

## ULOGA SLOBODNOG VREMENA U RADNOM PONAŠANJU ZAPOSLENIH THE ROLE OF FREE TIME ON THE WORK BEHAVIOR OF EMPLOYEES

Jelena Fratrić, *Fakultet tehničkih nauka, Novi Sad*

**Oblast:** INDUSTRIJSKI MENADŽMENT

**Kratka sadržaj:** *Slobodno vreme zaposlenih predstavlja bitan faktor za obnavljanje i jačanje čovekovih snaga i energije koje mu pomažu u uspešnijem obavljanju radnih zadataka i utiču na njegovo radno ponašanje. U radu se analiziraju rezultati izraživanja kako zaposleni provode svoje vreme, da li su zadovoljni kako ga provode i kako to utiče na njihovo radno ponašanje.*

**Ključne reči:** *slobodno vreme, radno ponašanje, zaposleni*

**Abstract :** *The free time of employees is an important factor for the renewal and strengthening of man's strengths and energies that help him to perform his work more effectively and influences his working behavior. The paper analyzes the results of researching how employees spend their time, whether they are satisfied how to implement it and how it affects their working behavior.*

**Key words:** *free time, working behavior, employees*

### 1. UVOD

U današnjem ubrzanom vremenu slobodno vreme postaje sve ređa pojava. Kako se polako navikavamo na prihvatanje zapadnoevropske prakse da radno vreme traje od devet ujutru do pet posle podne, mnogi ljudi imaju sve manje vremena za svoje hobije i aktivnosti kojima vole da se bave u slobodno vreme. Mnogi posao nose i kući, tako da većina ljudi razmišlja o poslu i van kancelarije i u najvećem slučaju slobodno vreme provedu u mislima o poslu.

U stalnoj žurbi za postizanjem što boljih poslovnih rezultata i svojih ambicija i ciljeva, često sve manje vremena posvećuju sebi i ne obraćaju pažnju kako provode svoje slobodno vreme. Izreka „kaži mi šta radiš u slobodno vreme pa ću ti reći ko si” postaje vodilja modernog čoveka.

Slobodno vreme je pojam koji privlači pažnju i interesovanje gotova svakog čoveka. Postoji veliki broj definicija slobodnog vremena. Slobodno vreme predstavlja vreme koje pojedinac ispunjava i oblikuje prema sopstvenim željama. Ono se razlikuje u odnosu na pol, starost, zanimanje, mesto boravka, bilo ono selo ili grad pa samim tim i razvijenosti te sredine gde čovek živi, nivo interesovanja, ciljeva društva u kome čovek živi i razvija se kao i njegovih mogućnosti.

### NAPOMENA:

**Ovaj rad proistekao je iz master rada čiji mentor je bila prof. dr Leposava Grubić Nešić.**

To je vreme koje čovek provede van profesionalnih, porodičnih i društvenih obaveza u cilju odmora, rekreacije [1].

### 2. TEORIJSKE OSNOVE ISTRAŽIVANJA

Promena stalna i potrebama za promenama je deo sadašnjice koja je povezana sa razvojem tehnologije, znanja, načina organizovanja svog posla, načina organizovanja svog vremena, svog slobodnog vremena. Upravljanje vremenom je veoma bitna stavka koja nam pomaže da se snalazimo u današnjem savremenom svetu. Spremnost za promene nam pomaže da se bolje prilagodimo. Proces rada je evoluirao od instrumentalnog posmatranja čoveka kao sredstva za postizanje ciljeva do humanističkog koji danas ima najviše pristalica. Proučavajući čoveka u procesu rada najviše se oslanjamo na sledeće nauke, psihologiju, sociologiju, ekonomiju kao i antropologiju.

Razvoj humanističke misli potiče još od kineskog mislioca Konfučija i mislilaca antičke Grčke i Ruma, a posebno se jasno manifestuje kod Aristotela. Humanizam kao filozofski izraz, za vreme italijanske renesanse, nalazi svoje punije značenje. Zadatak humanizma je bio da odgovori na novonastale probleme čoveka. Stavljajući se akcenat na vrednost svake individue i čovek je u centru. Strategija predstavnika humanističke teorije jeste da se prvo promene načini kod same individue, koje će potom usloviti humanizaciju i demokratizaciju društva.

Humanisti veruju da svaka osoba poseduje potencijal da razvije ličnost na zdrav i kreativan način. Treba se oslanjati na personalne snage čoveka, na samorazvoj i subjektivnost. Akcenat se stavlja na duhovne dimenzije kao i ostvarivanje unutrašnjih potencijala čoveka koje vode ka samoaktualizaciji [2].

