak od socio - demografskih faktora zaposlenih. Karakteristike posla kao što su položaj u organizacijskoj hijerarhiji i vrsta posla koju zaposlenik obavlja (administrativni, jednostavni - operativni, tehnički poslovi, poslovi koji zahtijevaju visok nivo stručnosti, upravljački, komunikacijski i ostali poslovi) imaju veći uticaj na posvećenost i privrženost zaposlenih organizaciji, kao i na motivaciju za ostajanje u organizaciji u odnosu na socio-demografske faktore (Könya et al., 2016).

Slične rezultate o mnogo manjem uticaju socio - demografskih faktora na organizacijsku posvećenost zaposlenih i zadovoljstvo poslom u odnosu na organizacijske i radne karakteristike kao što su vrsta posla, raznolikost posla, vrsta radnog odnosa, instrumentalna komunikacija, napor na poslu pokazuje istraživanje rađeno među zaposlenicima u velikoj kazneno – popravnoj instituciji. Specifičnost rada u ovoj organizaciji je visok nivo stresa, te je moguće da je ova

specifičnost uticala na rezultate istraživanja (Lambert, & Paoline, 2008).

Vrsta, sadržaj posla, a naročito uslovi rada važan su motiv angažovanja zaposlenih u organizaciji i značajno utiču na nivo zadovoljstva poslom (Tanasijević, 2011) kao i neki organizacioni faktori kao što su rad u smjenama ili vrsta ugovora koji zaposleni imaju sa organizacijom (Tabatabaei et al., 2013) i povratna informacija koju zaposleni imaju o svom radu, međuljudski odnosi i okruženje (Bajwa et al., 2010)

Visina mjesečne plate, pokazuju neka istraživanja, ima značajan uticaj na zadovoljstvo zaposlenih (Amarasean, Ajward, & Ahasanul Haque, 2015; Tabatabaei et al., 2013; Shrestha, 2019).

Često navođeni faktori motivacije zaposlenih: visina mjesečne plate, redovnost isplate plate i sigurnost posla su najdominantnije izraženi u područjima manje ekonomske razvijenosti. Isto tako, u tim područjima istraživanja pokazuju nezadovoljstvo ispitanika odsustvom motivirajućih faktora, na primjer: priznanje i mogućnost napredovanja (Brnad, Stilin i Tomljenović, 2016) Navedeno se može dovesti u vezu sa dvofaktorskom teorijom motivacije, prema kojoj plata i sigurnost posla pripadaju grupi higijenskih faktora koji samo sprečavaju nezadovoljstvo zaposlenih, dok priznanje i napredovanje pripadaju grupi motivatora i mogu uticati na visok nivo zadovoljstva zaposlenih i motivaciju za povećanje inteziteta rada i zalaganja na poslu.

Analizirana istraživanja su sprovedena u organizacijama i ustanovama koje se bave različitim djelatnostima i djeluju u različitim kulturnim i teritorijalnim područjima.

Cilj ovog istraživanja bio je da se utvrdi da li postoje značajne razlike u izboru motiva za rad kod zaposlenih u preduzećima u Bosni i Hercegovini s obzirom na socio - demografske faktore: pol, godine starosti, godine staža, stručnu spremu, bračni status, izdržavane članove porodice i visinu mjesečnih prihoda.

S obzirom na raznolike rezultate o povezanosti između socio - demografskih

faktora i motivacije zaposlenih, radne efikasnosti i privrženosti organizaciji dobijene u prethodno navedenim istraživanjima kao i specifičnosti socijalno-ekonomskog ambijenta u kojem žive ispitanici obuhvaćeni ovim istraživanjem, te navedeni cilj istraživanja, opšta hipoteza ili očekivanje od ovog istraživanja je da ne postoje statistički značajne razlike u izboru motiva za rad kod zaposlenih u preduzećima u Bosni i Hercegovini s obzirom na socio - demografske faktore; pol, godine starosti, godine radnog staža, nivo obrazovanja, bračni status, izdržavane članove porodice i visinu mjesečne plate.

METOD

Uzorak

U istraživanju je učestvovao 241 ispitanik. Ispitanici su metodom slučajnog izbora odabrani iz ukupno 30 radnih organizacija sa teritorije Bosne i Hercegovine. Radne organizacije su takođe odabrane metodom slučajnog izbora iz ukupnog broja radnih organizacija koje se bave konkretnom djelatnošću (proizvodnja, trgovina, obrazovanje, osiguranje, finansijsko poslovanje, turističke usluge).

Struktura uzorka prema socio - demografskim faktorima: pol, starost, dužini radnog staža, bračni status, izdržavani članovi porodice, nivo obrazovanja i visina mjesečne plate prikazana je u Tabeli 1.

