

UTJECAJ ZADOVOLJSTVA POSLOM NA POSVEĆENOST ZAPOSLENIKA U NEPROFITNIM ORGANIZACIJAMA

Zakir Ljubović

Islamska zajednica u Bosni i Hercegovini,
Kakanj; Bosna i Hercegovina
prijemna.mizkakanj@gmail.com

Dženan Kulović

Ekonomski fakultet Univerziteta u Zenici,
Zenica, Bosna i Hercegovina
dzenan.kulovic@unze.ba

Apstrakt

Obzirom da, u realizaciji misije jedne neprofitne organizacije, zaposlenici imaju najbitniju ulogu, u ovom istraživanju smo propitivali zadovoljstvo poslom zaposlenika i njihovu posvećenost organizaciji. Problemsko pitanje je bilo usmjereno ka ispitivanju utjecaja zadovoljstva poslom na organizacijsku predanost. Podaci su prikupljeni putem anketnog upitnika od ispitanika u državi Bosni i Hercegovini. Uzorak su činili zaposlenici Islamske zajednice u Bosni i Hercegovini. Za analizu prikupljenih stavova 602 zaposlenika upotrijebljen je statistički softverski paket za analizu podataka – SPSS. Glavna hipoteza istraživanja je glasila: H1. Zadovoljstvo poslom ima direktan utjecaj na organizacijsku predanost zaposlenika Islamske zajednice u Bosni i Hercegovini. Dobiveni rezultati su potvrdili glavnu hipotezu. Istraživanje je potvrdilo i da bi u okviru funkcionisanja pomenute neprofitne organizacije bilo značajno istraživati i druge teme iz oblasti upravljanja ljudskim resursima.

Ključne riječi: zadovoljstvo poslom, posvećenost zaposlenika.

INFLUENCE OF JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE COMMITMENT IN NON-PROFIT ORGANIZATIONS

Abstract

Given that, in the realization of the mission of a non-profit organization, employees play the most important role, in this research we questioned the employees' job satisfaction and their dedication to the organization. The problem question was aimed at examining the influence of job satisfaction on organizational commitment. Data were collected through a questionnaire from respondents in the state of Bosnia and Herzegovina. The sample consisted of employees of the Islamic Community in Bosnia and Herzegovina. The statistical software package for data analysis - SPSS - was used to analyze the collected attitudes of 602 employees. The main research hypothesis was: H1. Job satisfaction has a direct impact on the organizational commitment of employees of the Islamic Community in Bosnia and Herzegovina. The obtained results confirmed the main hypothesis. The research also confirmed that within the framework of the functioning of the aforementioned non-profit organization, it would be important to research other topics in the field of human resource management.

Key word: job satisfaction, employee commitment.

JEL codes: J28

UVOD

Svrha funkcije upravljanja ljudskim potencijalima je osigurati visok stepen usklađenosti znanja i vještina zaposlenika s potrebama organizacije, odnosno zacrtanim ciljevima i strategijom te osigurati visok stepen njihove motivacije i predanosti ostvarivanju ciljeva [14]. Motiviranje zaposlenika jedan je od najvažnijih zadataka i funkcija menadžera, jer upotreba ljudskih potencijala i njihovo usmjerenje na ostvarivanje organizacijskih ciljeva povećava uspješnost organizacije[4]. Zaposlenici su vitalni resurs svake organizacije, pogotovo jer su dio značajnog ulaganja u smislu lociranja, zapošljavanja, osposobljavanja, isplata plaća, zadovoljenja zdravstvenih potreba i bonusa, shodno tome zadovoljstvo poslom ključni je problem za sve organizacije, bez obzira radi li se o javnim ili privatnim, profitnim ili neprofitnim organizacijama. U cilju efikasnog funkcionisanja organizacije, u uslovima koje nameće globalizacija, menadžer mora razviti sposobnost blagovremenog uočavanjatrendova i pratećih izazova. Osim toga mora imati spremne odgovore koji će doprinijeti većoj produktivnosti i samom kvalitetu proizvoda, mora izgraditi odgovarajući stil upravljanja koji može najoptimalnije uposliti zaposlenike različitih kultura i generacija s posebnom pažnjom ka postizanju odgovarajućeg stepena njihove lojalnosti, kao i učiniti organizaciju fleksibilnom na stalne promjene i krizne situacije [8]. On mora biti svjestan da uspješnim usklađivanjem ličnih i poslovnih interesovanja zaposlenika, delegiranjem radnih zadataka, određivanjem pozicije i statusa zaposlenika u organizaciji, brigom o zadovoljstvu ukupnim životom zaposlenika i radnoj atmosferi, odabirom odgovarajućeg stila upravljanja, pravednom upotrebom sistema nagrađivanja i sl. determiniše poslovne rezultate organizacije na čijem je čelu. Pomenuti faktori se mogu jasno prepoznati u većoj produktivnosti, manjemodsustvovanjusaposla, temanjofluktuciji [7].

