

UTICAJ STRESA NA PRODUKTIVNOST I KARIJERU ZAPOSLENIH**THE IMPACT OF STRESS ON PRODUCTIVITY AND CAREER OF EMPLOYEES**Milena Tufegdžić, *Fakultet tehničkih nauka, Novi Sad***Oblast – INDUSTRIJSKO INŽENJERSTVO I
INŽENJERSKI MENADŽMENT**

Kratak sadržaj: *Pojam stresa na radnom mestu može se definisati kao niz za pojedinca štetnih fizioloških, psiholoških i bihevioralnih reakcija u kojima zahtevi posla nisu u skladu s njegovim sposobnostima, mogućnostima i potrebama. Analiza se zasniva na utvrđivanju nivoa stresa kod zaposlenih, zatim proučavanju njegovog uticaja na produktivnost i karijeru zaposlenih. Produktivnost se odnosi na način kako zaposleni obavlja svakodnevne radne zadatke, dok se karijera odnosi na celokupno poslovno delovanje u jedinici vremena. Namera autora ovog rada je da se utvrdi povezanost između ovih pojmova. Cilj istraživanja je utvrditi da li i kako stres utiče na produktivnost i na karijeru zaposlenih?*

Gljučne reči: *stres, produktivnost, karijera*

Abstract: *The notion of stress in the place of work can be defined as a series of adverse physiological, psychological and behavioral responses to an individual in which the demands of the job are not following his / her abilities, capabilities and needs. The analysis is based on determining the level of stress in employees, then examining its impact on employee productivity and career. Productivity refers to the way an employee performs day-to-day work tasks, while a career refers to the entire unit's business operations. The author of this paper intends to determine the correlation between these terms. The study aims to determine whether and how stress affects the productivity and career of employees?*

Key words: *stress, productivity, career*

1. UVOD

Savremena svetska kretanja, globalizacija i brz tehnološki razvoj doveli su do promena u sferi rada. Te promene uključuju pojavu viška zaposlenih, zbog sve veće automatizacije poslova, veće otuđenosti, većeg pritiska za poštovanjem rokova, koji često nalažu potrebu i za dužim radnim vremenom.

Restruktuiranje privrede, promene organizacije rada, dodatno stvara osećaj nesigurnosti radnog mesta kod zaposlenog, što ima negativne efekte na njegovo zdravlje. U ovom radu bavimo se jednom komponentom koja negativno utiče na zdravstveno stanje zaposlenih, a to je stres.

NAPOMENA:

Ovaj rad proistekao je iz master rada čiji je mentor bila dr Ivana Katić, vanr. prof.

Zbog društvenih promena, pojedinci su primorani na drugačiji način života. Budući da je stres postao deo svakodnevnice zaposlenih, važno je znati kako se taj problem definiše, kakav je njegov uticaj na zaposlenog i njegov rad, zatim kako se izboriti sa tim problemom.

2. POJAM STRESA

Stres je psihološka pojava, te je neophodno razumeti njegovo psihološko značenje. Stres bi mogao da se definiše jednostavnije kao stopa habanja i oštećenja na telesnim sistemima izazvanim životom [1]. Ono što izaziva stresnu reakciju ili odgovor je stresor. U osnovi, stres je stanje koje se manifestuje specifičnim sindromom bioloških događaja. Specifične promene se dešavaju u biološkom sistemu, ali one su uzrokovane raznim agensima da, stres, po potrebi, nije specifično indukovano.

2.1. Vrste stresa

Osnovna podela stresa je na eustres i distres. Prva vrsta, eustres, je u emocionalnom smislu prijatan, konstruktivan doživljaj samoispunjenja i radosti, bez obzira što mu prethodi borba i izvestan stupanj iscrpljenja. Eustres jeste pozitivna reakcija, ali svejedno izražava neku napetost organizma. Distres je prethodnom suprotna vrsta, kod koga je emocionalni doživljaj neprijatan. On se najbolje može opisati kao nepovoljan i poražavajući doživljaj u kome osoba ima osećaj gubljenja i velikog nezadovoljstva. To je doživljaj stradanja i patnje u datim okolnostima, iz koje bi osoba što prije htela da izađe.