Tabela 1. Struktura uzorka prema socio-demografskim faktorima za N=241

Socio-demografski faktori		Frekvenca	Procenat
Pol	Muški	126	52.30
	Ženski	115	47.70
Starost	20-30 godina	65	27.00
	31-40 godina	139	57.70
	51 i više	37	15.35
Dužina radnog staža	Do 5 godina	58	24.10
	6-10 godina	63	26.10
	11-20 godina	67	27.80
	20 i više godina	53	22.00
Stručna sprema	Osnovna	2	0.80
	Srednja	90	37.30
	Viša	18	7.50
	Visoka	117	48.50
	Magistar	14	5.80
Bračni status	Živi u bračnoj zajednici	163	67.60
	Ne živi u bračnoj zajednici	78	32.40
Izdržavani članovi porodice	Ima izdržavane članove	141	58.50
	Nema izdržavane članove	100	41.50
Visina mjesečne plate	do 500 KM	31	12.9
	501-1.000 KM	117	48.5
	1.001-2.000 KM	91	37.8
	2.001 – 3.000 KM	2	0.8

U kategoriji starost najviše ispitanika, 57.70% se nalazi u grupi od 31-40 godina dok je 15.35% u grupi 51 i više godina. Prema dužini radnog staža može se reći da su grupe približno ujednačene (do 5 godina radnog staža ima 24.10% zaposlenih, 6-10 godina 26.10%, 11-20 godina 27.80%

ispitanika, 20 i više godina 22.00% ispitanika).

U pogledu stručne sprema može se uočiti da najvišeju ispitanika, njih 117 ima visoku stručnu spremu 48.50% i srednju stručnu spremu 90 odnosno 37.30% ispitanika.

Vežano za braćni status, 67.60% ispitanika se izjasnilo da živi u braćnoj zajednici, dok 32.40% ne živi u braćnoj zajednici. 141 ispitanik ili 58.50% izdržava ćlanove svoje porodice.

Visinu mjesećne plate u rasponu od 500 – 1.000 KM ima najveći broj ispitanika, 48.50%, dok platu u iznosu od 2.001 do 3.000 KM imaju dva ispitanika 0.8%.

Procedura

U istraživanju je korišten Servey metod koji obuhvata terensko neeksperimentalno istraživanje povezanosti između socio – demografskih faktora i motivacije za rad.

Varijable

Status nezavisne varijable imaju socio - demografski faktori ispitanika: pol, godine starosti, godine radnog staža, vrsta stručne spreme, braćni status, izdržavani ćlanovi porodice, visina mjesećne plate.

Zavisna varijabla u ovom istraživanju su motivi za rad operacionalizovani upitnikom opšte motivacije zaposlenih.

Instrumenti

Instrument korišten u istraživanju je kreiran od strane autora ovog rada. Za prikupljanje podataka od ispitanika korišten je *Upitnik opšte motivacije zaposlenih* koji se sastoji iz dva dijela:

- Prvi dio se odnosi na pitanja o socio-demografskim karakteristikama ispitanika: pol, godine starosti, godine radnog staža, vrsta stručne spreme, braćni status zaposlenih, da li imaju izdržavane ćlanove porodice i podatak o visini mjesećne plate ispitanika.
- Drugi dio upitnika se sastoji od 36 tvrdnji koji se odnose na faktore motivacije za rad u radnoj organizaciji. Stavke su, prema logićkom rasporedu, svrstane u 6 podskala: direktne materijalne stimulacije (*Ms*), indirektne materijalne stimulacije (*Ims*), motivi radnog mjesta (*Mrm*), stabilno

preduzeće (*Sp*), stil upravljanja (*Su*), radna klima (*Rk*).

Rezultat je obrađen zbrajanjem procjena na petostepenoj skali Likertovog tipa (uopšte nije bitno, nije bitno, i jeste i nije bitno, bitno je, veoma je bitno).

Koeficijent unutrašnje konzistencije (Cronbach alfa) za cijelu skalu iznosi $\alpha = .937$. Pouzdanost pojedinih subskala iznosi: $\alpha = .779$ za skalu direktne materijalne stimulacije, $\alpha = .846$ za skalu indirektne materijalne stimulacije, $\alpha = .848$ za skalu motivi radnog mjesta, $\alpha = .590$ za skalu stabilnost preduzeća, $\alpha = .878$ za skalu stil upravljanja i $\alpha = .730$ za skalu radna klima.

Obrada podataka

Obrada podataka je obavljena u statistićkom softveru SPSS 26.0. Za analizu podataka je primijenjena deskriptivna analiza, Man –Vitnjev U test i Kruskal-Volisov test.

REZULTATI I DISKUSIJA

Rezultati deskriptivne analize prikazani u tabeli 2. pokazuju da je distribucija rezultata ispitanika na svim subskalama zavisne varijable negativno asimetrićna, pomjerena prema višim vrijednostima.