PREGLED LITERATURE

Locke [10] ističe da je zadovoljstvo poslom stanje ispunjeno pozitivnim emocijama proisteklim iz ličnog poslovnog iskustva. Za Smitha[15] zadovoljstvo poslom predstavlja emocionalni odgovor na aspekte poslovne situacije. Općeprihvaćeno je da zadovoljstvo poslom razumijevamo kao reakciju pojedinca, uz pozitivan emocionalni naboj, na određeni poslovni zadatak. Takva emocionalno pozitivna reakcija na posao je rezultat ličnog poređenja željenih i ostvarenih rezultata. Za Hoppocka [9] je zadovoljstvo poslom kombinacija psiholoških i fizioloških okolnosti, te radnog ambijenta koji uzrokuju da osoba iskreno kaže da je zadovoljna svojim poslom. Vroom [17] se u svom razumijevanju zadovoljstva poslom fokusira na ulogu zaposlenika na radnom mjestu. Stoga on smatra da zadovoljstvo poslom predstavlja afektivnu orijentaciju pojedinaca prema radnim ulogama koje trenutno zauzimaju, gdje zadovoljstvo poslom predstavlja stepen u kojem očekivanja odgovaraju stvarnim nagradama. Zato je zadovoljstvo poslom usko povezano s ponašanjem te osobe na radnom mjestu [6].

Zadovoljstvo poslom podrazumijeva obavljati posao u kojem uživajte, dobro ga obavljati i biti nagrađen za svoj trud. Zadovoljstvo poslom je ključni sastojak koji vodi do priznanja, prihoda, napredovanja i postizanja drugih ciljeva koji dovode do osjećaja ispunjenosti. Izraz zadovoljstvo poslom odnosi se na stavove i osjećaje koji ljudi imaju o svom poslu. Pozitivni i povoljni stavovi prema poslu ukazuju na zadovoljstvo poslom. Negativni i nepovoljni stavovi prema poslu ukazuju na nezadovoljstvo poslom [3].

Posvećenost organizaciji je koncept koji se razvio od 50-ih godina XX vijeka [5]. Meyerovo i Allenovo [9] istraživanje je potvrdilo tri mentalna sklopa po kojima se određuje posvećenost zaposlenika organizaciji. Meyer i Allen [9] su afektivnu posvećenost označili kao prvu od tri komponentu organizacijske posvećenosti. Emocionalno predan zaposlenik se lahko poistovjećuje sa ciljevima organizacije i zadovoljan je što je dio organizacije. Ovaj zaposlenik želi da se obavezuje na izvršavanje zadataka u cilju napredovanja same organizacije. Za razliku od afektivne, kontinuirana posvećenost je komponenta koja proizilazi iz potrebe rada u samoj organizaciji. Treća komponenta je normativna posvećenost. Veća je u organizacijama koje poštuju odanost i u kojima se sistematski na odanost zaposlenika odgovara nagradama, stimulacijama i drugim strategijama. Visoka je normativna posvećenost zaposlenih kada zaposleni redovno vide vidljive primjere posvećenosti poslodavca dobrobiti zaposlenih. Mercurio [11] na osnovu pregleda empirijskih i teoretskih studija o organizacijskoj posvećenosti došao do spoznaje da afektivna posvećenost čini suštinu organizacijske posvećenosti.

Organizaciona posvećenost predstavlja nivo spremnosti zaposlenika da se poistovjete sa ciljevima organizacije kojoj pripadaju. Porter i ostali [12] opisuju organizacionu posvećenost kao vezanost za organizaciju, koju karakteriše namjera za ostanak u njoj; identifikaciju sa vrijednostima i ciljevima organizacije; i spremnost da uloži dodatne napore u njeno ime. Organizaciona posvećenost uključuje spremnost zaposlenih da ulože maksimalan napor, trud, znanje i vrijeme za svoju organizaciju. Postoje faktori koji determinišu nivo organizacione posvećenosti, kao što su: prilike za razvoj, usvajanje novih znanja i vještina, napredovanje u organizaciji, vrijednost nagrada koje se nude zaposlenima, mogućnost promjene radnog mjesta van organizacije, ophođenje organizacije spram novih zaposlenika, staž u organizaciji, godine starosti i sl. [7].

