

MOTIVACIJA KAO NEZAOBILAZNI FAKTOR ZA USPEŠNO FUNKCIONISANJE SNAGA BEZBEDNOSTI REPUBLIKE SRBIJE

Goran Popović¹ Mladen Dostanić² Stevan Milojković³

Rezime: Predmet istraživanja predstavlja motivacija kao nezaobilazan faktor za uspešno funkcionisanje snaga bezbednosti Republike Srbije. Cilj istraživanja je utvrđivanje faktora motivacije kod pripadnika policije. Uzorak istraživanja činili su uniformisani pripadnici policije PI (Polijskih ispostava), UP (Uprave policije), PU za grad Beograd (Polijske Uprave za grada Beograda). Istraživanje je sprovedeno tokom avgusta 2022. godine. Istraživanjem je obuhvaćeno 70 ispitanika. Rezultati dobijeni istraživanjem pokazuju da kod pripadnika policije motivaciju za rad predstavljaju novčana nagrađenost, timski rad i dobar odnos u kolektivu, mogućnost napredovanja, obuke i učenje i stručni starešinski kadar. Značajno je naglasiti da je kod starijih pripadnika policije (koji imaju dosta godina radnog staža) i pripadnika koji imaju fakultetsko obrazovanje prisutna veća motivacija.

Ključne reči: motivacija, nezaobilazni faktor, uspešno funkcionisanje, snage bezbednosti, policija

MOTIVATION AS UNAVOIDABLE FACTOR FOR THE SUCCESSFUL FUNCTIONING OF THE SECURITY FORCES OF THE REPUBLIC OF SERBIA

Abstract: The subject of the research is motivation as an indispensable factor for the successful functioning of the security forces of the Republic of Serbia. The aim of the research is to determine the motivation factors of police officers. The research sample consisted of uniformed members of the PI (Police stations), UP police (Police Administration), PU for the city of Belgrade (Police Administration for the City of Belgrade). The research was conducted during August 2022. The survey included 70 respondents. The results obtained from the research show that among police officers, the motivation for work is monetary reward, teamwork and good relations in the collective, the possibility of advancement, training and learning, and professional senior staff. It is important to emphasize that older members of the police (who have many years of service) and members with university education have greater motivation.

Key words: motivation, unavoidable factor, successful functioning, security forces, police

1. UVOD

Pod motivacijom se podrazumeva način formiranja visokog entizijazma u pogledu postizanja organizacionih ciljeva, dok se pomenuta situacija prilagođava posredstvom zadovoljavanja neke individualne potrebe. Naime, u osnovi se može reći da se pod motivacijom podrazumeva postizanje osnovnih ciljeva organizacije posredstvom zadovoljavanja zahteva ili individualnih potreba koje imaju zaposleni [1].

Motivaciju je moguće definisati u vidu sila u čoveku koje imaju uticaj na njegov smer, intenzitet i upornost dobrovoljnog ponašanja [2]. Istovremeno, motivacija se odnosi na proces koji objašnjava spremnost koju pojedinac ima da prihvati viši nivo napora za svaki organizacioni cilj uslovljen sposobnošću napora da zadovolji neke individualne potrebe [3]. Prema jednoj od definicija, motivaciju moguće podeliti u tri glavna dela:

- U prvom delu se razmatra uzbuđenje koje se bavi energijom ili nagonom koji stoji iza pojedinačnih radnji. Ljudi se pretežno vode svojim interesovanjem da na druge ostave dobar utisak, da rade interesantan posao i da u onome što rade budu uspešni;
- Drugi deo se odnosi na izbor koji ljudi čine i smer ponašanja koje imaju;

¹dr nauka bezbednosti i zaštite, Uprava policije, PU za grad Beograd, e-mail: popgoranpopovic@gmail.com

²doc. dr nauka bezbednosti i zaštite, Fakultet bezbednosti i zaštite Banja Luka, e-mail: mladen.dostanic@yahoo.com

³diplomirani pravnik, Uprava gradske opštine Mladenovac, e-mail: stevan.milojkic@gmail.com

18. КОНФЕРЕНЦИЈА СА МЕЂУНАРОДНИМ УЧЕШЋЕМ РИЗИК И БЕЗБЕДНОСНИ ИНЖЕЊЕРИНГ

- Treći deo je usmeren na održavanje motivisanog ponašanja koje jasno definiše koliko dugo osoba mora da istraje kako bi postigla svoje ciljeve [4].

