

ПОУЗДАНОСТ И ФАКТОРСКА ВАЉАНОСТ КОНСТРУИСАНЕ СКАЛЕ ЗА ПРОЦЕНУ ЗАДОВОЉСТВА ПОСЛОМ ПРОФЕСИОНАЛНИХ ВОЈНИКА ВОЈСКЕ СРБИЈЕ*

Дејан Ж. Николић**

Достављен: 30. 12. 2023.

Језик рада: Српски

Кориговано: 05. 02. и 02. 03. 2024.

Тип рада: Оригинални научни рад

Прихваћен: 11. 03. 2024.

DOI број: 10.5937/vojdela2304001N

Циљ овог истраживања јесте провера поузданости и факторске ваљаности конструисане скале за процену задовољства послом професионалних војника. Конструисана скала обухвата седам субскала. Иницијална верзија упитника садржала је укупно 49 ставки, укључујући пет социодемографских питања. Емпиријска провера је обухватила узорак од 157 професионалних војника Гарде. Анализа метријских карактеристика, поузданост ставки и субскала, као и факторска ваљаност теоријски претпостављене скале за процену задовољства послом професионалних војника, извршена је анализом унутрашње сагласности субскала и факторском анализом. Након извршених анализа добијена је скала која садржи 33 ставке. Факторска анализа је понудила 7 фактора, са објашњених 70,945% варијансе. Утврђена је задовољавајућа поузданост емпиријски добијених субскала: примања (5 ставки; $\alpha=0,840$), руководилац (5 ставки; $\alpha=0,897$), степен оптерећења (4 ставке; $\alpha=0,818$), врста посла (7 ставки; $\alpha=0,919$), могућност напредовања (4 ставке; $\alpha=0,901$), услови радног окружења (4 ставке; $\alpha=0,862$) и међуљудски односи (4 ставке; $\alpha=0,820$). Може се закључити да конструисана скала омогућава поуздану и валидну процену задовољства послом професионалних војника и погодна је за примену у истраживачке сврхе.

Кључне речи: *људски ресурси, руковођење, радна средина, оптерећење послом, каријерно напредовање.*

* Истраживање је обављено у оквиру израде докторске дисертације под насловом „Утицај задовољства послом на флукуацију професионалних војника Војске Србије” на Војној академији у Београду.

** Војска Србије, Гарда, Београд, Република Србија, ana65@ptt.rs, <http://orcid.org/0009-0007-8233-9647>.

Увод

Последњих двадесетак година многе оружане снаге извршиле су транзицију система попуне својих састава из регрутног система у попуну професионалним саставом. То је резултирало стављањем фокуса на концепт задовољства послом због његовог израженог утицаја на апсентизам и флукутацију професионалних војника. Ако томе додамо да је регрутовање и задржавање професионалних војника у Војсци Србије постало све теже, увиђамо да је задржавање постојећих професионалних војника све важнији задатак (Ђокић и Ignjatijević, 2020).

У принципу, права и обавезе уговора о раду на одређено време система одбране и других радних организација у Србији су исти или слични и могу се лако упоредити. Професионални војник који одлучи да напусти Војску Србије решава свој статус у кратком временском року. Другим речима, он није у обавези да остане у систему цео период трајања уговора, па сами тим раскид уговора не доводи до правних последица по њега.

Међутим, за Војску Србије, као организацију, последице великог одлива људства могле би бити драматичне, како у финансијском, тако и у смислу испуњавања њених мисија и задатака, што доводи до закључка да је важно сазнати који све аспекти утичу на задовољство послом професионалног војника. На постојање ове врсте проблема указује и спроведено истраживање у оквиру којег: „најнижи скор је добијен на димензији задовољство организацијом (ЗО) у којој раде испитаници” (Војчић, Павловић и Стојановић-Вишић, 2018: 367).

Може се рећи да знање о задовољству послом професионалних војника и факторима који утичу на њега могу бити кључ за дневно усмеравање понашања професионалних војника на радном месту, а далекосежно посматрано, оно омогућава одржавање Војске Србије и њених чланова у оквирима стратешког плана (Вишачки и Сарановић, 2014). Због тога „Задовољство и мотивација све више постају главна преокупација менаџмента у организацији” (Павловић и Марковић, 2014: 302).

Задовољство послом

Када говоримо о задовољству послом обично мислимо на ставове запослених. Према Робинсу и Џаџу (2017), задовољство послом је „позитивно осећање о послу који произилази из оцене његових карактеристика” (стр. 119).

Хулин и Џаџ (2003) приметили су да став запослених о задовољству послом има мултидимензионални психолошки одговор, односно да има когнитивну (спознајну), афективну (осећајну) и бихејвиоралну (понашајну) компоненту. Због тога истраживачи и посматрају задовољство послом са два аспекта: утврђивање фактора утицаја и испитивање последица које оно испољава на запосленог, односно организацију (Павловић и Марковић, 2014).

У погледу мерења задовољства послом постоје неслагања између истраживача, односно уочавају се различите перцепције тумачења овог феномена (Adamopoulos, 2022). Поставља се питање да ли је исправно мерити једним

глобалним индикатором или је потребно извести композитну меру задовољства кључним аспектима посла из различитих фактора (Carvajal i Popović, 2018; Robbins i Judge, 2017). Наравно, први начин је лакши али не упућује на специфичне аспекте задовољства послом, односно не пружа податке који омогућавају дефинисање адекватних мера ради креирања доброг плана управљања организационим понашањем професионалних војника (флукуацијом, апсетизмом..).

До сада су истраживачи утврдили општи степен задовољства послом који радници достижу, али не и које аспекте посла они воле или не воле (Barbu, 2020). Можемо се сложити да је процена задовољства послом запосленог сложена сума многих дискретних елемената, што није уочљиво из саме дефиниције задовољства послом (Robbins i Judge, 2017).

Досадашња истраживања су груписала факторе задовољства послом у две категорије: личне и организационе факторе задовољства послом (Bešlić и Bešlić, 2008; Franceško и Mirković, 2008; Pavlović и Marković, 2014).

Спектор (1997) у организационе факторе убраја: плату, напредовање, руковођење, бенефиције, награђивање, радне процедуре, колеге, природу посла, комуникације. Наши аутори (Franceško и Mirković, 2008) у организационе факторе убрајају: посао сам по себи, систем награђивања, пријатне радне услове, колеге на послу и организациону структуру. Према Абхишеку и Локу (2006), фактори задовољства послом су: рад, плата, промоције, колеге, супервизор, топ менаџмент, предности и политике.

