

UVOD

Na osnovu dosadašnjih istraživanja stavova zaposlenih, preovladava stav da zadovoljstvo poslom koga Grinberg definiše kao "*kognitivne, afektivne i evaluativne reakcije pojedinca na svoj posao*"¹. Iz navedene definicije stav zadovoljstvo poslom uključuje saznavnu-kognitivnu komponentu, "afektivnu vezanost"² pojedinca i normativnu dimenziju posvećenosti - postignuća³. Navedene komponente ukazuju da je zadovoljstvo poslom veoma složen fenomen sastavljen od "različitih faktora" i shodno tome ne treba da nas čudi što se ovom stavu posvećuje puno u dosadašnjim istraživanjima u oblasti ponašanja zaposlenih u organizacijama. Prema Lokovoj teoriji zadovoljstvo poslom u tjesnoj je vezi sa zadovoljstvom ishoda/učinka radnika. To daje osnovanost tvrdnje „da je svaki zadovoljan radnik, produktivan radnik“.⁴

U praksi se stalno srećemo da zadovoljstvo radnika ima „ograničen rok trajanja“, odsustvuju inovativnosti, a raste težnja za promjenom radne organizacije. Mogućnost kreativnog rada i stalnog usavršavanja radnika u osnovi eliminišu faktor nezadovoljstva. Treba imati na umu da kreativni radnici imaju visok stepen privrženosti radu koji obavljaju ali ta privrženost radu je ipak limitirana. Limitiranost kao i stepen tolerancije su u određenoj korelaciji sa nivoom očekivanja radnika od posla koji obavlja.

Lokova teorija naglašava da nesklad zadovoljstva i očekivanja koji se često javljaju generišu nezadovoljstvo radnika poslom. Kada se radi o komponentama zadovoljstva poslom, Lokova teorija insistira na važnosti tri komponente: vrijednosti (potreba postignuća), značaj vrijednosti (zadovoljstvo postignuća) i percepcija (relativno tačan odraz "objektivne realnosti").

Kada je u pitanju zadovoljstvo poslom postavlja se pitanje koji faktori determinišu pojavu zadovoljstva kod radnika. Dosadašnjim istraživanjima uočeni su brojni faktori koji se svrstavaju u dve posebne kategorije: u kategoriju faktora na nivo organizacije i na faktore koji su isključivo vezani za pojedinca radnika. U ovom radu istraživaćemo faktore kako sa nivoa organizacije tako i sa nivoa pojedinca u organizaciji.

¹Grinberg, Baron (1998), *Ponašanje ljudi u organizacijama*, Beograd: Zelnid, str.162/63.

²Ainsworth, M.D. S. and Eichberg, C., (1991). Effects on infant-mother attachment of mother's unresolved loss of an attachment figure, or other traumatic experience, pp. 160-186.

³Robbins S. (2003), *Organizational Behaviour*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

⁴Bogićević-Milić, B., (2011): *Menadžment ljudskih resursa*, Ekonomski fakultet Beograd, str. 305.