

UNIVERZITET U SARAJEVU



UNIVERZITET U SARAJEVU

EKONOMSKI FAKULTET

ZAVRŠNI RAD DRUGOG CIKLUSA

RADNA SPOSOBNOST I PRODUKTIVNOST ZAPOSLENIH
U BANKAMA U KANTONU SARAJEVO

KERIMA KARAKAŠ

SARAJEVO, MAJ 2023

UNIVERZITET U SARAJEVU



UNIVERZITET U SARAJEVU

EKONOMSKI FAKULTET

ZAVRŠNI RAD DRUGOG CIKLUSA

RADNA SPOSOBNOST I PRODUKTIVNOST ZAPOSLENIH
U BANKAMA U KANTONU SARAJEVO

Ime i prezime: Karakaš Kerima

Index: 4529-72350

Mentorica: Prof. Dr. Mirha Bičo Ćar

Naziv programskog studija: Menadžment

Smjer: Menadžment i informacione tehnologije

SARAJEVO, MAJ 2023

Zahvalnica

"Uči! Čitaj, u ime Gospodara tvoga koji stvara, stvara čovjeka od ugruška!
Čitaj, plemenit je Gospodar tvoj, koji poučava peru, koji čovjeka poučava onome što ne zna." (96. El-Alek)

Sva hvala i zahvala pripada Njemu. Za zdravlje, bistar um i mogućnost da dođem do ovdje.

Hvala mojim roditeljima, koji su bili najveća pokretačka snaga, na mom putu učenja, istraživanja i saznavanja. Koji su bili podrška i motivacija, da nastavim kada sam samu sebe sputavala.

Hvala mojoj nani Zilhi, za toplinu i svaku izrezanu vočku tokom spremanja ispita.

Hvala mojoj sestri i bratu, za ljubav i tišinu u trenucima učenja i stvaranja.

Hvala mojim prijateljima, mojim odabranim sestrama i braći, koji su slušali, razumjeli i bili podrška na putu odrastanja i sazrijevanja.

Neizmjerne sam zahvalna svojoj mentorici, prof.dr. Bičo Ćar Mirhi, koja je svoje vrijeme i znanje nesebično poklanjala, kako bih što bolje krunisala svoj akademski put.

Hvala mojim kolegama i kolegicama, koji su pristali učestvovati u ovom istraživanju i na taj način mi olakšali izradu rada.

Ova stranica je premala da bih nabrojala sve one ljude na kojima sam zahvalna i kojima sam zahvalna, što su bili tu za mene kada je to bilo potrebno. Hvala vam.

Rad posvećujem svojoj rahmetli nani Aiši, koja me je čak nekoliko dana prije svoje smrti pitala u kojoj je fazi rad. Ženi, koja nije bila formalno fakultetski obrazovana, a koja je imala znanje, prenosila ga drugima i istinski tragala za istim do svog posljednjeg časa. Sa željom da ću jednog dana i ja imati šta prenositi.

Vaša Kerima

Izjava o autentičnosti

Ja, **Kerima Karakaš**, studentica drugog (II) ciklusa studija na Odsjeku **Menadžment**, Smjer **Menadžment i informacione tehnologije**, autorica završnog rada II ciklusa studija, pod naslovom:

„Radna sposobnost i produktivnost zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo“

izjavljujem da sam završni rad izradila samostalno i da se zasniva na rezultatima mog vlastitog istraživanja. Svjesna sam činjenice da svaki oblik plagijarizma podliježe sankcijama u skladu sa relevantnim pravilima Univerziteta u Sarajevu i Ekonomskog fakulteta.

Ovom izjavom potvrđujem i da sam za potrebe arhiviranja predala elektronsku verziju rada koja je istovjetna štampanoj verziji završnog rada.

Dozvoljavam objavu ličnih podataka vezanih za završetak studija (ime, prezime, datum i mjesto rođenja, datum odbrane rada, naslov rada) na web stranici i u publikacijama Univerziteta u Sarajevu i Ekonomskog fakulteta.

