

UTICAJ STRESA NA MOTIVACIJU KOD ZAPOSLENIH**THE IMPACT OF WORK STRESS ON EMPLOYEE MOTIVATION***Sara Radović, Fakultet tehničkih nauka, Novi Sad***Oblast – MENADŽMENT LJUDSKIH RESURSA**

Kratak sadržaj – Cilj ovog rada jeste da se utvrdi da li stres utiče na motivaciju kod zaposlenih u Republici Srbiji i da se prikupljanjem informacija i detaljnom analizom dođe do rezultata, kao i da se predlože rešenja za poboljšanje trenutne situacije.

Ključne reči: stres, motivacija, zaposleni

Abstract – The aim of this work is to determine whether stress affects the motivation of employees in the Republic of Serbia and to gather information and a detailed analysis to reach results and propose solutions to improve the current situation.

Keywords: stress, motivation, employees

1. UVOD

Ljudi često navode preopterećenost poslom kao glavni uzrok stresa na poslu, koji često prikriva stvarne uzroke. Budući da mnogi pokušaji upravljanja stresom u kompaniji ne daju željene rezultate, ima smisla obratiti pažnju na druge faktore koji utiču na stres na poslu. Svaka ozbiljna analiza stresora na radnom mestu brzo skreće pažnju na vezu između motivacije i stresa.

Zato je važno da se utvrdi da li stres utiče na motivaciju kod zaposlenih i da se na osnovu ankete sazna stvarna slika koja trenutno vlada na radnim mestima.

2. MOTIVACIJA ZA RAD

Jedno od ključnih pitanja modernog menadžmenta je – kako motivisati zaposlene da budu produktivniji u radu? Pritom, ovo pitanje je veoma kompleksno jer podrazumeva implementaciju raznorodnih tehnika, pristupa, teorija i naučnih prilaza problematici.

2.1. Teorije motivacije za rad

Postoje dve osnovne grupe teorije motivacije za rad. Prva grupa je teorija sadržaja, a druga je procesna teorija. Ove teorije se nazivaju još i racionalne, kognitivne ili teorije očekivanja.

2.1.1. Maslovljeva teorija hijerarhije potreba

Prema Maslovljevoj teoriji, motivacija je težnja ka zadovoljenju potreba. To su: egzistencijalne potrebe, potrebe za sigurnošću, socijalne potrebe, potrebe poštovanja i statusa i potrebe samoaktualizacije. Dakle, ide se od najelementarnijih ljudskih potreba.

NAPOMENA:

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

2.1.2. Herbergovina teorija dva faktora

Herbergovina teorija motivacije za rad se smatra najtraženijom u poslovnom svetu. Prema Herbergu postoje dve vrste faktora, a to su: spoljašnji i unutrašnji. Oni se razlikuju u tome što spoljašnji faktori utiču na nezadovoljstvo, a unutrašnji na zadovoljstvo.

2.1.3. Hendijeva teorija motivacije

Hendijeva teorija motivacije je jedna od procesnih teorija, koje su, kao što je navedeno, usmerene na racionalnoj odluci pojedinca na koji način će uložiti trud, te kakva ga nagrada očekuje nakon toga. Temelj ove teorije se ogleda u svesti zaposlenog o paletu načina koje su pred njim, a služe za ostvarenje poslovnog cilja.

2.1.4. Vrumova teorija očekivanja

Motivacija za rad je, prema teoriji očekivanja Viktora Vruma, odluka koja nastaje nakon razmatranja zaposlenog da li je to što radi korisno i svrsishodno. Odluka zavisi od: opažanja situacije, očekivanja i dominantnih vrednosti zaposlenih [1]. Dakle, motivacija zavisi od volje pojedinca, ali i sredinskih faktora.

2.1.5. Lovlerov model očekivanja

Lovlerov model očekivanja se nadovezuje na Vrumovu teoriju očekivanja i u ovom modelu se detaljnije razrađuje relacija: zalaganje – učinak i učinak – nagrada.