Kada sazmemo sva shvatanja humanističkih predstavnika vidimo da se u centru interesovanja nalazi pojedinac i njegovo lično iskustvo i glavni cilj je razvoj ljudskog bića ka samospoznaji i da je pojedinac spreman da preuzme odgovornost za svoj život. Kada sazmemo sva shvatanja humanističkih predstavnika vidimo da se u centru interesovanja nalazi pojedinac i njegovo lično iskustvo i glavni cilj je razvoj ljudskog bića ka samospoznaji i da je pojedinac spreman da preuzme odgovornost za svoj život [2].

Pojam ljudski resursi u nauci je počeo koristiti šezdesetih godina dvadesetog veka. Ovaj pojam je bio usmeren iskorištavanje ljudskih snaga i vodio prema poboljšanju i kontroli. Od ranih osamdesetih godina dvadesetog veka, pojam ljudski resursi se razvio u nauci.

Postepeno raste svest da upravljanje ljudskim resursima postaje savršeno oruđe za ostvarivanje za uspešno poslovanje. Izraz pod „kišobranom” ljudskih resursa, predstavlja da svaki pojedinac može povećati i doprineti

spособnosti organizacije, da može da obezbedi, proširi, jača ljudske resurse kako bi se sprovedla kompetentna strategija. Menadžment ljudskih resursa mora bude u stalnoj povezanosti sa ostalim funkcijama preduzeća [3]. Planiranje ljudskih resursa je skup aktivnosti koji obezbeđuje ljude u organizaciji putem aktivnosti traganja za najboljim rešenjima kada su ljudi u pitanju. Oni se bave osposobljavanjem tih ljudi za rad, pružanje mogućnosti njihovog razvoja, mogućnost da realizuju sopstvene potencijale. U planiranju ljudskih resursa imamo kratkoročno planiranje, srednjeročno planiranje i dugoročno planiranje [4].

Ljudski resursi predstavljaju izvor kompetitivne prednosti za razvoj ljudskog kapitala koji obezbeđuje kompaniji konkurentnu prednost. Zaposleni moraju biti spremni za stalno, permanentno učenje kako bi stalno bili u toku, da prikupljaju informacije, da donose odluke, da budu fleksibilni i da doprinose organizaciji. Ulogu u planiranju ljudskih resursa nose menadžeri ljudskih resursa koji imaju izuzetnu odgovornost za upravljanje i moraju da saraduju sa menadžerima svih sektora. Oni osim dobre saradnje i stalne komunikacije kako saostalim menadžerima i zaposlenima opšte, moraju da budu podrška.

Neophodnost liderskog upravljanja se danas nalazi u dinamičnom razvoju današnjem društvu. Veština liderstva pomaže ljudima da iskoriste sopstvene potencijale, razviju sopstvene motive i emocije. Liderstvo je upravljanje svojim vremenom, svojim emocijama, motivima, znanjem. Biti lider znači da "sve što imate u sebi usmeriti ka svemu onome što možete da budete".

Lider mora da poseduje ideju, viziju, da se okreće pozitivnim promenama, da zna da motiviše zaposlene ali i da mogućnost sopstvene realizacije i sopstvenih sposobnosti. Lider mora da ima svoje sledbenike, odnosno saradnike sa kojima će sve navedeno podeliti i pretvoriti u realnost jer nemoguće je govoriti o liderstvu bez organizacije, zajedničkih organizacionih ciljeva i same aktivnosti sprovođenja [5].

### **3. SLOBODNO VREME**

U cilju što jasnijeg objašnjavanja pojma slobodno vreme, čovek mora da odvoji vreme koje provodi u kancelariji, dok izvršava radne zadatke i vreme kada završi radno vreme kad se posvećuje aktivnostima u slobodno vreme. Čovek mora da nauči da upravlja vremenom. Upravljanje vremenom je upravljanje događajima i samim sobom kako bi ostvarili željene rezultate.

Upravljanje vremenom je jedna od najvažnijih životnih veština. To je sposobnost određivanja radnih prioriteta, delotvornosti rada i prikladnog delegiranja. Pojam upravljanje vremenom predstavlja sposobnost pojedinca da postavi i ostvari svoje ciljeve u određenom vremenskom periodu. Predstavlja uspostavljanja kontole nad sopstvenim vremenom ali i tuđim vremenom i predstavlja kombinaciju sredstava u veština da bi se postigao željeni cilj. Vreme je ograničen resurs, a potrebe i želje pojedinca neprestano rastu.

