



UTICAJ STRESA NA RADNE STILOVE U ORGANIZACIJI

THE IMPACT OF STRESS ON WORK STYLES IN THE ORGANIZATION

Aleksandra Vračar, *Fakultet tehničkih nauka, Novi Sad*

Oblast – INDUSTRIJSKO INŽENJERSTVO I INŽENJERSKI MENADŽMENT

Kratak sadržaj – Cilj rada jeste povezati stres sa radnim stilovima zaposlenih u proizvodnoj organizaciji i njihov uticaj na rad. Analiza istraživanja se zasniva na ispitivanju individualnih razlika u odnosu na socio-demografske karakteristike. Istraživanjem se želelo saznati koji su uzroci stresa na radnom mestu. U radu su predložene mere za sprečavanje, ili ublažavanje stresa, kao i način efikasnijeg obavljanja posla u skladu sa radnim stilom kome zaposleni pripada. Kroz upitnik se sagledalo ponašanje ispitanika na radnom mestu i definisao profesionalni stil zaposlenog.

Istraživanje je sprovedeno tokom jula meseca 2020. godine i u njemu je učestvovalo 60 ispitanika. Dobijene informacije su obrađene u statističkom programu IBM SPSS. Rezultati ukazuju da postoji povezanost između stresa i radnih stilova, dok socio-demografske karakteristike ne utiču na preferiranje određenog radnog stila.

Cljučne reči: *Stres, radni stilovi, ličnosti i lične karakteristike*

Abstract – *The aim of this paper is to connect stress with the working styles of employees in the production organization and their impact on work. The analysis of the research is based on the examination of individual differences in relation to socio-demographic characteristics. The research wanted to find out what are the causes of stress in the workplace. The paper proposes measures to prevent or mitigate stress, as well as a way to do work more efficiently in accordance with the work style to which employees belong. The questionnaire looked at the behavior of the respondents at the workplace and defined the professional style of the employee.*

The research was conducted during July 2020 and 60 respondents participated in it. The obtained information was processed in the statistical program IBM SPSS. The results indicate that there is a correlation between stress and work styles, while socio-demographic characteristics do not affect the preference for a particular work style.

Keywords: *Stress, working styles, personalities and personal characteristics.*

1. UVOD

Stres je pojava koja se dešava svuda tamo gde ljudi žive i rade. Stresne situacije su najčešće vezane za promene i nedostatak kontrole nad onim što se dešava. U svakoj situaciji kada je organizam izložen pojačanim zahtevima u kojoj dominiraju strah, patnja, fluktuacija, ekstremni napor, ushićenje, radost, nastupa reakcija tzv. „opšti adaptacioni sindrom“. Stres je stanje dugotrajne napetosti izazvane odgovornošću i složenošću situacije u kojoj se osoba nalazi.

Motivacioni pokretači, koji imaju veliki značaj tokom radnog ciklusa, kroz proizvodnu organizaciju su radni stilovi: „Budi savršen“, „Budi jak“, „Udovolji drugima“, „Požuri“, „Radi naporno“.

Stilovi pojedinih ličnosti se mogu analizirati na osnovu posmatranja i analize zaposlenih, kao i načina na koji se nešto radi i zbog čega. Važno je poznavati ličnosti ljudi koje čine organizaciju. Osobine ličnosti se definišu kao trajne karakteristike koje opisuju ponašanje ličnosti. Osnovne dimenzije ličnosti su: ekstraverzija, prijatnost, savestnost, neuroticizam, otvorenost.

2. STRES

Stres je proces emocionalnih, mentalnih i fizičkih reakcija, koje su uzrokovane dugotrajnim povećanim opterećenjima, koja su mnogo veća od sposobnosti suočavanja. To je neprijatno emotivno stanje koje nastaje kao rezultat nesigurnosti osobe u sopstvenu sposobnost da savlada dati izazov, kako bi postigla cilj. Stres je proces u kome učestvuju mnogobrojni faktori, iz domena spoljašnje sredine, i iz domena karakteristika, stanja i ponašanja pojedinca koji doživljava stres [1].

Stres na poslu je jedan od najznačajnijih faktora, koji ima negativan uticaj na zaposlene. Dinamičnost rada na poslu je često praćena povećanim rizikom od stresa, kao i nesigurnošću vezanom za određene situacije. Samo uspešni lideri minimiziraju efekte stresa kod zaposlenih u cilju njihovog većeg angažovanja [2]. Faze stresa su: stadijum alarma tela, stadijum otpora i stadijum iscrpljenja odbrambenih snaga [3].

