

Вероника Ј. Катрина-Митровић*

Општа болница, Лозница

Одјељење психијатрија

УДК 005.32:331.101.3

159.923:658.3

159.944

DOI 10.7251/NS1601349K

Оригинални научни рад

ОСОБИНЕ ЛИЧНОСТИ КАО ПРЕДИКТОРИ ЗАДОВОЉСТВА ПОСЛОМ ЗАПОСЛЕНИХ У ОСНОВНОМ ОБРАЗОВАЊУ

Апстракт: Циљ овог истраживања је да се утврди које димензије из модела *Big five* представљају значајне предикторе задовољства послом запослених у основном образовању, које је испитивано *MSQ* упитником. Узорак је чинило 350 учитеља, наставника и директора из основних школа града Лознице (70% женских испитаника). Укључене су и категоријалне варијабле: пол, радно место и радни стаж. Примењена је хијерархијска мултипли регресиона анализа где категоријалне варијабле чине први, а димензије личности други блок предиктора. Резултати показују да категоријалне варијабле објашњавају 7% варијабилитета интринзичког задовољства послом, а особине личности 14%. Парцијални доприноси пола и стажа су значајни, као и парцијални доприноси димензија: савесност, екстраверзија и отвореност ка искуству. Категоријалне варијабле не доприносе разликама у екстринзичком задовољству послом. Димензије личности објашњавају 11% варијабилитета екстринзичког задовољства послом. Значајан, али негативан утицај на екстринзичко задовољство остварују димензије отвореност ка искуству и пријатност. Резултати истраживања корисни су при селекцији људских ресурса и избору метода мотивисања запослених.

Кључне речи: особине личности, задовољство послом, мотивисање запослених, основно образовање.

Увод

Историјски гледано, увођење задовољства послом (*job satisfaction*) у научне кругове учинио је Хопок (Норрск 1935, према Judge et al., 2002), сматрајући га комбинацијом психолошких, физиолошких и фактора окружења, што све узрокује да запослени каже „ја сам задовољан својим послом”. Задовољство послом је *емоционално-когнитивно-конативни начин реаговања људи*. *Афективну* страну чине осећања запосленог према послу, с обзиром на садржај посла и услове рада, *когнитивну* претпоставке и веровања о свом послу, а *конативни* сегмент су субјективне оцене посла и спремност на залагање (Францешко, Мирковић, 2008).

* katrinav1962@gmail.com

Задовољство послом у блиској је релацији са радном мотивацијом запослених. У истраживању и мерењу оба психолошка ентитета, организација може добити значајне информације о актуелном степену мотивисаности и задовољства запослених, али и идентификовати бројне организационе снаге, слабости, прилике и претње (Porter and Stears, 1973; Adegies, 1988, према Вујић, 2009). Манипулисање мотивацијом запослених омогућава да се људи понашају на пожељан начин, постижу се организациони циљеви и задовољавају потребе запослених (Wren and Voich, 1994; према Вујић, 2009). Најефикаснији начин мерења мотивације је преко мерења степена задовољства појединим аспектима посла (Танасијевић, 2007) чија основа се проналази у мотивационим постулатима дефинисаним у теоријама Маслово и Херцберга.

У теорији хијерархије потреба Абрахама Маслово (Maslow, 1943, према Spector, 1996), поред физиолошких, физичко-материјалних и социјалних потреба указано је и на човекове потребе вишег реда, тј. самопоштовање и осећај личне вредности, као и самоостварење кроз стварање нечег новог. У процесу рада човек може задовољити бројне потребе, материјални мотиватори нису искључиви подстицаји на рад, што је важно сазнање за менаџмент организација.

Херцбергова двофакторска теорија мотивације (Herzberg, 1968, према Spector, 1996) издваја *екстринзичке факторе* тј. радни контекст као и *интринзичке факторе*, који се називају *мотиваторима* и деле на *факторе мотивације за рад* и *факторе радног задовољства*. Задовољство послом тако почива на интринзичким аспектима посла, могућностима за лични развој, указаном поштовању за добро обављен посао, као и на могућностима за напредовање, самоостварење, али и на радним условима, међуљудским односима.