Odnos između organizacijske predanosti i zadovoljstva poslom je istraživačima veoma privlačna tema, i mnogi su stava da zadovoljstvo poslom prethodi organizacijskoj predanosti [1]. Preovlađujući stav je da je zadovoljstvo poslom prethodnik organizacionih obaveza [12]. Postoji i određena podrška za obrnuti uzročni poredak, organizacionu posvećenost kao prethodnicu zadovoljstvu poslom [13].

Kada su u pitanju zaposlenici organizacija neprofitnog sektora, organizacijska predanost je jedno od najvažnijih pitanja kojima se treba pozabaviti. Prirodno je da zaposlenici na svojim radnim mjestima žele da osjete određene benefite svoga radnog angažmana, te ukoliko te želje i potrebe ostanu nezadovoljene, nivo njihovog zadovoljstva poslom će pasti i može dovesti do djelimičnog ili potpunog povlačenja u odnosu spram radnih obaveza [12]. Međutim, uprkos značaju utjecaja zadovoljstva poslom na organizacijsku predanost, mnoge organizacije ne obraćaju dovoljnu pažnju, često zbog nedostatka svijesti višeg rukovodstva o tome.

METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

U istraživanju je korišten upitnik koji su kreirali Allen, N. i Meyer, J. P. [2]. Isti je korišten i za mjerenje organizacijske predanosti, a za zadovoljstvo poslom zaposlenika korišten je upitnik kreiran od strane autora Spectora [16]. Za prikupljanje demografskih podataka na raspolaganju su bila ponuđena pitanja otvorenog tipa, te iskazi sa mogućim odgovorima u formi petostepene Likertove skale (u rasponu od u potpunosti se ne slažem do u potpunosti se slažem).

Prijedlog plana istraživanja je sačinjen u martu 2021.godine, a u mjesecu aprilu je anketni upitnik prilagođen i prosljeđen prema ispitanicima uz pomoć google forms obrasca. Za kreiranje baze podataka, u maju mjesecu, korištena su 602 pristigla odgovora službenika Islamske zajednice u Bosni i Hercegovini. Nakon što je utvrđena validnost i relevantnost dobivenih iskaza, analizirani su rezultati ankete pomoću metoda deskriptivne statistike, korelacije, linearne regresije, te metoda: analize i sinteze. Za obradu podataka upotrijebljen je statistički softver za analizu podataka - SPSS. Analiza rezultata je završena u mjesecu junu 2021. godine.

Dobiveni rezultati su poduprli mišljenje da bi bilo poželjno na osnovu stavova službenika, dobivenih empirijskim metodama istraživanja, definisati jasnu platformu za kreiranje realnih i provodivih politika neophodnih za efikasnije upravljanje ljudskim resursima Islamske zajednice u Bosni i Hercegovini. Napominjemo da je osim istraživanja odnosa zadovoljstva poslom i posvećenosti zaposlenika, propitivan i pojedinačni utjecaj šest faktora zadovoljstva poslom na posvećenost zaposlenika. U ovom radu ćemo prezentovati dio rezultata.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Demografski podaci

Kada se osvrnemo na polnu strukturu ispitanika, evidentno je da su u velikom procentu, 84,10%, učešće u anketi uzeli muškarci. Po pitanju stručne spreme, najviše ispitanika je bilo sa visokom stručnom spremom, VII stepen, (48,2%), te sa završenim prvim ciklusom (11,3%), te sa završenim drugim ciklusom (12,6%) i na kraju sa završenim trećim ciklusom studija (5,1%). Najveći broj ispitanika je bio starosti između 30-40 godina (39,5%) i između 40-50 godina (30,6%), dok je po osnovu dužine radnog staža bilo najviše ispitanika sa stažom od 11-20 godina (36,2%), pa sa radnim stažom od 1-10 (35,4%) godina.

Od organizacionih jedinica istakli su se uposlenici medžlisa, jer je najviše ispitanika (65,9%) bilo iz te organizacione jedinice, pa uposlenici medresa sa (12,8%) ispitanika, koji su ispunili anketni upitnik.

Osvrnuvši se na nadležnost, najviše ispitanika je bilo iz organizacionih jedinica koje su u nadležnosti Tuzlanskog muftijstva (19,60%), pa iz Sarajevskog muftijstva (13,80%), pa potom Rijaseta (13,60%), nakon toga iz Bihaćkog muftijstva (13,30%), Travničkog i Zeničkog muftijstva po (9,80%), Mostarskog muftijstva (8,30%), Banjalučkog muftijstva (6,80%), Goraždanskog muftijstva (1,80%) i Vojnog muftijstva (1,2%). Evidentno je da su zaposlenici svih muftijstava Islamske zajednice

Bosne i Hercegovine bili predstavljeni u bazi podataka za analizu rezultata istraživanja.