2.2. Uzroci stresa

Kada govorimo o stresu na poslu, njegovi uzroci mogu da proizilaze iz samog posla, a mogu biti i van organizacije. Uzroci koji proističu iz same organizacije su: sadržaj samog posla; količina posla i tempo rada; radno vreme; saradnja i nadzor; nenapredovanje u karijeri, položaj i zarada; uloga u društvu; međuljudski odnosi; organizaciona kultura; ravnoteža posla i ličnog života. Vanorganizacijski uzroci su: individualni problemi; porodične prilike; životne faze; materijalne i stambene teškoće, sukobi, prolazne životne krize i dr.

2.3. Prevencija i otklanjanje stresa

Pojam prevencija stresa na poslu uključuje dva pristupa:

1. Menjanje pojedinca uz pomoć treninga za upravljanje stresom (lična strategija). Ovaj pristup podrazumeva edukaciju pojedinca o prirodi stresa, izvorima i delovanju na zdravlje, učenje različitih veština čija bi primena trebala smanjiti stres (tehnike relaksacije), individualno savetovanje radnika koji imaju probleme na poslu i u porodici.

2. Smanjenje stresa promenom organizacije posla (otklanjanje stresora) (organizaciona strategija): usklađivanje radnog opterećenja sa sposobnostima zaposlenog, oblikovanje poslova tako da se vidi njihov smisao, jasno definisanje uloga i odgovornosti, omogućavanje saradnje u donošenju odluka koje su vezane za posao.

U cilju zdravih organizacija poželjno je minimizirati stres jer utiče ne samo na profesionalni stil i razvoj nego i na lični segment života [5].

3. POJAM PRODUKTIVNOSTI

Produktivnost rada je ekonomska kategorija koja označava mogućnost proizvodnje ili ostvarenje dohotka u određenoj privrednoj aktivnosti, uz što manji utrošak rada i proizvodnih sredstava. Produktivnost rada je veoma značajan pokazatelj uspešnosti poslovanja nekog preduzeća i kao takav je predmet konstantnog praćenja i pronalazjenja načina za unapređivanje.

3.1. Pojmovi efektivnosti, efikasnosti i posvećenosti

Produktivnost je mera performansi koja uključuje i efikasnost i efektivnost. Efikasne organizacije sa visokim performansama imaju kulturu koja podstiče učešće zaposlenih. Stoga su zaposleni spremni da se uključe u donošenje odluka, postavljanje ciljeva i rešavanje problema, što posle rezultira višim učinkom zaposlenih.

Efektivnost je sposobnost proizvodnje željenog rezultata. Kada se nešto smatra efektivnim, to znači da ima željeni ishod. Ovaj pojam je relativno nejasan, nekvantitativni, jer se uglavnom bavi postizanjem ciljeva. U menadžmentu, efektivnost se odnosi na rađanje pravih stvari, a efikasnost je raditi na pravi način. *Efikasnost* generalno opisuje u kojoj meri su resursi, npr. vreme, napor ili trošak, dobro korišćeni za namenjeni zadatak ili svrhu. Često se koristi da bi ukazao na sposobnosti određenje radnje (aktivnosti) da proizvede određeni ishod efikasno - sa minimalnom količinom otpada i najmanjim troškom.

3.2. Faktori koji utiču na produktivnost

Kakva će biti produktivnost zavisi od različitih faktora. Ona se može povezati sa osećajem odgovornosti i vaspitanjem pojedinca. Zaposleni će biti produktivan kada ima jasne vizije o osnovnim vrednostima i ciljevima, uticaj nad poslom, ima potrebne komeptencije za obavljanje posla i priznanje i uvažavanje iskazanih performansi od strane rukovodilaca. Nešto uticajniji faktori od karakteristika pojedinca, su karakteristike posla i radna iskustva. Oni takođe imaju jak uticaj na organizacionu posvećenost i produktivnost.