Смедеревац и Митровић (2006) сматрају да је у разумевању организационог понашања сам почетак *личност*. Сваку личност чини специфичан склоп црта личности као трајних карактеристика на основу којих је могуће релативно успешно и предвидети понашање појединаца у групи, за шта је нарочито заинтересован менаџмент организација (Вујић, 2009). Баш зато, бројна истраживања у оквиру психологије личности, а касније и организационе психологије, била су усмерена на класификацију особина личности. Још раних тридесетих година прошлог века научници су увидели везу између особина личности и задовољства послом. Хоторн експеримент је показао да постоје особе (*chronic cockers*) које се константно жале на посао, независно од тога шта су све истраживачи чинили за њих. У лонгитудиналним истраживањима се утврдило да је *задовољство послом* веома стабилно током времена и да исте особе задржавају сличне нивое

задовољства послом чак и када обављају различите послове и имају друге послодавце. Истраживање које су спровели Став и Рос (Staw and Ros, 1986), показује да афективне диспозиције процењене код младих радника, значајно корелирају са задовољством послом које је процењивано након 50 година. Могуће објашњење тих налаза било би да је афективна диспозиција повезана са „погледом на свет” неке особе, па људи са негативним предзнаком за диспозиције могу опажати све аспекте свог живота, укључујући и професионални, у лошијем светлу него што то чине људи са позитивним диспозицијама. Могуће је и да афективна диспозиција води ка одређеном избору посла, па „негативни људи” проналазе лошије послове. Теоријска основа бројних истраживања проналази се у Big Five (Великих пет) моделу. Модел подразумева да се црте личности могу мерити помоћу упитника за самопроцену, да су црте стабилне у одраслом добу, као и да утичу на мишљење, осећања и понашања особе (Кнежевић и др., 2004). Модел Великих пет чине димензије личности дефинисане као: екстраверзија (*extraversion*), неуротицизам (*neuroticism*), пријатност (*agreeableness*), савесност (*conscientiousness*) и отвореност ка искуству (*openness to experience*). Фишер и Хана (Fisher and Hanna, 1931, према Judge et al., 2002) су закључили да незадовољство послом у великој мери настаје као резултат емоционалне неприлагођености. Хопок (Hoprock, 1935; према Judge et al., 2002) је такође утврдио значајну корелацију између емоционалне стабилности радника и мере њиховог задовољства послом. Детаљан преглед, као и мета-анализу резултата бројних истраживања која се баве утицајем особина из модела Big five на задовољство послом, налазимо у раду Џаца и сарадника (Judge et al., 2002). Аутори су у своју мета-анализу укључили 163 независна узорка. Резултати студије указују да су три од пет димензија модела значајни предиктори задовољства послом. *Неуротицизам* најснажније корелира са задовољством послом (-.29). Особе које имају висок скор на неуротицизму склоне су доживљавању негативних емоција. Џац и сар. (Judge et al., 1999) су такође потврдили ову везу у свом истраживању објашњавајући је на следећи начин: особе са високим степеном неуротицизма склоне су доживљавању негативних емоција у свим сферама живота па тако и у радном окружењу; лако се љуте, упуштају у конфликте, бурно реагују, те су незадовољне послом. *Савесност* је следећа особина личности из модела Великих пет која значајно корелира са задовољством послом према мета-анализи Џаца и сарадника. Барик и Маунт (Barrick and Mount, 1991, према Judge et al., 2002: 531) потврђују позитивну корелацију савесности и задовољства послом, претпостављајући да особе које имају висок скор на савесности показују добре радне перформансе, а ове опет доводе до задовољавајућег признања за рад, самим тим и до већег задовољства послом. Џац и сарадници (Judge et al.,

1999: 624) такође истичу да је савесност предиктор интринзичног пословног успеха који је операционализован као задовољство послом. Трећа особина која се појављује као значајан предиктор задовољства послом је *екстраверзија*, како у мета-анализи Џаца и сарадника, тако и у бројним другим студијама (Furnam and Zacherl, 1986; Watson and Slack, 1993; Watson and Clark, 1997; све према Judge et al., 1999). Ипак, Џац и сарадници (Judge et al., 1999) у свом истраживању нису пронашли значајну везу између екстраверзије и задовољства послом. У мета студији Џаца и сар., фактори *пријатност* и *отвореност ка искуству* нису се показали као предиктори задовољства послом. Насупрот томе, МекРе и Коста (McCrae and Costa, 1991) су утврдили да је пријатност предиктор задовољства послом, што објашњавају тиме што су особе које имају висок скор на овом фактору мотивисане за постизање високог степена емоционалне блискости са својим сарадницима, што доприноси вишем задовољству послом. У истраживању особина личности као предиктора задовољства послом код универзитетских радника и сарадника Матановић (2009) је утврдила да се *као значајни предиктори укупног задовољства послом издвајају особине пријатност и неуротицизам, док се категоријалне варијабле нису показале као значајни предиктори. За предикцију задовољства појединим аспектима посла издвајају се пријатност, савесност и неуротицизам. Аспекти задовољства дефинисани као плата и природа посла нису се предиковали на основу димензија личности. Иако Џац* (Judge et al., 2002) сматра да је екстраверзија најбољи предиктор задовољства. У истраживању Матановића (2009) ова димензија није значајан предиктор ни укупног задовољства ни појединачних аспеката задовољства послом.