Zadovoljstvo radom

Faktorska opterećenja, utvrđena metodom glavnih komponenti, svih iskaza zastupljenih u prvom faktoru zadovoljstva poslom imaju vrijednost veću od 0,5. Stoga se iskazi u prvom faktoru zadovoljstva smatraju validnim, dok vrijednost Cronbah's Alpha testa (0.770) pokazuje da je pouzdanost varijable „zadovoljstvo radom“ moguće okarakterisati kao „prihvatljiva pouzdanost“. Metodom deskriptivne analize pristiglih odgovora utvrđeno je da je iskaz „Zadovoljan sam uvjetima rada na poslu.“ ocijenjen sa najnižom prosječnom ocjenom, a da su iskazi „Ne osjećam dosadu tokom radnog vremena.“ i „Smatram da radim posao koji odgovara mojim kvalifikacijama.“ ocijenjeni sa najvećom prosječnom ocjenom, u okviru navedenog faktora zadovoljstva poslom.

Zadovoljstvo platom i poticajima

Faktorska opterećenja, utvrđena metodom glavnih komponenti, osam od devet indikatora u drugom faktoru zadovoljstva poslom imaju vrijednost približnu ili veću od 0,5. Stoga se iskazi u drugom faktoru zadovoljstva poslom smatraju validnim. Iskaz broj 4 je izuzet iz analize podataka, jer nije prošao test validnosti, dok vrijednost Cronbah's Alpha testa (0.818) pokazuje da je pouzdanost varijable „zadovoljstvo platom i poticajima“ moguće okarakterisati kao „dobra pouzdanost“. Na osnovu deskriptivne analize pristiglih odgovora saznajemo da je iskaz „Primam dodatnu naknadu za prekovremeni rad.“ ocijenjen sa najnižom prosječnom ocjenom, a da je iskaz „Ne radim nijedan dodatni posao izvan organizacione jedinice.“ ocijenjen sa najvećom prosječnom ocjenom, u okviru navedenog faktora zadovoljstva poslom.

Zadovoljstvo sa mogućnostima za rast i napredak u karijeri

Faktorska opterećenja, utvrđena metodom glavnih komponenti, svih indikatora u trećem faktoru zadovoljstva poslom imaju vrijednost veću od 0,5. Stoga se iskazi u trećem faktoru zadovoljstva poslom smatraju validnim, dok vrijednost Cronbah's Alpha testa (0.935) pokazuje da je pouzdanost varijable „zadovoljstvo sa mogućnostima za rast i napredak u karijeri“ moguće okarakterisati kao „odlična pouzdanost“. Na osnovu deskriptivne analize pristiglih odgovora saznajemo da je iskaz „Neprestano se procjenjuje uspješnost zaposlenika.“ ocijenjen sa najnižom prosječnom ocjenom, a da je iskaz „Zaposlenicima se omogućava stjecanje novih vještina.“ ocijenjen sa najvećom prosječnom ocjenom, u okviru navedenog faktora zadovoljstva poslom.

Zadovoljstvo stilom vođenja

Faktorska opterećenja, utvrđena metodom glavnih komponenti, svih indikatora u četvrtom faktoru zadovoljstva poslom imaju vrijednost veću od 0,5. Stoga se iskazi u četvrtom faktoru zadovoljstva poslom smatraju validnim, dok vrijednost Cronbah's Alpha testa (0.939) pokazuje da je pouzdanost varijable „zadovoljstvo stilom vođenja“ moguće okarakterisati kao „odlična pouzdanost“. Na osnovu deskriptivne analize pristiglih odgovora saznajemo da je iskaz „Rukovodstvo mi pomaže primjenom savremenih metoda upravljanja.“ ocijenjen sa najnižom prosječnom ocjenom, a da je iskaz „Moji se rukovodioci prema meni odnose s poštovanjem i zanimanjem.“ ocijenjen sa najvećom prosječnom ocjenom, u okviru navedenog faktora zadovoljstva poslom.

Zadovoljstvo radnom grupom i socijalnim odnosima među zaposlenicima

Faktorska opterećenja, utvrđena metodom glavnih komponenti, četiri indikatora u petom faktoru zadovoljstva poslom imaju vrijednost veću od 0,5. Stoga se iskazi u petom faktoru zadovoljstva smatraju validnim. Iskaz broj 4 je izuzet iz analize jer nije prošao test validnosti. Vrijednost Cronbah's Alpha testa (0.862) pokazuje da je pouzdanost varijable “Zadovoljstvo radnom grupom i socijalnim odnosima među zaposlenicima” moguće okarakterisati kao „dobra pouzdanost“. Na osnovu deskriptivne analize pristiglih odgovora saznajemo da je iskaz „Izražena je saradnja između zaposlenika i rukovodstva“ ocijenjen sa najnižom prosječnom ocjenom, a da je iskaz „Nemam problema sa svojim kolegama zbog njihovog ponašanja.“ ocijenjen sa najvećom prosječnom ocjenom, u okviru navedenog faktora zadovoljstva poslom.