U skladu sa članom 34. 45. i 46. Zakona o autorskom i srodnim pravima (Službeni glasnik BiH, 63/10) dozvoljavam da gore navedeni završni rad bude trajno pohranjen u Institucionalnom repozitoriju Univerziteta u Sarajevu i Ekonomskog fakulteta i da javno bude dostupan svima.

Sažetak

U ovom istraživanju, koje je sprovedeno u sklopu master rada teorijski i empirijski analizira se radna sposobnost zaposlenih u bankarskom sektoru u Kantonu Sarajevo, kao i produktivnost njihovog rada. U teorijskom dijelu rada definisani su osnovni pojmovi poput: radne sposobnosti, produktivnosti rada, radnog učinka, te funkcionalnog i psihološkog kapaciteta za rad. Također pored osnovnih pojmova, prikazana su ranije provedena istraživanja na temu radne sposobnosti.

Osnovni cilj predmetnog istraživanja je analizirati na kojem je nivou radna sposobnost zaposlenih u bankarskom sistemu u Kantonu Sarajevo, te u kojoj mjeri i na koji način radna sposobnost utiče na produktivnost, radnu učinkovitost i radne performanse, zaposlenih u bankarskom sektoru.

Empirijski dio ovog istraživanja bio je usmjeren na utvrđivanje nivoa radne sposobnosti kod bankarskih službenika u Kantonu Sarajevo i uticaj radne sposobnosti na produktivnost i radne performanse ispitanika iz uzorka. Podaci koji su korišteni prilikom statističke obrade podataka potiču iz anketiranja zaposlenih u više različitih banaka sa područja Kantona Sarajevo.

Radna sposobnost zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo je na zadovoljavajućem nivou, sa prostorom za unapređenje istog. Rezultati istraživanja, provedenog među zaposlenima u bankarskom sektoru su pokazali da radna sposobnost zaposlenih utiče na njihovu produktivnost odnosno radne performanse, zaposlenih u bankarskom sektoru.

Postavljene hipoteze su dokazane, a analiza je pokazala da postoji statistički značajna povezanost između stepena radne sposobnosti i produktivnosti zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo. Psihički faktori imaju statsitički značajan uticaj na radnu sposobnost zaposlenih. Tačnije, pojačani psihički zahtjevi radnog mjesta smanjuju radnu sposobnost zaposlenih.

Ključne riječi: radna sposobnost, produktivnost, radni učinak, banke u Kantonu Sarajevo

Abstract

In this research, which was conducted as part of the Master's thesis, the work ability of employees in the banking sector in BiH is analyzed theoretically and empirically, as well as the productivity of their work. In the theoretical part of the thesis, basic terms such as work ability, work productivity, work performance, and functional and psychological work capacity are defined. Also, in addition to the basic terms, previously conducted research on the topic of work capacity is presented.

The main goal of the subject research is to analyze employees' level of work ability in the banking system of Bosnia and Herzegovina, and understand to what extent and in what way work ability affects productivity, work efficiency and work performance of employees in the banking sector.

The empirical part of this research is aimed at determining the degree of work ability of bank employees in Sarajevo Canton and the impact of work ability on productivity and work performance of the respondents from the sample. The data which was used during the statistical data processing is derived from a survey of employees in several different banks that operate in the area of Sarajevo Canton.

The level employees' working ability in banks in Sarajevo Canton is at a satisfactory level, with room for improvement. The results of the research showed that the working ability of employees affects their productivity i.e. work performance in the banking sector.

The set hypotheses were proven, and the analysis showed that there is a statistically significant connection between the degree of work ability and productivity of employees in banks in Sarajevo Canton. Psychological factors have a statistically significant impact on the working ability of employees. More precisely, increased psychological demands of the workplace reduce the working ability of employees.