2.1.6. Lokova teorija postavljanja ciljeva

Prema Loku, ono što pojedinac teži da ostvari, jeste cilj. Pojednostosti cilja zavise od zamisli zaposlenog, kao i od njegove realizacije aktivnosti. Jasno postavljeni ciljevi predstavljaju motivacionu snagu.

2.1.7. Skinnerov model potkrepljenja

Skinnerov model potkrepljenja podrazumeva da se motivacija za rad bazira na potkrepljenju – nagrađivanju, odnosno kažnjavanju.

2.1.8. Teorije unutrašnje motivacije

Specifičnost unutrašnje motivacije se ogleda u težnji menadžmenta da iskoristi resurse zaposlenih u prave svrhe. Oni upravljaju radnim kapacitetom na osnovu temeljnog poznavanja mogućnosti i sposobnosti

zaposlenih. Unutrašnji motivatori nisu povezani sa spoljašnjim faktorima.

2.1.9. Teorija samoregulacije

Najpopularnija je akciona teorija i u srži njenog učenja je ideja da se lična promena odvija kroz akciju, jer je čovek biće koje je u akciji. Promena perspektive pojedinca je moguća kroz radnu aktivnost.

2.1.10. Integrativni pristup

Ovaj pristup integriše različite motivacije za rad, a u cilju povezivanja brojnih činilaca, koji su međusobno zavisni. Zadatak menadžmenta je da podstiče kreaciju i inovaciju zaposlenih, te da usmerava nagrade shodno pojedinačnim preferencijama.

2.2. Veštine menadžera

Idealni menadžer (rukovodilac projektima) mora biti obrazovan, imati organizacione i administrativne sposobnosti, mora biti fleksibilan, prilagodljiv i inovativan i mora umeti sa ljudima [2].

3. STRES I MEHANIZMI PREVAZILAŽENJA STRESA

U ovom poglavlju obrađen je pojam stresa i ukazano je na neke prednosti i mane mehanizama za suočavanje sa stresom. Širok je spektar upotrebe pojma stres u svakodnevnom životu tako da će intencije biti bazične u obradi spomenutog pojma i alata koji se primenjuju u njegovom suzbijanju.

3.1. Elementi stresa

Elementi stresa u suštini zavise od individue, događaj koji se procenjuje zavisi od utisaka i vrednovanja pojedinca koji prolazi kroz tu situaciju. Kada dođe do stresa u pojedincu se odvijaju različiti procesi tako da je veoma teško naći neki generalni zaključak vezan za elemente stresa.

3.2. Stres na radnom mestu

Stres na random mestu je oblast gde se zaposleni bori sa zadacima, odgovornostima ili drugim vidovima pritisaka koji su u vezi sa njegovim poslom, ali i težina borbe, naprezanja, briga i bojazni u ishod preduzete borbe. Ne postoje dve osobe koje će isto reagovati na isti stresor na isti način ili istim obimom.

3.3. Prevladavanje stresa

Veoma je važno pronaći način i mehanizam da bi se došlo do željenih rezultata. Iako se nekada primenjuju proverene, efikasne metode za prevladavanje stresa dešava se da nema željenih rezultata ili su oni znatno sporiji.

3.4. Mehanizmi prevladavanja stresa

Prevladavanje uvek podrazumeva napor i borbu za pronalaženje rešenja i odgovora. Kada se jedan proces ili faza završe oni se ne ponavljaju tako da mehanizmi prevladavanja zavise od situacije do situacije.

Osnovna funkcija prevladavanja jeste da održi optimizam i nadu i omogući kvalitetno delovanje [3].

4. ISTRAŽIVANJE

4.1. Predmet istraživanja

Izvori stresa dovode do nezadovoljstva, gubitka motivacije i do sindroma izgaranja na poslu. Zato je važno da se otkrije nivo i uticaj stresa, odnosno profesionalna opterećenja zaposlenih koja izazivaju gubitak motivacije, stresa i izgaranja i da se na osnovu dobijenih rezultata formuliše predlog mera prevencije stresa i povećanja motivacije kod zaposlenih. Dakle, predmet ovog istraživanja je uticaj stresa na motivaciju kod zaposlenih.