Zadovoljstvo radnim uvjetima za zdravlje, sigurnost i stabilnost

Faktorska opterećenja, utvrđena metodom glavnih komponenti, svih indikatora u faktoru zadovoljstva poslom imaju vrijednost veću od 0,5. Stoga se iskazi u šestom faktoru zadovoljstva poslom smatraju validnim, dok vrijednost Cronbah's Alpha testa (0.875) pokazuje da je pouzdanost varijable “zadovoljstvo radnim uvjetima za zdravlje, sigurnost i stabilnost” moguće okarakterisati kao „dobra pouzdanost“. Na osnovu deskriptivne analize pristiglih odgovora saznajemo da je iskaz „U organizacionoj jedinici u kojoj sam zaposlen isplaćuje se putni trošak za prijevoz zaposlenika.“ ocijenjen sa najnižom prosječnom ocjenom, a da je iskaz „Moje radno mjesto je ugodno i sigurno.“ ocijenjen sa najvećom prosječnom ocjenom, u okviru navedenog faktora zadovoljstva poslom.

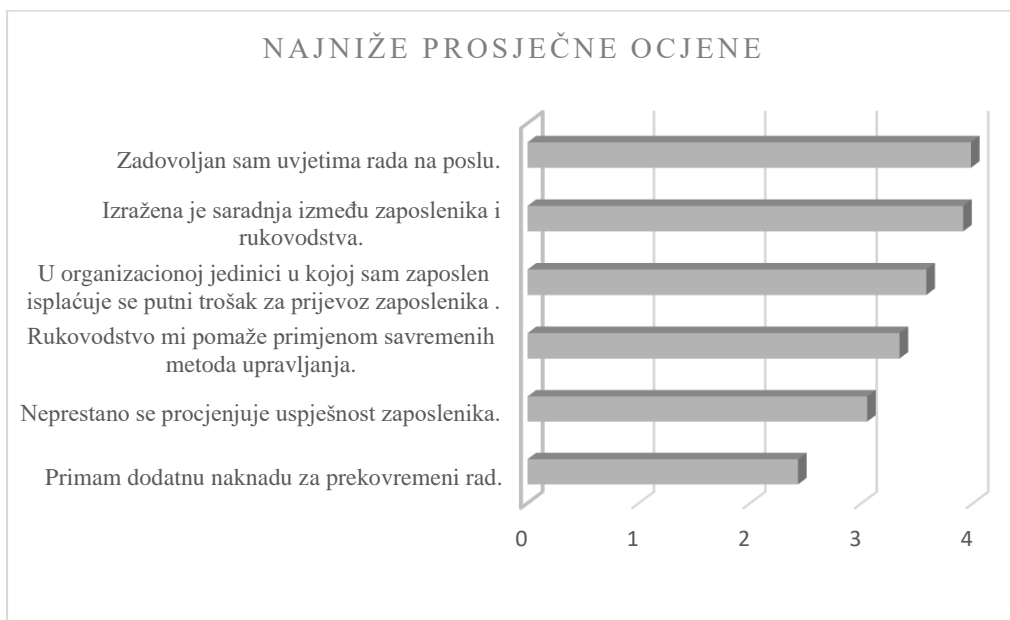
Nezavisna varijabla – Zadovoljstvo zaposlenika poslom

Na osnovu deskriptivne analize pristiglih odgovora u svih šest faktora zadovoljstva poslom saznajemo da je drugi faktor zadovoljstva poslom „zadovoljstvo platom i poticajima“ ocijenjen sa najnižom prosječnom ocjenom, a da je prvi faktor zadovoljstva „zadovoljstvo radom“ ocijenjen sa najvećom prosječnom ocjenom, na nivou nezavisne varijable „zadovoljstvo zaposlenika poslom“. Pomenuti rezultati su prikazani u tabeli broj 1, dok su u grafikonu broj 1 prezentovani iskazi i najniže prosječne ocjene, a u grafikonu broj 2 iskazi i najveće prosječne ocjene u svih šest faktora „zadovoljstva zaposlenika poslom“.