Главни разлози који утичу на задовољство послом, према Робинсу и Џаџу (2017), јесу: услови рада, личност, плата и друштвено одговорно пословање организације. Они указују на то да и социјална подршка, интеракција са колегама ван радног места и менаџери такође имају важну улогу на креирање става о задовољству послом.

Анализом литературе и доступних истраживања можемо увидети да, упркос дугој историји истраживања ове проблематике, још увек постоје питања о релативном доприносу различитих фактора задовољства послом. У поменутој литератури испитаници нису били војна лица. Додатни мотив за ово истраживање, поред специфичности радног места, представља и специфична ситуација у којој се наша држава налази већ неколико деценија уназад –постојање, па укидање обавезног војног рока, не тако давни ратови на простору бивше СФРЈ, непрекидне тензије у јужној покрајини, убрзано наоружавање и опремање држава у окружењу, као и постојање ратних жаришта у свету.

Димензије задовољства послом

У теорији постоје различите поделе фактора који утичу на задовољство послом, јер је оно увек актуелна тема у проучавању организационог понашања. Ово истраживање је за полазиште у одређивању димензија које утичу на задовољство послом узело истраживање Лија, Јанга и Лиа (2017). Они су, полазећи од Минесота упитника о задовољству послом у комбинацији са доступним релевантним студијама о задовољству послом, извршили потпуно и прецизно истраживање конститутивних димензија задовољства послом из микроперспективе.

На основу њихове студије, у комбинацији са претходно наведеним истраживањима, у овом раду су дефинисане следеће димензије задовољства послом: примања, руководилац, степен оптерећења, међуљудски односи, могућност напредовања, сама врста посла и услови радног окружења.

Примања. Истраживање Абухашеша, Ал-дмура и Маса'деа (2019) указује да је плата у односу на природу посла, организациону културу и обуку најважнији фактор који утиче на задовољство и учинак запослених. Висина примања, као једног од најутицајнијих фактора на задовољство послом, детектована је у одређеном броју спроведених истраживања (Lorber и Savič, 2012; Mumin и Iddrisu, 2022; Sija, 2021; Skalli, Theodossiou и Vasileiou, 2008; Vidić, 2009). Резултат истраживања међу припадницима Министарства одбране (МО) и Војске Србије (ВС), спроведеног 2014. године, показује њихово незадовољство материјалним статусом (Višački и Šaranović, 2014).

Руководилац. Подршка, комуникација и начин опхођења руководиоца могу негативно деловати на задовољство професионалних војника. Спроведено истраживање у војсци САД указало је да на задовољство послом највећи удео има квалитет руководиоца и оптерећење захтевима (Sanchez, Bray, Vincus и Bann, 2004).

Резултати истраживања утицаја конструктивног и деструктивног руковођења на задовољство послом међу шведским војницима показало је да је конструктивно руковођење значајно повезано са задовољства послом (Brandebo, Osterberg и Berglund, 2019). На значајану повезаност варијабле *руководилац на задовољство послом* упућују и скорашња истраживања (Herminingsih, 2017; Quek, Thomson, Houghton, Bramley, Davis и Cooper, 2021; Kazimi, Khan и Shorish, 2023; Limpo и Junaidi, 2023; Nguon, 2022).

Степен оптерећења. Превелико оптерећење се често наводи као извор незадовољства послом. У својој студији Амир и Хусаин (2018) потврђују да оптерећење послом значајно утиче на задовољство послом.

Међуљудски односи. За запослене су међуљудски односи изузетно важни, што је и доказано у великом броју спроведених истраживања (Đorđević, Milanović и Stanković, 2021; Sypniewska, 2014; Videnović, 2012). Људи на послу теже да раде у групама које имају заједничку сврху (Robbins и Judge, 2017). Ако при томе имамо у виду нашу колективистичку културу, утицај пријатне социјалне атмосфере и одсуство сукоба, међуљудски односи представљају битан фактор задовољства запослених (Videnović, 2012).

Могућност напредовања. Истраживање спроведено 2014. године указало је на незадовољство припадника МО и ВС због немогућности личног усавршавања и напредовања (Višački и Šaranović, 2014). Сија (2021) у својој студији показује да развој каријере има најјачу везу са задовољством запослених, док Гартнер (1999) у свом истраживању утврђује постојање значајне везе између могућности напредовања и задовољства послом.

Врста посла. „Сматрају се занимљивима они послови који пружају могућност додатне обуке, независности и контроле других, те који садрже разноврсне активности” (Robbins и Judge, 2017, стр. 127). Спроведена студија међу официри-ма кинеске војске показује да је каријерни позив у значајној и позитивној корела-

цији са задовољством послом (Peng, Zhang, Zheng, Guo, Miao и Fang, 2020). То потврђује и истраживање спроведено код нигеријских полицијских службеника (Obodo, Okonkwo и Aboh, 2019).

Услови радног окружења. На задовољство послом запослених утиче и њихова перцепција о различитим физичким аспектима радног простора (Tomovska, Stefanovska, Ralev и Krlju, 2014). Иако у истраживању које су спровели Перић, Драмићанин и Санџанин (2019) испитаници нису припадници војске ни полиције, сличност са овом популацијом испитаника је хијерархијска структура руковођења. Њихови резултати истраживања задовољства послом запослених у хотелу „Радан” упућују на закључак да је радно окружење у снажној корелацији са задовољством послом (Perić, Dramićanin и Sančanin, 2019).

Предмет и циљ истраживања

Циљ овог истраживања била је провера поузданости и факторске ваљаности конструисане скале за процену задовољства послом професионалних војника.

Популација и узорак

Подаци коришћени у овом раду део су истраживања у оквиру докторске дисертације под насловом „Утицај задовољства послом на флукуацију професионалних војника Војске Србије” које је спроведено у периоду од 15. 8. до 30. 9. 2023. године.

Истраживање је обављено на узорку који је обухватио 157 професионалних војника јединица Гарде Војске Србије. У узорак су укључени професионални војници чији је радни однос у ВС отпочео 1. 8. 2022. године, јер се сматра да је 12 месеци минимално време које им је потребно за креирање устаљених ставова о јединици и руководиоцима (Živković, 2019).

Узорак у оквиру јединица и установа Гарде чији припадници су анкетирани био је случајан; анкетирана су она лица која су се у моменту прикупљања података затекла на радном месту и имала могућност да присуствују анкетама. Из анализе је искључено 5 испитаника због неадекватно попуњених анкета, што даје стопу одговора од 96,82% процената.