Keywords: working capacity, productivity, work performance, banks in Sarajevo Canton

Sadržaj

1. Uvod	1
1.1. Predmet i problem istraživanja	3
1.2. Cilj istraživanja	3
1.3. Istraživačka pitanja i hipoteze.....	4
1.4. Metodologija istraživanja.....	4
1.5. Struktura rada.....	6
2. Pojam i koncept radne sposobnosti, produktivnost rada i radnih performansi.....	8
2.1. Radna sposobnost: koncept, determinante i mjerenje radne sposobnosti	8
2.1.1. Radna sposobnost i starosna dob.....	10
2.1.2. Radna sposobnost i zdravlje	11
2.1.3. Radna sposobnost i osnovna standardna kompetencija.....	16
2.1.4. Mjerenje radne sposobnosti i WAI index.....	17
2.2. Produktivnost rada: pojam, faktori, mjerenje.....	20
2.2.1. Faktori produktivnosti rada	22
2.2.2. Mjerenje produktivnosti rada	23
2.2.3. Značaj mjerenja produktivnosti rada	24
2.3. Radni učinak: koncept, vrste i veza sa radnom sposobnošću	24
2.3.1. Radni učinak kao multidimenzionalni koncept	25
2.3.2. Vrste radnog učinka.....	26
2.3.3. Odnos između radne sposobnosti i učinka zaposlenih	27
3. Istraživanja o radnoj sposobnosti.....	28
3.1. Starosna dob i uloga radnog mjesta	31
3.2. Radna sposobnost i zdravlje.....	32
3.3. Radna sposobnost i stres	32
3.4. Radna sposobnost i zadovoljstvo na poslu.....	34
3.5. Radna sposobnost i starenje	35
3.5.1. Radna sposobnost u radnom vijeku.....	35
3.5.2. Radna sposobnost u odnosu na posao i organizacione karakteristike	36
3.5.3. Radna sposobnost i lični resursi	37

3.5.4. Radna sposobnost u profesijama “High Touch”: kada se fizički i emocionalni zahtjevi ne mogu smanjiti	37
3.6. Radna sposobnost zaposelnih u bankama	39
3.7. Utjecaj radnog mjesta na zdravstveno stanje i radnu sposobnost bankarskih službenika	40
4. Metodologija i dinamika istraživanja	42
4.1. Uzorak istraživanja	43
4.1.1. Zadovoljstvo poslom	44
4.1.2. Stres na poslu.....	46
4.1.3. Radne performanse.....	47
4.1.4. Radna sposobnost i učinak	49
4.2. Testiranje hipoteza	60
4.3. Istraživačka pitanja	66
5. Zaključak	70
Literatura	72
Popis slika i tabela	89
Prilozi	90
Prilog 1- Pismo učesnicima	90
Prilog 2- Anketni upitnik	90
Prilog 3- Rezultati istraživanja	95

1. Uvod

Produktivnost je osnovni izvor bogatstva i kvalitete života, kako za pojedince, tako i za grupe i zajednice. Produktivnost rada je posebno važna za preduzeća jer predstavlja jedan od najvažnijih pokazatelja kvaliteta ekonomike poslovanja i ključni preduslov za postizanje visokih razina ostalih pojava oblika performansi (Bičo Ćar, 2015). U ekonomici rada posebna pažnja pridaje se subjektivnim faktorima produktivnosti, koji su pod uticajem menadžmenta preduzeća, a vezani su dominantno za ljudsku komponentu kao element reprodukcije, te se manifestuju kroz: nivo educiranosti zaposlenih u organizaciji, nivo motivacije i radnu sposobnost (Šunjić-Beus i sar., 2000, p. 230). Brojna recentna istraživanja ukazuju na to da je ključni faktor produktivnosti radna sposobnost (Ilmarinen, 2006; Golubić, 2005, p. 87; Bičo Ćar, 2015).