Vrste stresa su: eustres i distres.

Eustres je prijatan konstruktivan doživljaj samoispunjenja i radosti. Eustres predstavlja opšti adaptivni odgovor, nastao usled adekvatnog prilagođavanja na zahteve sredine, koji je nespecifičan za stresore [4].

Distres je nepovoljan i poražavajući doživljaj, u kome osoba ima osećaj gubljenja i velikog nezadovoljstva. Radni stresori su činioци koji dovode do stvaranja stresa, a mogu biti: kratkotrajni, dugotrajni, unutrašnji i spoljašnji. Uzroci stresa mogu biti fizičke, psihološke i socijalne

NAPOMENA:

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

prirode. Stresovi koje ljudi doživljavaju na poslu su tzv. profesionalni stresovi [5]. Uzročnici stresa kod zaposlenih su: sindrom „emocionalnog izgaranja“, „transformacija“, smanjenje broja zaposlenih, savremena informacijska tehnologija, elektronska kontrola (monitornig), seksualno uznemiravanje, diskriminacija, mobing, skraćeno radno vreme, rad „na crno“, rad na određeno vreme, zastarevanje znanja, veština i tehnika za rad...

Kategorije stresa su: traumatski stres, stres povezan sa životnim događajima i hroničnim opterećenjem socijalnim ulogama [6]. Posledice stresa se javljaju u vidu različitih poremećaja: duševnih, psihosomatskih, sociopatoloških, autoimunih bolesti i mnogih drugih zdravstvenih problema.

3. RADNI STILOVI

Postoji pet radnih stilova: „Budi savršen“, „Budi jak“, „Udovolji drugima“, „Požuri“, „Radi naporno“.

Radni stil „Budi savršen“ – osobe teže savršenstvu kroz životni aspekt, koji im je važan, ili kroz više aspekata. Perfekcionisti su neproduktivni, jer troše puno vremena na postizanje dobrih rezultata. Preporuka za ljude koji imaju ovakav radni stil je da razlikuju optimum od maksimuma.

Radni stil „Budi jak“ - karakterističan je za osobe koje ne pokazuju slabost, ponosne su na svoju izdržljivost, snagu, upornost... Takva osoba živi nekvalitetnim životom i može pokrivati različite aspekte. Ne oseća senzacije, nema želje, fizički je snažna i izdržljiva, ima jaku volju i uporno radi na ostvarenju ciljeva. Osobe se pripremaju na surov život i sebi oduzimaju pravo na uživanje.

Radni stil „Udovolji drugima“ – odnosi se na osobe koje ne smeju da se suprotstave drugima i moraju drugima da ispunjavaju želje.

Razlikuju se dve krajnosti: jedno je da osoba ugađa drugima, a drugo je da osoba upućuje imperativ drugima da joj ugađaju. Osoba gubi socijalnu moć, izbegava konflikte, povlači se iz komunikacije sa drugima, ostaje odvojena od svojih želja.

Radni stil „Požuri“ – karakteriše osobe koje su veoma brze u svemu što rade i često prave greške. One teže podnose socijalne i druge situacije u kojima se stvari odvijaju normalnim, ili sporijim ritmom. Važno je da ljudi budu u svom prirodnom ritmu, jer se onda dobro osećaju i bolje sagledavaju sebe i svet oko sebe.

Radni stil „Radi naporno“ – oslikava osobu koja stalno radi i sebi postavlja ograničenja u kojima joj nedostaju odmor i zabava. Ljudi na ovaj način, kroz rad, kontrolišu neprijatna raspoloženja, usamljenost i dosadu. Plaše se odbacivanja i sebi ne dozvoljavaju odmor.

4. LIČNOSTI I LIČNE KARAKTERISTIKE

Ličnost je skup psiholoških, socijalnih i bioloških karakteristika [7]. Ljudi u organizacijama se ponašaju veoma različito, a razlike su prouzrokovane njihovim osobenostima i specifičnim ličnim karakteristikama. Ličnost se iskazuje kroz interakciju sa drugim ljudima, a na osnovu nje se može videti kakva je neko osoba. Postoji pet velikih dimenzija ličnosti koje su rezultat brojnih analiza [8].