Испитаници су били мушкарци (78,7%) и жене (21,3%) старости 40 година или млађи (84,6%, у односу на 15,6% старијих од 40 година) са средњом стручном спремом (85,8% са средњом стручном спремом трећег односно четвртог степена, 1,3% са завршеном основном школом и 12,5% са факултетским образовањем) који су били самци (49,3%) или у браку/ванбрачној заједници. Приближно 70% испитаника је изјавило да има до 10 година радног стажа, 24,2 % да има од 10 до 20 година радног стажа, а 6 % више од 20 година радног стажа. Узорак је приказан у табели 1.

Табела 1
Фреквенцијска дистрибуција демографских карактеристика

| | | Фреквенција | Процент | Валидни процент | Кумулативни процент |
|-------------------------|-------------|-------------|---------|-----------------|---------------------|
| Пол | женски | 33 | 21,7 | 21,7 | 21,7 |
| | мушки | 119 | 78,3 | 78,3 | 100 |
| | укупно | 152 | 100 | 100 | |
| Старост (година) | до 20 | 1 | 0,7 | 0,7 | 0,7 |
| | 21-25 | 32 | 21,1 | 23,2 | 23,9 |
| | 26-30 | 18 | 11,8 | 13,0 | 37,0 |
| | 31-35 | 36 | 23,7 | 26,1 | 63,0 |
| | 36 – 40 | 30 | 19,7 | 21,7 | 84,8 |
| | 41- 45 | 15 | 9,9 | 10,9 | 95,7 |
| | од 46 | 6 | 3,9 | 4,3 | 100 |
| | укупно | 138 | 90,9 | 100 | |
| | нед.податак | 14 | 9,2 | | |
| Породично стање | самац | 75 | 49,3 | 49,3 | 49,3 |
| | у заједници | 77 | 50,7 | 50,7 | 100 |
| | укупно | 152 | 100 | 100 | |
| Радно искуство (година) | 1-5 | 50 | 32,9 | 33,1 | 33,1 |
| | 6 – 10 | 55 | 36,2 | 36,4 | 69,5 |
| | 11-15 | 28 | 18,4 | 18,5 | 88,1 |
| | 16-20 | 9 | 5,9 | 6,0 | 94,0 |
| | 21-25 | 4 | 2,6 | 2,6 | 96,7 |
| | 26-30 | 3 | 2,0 | 2,0 | 98,7 |
| | 31-39 | 2 | 1,3 | 1,3 | 100 |
| | укупно | 151 | 99,3 | 100 | |
| | нед.податак | 1 | 0,7 | | |
| Образовање | основна шк. | 2 | 1,3 | 1,3 | 1,3 |
| | средња – 3 | 33 | 21,7 | 22,0 | 23,3 |
| | средња – 4 | 96 | 63,2 | 64,0 | 87,3 |
| | остало | 19 | 12,5 | 12,7 | 100 |
| | укупно | 150 | 98,7 | 100 | |
| | нед.податак | 2 | 1,3 | | |

Инструмент

Коришћен је упитник који садржи 5 социодемографских варијабли, које су од значаја за ово истраживање. Оне су категоричног типа. Инструмент намењен провери структуре задовољства послом међу професионалним војницима Гарде

садржи 44 ставке/тврдње. Испитаници су степен слагања са сваком од наведених тврдњи изражавали на скали Ликертовог типа (од 1 – уопште се не слажем, до 5 – потпуно се слажем).

Основа за креирање субскала (прилагођена и модификована комбинација тврдњи) задовољства степеном оптерећења, задовољства могућношћу напредовања и задовољства међуљудским односима преузета је од Лија и сарадника (2017).

Задовољство примањима и задовољство руководиоцем мерила се прилагођеном и модификованом комбинацијом тврдњи преузете од Лија и сарадника (2017) и Швепкера (2001).

Задовољство самом врстом посла мерила се прилагођеном и модификованом комбинацијом тврдњи преузете од Алиа и Анвара (2021), као и тврдњи преузетих и модификованих од Лија и сарадника (2017).

Субскалу задовољство условима рада формирао је аутор истраживања.

Резултати

Као што налаже методологија развијања упитника, након концептуализације упитника, његове конструкције и извршеног пилот истраживања следи метријска анализа скале (Cohen и Swerdlik, 2010). Анализа поузданости ставки и субскала и факторска ваљаност извршене су анализом унутрашње сагласности субскала и експлоративном факторском анализом (Kostić, 2007). За извођење анализе података коришћен је програмски пакет SPSS (верзија 26).

Факторска анализа

Ради утврђивања факторске ваљаности теоријски конструисане скале извршена је експлоративна факторска анализа. Она је изведена коришћењем анализе главних компонената и варимак ротације. Вредности коефицијента корелације изворних варијабли и компонената мање од 0,4 (по апсолутној вредности) нису се разматрале у анализи.

Пре спровођења анализе била је оцењена прикладност података за факторску анализу. Вредност Kaiser-Meyer-Olkin показатеља износи 0,907, што премашuje препоручену вредност 0,6 и показује да је матрица погодна за спровођење факторизације (Pallant, 2009). Такође, висока вредност Bartlett теста сферичности ($\chi^2_{(n=152)} = 4872,833$) уз достигнуту статистичку значајност ($p = 0,000$) указује на могућност факторизације корелационе матрице.

Табела 2
Укупно објашњена варијанса (44 ставки)

| Ком- поне- нта | Иницијална сопствена вредност | | | Екстрахована сума квadratног пуњења | | | Ротирана сума квadratног пуњења | | |
|----------------------|----------------------------------|-----------------------|-------------|--|-----------------------|-------------|------------------------------------|------------------|-------------|
| | Сума | % ва- ријан- се | кумул. % | Сума | % ва- ријан- се | кумул. % | Сума | % ва- ријансе | кумул. % |
| 1 | 16,994 | 38,624 | 38,624 | 16,994 | 38,624 | 38,624 | 5,715 | 12,989 | 12,989 |
| 2 | 3,144 | 7,146 | 45,770 | 3,144 | 7,146 | 45,770 | 5,446 | 12,377 | 25,366 |
| 3 | 2,194 | 4,985 | 50,755 | 2,194 | 4,985 | 50,755 | 4,132 | 9,391 | 34,756 |
| 4 | 1,947 | 4,425 | 55,180 | 1,947 | 4,425 | 55,180 | 3,807 | 8,653 | 43,409 |
| 5 | 1.805 | 4,102 | 59,282 | 1,805 | 4,102 | 59,282 | 3,118 | 7,086 | 50,495 |
| 6 | 1,547 | 3,516 | 62,798 | 1,547 | 3,516 | 62,798 | 2,797 | 6,358 | 56,853 |
| 7 | 1,278 | 2,905 | 65,704 | 1,278 | 2,905 | 65,704 | 2,422 | 5,505 | 62,358 |
| 8 | 1,102 | 2,504 | 68,208 | 1,102 | 2,504 | 68,208 | 1,828 | 4,155 | 66,514 |
| 9 | 1,020 | 2,317 | 70,525 | 1,020 | 2,317 | 70,525 | 1,765 | 4,011 | 70,525 |
| 10 | 0,946 | 2,151 | 72,676 | | | | | | |

