

UNIVERZITET U SARAJEVU  
EKONOMSKI FAKULTET

ZAVRŠNI RAD  
**PREDVIĐANJE RAZLIČITIH ASPEKATA ZADOVOLJSTVA  
POSLOM NA OSNOVU OSOBINA LIČNOSTI PRIMJENOM  
METODA MULTIVARIJACIONE STATISTIKE**

Sarajevo, juni 2024. godine

NAIDA ČAPLIJĆ

U skladu sa članom 54. Pravila studiranja za I, II ciklus studija, integrisani, stručni i specijalistički studij na Univerzitetu u Sarajevu, daje se

### **IZJAVA O AUTENTIČNOSTI RADA**

Ja, Čapljić Naida, studentica drugog (II) ciklusa studija, broj index-a 5930-74554 na programu Menadžment ljudskih resursa i upravljanje znanjem, izjavljujem da sam završni rad na temu:

#### **PREDVIĐANJE RAZLIČITIH ASPEKATA ZADOVOLJSTVA POSLOM NA OSNOVU OSOBINA LIČNOSTI PRIMJENOM METODA MULTIVARIJACIONE STATISTIKE**

pod mentorstvom Prof. dr. Resić Emine izradila samostalno i da se zasniva na rezultatima mog vlastitog istraživanja. Rad ne sadrži prethodno objavljene ili neobjavljene materijale drugih autora, osim onih koji su priznati navođenjem literature i drugih izvora informacija uključujući i alate umjetne inteligencije.

Ovom izjavom potvrđujem da sam za potrebe arhiviranja predao/predala elektronsku verziju rada koja je istovjetna štampanoj verziji završnog rada.

Dozvoljavam objavu ličnih podataka vezanih za završetak studija (ime, prezime, datum i mjesto rođenja, datum odbrane rada, naslov rada) na web stranici i u publikacijama Univerziteta u Sarajevu i Ekonomskog fakulteta.

U skladu sa članom 34. 45. i 46. Zakona o autorskom i srodnim pravima (Službeni glasnik BiH, 63/10) dozvoljavam da gore navedeni završni rad bude trajno pohranjen u Institucionalnom repozitoriju Univerziteta u Sarajevu i Ekonomskog fakulteta i da javno bude dostupan svima.

Sarajevo, 06.06.2024. godine

Potpis studenta/studentice:

*Velikom zahvalnošću posvećujem ovaj završni rad svojoj obitelji, koji su uvijek bili moja snaga i oslonac tokom cijelog mog obrazovanja, te na nesebičnom davanju i na svakom trenutku koji su posvetili mom razvoju.*

*Posebna zahvala ide mojoj direktorici, za neizmjernu podršku i vodstvo, ne samo kao lider, već i životni prijatelj, koja mi je pružila pomoć kroz sve izazove mog profesionalnog obrazovanja. Hvala što ste bili inspiracija i podrška u najvažnijim trenucima mog života.*

*S ljubavlju, mojoj mami.*

## SAŽETAK

U današnjem dinamičnom poslovnom svijetu, razumijevanje faktora koji doprinose zadovoljstvu poslom postaje sve važnije za organizacije koje teže maksimiziranju produktivnosti. Ovo istraživanje se fokusira na predviđanje različitih aspekata zadovoljstva poslom na osnovu osobina ličnosti, primjenom metoda multivarijacione statistike. S obzirom na teorijsku osnovu koja povezuje osobine ličnosti sa zadovoljstvom poslom, istraživanje koristi sofisticirane statističke tehnike za analizu podataka prikupljenih od zaposlenih. Glavni cilj je identifikovati koje osobine ličnosti imaju najznačajniji prediktivni kapacitet u odnosu na zadovoljstvo poslom, uključujući, ali ne ograničavajući se na, dimenzije kao što su: otvorenost, savjesnost, ekstraverzija, ugodnost i neuroticizam. Istraživanje doprinosi boljem razumijevanju kompleksne veze između ličnosti pojedinca i njegovog profesionalnog ispunjenja, nudeći praktične implikacije za strategije upravljanja ljudskim resursima usmjerene na optimizaciju radnog okruženja i poticanje zadovoljstva poslom između zaposlenima. Rezultati ovog istraživanja pružaju važne uvide u kreiranju personaliziranih pristupa za poboljšanje veće angažovanosti i zadovoljstva između zaposlenima, što u konačnici vodi ka većoj produktivnosti i uspješnosti organizacije.

**Ključne riječi:** Ličnost, ekstraverzija, savjesnost, neuroticizam, ugodnost, otvorenost za iskustva, zadovoljstvo poslom

## ABSTRACT

In today's dynamic business world, understanding the factors that contribute to job satisfaction is becoming increasingly important for organizations aiming to maximize productivity. This research focuses on predicting various aspects of job satisfaction based on personality traits, utilizing multivariate statistical methods. Building on a theoretical foundation that links personality traits to job satisfaction, the study employs sophisticated statistical techniques to analyze data collected from employees. The primary objective is to identify which personality traits have the most significant predictive power regarding job satisfaction, including but not limited to dimensions such as openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, and neuroticism. This research contributes to a better understanding of the complex relationship between an individual's personality and their professional fulfillment, offering practical implications for human resource management strategies aimed at optimizing the work environment and fostering job satisfaction among employees. The findings of this study provide valuable insights into creating personalized approaches to enhance greater engagement and satisfaction among employees, ultimately leading to higher productivity and organizational success.

**Keywords:** Personality, extraversion, conscientiousness, neuroticism, comfort, openness to experiences, job satisfaction

# SADRŽAJ

<b>1.UVOD.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Problem i predmet istraživanja.....</b>	<b>2</b>
<b>1.2. Osnovna i pomoćne hipoteze.....</b>	<b>2</b>
<b>1.3. Svrha i ciljevi istraživanja.....</b>	<b>3</b>
<b>1.4. Obrazloženje strukture završnog rada .....</b>	<b>3</b>
<b>1.5. Metodologija istraživanja.....</b>	<b>4</b>
<b>2. ZADOVOLJSTVO POSLOM .....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. Pojam zadovoljstva poslom.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2. Teorijska osnova zadovoljstva poslom.....</b>	<b>7</b>
<b>2.3. Teorijsko određenje determinant zadovoljstva poslom.....</b>	<b>8</b>
2.3.1. Demografski ili lični faktori.....	9
2.3.2. Faktori okoline ili organizacijski faktori.....	9
<b>2.4. Mjerenje zadovoljstva poslom.....</b>	<b>9</b>
<b>3. VELIKIH PET OSOBINA LIČNOSTI.....</b>	<b>10</b>
<b>3.1. Pojam ličnosti .....</b>	<b>11</b>
<b>3.2. Model “Velikih pet” ličnosti.....</b>	<b>11</b>
3.2.1. Ekstraverzija.....	12
3.2.2. Savjesnost.....	13
3.2.3. Neuroticizam .....	14
3.2.4. Ugodnost.....	14
3.2.5. Otvorenost prema iskustvu.....	15
<b>3.3. Osobine ličnosti i zadovoljstvo poslom.....</b>	<b>15</b>
<b>4. EMIRIJSKO ISTRAŽIVANJE ZADOVOLJSTVA POSLOM NA OSNOVU OSOBINA LIČNOSTI PRIMJENOM METODA MULTIVARIJACIONE STATISTIKE.....</b>	<b>17</b>

<b>4.1. Opis metodologije.....</b>	<b>17</b>
4.1.1. Dizajn istraživanja .....	17
4.1.2. Uzorak i postupak uzrokovanja.....	17
4.1.3. Instrumenti i procedura za prikupljanje podataka.....	17
4.1.4. Analiza podataka.....	18
<b>4.2. Prikaz rezultata istraživanja.....</b>	<b>18</b>
4.2.1. Demografske karakteristike ispitanika.....	19
4.2.2. Osobine ličnosti .....	22
4.2.2.1. Ekstraverzija.....	23
4.2.2.2. Savjesnost.....	24
4.2.2.3. Neuroticizam.....	25
4.2.2.4. Ugodnost.....	26
4.2.2.5. Otvorenost prema iskustvu.....	27
4.2.3. Zadovoljstvo poslom.....	28
<b>4.3. Prikaz rezultata istraživačkih hipoteza.....</b>	<b>30</b>
4.3.1. Prikaz linearne regresije - ekstraverzije i zadovoljstva poslom.....	31
4.3.2. Prikaz linearna regresija savjesnosti i zadovoljstva poslom.....	34
4.3.3. Prikaz linearne regresije - neuroticizma i zadovoljstva poslom.....	37
4.3.4. Prikaz linearne regresije - ugodnosti i zadovoljstva poslom.....	41
4.4.5. Prikaz linearne regresije - otvorenosti prema iskustvu i zadovoljstva poslom...44	
4.4.6. Prikaz višestruke regresije - „Velikih pet“ osobina ličnosti i zadovoljstva poslom.....	48
<b>5. ZAKLJUČAK.....</b>	<b>52</b>
<b>REFERENCE.....</b>	<b>55</b>
<b>PRILOG.....</b>	<b>59</b>

## POPIS TABELA

Tabela 1. Frekvencijska distribucija odgovora na tvrdnju „Nivo obrazovanja“.....	20
Tabela 2. Frekvencijska distribucija odgovora na tvrdnju „Godine ispitanika“.....	21
Tabela 3. Deskriptivna statistika – ekstraverzija.....	23
Tabela 4. Deskriptivna statistika – savjesnost.....	24
Tabela 5. Deskriptivna statistika – neuroticizam.....	25
Tabela 6. Deskriptivna statistika – ugodnost.....	26
Tabela 7. Deskriptivna statistika – otvorenost za iskustva.....	27
Tabela 8. Deskriptivna statistike ukupnog zadovoljstva poslom.....	29
Tabela 9. Korelacija tvrdnji ekstraverzije i zadovoljstva poslom.....	31
Tabela 10. Regresioni model uticaja tvrdnji ekstraverzije na zadovoljstvo poslom.....	32
Tabela 11. Analiza varijanse uticaja ekstraverzije na zadovoljstvo poslom.....	33
Tabela 12. Korelacija tvrdnji savjesnosti i zadovoljstva poslom.....	34
Tabela 13. Regresioni model uticaja tvrdnji savjesnosti na zadovoljstvo poslom.....	36
Tabela 14. Analiza varijanse uticaja savjesnosti na zadovoljstvo poslom.....	37
Tabela 15. Korelacija tvrdnji neuroticizma i zadovoljstva poslom.....	38
Tabela 16. Regresioni model uticaja tvrdnji neuroticizma na zadovoljstvo poslom.....	39
Tabela 17. Analiza varijanse uticaja neuroticizma na zadovoljstvo poslom.....	40
Tabela 18. Korelacija tvrdnji ugodnosti i zadovoljstva poslom.....	41
Tabela 19. Regresioni model uticaja tvrdnji ugodnosti na zadovoljstvo poslom.....	42
Tabela 20. Analiza varijanse uticaja ugodnosti na zadovoljstvo poslom.....	44
Tabela 21. Korelacija tvrdnji otvorenost prema iskustvu i zadovoljstva poslom.....	44
Tabela 22. Regresioni model uticaja tvrdnji otvorenosti prema iskustvu na zadovoljstvo poslom.....	46
Tabela 23. Analiza varijanse uticaja otvorenost prema iskustvu na zadovoljstvo poslom....	47

Tabela 24. Korelacija „Velikih pet“ i zadovoljstva poslom.....48

Tabela 25. Regresioni model uticaja “Velikih pet” na zadovoljstvo poslom.....50

## **POPIS GRAFIKONA**

Grafik 1. Frekvencijska distribucija odgovora na tvrdnju „Spol“.....20

Grafik 2. Frekvencijska distribucija odgovora na tvrdnju „Godine iskustva“.....21

Grafik 3. Frekvencijska distribucija odgovora na tvrdnju „Sektor zaposlenja“.....22





# 1. UVOD

Zadovoljstvo poslom definiše se kao osjećaj zaposlenika o njegovom poslu ili o iskustvima na poslu u odnosu na prethodna iskustva, očekivanja ili raspoložive alternative. Zadovoljstvo poslom, radna uspješnost i odgovorno organizacijsko ponašanje su iznimno bitni koncepti u organizacijskoj psihologiji. Pojam zadovoljstva poslom u naučnu literaturu 1935. godine je uveo Hopok, navodeći da je zadovoljstvo poslom kombinacija psiholoških i fizioloških reakcija na okruženje (Schultz i Schultz, 2017).

Postoje dva pristupa zadovoljstvu poslom (Schultz i Schultz, 2017): holistički pristup zadovoljstva poslom posmatra se kao jednodimenzionalni koncept i predstavlja generalizovani stav pojedinca prema poslu, odnosno jedno osjećanje vezano za posao koje je rezultat iskustva na poslu. Analitički pristup, posmatra se kao multidimenzionalni koncept koji ima ključnu ulogu u radnom i organizacijskom kontekstu. Zadovoljstvo poslom se ne odnosi samo na subjektivan osjećaj zadovoljstva pojedinca njegovim poslom, već ima šire implikacije na produktivnost, odanost organizaciji, radno ponašanje i opću dobrobit zaposlenika. Razumijevanje faktora koji utiču na zadovoljstvo poslom stoga je bitno za organizacije koje teže optimiziranju radne snage. U okviru analitičkog pristupa zadovoljstva poslu, danas je naprihvaćenije Spektorovo određenje zadovoljstva poslom (Meier i Spector, 2015).

Spektorovo određenje zadovoljstva poslom posmatra se kao „ono što osoba osjeća prema svom poslu i različitim aspektima posla“ (Meier i Spector, 2015). Definirao je devet aspekata koji su značajni pokazatelji zadovoljstva poslom: plata, napredovanje, rukovođenje, beneficije, nagrađivanje, radne procedure, radno okruženje, priroda posla i komunikacija (Pardali i Galanakis, 2022).

Jedan od značajnih faktora koji utiče na zadovoljstvo poslom su osobine ličnosti. Teorija osobina ličnosti je između najvažijim teorijama u području psihologije koja se bavi istraživanjem čovjekove ličnosti. Model „Velikih pet“ osobina ličnosti, poznat kao “Big Five”, predstavlja teoriju ličnosti i pruža opsežan okvir za analizu ličnosti kroz pet ključnih dimenzija: otvorenost, savjesnost, ekstraverzija, ugodnost i neuroticizam. Model može biti korišten u segmentu upravljanja ljudskim resursima kako bi se na temelju dimenzija modela donijele odluke u regrutovanju adekvatnih ljudskih resursa s obzirom da je dokazana sposobnost predviđanja radnog ponašanja pojedinca na temelju rezultata analiza osobina ličnosti (Judge i Heller, 2002). Svaka od ovih dimenzija ima jedinstven uticaj na radne stavove i ponašanja.

Metode multivarijacione statistike, koje se koriste za modeliranje određenog ishoda ili njegove vjerovatnoće, mogu se primjeniti u kontekstu analize kako osobine ličnosti utiču na različite aspekte zadovoljstva poslom. Omogućava istraživačima da kvantificiraju uticaj pojedinih osobina ličnosti na vjerovatnoću da će zaposlenik izraziti zadovoljstvo s

određenim aspektima svog posla, kao što su sigurnost posla, plata, radni uslovi ili odnosi unutar organizacije.

Istraživanje Kang i Malvaso (2023) kojim se predviđaju različiti aspekti zadovoljstva poslom na osnovu osobina ličnosti pokazuje rezultate da su osobine ličnosti povezane sa različitim aspektima zadovoljstva poslom. Neuroticizam je konzistentan negativan prediktor zadovoljstva poslom, dok ugodnost i savjesnost konzistentno imaju pozitivnu vezu sa zadovoljstvom poslom. Ekstraverzija ima slabu negativnu povezanost sa zadovoljstvom poslom. Nalazi do kojih se došlo kroz istraživanje sugerišu da ličnost može igrati ključnu ulogu u oblikovanju zadovoljstva poslom.

Organizacija bi mogla koristiti rezultate za odabir zaposlenih što bi dovelo do zapošljavanja zaposlenika sa niskim ocjenama neuroticizma ali visokim ocjenama prihvatljivosti, jer imaju tendenciju da budu zadovoljniji aspektima svog posla i time dovesti do boljeg doprinosa na poslu.

### **1.1. Problem i predmet istraživanja**

Zadovoljstvo poslom predstavlja složen koncept koji utiče ne samo na individualnu dobrobit zaposlenika, već i na organizacijsku efikasnost i uspjeh (Katz, Makhmutova, Opokina, 2017).

Zbog napredovanja tehnologije i snažnih izazova sa kojima se susreće ekonomija dolazi do brojnih promjena u poslovnom okruženju. Mnoga preduzeća žele pronaći način kako bi upravo kroz ljudske resurse poboljšati svoje poslovanje. Više zadovoljstvo poslom povezano je sa nizom pozitivnih ishoda, uključujući veću produktivnost, veću posvećenost poslu i organizaciji, te manju fluktuaciju radne snage.

Predmet istraživanja obuhvata relacije između pet ključnih osobina ličnosti i različitih aspekata zadovoljstva poslom.

### **1.2. Osnovna hipoteza i pomoćne hipoteze**

Uzimajući u obzir predmet istraživanja, kao i svrhu i cilj istraživanja, postavljena osnovna hipoteza glasi:

Ho: Osobine ličnosti, prema modelu Velikih pet osobina ličnosti (ekstraverzija, savjesnost, neuroticizam, ugodnost i otvorenost prema iskustvu), značajno predviđaju zadovoljstvo poslom između zaposlenicima.

*Hipoteza se temelji na pretpostavci da postoji jasna veza između osobina ličnosti i različitih dimenzija zadovoljstva poslom.*

Iz definisane osnovne hipoteze proizilaze pomoćne hipoteze:

- 1) *H1: Zaposlenici s višim stepenom ekstraverzije izvještavaju o većem zadovoljstvu poslom u poređenju s zaposlenicima nižih nivoa ekstraverzije.*
- 2) *H2: Zaposlenici s višim stepenom savjesnosti pokazuju viši nivo zadovoljstva poslom.*
- 3) *H3: Postoji negativna veza između neuroticizma i zadovoljstva poslom, gdje zaposlenici s višim stepenom neuroticizma izvještavaju o nižem zadovoljstvu poslom.*
- 4) *H4: Veći nivoi ugodnosti kod zaposlenika povezani su s većim zadovoljstvom poslom.*
- 5) *H5: Zaposlenici koji pokazuju viši nivo otvorenosti za iskustva imaju tendenciju izvještavanja o većem zadovoljstvu poslom.*

### **1.3. Svrha i ciljevi istraživanja**

Cilj ovog istraživanja je istražiti povezanost između osobina ličnosti i zadovoljstva poslom. U radu se istražuje uticaj osobina ličnosti na zadovoljstvo poslom, koristeći analitički okvir logističke regresije. Fokusirajući se na petofaktorski model ličnosti ispitat će se kako pojedine dimenzije ličnosti – ekstraverzija, otvorenost, savjesnost, ugodnost i neuroticizam utiču na različite aspekte zadovoljstva poslom.

Uključuju se i odnosi na radnom mjestu, profesionalni razvoj i percepcija radnih uslova. Rezultati ovog istraživanja će dati uvid u psihološke prediktore zadovoljstva poslom, ističući važnost razumijevanja individualnih razlika ličnosti za poboljšanje radne atmosfere i strategija upravljanja ljudskim resursima.

Primarni cilj ovog istraživanja je utvrditi u kojoj mjeri određene osobine ličnosti, prema modelu ličnosti, mogu predvidjeti aspekte zadovoljstva poslom (Katz, Makhmutova, Opokina, 2017).

Cilj je razumjeti i kvantificirati uticaj osobina ličnosti na različite aspekte zadovoljstva poslom. Istraživanje se temelji na konceptu osobina ličnosti koje imaju znatnu ulogu u oblikovanju radnih stavova i ponašanja zaposlenika, što direktno utiče na njihovo zadovoljstvo poslom.

### **1.4. Obrazloženje strukture završnog rada**

Uvodni dio rada obuhvata prezentaciju predmeta istraživanja, ciljeve istraživanja, istraživačka pitanja i istraživačke hipoteze. U ovom dijelu rada su ukratko opisana naučno-istraživačka metodologija korištena pri izradi rada. Zadnji dio uvoda je obrazloženje završnog rada: kratki pregled strukture i sadržaja rada.

Drugi dio završnog rada obuhvata pregled literature nazivom Zadovoljstvo poslom. U okviru ovog dijela rada najprije su date terminološke odrednice pojma zadovoljstva poslom i njemu bliski pojmovi, te definisani različiti aspekti zadovoljstva poslom. U ovom dijelu rada,

zadovoljstvo poslom se istražuje kao zavisna varijabla koja može biti pod uticajem različitih aspekata ličnosti.

U trećem dijelu Velikih pet osobina ličnosti, objasniti će se Petofaktorski model ličnosti, koje je ujedno i centralni koncept ovog istraživanja. U ovom dijelu rada identifikovane su pet ključnih dimenzija ličnosti: ekstraverzija, otvorenost, savjesnost, ugodnost i neuroticizam. Svaka od ovih dimenzija opisuje širok spektar ponašanja i karakteristika pružajući sveobuhvatni okvir za analizu ličnosti, te može imati jedinstven uticaj na različite aspekte zadovoljstva poslom.