Na početku prošlog stoljeća fizička snaga i izdržljivost su bile najvažnija obilježja rada. Napredovanjem i razvijanjem društva mijenjao se broj fizičkih u odnosu na intelektualne poslove te time i shvaćanje radne sposobnosti. Odustalo se od čisto medicinskog načina razmišljanja o radnoj sposobnosti te se počeo prihvaćati model koji predstavlja ravnotežu između zahtjeva posla i izvora dostupnih pojedincu. Prihvatanjem ovog stajališta u nauci i praksi nastoji se ostvariti rano otkrivanje pada radne sposobnosti i sprečavanje potpune nesposobnosti za rad. Usmjeravajući se na očuvanje postojeće radne sposobnosti stvaraju se pozitivni temelji za aktivnosti i donošenje odluka u današnjem svijetu. Promovisanje radne sposobnosti pretpostavlja usmjeravanje na radni vijek, rad i na samoga pojedinca (Gould, Ilmarinen i sar. 2008).

Radna sposobnost najčešće i najopćenitije se definiše kao „mogućnost osobe da svojim psihofizičkim kapacitetima odgovori na zahtjeve radnog mjesta“ (Ilmarinen, 1997; Ilmarinen, 2006; Seibt, i sar. 2009). Ovakvu definiciju srećemo u naučnim radovima od kada je započet proces razvoja koncepta indeksa radne sposobnosti (Ilmarinen i sar., 1997). Često se kao sinonim pojmu radne sposobnosti koristi termin kapacitet za rad (WHO Technical report no. 835., 1993, p. 3). Iz navedene definicije jasno je da je radna sposobnost kompleksna kategorija koja je rezultanta ličnih mogućnosti (psihofizičkog kapaciteta) osobe s jedne strane i zahtjeva radnog mjesta i profesije sa druge strane (Ilmarinen, 2009). Obje navedene komponente se vremenom mijenjaju: psiho-fizičke mogućnosti i drugi resursi pojedinca su funkcija starosne dobi pojedinca, a zahtjevi radnog mjesta su pod uticajem naučnog i tehničko-tehnološkog napretka, te promjena na tržištima današnjice. Kako bi se obezbijedila maksimalna, kako kratkoročna, tako i dugoročna radna sposobnost, a time i što je moguće veća iskorištenost ljudskog kapitala svakog pojedinca, potrebno je primjenjivati aktivne mjere upravljanja radnom sposobnošću. Upravljanje radnom sposobnošću, kako pojedinaca, tako i grupa i zajednica, pretpostavlja

razumijevanje pojma radne sposobnosti, njenih komponenti i njihove dinamike, te načina praćenja, mjerenja i konačno njenog unapređenja (Bičo Ćar, 2015)

Ranih 80-tih godina, finski znanstvenici su kreirali upitnik za određivanje indeksa radne sposobnosti (engl. Work Ability Indeks Questionnaire, u daljnjem tekstu WAI) pomoću kojega se izračunava pokazatelj radne sposobnosti, tzv. indeks radne sposobnosti (engl. Work Ability Indeks) (Zwart, Frings-Dresen i Duivenbooden, 2002).

Istraživanja provedena u periodu nakon validacije WAI modela pokazala su da je radna sposobnost pod uticajem: radnog statusa osobe (Ilmarinen, i sar., 1997; Ilmarinen, 2009), starosti osobe (Tuomi i sar., 1997; Ilmarinen & Rantanen, 1999; Nurminen, 2004), edukacijskog nivoa i stručne spreme osobe (Golubić, 2010, p. 78), opšteg zdravstvenog stanja, sistema vrijednosti i motivacije za rad (Ilmarinen & Tuomi, 2004), ali i da je u relaciji sa industrijom u kojoj je osoba zaposlena te karakteristikama posla (Ilmarinen, 2006). Kako je radna sposobnost prva pretpostavka radnog angažovanja i produktivnosti osobe kao i temelj radnog kapaciteta svakog pojedinca u kratkom i dugom roku, ne čudi tvrdnja autora modela WAI da je „najvažnija vrijednost svih radnika njihova radna sposobnost“ (Ilmarinen, 2006; Golubić, 2005, p. 87). Dinamička priroda radne sposobnosti koja je određena varijablama različitog karaktera, daje mogućnost da se primjenom odgovarajućih mjera (edukacijskih i drugih) radna sposobnost i produktivnost pojedinca očuva i permanentno unapređuje tokom cijelog radnog vijeka svake osobe (Golubić, 2010, p. 23).