Kolmagorov – Smirnovim testom je utvrđeno da se distribucije rezultata dobijenih na svih šest subskala upitnika znaćajno razlikuju od normalne raspodjele, te su shodno tome upotrijebljeni neparametrićki postupci za statistićku analizu dobijenih podataka.

Kako bi se utvrdilo da li postoje statistićki znaćajne razlike u izboru pojedinih motiva za rad kod zaposlenih koji se razlikuju prema socio-demografskim obilježjima: pol, starost, dućina radnog staža, nivo obrazovanja, braćni status, izdržavani ćlanovi porodice i visina mjesećne plate, primijenjeni su: Mann Whitey U Test i Kruskal – Volisov test.

Tabela 2. Deskriptivni pokazatelji za varijable korištene u istraživanju i testiranje značajnosti odstupanja rezultata od normalne raspodjele za N=241.

	N	Min	Max	M	SD	Skjunis	Kurtosis	Kolmogorov-Smirnov		
								Statistic	df	Sig.
Direktne materijalne stimulacije	241	13	35	28.45	4.15	-.600	790	.074	241	.003
Indirektne materijalne stimulacije	241	6	30	21.73	4.79	-.328	027	.083	241	.000
Motivi radnog mjesta	241	12	45	36.94	5.37	-.979	2.687	.082	241	.000
Stabilnost preduzeća	241	6	15	13.11	1.54	-.809	1.193	.191	241	.000
Stil upravljanja	241	7	35	27.60	4.73	-.976	1.878	.138	241	.000
Radna klima	241	6	20	16.69	2.55	-.869	1.110	.124	241	.000

Primjenom Mann Whitey U Testa značajnosti razlika u izboru motiva za rad dobijena je statistički značajna razlika između muških i ženskih ispitanika za

motiv siguran posao, što je vidljivo iz rezultata testa prikazanih u tabeli 3 ($U = 8223.000, p < 0.05$).

Tabela 3. Središnji rangovi i Mann Whitey U Test značajnosti razlika u izboru motiva za rad prema polu za , N=241

Stav	Pol	N	Središnji rang	Mann-Whitney U test	p
Sigurnost posla	muški	126	113.24	8223.000	.031
	ženski	115	129.50		

Ovakvi rezultati su u suprotnosti sa većinom navedenih nalaza prethodnih istraživanja koji uglavnom pokazuju da nema značajnih razlika u izboru motiva za rad prema polu. Međutim, imajući u vidu slabu pokretljivost i nedovoljnu razvijenost tržišta rada kao i sistemske probleme pri pronalaganju posla u sredini u kojoj je vršeno istraživanje, pri čemu je ipak muška populacija cjenjenija u sferi radnog okruženja, dobijeni rezultati ne iznenađuju. S obzirom na navedene ograničavajuće mogućnosti, stabilno preduzeće koje nudi siguran posao, bez rizika od gubitka radnog mjesta i suočavanja sa teškoćom slabe ponude za novo zaposlenje, je samo po sebi značajniji motiv za rad za zaposlenice ženskog pola u preduzećima u Bosni i Hercegovini.

Starosna dob zaposlenih pravi, prema dobijenim rezultatima, statistički značajnu razliku u izboru pojedinih motiva za rad (Tabela 4).

Uvidom u rezultate dobijene primjenom Kruskal – Volisovovog testa u izboru motiva za rad prema godinama starosti ispitanika dobijene su statistički značajne rezlike na sljedećim tvrdnjama: *Učešće zaposlenih u dobiti* ($X^2=6.601, p=.037$), *Učešće zaposlenih u vlasništvu* ($X^2= 6.716, p=.035$), *Stipendije za stručno usavršavanje* ($X^2 = 7.146, p = .028$), *Mogućnost napredovanja* ($X^2=6.409, p=.041$), *Nagrađivanje zaposlenih zasnovano na ocjeni radne uspješnosti* ($X^2= 14.495, p=.001$).

Tabela 4. Kruskal – Volisov test značajnosti razlika u izboru motiva za rad prema godinama starosti za N=241