3.3. Ishodi produktivnosti zaposlenih

Ishodi su različiti, oni zavise od nivoa produktivnosti zaposlenih. Potrebno je razlikovati lične ishode i one koji se tiču same kompanije ili organizacije u kojoj zaposleni rade. Što se tiče ličnih, uslovi koji vode do promena prirode posvećenosti mogu imati značajne implikacije za moral, motivaciju i performanse zaposlenih i u krajnjoj liniji na uspeh organizacije. Finansijsko planiranje značajno utiče na produktivnost i zaposlenima pruža osećaj sigurnosti kao osnovni motiv Maslovljeve teorije potreba [3].

3.4. Uticaj stresa na produktivnost zaposlenih

Kada se uoči pojava stresa kod zaposlenih, njen uticaj na produktivnost zaposlenih ima negativne efekte na njihovo svakodnevno obavljanje posla. Prisutna je smanjena koncentracija i fokusiranost na radne zadatke, zatim poteškoće pri rešavanju problema, otežano racionalno prosuđivanje, niska motivisanost za rad, smanjena upornost. Stres može i da ostavi trajne posledice po produktivnost zaposlenih, a to su pojava konflikta, loša radna atmosfera na poslu, fluktuacija i drugo. To generalno ostavlja negativne posledice na produktivnost celog kolektiva, a samim tim i na slabije rezultate cele kompanije. Potrebno je u svakoj organizaciji unaprediti menadžerske mogućnosti kroz motivisanje i razvijanje zaposlenih kao kompetitivne prednosti [2].

4. POJAM KARIJERE

Reč karijera je u poslednjih nekoliko godina doživela više transformacija u značenju. Ranije je značila društvene i materijalne uspehe stečene po osnovu stručnog napredovanja. Danas se sve više koristi izraz Upravljanje ljudskim resursima, unutar kojeg karijera predstavlja vreme koje pojedinac provede na poslu u smislu njegovog razvoja i razvoja njegovih veština. S povećanjem obrazovnog nivoa i aspiracija, promenom vrednosti, karijera postaje sve važnija za veliki deo zaposlenih; ona postaje temeljna veza i središte odnosa razmene između pojedinca i organizacije, određujući stepen u kojem se pojedinci vežu za organizaciju. Mladi, sposobni i obrazovani stručnjaci po pravilu stavljaju profesionalni razvoj i karijeru na prvo mesto i ostaju u nekoj organizaciji dotle dok sagledavaju perspektive poželjnog ličnog razvoja i karijere.

4.1. Faze u razvoju karijere

U analizi razvoja karijere mora se posmatrati životni ciklus kroz koji se sukcesivno smenjuju različite faze kroz koje prolazi profesionalna karijera. Prva faza: Ovu fazu možemo podeliti na dva dela jer se prvi deo koji bi mogli nazvati i istraživanjem odvija pre stvarnog ulaska u svet rada. Ovaj deo prve faze na neki način predstavlja jednu životnu prekretnicu, gde se osoba suočava sa najvažnijim dilemama i odlukama. Faza ulaska u kompaniju ujedno je i ulazak u karijeru. To je faza uvođenja u posao, socijalizacija s radnom sredinom i uklapanje u organizacijsku strukturu preduzeća. Druga faza je faza napredovanja, koja počinje između 30 i 35 godine i traje do 40 ili 45 godine života. Zaposleni je uspostavio karijeru, izabrao područje rada i pokazao potencijale, socijalizovao se i uklopio u radnu sredinu, stekao sigurnost i praksu za samostalan rad. U trećoj fazi koja počinje između 40 i 45 godine života i traje negde do 50 ili 55 godine, zaposleni ima stabilan, potvrđen i misaoni položaj unutar preduzeća, gde se nastavlja dalji rast ili se održava postojeće stanje, a ponekad već započinje i faza opadanja. Četvrta faza: Faza kasne karijere, počinje u životnom periodu od 50 do 55 godine i traje do odlaska u penziju. To je u stvari faza povlačenja i opadanja aktivnosti [6].