4.2. Cilj istraživanja

Cilj ovog istraživanja je da se utvrdi da li stres utiče na motivaciju kod zaposlenih u Republici Srbiji i da se prikupljanjem informacija i detaljnom analizom dođe do rezultata i da se predlože rešenja za poboljšanje trenutne situacije.

Dakle, istraživanjem koje će biti sprovedeno putem upitnika utvrdiće se koliko i jesu li zaposleni u Republici Srbiji pod stresom i kako on utiče na njihovu motivaciju, radnu i životnu sposobnost, koje su glavne karakteristike stresa, metode prevencije stresa kod zaposlenih i sl.

4.3. Značaj istraživanja

Društveni značaj koji će imati sprovedeno istraživanje ogleda se u tome da se ljudi upoznaju sa problemom uticaja stresa na motivaciju zaposlenih u Republici Srbiji i sa njegovom manifestacijom i uticajem na zaposlene, jer je stres tema koja se izučava sve više u svetu sa stanovišta uticaja na celokupnu ljudsku aktivnost.

Stručni značaj koje bi moglo da ima sprovedeno istraživanje ogleda se u očuvanju i unapređenju zdravlja i smanjenju posledica po zdravlje zaposlenih u Republici Srbiji.

4.4. Problem istraživanja

Da li stres utiče na motivaciju zaposlenih u Republici Srbiji? Dakle, stres je česta pojava na radnom mestu većine zaposlenih u Republici Srbiji. Pred zaposlene se stavlja sve više izazova, a samim tim potrebno je da ulažu sve više napora što dovodi do narušavanja mentalnog i fizičkog zdravlja, kao i do pojave gubitka motivacije, profesionalnog stresa i izgaranja na poslu.

4.5. Hipoteze istraživanja

Početna hipoteza za ovo istraživanje biće:

H0: Polazi se od opšte hipoteze da stres kod zaposlenih u Republici Srbiji utiče na motivaciju zaposlenih.

Pojedinačne hipoteze za ovo istraživanje biće:

H1: Pretpostavlja se da će većina zaposlenih u Republici Srbiji potvrditi da je stres prisutan na njihovim radnim mestima.

H2: Pretpostavlja se da su najčešći faktori stresa na radnom mestu kod zaposlenih u Republici Srbiji loši međuljudski odnosi.

H3: Pretpostavlja se da je iscrpljenost najčešći simptom stresa koji je posledica stresa na radnom mestu kod zaposlenih u Republici Srbiji.

H4: Pretpostavlja se da stresori koji se odnose na preobimnost posla i nezadovoljstvo napredovanjem u preduzeću/kompanije predstavljaju uvek izvor stresa za zaposlene.

H5: Pretpostavlja se da je plata najvažniji motivacioni faktor kod zaposlenih.

H6: Pretpostavlja se da je najprisutniji motivacioni faktor u preduzećima/kompanijama gde rade zaposleni u Republici Srbiji siguran posao.

H7: Pretpostavlja se da zaposleni u Republici Srbiji redovno vode računa o mentalnoj i fizičkoj relaksaciji.

H8: Zaposleni u Republici Srbiji razmišljaju o promeni posla.

4.6. Metodologija istraživanja

Prilikom izrade rada korišćena je deskriptivna metoda u teorijskom delu i istraživačka metoda u praktičnom delu rada. Uzorak u istraživanju bili su zaposleni u Republici Srbiji, a kako bi bio obuhvaćen što veći broj ispitanika u istraživanju primenjen je metod ankete, odnosno vršilo se anketiranje elektronskim upitnikom (Google upitnik).

Istraživanje je sproveo autor rada na teritoriji Republike Srbije. Anketiranje je bilo anonimno i svaki zaposleni je dobrovoljno učestvovao u njemu.

Istraživanje je sprovedeno u martu mesecu 2023. godine, a ukupno je anketirano 120 zaposlenih na teritoriji Republike Srbije.