Tvrđnja	Starost	N	Središnji rang	X ²	df	p	Poređenje grupa	p
Mogućnost učešća zaposlenih u dobiti	20 - 30	65	135.69	6.601	2	.037	31-40 -51 i više	.153
	31 - 40	139	111.97				31-40-20-30	.015
	51 i više	37	129.11				51 i više-20-30	.622
Mogućnost učešća zaposlenih u vlasništvu	20 - 30	65	133.23	6.716	2	.035	31-40-20-30	.031
	31 - 40	139	111.37				31-40-51 i više	.051
	51 i više	37	135.70				20-30-51 i više	.859
Stipendije za stručno usavršavanje	20 - 30	65	136.16	7.146	2	.028	31-40-51 i više	.126
	31 - 40	139	111.52				31-40-20-30	.036
	51 i više	37	129.97				51 i više-20-30	1.000
Mogućnost napredovanja	20-30	65	131.49	6.409	2	.041	31-40-20-30	.041
	31 - 40	139	112.33				31-40-51 i više	.048
	51 i više	37	135.12				20-30-51 i više	.778
Nagrađivanje zaposlenih zasnovano na ocjeni radne uspješnosti	20 - 30	65	107.93	14.495	2	.001	20-30-31-40	.306
	31-40	139	117.72				20-30-51 i više	.000
	51 i više	37	156.28				31-40-51 i više	.001

Dobijeni rezultati pokazuju statistički značajnu razliku između ispitanika starosne dobi 20 do 30 godina i 31 do 40 godina u značaju motiva *Učešće zaposlenih u dobiti* ($X^2= 23.721$, $p=.015$) kao i *Učešće zaposlenih u vlasništvu* ($X^2= 21.864$, $p=.031$) u okviru skale *Direktna materijalne stimulacije i motiva Stipendije za stručno usavršavanje zaposlenih* ($X^2= 24.640$, $p=.012$) u okviru skale *Indirektna materijalne stimulacije*. Statistički značajna razlika između navedenih grupa ispitanika usavršavanjem i sticanjem novih znanja, obzirom da se nalaze na početku svoje radne karijere, ali i radi sticanja konkurentskih sposobnosti i prednosti na tržištu rada” (Gutić i Peterschik, 2013, str. 416).

Učestvovanje zaposlenih u dobiti je sistem materijalne stimulacije koji podrazumijeva učešće zaposlenih u raspodjeli dobiti koja je nastala kao rezultat uspješnosti grupnih napora (Lončarević, 2005).

Navedeni motivi mogu da se povežu sa logikom dugoročnog povezivanja interesa radnika sa interesom poslodavca ili kompanije u smislu spremnosti radnika da se stručno usavršava u skladu sa potrebama radne organizacije. Na taj način radnik stiče znanja i vještine koje će, u saradnji sa ostalim zaposlenima, koristiti da doprinese

je uočena i za motiv *Mogućnost napredovanja* ($X^2= 19.158$, $p=.041$). Navedeni motivi su, prema dobijenim rezultatima, značajniji za mlađe zaposlenike, starosne dobi od 20 do 30 godina. Statistički značajna razlika za motiv *Mogućnost napredovanja* je uočena i između ispitanika starosne dobi 31-40 godina i starijih zaposlenika starosne dobi preko 50 godina.

Mlađi zaposlenici (do 30 godina) za primarne motive imaju potrebe za stručnim ostvarenju organizacijskih ciljeva, uspješnog poslovanja i razvoja kompanije, a sa druge strane da obezbijedi sebi stabilnije i veće prihode i sigurniji posao.

Nagrađivanje zaposlenih zasnovano na ocjeni radne uspješnosti je za starije ispitanike, životne dobi preko 51 godine značajniji motiv za rad u odnosu na ispitanike starosne dobi od 20 - 30 godina starosti ($X^2= -48.353$, $p=.000$) kao i 31-40 godina starosti ($X^2= -38.564$, $p=.001$).

Godine radnog staža, prema dobijenim rezultatima sprovedenog istraživanja, prave značajnu razliku kada su u pitanju pojedini motivi za rad. Uvidom u rezultate dobijene primjenom Kruskal – Volisovovog testa u izboru motiva za rad prema godinama radnog staža dobijene su statistički značajne rezlike na pojedinačnim tvrdnjama unutar podskala prikazane u tabeli 5.

Tabela 5. Kruskal–Volisovov test značajnosti razlika u izboru motiva za rad prema godinama radnog staža za N=241

Tvrđnja	Stož	N	Središnji rang	X ²	df	p	Poređenje grupa	p
Ugled i status u preduzeću	do 5	58	111.6	8.396	3	.038	6-10-do5	.942
	6-10	63	110.79				6-10-11-20	.316
	11-20	67	122.14				6-10-20 i više	.010
	20 i više	53	141.92				do 5-11-20	.364
							do 5-20 i više	.013
11-20-20 i više	.095							
Javno priznanje za dobro obavljen posao	do 5	58	110.26	9.814	3	.020	11-20-do5	.774
	6-10	63	133.06				11-20-6-10	.022
	11-20	67	106.94				11-20-20 i više	.014
	20 i više	53	136.22				do 5-6-10	.054
							do 5-20 i više	.035
6-10-20 i više	.795							
Nagrađivanje zasnovano na ocjeni radne uspešnosti	do 5	58	101.24	17.168	3	.001	do5-11-20	.175
	6-10	63	119.12				do5-6-10	.123
	11-20	67	116.72				do 5-20 i više	.000
	20 i više	53	150.26				11-20-6-10	.830
							11-20-20 i više	.004
6-10-20 i više	.009							

Ispitanici koji imaju do 10 godina radnog staža se statistički značajno razlikuju od ispitanika sa 20 i više godina radnog staža u pogledu izbora motiva *Ugled i status u preduzeću*. Ovaj motiv je za ispitanike sa dužim radnim stažom značajniji.