Факторска анализа теоријски конструисане скале (44 ставке) детектовала је присуство девет компоненти који објашњавају 70,525% варијансе (табела 2).

Почетна експлоративна факторска анализа утврдила је да се четири ставке (П5, Р5, МН5 и МО6) прикључују неким сасвим другим факторима, којима ни по садржају не одговарају. Поред наведених ставки, још пет ставки (П4, Р1, Р6, УР2 и МО4) учитавају се на фактор који није основни. Због тога су искључене из даље анализе (35 ставки се задржавају).

Поновљена експлоративна факторска анализа, након избацивања (9) незадовољавајућих ставки, утврдила је присуство 7 фактора који објашњавају 70,092% варијансе. За поновљену факторску анализу вредност Kaiser-Meyer-Olkin показатеља износила је 0,918, а вредност Bartlett теста сферичности $\chi^2_{(n=152)} = 3778,463$ уз достигнуту статистичку значајност $p = 0,000$. Поновљена експлоративна факторска анализа је утврдила да се две ставке (Р1, Р2) прикључују другим димензијама које им по садржају не одговарају. Оне су искључене из наредне анализе.

Након избацивања незадовољавајућих ставки, поново је извршена експлоративна факторска анализа која је утврдила постојање 7 димензија. Седам фактора објашњавају 70,945% варијансе. Вредност Kaiser-Meyer-Olkin показатеља износила је 0,921, а вредност Bartlett теста сферичности $\chi^2_{(n=152)} = 3484,428$ уз достигнуту статистичку значајност $p = 0,000$ (табела 3).

Табела 3
Укупно објашњена варијанса (33 ставки)

| Ком- поне- нта | Иницијална сопствена вредност | | | Екстрахована сума квadratног пуњења | | | Ротирана сума квadratног пуњења | | |
|----------------------|----------------------------------|-----------------------|-------------|--|------------------|-------------|------------------------------------|------------------|-------------|
| | Сума | % ва- ријан- се | кумул. % | Сума | % ва- ријансе | кумул. % | Сума | % ва- ријансе | кумул. % |
| 1 | 13,918 | 42,177 | 42,177 | 13,918 | 42,177 | 42,177 | 4,638 | 14,055 | 14,055 |
| 2 | 2,394 | 7,255 | 49,432 | 2,394 | 7,255 | 49,432 | 3,999 | 12,120 | 26,175 |
| 3 | 1,841 | 5,578 | 55,010 | 1,841 | 5,578 | 55,010 | 3,194 | 9,677 | 35,852 |
| 4 | 1,599 | 4,847 | 59,857 | 1,599 | 4,847 | 59,857 | 3,123 | 9,463 | 45,316 |
| 5 | 1,379 | 4,179 | 64,036 | 1,379 | 4,179 | 64,036 | 3,122 | 9,460 | 54,775 |
| 6 | 1,233 | 3,735 | 67,771 | 1,233 | 3,735 | 67,771 | 2,810 | 8,514 | 63,289 |
| 7 | 1,047 | 3,174 | 70,945 | 1,047 | 3,174 | 70,945 | 2,527 | 7,656 | 70,945 |
| 8 | 0,833 | 2,525 | 73,471 | | | | | | |

Седам фактора индентификоваих експлоративном факторском анализом након избацивања 11 ставки у складу су са теоријским предлогом у истражи-вању. Фактор 1 укључује ставке ВП3 до ВП9, које се односе на задовољство врстом посла који обављају професионални војници. Фактор 2 обухвата ставке Р2 до Р4, Р7 и Р8 које представљају задовољство својим руководиоцем. Фактор 3 укључује ставке УР1, УР3, УР4 и УР5, које се односе на задовољство усло-вима радног окружења. Фактор 4 обухвата ставке МН1 до МН4, које се односе на задовољство могућношћу напредовања. Фактор 5 окупља ставке П1 до П3, П6 и П7 које представљају задовољство примањима. Фактор 6 укључује ставке МО1 до МО3 и МО5, које се односе на задовољство међуљудским односима. Коначно, фактор 7 обухвата ставке О1 до О4, које се односе на задовољство оптерећењем на послу. Факторска оптерећења су представљена у табели 4.

Табела 4
Ротирана матрица факторског оптерећења

| СТАВКА 1 2 | | | КОМПОНЕНТА | | | | | | | |
|------------------|----|--|------------|-------|---|---|---|-------|-------|--|
| | | | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | |
| 1 | П1 | Сматрам да је мој рад адекватно плаћен. | | | | | | 0,693 | | |
| 2 | П2 | Када помислим на плату коју ми Војска исплаћује, осећам да нисам адекватно вреднован. | | | | | | 0,596 | | |
| 3 | П3 | Принадљности и бенефиције у нашој јединици су праведне. | | | | | | 0,494 | | |
| 4 | П6 | Плата је ниска у поређењу са сличним радом на другим местима. | | | | | | 0,798 | | |
| 5 | П7 | У Војсци је плата нижа него у другим организацијама. | | | | | | 0,799 | | |
| 6 | Р2 | Мог претпостављеног старешину не интересују потчињени. | | 0,676 | | | | | | |
| 7 | Р3 | Допада ми се мој претпостављени. | | 0,755 | | | | | | |
| 8 | Р4 | Мој претпостављени је поштен према потчињенима. | | 0,854 | | | | | | |
| 9 | Р7 | Мој претпостављени старешина разматра идеје и сугестије потчињених. | | 0,834 | | | | | | |
| 10 | Р8 | Мој претпостављени старешина додељује признања и похвале потчињенима. | | 0,731 | | | | | | |
| 11 | О1 | Док добро радим свој посао, остаје ми довољно времена да се посветим породици и пријатељима. | | | | | | | 0,623 | |
| 12 | О2 | Због прековременог ангажовања немам времена за слободне активности. | | | | | | | 0,732 | |