Slobodno vreme može da se definiše i kao deo dana kada je radna uloga isključena kada se pojedinac ne oseća kao nosilac određene uloge, već kao „pravi” ili „istinski ja” kao ličnost, a ne kao segment ličnost. Po ovakvim

shvatanjima slobodno vreme nije oslobođeno od svih obaveza, samo što su one izdvojene iz organizovanog rada. Trenutke koji bi bili lišeni i tih dužnosti i u kojima bi se pojedinac potpuno prepuštao sopstvenom izboru, nazivali bismo- dokolicom. Dokolica je deo slobodnog vremena u kojem se čovek prepušta aktivnostima po svojoj volji i u njoj se najpotpunije iskazuje odnos pojedinca prema stvarnosti [6].

Često se javlja neusklađenost između pojmova „slobodno vreme”, „rekreacija” i „igra”. Često se sreće mišljenje da je rekreacija sinonim za slobodno vreme. Rekreacija je termin koji se koristi za označavanje nečega što je povezano sa slobodnim vremenom. Slobodno vreme je namenjeno za obnavljanje energije gde nema mesta stresu.

Prilikom stresnih događaja, aktivnosti u slobodno vreme i ljudi sa kojima provodimo slobodno vreme treba da nam pomognu da se izborimo stresom, ali i da nas „odvuku” i da nam usmere pažnju na neke lepše događaje. Stres treba da se prevaziđe i naravno da treba da se reši stresna situacija, događaj i tu slobodno vreme može da pomogne. U slobodno vreme biramo aktivnosti koji nas opuštaju, koje nam pomažu da obnovimo svoju snagu za dalje poslovne pobede.

Biramo ljude koji nam ulivaju spokoj, mir, sa kojima se osećamo svoji i opušteni, ali nam je ponekad potrebno i da se izdvojimo i da imamo vreme samo za sebe, vreme sa samim sobom. Slobodno vreme nam daje prostora da upoznamo sebe, da se zapitamo šta znamo o sebi, šta želimo da saznamo, kako reagujemo u životnim nepredviđenim situacijama, da proispitujemo svoje postupke i da postavim mogućnosti za poboljšanje.

Za razvoj pojedinca od suštinskog je značaja da upozna razloge svog ponašanja, da se ne koristi odbrambenim mehanizmima bilo koje vrste, da upozna sopstvene vrednosti, da shvati koje su njegove osnove za donošenje odluka, motivacija, ciljevi koji nas pokreću i vode i suočavati se sa istinom i realnošću.

## **4. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA**

### **Predmet istraživanja**

Predmet istraživanja je utvrđivanje uloge slobodnog vremena zaposlenih X na njihovo radno ponašanje.

Istraživanje je obavljeno u septembru 2018. godine u istoj organizaciji, sa stanovišta ljudskih resursa.

### **Cilj istraživanja**

Cilj navedenog istraživanja podrazumeva analizu uloge slobodnog vremena na obnavljanje čovekovih snaga kako bi mogao da koristi u svom radnom ponašanju. Teorijski ciljevi istraživanja su usmereni na proveru teorijskih postavki vezanih za korišćenje slobodnog vremena zaposlenih u savremenim uslovima življenja.

### **Instrument istraživanja**

Istraživanje je izvršeno modifikovanim instrumentom, anketnim upitnikom koji se sastoji od 15 pitanja sa ponuđenim odgovorima. Ispitanici su ovaj upitnik dobili u elektronskoj formi. Upitnik je anonimnog karaktera i rezultati su korišćeni samo u naučno- istraživačke svrhe.

### **Uzorak istraživanja**

Organizacija X, u kojoj se vršilo istraživanje, spada u srednje organizacije i deo je IT industrije. Osnovna delatnost je testiranje video igrica i testiranje softvera.

Ukupan broj zaposlenih je preko 100, a ukupan broj ispitanika koji je bio angažovan prilikom sprovođenja istraživanja je 50.

## 5. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Od ukupno 50 ispitanika u ovoj kompaniji, u kancelariji u Srbiji u Beogradu, rezultati su pokazali da veći deo zaposlenih čine muškarci (40) što je predpostavljeno jer se radi o kompaniji za testiranje igrice i softvera gde su žene u manjem broju.