Godina radnog staža takođe prave statistički značajnu razliku u pogledu izbora motiva *Javno priznanje za dobro obavljen posao* kao i motiva *Nagrađivanje zasnovano na ocjeni radne uspešnosti* koje je za zaposlene sa dužim radnim stažom,

više od 20 godina, značajniji motiv za rad u odnosu na ispitanike sa kraćim radnim stažom, do 20 godina.

Razlika u pogledu izbora pojedinih motiva je uočena i u pogledu vrste stručne spreme (tabela 6). *Stipendije za stručno usavršavanje* su se izdvojile kao značajniji motiv za rad za ispitanike sa zvanjem magistara u odnosu na ispitanike sa srednjom stručnom spremom ($X^2 = -55.00$, $p=.003$), višom stručnom spremom ($X^2 = -66.00$, $p= .005$) i sa visokom stručnom spremom ($X^2 = -37.028$, $p= .045$).

Tabela 6. Volisovov test značajnosti razlika u izboru motiva za rad prema vrsti stručne spreme za N= 241

Tvrđnja	Stručna sprema	N	Središnji rang	X ²	df	p	Poređenje grupa	p
Stipendije za stručno usavršavanje	osnovna	2	128.00	12.334	4	.015	viša-magistar	.005
	srednja	90	109.75				srednja-visoka	.049
	viša	18	98.75				srednja-magistar	.003
	visoka	117	127.72				visoka-magistar	.045
	magistar	14	164.75					

Takođe statistički značajna razlika kada je ovaj motiv za rad u pitanju je dobijena i za grupe ispitanika sa srednjom i visokom stručnom spremom ($X^2 = -17.972$, $p=.049$). pri čemu je on značajniji za ispitanike sa visokom stručnom spremom.

Kod ispitanika sa višim obrazovanjem često prevladavaju motivi za napredovanjem u struci i karijeri i stručnim usavršavanjem (Gutić i Peterschik 2013). Dodatnim beneficijama, u smislu stipendija za stručno usavršavanje, radna organizacija

podržava zaposlene, što je u sredinama sa niskim standardom, gdje je ulaganje u obrazovanje i stručno usavršavanje dodatni trošak koji zaposleni sebi često ne mogu priuštiti, značajna podrška koja očigledno predstavlja snažan motiv za rad za zaposlene u preduzećima u Bosni i Hercegovini prvenstveno sa zvanjem magistra, ali i zaposlene sa visokom stručnom spremom.

Statistički značajna razlika u izboru pojedinih motiva za rad dobijena je i između ispitanika sa različitom visinom mjesečne plate (Tabela 7).

Stipendije za stručno usavršavanje su značajniji motivi za rad za zaposlene sa mjesečnom platom u rasponu od 1.001 do 2.000 KM u odnosu na zaposlene sa nižim primanjima do 500 KM ($X^2 = -28.152$, $p=.038$). Grupa ispitanika sa mjesečnim primanjem od 1.001 do 2.000 KM se takođe u izboru ovog motiva statistički značajno razlikuje i percipira stipendije za stručno

usavršavanje kao značajniji motiv za rad od grupe ispitanika sa višim mjesečnim primanjem od 2.001-3.000 KM.

Pretpostavka je da zaposleni sa primanjem do 500 KM obavljaju jednostavnije, rutinske poslove i zadatke na radnim mjestima koja ne pružaju mogućnost za napredovanje, pa ne percipiraju stručno usavršavanje i autonomiju pri radu kao opciju koja bi ih motivisala za rad. Sa druge strane visina plate od 1.000 do 2.000 KM, s obzirom na ukupne troškove života u području u kojem je rađeno istraživanje, ne ostavlja dovoljno sredstava za ulog u stručno usavršavanje koje bi možda zaposlenima moglo pružiti mogućnost za povećanje prihoda ili bolji status. To bi mogao biti razlog zašto je podrška organizacije u vidu stipendija za stručno usavršavanje značajan motiv za rad za ovu kategoriju zaposlenih u odnosu na zaposlene sa većim mjesečnim primanjem.