Поузданост и факторска ваљаност конструисане скале за процену задовољства...

| СТАВКА 1 2 | | | КОМПОНЕНТА | | | | | | | |
|------------------|-----|--|------------|---|-------|-------|---|--|-------|--|
| | | | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | | | |
| 13 | О3 | Процедуре у јединици ме веома исцрпљују. | 0,403 | | | | | | 0,539 | |
| 14 | О4 | Моје оптерећење стално превазилази моју издржљивост. | | | | | | | 0,700 | |
| 15 | ВП3 | Посао ми је често досадан. | 0,602 | | | | | | | |
| 16 | ВП4 | Прилично сам задовољан својим садашњим послом. | 0,674 | | | | | | | |
| 17 | ВП5 | Скоро свакодневно сам одушевљен својим послом. | 0,695 | | | | | | | |
| 18 | ВП6 | Разочаран сам својим радним местом. | 0,638 | | | | | | | |
| 19 | ВП7 | Осећам се испуњено и поносно што се бавим овим послом. | 0,779 | | | | | | | |
| 20 | ВП8 | Понекад осећам да је мој рад бесмислен. | 0,569 | | | | | | | |
| 21 | ВП9 | Могу да уживам у свом послу. | 0,632 | | | | | | | |
| 22 | МН1 | Све док добро радим, имаћу изгледе за напредовање у служби. | | | | 0,788 | | | | |
| 23 | МН2 | Могу побољшати способности током процеса обуке. | | | | 0,722 | | | | |
| 24 | МН3 | Осећам се задовољно због могућности за напредовање у јединици. | | | | 0,771 | | | | |
| 25 | МН4 | Могу стално да добијам нова знања и искуства из свог рада. | -0,45 | | | 0,604 | | | | |
| 26 | УР1 | Задовољан сам материјалном опремљеношћу радног места. | | | 0,782 | | | | | |

| | | СТАВКА 1 2 | КОМПОНЕНТА | | | | | |
|----|-----|---|------------|---|-------|---|---|-------|
| | | | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | |
| 27 | УР3 | Задовољан сам условима смештаја у својој јединици. | | | 0,726 | | | |
| 28 | УР4 | Задовољан сам интендантском опремом. | | | 0,835 | | | |
| 29 | УР5 | Задовољан сам исхраном у јединици. | | | 0,622 | | | |
| 30 | МО1 | Задовољан сам међуљудским односима у јединици. | | | | | | 0,711 |
| 31 | МО2 | Осећам задовољство у раду са својим колегама. | -0,43 | | | | | 0,560 |
| 32 | МО3 | Много је препирки међу колегама и избегавања одговорности. | | | | | | 0,750 |
| 33 | МО5 | Због необучености мојих колега морам да уложим више напора у свом раду. | | | | | | 0,772 |

Метода екстракције: Анализа главних компоненти
 Метода ротације Varimax са Kaiser нормализацијом
 а. Ротација конвергирана у 7 понављања

Анализа унутрашње сагласности идентификованих субскала

Унутрашња сагласност, односно поузданост субскала, изражена је преко коефицијента Кронбах алфа (α) и креће се у распону од 0,818 до 0,919 (табела 5). Посматрајући уопштено, поузданост субскала је задовољавајућа, посебно ако узмемо у обзир број ставки у оквиру истих.

Из табеле 5 можемо уочити да је корелација међу ставкама веома снажна у оквиру идентификованих субскала. Након извршене анализе унутрашње сагласности може се закључити да свака субскала има задовољавајућу поузданост. Коефицијент Кронбах алфа (α) за скалу за процену задовољства послом професионалних војника у целини је 0,684.

Табела 5

Интерна поузданост ставки и субскала после уклањања 11 ставки

| Субскале | Кромбах алфа (α) | Средња вредност корелације између ставки | Вредност корелације парова ставки | Број ставки |
|------------------------|---------------------------|--|-----------------------------------|-------------|
| Примања | 0,840 | 0,514 | 0,420 – 0,708 | 5 |
| Руководилац | 0,897 | 0,638 | 0,520 – 0,784 | 5 |
| Степен оптерећења | 0,818 | 0,531 | 0,449 – 0,649 | 4 |
| Врста посла | 0,919 | 0,622 | 0,524 – 0,720 | 7 |
| Могућност напредовања | 0,901 | 0,695 | 0,636 – 0,779 | 4 |
| Услови радног окружења | 0,862 | 0,613 | 0,506 – 0,731 | 4 |
| Међуљудски односи | 0,820 | 0,537 | 0,404 – 0,674 | 4 |

Дескриптивна анализа идентификованих субскала

Дескриптивна статистичка анализа (табела 6) урађена је на нивоу укупних скорова субскала задовољства послом. У табели можемо уочити да се вредности Min и Max поклапају са теоретским вредностима. Добијене вредности Скјуниса и Куртозиса указују да не постоје значајна одступања од нормалне дистрибуције. Вредности M указују да су у структури задовољства послом професионалних војника Гарде највише задовољни руководиоцем (M=18,697), врстом посла (M=17,842), док су најмање задовољни условима радног окружења (M=10,671).

Табела 6
Описна статистика скале за процену задовољства послом професионалних војника

| Субскале | N | Min | Max | M | δ | Асиметрија | | Сплљоштеност | |
|------------------------|-----|-----|------|--------|--------|------------|--------------|--------------|--------------|
| | | | | | | Статистика | Стат. грешка | Статистика | Стат. грешка |
| Примања | 152 | 5,0 | 25,0 | 13,651 | 4,9411 | 0,160 | 0,197 | -0,493 | 0,391 |
| Руководилац | 152 | 5,0 | 25,0 | 18,697 | 4,4035 | -0,770 | 0,197 | 0,465 | 0,391 |
| Степен оптерећења | 152 | 4,0 | 20,0 | 12,967 | 4,3313 | -0,191 | 0,197 | -0,729 | 0,391 |
| Врста посла | 152 | 7,0 | 35,0 | 17,842 | 6,8775 | 0,470 | 0,197 | -0,390 | 0,391 |
| Могућност напредовања | 152 | 4,0 | 20,0 | 12,842 | 4,4856 | -0,313 | 0,197 | -0,831 | 0,391 |
| Услови радног окружења | 152 | 4,0 | 20,0 | 10,671 | 4,4001 | 0,153 | 0,197 | -0,868 | 0,391 |
| Међуљудски односи | 152 | 4,0 | 20,0 | 13,796 | 3,6509 | -0,157 | 0,197 | -0,543 | 0,391 |

Дискусија

Сврха истраживања била је провера поузданости и факторске ваљаности конструисане скале за процену задовољства послом професионалних војника. Резултати потврђују седмодимензиону структуру предложене скале, развијене након проучавања литературе. Сам упитник је претрпео измене, тако да је смањен број ставки (са 44 на 33).