1. Ekstraverzija - osobe su orijentisane ka spoljašnjem okruženju, pričljive, energične. Puni su entuzijazma, okrenuti na akciju, sponatani i privlače pažnju drugih.

2. Prijatnost - osobe su saosećajne, ljubazne i odane. Prijatne su, pažljive i velikodušne i vole da budu u društvu ljudi. Imaju pozitivan stav prema drugim ljudima i sklone su kompromisima u cilju održavanja harmoničnih odnosa.

3. Savesnost – osobe su sklone planiranju, organizovanju i efikasnosti. Odlikuje ih savesnost, a drugi ljudi ih procenjuju kao pouzdane i sposobne. Ovakve osobe rade planski i uspešne su u ostvarivanju postavljenih ciljeva.

4. Neuroticizam – osobe su anksiozne, napete i loše raspoložene. Podložne su negativnim emocijama i reaguju emocionalno u situacijama, koje druge ljude ostavljaju ravnodušnim. Bezazlene događaje smatraju pretećim, a manje poteškoće nepremostivim preprekama. Zbog problema u emocionalnoj regulaciji, manje su objektivni i manje efikasni u stresnim situacijama.

5. Otvorenost - osobe karakteriše širok spektar interesovanja, otvorene su i intelektualno radoznale. One su estete i imaju izraženiju svest o svojim osećanjima.

5. ISTRAŽIVANJE

5.1. Predmet istraživanja

Predmet istraživanja je ispitivanje postojanja stresa i njegov uticaj na radne stilove kod zaposlenih u proizvodnoj organizaciji. Istraživanje je povezano sa obavljanjem poslova u proizvodnoj organizaciji.

5.2. Cilj istraživanja

Cilj istraživanja je povezati stres sa radnim stilovima zaposlenih u proizvodnoj organizaciji. Istraživanjem se želi postići kom profesionalnom stilu zaposleni u organizaciji pripada, kao i ponašanje koje se poistovećuje sa ispitanikom.

5.3. Hipoteze istraživanja

Za istraživanje određene su opšte hipoteze:

OH1: Socio-demografske karakteristike utiču na preferiranje određenog radnog stila.

OH2: Postoji povezanost između stresa i radnih stilova.

Posebne hipoteze istraživanja su sledeće:

H1.1: Pol utiče na preferiranje određenog radnog stila.

H1.2: Godine starosti utiču na preferiranje određenog radnog stila.

H1.3: Vreme provedeno na trenutnom radnom mestu utiče na radni stil.

H1.4: Obrazovanje utiče na preferiranje određenog radnog stila.

H1.5: Nadređenost utiče na preferiranje određenog radnog stila.

H2.1: Nedostatak podrške nadređenih je povezana sa radnim stilom.

H2.2: Radni stil je u korelaciji sa dužnostima koje nisu u sklopu posla.

H2.3: Radni stil je u korelaciji sa nedostatkom mogućnosti za napredovanje.

H2.4: Radni stil je u korelaciji sa neučestvovanjem u planiranju zadataka.

H2.5: Radni stil je u korelaciji sa slabom motivacijom zaposlenih.

H2.6:Radni stil je u korelaciji sa lošim uslovima rada.

5.4. Uzorak i izvođenje istraživanja

Istraživanje je sprovedeno tokom jula meseca 2020. godine u proizvodnoj organizaciji. Uzorak istraživanja je činilo 60 ispitanika, a grupu su sačinjavale osobe heterogene strukture. Nakon dobijenog uputstva za rad uz naglašavanje anonimnosti prikupljenih podataka i svrhe samog istraživanja, ispitanici su popunjavali dva upitnika („Stres“ i „Profesionalni stilovi“). Anketirana su oba pola, različitih godina starosti, koja u organizaciji rade određeno vreme na svom radnom mestu .