Tabela 7. Kruskal–Volisovov test značajnosti razlika u izboru motiva za rad prema visini mjesečne plate za N=241

Tvrđnja	Visina plate	N	Središnji rang	X ²	df	p	Poređenje grupa	p
Stipendije za stručno usavršavanje	do 500	31	105.65	8.348	3	.039	do 500-od 1001-2.000	.038
	501-1.000	117	116.37					
	1.001-2.000	91	133.80					
	2.001-3.000	2	47.50					
Autonomija pri radu	do 500	31	83.84	20.943	3	.000	do 500-od 501-1.000	.023
	501-1.000	117	114.01				do 500-od 1001-2.000	.000
	1.001-2.000	91	142.52				od 501-1.000-od 1.001-2.000	.002
	2.001-3.000	2	127.00					
Mogućnost učestvovanja u donošenju odluka	do 500	31	89.69	11.314	3	.010	do 500-od 501-1.000	.027
	501-1.000	117	118.66				do 500-od 1.001 do 2.000	.001
	1.001-2.000	91	134.32					
	2.001-3.000	2	137.00					
Javno priznanje za dobro obavljen posao	do 500	31	91.47	9.319	3	.025	do 500-od 501-1.000	.030
	501-1.000	117	119.87				do 500-od 1.001-2.000	.002
	1.001-2.000	91	132.55					
	2.001-3.000	2	119.50					
Individualna kritika za neblagovremeno obavljen posao	do 500	31	104.81	9.993	3	.019	do 500-od 1.001-2.000	.014
	500-1.000	117	112.75				od 500 do 1.000-od 1001-2.000	.006
	1.001-2.000	91	137.10					
	2.001-3.000	2	122.00					

Mogućnost učestvovanja u donošenju odluka je značajniji motiv za rad za zaposlene sa platom od 501-2.000 KM, u odnosu na zaposlene sa mjesečnom platom do 500 KM, kao i one sa mjesečnom platom preko 2.000 KM. što se može povezati sa motivom za stručnim usavršavanjem koji je takođe naglašen kod ove kategorije zaposlenih i težnjom za napredovanjem u organizaciji i random okruženju.

Javno priznanje za dobro obavljen posao kao i *Individualna kritika za neblagovremeno obavljen posao* su značajniji motivi za rad za zaposlene sa višim mjesečnom platom u odnosu na zaposlene sa nižom mjesečnom platom. Zaposleni sa višim primanjem su vjerovatno angažovani na odgovornim funkcijama, ugled i status u organizaciji i društvu kao i slika o kompetentnosti je vjerovatno od značajne važnosti za njih, te bi javna kritikamogla da narušila takvu sliku. Ovakav rezltat bi se mogao dovesti u vezu sa Teorijom jednakosti koja pretpostavlja da radnik upoređuje intenzitet svog posla i onog što dobija za uzvrat, a to čine i zaposleni međusobno. Javno priznanje za dobro obavljen posao je potvrda da je visina prihoda opravdana i djeluje motivaciono na ovu kategoriju zaposlenih, dok bi javna kritika mogla da izazove određene sumnje kod ostalih zaposlenih u kompetentnost zaposlenog koji je javno kritikovan, a samim tim i nelagodu kod zaposlenog.

Ono što je interesatno je činjenica da ovo istraživanje nije pokazalo statistički značajne razlike između zaposlenih s obzirom na bračni status i između zaposlenih koji izdržavaju članove porodice i onih koji nemaju izdržavane članove. Prema podacima iz dostupne literature uobičajena je pojava razlika u izboru motiva s obzirom na navedene socio - demografske faktore. Porodice sa izdržavanim članovima, više male djece, motivišu materijalna primanja za razliku od porodica gdje su se djeca osamostalila i kod kojih preovladavaju sigurnost posla, radna klima, mogućnost napredovanja i slično kao značajni motivi za rad (Gutić i Peterschik, 2013).

ZAKLJUČCI

Cilj ovog istraživanja je bio utvrditi da li postoje statistički značajne razlike u izboru motiva za rad zaposlenih u preduzećima u Bosni i Hercegovini koji se razlikuju po socio - demografskim obilježjima.

Postavljena hipoteza da ne postoje statistički značajne razlike u izboru motiva za rad kod zaposlenih u preduzećima u Bosni i Hercegovini s obzirom na socio - demografske faktore: pol, godine starosti, godine radnog staža, stručnu spremu, bračni status, izdržavane članove porodice i visinu mjesečne plate, samo djelimično je potvrđena.

Nađene su statistički značajne razlike u pogledu značaja pojedinih motiva za rad između zaposlenih različitog pola, godina starosti, godina radnog staža, nivoa obrazovanja i visine mjesečne plate. U pogledu bračnog statusa i izdržavanih članova porodice nisu uočene statistički značajne razlike kod zaposlenih u preduzećima u Bosni i Hercegovini.

Sigurnost posla je motiv za rad koji je za ispitanike ženskog pola značajniji u odnosu na ispitanike muškog pola za zaposlene u preduzećia u Bosni i Hercegovini.