Експлоративна факторска анализа утврдила је да 11 ставки има незадовољавајуће карактеристике или се прикључују неким сасвим другим факторима. Због тога су искључене из даље анализе. Након искључења спорних ставки спроведена експлоративна факторска анализа је показала седам фактора који објашњавају 70,945%. Тиме је потврђено постојање седам димензија теоријски претпостављене скале за процену задовољства послом. Ово истраживање, у односу на шестодимензионални модел задовољства послом, који су предложи-

ли Ли и сарадници (2017), додало је димензију услови радног окружења. Факторска анализа сугерише да највећи допринос даје субскала *врста посла*, односно тај фактор објашњава највећи део варијансе (42,177%) овог конструкта, затим следи субскала *руководилац, услови радног окружења, могућност напредовања, примања и оптерећења*. Најмањи допринос даје скала *међуљудски односи*. Овај закључак није у потпуности у складу са резултатима истраживања Лија и сарадника код којих *могућност напредовања* има највећи допринос у разумевању задовољства послом, па затим *примања, врста посла, међуљудски односи, руководилац*, а најмањи утицај има *оптерећење*. Ова разлика можда се огледа у разликама које постоје између цивилних и војних организација (Griffeth, Hom i Gaertner, 2000).

Поузданост емпиријски добијених субскала тестирана је помоћу вредности коефицијента Кромбах алфа као мере унутрашње доследности. Према Клину (2016), поузданост „резултата коефицијенти који се крећу око 0,90 се сматрају 'одличним', а вредности око 0,80 као 'веома добри'..." (стр. 92). На основу вредности коефицијента Кромбах алфа, приказаних у табели 5, може се закључити да све димензије скале за процену задовољства послом имају високу поузданост, односно потврђују да је скала ваљани инструмент за процену задовољства послом професионалних војника.

У табели 6. може се уочити да се на свим субскалама минималне и максималне вредности поклапају са теоретским вредностима. Анализом аритметичких средина уочава се позитивна асиметричност код дистрибуције субскала *врста посла, примања и услова радног окружења*. Код субскала *руководилац, међуљудски односи, могућност напредовања и оптерећења* вредности аритметичких средина иду ка вишим вредностима, те су оне негативно асиметричне. Вредности аритметичких средина субскала указују на то да су у структури задовољства послом професионални војници Гарде највише задовољни руководиоцем ($M=18,697$), док су најмање задовољни условима радног окружења ($M=10,671$). Резултати аритметичких средина сваке димензије/субскале задовољства послом сугеришу да постоји простор да се ниво задовољства послом професионалних војника Гарде може поправити, а највише на субскалама где су вредности аритметичке средине најнижа.

Оригинални допринос овом истраживању представља седма димензија задовољства послом – *услови радног окружења*, коју је формирао и увео аутор. Потребно је нагласити да су субјекти истраживања искључиво професионални војници Гарде, те се добијени налази не могу уопштавати на популацију професионалних војника Војске Србије. Они могу имати веће или мање задовољство у неким аспектима од целокупне популације професионалних војника ВС, па садашње налазе треба тумачити с опрезом.

Остварени резултати истраживања представљају добру основу за наредна проучавања како би се добили поздани и ваљани инструменти за прикупљање података о задовољству послом који би се односили на целокупну популацију професионалних војника Војске Србије.

Закључак

Недостатак адекватних инструмената за процену предложених фактора задовољства послом у функцији смањења флукуације професионалних војника указује на теоријски и практични значај овог истраживања.

Резултати указују да предложене субскеале имају прихватљиве метријске карактеристике, те да се могу користити приликом процене задовољства послом професионалних војника.

Експлоративна факторска анализа је идентификовала једанаест потенцијално проблематичних ставки које емпиријски не припадају очекиваном конструкту, те су она уклоњена из процене валидности мерног инструмента. Експлоративна факторска анализа је верификовала латентну структуру (седам димензија) теоријске скале за процену задовољства послом професионалних војника и доказала факторску валидност мерног инструмента.

Интерна поузданост ставки и субскеала верификована је анализом унутрашње сагласности која је показала постојање значајне повезаности међу ставкама субскеала. У целини, конструисана скала омогућава поуздану и валидну процену задовољства послом професионалних војника. Можемо закључити да је конструисана скала погодна за примену за даља истраживања овог проблема на овој популацији.

Креирана скала за процену задовољства послом отвара могућност испитивања претпоставки утицаја задовољства послом професионалних војника на друге зависне варијабле организационих понашања (флукуацију, апсентизам, продуктивност, девијантна понашања на радном месту), што има дијагностички значај у оквиру праксе. Да би се предузеле адекватне мере и креирао добар план управљања организационим понашањем професионалних војника, а поред осталог и њиховом флукуацијом, свакако је потребно процењивати њихово задовољство послом.

Литература

[1] Adamopoulos, I. P. (2022). Job Satisfaction in Public Health Care Sector, Measures Scales and Theoretical Background. *European Journal of Environment and Public Health*, 6(2), 1-12. <https://doi.org/10.21601/ejeph/12187>

[2] Abhishek, S., & Locke, E. A. (2006). Dispositional Causes of Job Satisfaction: Seeking complexity in Job as a Mediator. *Academy of Management Proceedings*, 2006(1), 1-6. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2006.27169037>

[3] Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., & Masa'deh, R. (2019). Factors that impact job satisfaction and performance among employees in the Jordanian industrial sector. In: Soliman, K. S. (Eds.), *Proceedings of the 32nd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2018 - Vision 2020: Sustainable Economic Development and Application of Innovation Management from Regional expansion*

to *Global Growth* (4285-4305). Seville, Spain: International Business Information Management Association (IBIMA).