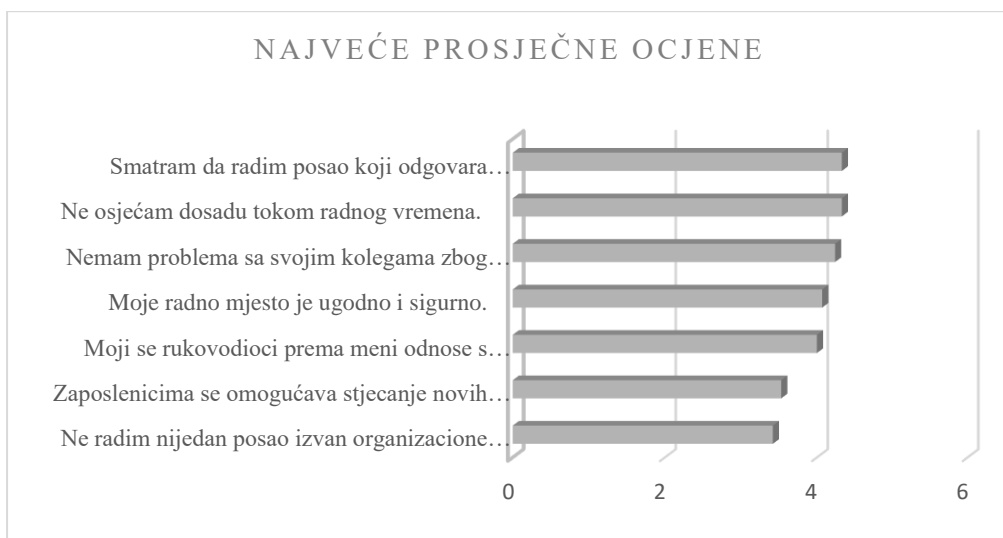
Tabela 1. Deskriptivna statistika faktora nezavisne varijable

	N	Minimum	Maximum	Mean
<i>Zadovoljstvo radom</i>	602	1.00	5.00	4.1856
<i>Zadovoljstvo platom i poticajima</i>	602	1.00	5.00	3.1499
<i>ZMRNK</i>	602	1.00	5.00	3.6678
<i>ZSV</i>	602	1.00	5.00	3.6678
<i>ZRG</i>	602	1.00	5.00	4.0544
<i>ZUSZS</i>	602	1.00	5.00	3.7791
<i>Zadovoljstvo zaposlenika poslom</i>	602	1.17	5.00	3.7508

Izvor: Autori

Grafikon 1. Iskazi i najniže prosječne ocjene u okviru nezavisne varijable

Izvor: Autori

Grafikon 2. Iskazi i najveće prosječne ocjene u okviru nezavisne varijable

Izvor: Autori

Zavisna varijabla – Organizacijska posvećenost

Faktorska opterećenja, utvrđena metodom glavnih komponenti, svih indikatora u zavisnoj varijabli „organizacijska posvećenost” imaju vrijednost veću od 0,5. Stoga se iskazi zavisne varijable smatraju validnim. Vrijednost Cronbah's Alpha testa (0.884) pokazuje da je pouzdanost varijable “organizacijska posvećenost” moguće okarakterisati kao „dobra pouzdanost”.

Na osnovu deskriptivne analize pristiglih odgovora saznajemo da je iskaz „Zajednica ima efikasan sistem koji rješava žalbe zaposlenika.“ ocijenjen sa najnižom prosječnom ocjenom, a da je iskaz „Veoma sam zainteresiran za budućnost Zajednice.“ ocijenjen sa najvećom prosječnom ocjenom, u okviru zavisne varijable „organizacijska posvećenost“. Podaci su prezentovani u tabeli broj 2.

Tabela 2. Deskriptivna statistika zavisne varijable

	N	Mi.	Ma.	Mean
<i>S uvjerenjem prihvatam politike Zajednice.</i>	602	1	5	3.97
<i>Politika komunikacije u Zajednici je otvorena.</i>	602	1	5	3.43
<i>Zajednica ima efikasan sistem koji rješava žalbe zaposlenika.</i>	602	1	5	3.20
<i>Ciljevi Zajednice su jasni.</i>	602	1	5	3.91
<i>Postoji podudarnost između mojih ličnih vrijednosti i vrijednosti Zajednice.</i>	602	1	5	4.11
<i>Smatram da imam važnu ulogu u funkcionisanju Zajednice.</i>	602	1	5	3.77
<i>Spreman sam uložiti potreban napor za postizanje ciljeva Zajednice.</i>	602	1	5	4.52
<i>Veoma sam zainteresiran za budućnost Zajednice.</i>	602	1	5	4.71
OP	602	1.00	5.00	3.9518

Izvor: Autori

Korelacija i regresije: Rezultati, koje je dala primjena statističkog testa za određivanje korelacije, pokazuju da postoji statistički značajan međusobni utjecaj (Sig. 0.000) između “zadovoljstva poslom zaposlenika” i “organizacijske posvećenosti”, te da je taj utjecaj pozitivan sa jakim intenzitetom (*Pearson Correlation* 0.729). Rezultati su prikazani u tabeli broj 3.