Četvrti dio rada se odnosi na prikaz Empirijskog istraživanje zadovoljstva poslom na osnovu osobina ličnosti primjenom multivarijacione statistike, u svrhu odgovora na istraživačka pitanja i provjeru postavljenih hipoteza. U skladu s tim, ovaj dio rada sadrži detaljan opis uzorka, korištenog upitnika i primjene istraživačke metodologije. Metode multivarijacione statistike će se primijeniti za modeliranje pojave određenog stepena zadovoljstva poslom na osnovu različitih osobina ličnosti. Također, u ovom dijelu rada predstavljeni su rezultati analize podataka i testiranje definisanih hipoteza, zatim slijediti interpretacija rezultata.

U Zaključku rada sažeta su izložena zaključna razmatranja koja obuhvataju kako rezultate teorijskog tako i rezultate praktičnog dijela istraživanja.

## **1.5. Metodologija istraživanja**

U skladu sa praksom izrade stručnih i naučnih radova, i pri izradi ovog rada koristi se kombinacija odgovarajućih metoda teorijskog i praktičnog istraživanja. Teorijski dio istraživanja obuhvata analizu primarnih i sekundarnih izvora podataka iz različitih analiza, članaka i izvještaja pripremljenih od strane istraživača i stručnjaka iz oblasti ljudskih resursa, menadžmenta i psihologije ličnosti. U ovom dijelu istraživanja su korišteni sekundarni izvori, a izdvajaju se knjige, te stručni i naučni članci.

Empirijski dio istraživanja je usmjeren na zadovoljstvo poslom i osobine ličnosti. Tokom izrade rada su korišteni i različiti online izvori podataka. U skladu sa praksom akademskog rada, u ovom radu se primjenjuje više naučnih i istraživačkih metoda. Uzročnici su izdvojeni na temelju detaljnog pregleda literature.

Za statističku analizu sprovode se metode multivarijatne analize. Analiza se upotrebljava kad treba istovremeno analizirati značajnost veza između skupa prediktora i skupa zavisnih varijabli. Za potrebe empirijskog istraživanja percepcije zaposlenika o navedenoj tematici rada je provedeno prikupljanje podataka metodom anketiranja koristeći anketni upitnik koji će se distribuirati putem e-maila, kao glavnim instrumentom istraživanja. Populacija ove istraživačke studije su zaposlenici u bh kompanijama privatnog i javnog sektora. Istraživanje je provedeno online korištenjem Google Forms. Uzorak je obuhvatio više od planiranog minimuma od 200 ispitanika, te se istražuju: osobine ličnosti, zadovoljstvo poslom a dodatno se analiziraju demografske karakteristike ispitanika (spol, godine, karijera i sl.). Link sa

upitnikom je poslan zaposlenicima čime je kreiran uzorak istraživanja. Na početku upitnika sudionicima je data kratka uputa koja je uključivala molbu za učešće u istraživanju, uz napomenu da se istraživanje provodi u svrhu pisanja akademskog rada i što se očekuje od sudionika.

Demografski podaci u ovom istraživanju su prikupljeni kroz šest pitanja na početku upitnika. Prvo pitanje se odnosilo na identifikaciju spola. Drugo pitanje se odnosilo na dob s opcijama: mlađi od 20 godina, 20 - 29 godina, 30 – 39 godina, 40 – 49 godina, 50 – 59 godina, stariji od 60 godina. Zatim, se prati završen stepen obrazovanja, trenutni status zaposlenja, radno iskustvo u struci i sektor zaposlenja.

U nastavku se upitnikom ispituju osobine ličnosti. Za svaku od 5 osobina ličnosti (ekstraverzija, otvorenost, savjesnost, ugodnost i neutroticizam) postoje tri pitanja za svaku osobinu ličnosti, od kojih su određene tvrdnje rekodirane prilikom analize podataka. Sudionici na sva pitanja odgovaraju odabirom koliko se određena tvrdnja odnosi na njih na skali Likertovog tipa od 1 = "potpuno se ne slažem" do 5 = "potpuno se slažem" (Cheung, Graham, Schiavon, 2022).

Zadovoljstvo poslom se mjeri ljestvicom od sedam pitanja koja mjeri opšti stav pojedinca prema zadovoljstvu poslom na mjernoj skali, odnosno od 1="Uopšte se ne slažem" do 5="Potpuno se slažem" (Cheung, Graham, Schiavon, 2022).

Statistička metoda se koristi za provođenje cjelokupne analize podataka. U radu se primijenjuje metoda proste linearne regresije i metoda višestruke regresije. Dat je grafički i tabelarni prikaz podataka i rezultata, te izvođenje zaključaka i tumačenje rezultata. Podaci su preuzeti sa stranice Google Forms u obliku Excel tabele te su zatim prebačeni u SPSS program za statističku obradu podataka.

Korištene tehnike i metode obrade podataka mogu se prikazati sljedećim tokom: prikupljeni podaci su uz pomoć programskih alata pripremljeni za dalju obradu, korištene su metode deskriptivne statistike te različiti pokazatelji prikladnosti modela istraživanja, ispitana je pouzdanost mjernih ljestvica, što se odnosi na ispitivanje varijabli, kojima se dodatno analizira veza, te su kreirani modeli za predviđanje i provjeru hipoteza.

## **2. ZADOVOLJSTVA POSLONOM**

U modernom poslovnom svijetu, teorije menadžmenta sve više prepoznaju zaposlenike kao ključnu "imovinu" organizacije. Sposobnosti, znanje i iskustvo koje radnik donosi na radno mjesto predstavljaju vrijednosti koje nisu lako zamjenjive bez znatnih finansijskih izdataka i organizacijskih troškova.

Istaknuto je da zaposlenici, koji su svjesni da njihove kompanije cijene njihov doprinos, pokazuju veći angažman, produktivnost i lojalnost prema organizaciji.

Zadovoljstvo poslom igra ključnu ulogu ne samo za zaposlenike već i za samu organizaciju. Definiše se kao "pozitivna emocionalna reakcija pojedinca na njegov posao", što proizlazi iz poređenja očekivanja sa stvarnim ishodom. Uočeno je da poboljšanje zadovoljstva poslom ne samo da doprinosi boljem radnom okruženju već ima i značajan uticaj na fizičko i mentalno zdravlje zaposlenih, te na njihov ukupan kvalitet života. Zadovoljstvo poslom varira od osobe do osobe i između različitih grupama, zavisno od toga koliko su karakteristike posla usklađene s njihovim ličnim prioritetima. Također, zadovoljstvo poslom obuhvata skup stavova prema pojedinim aspektima posla, što znači da se može gledati kao skup individualnih evaluacija različitih dijelova radnog iskustva.

U nastavku će se raspravljati o problematikama vezanim za definisanje koncepta zadovoljstva poslom. Iako se općenito smatra da zadovoljstvo poslom uključuje evaluaciju rada kroz prizmu individualnih očekivanja i iskustava, precizna definicija može varirati zavisno od teorijskog okvira i fokusa istraživanja. Razumijevanje ovog koncepta ključno je za identifikaciju strategija koje mogu doprinijeti poboljšanju zadovoljstva zaposlenika i, posljedično, uspješnosti organizacije.

## **2.2. Pojam zadovoljstva poslom**

Zadovoljstvo poslom dugo se smatra ključnim aspektom organizacijskog uspjeha i dobrobiti zaposlenika širom svijeta. Termin "zadovoljstvo" ima korijene u latinskoj riječi *incumditas*, sugerišući da je osjećaj zadovoljstva na radnom mjestu fundamentalan za pozitivno radno iskustvo (Heller, Ferris, Brown, Watson, 2018). U svrhu poticanja zadovoljstva između zaposlenicima, organizacije razvijaju razne strategije, vođene uvjerenjem da je zadovoljan zaposlenik istovremeno i produktivan zaposlenik.

Pojam zadovoljstva poslom uveo je Hopok 1935. godine, definišući ga kao stanje koje nagoni pojedinca da iskaže zadovoljstvo svojim poslom (Hoppock, 1935, prema Schultz i Schultz, 2017). Od tada, zadovoljstvo poslom postalo je subjekt brojnih definicija i istraživanja, sa ciljem preciznijeg razumijevanja ovog kompleksnog fenomena.

Locke (1969, prema Pardali i Galanakis, 2022 ) pruža jednu od najčešće citiranih definicija zadovoljstva poslom, opisujući ga kao "zadovoljavajuće ili pozitivno emocionalno stanje koje proizlazi iz procjene vlastitog posla ili radnih iskustava". Ova definicija naglašava važnost lične evaluacije različitih aspekata posla i ukupnog radnog iskustva.

Spector (1997, prema Meier i Spector, 2015) dodaje da je zadovoljstvo poslom povezano s načinom na koji ljudi percipiraju svoj posao i njegove različite aspekte, te u kojoj mjeri uživaju ili ne u svom poslu. Zadovoljstvo poslom može se definisati i kao skup pozitivnih ili negativnih osjećaja koje zaposlenici imaju prema svom radu, odražavajući njihov stav prema radnom zadatku.

Đogić (2009) ističe da zadovoljstvo poslom obuhvata kombinaciju kognitivnih vjerovanja o poslu, afektivnih osjećaja prema poslu i evaluativnih reakcija pojedinca na svoj posao.

Cheung, Graham i Schiavon (2022) naglašavaju da zadovoljstvo poslom zavisi od individualnog stava prema poslu, očekivanjima i motivaciji za postizanje na radnom mjestu.

Zadovoljstvo poslom može se shvatiti kao pozitivan doživljaj koji zaposlenici stiču obavljajući svoje radne zadatke unutar radne okoline. To je dinamičan i višedimenzionalan koncept koji se temelji na interakciji između individualnih osobina, percepcija posla i organizacijskog konteksta, igrajući ključnu ulogu u usmjeravanju ponašanja i performansi zaposlenika, kao i u općem uspjehu organizacije.

### **2.3. Teorijska osnova zadovoljstva poslom**

Zadovoljstvo poslom, kao ključni koncept u razumijevanju radnog ponašanja i organizacijske dinamike, privuklo je značajnu pažnju istraživača i teoretičara širom svijeta. Temelj za teorijsko razumijevanje ovog fenomena postavlja Lokova teorija vrijednosti, koja detaljno razmatra veze između ishoda posla i zadovoljstva zaposlenika.

Prema Lokovoj teoriji, koju je detaljno istražio Dooley (2005), ključno je shvatiti da se zadovoljstvo poslom manifestuje u onoj mjeri u kojoj ishodi rada odgovaraju ili premašuju željene ishode pojedinca. Ova teorija polazi od premise da zaposlenici vrednuju različite aspekte svog posla na osnovu ličnih ciljeva, vrijednosti i očekivanja. Stoga, veći stepen se zadovoljstva postiže kada zaposlenici primaju ono što subjektivno smatraju vrijednim, bilo da je to u obliku finansijske kompenzacije, priznanja, mogućnosti za profesionalni razvoj ili drugih oblika nagrada (Dooley, 2005).

Lokova teorija takođe naglašava da zadovoljstvo poslom nije isključivo povezano s veličinom dobivenih nagrada, već i sa percepcijom adekvatnosti tih nagrada u odnosu na uloženi trud i postignuća (Dooley, 2005). Zaposlenici procjenjuju svoje zadovoljstvo ne samo na osnovu objektivnih ishoda, već i kroz prizmu očekivanja i lične percepcije pravednosti. Zaposlenici koji primaju manju platu mogu ipak iskazati visok nivo zadovoljstva ako smatraju da njihova plata odražava njihov doprinos poslu i usklađena je s njihovim očekivanjima. Suprotno, visoko plaćeni zaposlenici mogu se osjećati nezadovoljno ako percipiraju da njihova plata ne odražava pravedno vrednovanje njihovog rada i truda.

Upravljanje očekivanjima zaposlenika i usklađivanje ishoda rada s njihovim vrednovanjima postaje ključno za povećanje zadovoljstva poslom. Organizacije, stoga, trebaju razviti duboko razumijevanje željenih ishoda svojih zaposlenika i kreirati politike i prakse koje promovisu pravednost, transparentnost i priznavanje doprinosa svakog pojedinca.

Kroz integraciju teorijskih uvida koje pruža Lokova teorija vrijednosti, moguće je razviti efikasne strategije za unapređenje zadovoljstva zaposlenika, što doprinosi ne samo boljoj radnoj atmosferi, već i većoj produktivnosti i uspješnosti organizacije u cjelini.



## 2.4. Teorijsko određenje determinanti zadovoljstva poslom

Razumijevanje determinanti zadovoljstva poslom predstavlja temeljni korak prema unapređenju organizacione klime i efikasnosti upravljanja ljudskim resursima.

Zadovoljstvo poslom, prema Kang i Malvaso (2023), nije samo odraz psihološke uključenosti zaposlenika u svoje radne zadatke, već i rezultat složenih interakcija između brojnim faktorima koji oblikuju radno okruženje. Ova interakcija, koja je utemeljena na individualnim razlikama u obilježjima ličnosti, igra ključnu ulogu u opstanku, rastu i razvoju svake organizacije. Zaposlenici provode znatan dio svog života unutar organizacija, te nije iznenađujuće da okolinski faktori imaju značajan uticaj na njihovo zadovoljstvo poslom. Interesantno je kako se ovi faktori mogu klasifikovati u skladu sa svojim direktnim ili indirektnim uticajem na zadovoljstvo. Neki faktori djeluju kao katalizatori promjena u stepenu zadovoljstva, dok drugi služe kao indikatori promjena u nivou zadovoljstva poslom. Važno je uzeti u obzir i emocionalni aspekt zadovoljstva poslom. Individue sklone negativnim emocijama kao što su ljutnja, prijezir ili strah, često su fokusirane na negativne aspekte svog radnog okruženja i posla, što dovodi do većeg stepena nezadovoljstva. Nasuprot tome, osobe koje su manje sklone nezadovoljstvu, i koje imaju tendenciju da vide pozitivne aspekte, često su zadovoljnije na radu.

Usklađenost zadataka i odgovornosti sa kompetencijama zaposlenika ključan je faktor zadovoljstva. Zadaci koji odgovaraju sposobnostima zaposlenika ne samo da vode ka zadovoljstvu, već i povećavaju radni učinak. Sigurnost zaposlenja, s druge strane, omogućava zaposlenicima da razvijaju dugoročne planove, doprinoseći njihovom osjećaju zadovoljstva i pripadnosti organizaciji. Međutim, percepcija ugroženosti zaposlenja može imati suprotan efekat, potičući zaposlenike da traže alternative. U ovom kontekstu, zadovoljstvo poslom može se posmatrati kao zavisna varijabla, čija je dinamika direktno ili indirektno oblikovana različitim faktorima, uključujući kako unutrašnje tako i vanjske aspekte radnog okruženja.

Ovaj uvid u determinante zadovoljstva poslom ne samo da pruža osnovu za teorijsko razumijevanje fenomena, već i nudi praktične smjernice za kreiranje strategija koje ciljaju na poboljšanje radnog učinka i angažovanosti zaposlenika, podstičući na taj način stvaranje pozitivne i produktivne radne atmosfere.

Zadovoljstvo poslom predstavlja multidimenzionalan koncept koji je u središtu mnogih teorijskih i praktičnih istraživanja u domenu upravljanja ljudskim resursima. Razumijevanje determinanti koje doprinose zadovoljstvu zaposlenika ključno je za kreiranje stimulativnog i produktivnog radnog okruženja. Na osnovu istraživanja Pardali i Galanakisa (2022), kao i Dhamije, Gupte i Baga (2018), faktori koji utiču na zadovoljstvo poslom mogu se kategorizovati u dva glavna segmenta: demografski ili lični faktori i faktori okoline ili organizacijski faktori.

#### 2.4.1. Demografski ili lični faktori

Demografski ili lični faktori uključuju aspekte koji su inherentni pojedincu i obično izvan su uticaja organizacije. Ovi faktori uključuju:

- Sklad između ličnih interesa i posla: Zadovoljstvo poslom raste kada postoji harmonija između ličnih interesa zaposlenih i zahtjeva posla koji obavljaju.
- Radni staž i dob zaposlenih: Iskustvo i zrelost često dovode do većeg zadovoljstva poslom, s obzirom na to da stariji zaposlenici sa dužim radnim stažom imaju tendenciju da bolje razumiju svoje radno okruženje i imaju jasnije profesionalne ciljeve.
- Pozicija i status: Viši hijerarhijski položaj često je povezan s većim zadovoljstvom poslom zbog veće autonomije, moći i društvenog uticaja.

#### 2.4.2. Organizacijski faktori

Organizacijski faktori obuhvataju elemente koji su specifični za radno okruženje i na koje organizacija može direktno uticati. Među njima su:

- Vrsta posla: Zadovoljstvo raste kada zaposlenici osjećaju da njihov rad ima smisla i kada mogu koristiti svoje vještine i sposobnosti.
- Radna atmosfera: Pozitivni međuljudski odnosi i podržavajuća radna kultura ključni su za zadovoljstvu poslom.
- Sistem nagrađivanja: Fer i transparentan sistem nagrađivanja koji priznaje i vrednuje doprinos zaposlenih može povećati zadovoljstvo.
- Organizaciona struktura: Konstruktivan odnos s nadređenim, koji uključuje podršku, poštovanje i priznanje, ima snažan uticaj na zadovoljstvo zaposlenika.

Pored demografskih i organizacijskih faktora, zadovoljstvo poslom također oblikuju i druge determinante kao što su motivacija, percepcija, stavovi, ličnost, vrijednosti, stil života i znanje (Kang, Malvaso, 2023). Ovi elementi direktno utiču na način na koji zaposlenici doživljavaju svoje radno mjesto i poslove koje obavljaju.

### 2.5. Mjerenje zadovoljstva poslom

Mjerenje zadovoljstva poslom igra ključnu ulogu u težnji prema poslovnoj izvrsnosti i efikasnom upravljanju ljudskim resursima. Kako Dhamija, Gupta i Bag (2018) ističu, istraživanje zadovoljstva zaposlenih nije samo korak ka poboljšanju poslovanja, već i sredstvo za dublje razumijevanje potreba zaposlenih i kreiranje boljeg zadovoljstva poslom.

Prema Spectoru (2006, Dhamija, Gupta, Bag, 2018), postoje dva pristupa proučavanju zadovoljstva poslom: globalni i analitički. Globalni pristup bavi se općim stavom pojedinca prema poslu, dok analitički pristup detaljno analizira specifične aspekte posla poput plaće, mogućnosti za napredovanje, odnosa s kolegama, nadzora i same prirode posla. Ovaj dubinski pristup omogućava organizacijama da precizno identificiraju područja koja zahtijevaju poboljšanje.

Razlikovanje između unutrašnjih i vanjskih faktora zadovoljstva poslom pomaže u razumijevanju različitih dimenzija koje utiču na zadovoljstvo zaposlenika. Locke (1969, prema Pardali i Galanakis, 2022.) je jedan od prvih koji je uveo ovu podjelu, naglašavajući kako vanjski faktori poput plate i mogućnosti za napredovanje mogu imati drugačiji uticaj na zadovoljstvo od unutrašnjih faktora koji uključuju kvalitet međuljudskih odnosa, nadzora i samog zadatka. Ova distinkcija pruža okvir za organizacije da razviju ciljne strategije usmjerene na poboljšanje specifičnih aspekata radnog iskustva.

Dodavanjem slojeva kao što su priznanja, uslovi rada, kompanija i menadžment, prema Kang i Malvaso (2023), istraživanje zadovoljstva poslom postaje sveobuhvatnije. Ovo proširenje perspektive pomaže u stvaranju detaljnije slike o tome što zaposlenici vrednuju u svom radnom okruženju i kako te vrijednosti utiču na njihovo zadovoljstvo i angažman.

Metode mjerenja zadovoljstva poslom variraju od kvantitativnih, poput anketa i upitnika, do kvalitativnih metoda, kao što su intervju i fokus grupe. Ankete često koriste Likertovu skalu za mjerenje stupnja zadovoljstva pojedinačnim aspektima posla. Na primjer Index zadovoljstva poslom (Job Satisfaction Index) jedan je od alata koji se koriste za kvantitativnu analizu zadovoljstva. S druge strane, kvalitativne metode omogućuju detaljnije razumijevanje uzroka zadovoljstva ili nezadovoljstva kroz dubinske razgovore i diskusije.

### **3. VELIKIH PET OSOBINA LIČNOSTI**

Razmatranje osobina ličnosti i njihove manifestacije neizostavno je u različitim sferama modernog života, posebno kada se osvrnemo na profesionalni razvoj, međuljudske odnose i samospoznaju. Značajna istraživanja u polju psihologije posvetila su se dubokom istraživanju ličnosti, težnjama ka razumijevanju njenih dimenzija i metodama koje omogućavaju njeno precizno mjerenje.