[4] Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Employee Turnover Intention and Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, 7(6), 22-30. <https://dx.doi.org/10.22161/ijaems.76.3>

[5] Amir, S., & Hussain, F. (2018). The Effecting Job Security and Work Load on Job Satisfaction of Teachers among heigher Education Institution in Southern Punjab. In: Satapathy, S. (Eds.), *3rd International Conference on Emerging Trends in Engineering, Management and Scineces* (511-518). Peshawar, Pakistan: City University of Science and Information Techmology.

[6] Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practic* (13 ed.). London: Kogan Page Limited.

[7] Barbu, D.C. (2020). Motivation and job satisfaction in Military organization. In: Popa, M. (Eds.), *The 15th International Scientific Conference "Defense Resorces Management in the 21st century"* (27-35). Braşov: Regional Department of Defense Resources Management Studies (DRESMARA)

[8] Bešlić, I. i Bešlić, D. (2008). Zadovoljstvo poslom. *Škola biznisa*, 3, 154-162.

[9] Bojčić, R., Pavlović, M. i Stojanović-Višić, B. (2018). Zadovoljstvo poslom u EU, Rusiji i Srbiji – komparativna analiza. *Vojno delo*, 70(4), 354-369. <https://doi.org/10.5937/vojdelo1807354B>

[10] Brandebo, F. M., Osterberg, J., & Berglund, A. K. (2019). The Impact of Constructive and Destructive Leadership on Soldier's Job Satisfaction. *Psychological Reports*, 122(3), 1068-1086. <https://doi.org/10.1177/0033294118771542>

[11] Carvajal, M. J., & Popovici, I. (2018). Gender, age and pharmacists job satisfaction. *Pharmacy Practice*, 16(4), 1-11. <https://doi.org/10.18549/PharmPract.2018.04.1396>

Cohen, R. J., & Swerdlik, M. E. (2010). *Psychological Testing and Assessment: An Introduction to Tests and Measurement* (7th ed.). New York: McGraw-Hill.

[12] Đokić, K. i Ignjatijević, M. (2020). *Zašto ljudi napuštaju sistem odbrane*. Beograd: Beogradski centar za bezbednosnu politiku.

[13] Đorđević, B., Milanović, S. i Stanković J.(2021). Uticaj zadovoljstva komunikacijom na zadovoljstvo poslom - primer zaposlenih u Republici Srbiji. *Ekonomski horizonti*, 23(2), 173-187. <https://doi.org/10.5937/ekonhor2102173D>

[14] Franceško, M. i Mirković, B. (2008). *Organizaciono ponašanje - Moć poznavanja organizacionog ponašanja* (1 izd.). Banja Luka: Univerzitet za poslovni inžinjeriing i menadžment.

[15] Gaertner, S. (1999). Structural Determinants of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Turnover Models. *Human Resource Management Review*, 9(4), 479-493.

[16] Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S. (2000). A Meta-Analysis of Antecedents and Correlates of Employee Turnover: Update, Moderator Tests, and Research Implications for the Next Millennium. *Journal of Management*, 26 (3), 463-488.

- [17] Herminingsih, A. (2017). The influence of the Organizational Justice and Trust to the Leaders on Employee Engagement with Job Satisfaction as Intervening Variable. *Archives of Business Research*, 5(2), 56-69. <https://doi.org/10.14738/abr.52.2602>.
- [18] Hulin, C. L., & Judge, T. A. (2003). Job Attitudes. *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*, 12, 255–276. <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1211>
- [19] Kazimi, A. A., Khan, S., & Shorish, I. (2023). The Effect of Servant Leadership Style on Teachers Job Satisfaction. *American Journal of Economics and Business Innovation*, 2(3), 32-43. <https://doi.org/10.54536/ajebi.v2i3.1908>
- [20] Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling (4th ed.)*. New York: The Guilford Press.
- [21] Kostić, P. (2007). *Psihometrija: Konstrukcija mernih instrumenata*. Kosovska Mitrovica: Filozovski fakultet.
- [22] Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología*, 33(3), 697-707. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- [23] Limpo, L., & Junaidi, J. (2023). Influence of empowering and ethical leadership on employees' job satisfaction, performance, and organization commitment. *Humanities and Social Sciences Letters*, 11(1), 22-36. <https://doi.org/10.18488/73.v11i1.3241>
- [24] Lorber, M., & Skela-Savič, B. (2012). Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals. *Croatian Medical Journal*, 53(3), 263-270. <https://doi.org/10.3325/cmj.2012.53.263>
- [25] Mumin, A. A., & Iddrisu, S. (2022). Employee turnover and job satisfaction: A synthesis of factors influencing employee turnover in institutions of higher learning in Ghana. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 9(4), 104-111. <https://doi.org/10.15739/IJEPRR.22.012>
- [26] Nguon, V. (2022). Effect of Transformational Leadership on Job Satisfaction Innovative Behavior, and Work Performance: A Conceptual Review, *International Journal of Business and Management*, 17(12), 75-89. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v17n12p75>
- [27] Obodo, P. A., Okonkwo, E. A., & Aboh, U. J. (2019). Job Characteristics and Job Satisfaction among Police officers in Enugu Urban. *Practicum Psychologia*, 9(1), 139-157.
- [28] Pallant, J. (2009). *SPSS: Priručnik za preživljavanje (Prevod trećeg izdanja izd.)*. Beograd: Mikro knjiga.
- [29] Pavlović, M., & Marković, D. (2014). Teorijski pristup zadovoljstvu poslom i motivaciji zaposlenih. *Vojno Delo*, 66(1), 289-302.
- [30] Peng, J., Zhang, J., Zheng, L., Guo, H., Miao, D., & Fang, P. (2020). Career Calling and Job Satisfaction in Army Officers: A Multiple Mediating Model Analysis. *Psychological Reports*, 123(6), 2459-2478. <https://doi.org/10.1177/0033294119862990>
- [31] Perić, D. (1996). *Operacionalizacija 2*. Beograd: FINEGraf.
- [32] Perić, G., Dramićanin, S. i Sančanin, B. (2019). Employee satisfaction in Hotel Industry: The case of Hotel Radan in Prolom Banja. *BizInfo*, 10(2), 25-41. <https://doi.org/10.5937/bizinfo1902025P>