4.2. Upravljanje i razvoj karijere

Postupak upravljanja karijerom značajan je za svaku organizaciju jer od njega zavisi da li će i u kojoj meri, ljudski potencijali postati ljudski kapital. Određeni potencijali se unapređuju obrazovanjem i inoviranjem znanja koje treba dalje razvijati, usavršavati i promovisati kako bi se potencijali pretvorili u kapital odnosno stvarnu svesnu i svrsishodnu aktivnost u procesu. Razvoj karijere zaposlenih zavisi od međuljudskih odnosa koji ukoliko se percipiraju pozitivno u smislu kvalitetnog timskog rada mogu značajno uticati na produktivnost kod zaposlenih [7]. U planiranju karijere može se diferencirati individualno od organizacijskog planiranja karijere - dok u individualnom planiranju svaki zaposleni planira ciljeve lične karijere, u organizacijskom planiranju menadžment planira ciljeve karijere za zaposlene.

4.3. Uspeh u karijeri

Uspeh u karijeri rezultat je iskustva osobe kroz rad. On se definiše kao postizanje poželjnih rezultata vezanih za posao u bilo kom trenutku tokom vremena. Takođe, sadrži dva značenja uspeha. Prvo značenje sugerise oblik uspeha koji je lično poželjan, dok drugi sugerise oblik uspeha-prosperitet - koji se verovatno može oslanjati na društvena poređenja. Ova alternativna značenja određuju da kao i u karijeri postoje dva različita načina gledanja na uspeh u karijeri. Subjektivni uspeh u karijeri može se definisati kao unutrašnje shvatanje pojedinca i promene karijere koje su vazne za tog pojedinca. Ljudi imaju različite težnje ka karijeri i postizanju različitih vrednosti. Neki od tih su sigurnost zaposlenja, prihod, lokacija posla, status, napredovanje kroz različite poslove, pristup učenju, značaj rada u odnosu na lično i porodično vreme i drugi. Suprotno tome objektivni uspeh u karijeri definiše se kao spoljna perspektiva koja razlikuje manje ili više opipljive pokazatelje situacije u karijeri pojedinca. Oni uključuju zanimanje, porodičnu situaciju, posvećenost, itd. Objektivna karijera je javno dostupna i bavi se društvenom ulogom i zvaničnim položajem.

4.4. Uticaj stresa na karijeru

Pojava stresa kod zaposlenih ima trajne negativne posledice na upravljanje karijerom i uspeh u karijeri. Zaposleni kod koga je ustanovljena hronična prisutnost stresa, pre svega, neće biti dovoljno motivisan za rad. Motivacija je važan faktor koji omogućava zaposlenima da budu istrajni i racionalni kod upravljanja svojom karijerom. Isto tako, kod zaposlenog pokazuje se nezadovoljstvo radnim uslovima. To utiče na otežano definisanje ciljeva u karijeri i praćenje puta koji vodi ostvarivanju tih ciljeva. Dalje, stres usporava zaposlene u procesu učenja, a učenje je značajan faktor razvoja karijere. Sve to vodi ka tome da se osoba oseća deprimirano i neuspešno.

5. METODOLOGIJA

Predmet istraživanja: Stres na radu je specifična vrsta stresa čiji je izvor u radnom okruženju. Istraživači definišu stres na radu kao značajnu neravnotežu između zahteva i sposobnosti da im se udovolji, u situaciji kad neuspeh u zadovoljavanju zahteva ima, po proceni radnika, značajne posledice.

Problem istraživanja: Problem istraživanja odnosi se na otkrivanje, postojanje i intenzitet stresa kod zaposlenih, kakve posledice stres ima po njihovu produktivnost na poslu i karijeru.

Cilj istraživanja: Istraživanje je sprovedeno sa ciljem da se ispita nivo stresa kod zaposlenih, kao i da se otkrije koliko stres utiče na produktivnost i karijeru.