Brojne su djelatnosti u kojima su ključni izvor ostvarivanja produktivnosti upravo zaposleni i njihov angažman. Jedna od takvih djelatnosti je i bankarska djelatnost. U savremenim uslovima hiper-konkurencije, proizvodi koje nude banke kao i druge finansijske institucije postaju sve sličniji, a banke najviše pokušavaju iskoristiti ljudske resurse kao ključne resurse, kako bi se na osnovu njihovog zalaganja i posebnog odnosa sa klijentima diferencirali u odnosu na konkurenciju, povećali lojalnost klijenata i unaprijedili svoje performanse (Imamović, 2017). Iz tog razloga je od ključnog značaja razumijevanje svih faktora koji utiču na produktivnost rada u ovoj djelatnosti.

Rad u banci je tipičan primjer zanimanja u “sjedećem položaju”, koje uključuje rad na računaru i nerijetko, rad s ljudima. Puno je radnih mjesta u bankarstvu. Ona se mogu podijeliti na ona gdje se neposredno kontaktira s klijentima, te na ona koja nisu vezana uz rad s ljudima. S obzirom na navedeno, pri identifikaciji rizika koji smanjuju radnu sposobnost, a time i radnu učinkovitost, za bankarske službenike se očekuje da su upravo napori vrsta štetnosti koja najviše utiče na zdravlje, radnu sposobnost i učinkovitost, te izostanak s posla. Tri vrste napora prisutne su gotovo na svim radnim mjestima bankarskih službenika. To su statodinamički, psihofiziološki i vidni napori (Zgombić, 2014). Izvjesno je da ovakve odlike radnih mjesta mogu značajno uticati na radnu sposobnost i radnu učinkovitost zaposlenih.

Ranija istraživanja faktora koji utiču na radnu učinkovitost zaposlenih u bankama bavila su se uticajem drugih determinanti na produktivnost zaposlenih u bankarskom sektoru: educiranošću (Imamović, 2017), motivacijom (Lilić, 2019), zadovoljstvom i stresom (Solak, 2020). Uzimajući u obzir da se prethodna istraživanja nisu bavila radnom sposobnošću u cjelosti, a imajući u vidu uticaj radne sposobnosti na radnu učinkovitost, u radu ćemo ispitivati vezu između radne sposobnosti i produktivnosti zaposlenih u bankama unutar Kantona Sarajevo.

1.1. Predmet i problem istraživanja

Na osnovu datog obrazloženja definisan je predmet ovog završnog rada II ciklusa i empirijskog istraživanja: radna sposobnost i uticaj radne sposobnosti na radni učinak i radne performanse zaposlenih u bankarskom sektoru.

Problem predmetnog istraživanja je ispitati nivo radne sposobnosti kod izabrane skupine zaposlenika i način na koji ona utiče na produktivnost i radne performanse zaposlenih.

1.2. Cilj istraživanja

Osnovni cilj predmetnog istraživanja je analizirati na kojem nivou je radna sposobnost zaposlenih u bankarskom sistemu, te u kojoj mjeri i na koji način radna sposobnost utiče na produktivnost, radnu učinkovitost i radne performanse zaposlenih u bankarskom sektoru.