Iz navedenih definicija moguće je primetiti da se motivacija u većoj ili manjoj meri u osnovi bavi događajima ili faktorima koji pokreću, dovode do i vode određeno ljudsko delovanje ili neaktivnost tokom posmatranog vremenskog perioda u skladu sa preovladavajućim uslovima. Istovremeno, definicije koje su prikazane predložavaju neophodnost postojanja nevidljive sile koja će ljude gurnuti da nešto zauzvrat urade. Istovremeno, iz definicija je moguće zaključiti da posjedovanje motivisane radne snage ili formiranje okruženja u okviru koga postoji održavanje visokog nivoa motivacije i dalje predstavlja izazov za rukovodstva. Sam izazov može da proistekne iz činjenice da nije reč o fiksnoj osobini. Upravo suprotno, motivacija predstavlja dinamičan fenomen koji može biti promeljen usled promene socijalnih, finansijskih, psiholoških ili ličnih faktora. Motivacija je veoma značajna na radnom mestu, s obzirom da podrazumeva pobuđivanje i održavanje interesa za bavljenje nekom aktivnošću. Istovremeno, motivacija ima veliki značaj u pogledu poboljšanja učinka u okviru bilo koje organizacije. Prema određenim shvatanjima, učinak je uslovljen trima faktorima. Reč je o sposobnosti, okolini i motivaciji. U skladu sa tim učinak može biti predstavljen na sledeći način:

učinak = motivacija + sposobnost + okolina.

Ukoliko nedostaju sposobnosti koje se odnose na sposobnosti obavljanja datog posla, postoji mogućnost da one budu stečene kroz programe obuke, dok u nekim slučajevima zaposleni može biti prebačen na jednostavniji posao. Postoji mogućnost obezbeđivanja okoline, pod čim se podrazumeva pribavljanje neophodne opreme i fizičkih materijalnih resursa namenjenih obavljanju posla [5].

Kako Kovačević i Blagojević ističu, praktično sve motivacione teorije su razvijene na zapadu i ujedno je tamo realizovan i veliki broj istraživanja, a usled postojanja izraženih kulturoloških razlika postoji potreba da se izvrši utvrđivanje uticaja motivacionih činilaca u okviru sopstvenog kulturnog miljea i aktuelnog vremenskog okvira [6].

2. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Predmet istraživanja predstavlja motivacija kao nezaobilazan faktor za uspešno funkcionisanje snaga bezbednosti Republike Srbije. Cilj istraživanja je utvrđivanje faktora motivacije kod pripadnika policije. Metoda na kojoj se bazira ovo istraživanje je metoda ankete. Osim ove metode korišćene su metoda analize i statistička metoda.

Uzorak istraživanja činili su uniformisani pripadnici policije PI (Polijskih ispostava) UP (Uprave policije), PU za grad Beograd (Polijske Uprave za grada Beograda). Istraživanje je sprovedeno tokom avgusta 2022. godine. Istraživanjem je obuhvaćeno 70 ispitanika, od čega 56 (80%) muškaraca i 14 (20%) žena. Od ukupnog broja, 17 (24,3%) ispitanika je starosne dobi od 18 do 25 godina, 18 (25,7%) ispitanika je starosne dobi 25 do 35 godina, 15 (21,4%) ispitanika je starosne dobi 35 do 45 godina, dok je 20 (28,6%) ispitanika starosti od 45 do 55 godina. Među ispitanicima obuhvaćenim istraživanjem, 41 (58,6%) ispitanik ima srednje obrazovanje, dok je 29 (41,4%) ispitanika fakultetski obrazovano.