5.5. Instrumenti istraživanja

U istraživanju su korišćena dva upitnika („Stres na poslu“ i „Profesionalni stilovi“). Upitnik „Stres na poslu“ se sastoji iz dva dela. Prvi deo upitnika (opšti deo) se odnosi na demografske karakteristike: pol, godine starosti, godine radnog staža, obrazovanje. Drugi deo upitnika se sastoji od 30 tvrdnji, koje predstavljaju stresne događaje, a mogu biti prisutni na radnom mestu. Stresne situacije su ispitane kroz nedostatak podrške nadređenih, dužnosti koje nisu u sklopu posla, nedostatak mogućnosti za napredovanje, neučestvovanje u planiranju zadataka, slabom motivacijom zaposlenih, lošim uslovima rada. Upitnik za ispitivanje „Profesionalnih stilova“ na poslu, se sastoji iz jednog dela. Upitnik se odnosi na tipično ponašanje zaposlenih na poslu, prema profesionalnim stilovima. Anketa se sastoji od 25 iskaza vezanih za ponašanje zaposlenih.

5.6. Obrada podataka

Podaci su pregledani i analizirani uz pomoć statističkog računarskog programa IBM SPSS Statistics 21 (Statistical Package for the Social Sciences). Podaci, koji su dobijeni od ispitanika, putem istraživanja, u vezi sa stresom na radu i profesionalnim stilovima, su predstavljeni grafički i tabelarno.

6. DISKUSIJA

U kompaniji su sprovedena istraživanja stresnih događaja na radnom mestu, koja su povezana sa profesionalnim (radnim) stilovima. Najčešći uzročnici stresa koji se ispoljavaju u proizvodnoj organizaciji su: nedostatak mogućnosti za napredovanje, dobijanje novih ili nepoznatih zadataka, nedobijanje priznanja za kvalitetan rad, neodgovarajuća zarada i rad sa slabo motivisanim saradnicima.

Za svaku osobu moguće je odrediti profil radnih stilova, odnosno izraženost karakterističnih oblika ponašanja. Rezultati profesionalnih stilova, dobijeni anketiranjem zaposlenih u proizvodnoj organizaciji pokazuju da radni stil „Budi savršen“ preferira najveći broj ispitanika. Većinom su to osobe ženskog pola i u najvećem broju mladi ljudi. Kod osoba koje karakteriše „Savršenstvo“, kao profesionalni stil, mogu se javiti različite bolesti usled stresnih situacija, kao što su opsesivni poremećaj ličnosti, depresivni sindrom, različite psihosomatske bolesti. Profesionalni stil „Udovolji drugima“ je zastupljen u nešto manjoj meri. Ukoliko radnik previše pažnje posvećuje kolegijalnosti, kao radnom stilu, ova osobina je često pogubna po radnike, koji ne umeju, ili ne žele da

odbiju kolege na poslu. To dovodi do zapostavljanja sopstvenih obaveza, zarad tuđih. Neprijatne situacije, ako su učestale, dovode do stresa, koji se negativno odražava na organizam. Osobe koje pripadaju ovom profesionalnom stilu su uglavnom srednje dobi i u organizaciji su proveli manje od jednu godinu. Najviše ih je sa završenom srednjom školom i nemaju kolege kojima su formalno nadređena osoba. Određeni broj zaposlenih pripada radnom stilu „Jaka ličnost“, koji je podjednako zastupljen i kod osoba muškog i kod osoba ženskog pola. Osoba koja pripada ovom stilu, tokom dužeg vremenskog perioda na radu, gubi snagu i izdržljivost i antisocijalna je ličnost. Osoba prebrzo „sagori“ i gubi motivaciju i radni elan. Radnici se često nose sa ogromnim stresom i izloženi su neprijatnim situacijama, jer žive nekvalitetnim životom. U proizvodnoj organizaciji, radnom stilu „Požuri“ pripada najmanji broj anketiranih ispitanika. Uglavnom ovaj stil preferiraju osobe muškog pola, mlađe dobi, srednje stručne spreme. Oni nemaju kolege kojima su formalno nadređeni. Mlađe osobe brzim obavljanjem posla, prave dosta grešaka, bez radnog su iskustva i svojom brzinom unose nervozu među svoje kolege. Dolazi do stresnih situacija, koje su često praćenje nekim vrstama bolesti, (psihosomatskih, kardiovaskularnih...). Ovakve osobe su nestrpljive u radu, pa i posao može delovati destruktivno na radnu atmosferu i produktivnost. Profesionalni stil „Radi naporno“ nije zastupljen među anketiranim ispitanicima u proizvodnoj organizaciji, u kojoj je sprovedeno istraživanje.

Ispitivanje opšte hipoteze (OH1) pokazuje da li postoji uticaj socio-demografskih karakteristika na preferiranje određenog radnog stila. Ova hipoteza nije potvrđena.