Između različitih pristupa i teorija, "Model Velikih pet" izdvaja se kao dominantni okvir za klasifikaciju osnovnih dimenzija ličnosti, nudeći uvid u kako pojedinačne osobine mogu uticati na ponašanje i interakcije osobe.

Da bi smo razumjeli šta je ličnost i koje su to osobine ličnosti, neophodno je pregledati njihove različite definicije u literaturi. U ovom dijelu rada nastoji se objasniti uloga dimenzija ličnosti petofaktorskog modela.

### **3.1.Pojam ličnosti**

U srcu savremene psihologije leži psihologija ličnosti, disciplina koja se bavi proučavanjem individualnih razlika između ljudi. Njena osnovna težnja je razumijevanje raznolikosti ljudskog ponašanja kroz naučne postavke, kako navode Judge i Heller (2002). Ova grana psihologije pruža uvid u to kako i zašto se ljudi razlikuju jedni od drugih, te kako se te razlike manifestuju kroz ponašanje.

Definicija ličnosti koju su predstavili Larsen i Buss (2005) smatra se jednom od temeljnih u polju psihologije ličnosti. Prema njihovim riječima, ličnost se može opisati kao organizovani skup psiholoških osobina i mehanizama unutar pojedinca, koji su razmjerno trajni i koji utiču na interakcije pojedinca s okolinom, kao i na njegovo prilagođavanje toj okolini. Ličnost, dakle, predstavlja esenciju onoga što pojedinca čini jedinstvenim, odražavajući njegove trajne karakteristike koje ga izdvajaju iz mase. Ličnost obuhvata širok spektar psihičkih struktura, uključujući emocionalne i kognitivne osobine, oblike doživljavanja i reagovanja, kao i temperament, moralne osobine i karakter.

Kako ističu Judge i Heller (2002), ličnost se ne odnosi samo na površne aspekte ponašanja, već predstavlja duboku i sveobuhvatnu psihičku cjelinu pojedinca, uključujući njegove sposobnosti, uvjerenja, interese, stavove, vrijednosti i motive. Ona je temelj na kojem se gradi poedinčeva interakcija s okolinom i njegova adaptacija na istu.

Osim toga, ličnost nije samo zbir pojedinačnih karakteristika, već i način na koji su te karakteristike organizovane unutar jedne osobe. Pojedinačne značajke ličnosti čine osobu prepoznatljivom svojoj socijalnoj okolini, dajući nam uvid u njene preferencije, sklonosti i način interakcije sa svijetom.

Kroz razvoj teorija i modela, kao što su Goldbergov model "Velikih pet" i Costin i McCraeov "Big Five", psihologija ličnosti nastoji da kategorizuje i objasni ove kompleksne strukture i procese (Larsen i Buss, 2005). Ti modeli, koristeći leksičke, statističke i teorijske pristupe, pružaju okvir za razumijevanje i predviđanje ponašanja na osnovu ključnih dimenzija ličnosti: ekstraverzije, ugodnosti, savjesnosti, neuroticizma i otvorenosti prema iskustvu.

Kroz precizno definisanje i dubinsko razumijevanje ličnosti, psihologija ličnosti nastavlja da pruža dragocjene uvide u individualne razlike, doprinoseći boljem razumijevanju ljudskog ponašanja i međuljudskih odnosa.

### **3.2.Model „Velikih pet“ ličnosti**

Historijat istraživanja ličnosti seže do Hipokrata, koji je teoretizirao postojanje četiri temperamenta kod čovjeka: kolerični, sangvinični, melankolični i flegmatični. Prevladavanjem temperamenta izgrađuje se karakter, i time uvodi prve koncepte ličnosti (Larsen i Buss, 2005).

S razvojem psihologije, potreba za sistematičnim pristupom i kategorizacijom ličnosti postajala je sve evidentnija. Prije formiranja petofaktorskog modela, polje psihologije ličnosti bilo je fragmentirano s mnogobrojnim varijablama koje su često imale slične nazive a mjerile različite koncepte, što je otežavalo komunikaciju i napredak u istraživanjima (Larsen i Buss, 2005).

Petofaktorski model, iako nije jedini, postao je najrašireniji i najprihvaćeniji model u modernim istraživanjima ličnosti. Taksonomija "Velikih pet", uz određene varijacije u opisima i upitnicima, predstavlja temelj za opisivanje pet ključnih dimenzija ličnosti: ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam i otvorenost prema iskustvu (Judge i Heller, 2002). Zagovornici ovog modela potvrdili su da se pet dimenzija može identificirati u velikom broju mjernih instrumenata, čak i onih razvijenih iz različitih teorijskih konteksta, što daje empirijsku podršku mišljenju da petofaktorska struktura može služiti kao zajednički deskriptivni okvir za različite mjere ličnosti (Judge i Heller, 2002).

Petofaktorski model našao je potvrdu u različitim teorijskim kontekstima, te je prepoznat u mjernim instrumentima poput Eysenckovog Personality Questionnaire, Guilford-Zimmerman Temperament Survey, Myers-Briggs Type Indicator i Personality Research Form (Judge i Hellera, 2002). Ova svestranost modela pokazuje njegovu sposobnost da posluži kao univerzalni deskriptivni okvir, omogućava preciznu usporedbu različitih aspekata ličnosti između raznovrsnih istraživačkih instrumenata.

Zagovornici petofaktorskog modela, uključujući Judge i Hellera (2002), ističu njegovu empirijsku podršku kao ključni argument za njegovu sveprisutnu primjenu u psihološkim istraživanjima. Ova univerzalnost i empirijska validacija čine petofaktorski model nezamjenjivim alatom u modernoj psihologiji ličnosti, omogućavajući istraživačima da s većom preciznošću analiziraju i interpretiraju ljudsku ličnost.

U nastavku je dat pregled svake od ključnih dimenzija - ekstraverzije, savjesnosti, neuroticizma, ugodnosti i otvorenosti prema iskustvu. Ove dimenzije, utvrđene su kroz opsežno istraživanje Lewisa Goldberga i podržane brojnim drugim studijama i ne samo da predstavljaju temelj na kojem počiva naše razumijevanje ličnosti, već su i ključ za interpretaciju širokog spektra ljudskih ponašanja i interakcija.

### 3.2.1. Ekstraverzija

Ekstraverzija se izdvaja kao jedna od najprepoznatljivijih dimenzija ličnosti unutar "Modela Velikih pet". Osobe s visokim skorovima na skali ekstravertiranosti tipično su društvene, komunikativne i obiluju energijom.

Costa i McCrae (1992, prema Gamezu, Schmidtu i Watsonu, 2010) ističu da se ekstraverti karakterišu optimizmom i skloni su doživljavati pozitivna emocionalna stanja, što ekstravertiranost povezuje s pozitivnim afektom.

Ova dimenzija obuhvata širok spektar društvenih ponašanja, od visoke društvenosti do određene suzdržanosti u međuljudskim interakcijama.

Ekstravertirani pojedinci često preferiraju boravak u većim grupama, gdje se mogu percipirati kao dominantni i prirodni vođe (Costa i McCrae, 1992, prema Gamezu, Schmidtu i Watsonu, 2010). Karakteriše ih visok nivo energije i angažman u raznovrsnim aktivnostima. Nasuprot ekstravertiranosti, na drugom kraju spektra nalazi se introvertiranost. Introverti su opisani kao osobe koje su tihe, rezervisane i cijene samostalnost. Za razliku od ekstravertiranih pojedinaca, introverti preferiraju samostalne aktivnosti i manje su orijentisani na socijalne interakcije (Costa i McCrae, 1992, prema Gamezu, Schmidtu i Watsonu, 2010).

Larsen i Buss (2005) su identificirali tendenciju introvertiranih osoba da se manje uključuju u aktivnosti koje zahtijevaju liderstvo, što se djelomično može objasniti percepcijom mogućih negativnih ishoda takvih angažmana na njihovu sposobnost vođenja.

### 3.2.2. Savjesnost

Savjesnost je jedna od ključnih dimenzija "Modela Velikih pet" ličnosti, koja obuhvata organizaciju, upornost i discipliniranost pojedinca. Osobe visoko rangirane na skali savjesnosti karakteriše odlučnost i sposobnost da uspješno završe započete zadatke. Ova osobina odražava i stepen poštovanja prema drugima prilikom donošenja odluka, kontrolu impulsa, kao i pristup obavezama i izvršavanju zadataka.

Costa i McCrae (1992, prema Gamezu, Schmidtu i Watsonu, 2010) opisuju savjesne pojedince kao one koji teže uspjehu, ističući se visokom disciplinom, pažnjom i pouzdanošću. Dodatna istraživanja Coste i McCraea (2010, prema Gamezu, Schmidtu i Watsonu, 2010) pokazuju da savjesni pojedinci donose razumne i racionalne odluke, odgovorni su i visoko organizovani u svom radu. Oni postavljaju visoke ciljeve i teže izvrsnosti u svemu što rade, što Larsen i Buss (2005) navode kao marljivost i preciznost.

Dale i Harrison (2017, prema Danner, Niesen, Spangler, Lechner, 2020) upućuju na to da se savjesnost može smatrati i kao koncept "savjesti", implicirajući poštovanje društvenih i moralnih normi. S druge strane, osobe sa niskim nivoom savjesnosti često pokazuju nedostatak usmjerenosti na planiranje i nedovoljnu spremnost da završe započete zadatke. Odsustvo jasno postavljenih ciljeva može rezultirati smanjenom sposobnošću da se ti ciljevi ostvare, uz čestu sklonost ka distrakciji i nepouzdanosti.

Niska savjesnost je povezana sa nepromišljenim ponašanjem i impulzivnošću, što dovodi do percepcije takvih pojedinaca kao nepouzdanih saradnika u radnom okruženju. Također, sklони su nepoštivanju svojih obećanja, što može imati negativne posljedice na međuljudske odnose i produktivnost u profesionalnom kontekstu.

### 3.2.3. Neuroticizam

Neuroticizam predstavlja jednu od temeljnih dimenzija "Modela Velikih pet" ličnosti, koja se odnosi na sklonost prema doživljavanju negativnih emocija kao što su ljutnja, tjeskoba i depresija (Costa i McCrae, 1992, prema Gamezu, Schmidtu i Watsonu, 2010).

Osobe koje pokazuju visoki nivo neuroticizma često se suočavaju s emocionalnom nestabilnošću, što može voditi poremećajima raspoloženja, osjećaju usamljenosti i sklonosti ka hipohondriji. Visoki nivoi neuroticizma karakteriše ne samo emocionalnu nestabilnost i neprilagođenost, već i povećanu osjetljivost na stres te slabu kontrolu impulsa. Takve osobe su podložnije ekstremnim emocionalnim reakcijama na provokaciju, iracionalnom razmišljanju u stresnim situacijama i intenzivnim emocionalnim doživljajima.

Neuroticizam, ukazuje na izazovan obrazac suočavanja sa životnim izazovima, često rezultirajući nezadovoljstvom u vezi sa samim sobom i svojim životom. Osobe sa niskim nivoom neuroticizma pokazuju veću emocionalnu stabilnost i sposobnost da ostanu mirni i prilagođeni u stresnim situacijama. Niska razina neuroticizma odražava se u boljoj emocionalnoj regulaciji i pozitivnijem stavu prema životu. Osim emocionalnih aspekata, neuroticizam je povezan s percepcijom situacija kao prijetećih i sklonošću ka manje efikasnim strategijama suočavanja sa stresom.

Costa i McCrae (1992, prema Gamezu, Schmidtu i Watsonu, 2010) navode da neurotični pojedinci često reaguju neprijateljski i koriste neadekvatne mehanizme suočavanja.

Ova dimenzija ličnosti je, prema Judge i Ilies, 2002, često povezana sa psihopatologijom, implicirajući značajnu vezu između visokog neuroticizma i mentalnog zdravlja.

### 3.2.4 Ugodnost

Ugodnost se ističe kao osobina ličnosti koja promiče kooperativnost, ljubaznost, i prijateljstvo. Osobe visoko rangirane na ovoj skali sklonije su povjerenju, privrženosti i altruizmu, često pokazujući empatiju i brigu o dobrobiti drugih.

Costa i McCrae (1992, prema Gamezu, Schmidtu i Watsonu, 2010) identificiraju ugodnost kao dimenziju usko povezanu s međuljudskim odnosima i poželjnim socijalnim ponašanjima kao što su saradnja, povjerenje i iskrenost. Ljudi koji su visoko rangirani po ugodnosti skloni su stvaranju harmoničnih odnosa s drugima, dok oni s niskim stupnjem ugodnosti mogu djelovati cinično, sumnjičavo i sa tendencijom zadovoljavanja vlastitih potreba, često na račun drugih. Ovo se može manifestirati kroz takmičarsku narav i ponos na vlastita postignuća, dok u međuljudskim odnosima mogu biti tvrdoglaviji i hladniji.

Goldberg (1990, prema Judge i Ilies, 2002) primjećuje da osobe s visokim stepenom ugodnosti pridonose skladnim međuljudskim odnosima svojom suosjećajnošću, ljubaznošću

i iskrenošću, za razliku od onih s niskim nivoom ugodnosti, čije grube i okrutne interakcije mogu ometati saradnju.

### 3.2.5 Otvorenost prema iskustvu

Otvorenost prema iskustvu jedna je od centralnih dimenzija "Modela Velikih pet" ličnosti, koja obuhvata širok spektar karakteristika, uključujući bogatu maštu, intelektualnu radoznalost, i aprecijaciju za umjetnost i ljepotu. Osobe s visokim nivoom otvorenosti često su avanturističkog duha, spremni izazvati konvencije i istraživati nove ideje, čime se odlikuju nekonvencionalnošću i otvorenošću prema novim etičkim, društvenim i političkim konceptima.

Costa i McCrae (1992, prema Gamezu, Schmidtu i Watsonu, 2010) ističu da pojedinci s visokim stepenom otvorenosti često posjeduju izraženu kreativnost i maštovitost. Takve osobe su sklonije prilagođavanju promjenama, težnji ka intelektualnom razvoju, i imaju širok spektar interesa, uključujući umjetnost, glazbu, i prirodu. Osim toga, karakterizira ih liberalno stajalište i želja za istraživanjem različitih aktivnosti i ideja.

Iako McCrae (1987, prema Gamezu, Schmidtu i Watsonu, 2010) navodi da otvorenost ima nisku do umjerenu povezanost s testovima kognitivnih sposobnosti. Larsen i Buss (2005) upućuju na istraživanja koja pokazuju kako kreativnost povezana s visokom otvorenošću omogućava osmišljavanje maštovitih snova koji se uspješno pamte. To ukazuje na složenu povezanost između otvorenosti prema iskustvu i kognitivnih procesa. Na drugom kraju spektra nalaze se pojedinci s niskim nivoom otvorenosti koji preferiraju poznato nad novim, skloni su rutini i konvencionalnom načinu razmišljanja.

Costa i McCrae (1992, prema Gamezu, Schmidtu i Watsonu, 2010) opisuju kako takvi pojedinci često nalaze zadovoljstvo u tradicionalnom i stabilnom načinu života, naglašavajući kako oba kraja spektra otvorenosti pružaju različite, ali jednako vrijedne načine doživljavanja svijeta. Otvorenost prema iskustvu predstavlja ključni aspekt ličnosti koji utiče na način na koji pojedinci doživljavaju svoje okruženje, donose odluke. Bilo kroz istraživački duh visoke otvorenosti ili kroz stabilnost i konvencionalnost niske otvorenosti, ova dimenzija ličnosti igra značajnu ulogu u oblikovanju ljudskih iskustava i međuljudskih odnosa.

### 3.3 Osobine ličnosti i zadovoljstvo poslom

Razumijevanje dinamike između osobina ličnosti i zadovoljstva poslom postalo je značajno polje istraživanja. Costa i McCrae (1992, prema Gamezu, Schmidtu i Watsonu, 2010), istraživali su ovu vezu, ukazujući na to da osobine kao što je ekstraverzija može biti ključna za rezultate pozitivnih emocija na radnom mjestu.



Ova povezanost je dodatno podržana meta-analizom Connollyja i Viswesvarana (2000, prema Judge i Ilies, 2002), koja je otkrila da postoji značajna korelacija između pozitivne afektivnosti i zadovoljstva poslom.

Osim toga, istraživanja poput onih od Furnhama i Zacherla (1986, prema Judge i Ilies, 2002) također sugeriraju pozitivnu korelaciju između ekstraverzije i zadovoljstva poslom.

S druge strane, savjesnost je identificirana kao osobina koja je značajno povezana sa zadovoljstvom na poslu (Barrick, Mount i Judge, 2001), što nije iznenađujuće s obzirom na to da savjesnost karakteriše opću sklonost osobe ka marljivom radu i ispunjavanju zadataka. Također, postoji pretpostavka da visoki nivoi savjesnosti doprinose kvalitetnijem obavljanju posla i većem uživanju u radnim zadacima, što dovodi do većeg zadovoljstva poslom.

Neuroticizam, karakteriziran tendencijom ka iskušenju negativnih emocija, može negativno uticati na zadovoljstvo poslom, posebno ako su negativne situacije česte na radnom mjestu.

Meta-analiza Connollyja i Viswesvarana (2000, prema Judge i Ilies, 2002) i istraživanje Judgea, Hellera i Mounta (2002), potvrdili su negativnu povezanost između negativne afektivnosti i zadovoljstva poslom.

Istraživanje Judgea, Hellera i Mounta (2002) otkrilo je da sama procjena može biti pozitivno povezana sa zadovoljstvom na poslu u određenim kontekstima, iako rezultati nisu uvijek konzistentni. Ovaj rad također naglašava negativnu povezanost neuroticizma sa samoprocjenom, dok su samopoštovanje, samoefikasnost i fokus kontrole pozitivno povezani sa zadovoljstvom na poslu.

Ugodnost, koja uključuje tendenciju prema saradnji, povjerenja i brizi prema drugima, također ima uticaj na zadovoljstvo poslom. Bui (2017) ističe kako rani pokazatelji ugodnosti uključuju varijable kao što su socijalni status, inteligencija, obrazovanje, zanimanje i spol, ukazujući na kompleksnost faktora koji utiču na kako osobine ličnosti tako i zadovoljstvo poslom.

Otvorenost prema iskustvu, često se vidi kao pozitivna osobina koja doprinosi zadovoljstvu životom i uspjehu na poslu (Bui, 2017).

Osobe s visokom otvorenošću mogu biti sklonije čestim promjenama posla ili nezadovoljstvu u konvencionalnim zanimanjima (Judge *et al.*, 2002).

Nekoliko studija nije pronašlo značajan uticaj otvorenosti na zadovoljstvo poslom (Ilies i Judge, 2002; Judge *et al.*, 2002), ukazujući na potrebu za daljnjim istraživanjem kako bi se bolje razumjela ova veza.

## **4. EMIRIJSKO ISTRAŽIVANJE ZADOVOLJSTVA POSLOM NA OSNOVU OSOBINA LIČNOSTI PRIMJENOM METODA MULTIVARIJACIONE STATISTIKE**

### **4.1. Opis metodologije**

Ovo poglavlje posvećeno je detaljnom opisu metodološkog pristupa korištenog u provođenju istraživanja, s ciljem preciznog predviđanja različitih aspekata zadovoljstva poslom na osnovu osobina ličnosti koristeći metode multivarijacione statistike.

Kvalitet i valjanost bilo kojeg istraživačkog rada uvelike zavise od temeljitosti i adekvatnosti korištenih metodoloških procedura. Stoga, ovaj dio pruža uvid u proces planiranja, implementacije i evaluacije istraživačkih metoda koje omogućavaju rigorozno testiranje postavljenih hipoteza.

#### **4.1.1. Dizajn istraživanja**

Istraživanje koristi kvantitativni pristup s ciljem empirijskog testiranja hipoteza o vezi između osobina ličnosti i zadovoljstva poslom. Konkretno, dizajniran je kao “cross-section“ istraživanje, gdje su podaci prikupljeni u jednom vremenskom trenutku iz različitih izvora, omogućavajući brzu analizu i interpretaciju širokog spektra podataka.

Ovaj pristup omogućava efikasno mapiranje trenutnih stavova i percepcija ispitanika, dok istovremeno postavlja osnovu za potencijalna buduća longitudinalna istraživanja.

#### **4.1.2. Uzorak i postupak uzrokovanja**

Istraživanje se temelji na dobrovoljnom uzorku ispitanika zaposlenih u različitim sektorima, uključujući privatni i javni sektor, kako bi se osigurala široka reprezentativnost studije.

Ukupan broj ispitanika u konačnom uzorku iznosi 224, s uravnoteženim zastupanjem po spolu, dobi i razini obrazovanja. Postupak uzorkovanja bio je otvoren za sve zaposlenike koji zadovoljavaju osnovne kriterije uključenja, uz naglasak na dobrovoljnost sudjelovanja i anonimnost u obradi podataka.

#### **4.1.3. Instrumenti i procedura za prikupljanje podataka**

Glavni instrument za prikupljanje podataka bio je strukturirani online upitnik podijeljen u tri glavna dijela:

- Demografski podaci: spol, dob, najviši završeni nivo obrazovanja, trenutni status zaposlenja, radno iskustvo u trenutnoj struci i sektor zaposlenja.