Upitnik korišćen za istraživanje obuhvatao je 11 pitanja vezanih za motivaciju. Rezultati dobijeni istraživanjem prikazani su tekstualno i tabelarno.

3. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Prvo pitanje odnosilo se na to da li ispitanici vole posao koji obavljaju. Tabela 1 prikazuje dobijene rezultate, prema kojim se 6 (8,2%) ispitanika izjasnilo da ne vole svoj posao, ali da ga obavljaju u nemogućnosti da obavljaju posao koji vole, 22 (31,14%) ispitanika da im je svejedno koji posao obavljaju, samo da je dobro plaćen, 15 (21,4%) ispitanika da bi rado menjali posao za drugi, 27 (38,6%) ispitanika da obavljaju posao koji vole i koji im pričinjava zadovoljstvo.

18. КОНФЕРЕНЦИЈА СА МЕЃУНАРОДНИМ УЧЕШЋЕМ
РИЗИК И БЕЗБЕДНОСНИ ИНЖЕЊЕРИНГ

Tabela 1 – Volim posao koji obavljam

Ne volim ga, ali ga obavljam u nemogućnosti da obavljam posao koji volim	Svejedno mi je koji posao obavljam, samo da je dobro plaćen	Rado bih ga menjao za drugi	Obavljam posao koji volim i koji mi pričinjava zadovoljstvo
8,2%	31,14%	21,4%	38,6%

Drugo pitanje odnosilo se na to, da li ispitanici smatraju da je potrebno na poslu maksimalno se zalagati. Tabela 2 prikazuje dobijene rezultate, prema kojim 52 (74,3%) ispitanika smatraju da je na poslu potrebno maksimalno se zalagati, dok 18 (25,7%) ispitanika smatraju da nije potrebno maksimalno se zalagati na poslu.

Tabela 2 – Na poslu je potrebno maksimalno se zalagati

Da	Ne
74,3%	25,7%

Treće pitanje odnosilo se na to da li se ispitanici trude da rade kao i drugi (ni manje, ni više). Tabela 3 prikazuje dobijene rezultate, prema kojim se 45 (64,3%) ispitanika izjasnilo da se trude da rade kao i drugi, dok se 25 (35,7%) ispitanika izjasnilo da se ne trude da rade kao i drugi.

Tabela 3 – Trudim se da radim kao i drugi

Da	Ne
64,3%	35,7%

Četvrto pitanje odnosilo se na to šta ispitanike motiviše da kvalitetno obave zadatak. Na ovo pitanje ispitanici su imali mogućnost zaokruživanja većeg broja odgovora. Tabela 4 prikazuje dobijene rezultate, prema kojim se 63 (90%) ispitanika izjasnilo da im je motivator dobra novčana nagrađenost, 61 (87,1%) ispitanik da im je motivator dobar odnos sa kolegama i timski rad, 59 (84,3%) ispitanika da im je motivator mogućnost napredovanja, 46 (65,7%) ispitanika da im je motivator pohvala i priznanje od strane starešine, a 40 (57,1%) ispitanika da im je motivator dobra organizacija.

Tabela 4 – Motivatori za kvalitetno obavljanje zadatka

Dobra organizacija	Dobra novčana nagrađenost	Pohvala i priznanje od strane starešina	Dobar odnos sa kolegama i timski rad	Mogućnost napredovanja
57,1%	90,0%	65,7%	84,3%	87,1%

Peto pitanje odnosilo se na to da li ispitanici smatraju da obuka, učenje i usavršavanje utiču na to da radni zadatak obave kvalitetnije. Tabela 5 prikazuje dobijene podatke, prema kojima 62 (88,6%) ispitanika smatraju da obuka, učenje i usavršavanje utiču da pojedinac radni zadatak obavi kvalitetnije, dok 8 (11,4%) ispitanika smatra da one nemaju uticaj na kvalitetnije obavljanje zadatka od strane pojedinca.