Ispitivanje opšte hipoteze (OH2), ukazuje na povezanost između stresa i radnih stilova. Ova hipoteza je potvrđena.

Posebna hipoteza (H1.1) ispituje da li pol utiče na preferiranje određenog radnog stila. Ova hipoteza nije potvrđena, jer je metodom Chi-Square Tests utvrđeno da je $p = 0,248$, a to je $> 0,05$, što znači da pol ispitanika ne utiče na određeni radni stil.

Posebna hipoteza (H1.2) pokazuje da li godine starosti utiču na preferiranje određenog radnog stila. Metodom Chi-Square Tests je utvrđeno da hipoteza H1.2 nije potvrđena, jer je $p = 0,674$, a to je $> 0,05$.

Posebna hipoteza (H1.3) koja glasi da vreme provedeno na trenutnom radnom mestu utiče na radni stil, nije potvrđena, jer je metodom Chi-Square Tests utvrđeno da je $p = 0,994$, a to je $> 0,05$.

Posebna hipoteza (H1.4) pokazuje da li obrazovanje utiče na preferiranje određenog radnog stila. Ova hipoteza nije potvrđena, jer je metodom Chi-Square Tests dobijena vrednost $p = 0,837$, a to je $> 0,05$.

Posebna hipoteza (H.1.5) pokazuje da li nadređenost utiče na preferiranje određenog radnog stila. Metodom Chi-Square Tests dobijena je vrednost $p = 0,388$, što je $> 0,05$, čime ova hipoteza nije potvrđena.

Posebna hipoteza (H.2.1) ispituje da li je nedostatak podrške nadređenih povezan sa radnim stilom. Uz pomoć Pirsonovog koeficijenta korelacije, utvrđeno je da je vrednost Sig. = 0,022, a to je $< 0,05$. To pokazuje da postoji korelacija između radnog stila i nedostatka podrške nadređenih. Postoji negativna korelacija, pošto se ispred vrednosti Pearson Correlation nalazi minus. To znači da povećanje jedne varijable utiče na smanjenje

druge. Jačina korelacije je 0,296, što pokazuje da se radi o maloj korelaciji.

Posebna hipoteza (H2.2) ispituje da li je radni stil u korelaciji sa dužnostima koje nisu u sklopu posla. Pomoću izračunavanja Pirsonovog koeficijenta korelacije utvrđeno je da je vrednost Sig. = 0,006, što je < 0,05. To pokazuje da postoji korelacija između radnog stila i dužnosti. Korelacija je negativna, jer se ispred vrednosti Person Correlation nalazi minus. To znači da povećanje jedne varijable utiče na smanjenje druge varijable. Jačina korelacije je 0,353, što pokazuje da je korelacija srednjeg nivoa.

Posebna hipoteza (H.2.3) ispituje da li je radni stil u korelaciji sa nedostatkom mogućnosti za napredovanje. Pirsonov koeficijent korelacije pokazuje da je vrednost Sig. = 0,180, što je > 0,05. To znači da ne postoji korelacija između radnog stila i napredovanja.

Posebna hipoteza (H2.4) ispituje da li je radni stil u korelaciji sa neučestvovanjem u planiranju zadataka. Pirsonov koeficijent korelacije pokazuje da je vrednost Sig. = 0,043, a to je < 0,05. To znači da postoji korelacija između radnog stila i odlučivanja u planiranju zadataka. Korelacija je negativna, jer ispred vrednosti Pearson Correlation stoji minus. Jačina korelacije je 0,262, a to je mala korelacija.

Posebna hipoteza (H2.5) ispituje da li je radni stil u korelaciji sa slabom motivacijom zaposlenih. Pirsonov koeficijent korelacije pokazuje da je vrednost Sig. = 0,040, a to je < 0,05. To znači da postoji korelacija između radnog stila i slabe motivacije zaposlenih. Korelacija je negativna, jer se kod vrednosti Pearson Correlation nalazi minus. Jačina korelacije je 0,269, što pokazuje da se radi o maloj korelaciji.

Posebna hipoteza (H2.6) ispituje da li je radni stil u korelaciji sa lošim uslovima rada. Pirsonovim koeficijentom korelacije je dobijena vrednost Sig. = 0,077, a to je > 0,05. To pokazuje da ne postoji korelacija između radnog stila i loših uslova rada.