Објективна депривација истраживања задовољства послом у основном образовању била је покретач да се у овом раду већа пажња посвети основношколском степену образовања, као иницијалној и законски обавезној карики у читавом образовном ланцу. Степен задовољства запослених може бити директно повезан са успехом и постигнућем ученика, како у основној школи, тако и проспективно, кроз изгледе за даље академско образовање и напредовање младих, што је истакнута тежња на плану европских интеграција бројних земаља у транзицији, каква је и наша. Циљ истраживања је да се утврди које особине личности из модела Пет Великих су значајни предиктори задовољства послом запослених у основном образовању.

Методологија

Узорак и поступак

Узорак је сачињавало 350 запослених у основним школама на територији града Лознице (11,1% директора и помоћника, 59,1% наставника и 29,7% учитеља; до 10 година радног стажа има 23,4% запослених, од 10–20 година 30%, а преко 20 година 46,6%). Због традиционалне преференције женског пола ка наставничким занимањима узорак је чинило 70% женских испитаника. Запослени су попуњавали упитничку батерију у просторијама школе, у време пауза, уз обезбеђену анонимност.

Инструменти

MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) – кратка форма папироловка упитника (Weiss et al., 1967) мери задовољство послом тј. 20 аспеката посла: активност, независност, варијабилност, друштвени статус, људске односе, контролу – технички део, моралне вредности, сигурност посла, друштвену службу, ауторитет, корисност способности, политику и праксу организације, компензацију, унапређење, одговорност, креативност, радне услове, сараднике, препознавање добро обављеног посла, постигнуће. Факторском анализом издвојени су фактор интринзичког и фактор екстринзичког задовољства послом, како при ранијим тако и у овом истраживању. Упитник је петостепена скала Ликертовог типа.

The Big Five Inventory (BFI, John, Donahue & Kentle, 1991, према John & Srivastava, 1999) је петостепена скала Ликертовог типа којом се операционализују особине личности модела Великих пет. Скалу чине 44 тврдње, са пет супскала: екстраверзија, пријатност, савесност, неуротицизам, отвореност ка искуству. Испитаници заокружују степен слагања на континууму *уопште се не слажем – у потпуности се слажем*.

Анализе података

Факторском анализом са Varimax ротацијом издвојена су два фактора задовољства послом (интринзичко и екстринзичко) а сумациони скорови на овим факторима су критеријске варијабле истраживања. Факторском анализом издвојени су и фактори особина личности, чији сумациони скорови су, уз категоријалне варијабле (пол, радно место и стаж), представљали предиктор варијабле истраживања. Даља анализа вршена је хијерархијски мултипли регресионом анализом где су у првом блоку категоријалне варијабле, а у другом су овим варијаблама додате особина личности из модела Big Five.

Резултати

Факторска анализа упитника MSQ

Након поступка факторске анализе са Varimax ротацијом, на основу Scree критеријума издвојена су два фактора задовољства послом (интринзички и екстринзички) који објашњавају близу 40% варијабилитета ставки.

У табели 1 приказана је факторска матрица. Први фактор је дефинисан на основу 10 ставки које се односе на интринзичко задовољство послом а корелације појединачних ставки са издвојеним фактором крећу се од .451 до .701. Други фактор дефинисан је на основу 10 ставки, које се односе на екстринзичко задовољство послом. Корелације ставки су у распону од -.301 до .540.