- Osobine ličnosti: osjenjivanje tvrdnji povezanih s pet glavnih dimenzija ličnosti (ekstraverzija, savjesnost, neuroticizam, ugodnost i povezanost prema iskustvu) koristeći Likерову skalu od 1 (uopšte se ne slažem) do 5 (potpuno se slažem).
- Zadovoljstvo poslom: ocjenjivanje tvrdnji koje se odnose na različite aspekte zadovoljstva poslom, uključujući opće zadovoljstvo, osjećaj postignuća, percepciju cijenjenosti, odnose s kolegama, prilike za profesionalni razvoj, ravnotežu između poslovnog i privatnog života i zadovoljstvo platom i beneficijama.

Sudionici su pristupali upitniku putem linka, s detaljnim uputama s svrsi istraživanja i osiguranju anonimnosti i povjerljivosti njihovih odgovora. Ispunjavanje upitnika trajalo je u prosjeku 15-20 minuta.

#### 4.1.4. Analiza podataka

Podaci su analizirani korištenjem statističkog softvera za kvantitativnu analizu. Deskriptivna statistika korištena je za sumiranje demografskih podataka i općih trendova u podacima.

Inferencijalna statistika, uključujući korelacijsku analizu i višestruku regresiju, primijenjena je za testiranje hipoteza o vezi između osobina ličnosti i različitih dimenzija zadovoljstva poslom.

## 4.2. Prikaz rezultata istraživanja

Nakon pažljive implementacije metodološkog pristupa opisanog u prethodnom dijelu, ovaj segment rada posvećen je detaljnom prikazu i analizi rezultata dobivenih iz empirijskog istraživanja.

Cilj istraživanja bio je istražiti kako osobine ličnosti, prema modelu "Velikih pet", utiču na zadovoljstvo poslom između zaposlenika različitih industrija, starosnih skupina i obrazovnih nivoa.

Kroz ovu analizu, nastojimo odgovoriti na centralna istraživačka pitanja i testirati postavljene hipoteze, istovremeno pružajući uvide u složenu dinamiku između ličnih karakteristika ispitanika i njihovog profesionalnog zadovoljstva.

Poglavlje započinjemo sa sveobuhvatnim pregledom demografskih karakteristika uzorka, osiguravajući temeljno razumijevanje konteksta unutar kojeg se istraživanje odvija. Zatim detaljno izložimo rezultate koji se odnose na ključne varijable istraživanja, uključujući analizu 'Velikih pet' dimenzija ličnosti (ekstraverzija, savjesnost, neuroticizam, ugodnost, otvorenost za iskustva) i različite aspekte zadovoljstva poslom.

Za svaku analiziranu varijablu, predstavljamo statističke podatke, uključujući srednje vrijednosti, standardne devijacije, i rezultate relevantnih statističkih testova. Osim toga,

posebnu pažnju posvećujemo tumačenju interakcija između različitih dimenzija ličnosti i zadovoljstva poslom, pružajući dubinski uvid u prirodu ovih odnosa. Analize su podržane odgovarajućim vizuelnim prikazima, poput grafikona i tablica, kako bi se olakšalo razumijevanje i interpretacija prikazanih podataka.

U ovom dijelu također naglašavamo važnost razumijevanja uticaja osobina ličnosti na zadovoljstvo poslom, ne samo za pojedince i njihovu dobrobit na radnom mjestu, već i za organizacije koje teže kreiranju poticajnog i produktivnog radnog okruženja.

Nalazi iz ovog istraživanja mogu pružiti dragocjene uvide menadžerima, HR stručnjacima i organizacijskim psiholozima u nastojanjima da poboljšaju zadovoljstvo i učinkovitost zaposlenika.

#### 4.2.1. Demografske karakteristike ispitanika

Demografske karakteristike ispitanika temelje se na analizi različitih demografskih aspekata našeg uzorka. Cilj ovog dijela je pružiti detaljan uvid u strukturu populacije koja je uključena u istraživanje, čime se stvara kontekst za interpretaciju rezultata i razumijevanje njihove relevantnosti u širem društvenom i profesionalnom okruženju.

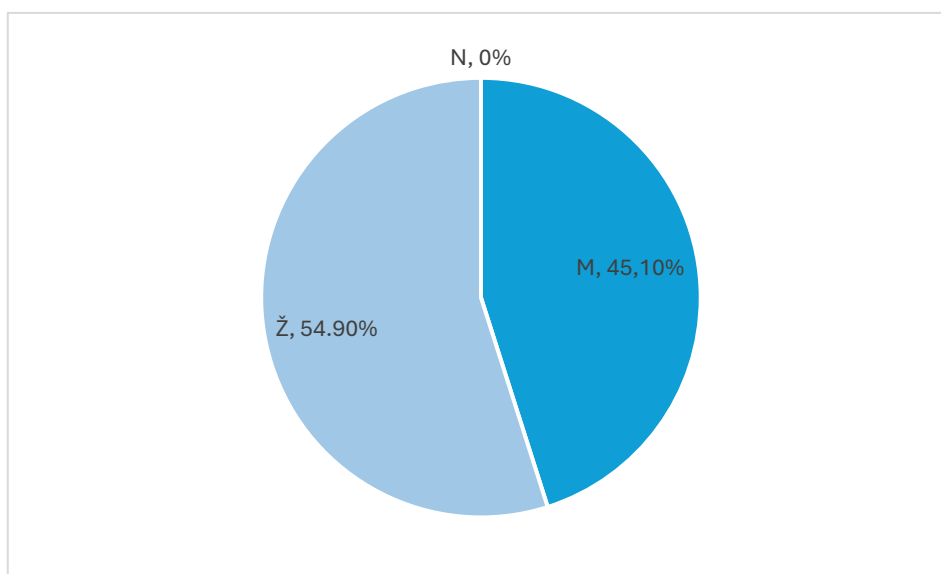
Analiza demografskih karakteristika obuhvata širok spektar varijabli, uključujući spol, dob, najviši završeni nivo obrazovanja, trenutni status zaposlenja, radno iskustvo u trenutnoj struci.

Kroz ovaj pristup, istraživanje može otkriti značajne demografske faktore koji mogu imati uticaj na ključne ishode istraživanja. Osim toga, detaljna analiza demografskih podataka pruža osnovu za poređenje s drugim istraživanjima i doprinosi boljem razumijevanju dinamike poslom u različitim demografskim skupinama.

U konačnom uzorku istraživanja broj ispitanika sastoji se od 224, pri čemu se distribucija po spolu, dobi, i nivou obrazovanja detaljno razmatra u sljedećim sekcijama. Takav pristup omogućava ne samo prikaz osnovne strukture uzorka već i dubinsku analizu kako pojedinačne demografske karakteristike mogu uticati na varijable od interesa poput ekstraverzije, savjesnosti, neuroticizma, ugodnosti, otvorenosti za iskustva i, konačno, zadovoljstva poslom.

Razumijevanje demografskih karakteristika ispitanika od suštinskog je značaja za interpretaciju nalaza i doprinosi sveobuhvatnom razumijevanju veza između osobina ličnosti, profesionalnog okruženja i zadovoljstva poslom.

Grafik 1. Frekvencijska distribucija odgovora na tvrdnju „Spol“



Izvor: izrada autora (2024)

Grafik 1. pokazuje da od ukupno 224 ispitanika koji su pristupili ovom istraživanju 54.90% su bile osobe ženskog spola (njih 123), dok je 45.10% bilo osoba muškog spola (njih 101). Ovi podaci pokazuju da su žene bile nešto zastupljenije u uzorku ispitanika, s više od polovice ukupnog broja.

Tabela 1. Frekvencijska distribucija odgovora na tvrdnju „Nivo obrazovanja“

		Broj ispitanika	Procenat (%)
nivo obrazovanja		1	0.4
	Diplomski studij	126	56.3
	Master studij	46	19.14
	Srednja škola	51	22.8
	Ukupno	224	100.0

Izvor: izrada autora (2024)

Tabela 1. prezentuje nivo obrazovanja ispitanika.

Rezultati istraživanja pokazuju na sljedeću raspodjelu odgovora. Jedan ispitanik 0.4% predstavlja nedostajuću vrijednost, što znači da nije dao informaciju o nivou obrazovanja. Najveći broj ispitanika, 56.30% ima visoku stručnu spremu (VSS), što upućuje na visok nivo formalnog obrazovanja između ispitanicima. Zatim 22.80% ispitanika ima srednju stručnu spremu (SSS), dok 10.14% ima master ili doktorat.

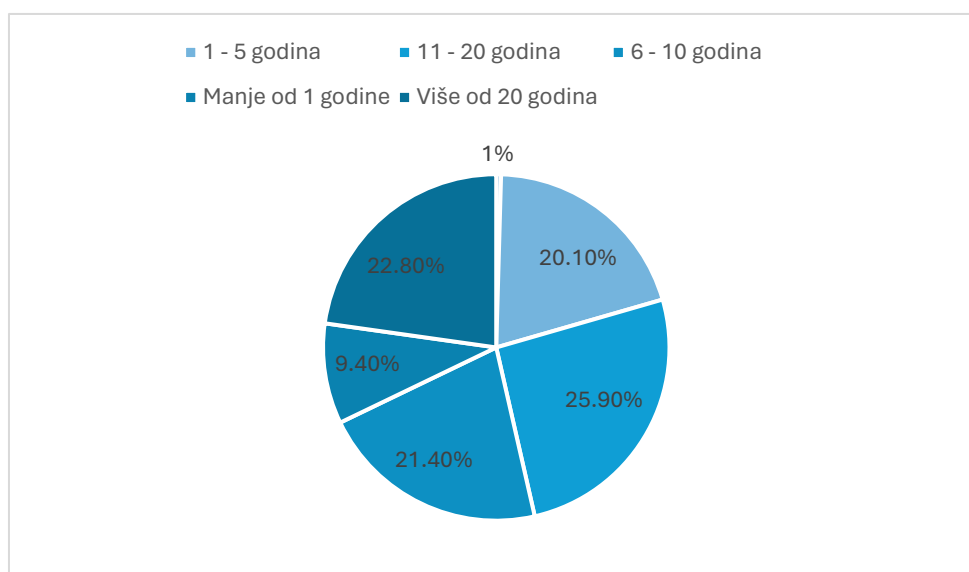
Tabela 2. Frekvencijska distribucija odgovora na tvrdnju „Godine ispitanika“

		Broj ispitanika:	Procenat (%)
godine ispitanika	20 - 29 godina	59	26.3
	30 - 39 godina	59	26.3
	40 - 49 godina	52	23.2
	50 - 59 godina	41	18.3
	Mlađi od 20 godina	3	1.3
	Stariji od 60 godina	10	4.5
	Ukupno	224	100.0

Izvor: izrada autora (2024)

Analiza rezultata istraživanja u tabeli 2. pokazuje godine ispitanika pokazuje da su svih šest raspona godina zastupljeni, ali ne u istoj mjeri. Najmanji postotak ispitanika, 1.30%, pripada kategoriji stariji od mlađi od 20 godina, dok najveći postotak, 26.30%, pripada kategoriji između 20 – 29 godina. Ova varijabilnost u dobnim skupinama omogućava bolje razumijevanje kako osobine ličnosti između različitih generacija mogu uticati na zadovoljstvo poslom.

Grafik 2. Frekvencijska distribucija odgovora na tvrdnju „Godine iskustva“

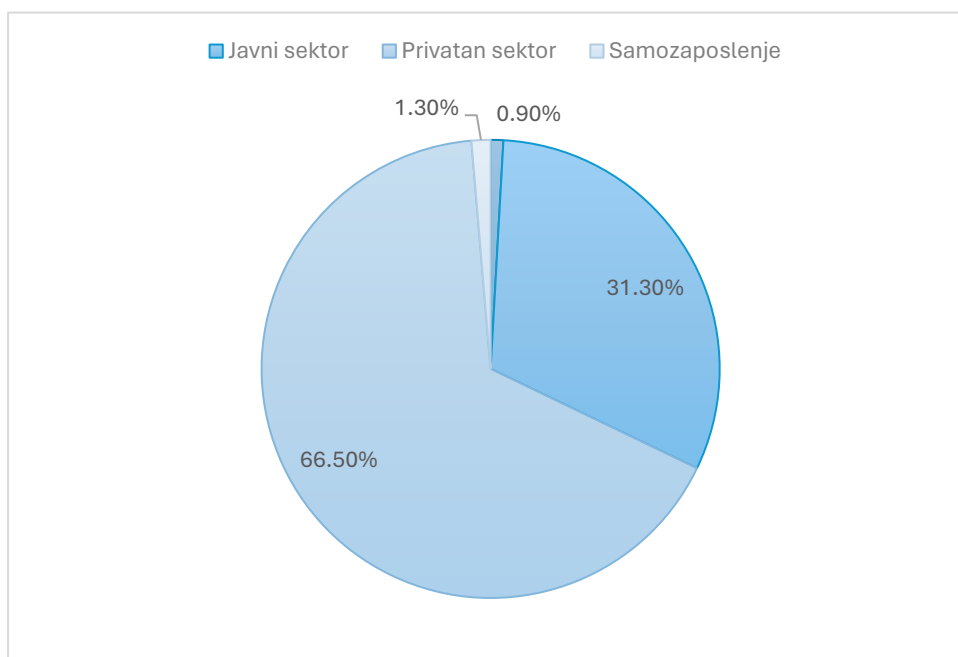


Izvor: izrada autora (2024)

Rezultati istraživanja na grafikonu 2. pokazuju da jedan ispitanik nije dao odgovor na ovo pitanje. Zatim, najmanji postotak ispitanika, 9.40%, pripada kategoriji s radnim iskustvom

manjim od 1 godine, dok najveći postotak, 25,90%, pripada kategoriji s radnim iskustvom od 11-20 godina.

*Grafik 3. Frekvencijska distribucija odgovora na tvrdnju „Sektor zaposlenja“*



*Izvor: izrada autora (2024)*

Grafik 3. pokazuje ispitanike po sektoru zaposlenja.

Prema podacima vidimo da 0.90% nije odgovorilo na tvrdnju „sektor zaposlenja“. Zatim, većina ispitanika 66.50% radi u privatnom sektoru, dok značajan udio 31.30%, zaposlen u javnom sektoru. Mali dio ispitanika sa 1,30% pripada samozaposlenju.

#### 4.2.2. Osobine ličnosti

U ovom segmentu istraživanja prelazimo na detaljnu analizu pet temeljnih dimenzija ličnosti, označenih kao "Velikih pet", koje uključuju ekstraverziju, savjesnost, neuroticizam, ugodnost i otvorenost za iskustva. Ove dimenzije pružaju uvid u ličnu sklonost prema određenim ponašanjima i emocionalnim reakcijama, te su široko priznate u psihološkoj znanosti kao ključni prediktori brojnih životnih ishoda, uključujući zadovoljstvo poslom.

Osobine ličnosti su temeljni aspekti ljudskih psiholoških razlika i imaju dalekosežan uticaja na način kako pojedinci percipiraju svoje okruženje, interagiraju s drugima i usmjeravaju svoje živote.

U nastavku će biti prikazani rezultati ove mjerne komponente, gdje će se istražiti kako se različite osobine ličnosti distribuiraju unutar našeg uzorka i kako se ove osobine potencijalno koreliraju sa nivoima zadovoljstva poslom.

#### 4.2.2.1. Ekstraverzija

Prva dimenzija ličnosti koja se analizira je ekstraverzija.

Tabela 3. Deskriptivna statistika – ekstraverzija

	N	Mini mum	Maksi mum	Prosje k	Standardna devijacija	Varijansa	Statisti -ka	P- vrijednost	Kolmogorov- Simirnov test “normalnosti”
<b>Uživam u druženju s ljudima.</b>	224	1	5	4.33	0.779	0.606	0.311	0.001	
<b>Osjećam se energično kad sam u društvu drugih ljudi.</b>	224	1	5	4.01	0.883	0.780	0.208	0.001	
<b>Lahko započinjem razgovore s novim ljudima.</b>	224	1	5	4.08	1.001	1.002	0.253	0.001	
<b>Ekstraverzija</b>	<b>224</b>	<b>2.33</b>	<b>5.00</b>	<b>4.1399</b>	<b>0.7089</b>	<b>0.503</b>	<b>0.151</b>	<b>0.001</b>	

Izvor: izrada autora (2024)

Svi ispitanici su konzistentno visoko ocijenili svaku od tvrdnji, što implicira da ispitanici istraživanja pokazuju sklonost prema ekstravertnom ponašanju.

Tvrdnja "Uživam u druženju s ljudima" ima prosjek od 4.33 uz standardnu devijaciju 0.779, što pokazuje na snažnu preferenciju prema druženju između ispitanicima. Varijansa 0.606 pokazuje na relativno homogene odgovore.

Za tvrdnju "Osjećam se energično kad sam u društvu drugih ljudi" ispitanici su pokazali da se osjećaju energično u društvu drugih ljudi, s prosjekom od 4.01 uz standardnu devijaciju 0.883 i varijansu 0.780 što pokazuje na malo veću varijabilnost.



Tvrdnja "Lahko započinjem razgovore s novim ljudima" također ima velike ocjene s prosjekom od 4.08 uz malo veću standardnu devijaciju i varijansu, odnosno 1.001 i 1.002. Zajednička varijabla "Ekstraverzija", ima prosjek od 4.14 uz standardnu devijaciju od 0.709 i varijansom od 0.503, što pokazuje na srednji nivo varijabilnosti između ispitanicima,

Kolmogorov-Smirnov test je za sve stavke pokazuje p-vrijednosti od 0.001, što značajno odbacuje pretpostavku normalne distribucije.

#### 4.2.2.2.Savjesnost

U tabeli 4. prezentirani su rezultati za savjesnost.

*Tabela 4. Deskriptivna statistika – savjesnost*

	N	Mini- mum	Maksi- mum	Prosjek	Standardna devijacija	Varijansa	Kolmogorov- Smirnov test “normalnosti” Statistika	P- vrijednost
<b>Planiranje i organizacij a su ključ za moj uspjeh.</b>	224	1	5	4.34	0.885	0.783	0.324	0.001
<b>Završavam zadatke pažljivo i na vrijeme.</b>	224	2	5	4.45	0.738	0.544	0.349	0.001
<b>Osjećam se dgovorno za rad koji obavljam.</b>	224	1	5	4.68	0.637	0.406	0.454	0.001
<b>Savjesnost</b>	<b>224</b>	<b>1.67</b>	<b>5.00</b>	<b>4.4911</b>	<b>0.6368</b>	<b>0.406</b>	<b>0.243</b>	<b>0.001</b>

*Izvor: izrada autora (2024)*

Tvrdnja "Planiranje i organizacija su ključ za moj uspjeh" s prosjekom od 4.34 uz standardnu devijaciju od 0.885 ukazuje na relativno visoku ujednačenost odgovora s blagim varijacijama. Varijansa za ovu stavku iznosi 0.783, što također pokazuje na manji raspon variranja oko srednje vrijednosti.

Tvrđnja "Završavam zadatke pažljivo i na vrijeme" ima slične karakteristike kao prethodna tvrdnja, s prosjekom od 4.45 i nešto nižom standardnom devijacijom od 0.738. Varijansa iznosi 0.544.

Treća tvrdnja, "Osjećam se odgovorno za rad koji obavljam", ima najveći prosjek od 4.68, što pokazuje na visok nivo saglasnosti između ispitanicima u vezi s ovom tvrdnjom, i najnižu standardnu devijaciju od 0.637 te varijansu od 0.406, što potvrđuje konzistentnost u odgovorima. Ukupni rezultat za savjesnost ima prosjek od 4.49, što implicira da ispitanici visoko vrednuju savjesnost. Standardna devijacija od 0.6368 i varijansa od 0.406 ukazuju na relativno malu varijabilnost između ispitanicima.

Kolmogorov-Smirnov test za "normalnost" za sve tri tvrdnje, kao i ukupni rezultat za savjesnost, pokazuje značajne vrijednosti ( $p$ -vrijednost = 0.001), što sugerira da podaci ne slijede normalnu distribuciju.

#### 4.2.2.3. Neuroticizam

U tabeli 5. prikazani su rezultati za neuroticizam.

*Tabela 5. Deskriptivna statistika – neuroticizam*

	N	Mini- mum	Maksi- mum	Prosjek	Standardna devijacija	Varijansa	Kolmogorov- Smirnov test "normalnosti"	
							Statistika	P- vrijednost
<b>Često se osjećam zabrinuto ili ankciozno</b>	223	1	5	1.96	0.914	0.836	0.229	0.001
<b>Lahko se uznemirim ili osjećam napeto.</b>	222	1	5	2.18	1.385	1.385	0.219	0.001
<b>Ponekad se osjećam nesigurno ili depresivno</b>	223	1	5	1.98	1.193	1.193	0.259	0.001
<b>Neuroticizam</b>	<b>223</b>	<b>1.00</b>	<b>4.33</b>	<b>2.034</b>	<b>2.0344</b>	<b>0.647</b>	<b>0.114</b>	<b>0.001</b>

*Izvor: izrada autora (2024)*

Deskriptivna statistika pokazuje da je 223 ispitanika ocijenilo različite aspekte vezane uz neuroticizam.