7. ZAKLJUČAK

Stres na radu u manjoj, ili većoj meri utiče na radne stilove u organizaciji. To je fizički i emocionalni odgovor organizma na dešavanja koja ga okružuju. Zaposleni kod kojih je utvrđena dugotrajna prisutnost stresa neće biti dovoljno motivisani za rad. Razvijanje veština, postizanje znanja su obrazovne mogućnosti, koje kroz treninge, radionice, timski rad, unapređuju bolje rezultate organizacije.

Potrebno je da organizacije pomažu zaposlenima da efikasnije izađu na kraj sa različitim vrstama stresora i posledicama koje sa sobom nose. Konflikti u organizacijama mogu biti sprečeni dobrim poznavanjem profesionalnih stilova menadžera i saradnika, kako bi se unapredila radna atmosfera i došlo do veće produktivnosti.

Stres utiče na profesionalne stilove, kroz delovanje na rad zaposlenog, koncentraciju, brzinu, način na koji on izvršava obaveze... Za pojedine poslove u organizaciji moguće je sačiniti „poželjni profil radnih stilova“. Polazi se od sledećih pokazatelja: zahtevi posla i karakteristični oblici ponašanja za pojedine radne stilove.

Preporuke za efikasnije izvršavanje posla u skladu sa profesionalnim stilovima su: usporiti tempo i brzinu obavljanja posla, pronaći balans između privatnih i poslovnih aktivnosti, ne zapostaviti svoje radne obaveze, zbog tuđih, informisati se o obimu posla, analizirati i proceniti postavljene zadatke, pravilno proceniti svoje kapacitete i potrebno vreme za ispunjavanje zadataka.

U cilju sprečavanja stresogenih faktora, potrebno je da organizacija svakom zaposlenom obezbedi mogućnost za napredovanje, pokaže načine izvršenja zadataka, napravi adekvatan sistem nagrađivanja, omogući odgovarajuću zaradu zaposlenog i kroz dobru komunikaciju omogući zaposlenom da iznese svoje viđenje poslovnih ciljeva.

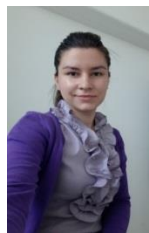
Usled stresnih situacija, zaposleni ne može da se koncentriše na posao, niti da izvršava zadatke na vreme. Sve ovo remeti svakodnevni život i uobičajene obaveze, gde ostaje malo vremena za odmor i razonodu.

Povezanost ličnih vrednosti sa vrednostima kompanije, omogućava redukovanje stresa, uspostavljanjem balansa između profesionalnog i privatnog segmenta života. Veoma je važno raditi u stabilnoj i uređenoj organizaciji, koja zaposlenima pruža sigurnost i brojne mogućnosti za razvoj.

8. LITERATURA

- [1] Lečić-Toševski, D. Vuković, O. Stepanović, J. (2011). Stres i ličnost
- [2] Katić I., Knežević T., Berber N., Ivanišević, A., & Leber, M. The Impact of Stress on Life, Working, and Management Styles: How to Make an Organization Healthier?. Sustainability 2019 , Special Issue Psychology of Sustainability and Sustainable Development
- [3] Grubić-Nešić, L. (2014). Razvoj ljudskih resursa, Fakultet tehničkih nauka, Novi Sad
- [4] Đorđević, D. (2011). Stres i adaptacija. Medicinski fakultet. Beograd
- [5] Stanojević, D. Milošević, B. (2011). Profesionalni stres. Naučni rad
- [6] Zotović, M. (2002). Stres i posledice stresa: prikaz transakcionog teorijskog modela. Filozofski fakultet. Novi Sad
- [7] Babić, B. (2011). Stres i posledice stresa na radnom mestu. Vojno delo
- [8] Katić, I. (2017). Upravljanje karijerom. Fakultet tehničkih nauka, Novi Sad

Kratka biografija:



Aleksandra Vračar rođena je u Novom Sadu 1996.god. Diplomске studije završila je na Fakultetu tehničkih nauka u Novom Sadu 2019.god. Stekla je zvanje Diplomirani inženjer menadžmenta – ljudskih resursa. Master rad na Fakultetu tehničkih nauka iz oblasti Industrijskog inženjerstva i inženjerskog menadžmenta – Menadžment ljudskih resursa odbranila je 2020.god.

kontakt: aleksandravracar996@gmail.com