- [33] Quek, S. J., Thomson, L., Houghton, R., Bramley, L., Davis, S., & Cooper, J. (2021). Distributed leadership as a predictor of employee engagement, job satisfaction and turnover intention in UK nursing staff. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1544-1553. <https://doi.org/10.1111/jonm.13321>
- [34] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior - Always learning (17th ed.)*. Essex, England: Person Education Limited.
- [35] Sanchez, R. P., Bray, R. M., Vincus, A. A., & Bann, C. M. (2004). Predictors of Job Satisfaction Among Active Duty and Reserve/Guard Personnel in the U.S. Military. *Military Psychology*, 16(1), 19-35. https://doi.org/10.1207/s15327876mp1601_2
- [36] Schwepker, C. H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1), 39-52.
- [37] Sija, A. (2021). The Influence of Job Satisfaction and its Effect on Employee Turnover Intention in Financial Service Industry of Malaysia. *European Journal of Economic and Financial Research*, 5(1), 31-47. <https://doi.org/10.46827/ejefr.v5i1.1066>
- [38] Skalli, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. (2008). Jobs as Lancaster Goods: Facets of Job Satisfaction and Overall Job Satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 37(5), 1906-1920. <https://doi.org/10.1016/j.socec.2008.04.003>
- [39] Spector, E. P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- [40] Sypniewska, B. A. (2014). Evaluation of Factors Influencing Job Satisfaction. *Contemporary Economics*, 8(1), 57-72. <https://doi.org/10.5709/ce.1897-9254.131>
- [41] Tomovska, A., Stefanovska, M., Ralev, M. i Krliu, V. (2014). Workspace as a factor of Job Satisfaction in the Banking and ICT Industries in Macedonia. *Serbian Journal of Management*, 9 (2), 159-171. <https://doi.org/10.5937/sjm9-6347>
- [42] Videnović, S. D. (2012). Najvažniji faktori uticaja na ljudske resurse. *Tokovi osiguranja*, 3, 48-56.
- [43] Vidić, T. (2009). Zadovoljstvo poslom učitelja u osnovnoj školi. *Napredak*, 150(1), 7-20.
- [44] Višački, T., & Šaranović, J. (2014). Sociodemografske varijable kao determinante zadovoljstva poslom zaposlenih u vojnoj sredini. U: Papić, Lj. (ured.), *17th International Conference Dependability and Quality Management (735-742)*. Belgrade: Istraživački centar DQM, Prijevor, Srbija.
- [45] Živković, A. (2019). *Organizacijski aspekti i apsentizam kao prediktori fluktuacije zaposlnika*. Doktorski rad. Osijek: Ekonomski fakultet

Резиме

Последњих двадесетак година многе оружане снаге извршиле су транзицију система попуне својих састава из регрутног система у попуно професионалним саставом. То је резултирало стављањем концепта задовољства послом у фокус, због његовог израженог утицаја на апсентизам и флукуацију професионалних војника. Може се рећи да знање о задовољству послом професионалних војника и факторима који му доприносе може бити кључ за дневно усмеравање понашања професионалних војника на радном месту, а, посматрајући далекосежно, оно омогућава одржавање Војске Србије и њених чланова у оквиру стратешког плана.

Циљ овог истраживања био је да се провери поузданост и факторска ваљаност конструисане скале за процену задовољства послом професионалних војника. Конструисана скала процењује задовољство послом професионалних војника кроз седам различитих димензија: примања, руководилац, степен оптерећења, међуљудски односи, могућност напредовања, услови радног окружења и сама врста посла.

У истраживању је коришћен упитник који садржи 5 социодемографских варијабли, значајних за ово истраживање. Оне су категоричног типа. Инструмент намењен провери структуре задовољства послом међу професионалним војницима Гарде садржи 44 ставке/тврдње. Испитаници су степен слагања са сваком од наведених тврдњи изражавали на скали Ликертовог типа (од 1 –уопште се не слажем, до 5 – потпуно се слажем).

Подаци коришћени у овом раду део су истраживања у оквиру докторске дисертације под насловом „Утицај задовољства послом на флукуацију професионалних војника Војске Србије“ које је спроведено у периоду од 15. 8. до 30. 9. 2023. године.

Истраживање је обављено на узорку који је обухватио 157 професионалних војника јединица Гарде Војске Србије. У узорак су укључени професионални војници чији је радни однос у ВС отпочео 1. 8.2022.године.

Анализа метријских карактеристика, поузданост ставки и субскала и факторска ваљаност, теоријски претпостављене скале за процену задовољства послом професионалних војника је извршена анализом унутрашње сагласности субскала и факторском анализом. За извођење анализе података коришћен је програмски пакет SPSS (верзија 26).

Након извршених анализа добијена је скала која садржи 33 ставке. Експлоративна факторска анализа је идентификовала једанаест потенцијално проблематичних ставки које емпиријски не припадају очекиваној субскали, те су уклоњена из процене факторске ваљаности мерног инструмента. Експлоративна факторска анализа је верификовала латентну структуру (седам димензија) теоретске скале за процену задовољства послом професионалних војника, са објашњених 70,945% варијансе, и доказала факторску ваљаност мерног инструмента. Интерна поузданост субскала верификована је анализом унутрашње сагласности која је утврдила веома снажну корелацију међу ставкама субскала: примања (5 ставки; $\alpha=0,840$), руководилац (5 ставки; $\alpha=0,897$), степен оптерећења (4 ставки;

$\alpha=0,818$), врста посла (7 ставки; $\alpha=0,919$), могућност напредовања (4 ставке; $\alpha=0,901$), услови радног окружења (4 ставке; $\alpha=0,862$) и међуљудски односи (4 ставке; $\alpha=0,820$). У целини, конструисана скала омогућава поуздану и валидну процену задовољства послом професионалних војника и погодна је за примену у истраживачке сврхе.

Да би се предузеле адекватне мере и креирао добар план управљања организационим понашањем професионалних војника, а, поред осталог, и њиховом флукуацијом, свакако је потребно процењивати њихово задовољство послом. Креирана скала за процену задовољства послом отвара могућност испитивања претпоставки утицаја задовољства послом професионалних војника на друге зависне варијабле организационих понашања (флукуацију, апсентизам, продуктивност, девијантна понашања на радном месту), што има дијагностички значај у оквиру праксе. Резултати овог истраживања сугеришу да на свим субскалама/ димензијама постоји простор да се ниво задовољства послом професионалних војника Гарде може поправити, а највише у делу који се односи на услове радног окружења и могућност напредовања.

© 2023 Аутори. Објавило *Војно дело* (<http://www.vojnodelo.mod.gov.rs>). Ово је чланак отвореног приступа и дистрибуира се у складу са лиценцом Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