Табела 1. Факторска матрица MSQ

Ставке скале MSQ	Интринзичко задовољство послом	Екстринзичко задовољство послом
Активност	.701	
Корисност способности	.662	
Варијабилност	.657	
Друштвена служба	.644	
Независност	.624	
Креативност	.616	
Одговорност	.553	
Постигнуће	.534	
Људски односи	.472	
Моралне вредности	.451	
Унапређење		.732
Препознавање добро обављеног посла		.644
Политика и пракса компаније		.540
Руковођење		.527
Компензација		.526
Друштвени статус		.500
Контрола		.452

Безбедност		.448
Ауторитет		.357
Слагање са сарадницима		.301

Факторска анализа Big five упитника

Факторском анализом скале Big five, на основу Scree критеријума изоловано је пет фактора особина личности који објашњавају 39% варијабилитета ставки.

Факторска матрица приказана је у Табели 2. Фактор отвореност ка искуству дефинисан је на основу 10 ставки чије су корелације са издвојеним фактором у распону од .393 до .677; други фактор – неуротицизам дефинише дванаест ставки (корелације са издвојеним фактором су од .326 до .594); трећи фактор – савесност дефинише девет ставки (корелације са издвојеним фактором су од .343 до .571); четврти фактор, дефинисан на основу шест ставки је екстраверзија (корелације ставки су у распону од .389 до .675); пети фактор – пријатност дефинише пет ставки а корелације су у распону од .417 до .677.

Табела 2. Факторска матрица Big five

Видим себе као особу која...	Отвореност ка искуству	Неуротицизам	Савесност	Екстраверзија	Пријатност
Цени естетске и уметничке вредности	.677				
Има истанчан укус за сликарство, музику, књижевно-ст	.641				
Је заинтересована за уметност	-.625				
Је дружељубива, друштвена	.567				
Воли да сарађује са другима	.564				
Је маштовита	.468				
Воли да размишља, да се игра идејама	.443				
Је креативна	.429				
Уме да опрости другима	.410				
Је пуна енергије	.393				
Је понекад непријатна према другима		.594			

Се лако деконцентрише		.594			
Се лако изнервира		-.572			
Је понекад напета		-.552			
Започиње свађе са другима		.529			
Је склона да тражи мане другима		.507			
Је понекад непажљива		.485			
Је неорганизована		.449			
Је депресивна, утучена		-.438			
Уме да буде лења		.407			
Је хладна и затворена		.404			
Више воли рутинске послове		-.326			
Планира и држи се тог плана			.571		
Темељно обавља посао			.571		
Је поуздан сарадник			.546		
Ефикасно обавља посао			.500		
Је поверљива			.453		
Је несебична и воли да помаже другима			.426		
Много брине			.385		
Не одустаје док не заврши посао			.358		
Је оригинална, пуна нових идеја			.343		
Је емоционално стабилна, не узнемири се лако				-.675	
Је опуштена, добро подноси стрес				-.625	
Је пуна ентузијазма				.546	
Је углавном расположена				-.431	
Је заинтересована за многе ствари				.428	
Је довитљива				.421	
У напетим ситуацијама остаје хладно-крвна				.389	
Је углавном тиха					.677
Је понекад стидљива и спутана					.567

Предиктори интринзичког задовољства послом

Прва хијерархијска регресиона анализа спроведена је са циљем утврђивање утицаја категоријалних варијабли – пол, стаж и радно место

(први блок варијабли) и факторских скорова особина личности (други блок варијабли) на *интринзичко* задовољство послом.

Табела 3. Хијерархијска регресиона анализа – модел

Model	R	R ²	Stadard. R ²	Standardna greška procene
1	.261	.068	.060	.93289
2	.458	.209	.191	.86553

У Табели 3 приказана је сумација резултата оба модела у којој се види да је проценат објашњене варијансе целокупног модела 20,9%, при чему категоријалне варијабле носе свега 6,8% варијансе. Резултати у Табели 4 показују да су оба модела статистички значајна ($p < .001$).

Табела 4. Процена значајности модела

Model		Suma kvadrata	Df	M ²	F	P
1	Regresija	21.999	3	7.333	8.426	.000a
	Rezidual	301.119	346	.070		
	Total	323.119	349			
2	Regresija	67.660	8	8.458	11.290	.000b
	Rezidual	255.458	341	.749		
	Total	323.119	349			

У Табели 5 су приказане појединачне мере варијабли из сваког модела, односно парцијални доприноси предиктора.