Hipoteze istraživanja:

Opšte hipoteze:

OH1: Pojava stresa kod zaposlenih utiče na njihovu produktivnost.

OH2: Pojava stresa kod zaposlenih utiče na njihovu karijeru.

Posebne hipoteze:

Pojava stresa kod zaposlenih smanjuje njihovu efektivnost i efikasnost.

Pojava stresa kod zaposlenih smanjuje njihovu motivisanost za rad.

Stres negativno utiče na razvoj karijere.

Kod osoba ženskog pola stres ima veći uticaj na razvoj karijere.

Uzorak istraživanja: Uzorak ovog istraživanja činili su zaposleni proizvodnog preduzeća. Obim uzorka je 91 zaposleni, od toga 60% osobe ženskog pola, a 40% osobe muškog pola.

6. DISKUSIJA REZULTATA

Pre provere hipoteza važno je naglasiti da je prvi deo istraživanja koncipiran tako da proceni u kojoj meri je stres prisutan kod zaposlenih. Na osnovu dobijenih odgovora formirana su 3 nivoa stresa: nizak, srednji i visok nivo stresa. Rezultati pokazuju da najviše ispitanika spada u osobe sa srednjim nivoom stresa (62,2%), dok su u drugim grupama nešto manji procenti: nizak nivo stresa (20%) i visok nivo stresa (17,8%).

OH1: Pojava stresa kod zaposlenih utiče na njihovu produktivnost.

Na osnovu rezultata istraživanja, i po zaključivanju posebnih hipoteza, zapažamo da nisu pronađene statistički značajnije razlike u povezanosti stresa i produktivnosti zaposlenih, što ukazuje da prva opšta hipoteza nije potvrđena ($p=0.737$, $p=0.542$ kod posebnih hipoteza 1.1. i 1.2.).

OH2: Pojava stresa utiče na karijeru zaposlenih.

Druga opšta hipoteza pretpostavljala je da stres utiče na karijeru zaposlenih, tj. na razvoj karijere i njenu uspešnost. Ovde takođe, a ni u posebnim hipotezama nije utvrđena značajna razlika. Među različitim nivoima stresa razlika postoji, ali opet nije značajna. Rezultati ukazuju na to da hipoteza nije potvrđena i da pojava stresa ipak ne utiče na razvoj karijere (kod hipoteze 2.1. $p=0.140$, dok je kod hipoteze 2.2. $\chi^2(2, 90)=2.227$, $p=0.320$).

Pojava stresa kod zaposlenih smanjuje njihovu efektivnost i efikasnost.

Prva posebna hipoteza pretpostavlja da stres kod zaposlenih smanjuje njihovu efektivnost i efikasnost. Budući da ANOVA analizom nije utvrđena statistički značajna razlika na nivou $p < 0,05$ efektivnosti i efikasnosti između osoba sa niskim nivoom stresa, osobama sa srednjim nivoom stresa i osobama sa visokim nivoom stresa: $F(2, 89)=0.306$, $p=0.737$, zaključujemo da hipoteza nije potvrđena.

Pojava stresa kod zaposlenih smanjuje njihovu motiviranost za rad.

Analiza rezultata pokazuje da hipoteza nije potvrđena, $p=0.542$. Rezultati ukazuju da i pored pojave stresa, koji je neizbežan, zaposleni nisu ni na koji način sprečeni da uživaju u poslu.

Stres negativno utiče na razvoj karijere.

Hipoteza koja se odnosi na negativan uticaj stresa na karijeru, kao i prethodne, takođe se ne može smatrati potvrđenom, $p=0.140$.

Kod osoba ženskog pola stres ima veći uticaj na razvoj karijere.

Poslednja posebna hipoteza koja se odnosila na pretpostavku da kod osoba ženskog pola stres ima veći uticaj na razvoj karijere nije potvrđena ($\chi^2(2, 90)=2.227$, $p=0.320$.) Rezultati analize ukazuju na to da ne postoje značajne polne razlike u intenzitetu doživljavanja stresa.