Pored ovog osnovnog cilja, prisutni su i sljedeći ciljevi:

- Istražiti i utvrditi u kojoj mjeri na nivo radne sposobnosti utiču psihički zahtjevi posla;
- Istražiti pomoću WAI upitnika koje je stanje radne sposobnosti zaposlenih u bankarskom sektoru, te ispitati postojanje eventualnih razlika u vrijednosti WAI indeksa kod različitih skupina zaposlenih (zaposleni u direktnom kontaktu sa klijentima u odnosu na zaposlene u službama podrške);
- Istražiti i utvrditi da li rad na specifičnom radnom mjestu ima određenih psihofizičkih posljedica na zdravlje ispitanika iz odabrane skupine;
- Istražiti i utvrditi kako i u kojoj mjeri radna sposobnost utiče na radne performanse i radnu učinkovitost zaposlenih u bankama.

1.3. Istraživačka pitanja i hipoteze

Na temelju definicije problema i predmeta istraživanja, kao i utvrđenih ciljeva istraživanja, formirana su sljedeća istraživačka pitanja:

- RQ1 Na kojem nivou je radna sposobnost zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo?
- RQ2 U kojoj mjeri i na koji način radna sposobnost zaposlenih utiče na radne performanse/produktivnost rada u bankama u Kantonu Sarajevo?
- RQ3 Da li je nivo radne sposobnosti različit među zaposlenima u bankama obzirom na njihove različite radne pozicije?
- RQ4 Da li nivo radne sposobnosti zaposlenih u bankarskom sektoru zavisi više od psihičkih zahtjeva posla u odnosu na fizičke zahtjeve posla?

U skladu sa ranije definiranim problemom i ciljem istraživanja, postavljene su sljedeće hipoteze:

- H1 Visok nivo radne sposobnosti pozitivno utiče na produktivnost/radne performanse zaposlenih u banci;
- H2 Psihički zahtjevi radnog mjesta značajno utiču na radnu sposobnost zaposlenih u bankama.

1.4. Metodologija istraživanja

U skladu sa praksom izrade stručnih i naučnih radova, pri izradi ovog master rada korištena je kombinacija odgovarajućih metoda teorijskog i praktičnog istraživanja. Teorijski dio istraživanja obuhvatio je kabinetsko istraživanje izabrane literature, koja obrađuje teme radne sposobnosti, produktivnosti i radnih performansi. U ovom dijelu istraživanja korištene su knjige, publikacije, stručni članci te druga dostupna literatura uključujući onu raspoloživu kroz baze podataka za koje pristup obezbjeđuje Bibliotečko-informacioni centar Ekonomskog fakulteta u Sarajevu.

Empirijski dio istraživanja usmjeren je na utvrđivanje nivoa radne sposobnosti kod bankarskih službenika u Kantonu Sarajevo i uticaj radne sposobnosti na produktivnost i

radne performanse ispitanika iz uzorka. Podaci koji su korišteni za analizu prikupljeni su anketiranjem zaposlenih u više različitih banaka na području Kantona Sarajevo. Za mjerenje varijabli korištene se izabrane i prilagođene skale koje su validirane u ranijim studijama ili pak pitanja prilagođena za konkretno istraživanje.

Upitnik korišten u anketiranju se sastojao iz tri dijela. Prvi dio anketnog upitnika sadržavao je pitanja opšteg tipa, usmjerena na utvrđivanje demografskih karakteristika ispitanika (dob, pol, starost, radno mjesto i sl.). Drugi dio upitnika činila su pitanja za mjerenje WAI indexa (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne, Tulkki, 1981), dok je treći dio upitnika sadržavao pitanja vezana za radni učinak i produktivnost.