Tabela 5 – Obuka, učenje i usavršavanje utiču da pojedinac radni zadatak obavi kvalitetnije

Da	Ne
88,6%	11,4%

18. КОНФЕРЕНЦИЈА СА МЕЂУНАРОДНИМ УЧЕШЋЕМ
РИЗИК И БЕЗБЕДНОСНИ ИНЖЕЊЕРИНГ

Šesto pitanje odnosilo se na to, da li je po mišljenju ispitanika njihov neposredni starešina dovoljno stručan i obučen za posao koji obavlja. Tabela 6 prikazuje rezultate dobijene istraživanjem, prema kojim se 66 (94,3%) ispitanika izjasnilo da je neposredni starešina dovoljno stručan i obučen za posao koji obavlja, dok su se 4 (5,7%) ispitanika izjasnila da to nije slučaj.

Tabela 6 – Neposredni starešina je dovoljni stručan i obučen za posao koji obavlja

Da	Ne
94,3%	5,7%

Sedmo pitanje odnosilo se na to da li neposredni starešina ispitanika podržava ljude koji slabo rade i ne doprinose rezultatima u kolektivu. Tabela 7 prikazuje dobijene rezultate, prema kojima 13 (18,6%) ispitanika navodi da neposredni starešina podržava ljude koji slabo rade i ne doprinose rezultatima u kolektivu, dok 57 (81,4%) ispitanika smatra da to nije slučaj.

Tabela 7 – Neposredni starešina podržava ljude koji slabo rade i ne doprinose rezultatima u kolektivu

Da	Ne
18,6%	81,4%

Osmo pitanje odnosilo se na to da li se u kolektivu ispitanika kolege međusobno poštiju. Tabela 8 prikazuje dobijene rezultate, prema kojima se 58 (82,9%) ispitanika izjasnilo da se u kolektivu kolege međusobno poštiju, dok se 12 (17,1%) ispitanika izjasnilo da to nije slučaj.

Tabela 8 – U kolektivu se kolege međusobno poštiju

Da	Ne
82,9%	17,1%

Deveto pitanje odnosilo se na to da li je u kolektivu ispitanika adekvatno nagrađivanje. Tabela 9 prikazuje dobijene rezultate, prema kojim se 55 (78,6%) ispitanika izjasnilo da u kolektivu postoji adekvatno nagrađivanje, dok se 15 (11,4%) ispitanika izjasnilo da u kolektivu ne postoji adekvatno nagrađivanje.

Tabela 9 – U kolektivu postoji adekvatno nagrađivanje

Da	Ne
78,6%	11,4%

Deseto pitanje odnosilo se na to koga ispitanici smatraju odgovornim ukoliko je sistem nagrađivanja loš. Tabela 10 prikazuje dobijene rezultate, prema kojim 22 (31,4%) ispitanika smatraju da je odgovornost za loš sistem nagrađivanja ima opšta situacija u društvu, 44 (62,9%) ispitanika da odgovornost ima neposredni starešina, dok 4 (5,7%) ispitanika smatraju da odgovornost ima sam pojedinac i njegov rad.

Tabela 10 – Ko je odgovoran ukoliko je sistem nagrađivanja loš

Opšta situacija u društvu	Neposredni starešina	Sam pojedinac i njegov rad
31,4%	62,9%	5,7%

Jedanaesto pitanje odnosilo se na to da li su ispitanici skloni nekoj vrsti straha prilikom obavljanja posla. Tabela 11 prikazuje dobijene rezultate, prema kojim se 38 (54,3%) ispitanika izjasnilo da stalno strahuje na poslu, 17 (24,3%) ispitanika da imaju strah od gubitka posla ukoliko nešto pogreše ili urade neki propust, 10 (14,3%) ispitanika nije želelo da odgovori, dok se 5 (7,1%) ispitanika izjasnilo da na poslu nemaju straha.