Tabela 3. Rezultati korelacije

		ZZ	OP
ZZ	Pearsonova korelacija	1	.729**
	Sig. (dvostruki)		.000
	N	602	602
OP	Pearsonova korelacija	.729**	1
	Sig. (dvostruki)	.000	
	N	602	602

***. Korelacija je značajna na razini 0,01 (dvostrana).*

Izvor: Autori

Rezultati koje je ponudila metoda linearne regresije pokazuju da postoji statistički značajan direktan utjecaj varijable “zadovoljstvo poslom zaposlenika” na varijablu

“organizacijska posvećenost”, te da je pomenuti utjecaj pozitivan i veoma jak (*Standardized Coefficients Beta* 0.729). Rezultati su prikazani u tabeli broj 4.

Tabela 4. Rezultati linearne regresije

Model		Nestandardizirani koeficijenti		Standardizirani koeficijenti	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Konstantno)	1.264	.105		11.979	.000
	ZZ	.717	.027	.729	26.063	.000

a. Zavisna varijabla: OP

Izvor: Autori

DISKUSIJA

Kada je u pitanju prvi cilj istraživanja koji se odnosi na analizu varijable “zadovoljstvo poslom zaposlenika”, kao što je vidljivo u tabeli broj 1, svi faktori zadovoljstva poslom zaposlenika su, poslije urađene deskriptivne analize pristiglih ocjena svakog ispitanika, pokazali da se procijenjena vrijednost odgovora kreće od “neutralan” do “slažem se”, dakle između srednje vrijednosti tri (3) i četiri (4). Napominjemo da su iskazi bili koncipirani u afirmativnom obliku. Dva faktora zadovoljstva poslom „zadovoljstvo radnom grupom i socijalnim odnosima među zaposlenicima“ i „zadovoljstvo radom“ zaposlenici su izdvojili te dali najbolje ocjene. Procjenjujući iskaze iz pomenutih faktora zadovoljstva dali su za nijansu veću ocjenu od četiri (4). S druge strane, faktor „zadovoljstvo platom i poticajima“ je najslabije ocijenjen, veoma blizu srednjoj ocjeni tri (3). Zbirna srednja ocjena za varijablu „zadovoljstvo poslom zaposlenika“ je odraz gore navedenih razlika u ocjeni pojedinačnih faktora zadovoljstva poslom zaposlenika.

Deskriptivna analiza varijable „posvećenost zaposlenika“, kao drugi postavljeni cilj, je dala rezultate, prikazane u tabeli broj 4. Vidljivo je da su sa najvećom srednjom ocjenom ispitanici ocijenili iskaze „veoma sam zainteresiran za budućnost Zajednice“ i “spreman sam uložiti potreban napor za postizanje ciljeva Zajednice”. Srednja ocjena je veoma blizu odgovoru “u potpunosti se slažem”, tj. najvećoj mogućoj procijenjenoj ocjeni u skali koju smo koristili u istraživanja. Iskaz “zajednica ima efikasan sistem koji rješava žalbe zaposlenika” je na nivou varijable “posvećenost zaposlenika” dobio najmanju srednju ocjenu. Na kraju dobili smo prilično ohrabrujuće rezultate za varijablu “organizacijska posvećenost”, jer je procijenjena ukupna srednja ocjena veoma blizu ponuđenom odgovoru “slažem se”.

Istražujući osnovnu hipotezu „Zadovoljstvo poslom ima direktan utjecaj na organizacijsku posvećenost zaposlenika Islamske zajednice u Bosni i Hercegovini”, došli smo do rezultata koji su potvrdili potojanje naznačenog utjecaja, kao i da je isti utjecaj visokog stepena intenziteta. Dakle, potvrđen je pozitivan i jak utjecaj nezavisne na zavisnu varijablu.

ZAKLJUČAK

Rezultati istraživanja su potvrdili spremnost zaposlenika Islamske zajednice u Bosni i Hercegovini da izvršavaju postavljene radne zadatke, te da je kolektiv u kojem rade poželjno radno okruženje, ali i da bi plate i beneficije trebale biti veće, čime bi se povećalo ukupno zadovoljstvo poslom zaposlenika.

Rezultati najbolje ocijenjenih iskaza u varijabli „organizacijska posvećenost“ su na zavidnom nivou. Zaposlenici su pokazali visok stepen posvećenosti misiji Islamske zajednice, ali bi ukupna prosječna ocjena na nivou cijele varijable „organizacijska posvećenost“ mogla biti i veća kada bi sistem koji rješava žalbe zaposlenika bolje funkcionisao.