Prva tvrdnja koja se odnosi na osjećaj zabrinutosti ili anksioznosti, ima prosječnu vrijednost od 1.96 sa standardnom devijacijom od 0.194, što pokazuje da ispitanici ne izvještavaju o visokoj razini zabrinutosti. Varijansa od 1.485 dodatno potvrđuje disperziju skorova.

Sljedeća tvrdnja s prosjekom 2.18 i standardnom devijacijom od 1.289, vezana za učestalost osjećaja uznemirenosti ili napetosti, prikazuje na to da ispitanici u prosjeku izvještavaju o nešto većoj uznemirenosti.

Tvrdnja koja se odnosi na osjećaje nesigurnosti ili depresivnosti, ima umjeren osjećaj nesigurnosti uz prosjek od 2.33 i standardnu devijaciju 1.188 te varijansu od 1.412, što pokazuje manju varijabilnost u odgovorima. Neuroticizam ima prosjek od 2.034 s standardnom devijacijom od 2.0344, sugerirajući varijabilnost. Kolmogorov-Smirnov test pokazuje značajnost (p-vrijednost) od 0.001, što pokazuje da su podaci značajno odstupali od normalne distribucije.

#### 4.2.2.4. Ugodnost

U tabeli 6. dati su rezultati za ugodnost.

*Tabela 6. Deskriptivna statistika – ugodnost*

	N	Minimum	Maksimum	Prosjek	Standardna devijacija	Varijansa	Kolmogorov-Simirnov test "normalnosti"	P-vrijednost
<b>Trudim se biti ljubazan i suosjećajan prema svima.</b>	223	1	5	3.62	1.459	2.129	0.226	0.001
<b>Vrijedim i težim harmoničnim odnosima s drugima.</b>	223	2	5	4.57	0.639	0.408	0.391	0.001
<b>Smatram se osobom koja voli pomagati drugima.</b>	223	1	5	4.60	0.628	0.394	0.397	0.001

<b>Ugodnost</b>	<b>223</b>	<b>2.33</b>	<b>5.00</b>	<b>4.2631</b>	<b>0.6253</b>	<b>0.391</b>	<b>0.159</b>	<b>0.001</b>
-----------------	------------	-------------	-------------	---------------	---------------	--------------	--------------	--------------

*Izvor: izrada autora (2024)*

U tabeli 6. prikazani su odgovori ukupno 223 ispitanika. Pokazuju da većina ispitanika sebe smatra ljubaznim, sklonim harmoničnim odnosima i voljnim pomoći drugima.

Prva tvrdnja "Trudim se biti ljubazan i suosjećajan prema svima", ima prosjek od 3.62 s standardnom devijacijom od 1.459, što pokazuje da većina ispitanika konzistentno visoko ocjenjuje svoju ljubaznost i suosjećanje.

Druga tvrdnja, "Vrijedim i težim harmoničnim odnosima s drugima", s prosjekom od 4.57 uz standardnu devijaciju od 0.639 i varijansom od 0.408 što pokazuje na to da ispitanici generalno visoko vrednuju harmonične odnose.

Treća tvrdnja "Smatram se osobom koja voli pomagati drugima", ima najveći prosjek od 4.60 uz standardnu devijaciju od 0.628 i varijansu od 0.394. Također sugerise da ispitanici visoko ocjenjuju svoju volju za pomoći drugima.

Ukupan rezultat „Ugodnost“ ima prosjek od 4.2631 s standardnom devijacijom od 0.6253 i relativno niskom varijansom od 0.391.

Kolmogorov-Smirnov test daje p-vrijednost od 0.001, što pokazuje na statistički značajno odstupanje od normalne distribucije.

#### 4.2.2.5. Otvorenost prema iskustvu

Tabela 7. objedinjuje rezultate za otvorenost prema iskustvu.

*Tabela 7. Deskriptivna statistika – otvorenost za iskustva*

							<b>Kolmogorov-Smirnov test “normalnosti”</b>	
	N	Mini- mum	Maksi- mum	Prosjek	Standardna devijacija	Varijansa	Statistika	P- vrijednost
<b>Volim učiti nove stvari vezane za moj posao.</b>	223	1	5	4.60	0.628	0.394	0.407	0.001

<b>Uvijek tražim kreativna rješenja za problem.</b>	222	1	5	4.63	0.629	0.396	0.331	0.001
<b>Otvoren sam prema novim idejama koje mi mogu poboljšati moj rad.</b>	222	1	5	3.99	1.079	1.163	0.250	0.001
<b>Otvorenost za iskustva</b>	<b>223</b>	<b>2.33</b>	<b>5.00</b>	<b>4.321</b>	<b>0.5513</b>	<b>0.308</b>	<b>0.145</b>	<b>0.001</b>

*Izvor: izrada autora (2024)*

U tabeli 7. prikazani su rezultati uzorka koji se sastoji od 223 ili 222 ispitanika, zavisno od stavke.

Prva tvrdnja "Volim učiti nove stvari vezane za moj posao", ima visoki prosjek od 4.60 uz standardnu devijaciju 0.628 i varijansu 0.394 što sugerira da većina ispitanika snažno osjeća motivaciju za učenje u kontekstu svog posla.

Druga tvrdnja "Uvijek tražim kreativna rješenja za problem", ima prosjek od 4.63 uz standardnu devijaciju od 0.629 i varijansu 0.396, te ukazuje na veću varijabilnost u odgovorima ispitanika.

Treća tvrdnja "Otvoren sam prema novim idejama koje mi mogu poboljšati moj rad", ima niži prosjek od 3.99, uz najveću standardnu devijaciju od 1.079 i varijansu od 1.163. Ukupan rezultat za savjesnost ima prosjek 4.321 uz standardnu devijaciju od 0.5513 i varijansu od 0.308.

Rezultat pokazuje na relativno visok nivo savjesnosti između ispitanicima.

Kolmogorov-Smirnov test daje p-vrijednost od 0.001 te se zaključuje da distribucija odgovora na sve stavke značajno odstupa od normalne distribucije.

#### 4.2.3. Zadovoljstvo poslom

Na kraju se u tabeli 8. predstavljaju rezultati za zadovoljstvo poslom.

Tabela 8. Deskriptivna statistike ukupnog zadovoljstva poslom

	N	Min- mum	Maksi- mum	Prosjeak	Standardna devijacija	Varijansa	Statistika	Kolmogorov- Simirnov test “normalnosti” P- vrijednost
<b>Osjećam se zadovoljno s prirodom posla koji obavljam.</b>	221	1	5	4.19	0.900	0.809	0.278	0.001
<b>Moj posao mi pruža osjećaj postignuća.</b>	222	1	5	4.10	0.951	0.904	0.243	0.001
<b>Osjećam da moj doprinos na poslu cijenjen.</b>	221	1	5	3.95	1.035	1.071	0.228	0.001
<b>Imam dobar odnos sa kolegama na poslu.</b>	220	1	5	4.40	0.737	0.542	0.329	0.001
<b>Osjećam da imam prilike za profesionalni razvoj i napredovanje.</b>	221	1	5	3.91	1.160	1.346	0.238	0.001
<b>Zadovoljan/a sam ravnotežnom između poslovnog i privatnog života koju mi pruža moj posao.</b>	221	1	5	4.06	1.092	1.192	0.272	0.001

<b>Zadovoljan/a sam sa svojom platom i dodatnim beneficijama.</b>	221	1	5	3.80	1.162	1.351	0.206	0.001
<b>Zadovoljstvo poslom</b>	222	1.71	5.00	4.0612	0.71191	0.507	0.107	0.001

*Izvor: izrada autora (2024)*

Tabela 8. pokazuje deskriptivnu statistiku za različite aspekte zadovoljstva poslom prema odgovorima ispitanika.

Između ispitivanim stavkama, tvrdnja „Imam dobar odnos sa kolegama na poslu.“ ima najviši prosjek od 4.40 uz standardnu devijaciju 0.737 i varijansu 0.542, što upućuje na to da ispitanici generalno percipiraju kvalitet svojih međuljudskih odnosa na radnom mjestu kao vrlo pozitivnim.

Tvrdnja "Osjećam da imam prilike za profesionalni razvoj i napredovanje." ima najniži prosjek od 3.91 uz najvišu standardnu devijaciju od 1.160 i varijansu od 1.346. Rezultat može pokazati na to da ispitanici smatraju da posao koji obavljaju nudi manje mogućnosti za njihov profesionalni rast.

Kolmogorov-Smirnov test daje p-vrijednost od 0.001, ukazuje na statistički značajno odstupanje od normalne distribucije za odgovore na te stavke.

#### **4.3. Prikaz rezultata istraživačkih hipoteza**

U ovom dijelu su predstavljeni rezultati testiranih hipoteza.

Rezultati će pružiti uvid u odnose između dati saznanja o statističkoj značajnosti i uticaju ispitivanih faktora.

##### **4.3.1. Prikaz linearne regresije - ekstraverzije i zadovoljstva poslom**

*H1: Zaposlenici s višim stepenom ekstraverzije izvještavaju o većem zadovoljstvu poslom u poređenju s zaposlenicima nižih nivoa ekstraverzije.*

Tabela 9. Korelacija tvrdnji ekstraverzije i zadovoljstva poslom

		<b>Uživam u druženju s ljudima.</b>	<b>Osjećam se energično kad sam u društvu drugih ljudi.</b>	<b>Lahko započinem razgovore s novim ljudima.</b>	<b>Zadovoljstvo poslom</b>
<b>Uživam u druženju s ljudima.</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	1	0.583**	0.367**	0.276**
	p vrijednost		<0.001	<0.001	<0.001
	N	224	224	224	222
<b>Osjećam se energično kad sam u društvu drugih ljudi.</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	0.583**	1	0.430**	0.229**
	p vrijednost	<0.001		<0.001	<0.001
	N	224	224	224	222
<b>Lahko započinem razgovore s novim ljudima.</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	0.367**	0.430**	1	0.204**
	p vrijednost	<0.001	<0.001		0.002
	N	224	224	224	222
<b>Zadovoljstvo poslom</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	0.276**	0.229**	0.210**	1
	p vrijednost	<0.001	<0.001	0.002	
	N	222	222	222	222

Izvor: izrada autora (2024)

Tabela 9. prikazuje Pearsonove korelacije između tvrdnji koje se odnose na ekstraverziju i zadovoljstvo poslom. Svi koeficijenti korelacije su pozitivni, što pokazuje na to da postoji pozitivna veza između ispitivanih varijabli. Ekstravertnije osobe nalaze veće zadovoljstvo u svom poslu zbog svojih socijalnih interakcija.



Prva najjača korelacija je između tvrdnji "Uživam u druženju s ljudima" i "Osjećam se energično kad sam u društvu drugih ljudi" ( $r = 0.583$ ), što pokazuje da osobe koje uživaju u druženju često osjećaju povećanje energije kad su s drugima.

Druga najjača korelacija je između tvrdnji "Osjećam se energično kad sam u društvu drugih ljudi" i "Lahko započinem razgovore s novim ljudima" ( $r = 0.430$ ), što pokazuje na to da osjećaj energije u društvu može biti povezan s lakoćom započinjanja novih socijalnih interakcija.

Korelacija između "Uživam u druženju s ljudima" i "Zadovoljstvo poslom" je najslabija, ali i dalje značajna ( $r = 0.296$ ), što implicira da osobe koje više uživaju u druženju mogu biti generalno zadovoljnije svojim poslom.

*Tabela 10. Regresioni model uticaja tvrdnji ekstraverzije na zadovoljstvo poslom*

	Koeficijent	Standardna greška	T vrijednost	P vrijednost	95.0% Interval sigurnosti	
					Donja granica	Gornja granica
<b>konstanta</b>	2.739	0.284	9.643	<0.001	2.179	3.299
<b>Uživam u druženju s ljudima.</b>	0.181	0.074	2.456	0.015	0.036	0.327
<b>Osjećam se energično kad sam u društvu drugih ljudi.</b>	0.056	0.067	0.838	0.403	-0.075	0.187
<b>Lahko započinem razgovore s novim ljudima.</b>	0.076	0.052	1.478	0.141	-0.025	0.178

*Izvor: izrada autora (2024)*

Tabela 10. prikazuje rezultate regresione analize koja ispituje uticaj tvrdnji povezanih s ekstraverzijom na zadovoljstvo poslom.

U modelu, konstanta za zadovoljstvo poslom iznosi 2.739, što znači, kada bi sve nezavisne varijable bile nula, očekivano zadovoljstvo poslom bilo 2.739 na korištenoj skali.

Koeficijent za tvrdnju "Uživam u druženju s ljudima" je 0.181, što pokazuje da usjed jediničnog povećanja u uživanju druženja s ljudima, zadovoljstvo poslom raste za 0.181 jedinica. T-vrijednost od 2.456 i p-vrijednost od 0.015 upućuju na to da je ovaj koeficijent na granici statističke značajnosti (značajan je sa greškom prve vrste 5% ali nije sa greškom prve vrste 1%). 95% interval sigurnosti za ovaj koeficijent se kreće od 0.036 do 0.327, što ukazuje da, postoji pozitivna povezanost.

Za tvrdnju "Osjećam se energično kad sam u društvu drugih ljudi", koeficijent je 0.056, s t-vrijednošću od 0.838 i p-vrijednošću od 0.403, što pokazuje da ova varijabla nije statistički značajna i da nema značajan uticaj na zadovoljstvo poslom u ovom modelu.

Tvrdnja "Lahko započinem razgovore s novim ljudima" ima koeficijent od 0.076, s t-vrijednošću od 1.478 i p-vrijednošću od 0.141, što također pokazuje da ova varijabla nema statistički značajan uticaj na zadovoljstvo poslom.

Rezultati ovog modela pokazuju da najveći doprinos zadovoljstvu poslom dolazi od općeg uživanja u druženju s ljudima.

- Tvrdnja 1. p vrijednost 0.015 jer manja od 0.05 i ima statističku značajnost.
- Tvrdnja 2. p vrijednost 0.403 je veća od 0.05 i nije statistički značajna u predviđanju zadovoljstva poslom.
- Tvrdnja 3. p vrijednost 0.141 je veća od 0.05 i nije statistički značajna u predviđanju zadovoljstva poslom.

*Tabela 11. Analiza varijanse uticaja ekstraverzije na zadovoljstvo poslom*

	Varijansa	df	Prosjek kvadrata	F-vrijednost	P-vrijednost
<b>Regresija</b>	12.826	3	4.275	8.080	<0.001
<b>Reziduali</b>	115.355	218	0.529		

*Izvor: izrada autora (2024)*

Analiza varijanse (ANOVA) provedena na regresinom modelu koji ispituje uticaj ekstraverzije na zadovoljstvo poslom pruža uvid u značajnost ovog odnosa.

Rezultati modela pokazuju na statistički značajan rezultat, s F-vrijednosti od 8.080 i p-vrijednošću manjom od 0.001, što prikazuje na to da u globalu ekstraverzija značajno

doprinosi predviđanju razine zadovoljstva poslom. Varijansa regresije iznosi 12.826, dok varijansa reziduala iznosi 115.355, što sugerira da izabrani prediktori objašnjavaju značajnu proporciju varijanse u zadovoljstvu poslom, ali također ostavlja značajan dio varijanse neobjašnjenim. Stepene slobode za regresiju su 3, što odgovara broju nezavisnih varijabli u modelu, dok reziduali imaju 218 stupnjeva slobode, što predstavlja broj posmatranih vrijednosti umanjen za broj prediktora i jedan.

Prosječni kvadrat za regresiju iznosi 4.275, dok je za rezidualne 0.529 što je mjera varijanse unutar skupine podataka.

Ovi rezultati ukazuju da djelimično postoji značajna povezanost između osobina ekstraverzije i zadovoljstva poslom.

#### 4.3.2. Prikaz linearne regresije - savjesnosti i zadovoljstva poslom

*H2: Zaposlenici s višim stepenom savjesnosti pokazuju viši nivo zadovoljstva poslom.*

*Tabela 12. Korelacija tvrdnji savjesnosti i zadovoljstva poslom*

		<b>Planiranje i organizacija su ključ za moj uspjeh.</b>	<b>Završavam zadatke pažljivo i na vrijeme.</b>	<b>Osjećam se odgovorno za rad koji obavljam.</b>	<b>Zadovoljstvo poslom</b>
<b>Planiranje i organizacija su ključ za moj uspjeh.</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	1	0.575**	0.497**	0.232**
	p vrijednost		<0.001	<0.001	<0.001
	N	224	224	224	222
<b>Završavam zadatke pažljivo i na vrijeme.</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	0.575**	1	0.646**	0.249**
	p vrijednost	<0.001		<0.001	<0.001
	N	224	224	224	222

<b>Osjećam se odgovorno za rad koji obavljam.</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	0.497**	0.646**	1	0.123**
	p vrijednost	<0.001	<0.001		<0.066
	N	224	224	224	222
<b>Zadovoljstvo poslom</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	0.232**	0.249**	0.123	1
	p vrijednost	<0.001	<0.001	<0.066	
	N	222	222	222	222

*Izvor: izrada autora (2024)*

Tabela 12. prikazuje Pearsonove koeficijente korelacije koji ocjenjuju odnos između tvrdnji povezanih s osobinom savjesnosti i zadovoljstva poslom.

Sve navedene korelacije su statistički značajne s p-vrijednostima manjim od 0.001, osim korelacije između "Osjećam se odgovorno za rad koji obavljam." i "Zadovoljstvo poslom", koja je također značajna s p-vrijednošću od <0.066.

Tvrdnja "Planiranje i organizacija su ključ za moj uspjeh." pokazuje umjereno snažnu pozitivnu korelaciju sa tvrdnjom „Završavam zadatke pažljivo i na vrijeme." ( $r = 0.575$ ) implicirajući da osobe koje visoko vrednuju planiranje i organizaciju također sklonije pažljivom i pravovremenom završavanju zadataka. Ova veza je jasno izražena i statistički značajna. Tvrdnja također ima značajnu korelaciju s "Osjećam se odgovorno za rad koji obavljam." ( $r = 0.497$ ), što sugerira da se osobe koje daju važnost planiranju i organizaciji osjećaju se odgovornijima u izvršavanju svojih radnih zadataka.

Kada se posmatra zadovoljstvo poslom, korelacija s tvrdnjom "Planiranje i organizacija su ključ za moj uspjeh." je pozitivna ( $r = 0.232$ , što pokazuje na to da ljudi koji smatraju da su dobro organizirani i planirani imaju tendenciju izvještavati o većem zadovoljstvu svojim poslom.

Tvrdnja „Završavam zadatke pažljivo i na vrijeme.“ korelirala je s zadovoljstvom poslom ( $r=0.249$ ). Također korelacija ne implicira uzročnost, već ovi rezultati pružaju uvid u to kako pojedinačne radne navike i stavovi mogu biti povezani sa opštim pojmom zadovoljstva poslom.

Tabela 13. Regresioni model uticaja tvrdnji savjesnosti na zadovoljstvo poslom

	Koeficijent	Standardna greška	T vrijednost	P vrijednost	95.0% Interval sigurnosti	
					Donja granica	Gornja granica
<b>konstanta</b>	3.061	0.359	8.525	<0.001	2.353	3.769
<b>Planiranje i organizacija su ključ za moj uspjeh.</b>	0.121	0.065	1.860	0.064	-0.007	0.249
<b>Završavam zadatke pažljivo i na vrijeme.</b>	0.216	0.089	2.435	0.016	0.041	0.390
<b>Osjećam se odgovorno za rad koji obavljam.</b>	-0.103	0.097	-1.062	0.289	-0.295	0.088

Izvor: izrada autora (2024)

Koeficijent za tvrdnju "Planiranje i organizacija su ključ za moj uspjeh." je 0.121, što pokazuje na povećanje ove varijable za jednu jedinicu rezultira povećanjem zadovoljstva poslom za 0.121 jedinica, pretpostavljajući da su sve ostale varijable konstantne. P-vrijednost od 0.064, pokazuje da ovaj efekt nije statistički značajan na uobičajenom nivou značajnosti, a 95% interval sigurnosti uključuje i negativne vrijednosti (-0.007 do 0.249), što dodatno pokazuje na to da ova varijabla možda nije pouzdan prediktor zadovoljstva poslom.

Za tvrdnju "Završavam zadatke pažljivo i na vrijeme." koeficijent je 0.216 s p-vrijednošću od 0.016, što je na granici statističke značajnosti sa greškom prve vrste 5%. To znači da ova osobina savjesnosti ima pozitivan i potencijalno značajan uticaj na zadovoljstvo poslom.

Tvrdnja "Osjećam se odgovorno za rad koji obavljam." ima koeficijent od -0.103 s t-vrijednošću od -1.062, što pokazuje na to da ova varijabla prema ovom modelu nema značajan uticaj na zadovoljstvo poslom, a 95% interval sigurnosti (-0.295 do 0.088) ne pruža čvrste dokaze o njezinu značajnom uticaju.