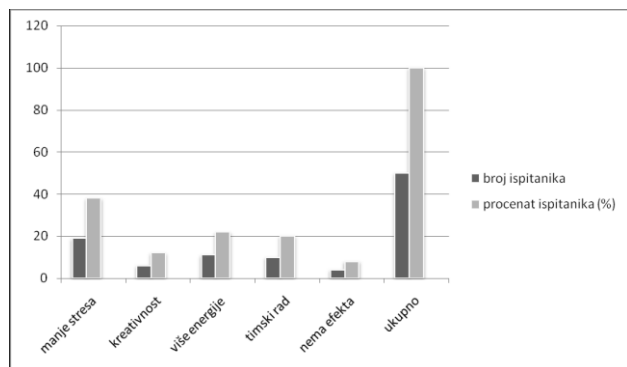
U ovoj kompaniji najviše ima mladih ljudi od 24 do 30 godina koji se prilagođavaju novim uslovima poslovanja i novim zanimanjima i spremni su za usvajanje novih sadržaja i znanja koji će im pomoći u poslu i u razvoju dalje karijere. Što se tiče radnog vremena, najveći broj ispitanika (39) radi od 9 do 17 časova što se negde uklapa u radno vreme koje je sve postalo popularnije i dolazi i kod nas.

Što se tiče rezultata koji su dobijeni koje su to aktivnosti koje ispitanici najčešće rade u slobodno vreme je bavljenje sportom (11) Pohvaljujem i podržavam ispitanika koji svoje slobodno vreme provode baveći se sportom ali kada uporedim sa ukupnim brojem ispitanika (50) to i nije toliko puno.

Predlog da se što veći broj zaposlenih, pogotovo u IT industriji bavi sportom kako bi pomogli svom telu i duhu. Na pitanje sa kim provode svoje slobodno vreme najviše ispitanika je odgovorilo da svoje slobodno vreme provode sa prijateljima.

Veći broj ispitanika svoje slobodno vreme provodi unutra. Razlog tome je, prema tome kako su odgovorili ispitanici, da više aktivnosti koje sprovode u svoje slobodno vreme je vezano za kuću stan. Najviše ispitanika ponekad i često razmišlja o poslu u slobodno vreme.

Na pitanje kako slobodno vreme utiče na radno ponašanje najviše ispitanika je odgovorilo da je je manje podstresom, 19 ispitanika. Posle najviše ispitanika koji su odgovorili da im slobodno vreme pomaže u smanjenu stresa, sledeći odgovor sa najviše broja ispitanika je da ispitanici imaju više energije (11) zatim da su spremnili da rade u timu (10) više kreativni (6) i na 4 ispitanika nema efekta.



Slika 1: Prikaz na koji način slobodno vreme utiče na radno ponašanje zaposlenih

Najveći broj ispitanika (24) je odgovorio da je zadovoljan/zadovoljna ali da može da poboljša svoje aktivnosti u slobodnom vremenu. 19 ispitanika je zadovoljno kako provodi slobodno vreme i njih 7 nije zadovoljno.

## 6. ZAKLJUČAK

Čovek kada je zadovoljan kako je uradio svoje poslovne zadatke, kako je obavio svoje poslovne obaveze, onda je zadovoljan i spreman da na kvalitetan način organizuje provođenje svog slobodnog vremena.

Kvalitetno provođenje slobodnog vremena pomaže zaposlenom da smanji stres, da nauči da se bori sa stresom sa kojim se suočava svakodnevno, da ima više energije koju stalno obnavlja za nove poslovne uspehe, da bude spreman da radi u timu, da bude kreativniji.

U ovoj kompaniji su mladi ljudi koji iako sami uviđaju da ne provode slobodno vreme onako kako bi želeli, kako je dobro za njihovo zdravlje, telo, duh mogu to da promene već danas. Dobra organizacija i želja za aktivnostima u slobodno vreme vodi sve ljude ka ispunjenju tih želja.

## 7. LITERATURA

[1] Grandić, R., Letić, M., (2008), *Prilozi pedagogiji slobodnog vremena*, Novi Sad: Savez pedagoških društava Vojvodine

[2] Milutinović, J. (2008), *Ciljevi obrazovanja i učenja u svetlu dominantnih teorija vaspitanja 20. Veka*, Novi Sad: Savez pedagoških društava Vojvodine

[3] Katić, I. (2017), *Upravljanje karijerom*, Novi Sad: FTN Izdavaštvo

[4] Grubić Nešić, L. (2005), *Razvoj ljudskih resursa*, Novi Sad: AB print

[5] Grubić Nešić, L. (2008), *Znati biti lider*, Novi Sad: AB print

[6] Koković, D. (2006), *Način života i slobodno vreme: fenomenologija slobodnog vremena*, Novi Sad: Tims - Fakultet za sport i turizam

## Kratka biografija



Jelena Fratrić rođena je u Somboru. Srednju medicinsku školu „Dr Ružica Rip“ smer farmaceutski tehničar, završila je 2012. godine i iste godine upisuje Filozofski fakultet u Novom Sadu, na odseku za pedagogiju. Diplomirala je pedagogiju 2017. i iste godine upisuje master studije na Fakultetu tehničkih nauka, smer Menadžment ljudskih resursa.