Obzirom na veliki značaj zadovoljstva zaposlenika, te organizacijske posvećenosti na krajnje rezultate djelovanja zaposlenika, Islamska zajednica u Bosni i Hercegovini, kao i svaka organizacija koja teži ostvarenju svoje misije, treba da posveti više pažnje propitivanju zadovoljstva poslom i posvećenosti organizaciji svojih zaposlenika, te uvažavajući stavove zaposlenika, oblikuje uvjete za njihov efikasniji angažman.

Pokazalo se da je bitno, osim navedenih, istraživati i druge teme iz oblasti upravljanja ljudskim resursima.

BIBLIOGRAFIJA

Kur'an.

Biblija.

1. Alan J. Dubinsky, T. E. (2013) The Sales-Advertising Interface in Promotion Planning. *Journal of Advertising*.
2. Allen, N. &. (1990) The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*.
3. Armstrong, M. (2006) A Handbook of Human resource Management Practice. London: Kogan Page Publishing.
4. Barbir, V. (2020) Uloga motivacije i emocije u uspješnom menadžmentu. Osijek: Studio HS internet d.o.o.
5. Cohen, A. (2003) Multiple commitments in the. Mahvah: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
6. Davis, K. a. (1985) Human Behavior at work: Organizational Behavior. New York: McGraw Hill.
7. Đogić, R. (2009) Zadovoljstvo zaposlenih poslom i posvećenost organizaciji u funkciji kvalitetnog HRM-a. 6. Naučno-stručni skup sa međunarodnim učešćem "KVALITET 2009", Neum.
8. Grinberg J., B. R. (1998) Ponašanje ljudi u organizacijama. Beograd: Želnid.
9. Hoppock, R. (1935) Job Satisfaction. New York: Harper and Brothers.
10. Locke, E. (1976) The nature ant! causes of job satisfaction, u: Duncttc, M.D. (Ed.): Handbook of industrial and organizational psycholog. Chicago: Rand McNally.
11. Mercurio, Z. A. (2015) Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment An Integrative Literature Review. *Human Resource Development Review*, 389–414.

12. Porter, L. a. (2004) Organizational Work and Personal Factors in Employee Turnover and Absenteeism. *Psychological Bulletin*.
13. Robert J Vandenberg, C. L. (1992) Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management*, 153-167.
14. Rupčić, N. (2018) *Suvremeni menadžment: teorija i praksa*. Rijeka: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Rijeci.
15. Smith, P. K. (1969) *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: McNally.
16. Spector, P. E. (1985) *Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey*. *American Journal of Community Psychology*.
17. Vroom, V. (1964) *Work and motivation*. New York: John Wiley and Sons.

RESUME

The Islamic community in Bosnia and Herzegovina as a non-governmental religious organization has been promoting its religious mission in Bosnia and Herzegovina for more than a century. The role of the aforementioned organization in society is reflected in the actions of its officers in every city, neighborhood and village throughout Bosnia and Herzegovina. Considering that it is an organization whose mission is to interpret the religious regulations of Islam and that most of the employees have a theological education, the discussion about the satisfaction of the employees in the organization is usually suppressed, due to the expressed caution that the religious feeling of the employees, which is called the term "reliance on God", he would not question. Precisely because of this, it is important to note that this first research of this type, conducted with the help of the director and employees of the Human Resources Center of the Islamic Community in Bosnia and Herzegovina, incidentally, is one of its youngest organizational units.

Employee satisfaction was questioned through the collection of statements through which employees expressed their personal assessment of the representation of the following six factors of employee satisfaction: satisfaction with work, satisfaction with salary and incentives, satisfaction with opportunities for growth and career advancement, satisfaction with leadership style, satisfaction with the work group and social relations among employees, satisfaction with working conditions for health, safety and stability. The employee's commitment was questioned using statements related to affective, continuous and normative commitment to the organization.

The results of the research showed that employees are very satisfied with their work, environment, vocation and cooperation with colleagues. Analyzing the results of the research, we came to the conclusion that when evaluating the performance of their superiors, employees showed a certain amount of restraint. The respondents believe that their superiors should offer them better professional help in their work and the opportunity for two-way communication. They especially emphasized the importance of filing complaints and a quick and adequate response to them. They emphasized the importance of dedication in the creation and implementation of policies necessary for the promotion and professional development of employees. A significant result of the research is reflected in the realization that the commitment of employees to the

organization is at a high level. For the organization itself, it is also important to know that respondents with a higher education and work experience of up to 20 years were more up-to-date in filling out the survey. This data confirms that highly educated and younger employees are interested in establishing better communication channels in the organization. We also hope that this unique research will be useful to future researchers who are interested in empirical research on the attitudes of employees of the Islamic Community in Bosnia and Herzegovina or some other religious as well as non-governmental organizations.