Табела 5. Парцијални доприноси предиктора

Model	B	β	t	p	R ²	ΔF	pΔF
Пол	.447	.213	4.065	.000	0.068	8.426	0.000
Радно место	-.021	-.014	-.259	.796			
Стаж	-.159	-.133	-2.546	.011			
Пол	.367	.175	3.527	.000	0.209	12.190	0.000
Радно место	-.111	-.070	-1.418	.157			
Стаж	-.147	-.123	-2.499	.013			
Отвореност ка искуству	.148	.154	3.146	.002			
Неуроти-цизам	-.049	-.051	-1.051	.294			
Савесност	.265	.276	5.597	.000			
Екстраве-рзи-а	.200	.208	4.273	.000			
Пријатност	-.028	-.029	-.597	.551			

Варијабле првог блока значајно утичу на интринзичко задовољство послом ($p\Delta F = 0.000$). Парцијални допринос **пола** је значајан ($\beta = .213$, $t = 4.065$, $p = .000$). Жене су задовољније послом на интринзичкој скали од мушкараца. Значајан је и парцијални допринос **стажа** ($\beta = -.133$, $t = 2.546$, $p = .000$). Када се у модел укључе особине личности утицај на интринзичко задовољство послом је значајан ($p\Delta F = 0.000$). Самостални допринос категоријалних варијабли је близу 7% а особина личности 14%. Парцијални допринос **савесности** ($\beta = .276$, $t = 5.597$, $p = .000$), **екстраверзије** ($\beta = .208$, $t = 4.275$, $p = .000$) и **отворености ка искуству** ($\beta = .154$, $t = 3.146$, $p = .002$) је статистички значајан и доприноси разликама у задовољству послом на *интринзичкој скали*. **Неуротицизам и пријатност** не представљају значајне предикторе *интринзичког* задовољства послом. Веза са задовољством послом је негативна.

Предиктори екстринзичког задовољства послом

Друга хијерархијска регресиона анализа утврђује утицај категоријалних варијабли – пол, стаж и радно место (први блок) и факторских скорова особина личности (други блок) на екстринзичко задовољство послом. У Табели 6 је сумација резултата оба модела.

Табела 6. Хијерархијска регресиона анализа – модел

Model	R	R ²	Standard. R ²	Standardna greška procene
1	.098	.010	.001	.82699
2	.347	.120	.100	.78504

Процент објашњене варијансе целокупног модела 12% а категоријалне варијабле носе свега 1% варијансе.

Резултати у Табели 7 сугеришу да први модел који укључује сет категоријалних варијабли није статистички значајан ($p > .05$), док је други модел који је дефинисан другим сетом варијабли значајан ($p < .001$).

Табела 7. Процена значајности модела

Model		Suma kvadrata	Df	M ²	F	P
1	Regresija	2.303	3	.768	1.122	.340a
	Rezidual	236.635	346	.864		
	Total	238.938	349			
2	Regresija	28.785	8	3.598	5.838	.000b
	Rezidual	210.153	341	.616		
	Total	238.938	349			

У Табели 8 су појединачне мере варијабли из сваког модела, односно парцијални доприноси предиктора.

Табела 8. Парцијални доприноси предиктора

Model	B	β	T	P	R ²	ΔF	pΔF
Пол	-.159	-.088	-1.634	.103	.010	1.122	.340
Радно место	.025	.018	.344	.731			
Стаж	-.053	-.052	-.961	.337			
Пол	-.087	-.048	-.918	.359	.120	8.594	.000
Радно место	.001	.001	.011	.991			
Стаж	-.062	-.060	-1.161	.247			
Отвореност ка искуству	-.184	-.223	-4.302	.000			
Неуротицизам	.002	.002	.041	.968			
Савесност	-.079	-.096	-1.837	.067			
Екстраверзија	.036	.043	.838	.403			
Пријатност	-.189	-.229	-4.465	.000			

Категоријалне варијабле не доприносе разликама у *екстринзичком* задовољству послом ($p\Delta F=0.340$). Допринос варијабилитету зависне променљиве је 1%. Када се првом дода други блок варијабли - димензије личности, заједнички допринос варијабилитету зависне променљиве је 12% а самостални допринос ових предиктора варијабилитету зависне променљиве 11%. Њихов утицај на екстринзичко задовољство послом је значајан на нивоу $p= 0.000$. Значајан, али **негативан** утицај на екстринзичко задовољство послом остварују **отвореност ка искуству** ($\beta=-.223$, $t=-4.302$, $p=.000$) и **пријатност** ($\beta=-.229$, $t=-4.465$, $p=.000$).