Tabela 11 – Sklonost nekoj vrsti straha prilikom obavljanja posla

Stalno na poslu strahujem	Strah me od gubitka posla ukoliko nešto pogrešim ili uradim neki propust	Ne želim da odgovorim	Na poslu nemam straha
54,3%	24,3%	14,3%	7,1%

4. ZAKLJUČAK

Koncept motivacije se primenjuje kako bi se objasnila razlika koja postoji između zaposlenih koji poseduju identične talente, sposobnosti i mogućnosti da svoj posao rade u sličnoj organizaciji i koji imaju iste uslove zaposlenja i zaposleni su u okviru istih objekata, ali pokazuju različite performanse. Reč je o zaposlenima koji svoje poslove vrše na takav način da su oni obavljeni sa relativno većim naporom, tako da imaju mogućnost da pokušaju da igraju ulogu za koju su traženi. U skladu sa navedenim moguće je zaključiti da poboljšana produktivnost može biti pokrenuta od strane pozitivno motivisanih zaposlenih u okviru organizacije.

Svest o motivacionim faktorima i faktorima koji obezbeđuju povećano zadovoljstvo poslom pružaju mogućnost primene ciljanih strategija kontinuiranog unapređenja. Zaposleni koji nisu zadovoljni svojim radom pokazuju ponašanja poput pobune, izostajanja i stava koji ima uticaj na njihov učinak, što za posledicu ima gubitak efikasnosti i produktivnosti u organizaciji. Sa druge strane, ukoliko su zaposleni zadovoljni poslom, oni efikasno primenjuju svoje veštine i doprinose organizaciji. U skladu sa navedenim zaključuje se da je zadovoljstvo poslom podjednako važno i organizaciji i zaposlenima.

Osim toga, zaposleni poseduju spoljašnje i unutrašnje potrebe. Zaposleni koji su motivisani internim motivatorima preuzimaju zadovoljstvo zadatkom usled osećaja ispunjenosti i samoaktuelizacije. Nasuprot tome, zaposleni motivisani eksternim motivatorima mogu da obavljaju dužnosti kako bi dobili nagradu, poput plate. Uprkos tome, i eksterni i interni motivatori utiču na ponašanje zaposlenih.

Na osnovu rezultata dobijenih u istraživanju moguće je zaključiti da motivaciju za rad zaposlenih u policiji predstavljaju novčana nagrađenost, timski rad i dobar odnos u kolektivu, mogućnost napredovanja, obuke i učenje. Istovremeno, i stručan starešinski kadar doprinosi motivaciji zaposlenih. Interesantno je zapažanje da veću motivaciju za rad imaju stariji pripadnici policije sa dosta godina radnog staža, u poređenju sa mlađim kolegama. Takođe, veću motivaciju imaju ljudi koji imaju fakultetsko obrazovanje, i razlog za to se verovatno krije u ambiciji za napredovanje. Sa druge strane, ispitanicima sa srednjim obrazovanjem prioritet je novac.

5. LITERATURA

- [1] Haque, M. F.; Haque, M. A.; Islam, M. S.: *Motivational Theories – A Critical Analysis*, ASA University Review, 8(1)/2014, 61–68.
- [2] McShane, S. L.; Von Glinow, M. A.: *Organizational behavior*, Irwin, McGraw Hill: 2000.
- [3] Robbins, S.; Coulter, K.: *Management*, Pearson Prentice Hall, New Jersey, 2005.
- [4] Greenberg, J.: *Behavior in Organizations*, Pearson, London, 2010.
- [5] Moorhead, H.; Griffin, F.: *Organizational Behavior*, Cengage Learning, Boston, 2011.
- [6] Kovačević, M.; Blagojević, S.: Činioci motivacije pripadnika Vojske Srbije, *Bezbednost*, 1/2022, 72-92