Motivi iz skale *Direktne materijalne stimulacije – Mogućnost učešće zaposlnioh u dobiti i Mogućnost učešće zaposlenih u vlasništvu* su značajniji motivi za rad za mlađe zaposlene starosne dobi do 30 godina u odnosu na zaposlene preko 30 godina starosti. *Stipendije za stručno usavršavanje i Mogućnost napredovanja* su takođe motivi po kojima se ova starosna grupa statistički značajno razlikuje u odnosu na zaposlene od 31 do 40 godina *Nagrađivanje zasnovano na ocjeni radne uspješnosti* je motiv koji je značajniji za zaposlene od 51 godinu i više u odnosu na mlađe zaposlene do 40 godina starosti.

Za ispitanike koji imaju preko 20 godina radnog staža *Ugled i status u preduzeću* kao i *Nagrađivanje zaposlenih zasnovano na ocjeni radne uspješnosti* su značajniji motivi za rad u odnosu na zaposlene sa kraćim radnim stažom, do 20 godina. Ispitanici sa dužim radnim stažom

Jokanović, D. (2021). Relacija između socio – demografskih faktora i motivacije za rad. *Sted Journal*, 3(2), 7-19.

se takođe statistički značajno razlikuju od onih sa kraćim radnim stažom u pogledu motiva *Javno priznanja za dobro obavljen posao* koji je značajniji motiv za rad za zaposlene sa dužim radnim stažom.

Stipendije za stručno usavršavanje su se izdvojile kao značajniji motiv za ispitanike sa višim nivoom obrazovanja-magistre i ispitanike sa visokom stručnom spremom.

Nađene su statistički značajne razlike između ispitanika sa različitom visinom mjesečne plate u izboru motiva: *Stipendije za stručno usavršavanje*, *Autonomija pri radu*, *Javno priznanje za dobro obavljen posao*, *Mogućnost učestvovanja u donošenju odluka* i *Individualna kritika za neblagovremeno obavljen posao*.

Jedno od ograničenja ovog rada je relativno mali uzorak ispitanika s obzirom na veličinu populacije, te se rezultati više mogu posmatrati kao vjerovatne tendencije, a ne kao čvrste dokazne činjenice.

Uvid u značaj motiva za rad različitih demografskih kategorija zaposlenih ima značajne praktične implikacije – pruža informacije i smjernice za proces selekcije, izbor strategija motivacije zaposlenih, kreiranje ciljnog organizacijskog ponašanja i upravljanja ljudskim resursima.

U nastavku istraživanja značajno bi bilo utvrditi prediktivnu vrijednost svakog od navedenih demografskih faktora za izbor šest kategorija motiva za rad zaposlenih u preduzećima u Bosni i Hercegovini: Direktna materijalne stimulacije, Indirektna materijalne stimulacije, Motivi radnog mjesta, Stabilnost preduzeća, Stil upravljanja i Radna klima, te utvrditi koji od socio-demografskih faktora najviše doprinosi izboru motiva za rad.

LITERATURA

Amarasean, T.S.M., Ajward, A.R., Ahasanul Haque, A.K.M., (2015). The effects of demographic factors on job satisfaction of university faculty members in Sri Lanka. *International Journal of Academic research and Reflection*, 3(4), 89-106.

Bajwa, S.J.S., Viridi, S.S., Bajwa, S.K., Ghai, G.K., Singh, K., Rana, C.S., Singh, J.P., Raj, S., Puri, A., (2010). In depth analysis of motivational factors at work in the health industry. *Industrial psychiatry Journal*. Jan-Jun; 19 (1), str. 20-29.

Beck, R.C., (2003). *Motivacija*. Zagreb: Naklada Slap.

Beyene, T., Gituma, M. (2017). The influence of employee demographics factors on job satisfaction: A case study of Segen Construction Company, Eritrea. *African Journal of Business management*, 11(21), pp. 608-618.

Brnad, A., Stilin, A., Tomljenović, Lj. (2016). Istraživanje motivacije i zadovoljstva zaposlenih u Republici Srpskoj. *Zbornik Veleučilišta u Rijeci*, 4(1), 109-122.

Franceško, M. i Mirković, B. (2008). *Organizaciono ponašanje*. Banja Luka: Univerzitet za poslovni inženjering i menadžment.

Gutić, D. i Peterschik, A. (2013). *Menadžment ljudskih resursa*. Međugorje: Fakultet društvenih znanosti.

Shaffril H.A.M., Uli, J. (2010). The Influence of socio-demographic factors on work performance among performance among employers of government agriculture agencies in Malaysia. *Journal of International Social research*, 3(10), 459-469.