4.7. Rezultati istraživanja

Rezultati istraživanja prikazani su u skladu sa anketnim upitnikom. Prvo su bili analizirani opšti podaci o ispitanicima i njihovom radnom statusu, a zatim su analizirani podaci koji se odnose na stres i motivaciju kod ispitanika.

4.8. Praktične preporuke

Na radnim mestima potrebno je voditi računa o ličnom zdravlju ljudi i to na način da zaposleni svaki dan posle posla ili pre početka rada imaju mogućnost za rekreaciju i vežbanja.

Za zaposlene bi bilo dobro bar jednom godišnje organizovao izlet ili ekskurziju. Na kraju godine svim zaposlenima bi trebalo dati trinaestu platu, kao i dodatne novčane bonuse, stimulacije za dobro urađen posao i sl. Pošto su zaposleni pod stresom na poslu zbog preobimnih poslova, predlaže se da se zaposle novi radnici kako bi se poslovi raspodelili.

Iz ankete se izvodi zaključak da bi zaposleni menjali sadašnji posao i da bi prešli u drugo preduzeće, odnosno kompaniji zbog veće plate. Da bi oni bili zadovoljni,

preduzeće treba da finansira putne troškove i da poveća minimalnu zaradu, jer svi radnici treba da zarađuju više od minimalne zarade, jer je zarada za njih glavni izvor životno neophodnih sredstava.

U slučaju dobro obavljenog posla, menadžment treba da bolje nagradi zaposlene priznanjem ili novčanom nagradom. Takođe je neophodno obezbediti stručno usavršavanje zaposlenih i organizovanje određenih seminara koji će doprineti ličnom i profesionalnom razvoju zaposlenih.

Zaposlenima treba pružiti priliku da rade svoj posao sa zadovoljstvom, kako bi smanjili stres i bili što više motivisani. I pored svega, treba ih podsticati na lični napredak i razvoj. Treba uspostaviti veoma dobre međusobne odnose među radnicima, koji povećavaju njihovo zadovoljstvo i popravljaju raspoloženje.

Ukoliko su gore navedeni uslovi ispunjeni, zaposleni će takođe imati veći osećaj pripadnosti kompaniji, jer će im se ukazati poštovanje koje zaslužuju za dobro obavljen posao.

4.9. Dokazivanje hipoteza

Na osnovu dobijenih odgovora na anketna pitanja, dajem sledeće zaključke o hipotezama:

H0: Stres kod zaposlenih u Republici Srbiji utiče na motivaciju zaposlenih.

Opšta hipoteza se prihvata budući da je od 120 ispitanika njih 57%, odnosno 68 odgovorilo da stres utiče na njihovu motivaciju na poslu.

Pojedinačne hipoteze za ovo istraživanje biće:

H1: Pretpostavlja se da će većina zaposlenih u Republici Srbiji potvrditi da je stres prisutan na njihovim radnim mestima.

Ova hipoteza se prihvata. Najveći broj ispitanika, čak njih 58%, odnosno 70 ispitanika od ukupno 120, odgovorilo je da je stres uvek prisutan na njihovom radnom mestu.

H2: Pretpostavlja se da su najčešći faktori stresa na radnom mestu kod zaposlenih u Republici Srbiji loši međuljudski odnosi.

Ova hipoteza se odbacuje. Najveći broj ispitanika je kao najčešći faktor stresa na radnom mestu naveo rad sa ljudima koji je kao navedeni faktor stresa na radnom mestu kod 58 ispitanika često prisutan i kod 18 ispitanika je uvek prisutan, kao i povećanje obima posla i preveliki zahtevi, koji su prisutni kao faktor stresa kod 51 ispitanika često, a kod 22 ispitanika uvek.

H3: Pretpostavlja se da je iscrpljenost najčešći simptom stresa koji je posledica stresa na radnom mestu kod zaposlenih u Republici Srbiji.

Ova hipoteza se prihvata. Iscrpljenost se javlja kod 4 ispitanika uvek, kod 75 često, kod 38 retko i kod 3 ispitanika nikad.