Drugi, centralni dio upitnika sastojao se od sedam komponenti. Prvu komponentu činila su pitanja zatvorenog tipa, vezana za opis radnog mjesta. Za opis trenutne radne sposobnosti u odnosu na najbolju radnu sposobnost u karijeri korištena je ordinalna skala. Drugu komponentu čine pitanja o radnoj sposobnosti u odnosu na zahtjeve posla. Ova komponenta sastoji se od 3 tvrdnje u formi Likertove petostepene skale. Treća komponenta bavi se prikupljanjem podataka o broju trenutnih oboljenja kod zaposlenih koristeći se prilagođenom Thurstonovom metodom na osnovu subjektivnog mišljenja ispitanika. Četvrta komponenta je opis u kojem omjeru bolest utiče na svakodnevni rad zaposlenika za koji se koristi Likertova petostepena skala sa unaprijed određenim tvrdnjama i više mogućih odgovora. Peta komponenta predstavlja dane provedene na bolovanju. Šesta komponenta predstavlja zatvoreno pitanje vezano za procjenu buduće radne sposobnosti. Sedma komponenta predstavlja pitanja o opštem psiho-fizičkom stanju zaposlenih, a podaci za ovaj dio se prikupljaju putem Likertove petostepene skale.

Treći dio upitnika sadržavao je pitanja za mjerenje radnih učinaka i performansi zaposlenih. Za rangiranje radnog učinka većine zaposlenika kao i uobičajenog radnog učinka ispitanika tokom zadnje ili zadnje dvije godine korištena je ordinalna skala. Drugu komponentu čine pitanja koja se odnose na način na koji ispitanik provodi radno vrijeme na svom radnom mjestu u posljednjih 6 mjeseci. Ova komponenta se sastoji od 5 tvrdnji u formi Likertove petostepene skale. Treća komponenta predstavlja pitanje o tome koliko puta su ispitanici odsustvovali sa posla, cijeli radni dan ili dio radnog dana, iz zdravstvenih ili drugih razloga. Ispitanici u ovom pitanju trebaju dopisati broj uz svaku od tvrdnji. Četvrta komponenta predstavlja zatvoreno pitanje o mogućnosti unapređenja radnog učinka-produktivnosti. Ukoliko ispitanik na ovo pitanje odgovori sa odgovorom „DA“, peta komponenta ispituje u kojoj mjeri i na koji način bi radni učinak mogao biti veći. Ova komponenta sastoji se od 3 tvrdnje u formi Likertove petostepene skale. Također, u ovoj listi pitanja su pitanja za mjerenje različitih formi radnih performansi po modelu autorice Koopmans. Pri izradi rada korištena je kombinacija naučno-istraživačkih metoda, a kako slijedi:

➤ Metodom analize vršen je proces naučnog istraživanja, obrazloženja i razlaganja pojmova i zaključaka na njihove jednostavnije sastavne elemente i istraživanje svakog dijela posebno i u odnosu na druge dijelove, (Zelenika, 2000). Ovom metodom u radu se obrazlaže i objašnjava stručna terminologija usko vezana za pojam radne sposobnosti, produktivnosti i radne performanse.

➤ Metodom sinteze svi podaci (pročišćeni, kao i novodobiveni) sjedinjuju se u jednu smislenu cjelinu. Ova metoda predstavlja naučni postupak istraživanja i obrazloženja stvarnosti pomoću spajanja, tj. sastavljanja jednostavnih misaonih tvorevina u složenu cjelinu, koja povezuje pojave, elemente, procese i odnose u pojednostavljenu cjelinu, u kojoj su njezini dijelovi uzajamno povezani (Zelenika, 2000).

➤Koristeći metodu indukcije, formira se opšti zaključak ovog završnog rada na temelju pojedinačnih činjenica i saznanja. Prilikom izrade rada korištena je i metoda dedukcije. Ova metoda predstavlja način zaključivanja od opšteg ka pojedinačnom, za razliku od induktivne koja se temelji na suprotnom principu (Zelenika, 2000).