Дискусија

Структура и особине личности запослених у основном образовању значајно одређују степен интринзичког и екстринзичког задовољства послом. С обзиром да особине личности објашњавају чак 14% варијабилитета интринзичког задовољства послом а 11% екстринзичког задовољства послом може се закључити да је мотивација за рад личности запослених у основним школама превасходно унутрашња и да се више заснива на осећању задовољства због хумане мисије у образовању младих и осећају корисности у пружању знања и идеја, него на потреби да имају моћ и углед у свом послу. Интринзичку мотивацију имају људи који су савесни, самодисциплиновани,

амбициозни и вредни, који се организовано посвећују циљевима који су екстравертни, склони позитивним емоцијама, уживају у социјалним контактима, имају отпор према монотонији. Такође, особе које имају шира интересовања, испитивачки су настројени према новим стварима и догађајима, односно отворени ка искуствима, на рад покреће углавном интринзичка мотивација. Ова црта личности је важна јер су запослени стално суочени са иновативним захтевима на нивоу струке, у непосредном су контакту са децом која се одликују различитим способностима и особинама личности, у позицију су да се перманентно стручно усавршавају, сагласно реформама у образовању. Особе које су често забринуте и лако осете љутњу, а знају бити у сукобима са ауторитетом и сарадницима (неуротицизам), као и особе које на скали пријатности не показују жељу за успостављањем пријатељских односа, теже се прилагођавају организацијском контексту. Треба напоменути да су жене више интринзички мотивисане на рад у основном образовању као и запослени који имају мање година радног стажа.

Пријатност као димензија личности је значајан предиктор *екстринзичког* задовољства послом али са негативним предзнаком. Особе којима су мање важни поверење у људе и међусобна сарадљивост, а више су оријентисани на себе, емоционално хладни, па чак нељубазни и спремни на конфликте са другима су заправо екстринзички мотивисани на рад. Особе са ниским скором на димензији *отвореност ка искуству* које можемо описати као конзервативне и традиционалне такође имају екстринзичку мотивацију. Поредиши резултате овог истраживања са резултатима истраживања Матановић (2009) на универзитетским професорима и сарадницима (заједнички им је сегмент образовања али не и ниво образовних институција и академских звања испитаника), уочавају се извесне подударности, али и разлике. Код академске популације задовољство послом корелира са свих пет димензија личности а једина негативна корелација је са неуротицизмом. На академском нивоу образовања црта неуротицизма је значајан предиктор задовољства послом, што резултати овог истраживања нису потврдили. Ипак, уочена је слична тенденција – виши неуротицизам доприноси мањем задовољству послом. За разлику од овог истраживања, где је димензија пријатности (и то са негативним предзнаком) предиктор само екстринзичког задовољства послом, у истраживању Матановић (2009) утврђено је да пријатност највише корелира са задовољством послом универзитетских наставника и сарадника.

На основу спроведеног истраживања а кроз призму Масловљеве теорије мотивације могуће је извести одређене импликације, нарочито на плану селекције људских ресурса, где при избору за пријем на посао треба дати предност наставницима који су самодисциплиновни, посвећени

циљевима, имају позитивну емоционалност, отвореност ка искуству и социјалним контактима, осећају задовољство и самоостварују се кроз рад и који би на тај начин давали „модел понашања” осталим запосленим. Дакле, овакви резултати указују да поред задовољења потреба нижег реда треба знати да се запослени оријентише и на остваривање виших циљева, тј. самопоштовање и самооставарење кроз свој посао. Добијени резултати индиректно указују и на потребу релативизације материјалних мотиватора у подстицању на рад. У светлу Херцбергове двофакторске теорије мотивације, резултати овог истраживања директно су комплементарни ентитетима екстринзичких (услова рада) и интринзичких фактора (садржај посла), што нас наводи на констатацију да методе и технике мотивисања запослених стално треба преиспитивати, водећи рачуна и о специфичном профилу личности запослених. Као најприкладнији за испитивану популацију запослених предлаже се *Модел људских ресурса* који заступа уверење да већина људи осећа задовољство док ради, да су спремни да трагају за новим решењима, што их води до тзв. интегративног модела који запослене континуирано подстиче на иновације, како би они искористили све своје потенцијале. Кроз упознавање личности запослених, менаџмент школа требао би да тежи развијању самомотивације код запослених, који би кроз рад са ученицима ангажовали сву своју креативност и тако осетили задовољство која се самим послом и кроз успех ученика постиже. Од користи у подстицању запослених на самомотивацију, руководиоцима може послужити и стварање позитивне *организационе климе и културе*, потицање на групни рад, информисање запослених о циљевима, мисији и визији, партиципацији запослених у доношењу одлука, делегирању одговорности. Клима и култура у основношколским организацијама, спремност на промене, мотив постигнућа, локус контроле код запослених могу бити предмет неког будућег истраживања фактора задовољства послом, на већем броју испитаника и широј територији, уз варирање категоријалних варијабли и укључивање ненаставног особља у узорак истраживања, с обзиром на значајне улоге које и ова популација запослених има у остваривању мисије и визије школе.