H4: Pretpostavlja se da stresori koji se odnose na preobimnost posla i nezadovoljstvo napredovanjem u preduzeću/kompanije predstavljaju uvek izvor stresa za zaposlene.

Ova hipoteza se prihvata. Najveći broj ispitanika kao stresore koji su uvek izvor stresa navode: da moraju da nose posao kući i da rade uveče i/ili vikendom kako bi sve postigli, da im nedostaju odgovarajuće prilike za napredak u poslu, da ukoliko žele da napreduju posao moraju da traže u okviru drugog preduzeća, da imaju odgovornost za izvršavanje prevelikog broja zadataka ili projekata istovremeno, da ostajući u trenutnom preduzeću sprečavaju svoj napredak, da imaju više posla nego što se može postići za jedan običan dan, da imaju premalo prilika za razvoj i sticanje novih znanja i veština i da imaju osećaj da je njihova karijera u zastoju.

H5: Pretpostavlja se da je plata najvažniji motivacioni faktor kod zaposlenih za bolje i kvalitetnije obavljanje posla.

Ova hipoteza se prihvata. Veća plata bi motivisala da bolje i kvalitetnije rade 101 ispitanika, odnosno 84% ispitanika, od ukupno 120 ispitanika.

H6: Pretpostavlja se da je najprisutniji motivacioni faktor u preduzećima/kompanijama gde rade zaposleni u Republici Srbiji siguran posao.

Ova hipoteza se odbacuje. Plata je najprisutniji motivacioni faktor i to za 30 ispitanika često i za 46 je uvek prisutan.

H7: Pretpostavlja se da zaposleni u Republici Srbiji redovno vode računa o mentalnoj i fizičkoj relaksaciji.

Ovu hipotezu možemo prihvatiti. Sa sportskim aktivnostima bavi se 48 ispitanika ili 40% ispitanika, dok je druženje sa prijateljima izabralo 90 ispitanika ili 75% njih. Slušanje muzike kao mentalnu relaksaciju koristi 74 ispitanika ili 62% ispitanika, a meditaciju ili jogu izabralo je 11 ispitanika ili 9% ispitanika.

H8: Zaposleni u Republici Srbiji razmišljaju o promeni posla.

Ovu hipotezu možemo odbaciti, jer njih 59, odnosno 49% se izjasnilo da razmišlja o promeni posla, dok se 61 ispitanik ili 51% izjasnilo da ne razmišlja o promeni posla.

5. ZAKLJUČAK

Sposobnost da se nosite sa stresom može biti odlučujuća prekretnica kada je u pitanju uspeh i neuspeh na poslu. Svaka uspešna kompanija mora da shvati da samo zadovoljni, zdravi i motivisani zaposleni mogu da rade produktivno unutar i van organizacije.

S pravom možemo zaključiti da će se povećavati i nivo stresa zaposlenih u okviru delatnosti, sve dok kompanije ne budu potencirale preventivne mere za njegovo smanjenje i mere za povećanje motivacije kod zaposlenih.

Zaposleni i kompanije moraju shvatiti da se protiv negativnih posledica stresa mogu boriti samo zajedno. Motivisani i zadovoljni zaposleni predstavljaju konkurentsku prednost na tržištu. Iz ovog rada možemo sumirati da je zadatak preduzeća/kompanija da radnicima obezbede što prijatnije i zdravije radno okruženje bez stresa kroz motivaciju.

6. LITERATURA

- [1] Vujić D., (2011), *Upravljanje ljudskim resursima*, . Prometej, Novi Sad
- [2] Raković R., (2007), *Kvalitet u upravljanju projektima*, Građevinska knjiga, Novi Sad
- [3] Petrović V., (2012). *Psihičko zdravlje i blagostanje*, Fakultet za pravne i poslovne studije, Novi Sad

Kratka biografija:



Sara Radović rođena je u Arilju 1997. godine. Filozofski fakultet Univerziteta u Novom Sadu upisuje 2016. godine, smer Sociologija. Diplomirala je 2021. godine, kada i upisuje Master studije na Fakultetu Tehničkih nauka, smer Menadžment ljudskih resursa.