7. ZAKLJUČAK

U svetu rada može se primetiti značajan uticaj različitih društvenih promena. Jedan od rezultata prologodavanja promenama je pojava stresa. Ljudski resursi u organizacijama, osim što obavljaju svakodnevne zadatke, moraju naći način da se izbore sa stresom koji je deo svakodnevnice i na sve osobe ima uticaj. Analiza ovog istraživanja pokazuje da zaposleni koji su činili uzorak istraživanja spadaju u tzv. osobe sa srednjim nivoom stresa. Budući da većina njih ne spada u osobe kod kojih se stres pojavljuje minimalno, zaključujemo zašto je stres jedan od najaktuelnijih problema današnjice.

Kroz ostatak istraživanja, nisu se pokazale statistički značajne razlike kod uticaja stresa na produktivnost i karijeru zaposlenih. Budući da je uzorak relativno mali, a tema osetljiva, gde zaposleni nisu realno procenjivali svoje stanje, može se naći opravdanost za ovakve rezultate. Cilj ovog rada bio je da ukaže na problem koji je sve više zastupljen. Problem stresa na radu je rešiv, ali je potrebno angažovanje i od strane zaposlenih, a i od strane menadžmenta. Što više smo upoznati sa ovim problemom, njegovim izvorima i posledicama, biće lakše pronaći adekvatnu strategiju prevencije i prevazilaženja stresa na radu.

8. LITERATURA

- [1] Baker, D. B. The study of stress at work. *Annual review of public health*, 6(1), 1985, pages: 367-381.
- [2] Cvijić M., Tatarski J., Katić I., Vekić A, Borocki J.,: Entrepreneurial Orientation of Public Universities in Republic of Serbia-Empirical Study, *Sustainability* 2019, Special Issue Towards Resilient Entrepreneurship and Technological Development in Self-Sustainable Economies, 11(6),1509, pp-1-13; <https://doi.org/10.3390/su11061509>, Received: 26 December 2018 / Revised: 22 February 2019 / Accepted: 9 March 2019 / Published: 13 March 2019

- [3] Ivanišević A., Katić I., Marjan L., Buchmeister B.,: Business plan feedback for cost effective business processes, *Advances in Production Engineering & Management*, Vol. 11 (2016) br. 3 ISSN 1854-6250 Print, ISSN 1855-6531 Online, pp. 173-183, <http://dx.doi.org/10.14743/apem2016.3.218>
- [4] Katić I., Ivanišević A., Grubić Nešić L., Penezić N.: Effects of Sociodemographic Characteristics and Personality Traits on Career Development, *The International Journal of Aging and Human Development*, DOI: 10.1177/0091415017743008, 0(0) 1–16, Article first published online: November 24, 2017, ISSN: 0091-4150, Online ISSN: 1541-3535 Volume: 87 issue: 2, page(s): 201-216
- [5] Katić, I., Knežević, T., Berber, N., Ivanišević, A., & Leber, M. (2019). The Impact of Stress on Life, Working, and Management Styles: How to Make an Organization Healthier?. *Sustainability*, 11(15), 4026.
- [6] Martinović, M., Tanasković, Z. *Menadžment ljudskih resursa*. Užice: Visoka poslovno tehnička škola strukovnih studija (2014).
- [7] Zubanov V., Katić, I., Grubić Nešić L, Berber N.: The Role of Management Teams in Business Success: Evidence, *Inžinerine Ekonomika_Engineering Economics*, 2017, Vol.28 No.1, pp 68-78, DOI: <http://dx.doi.org/10.5755/j01.ee.28.1.15132> Print ISSN: 1392-2785 Online ISSN: 2029-5839

Kratka biografija



Milena Tufegdžić rođena u Vrbasu 1995. godine osnovne studije završila je na Filozofskom Fakultetu, odsek za Pedagogiju. Master studije završila je na Fakultetu tehničkih nauka, smer Menadžment ljudskih resursa. e-mail: milenatuf95@gmail.com