Heidarian, A.R., Kelarijani, S.E.J., Jamshidi, R., & Khorshidi, M. (2015). The relationship between demographic characteristics and motivational factors in the employees of social security hospitals in Mazandaran. *Caspian journal of internal medicine*, 6(3), 170.

Khan, I., Khan, F., Khan, H., Nawaz, A., Bakht Yar, N. (2013). Determining the Demographic impacts on the Organizational Commitment of Academicians in the HEIs of DCs like Pakistan. *European Journal of Sustainable Development*, 2(4), 117-130.

Konya, V., Matić, D., Pavlović, J. (2016). The Influence of Demographics, Job Characteristics and Characteristics of Organizations on Employee Commitment.

Jokanović, D. (2021). Relacija između socio – demografskih faktora i motivacije za rad. *Sted Journal*, 3(2), 7-19.

Acta Polytechnica Hungarica, 13(3), 119-138.

Lambert, E., Paoline, E.A. (2008). The Influence of Individual, Job, and Organizational Characteristics on Correctional staff Job Stress, Job satisfaction, and organizational Commitment. *Criminal Justice Review*, 33(4), 541-564.

Lončarević, R. (2005). *Menadžment u akciji*. Banja Luka: Ekonomski fakultet.

Paunović M., Radonjić A. (2018). Istraživanje uticaja demografskih faktora na faktore motivacije zaposlenih. *2nd International Scientific Conference – EMAN 2018 – Economics and Management: How to Cope with Disrupted Times*, 438-447. Ljubljana –

Slovenia: Association of Economists and Managers of the Balkans, Belgrade, Serbia; Faculty of Management Koper, Slovenia; Doba Business School – Maribor, Slovenia; Integrated Business Faculty – Skopje, Macedonia; Faculty of Management - Zajecar, Serbia.

Rakić, T., Živković, S., Milenović, M, (2017). Percepcija podsticaja i

motivisanosti za rad kod zaposlenih – studija slučaja. *Godišnjak za psihologiju*, 14(16), 65-84.

Rot, N. (2003). *Socijalna psihologija*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.

Shrestha, I. (2019). Influence of demographic factors on job satisfaction of university faculties in Nepal. *NCC Journal*, 4(1), 59-67.

Tabatabaei, S., Ghaneh, S., Mohaddes, H., Khansari, M.M. (2013). Relationship of job satisfaction and demographic variables in pars ceram factory employees in Iran. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 84, 1795-1800.

Tanasijević, Z. (2011). Zadovoljstvo poslom – ključni pokazatelj motivacije zaposlenih. *Sociološka luča 1*, 116-123.

Urošević, S., Milijić, N. (2012). Influence of Demographic Factors on Employee Satisfaction and Motivation. *Organizacija*, 45(4), 174-182.

Vujić, D. (2004). *Motivacija za kvalitet*. Beograd: Centar za primijenjenu psihologiju.

INFLUENCE OF SOCIO-DEMOGRAPHIC FACTORS ON MOTIVATION FOR WORK

Danijela Jokanović

*University PIM, Faculty of Philosophy, Despota Stefana Lazarevića bb, 78 000 Banja
Luka, Bosnia and Herzegovina, djokanovic404@gmail.com*

ORIGINAL SCIENTIFIC PAPER

ISSN 2637-2150

e-ISSN 2637-2614

UDK 314.116:331:331.101.2

DOI 10.7251/STED2102007J

Paper received: 26.07.2021.

Paper accepted: 21.10.2021.

Published: 29.11.2021.

<http://stedj-univerzitetpim.com>

Coresponding author:

*Danijela Jokanovic, University PIM,
Faculty of Philosophy, despota Stefana
Lazarevića bb, 78 000 Banja Luka, Bosnia
and Herzegovina,
djokanovic404@gmail.com*



*Copyright © 2021 Danijela
Jokanovic; published by UNIVERSITY
PIM. This work licensed under the Creative
Commons Attribution-NonCommercial-
NoDerivs 4.*

in selected businesses in Bosnia and Herzegovina, engaged in different types of activities and of different structures of equity, according to socio-demographic factors - gender, age of respondents, years of service, marital status, type of education, the amount of monthly income of employees and the amount of family monthly income of employees. Also, the goal is to determine whether there are significant differences in the motives of individual groups (segments) of employees and how such indicators can contribute to the creation of an adequate motivational strategy within the work organization.

Keywords: employees, motivation to work, socio-demographic factors.

ABSTRACT

Every organization is made up of employees who can be its great strength but also a weakness, and the results, quality of work and achievement of organizational goals are largely determined by the behavior of the people who make it up. One of the key factors that influence the behavior of people in general, as well as the behavior in the work organization and attitude towards work are motives. Starting from the fact that human behavior is driven by different motives, that different people have different structure of motives and needs, the aim of this research is aimed at conducting the segmentation of employees