Rezultati regresijskog modela pokazuju na to da određeni aspekti savjesnosti, poput pažljivog i pravovremenog završavanja zadataka, mogu imati značajan uticaj na

zadovoljstvo poslom, dok drugi aspekti, poput općeg osjećaja odgovornosti ili percepcije važnosti planiranja i organizacije, možda neće jednako uticati.

- Tvrdnja 1. p vrijednost 0.064, što je iznad konvencionalnog praga od 0.05, ali je blizu pa je djelomično podržana značajnost.
- Tvrdnja 2. p vrijednost 0.016 je manje od 0.05 i time se potvrđuje statistička značajnost ove tvrdnje.
- Tvrdnja 3. p vrijednost 0.289 je veća od 0.05 i nije statistički značajna u predviđanju zadovoljstva poslom.

*Tabela 14. Analiza varijanse uticaja savjesnosti na zadovoljstvo poslom*

	<b>Varijansa</b>	<b>df</b>	<b>Prosjeck kvadrata</b>	<b>F-vrijednost</b>	<b>P-vrijednost</b>
<b>Regresija</b>	13.571	3	4.524	8.605	<0.001
<b>Reziduali</b>	114.610	218	0.526		

*Izvor: izrada autora (2024)*

ANOVA rezultati prikazani u Tabeli 14. pokazuju na to da promjene u savjesnosti u globalu imaju značajan uticaj na zadovoljstvo poslom.

Varijansa u regresionom modelu je 13.571, dok je rezidualna varijansa 114.610. Prosječna kvadratna vrijednost za regresiju je 4.524. Za rezidualne, prosječna kvadratna vrijednost je 0.526, izračunata podjelom rezidualne varijanse s odgovarajućim brojem stupnjeva slobode (218). F-vrijednost od 8.605 pokazuje na statistički značajnu razliku između očekivanog i opaženog zadovoljstva poslom, s obzirom na posmatrane nivoe savjesnosti.

Rezultati modela pokazuju da je savjesnost djelimično značajno povezana s percepcijom zadovoljstva poslom.

#### 4.3.3. Prikaz linearne regresije - neuroticizma i zadovoljstva poslom

*H3: Postoji negativna veza između neuroticizma i zadovoljstva poslom, gdje zaposlenici s višim stepenom neuroticizma izvještavaju o nižem zadovoljstvu poslom.*

Tabela 15. Korelacija tvrdnji neuroticizma i zadovoljstva poslom

		<b>Često se osjećam zabrinuto ili ankciozno</b>	<b>Lahko se uznemirim ili osjećam napeto.</b>	<b>Ponekad se osjećam nesigurno ili depresivno.</b>	<b>Zadovoljstvo poslom</b>
<b>Često se osjećam zabrinuto ili ankciozno</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	1	0.288**	0.261**	-0.084
	p vrijednost		<0.001	<0.001	0.215
	N	223	222	223	222
<b>Lahko se uznemirim ili osjećam napeto.</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	0.288**	1	0.488**	-0.194**
	p vrijednost	<0.001		<0.001	0.004
	N	222	222	222	221
<b>Ponekad se osjećam nesigurno ili depresivno.</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	0.261**	0.488**	1	-0.079
	p vrijednost	<0.001	<0.001		0.243
	N	223	222	223	222
<b>Zadovoljstvo poslom</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	-0.084	-0.194**	-0.079	1
	p vrijednost	0.215	0.004	0.243	
	N	222	221	222	222

Izvor: izrada autora (2024)

Tabela 15. prikazuje Pearsonove koeficijente korelacije koji mjere jačinu i smjer povezanosti između različitih aspekata neuroticizma i zadovoljstva poslom.

Rezultati korelacijske analize otkrivaju postojanje statistički značajnih povezanih korelacija između emocionalnih stanja, ali ove korelacije se ne prenose na zadovoljstvo poslom. Na primjer, osjećaj zabrinutosti ili anksioznosti pokazuje pozitivnu korelaciju sa stanjem napetosti ili uznemirenosti ( $r=0.288$ ,  $p<0.001$ ), te to objašnjava da pojedinci koji doživljavaju viši nivo jednog često doživljavaju i viši nivo drugog.

Osjećaji napetosti ili uznemirenosti ("Lahko se uznemirim ili osjećam napeto") pokazali su značajnu negativnu korelaciju sa zadovoljstvom poslom ( $r = -0.194$ ,  $p = 0.004$ ). Ovo pokazuje na to da kako se intenzitet ovih osjećaja povećava, zadovoljstvo poslom opada. Negativna korelacija nije snažna, ali je statistički značajna.

Korelacija između osjećaja nesigurnosti ili depresivnosti ("Ponekad se osjećam nesigurno ili depresivno") i zadovoljstva poslom nije statistički značajna ( $r = -0.079$ ,  $p = 0.243$ ), što pojašnjava da se ovaj emocionalni faktor ne može smatrati pouzdanim pokazateljem zadovoljstva poslom.

Osjećaji zabrinutosti ili anksioznosti ("Često se osjećam zabrinuto ili anksiozno") te napetosti ili uznemirenosti međusobno pozitivno koreliraju ( $r = 0.288$ ,  $p < 0.001$ ), njihova veza sa zadovoljstvom poslom varira. Anksioznost nije značajno povezana sa zadovoljstvom poslom ( $r = -0.084$ ,  $p = 0.215$ ).

Ovi nalazi mogu implicirati da različiti aspekti emocionalnog nezadovoljstva imaju različite uticaje na doživljaj zadovoljstva poslom.

*Tabela 16. Regresioni model uticaja tvrdnji neuroticizma na zadovoljstvo poslom*

	Koeficijent	Standardna greška	T vrijednost	P vrijednost	95.0% Interval sigurnosti	
					Donja granica	Gornja granica
<b>konstanta</b>	4.349	0.133	32.646	<0.001	4.086	4.611
<b>Često se osjećam zabrinuto ili anksiozno</b>	-0.030	0.055	-0.586	0.586	-0.138	0.078
<b>Lahko se uznemirim ili osjećam napeto.</b>	-0.117	0.047	-2.492	0.013	-0.209	-0.024



<b>Ponekad se osjećam nesigurno ili depresivno.</b>	0.014	0.050	0.277	0.782	-0.085	0.113
---	-------	-------	-------	-------	--------	-------

*Izvor: izrada autora (2024)*

Tabela 16. prikazuje rezultate regresionog modela koji procjenjuje uticaj neuroticizma na zadovoljstvo poslom.

Model pokazuje da osjećaji napetosti ili uznemirenosti (tvrdnja "Lahko se uznemirim ili osjećam napeto") imaju negativan uticaj na zadovoljstvo poslom ( $b = -0.117$ ,  $p = 0.013$ ). Ovaj nalaz je statistički značajan, a 95% interval sigurnosti (-0.209 do -0.024) pokazuje na umjerenu pouzdanost ovog rezultata. Dakle, može se reći da zaposlenici koji izvještavaju o većim nivoima napetosti ili uznemirenosti tendiraju da budu manje zadovoljni svojim poslom.

Druge dvije tvrdnje neuroticizma nisu pokazala statističku značajnost. Osjećaji zabrinutosti ili anksioznosti (tvrdnja "Često se osjećam zabrinuto ili ankciozno") nisu značajno povezani sa zadovoljstvom poslom ( $b = -0.030$ ,  $p = 0.586$ ), kao ni osjećaji nesigurnosti ili depresivnosti (tvrdnja "Ponekad se osjećam nesigurno ili depresivno";  $b = 0.014$ ,  $p = 0.782$ ). Intervali sigurnosti za ove koeficijente također uključuju nulu, što dodatno potvrđuje nedostatak značajne veze.

Ovi rezultati impliciraju da između ispitivanim aspektima neuroticizma, samo napetost i uznemirenost imaju negativan uticaj na zadovoljstvo poslom.

*Tabela 17. Analiza varijanse uticaja neuroticizma na zadovoljstvo poslom*

	<b>Varijansa</b>	<b>df</b>	<b>Prosjek kvadrata</b>	<b>F-vrijednost</b>	<b>P-vrijednost</b>
<b>Regresija</b>	4.368	3	1.456	2.946	<0.034
<b>Reziduali</b>	107.235	217	0.568		

*Izvor: izrada autora (2024)*

Tabela 17. pokazuje rezultate koji procjenjuju značajnost uticaja neuroticizma na zadovoljstvo poslom.

Prema priloženim podacima iz ANOVA testa, regresijski model koji ocjenjuje uticaj neuroticizma na zadovoljstvo poslom pokazuje vrijednost varijanse za regresiju (4.368) sa 3

stepena slobode (Df) i prosjekom kvadrata od 1.456, rezultira F-vrijednošću od 2.946. Uzimajući u obzir p-vrijednost manju od 0.034, možemo zaključiti da model značajno predviđa zadovoljstvo poslom. Rezidualna varijansa, koja predstavlja varijansu unutar podataka koju model nije uspio objasniti, također pruža uvid u to da postoji još varijabiliteta koji može biti objašnjen pomoću drugih varijabli koje nisu uključene u trenutni model.

Rezultati analize varijanse potvrđuju tvrdnju da neke osobine neuroticizma imaju statistički značajan uticaj na zadovoljstvo poslom. Otkriveno je da, dok određeni aspekti neuroticizma, poput osjećaja napetosti ili uznemirenosti, mogu negativno uticati na zadovoljstvo poslom, druge komponente neuroticizma, kao što su osjećaji zabrinutosti ili anksioznosti, nisu pokazali značajnu povezanost.

#### 4.3.4. Prikaz linearne regresije - ugodnosti i zadovoljstva poslom

*H4: Veći nivoi ugodnosti kod zaposlenika povezani su s većim zadovoljstvom poslom.*

*Tabela 18. Korelacija tvrdnji ugodnosti i zadovoljstva poslom*

		<b>Trudim se biti ljubazan i suosjećajan prema svima.</b>	<b>Vrijedim i težim harmoničnim odnosima s drugima.</b>	<b>Smatram se osobom koja voli pomagati drugima.</b>	<b>Zadovoljstvo poslom</b>
<b>Trudim se biti ljubazan i suosjećajan prema svima.</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	1	0.074	0.059	0.107
	p vrijednost		0.268	0.377	0.111
	N	223	223	223	222
<b>Vrijedim i težim harmoničnim odnosima s drugima.</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	0.074	1	0.423**	0.067
	p vrijednost	0.268		<0.001	0.321
	N	223	223	223	222
<b>Smatram se osobom koja voli</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	0.059	0.423**	1	0.088

<b>pomagati drugima.</b>	p vrijednost	0.377	<0.001		0.190
	N	223	223	223	222
<b>Zadovoljstvo poslom</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	0.107	0.067	0.088	1
	p vrijednost	0.111	0.321	0.190	
	N	222	222	222	222

*Izvor: izrada autora (2024)*

Tabela 18. prikazuje rezultate Pearsonove koeficijente korelacije koja ispituju veze između tvrdnji vezanih za ugodnost i zadovoljstvo poslom.

Prva korelacija između tvrdnje "Smatram se osobom koja voli pomagati drugima" i "Vrijedim i težim harmoničnim odnosima s drugima", koja pokazuje koeficijent korelacije od 0.423. Ovaj rezultat pokazuje na snažnu pozitivnu povezanost, sugerirajući da pojedinci koji cijene harmonične odnose također imaju tendenciju da vide sebe kao osobe voljne pomoći drugima.

Tvrdnja "Trudim se biti ljubazan i suosjećajan prema svima" nije pokazala značajne korelacijske veze s drugim stavkama, što može ukazivati na to da ova tvrdnja nije nužno povezana s općim shvaćanjima o međuljudskim odnosima na radnom mjestu. Kad je riječ o zadovoljstvu poslom, možemo uočiti da niti jedan od stavova nije značajno povezan s zadovoljstvom poslom, međutim ako promatramo koeficijente bez obzira na statističku značajnost: "Smatram se osobom koja voli pomagati drugima" ima najviši koeficijent (0.107), dok "Vrijedim i težim harmoničnim odnosima s drugima" ima najniži koeficijent (0.067).

*Tabela 19. Regresioni model uticaja tvrdnji ugodnosti na zadovoljstvo poslom*

	Koeficijent	Standardna greška	T vrijednost	P vrijednost	95.0% Interval sigurnosti	
					Donja granica	Gornja granica
<b>konstanta</b>	3.369	0.421		8.003	<.001	2.539

<b>Trudim se biti ljubazan i suosjećajan prema svima.</b>	0.049	0.033	0.101	1.497	0.136	-0.016
<b>Vrijedim i težim harmoničnim odnosima s drugima.</b>	0.033	0.082	0.030	0.403	0.687	-0.129
<b>Smatram se osobom koja voli pomagati drugima.</b>	0.079	0.084	0.070	0.940	0.348	-0.086

*Izvor: izrada autora (2024)*

Tabela 19. pokazuje rezultate regresione analize koja ocjenjuje kako različite tvrdnje povezane s ugodnošću utiču na zadovoljstvo poslom.

'Konstanta' u modelu pokazuje statistički značajan koeficijent od 3.369, sa standardnom greškom od 0.421. T-vrijednost od 8.003 i p-vrijednost manja od 0.001 jasno pokazuje da kada su sve ostale varijable u modelu konstantne, osnovno zadovoljstvo poslom je pozitivno i značajno.

Tvrdnja "Trudim se biti ljubazan i suosjećajan prema svima." ima koeficijent od 0.049 sa standardnom greškom od 0.033, ali p-vrijednost od 0.136 prelazi konvencionalni prag za statističku značajnost. Iako t-vrijednost od 1.497 implicira da postoji neka tendencija prema pozitivnom uticaju ove osobine na zadovoljstvo poslom, ali nije statistički značajna.

Za tvrdnju "Vrijedim i težim harmoničnim odnosima s drugima." koeficijent je još manji 0.033, sa većom standardnom greškom od 0.082 i s t-vrijednošću od samo 0.403.

P-vrijednost od 0.687 je iznad granice za statističku značajnost, što znači da ne postoji pouzdani dokaz u ovom uzorku da ova karakteristika ima uticaj na zadovoljstvo poslom.

Tvrdnja "Smatram se osobom koja voli pomagati drugima." ima koeficijent od 0.079 sa standardnom greškom od 0.084 i t-vrijednošću od 0.940. P-vrijednost od 0.348 ukazuje na to da, iako koeficijent sugerira moguću pozitivnu povezanost, ali nije statistički značajno.

Tabela 20. Analiza varijanse uticaja ugodnosti na zadovoljstvo poslom

	Varijansa	df	Prosjeck kvadrata	F-vrijednost	P-vrijednost
<b>Regresija</b>	2.123	3	0.708	1.404	<0.242
<b>Reziduali</b>	109.881	218	0.504		

Izvor: izrada autora (2024)

Tabela 20. pokazuje rezultate za regresijski model koji istražuje uticaj ugodnosti na zadovoljstvo poslom.

Model regresije ima ukupnu varijansu od 2.123 sa 3 stupnja slobode, što rezultira prosjekom kvadrata od 0.708. Ovo se uspoređuje sa rezidualnom varijansom od 109.881 sa 218 stupnjeva slobode, što rezultira prosjekom kvadrata od 0.504.

F-vrijednost od 1.404 je relativno niska i kada se uzme u obzir broj stupnjeva slobode, dovodi do p-vrijednosti od 0.242. P-vrijednost je viša od standardnog praga od 0.05, što znači da nezavisne varijable u modelu nisu statistički značajno povezane sa zadovoljstvom poslom.

Prema ovom modelu, varijable u vezi s ugodnošću ne objašnjavaju značajno varijaciju u zadovoljstvu poslom između ispitanicima.

#### 4.3.5. Prikaz linearne regresije - otvorenosti prema iskustvu i zadovoljstva poslom

*H5: Zaposlenici koji pokazuju viši nivo otvorenosti za iskustva imaju tendenciju izvještavanja o većem zadovoljstvu poslom.*

Tabela 21. Korelacija tvrdnji otvorenost prema iskustvu i zadovoljstva poslom

	Volim učiti nove stvari vezane za moj posao	Uvijek tražim kreativna rješenja za problem.	Otvoren sam prema novim idejama koje mi mogu poboljšati moj rad.	Zadovoljstvo poslom

<b>Volim učiti nove stvari vezane za moj posao.</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	1	0.095	-0.014	0.059
	p vrijednost		0.159	.835	0.379
	N	223	222	222	222
<b>Uvijek tražim kreativna rješenja za problem.</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	0.095	1	.173*	0.151*
	p vrijednost	0.159		.010	0.024
	N	222	222	221	221
<b>Otvoren sam prema novim idejama koje mi mogu poboljšati moj rad.</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	-0.014	0.173*	1	0.162*
	p vrijednost	0.835	0.010		0.016
	N	222	221	222	221
<b>Zadovoljstvo poslom</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	0.059	0.151*	0.162*	1
	p vrijednost	0.379	0.024	0.016	
	N	222	221	221	222

*Izvor: izrada autora (2024)*

Tabela 21. pruža pregled Pearsonovih koeficijenata korelacije između različitih tvrdnji koje se tiču otvorenosti prema iskustvu i zadovoljstva poslom.

Prema tabeli, korelacija između "Volim učiti nove stvari vezane za moj posao." i zadovoljstva poslom je 0.059, s p-vrijednošću od 0.379. Ovo objašnjava da postoji vrlo slab pozitivan odnos između ovih dviju varijabli, ali ovaj odnos nije statistički značajan jer p-vrijednost premašuje prag od 0.05.

Tvrdnja "Uvijek tražim kreativna rješenja za problem." pokazuje blagi pozitivan odnos sa zadovoljstvom poslom, s korelacijskim koeficijentom od 0.151 i p-vrijednošću od 0.024. Ovdje vidimo da postoji statistička značajnost i pozitivna korelacija. Tvrdnja "Otvoren sam

prema novim idejama koje mi mogu poboljšati moj rad." također ima pozitivan odnos sa zadovoljstvom poslom, pri čemu je korelacijski koeficijent 0.162, a p-vrijednost je 0.016, što je također statistički značajno.

Ovo pokazuje da je otvorenost prema novim idejama povezana s većim zadovoljstvom poslom. Kada se gledaju sve varijable zajedno, primjećujemo da su tvrdnje koji se odnose na otvorenosti prema novim idejama i sklonosti prema kreativnom rješavanju problema pozitivno i statistički značajno povezani sa zadovoljstvom poslom.

Ovi rezultati naglašavaju važnost kreativnog angažmana i otvorenosti prema učenju u percepciji zadovoljstva radom. Tvrdnja koja se odnosi na učenje, samostalno nije pokazala statistički značajnu povezanost.

*Tabela 22. Regresioni model uticaja tvrdnji otvorenosti prema iskustvu na zadovoljstvo poslom*

	Koeficijent	Standardna greška	T vrijednost	P vrijednost	95.0% Interval sigurnosti	
					Donja granica	Gornja granica
<b>konstanta</b>	3.040	0.429	7.084	<0.001	2.194	3.885
<b>Volim učiti nove stvari vezane za moj posao.</b>	0.051	0.075	0.672	0.503	-0.098	0.199
<b>Uvijek tražim kreativna rješenja za problem.</b>	0.096	0.054	1.761	0.080	-0.011	0.203
<b>Otvoren sam prema novim idejama koje mi mogu poboljšati moj rad.</b>	0.092	0.045	2.058	0.041	0.004	0.180

*Izvor: izrada autora (2024)*

Tabela 22. pokazuje rezultate regresijske analize koja procjenjuje kako tvrdnje povezane s otvorenosti prema iskustvu utiču na zadovoljstvo poslom.

Konstanta, s koeficijentom od 3.040 i p-vrijednosti manje od 0.001, ukazuje na to da je osnovni nivo zadovoljstva poslom, kada se izuzmu sve ostale varijable, visoko značajan. Ovaj rezultat može biti osnova zadovoljstva poslom u populaciji koja se ispituje.

Tvrdnja "Volim učiti nove stvari vezane za moj posao." ima koeficijent od 0.051, ali s p-vrijednošću od 0.503, što znači da nema statistički značajnu povezanost s zadovoljstvom poslom u ovom modelu. T-vrijednost od 0.672 i širok interval sigurnosti također upućuju na to da uticaj ove varijable nije pouzdan u uzorku. Tvrdnja „Uvijek tražim kreativna rješenja za problem.“S koeficijentom od 0.096 i p-vrijednošću od 0.080, ova tvrdnja je blizu praga za statističku značajnost, no još uvijek se smatra da nije statistički značajna. Iako t-vrijednost od 1.761 sugerira da bi mogla postojati određena veza, nije dovoljno jaka da bi se smatrala značajnom u tradicionalnom smislu. Tvrdnja „Otvoren sam prema novim idejama koje mi mogu poboljšati moj rad.“ Ovo je jedina tvrdnja koja pokazuje statističku značajnost, s koeficijentom od 0.092, p-vrijednošću od 0.041, i t-vrijednošću od 2.058. Interval sigurnosti koji ne prelazi nulu na donjoj granici također podržava značajnost ovog nalaza. Ova tvrdnja sugerira da otvorenost prema novim idejama koje mogu poboljšati rad može biti značajan faktor u percepciji zadovoljstva poslom.

