

# SEKTORSKA KOMPARACIJA ZADOVOLJSTVA POSLOM I NAMERE NJEGOVOG NAPUŠTANJA MEĐU ZAPOSLENIMA U SRBIJI

## JOB SATISFACTION VS. QUITTING INTENTION AMONG EMPLOYEES IN PRIVATE AND PUBLIC SECTORS IN SERBIA-COMPARATIVE ANALYSIS

---

Snežana Mihajlov<sup>1</sup>, Nenad Mihajlov<sup>2</sup>

### Rezime

U radu je izloženo istraživanje koje je imalo za cilj sektorsku komparaciju zadovoljstva poslom i namera u njegovom napuštanju među zaposlenima u srpskim preduzećima. Upitnicima su prikupljeni podaci od zaposlenih iz nekoliko preduzeća u privatnom vlasništvu i jednog preduzeća iz javnog sektora. Rezultati istraživanja pokazuju da se opšte zadovoljstvo poslom i nemere zaposlenih u njegovom napuštanju razlikuju u zavisnosti od sektora poslovanja. Zaposleni u javnim preduzećima u Srbiji poseduju viši nivo ekstrinzičnog zadovoljstva poslom i niži nivo namera u napuštanju posla za razliku od njihovih kolega iz privatnog sektora poslovanja. Ova vrsta zadovoljstva proizilazi iz zadovoljstva zaposlenih međuljudskim odnosima u preduzeću, organizacijom rada i organizacionim informisanjem. Razlozi za ovakve rezultate treba tražiti u negovanju fundamentalnih vrednosti nacionalne kulture. Svrstavajući se u red kultura sa visokim stepenom kolektivizma, ne iznenađuje potreba srpskih zaposlenih ka uspostavljanju harmoničnih međuljudskih odnosa, posebno za informisanjem u okviru organizacije koja umanjuje neizvesnost, nesigurnost i podstiče osećaj identifikacije sa organizacijom. Međutim, niži nivo intrinzičnog zadovoljstva među zaposlenima u javnim preduzećima pokazuje da postoji mogućnost za povećanjem njihove motivacije obraćanjem pažnje na unutrašnje aspekte njihovog posla.

Rezultati rada pokazuju takođe da su ekstrinzični faktori izvor zadovoljstva poslom pre nego njihovog nezadovoljstva čime je demantovana Hercbbergova teorija o ekstrinzičnim faktorima kao primarnim uzrocima nezadovoljstva zaposlenih.

**Ključne reči:** sektorska komparacija, međuljudski odnosi, Hercbbergova teorija

### Summary

This study compares the job satisfaction and quitting intentions of private and public sector employees in Serbia. Questionnaires were used to collect data from employees of various private enterprises and one public organization. The results show that the general job satisfaction and turnover intentions of public employees are different from those of private employees'. Public

---

<sup>1</sup> Visoka poslovna škola strukovnih studija, Blace

<sup>2</sup> Fakultet za poslovno industrijski menadžment, Univerzitet Union, Beograd

---

employees in Serbia have higher extrinsic job satisfaction and lower turnover intentions compared to their counterparts in the private sector. This satisfaction derived from interpersonal relationship, work organization and information within the organization. The reasons for this result can be fostering fundamental values national culture. Classifying the order culture with a high degree of collectivism, not surprising Serbian workers need to close and harmonious relationships with colleagues, especially need for information within the organization which reducing their uncertainty, insecurity and foster feelings of identification with the organization.

Nevertheless, the lower intrinsic satisfaction of public employees in Serbia indicates that there is an opportunity to increase public employees' motivation by addressing the intrinsic aspects of their jobs.

The findings showed that the extrinsic factors were sources of satisfaction rather than dissatisfaction. This is reversal of Herzberg study with concluded that extrinsic factors are sources of dissatisfaction rather than satisfaction.

**Keywords:** job satisfaction, relationships, Herzberg study

---