Закључак

Задовољство послом запослених у основном образовању представља значајан фактор мотивације запослених које утичу на функционисање целокупног образовног система. Запослене у основном образовању на рад подстиче превасходно унутрашња мотивација, што је повољан фактор у контексту концепта целоживотног учења и развоја жељених компетенција запослених у 21. веку. Особине личности које треба препознати у процесу

селекције људских ресурса су савесност, екстраверзија и отвореност ка искуству. Моделе мотивисања треба ускладити са индивидуалним разликама у структури личности запослених у основном образовању.

Литература

- Францешко, М., Мирковић, Б. (2008). *Организационо понашање*. Нови Сад: УСЕЕ Прометеј.
- Porter, L., Stears, R. M. (1973). Organizational Work and Personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Buletin*, 80, 151–156.
- Вујић, Д. (2009). *Управљање људским ресурсима*. Нови Сад: УСЕЕ, Прометеј.
- Танасијевић, З. (2007). Задовољство запослених, извор или резултат мотивације запослених, У Зборнику 34. *Националне конференције о квалитету*. Крагујевац, 125–130.
- Spector, P. E. (1996). *Industrial and Organizational Psychology: Research and Practice*. New York, USA: John Wiley and Sons, Inc.
- Смедеревац, С., Митровић, Д. (2006). *Личност – методи и модели*, Београд: Центар за примењену психологију.
- Staw, B. M., Ros, J. (1986). Stability in the mids of Change: A dispozitional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70(3), 469–480.
- Кнежевић, Г. и др. (2004). *Петофакторски модел личности, Примена и интерпретација*. Београд: Центар за примењену психологију.
- John, O. P., Srivastava, S. (1999). *The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. Berkeley: University of California.
- Judge T., et al. (2002). Five-Factors Model od Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. vol. 87(3) 530–541.
- Judge, T. (1999). et al, The Big Five Personality Traits, General Mental Ability and Carieer Success Across the Life Span. *Personel Psychology*, 52, 621–652.
- McCree, R. R. , Costa, P.T. (1991). Adding liebe und arbeit: The full five-factors model and well-being. *Personality Buletin*, 17, 227–232.
- Матановић, Ј. (2009). Особине личности као предиктори задовољства послом. *Примењена психологија*, vol. 2 (3), 327–338.
- Weis DJ. et al. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota: Industrial relations Center, 12–27.

Veronika J. Katrina-Mitrović

**PERSONALITY TRAITS AS PREDICTORS OF JOB SATISFACTION OF
EMPLOYEES IN PRIMARY EDUCATION**

Summary

The aim of this paper is to determine which dimensions from the Big Five model represent significant predictors of job satisfaction of employees in primary education that was surveyed by MSQ. The sample consisted of 350 teachers and principals from primary schools in Loznica (70% of female examinees). It also included Categorical variables: gender, workplace and length of working experience were included, too. Hierarchical multiple regression analysis was applied. Categorical variables constitute the first block of predictors, whereas personality traits constitute the second one. The results show that categorical variables explain 7% of the variability of intrinsic job satisfaction and personality traits explain 14%. Partial contributions of gender and length of working experience are significant, so as partial contributions of dimensions: conscientiousness, extraversion and openness to experience are significant, too. Categorical variables do not contribute to differences in extrinsic job satisfaction. Personality dimensions explain 11% of the variability of extrinsic job satisfaction. Openness to experience and agreeableness has significant, but negative impact on extrinsic satisfaction. The research results are useful in the selection of human resources and the choice of methods of motivating employees.

Key words: *personality traits, job satisfaction, motivation of employees, primary education.*