*Tabela 23. Analiza varijanse uticaja otvorenost prema iskustvu na zadovoljstvo poslom*

	Varijansa	df	Prosjeck kvadrata	F-vrijednost	P-vrijednost
<b>Regresija</b>	4.681	3	1.560	3.174	<0.025
<b>Reziduali</b>	106.173	216	0.492		

*Izvor: izrada autora (2024)*

Tabela 23. pokazuje ANOVA rezultate koji procjenjuju uticaj otvorenosti prema iskustvu na zadovoljstvo poslom.

Kroz ANOVA tabelu, „Varijansa regresije“ s vrijednošću od 4.681 i 3 stupnja slobode (df) ukazuje na varijaciju u zadovoljstvu poslom koja se može objasniti putem nezavisnih varijabli u modelu. Nasuprot tome, „Varijansa reziduala“ od 106.173 s 216 df odražava varijaciju koja nije objašnjena modelom. F-vrijednost od 3.174 je ključni indikator u ANOVA tabeli.



Tabela predstavlja omjer između prosječne kvadratne varijanse koju objašnjava model i prosječne kvadratne varijanse greške (reziduala). Ova vrijednost ukazuje na to da se model značajno razlikuje od nule, što implicira da nezavisne varijable u modelu kolektivno imaju statistički značajan uticaj na zadovoljstvo poslom.

P-vrijednost manja od 0.025 pruža dodatnu potvrdu značajnosti modela. P-vrijednost je znatno ispod konvencionalnog praga značajnosti od 0.05, što znači da možemo odbaciti nultu hipotezu da otvorenost prema novim iskustvima nema uticaja na zadovoljstvo poslom.

#### 4.3.6. Prikaz višestruka regresija - „Velikih pet“ osobina ličnosti i zadovoljstva poslom

*Ho: Osobine ličnosti, prema modelu Velikih pet osobina ličnosti (ekstraverzija, savjesnost, neuroticizam, ugodnost i otvorenost prema iskustvu), značajno predviđaju zadovoljstvo poslom između zaposlenicima.*

Tabela 24. Korelacija „Velikih pet“ i zadovoljstva poslom

		Ekstraverz ij-a	Savje- snst	Neurotic- izam	Ugodn- ost	Otvor- enost prema iskustv u	Zadov- oljstvo poslom
<b>Ekstraverzija</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	1	0.341**	-0.321**	0.172*	0.099	0.295**
	p vrijednost		<0.001	<0.001	0.010	0.141	<0.001
	N	224	224	223	223	223	222
<b>Savjesnost</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	0.341**	1	-0.081	0.186**	0.056	0.246**
	p vrijednost	<0.001		0.227	0.005	0.408	<0.001
	N	224	224	223	223	223	222

<b>Neuroticizam</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	-0.321**	-0.081	1	-0.119	-0.030	-0.160*
	p vrijednost	<0.001	0.227		0.077	0.651	0.017
	N	223	223	223	223	223	222
<b>Ugodnost</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	0.172*	0.186**	-0.119	1	0.064	0.136*
	p vrijednost	0.010	0.005	0.077		0.342	0.043
	N	223	223	223	223	223	222
<b>Otvorenost prema iskustvu</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	0.099	0.056	-0.030	0.064	1	0.212**
	p vrijednost	0.141	0.408	0.651	0.342		0.002
	N	223	223	223	223	223	222
<b>Zadovoljstvo poslom</b>	Pearsonov koeficijent korelacije	0.295**	0.246**	-0.160*	0.136*	0.212**	1
	p vrijednost	<0.001	<0.001	0.017	0.043	0.002	
	N	222	222	222	222	222	222

*Izvor: izrada autora (2024)*

Tabela 24. Pokazuje rezultate Pearsonove koeficijente korelacije za dimenzije ličnosti poznate kao "Velikih pet" i zadovoljstvo poslom.

Tabela prikazuje Pearsonove korelacijske koeficijente koji mjere linearnu povezanost između različitih ličnosti i zadovoljstva poslom.

Najjača pozitivna korelacija je između ekstravertnosti i zadovoljstva poslom ( $r = 0.295$ ,  $p < 0.001$ ), sugerirajući da osobe koje su više ekstrovertirane generalno osjećaju veće zadovoljstvo na svojim radnim mjestima.

Druga značajna, ali slabija pozitivna korelacija je između savjesnosti i zadovoljstva poslom ( $r = 0.246$ ,  $p < 0.001$ ), što ukazuje na to da su ljudi koji imaju veće sklonosti ka savjesnosti također skloniji većem zadovoljstvu poslom.

Najjača negativna korelacija je između neuroticizma i zadovoljstva poslom ( $r = -0.160$ ,  $p = 0.017$ ), što implicira da osobe s višim nivoom neuroticizma tendiraju osjećati niže zadovoljstvo u svojoj profesionalnoj ulozi. Gledajući ostale varijable, ugodnost ima umjereno pozitivnu korelaciju sa savjesnošću ( $r = 0.186$ ,  $p = 0.005$ ) i slabu pozitivnu korelaciju sa zadovoljstvom poslom ( $r = 0.136$ ,  $p = 0.043$ ). Interesantno je da otvorenost prema iskustvu nije značajno povezana ni sa jednom od ostalih ličnih crta, osim sa zadovoljstvom poslom ( $r = 0.212$ ,  $p = 0.002$ ), što ukazuje na potencijalni nezavisni doprinos ove crte ličnosti na radno zadovoljstvo.

U kontekstu zadovoljstva poslom, korelacije pokazuju da osobine ličnosti igraju značajnu ulogu. Ekstravertirane i savjesne osobe općenito izvještavaju o većem zadovoljstvu poslom, dok neurotične osobe izvještavaju o manjem zadovoljstvu poslom.

*Tabela 25. Regresioni model uticaja "Velikih pet" na zadovoljstvo poslom*

	Koeficijent	Standardna greška	T vrijednost	P vrijednost	95.0% Interval sigurnosti	
					Donja granica	Gornja granica
<b>konstanta</b>	1.355	0.570	2.380	0.018	0.233	2.478
<b>Ekstraverzija</b>	0.195	0.071	2.750	0.006	0.055	0.334
<b>Savjesnost</b>	0.175	0.076	2.304	0.022	0.025	0.324
<b>Neuroticizam</b>	-0.065	0.059	-1.110	0.268	-0.181	0.051

<b>Ugodnost</b>	0.061	0.073	0.829	0.408	-0.084	0.205
<b>Otvorenost prema iskustvu</b>	0.228	0.081	2.827	0.005	0.069	0.387

*Izvor: izrada autora (2024)*

Tabela 25. pokazuje rezultate regresijske analize koja ispituje kako različite dimenzije ličnosti, poznate kao "Velikih pet", utiču na zadovoljstvo poslom.

Analizirane su dimenzije ekstravertnosti, savjesnosti, neuroticizma, ugodnosti i otvorenosti prema iskustvu.

Na osnovu ovih podataka možemo zaključiti da je potvrđena pomoćna hipoteza vezana za ekstravertziju H1: Ekstravertnost se često povezuje sa društvenošću i energijom. Ekstravertnost pokazuje pozitivan koeficijent ( $b=0.195$ ), s t-vrijednošću od 2.750 i p-vrijednošću od 0.006. Ovo pokazuje na to kako se povećava ekstravertzija tako raste i zadovoljstvo poslom, što je statistički značajno. Interval sigurnosti koji ne uključuje nulu potvrđuje ovu vezu. Ekstrovertne osobe obično traže stimulaciju u društvenim interakcijama, što može dovesti do izgradnje mreže podrške i dobrih međuljudskih odnosa na poslu.

Ove interakcije mogu doprinijeti većem zadovoljstvu poslom jer pružaju platformu za razmjenu ideja, timski rad i općenito pozitivnu atmosferu. Stoga, nije iznenađujuće da regresijska analiza pokazuje značajan pozitivan uticaj ekstravertnosti na zadovoljstvo poslom.

Na osnovu ovih podataka možemo zaključiti da je dokazana pomoćna hipoteza vezana za savjesnost H2: Savjesnost se odnosi na disciplinu i organizovanost, osobine koje su ključne za izvršavanje zadataka i ostvarivanje profesionalnih ciljeva. Savjesnost ima pozitivan koeaficijent ( $b=0.175$ ) s t-vrijednošću i p-vrijednošću od 0.022 što implicira pozitivan i značajan uticaj na zadovoljstvo poslom.

Osobe s visokim nivoom savjesnosti često imaju dobro strukturiran pristup poslu, što može doprinijeti većem osjećaju postignuća i zadovoljstvu karijerom.

Na osnovu ovih podataka možemo zaključiti da nije potvrđena pomoćna hipoteza vezana za neuroticizam H3: Neuroticizam je karakteristika koja uključuje tendenciju prema anksioznosti i nestabilnosti. Neuroticizam ima negativan koeficijent ( $b=-0.065$ ) s t-vrijednošću od -1.110 i p-vrijednošću od 0.268, što pokazuje na to na veći nivo neuroticizma nije značajno povezan sa smanjenjem zadovoljstva poslom.

Iako regresijski model ukazuje da neuroticizam nije statistički značajno povezan sa smanjenjem zadovoljstva poslom, važno je uzeti u obzir da visok nivo neuroticizma može dovesti do povećanog stresa, što može uticati na radnu uspješnost i zadovoljstvo.

Na osnovu ovih podataka možemo zaključiti da nije potvrđena pomoćna hipoteza vezana za ugodnost H4: Ugodnost ukazuje na toplinu i suosjećanje prema drugima. Ugodnost pokazuje pozitivan ali neznačajan koeficijent ( $b=0.061$ ) s t-vrijednošću od 0.829 i p-vrijednošću od 0.408 što pokazuje na to da u ovom uzorku ugodnost nije statistički značajan prediktor zadovoljstva poslom. Iako ova studija nije našla direktnu značajnu vezu između ugodnosti i zadovoljstva poslom, može se pretpostaviti da ugodni pojedinci doprinose pozitivnoj radnoj atmosferi, čime indirektno mogu uticati na zadovoljstvo poslom.

Na osnovu ovih podataka možemo zaključiti da je dokazana pomoćna hipoteza vezana za otvorenost prema iskustvu H5: Otvorenost prema iskustvu se odnosi na kreativnost i otvorenost prema novim idejama. Otvorenost prema iskustvu ima pozitivan koeficijent ( $b=0.228$ ) s t-vrijednošću od 2.827 i p-vrijednošću od 0.005 što je statistički značajno. Osobe s visokim ocjenama za otvorenost često su inovativne i prilagodljive, što može biti izuzetno vrijedno u dinamičnim radnim okruženjima i kod poslova koji zahtijevaju stalno učenje i razvoj.

## 5. ZAKLJUČAK

Najvažniji resurs svakog preduzeća su njegovi zaposlenici. Danas u savremenom poslovnom svijetu ulažu se resursi u ljudski potencijal. Za uspješnost poslovanja preduzeća bitno je zadovoljstvo njegovih zaposlenika poslom. Osobine ličnosti i zadovoljstvo poslom su dva usko povezana pojma te su broja istraživanja koje su prikazana u radu pokazala da osobine ličnosti utiču na pojedinca kroz zadovoljstvo radom.

Primarni cilj ovog istraživanja je ispitati kako osobine ličnosti utiču na stepen zadovoljstva poslom. Zadovoljstvo poslom predstavlja složen stav koji uključuje određene pretpostavke, osjećanja prema poslu i ocjenu posla. Svi faktori su klasifikovani u dvije grupe: lični faktori zadovoljstva poslom i organizacioni faktori zadovoljstva poslom. Organizacijski faktori su oni faktori na koje preduzeće može uticati kao što su: radni uslovi, organizacijska struktura i sl. dok sa druge strane lični faktori su oni faktori koje se odnose na emocije, starost ili radni staž pojedinca. Pojmovi osobine ličnosti i zadovoljstva poslom te njihova međusobna povezanost privlače sve veću pažnju. Zbog potrebe prilagođavanja organizacija globalnim promjenama sve se više traži fleksibilnost radne uspješnosti i zadovoljstva poslom kod zaposlenika. Osobine ličnosti smatraju se relevantnim za radno ponašanje te djeluju kroz individualni ili grupni kvalitet izvođenja zadataka.

Svih pet glavnih osobina ličnosti petofaktorskog modela: ekstraverzija, savjesnost, neuroticizam, ugodnost i otvorenost prema iskustvu važne su za predviđanje zadovoljstva poslom. Svakog pojedinca odlikuju određene značajke u njegovom ponašanju, a njegova

osobnost se može posmatrati kroz „Velikih pet“ osobina ličnosti. Prva osobina ličnosti je ekstraverzija, koja predstavlja stepen otvorenosti pojedinca prema vanjskom svijetu. Savjesnost se se veže za osobe koje su odgovorne i precizne te organizovane i promišljene. Neuroticizam karakteriše osobe smanjene emocionalne stabilnosti, smirenosti i staloženosti. Ugodnost se javlja kao četvrta osobina ličnosti koja govori o prisustvu ili odsustvu altruizma, nesebičnosti i naklonosti prema drugima. I kao posljednja osobina ličnosti, otvorenost prema iskustvu govori koliko je osoba maštovita te otvorena za nova iskustva. Glavni ciljevi rada uključuju istraživanje uticaja ovih osobina ličnosti na zadovoljstvo poslom. Namjena provedenog empirijskog istraživanja bila je dokazati postojanje povezanosti osobina ličnosti i zadovoljstva poslom. U ovom istraživanju upravo je putem kreiranog anketnog upitnika ispitana povezanost između osobina ličnosti i zadovoljstva poslom između zaposlenika. Statistička analiza podataka je izvršena primjenom metoda deskriptivne statistike, Pearsonove korelacije i regresione analize.

Obrada podataka izvršena je pomoću statističkog programa SPSS. Analiza podataka je provedena na uzorku od 224 ispitanika. Zaključuje se da postoji povezanost između tri osobine ličnosti: ekstraverzija, savjesnost i otvorenost prema iskustvu s zadovoljstvom poslom. Nakon istraživanja izvršena je statistička provjera postavljenih hipoteza, te se na osnovu statističke analize dolazi do sljedeći zaključaka:

Za prvu hipotezu istraživanja koja glasi: *„Zaposlenici s višim stepenom ekstraverzije izvještavaju o većem zadovoljstvu poslom u poređenju s zaposlenicima nižih nivoa ekstraverzije“* analiza je pokazala da ekstravertnost ima pozitivan uticaj na zadovoljstvo poslom. Ekstravertirani pojedinci obično se nalaze u središtu društvenih aktivnosti i dobri su za uspostavljanje veza sa kolegama, što može doprinijeti većem zadovoljstvu poslom zbog povećanja socijalne podrške i pozitivnih međuljudskih odnosa. Time se hipoteza prihvata.

Druga hipoteza koja glasi: *„Zaposlenici s višim stepenom savjesnosti pokazuju viši nivo zadovoljstva poslom“* je pokazala značajnu pozitivnu povezanost sa zadovoljstvom poslom. Savjesni zaposlenici skloni su biti organizovani, pouzdani i predani svom poslu što ne samo da dovodi do visoke radne učinkovitosti već također doprinosi osjećanju osobnog postignuća i profesionalnog ispunjenja. Time se hipoteza prihvata.

Za treću hipotezu koja glasi: *„Postoji negativna veza između neuroticizma i zadovoljstva poslom, gdje zaposlenici s višim stepenom neuroticizma izvještavaju o nižem zadovoljstvu poslom“*, rezultati su pokazali nisku konzistentnost i analiza nije pokazala statistički značajnu vezu. Time se hipoteza ne prihvata.

Četvrta hipoteza koja glasi: *„Veći nivoi ugodnosti kod zaposlenika povezani su s većim zadovoljstvom poslom“*, nije pokazala statistički značajnu povezanost ugodnosti sa zadovoljstvom poslom. Iako se može očekivati da toplina i suosjećanje doprinose boljem međuljudskom okruženju, rezultati analize su pokazali da ugodnost ne igra ključnu ulogu u zadovoljstvu poslom. Time se hipoteza ne prihvata.

Za petu hipotezu koja glasi „*Zaposlenici koji pokazuju viši nivo otvorenosti za iskustva imaju tendenciju izvještavanja o većem zadovoljstvu poslom.*“, analiza pokazuje da je otvorenost prema iskustvu značajan prediktor zadovoljstva poslom. Ovaj rezultat naglašava vrijednost fleksibilnosti, kreativnosti i spremnosti na promjene, što su osobine koje su posebno korisne u brzim i stalno promjenjivim radnim okruženjima. Time se hipoteza prihvata.

Rezultati pokazuju na povezanost između osobina ličnosti: ekstraverzije, savjesnosti, otvorenosti prema iskustvima i stepena zadovoljstva poslom. Rezultati istraživanja donose nekoliko novih uvida i istovremeno otvaraju prostor za buduća istraživanja. Preporučuje se da buduća istraživanja obuhvate longitudinalni pristup kako bi se mogli pratiti i razumjeti dugoročni efekti osobina ličnosti na zadovoljstvo poslom. S obzirom na to da se osobine ličnosti mogu razvijati i mijenjati, važno je razmotriti kako intervencije na radnom mjestu poput programa za razvoj vještina i obuke liderstva, mogu uticati na ove veze. Budući da se poslovna okruženja i zahtjevi neprestano mijenjaju, istraživanje treba da se usmjeri na to kako savremene promjene u radnoj sredini uključujući tehnološko napredovanje i globalne ekonomske promjene, utiču na dinamiku između ličnosti i zadovoljstva poslom.

Postoji lični i organizacijski imperativ za razumijevanje tih odnosa kako bi se olakšala prilagodba i postigla veća uspješnost u radnom okruženju koje se brzo mijenja. Povezanost savjesnosti sa zadovoljstvom poslom sugerira da organizacije trebaju promovirati kulturu koja vrednuje i nagrađuje pojedinca, pouzdanost i posvećenost. Takva kultura ne samo da će unaprijediti radnu etiku već može pomoći i u izgradnji osjećaja ostvarenja između zaposlenima. Uzimajući u obzir da ekstravertirani pojedinci izvještavaju o većem zadovoljstvu poslom, preduzeća mogu razviti strategije koje olakšavaju socijalne interakcije i stvaraju prilike za rad u timu i umrežavanje. Međutim, važno je priznati i podržati introvertirane pojedince čija se vrijednost na radnom mjestu može manifestovati na različite načine. Otvorenost prema iskustvima, kao značajan prediktor zadovoljstva poslom podstiče organizacije da razmotre kako fleksibilnost, inovativnost i kreativnost mogu biti unapređeni i potencirani kroz politike i prakse zaposlenja.

Preporuke za buduća razmatranja menadžerima i HR stručnjacima su da: razviju programe i inicijative usmjerene na podsticanje pozitivnih međuljudskih odnosa na radnom mjestu, implementiraju procese i sisteme koji prepoznaju i nagrađuju savjesnost i druge ključne osobine ličnosti, prilagode strategije regrutacije i selekcije tako da uzmu u obzir složeni uticaj osobina ličnosti na zadovoljstvo i produktivnost poslom. Istraživanje ističe važnost sveobuhvatnog pristupa razumijevanju ljudskog ponašanja u poslovnim okruženjima. Kroz primjenu ovih saznanja, organizacije mogu oblikovati radne sredine i time podsticati zadovoljstvo i blagostanje svojih zaposlenika.

## REFERENCE

1. Ackerman, C.E. (2017). Big five personality traits: The OCEAN model. Dostupno na: <https://positivepsychology.com/big-five-personality-theory/> (Pristupljeno: 02.03.2024.)
2. Baker, Z. G., Krieger, H. i LeRoy, A.S (2016). *Fear of Missing Out: Realitnships With Deoression, Midfulaness and Physical Symptoms*. Dostupno na: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Ftps0000075> (Pristupljeno: 28.02.2024.)
3. Barza, A., Galanakis, M. (2022). The Big Five Personality Theory and Organizational Commitment. *Psychology*, 13, Dostupno na: (PDF) The Big Five Personality Theory and Organizational Commitment (researchgate.net) (Pristupljeno: 02.03.2024.)
4. Barrick. M. R., Mount M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: A Meta- Analysis. Dostupno na: <https://www.scribd.com/document/582287644/Barrick-and-Mount-1991> (Pristupljeno: 15.03.2024.)
5. Barrick. M. R., Mount M. K., Judge A.T. (2001). Personality and performance at the beginning of the New Millennium: What Do We Know and Where Do We Go Next? Dostupno na: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1468-2389.00160> (Pristupljeno: 20.03.2024.)
6. Bui, H. T. (2017). Big Five personality traits and job satisfaction: Evidence from a national sample. *Journal of General Management*. Dostupno na: [https://www.researchgate.net/publication/315798577\\_Big\\_Five\\_personality\\_traits\\_and\\_job\\_satisfaction\\_Evidence\\_from\\_a\\_national\\_sample](https://www.researchgate.net/publication/315798577_Big_Five_personality_traits_and_job_satisfaction_Evidence_from_a_national_sample) (Pristupljeno: 05.03.2024.)
7. Cheung, T., Graham, L., Schiavon, S. (2022). Impacts of life satisfaction, job satisfaction and the Big Five personality traits on satisfaction with the indoor environment. *Building and Environment*. Dostupno na: <https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2022.108783> (Pristupljeno: 06.03.2024)
8. Choi, T.R., Y., Lee, J. A., Choi, S. M. (2017). Get behind my selfies: the Big Five traits and social networking behaviors trough selfies. *Personality and Individual Differences*. Dostupno na: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191886916312545?via%3Dihub> (Pristupljeno 06.03.2024.)
9. Costa, P., McCrae, R. (1986). Personality stability and its implications for clinical psychology. *Clinical Psychology Review*. Dostupno na: [https://www.researchgate.net/publication/248617484\\_The\\_FiveFactor\\_Model\\_of\\_Personality\\_and\\_Its\\_Relevance\\_to\\_Personality\\_Disorders](https://www.researchgate.net/publication/248617484_The_FiveFactor_Model_of_Personality_and_Its_Relevance_to_Personality_Disorders) (Pristupljeno: 06.03.2024)



10. Costa, P., McCrae, R. (1992). The five-factor model of personality and its relevance to personality disorders. Dostupno na: <https://guilfordjournals.com/doi/10.1521/pedi.1992.6.4.343> (Pristupljeno: 15.04.2024)
11. Costa, P. & McCrae, R. R. (2008): The revised NEO personality inventory (NEO-PI-R). *The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment*. Dostupno na: <https://psycnet.apa.org/record/2008-14475-009> (Pristupljeno: 20.04.2024.)
12. Čičić, M., Husić, M. i Kukić, S. (2009). Ponašanje potrošača, *Ekonomski fakultet u Sarajevu*.
13. Danner, D., Niesen, D., Spangler, M., Lechner, C. M. (2020). Big Five Personality Traits Predict Successful Transitions From School to Vocational Educations and Training: A Large-Scale Study. Dostupno na: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7438771/> (Pristupljeno 15.04.2024.)
14. Dhamija, P., Gupta, S., Bag, S. (2019). Measuring of Job Satisfaction: The Use of Quality of Work Life Factors. *Benchmarking: An International Journal*. Dostupno na: [https://www.researchgate.net/publication/326711352\\_Measuring\\_of\\_Job\\_Satisfaction\\_The\\_Use\\_of\\_Quality\\_of\\_Work\\_Life\\_Factors](https://www.researchgate.net/publication/326711352_Measuring_of_Job_Satisfaction_The_Use_of_Quality_of_Work_Life_Factors) (Pristupljeno: 06.03.2024)
15. Diener, E.D., Emmons, R. A., Larsen, R. J. I Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. Dostupno na: [https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327752jpa4901\\_13](https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327752jpa4901_13) (Pristupljeno 08.03.2024.)
16. Dooley, P.C. (2005). The labour theory of value. Routledge. Dostupno na: <http://digamo.free.fr/dooley5.pdf> (Pristupljeno: 07.03.2024)
17. Đogić, R. (2009). Zadovoljstvo zaposlenih poslom i posvećenost organizaciji u funkciji kvalitetnog human resource management-a. Dostupno na: <http://www.quality.unze.ba/zbornici/QUALITY%202009/028-Q09-099.pdf>. (Pristupljeno: 08.03.2024)
18. Halim, L., Indradewa, R., Syah, T.Y. (2020). Big Five Personality Traits and Reciprocal Relationship between Job Satisfaction and Job Performance. *Science, Engineering and Social Science Series*. Dostupno na: [https://www.academia.edu/83369034/Big\\_Five\\_Personality\\_Traits\\_and\\_Reciprocal\\_Relationship\\_between\\_Job\\_Satisfaction\\_and\\_Job\\_Performance](https://www.academia.edu/83369034/Big_Five_Personality_Traits_and_Reciprocal_Relationship_between_Job_Satisfaction_and_Job_Performance) (Pristupljeno: 08.03.2024)
19. Harni, J. (2018). Understanding personality. *Al-Lisan: Jurnal Bahasa*. Dostupno na: <https://media.neliti.com/media/publications/288887-understanding-personality-1beb9375.pdf> (Pristupljeno: 01.03.2024)

20. Heller, D., Ferris, D. L., Brown, D., Watson, D. (2009). The influence of work personality on job satisfaction: incremental validity and mediation effects. *Journal of personality*, 77(4), 1051–1084. (Dostupno na: [viewcontent.cgi \(smu.edu.sg\)](http://viewcontent.cgi (smu.edu.sg)))
21. Hertz, G., and Donovan, J. (2000). Personality and job performance: The big 5 revisited. *Journal of Applied Psychology*. Dostupno na: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.85.6.869> (Pristupljeno: 15.02.2024)
22. Judge, T. A., Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*. Dostupno na: ((PDF) [Relationship of personality to performance motivation: A meta-analytic review | Remus Ilies - Academia.edu](#)) (Pristupljeno: 20.02.2024)
23. Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R. & Gerhardt, M. W. (2002): Personality and leadership: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology*. Dostupno na: <https://psycnet.apa.org/record/2002-15406-013> (Pristupljeno: 25.02.2024.)
24. Judge, T.A., Heller, D., Mount, M.K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. Dostupno na: [Judge, Heller, & Mount JAP 2002.pdf \(timothy-judge.com\)](#) (Pristupljeno: 09.03.2024)
25. Judge, T.A., Piccolo, R.F., Podsakoff, N.P., Shaw, J.C., Rich, B.L. (2010). The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature. *J. Vocat. Behav.* Dostupno na: [\(PDF\) The relationship between pay and job satisfaction: A meta-analysis of the literature \(researchgate.net\)](#) (Pristupljeno: 20.03.2024)
26. Kang, W. Malvaso, A. (2023). Associations between Personality Traits and Areas of Job Satisfaction: Pay, Work Itself, Security, and Hours Worked. *Behavioral sciences (Basel, Switzerland)*. Dostupno na: <https://www.mdpi.com/2076-328X/13/6/445> (Pristupljeno: 21.03.2024)
27. Katz, D. B., Makhmutova, D., Opokina N.A. (2017). The logistic regression as an instrument of the personnel policy in an organization. Dostupno na: [https://www.academia.edu/96876878/The Logistic Regression as an Instrument of the Personnel Policy in an Organization?uc-sb-sw=2369049](https://www.academia.edu/96876878/The_Logistic_Regression_as_an_Instrument_of_the_Personnel_Policy_in_an_Organization?uc-sb-sw=2369049) (Pristupljeno: 21.03.2024)
28. Kotov, R., Gamez, W., Schmidt, F., Watson, D. (2010). Linking “big” personality traits to anxiety, depressive, and substance use disorders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*. Dostupno na: [https://www.researchgate.net/publication/46094267 Linking Big Personality Traits to Anxiety Depressive and Substance Use Disorders A Meta-Analysis](https://www.researchgate.net/publication/46094267_Linking_Big_Personality_Traits_to_Anxiety_Depressive_and_Substance_Use_Disorders_A_Meta-Analysis) (Pristupljeno: 26.03.2024)

29. Larsen, R. J, Buss, D.M., (2005). Personality Psychology: Domains of Knowledge about Human Nature. Dostupno na: [https://www.researchgate.net/publication/200008846\\_Personality\\_Psychology\\_Domains\\_of\\_Knowledge\\_about\\_Human\\_Nature](https://www.researchgate.net/publication/200008846_Personality_Psychology_Domains_of_Knowledge_about_Human_Nature) (Pristupljeno: 14.03.2024)
30. Landers, R. N., Lounsbury, J. W. (2006). An investigation of Big Five and narrow personality traits in reation to Internet usage. Dostupno na: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0747563204001128?via%3Dihub> (Pristupljeno: 13.03.2024.)
31. Meier, L., Spector, P. (2015). Job Satisfaction. Dostupno na: [https://www.researchgate.net/publication/319576474\\_Job\\_Satisfaction](https://www.researchgate.net/publication/319576474_Job_Satisfaction) (Pristupljeno: 20.03.2024)
32. Nadinloyi, K. B., Sadeghi, H., Hajloo, N. (2013). Relationship between job satisfaction and employees mental health. Dostupno na: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.554> (Pristupljeno: 24.03.2024)
33. Pardali, E., Galanakis, M. (2022). The Big Five Model in the Workplace: The Transition From Job Satisfaction to Job Engagement. Dostupno na: <https://www.davidpublisher.com/Public/uploads/Contribute/63c650b69dff8.pdf> (Pristupljeno: 28.03.2024)
34. Rahimić, Z. (2010). Menadžment ljudskih resursa, *Ekonomski fakultet u Sarajevu*.
35. Schultz, D.P., Schultz, S.E. (2017). Theories of Personality. Dostupno na: <https://www.hzu.edu.in/uploads/2020/9/Theories%20of%20Personality.pdf> (Pristupljeno: 02.04.2024)
36. Shahjehan, A., Qureshi, J.A. (2019). Personality and impulsive buying behaviors. A necessary condition analysis. *Economic research*. Dostupno na: (PDF) Personality and impulsive buying behaviors. A necessary condition analysis (researchgate.net) (Pristupljeno: 04.04.2024)
37. Sindulakshmi. B. (2015). Satisfaction and big five personality-correlational study. Dostupno na: <http://www.quality.unze.ba/zbornici/QUALITY%202009/028-Q09-099.pdf> (Pristupljeno: 12.04.2024)
38. Somun-Kapetanović, R. (2012). Statistika u ekonomiji i menadžmentu. *3 izd. Ekonomski fakultet u Sarajevu*.
39. Šehić, D. i Rahimić, Z. (2009). Menadžment, *Ekonomski fakultet u Sarajevu*.
40. Wahyu A. D. (2013). Personality and Learning Motivation. *European Journal of Business and Management*. Dostupno na:

<https://www.researchgate.net/publication/318946312> Personality and Learning Motivation (Pristupljeno: 27.02.2024)

41. Yuen, K. F. *et al.* (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*. Dostupno na: (PDF) Determinants of job satisfaction and performance of seafarers (researchgate.net) (Pristupljeno: 05.04.2024)

## **PRILOG**

### **Anketni upitnik**

#### **Istraživanje zadovoljstva poslom i osobina ličnosti**

*Cilj istraživanja je razumjeti kako osobine ličnosti utječu na zadovoljstvo poslom. Vaši odgovori su anonimni i koristit će isključivo u akademske svrhe.*

#### **1. Demografske informacije**

*Sljedeći dio upitnika traži osnovne demografske informacije koje će pomoći u analizi podataka i boljem razumijevanju konteksta Vaših odgovora.*

##### **1. Spol:**

*Molimo da označite Vaš spol.*

Označite samo jedan oval.

Muško

Žensko

##### **1. Dob:**

*Odaberite Vašu dobnu grupu.*

Označite samo jedan oval.

- Mlađi od 20 godina20 - 29 godina
- 30 - 39 godina
- 40 - 49 godina
- 50 - 59 godina
- Stariji od 60 godina

## 2. Najviše završena razina obrazovanja

*Odaberite najvišu razinu obrazovanja koju ste završili.*

Označite samo jedan oval.

- Osnovna škola
- Srednja škola
- Diplomski studij
- Master studij

## 3. Trenutni sastus zaposlenja:

*Odaberite Vaš trenutni status zaposlenja.*

Označite samo jedan oval.

- Zaposlen/a
- Nezaposlen/a
- Samozaposlen/a
- Umirovljenik/ica
- Student/ica

## 4. Radno iskustvo u trenutnoj struci

*Odaberite koliko godina radnog iskustva imate u Vašoj trenutnoj struci.*

Označite samo jedan oval.

- Manje od 1 godine
- 1 – 5 godina
- 6 – 10 godina
- 11 – 20 godina
- Više od 20 godina

## 5. Sektor zaposlenja:

*Označite sektor u kojem trenutno radite.*

Označite samo jedan oval.

- Privatan sektor
- Javni sektor
- Nevladin sektor
- Samozaposlenje

## 1. Osobine ličnosti

*Sljedeća pitanja se odnose na Vaše osobine ličnosti. Molimo vas da ocijenite svaku od sljedećih tvrdnji na temelju toga koliko dobro one opisuju Vaše ponašaje ili osjećaje koristeći skalu od 1 do 5, gdje 1 znači "Uopšte se ne slažem", a 5 "Potpuno se slažem".*

### Ekstraverzija

*U ovom dijelu upitnika fokusiran je na Vašu ekstravertiranost i Vaše sklonosti prema socijalnim interakcijama. Ekstraverzija se odnosi na tendenciju pojedinca da bude otvoren, društven i energičan u različitim socijalnim situacijama. Pitanja u ovom odjeljku osmišljena su kako bi se bolje razumjela Vašaprirodna sklonost prema traženju, uživanju i angažiranju u društvenim aktivnostima.*

## 6. Uživam u druženju s ljudima.

*Ova tvrdnja procjenjuje Vašu socijalnu otvorenost i uživanje u interakcijama s drugim ljudima.*

Označite samo jedan oval.

1    2    3    4    5

---

Uopšte se ne slažem                      ○    ○    ○    ○    ○                      Potpuno se slažem

---

**7. Osjećam se energično kad sam u društvu drugih ljudi.**

*Ova tvrdnja fokusira se na Vašu razinu energije i entuzijazma u socijalnim situacijama.*

Označite samo jedan oval.

1    2    3    4    5

---

Uopšte se ne slažem                      ○    ○    ○    ○    ○                      Potpuno se slažem

---

**8. Lahko započinem razgovore s novim ljudima.**

*Ova tvrdnja ukazuje na Vašu sposobnost i volju da inicirate socijalni kontakt.*

Označite samo jedan oval.

1    2    3    4    5

---

Uopšte se ne slažem                      ○    ○    ○    ○    ○                      Potpuno se slažem

---

**Savjesnost**

*Svjesnost se odnosi na to koliko ste organizirani, pouzdani i predani ostvarivanju svojih ciljeva. Osobe visokom razinom svjesnosti obično pristupaju zadacima na sistematičan i metodičan način, pokazujući visok nivo discipline i pažnje prema detaljima. Ova osobina uključuje tendenciju da se planira unaprijed, vrednuje pouzdanost i preciznost, te posjeduje snažnu radnu etiku.*

**9. Planiranje i organizacija su ključ za moj uspjeh.**

*Mjeri Vašu prednost i sposobnost organiziranja života i rada na učinkovit način.*

Označite samo jedan oval.





1    2    3    4    5

---

---

Uopšte se ne slažem Potpuno se slažem

**13. Lahko se uznemirim ili osjećam napeto.**

*Ova tvrdnja mjeri kako brzo pojedinac reagira na stres ili neugodne situacija, što ukazuje emocionalna osjetljivost.*

Označite samo jedan oval.

1    2    3    4    5

---

---

Uopšte se ne slažem Potpuno se slažem

**14. Ponekad se osjećam nesigurno ili depresivno.**

*Ova tvrdnja se fokusira na tendenciju pojedinca da doživljava niske osjećaje samopouzdanja ili prolaz osjećaje tuge.*

Označite samo jedan oval.

1    2    3    4    5

---

---

Uopšte se ne slažem Potpuno se slažem

**Ugodnost**

*Ugodnost se odnosi na Vašu sklonost prema empatiji, saradnji i povjerenju prema drugima. Osobe sa visokom razinom ugodnosti često se tople, prijateljske, ljubazne i spremne pomoći tražeći harmoničnim međuljudskim odnosima. Sklonije se suosjećanju i brizi za dobrobit drugih. Niže razine ugodnosti mogu ukazivati na veću konkurentnost ili lak neprijateljstvo prema drugima.*

**15. Trudim se biti ljubazan i suosjećajan prema svima.**

*Ova tvrdnja mjeri tendenciju pokazivanja empatije i suosjećanja u socijalnim interakcijama.*

Označite samo jedan oval.

1    2    3    4    5

---

Uopšte se ne slažem                        Potpuno se slažem

---

**16. Vrijedim i težim harmoničnim odnosima s drugima.**

*Ispituje preferenciju za izbjegavanje sukoba i stvaranje pozitivnih veza.*

Označite samo jedan oval.

1    2    3    4    5

---

Uopšte se ne slažem                        Potpuno se slažem

---

**17. Smatram se osobom koja voli pomagati drugima.**

*Ova tvrdnja se fokusira na altruizam i volju da se pruži podrška drugima bez očekivanja.*

Označite samo jedan oval.

1    2    3    4    5

---

Uopšte se ne slažem                        Potpuno se slažem

---

**Otvorenost za iskustva**

*Otvorenost za iskustva karakteriše Vašu sklonost prema novim idejama, kreativnosti i intelektualnoj znatiželji. Osobe sa visokim stupnjem otvorenosti često su avanturističkog duha, uživaju u umjetnosti, inovacijama i dubokim razmišljanjima. Otvorene su prema promjenama, novim iskustvima i imaju širok spektar interesa. Dok niža razina otvorenosti može ukazivati na konzervativniji pristup, manju znatiželju i preferenciju za tradicionalnije ili poznatije stvari.*

**18. Volim učiti nove stvari vezane za moj posao**

*Pokazuje se intelektualna znatiželja i volja za proširenjem vlastitog znanja i iskustva.*

Označite samo jedan oval.

1    2    3    4    5

---

Uopšte se ne slažem                        Potpuno se slažem

**19. Uvijek tražim kreativna rješenja za problem.**

*Ispituje aprecijaciju za estetske i kulturološke aspekte života.*

Označite samo jedan oval.

1    2    3    4    5

---

Uopšte se ne slažem                        Potpuno se slažem

**20. Otvoren/a sam prema novim idejama koje mi mogu poboljšati moj rad.**

*Fokusira se na sklonost prema dubokom razmišljanju, filozofiji i istraživanju novih ideja izvan konvencionalnog.*

Označite samo jedan oval.

1    2    3    4    5

---

Uopšte se ne slažem                        Potpuno se slažem

**3. Zadovoljstvo poslom**

Ovaj dio upitnika usmjeren je na Vaše percepcije i osjećanja vezana uz Vaše radno mjesto i zadatke. Sljedeći niz tvrdnji/pitana odnose se na Vaše iskustvo i zadovoljstvo poslom. *Molimo vas da ocijenite svaku od sljedećih tvrdnji ocijenite koristeći skalu od 1 do 5, gdje 1 znači "Uopšte se ne slažem", a 5 "Potpuno se slažem".*

**21. Osjećam se zadovoljno s prirodom posla koji obavljam.**

*Ova tvrdnja mjeri Vaše opće zadovoljstvo s vrstom zadatka ili aktivnosti koje obavljate na poslu.*

Označite samo jedan oval.

1    2    3    4    5

---

*Uopšte se ne slažem*                        *Potpuno se slažem*

---

**22. Moj posao mi pruža osjećaj postignuća.**

*Fokusira se na to koliko posao doprinosi Vašem osjećaju vlastite vrijednosti i postignuća.*

Označite samo jedan oval.

1    2    3    4    5

---

*Uopšte se ne slažem*                        *Potpuno se slažem*

---

**23. Osjećam da moj doprinos na poslu cijenjen.**

*Ispituje Vašu percepciju priznanja i vrednovana Vašeg rada od strane nadređenih i kolega.*

Označite samo jedan oval.

1    2    3    4    5

---

*Uopšte se ne slažem*                        *Potpuno se slažem*

---

**24. Imam dobar odnos sa kolegama na poslu.**

*Ova tvrdnja mjeri kvalitetu i zadovoljstvo Vaših međuljudskih odnosa unutar radnog okruženja.*

Označite samo jedan oval.

1    2    3    4    5

---

*Uopšte se ne slažem*                        *Potpuno se slažem*

---

**25. Osjećam da imam prilike za profesionalni razvoj i napredovanje.**

*Ispituje kako percipirate dostupnost i kvalitetu mogućnosti za učenje, rast i promociju unutar organizacije.*

Označite samo jedan oval.

1 2 3 4 5

Uopšte se ne slažem

---

---

Potpuno se slažem

**26. Zadovoljan/a sam ravnotežnom između poslovnog i privatnog života koju mi pruža moj posao.**

*Fokusira se na Vašu sposobnost da uskladite profesionalne obaveze s osobnim životom i slobodnim vremenom.*

Označite samo jedan oval.

1 2 3 4 5

Uopšte se ne slažem

---

---

Potpuno se slažem

**27. Zadovoljan/a sam sa svojom platom i dodatnim beneficijama.**

*Ova tvrdnja mjeri zadovoljstvo s finansijskom kompenzacijom i drugim beneficijama koje primaju kadio Vašem zaposlenja.*

Označite samo jedan oval.

1 2 3 4 5

Uopšte se ne slažem

---

---

Potpuno se slažem

**Završetak upitnika**

*Hvala Vam što ste izdvojili vrijeme da ispunite ovaj upitnik. Vaš doprinos je izuzetno važan za uspjeh istraživanja o uticaju osobina ličnosti na zadovoljstvo poslom.*

*Vaša privatnost i anonimnost su u potpunosti zaštićeni tijekom cijelog procesa. Hvala Vam još jednom na Vašem vremenu i doprinosu.*