➤Statističke metode su prisutne kao široko rasprostranjene istraživačke metode u humanističkim i društvenim naukama. Pomoću statističkih metoda se vrši mjerenje učestalosti pojava, kao i određivanje odnosa među pojavama. U ovom završnom radu su primjenjene prikladne statističke metode za opis i prezentaciju prikupljenih podataka, kao i karakteristika uzorka, ali i odgovori na postavljena istraživačka pitanja i provjeru postavljenih hipoteza.

➤Rezultat ankete će biti prikazani grafički i putem tabela.

1.5. Struktura rada

Završni rad sastoji se od pet cjelina koje obrađuju navedenu temu.

U uvodnom dijelu opisani su i obrazloženi problem i predmet istraživanja, istraživačka pitanja, osnovne i pomoćne hipoteze, svrha i ciljevi istraživanja, te ukratko prezentovana struktura magistarskog rada. Također, ovaj dio rada sadrži opis metoda korištenih pri provođenju istraživanja i izradi rada.

Drugi i treći dio rada sadrži teorijski pregled predmeta istraživanja: u drugom dijelu rada su definisani osnovni pojmovi korišteni u radu, data su tumačenja pojma produktivnosti rada, radne sposobnosti, radnih performansi, funkcionalnog i psihološkog kapaciteta za rad i drugih bliskih pojmova, te pojašnjene metode mjerenja radne sposobnosti i radnih performansi.

U trećem dijelu rada se stavlja akcent na teoretski prikaz dosadašnjih istraživanja vezanih za pitanje radne sposobnosti i uticaja na produktivnost i radne performanse, kao i istraživanja vezana za produktivnost i radnu učinkovitost zaposlenih u bankarskom sektoru.

U četvrtom dijelu rada prezentirani su rezultati istraživanja koje je obavljeno u svrhu odgovora na postavljena istraživačka pitanja i testiranje ponuđenih hipoteza. Detaljno je objašnjen postupak provođenja istraživanja: izbor uzorka, način prikupljanja podataka, metode primjenjene za analizu prikupljenih podataka, najvažniji nalazi istraživanja, te njihova interpretacija i diskusija u vezi sa njima.

U posljednjem dijelu rada, zaključku, formulisani su najvažniji rezultati koji su utvrđeni teorijskim i empirijskim istraživanjem predmetne teme. Također su dati prijedlozi za poboljšanje nivoa radne sposobnosti, a samim tim i povećanje produktivnosti rada.

2. Pojam i koncept radne sposobnosti, produktivnost rada i radnih performansi

2.1. Radna sposobnost: koncept, determinante i mjerenje radne sposobnosti

Cjeloviti model radne sposobnosti razvijen je u Finskom Institutu za medicinu rada u Helsinkiju, prvobitno se temeljio na nekoliko istraživanja i razvojnih projekata koji su se provodili 1990-tih godina (Veočić, 2014).

Koncept „radne sposobnosti“ je centralni za mnoge nauke, posebno za one koje se bave radnim vijekom i rehabilitacijom. Radna sposobnost predstavlja jedan od važnijih koncepata u zakonodavstvu koje reguliše zdravstveno osiguranje. Način na koji je koncept definisan stoga ima važne normativne implikacije. Koncept, međutim, često nije dovoljno dobro definisan. Cilj ovog rada je razjasniti, putem konceptualne analize, šta koncept može i treba značiti, te predložiti korisnu definiciju za naučni i praktični rad. Nekoliko karakteristika definicije koje se nalaze u literaturi kritički se ispituju i raspravljaju, a to su zdravlje, osnovne standardne sposobnosti, sposobnosti na poslu, vrline u poslu i motivacija. Ove karakteristike se odnose na radne zadatke i radno okruženje. Jedan zaključak je da su nam potrebne dvije definicije radne sposobnosti, jedna za određene poslove za koje je potrebna posebna obuka ili obrazovanje, a druga za poslove kojima većina ljudi može rukovoditi s obzirom na kratak period prakse. Posjedovanje radne sposobnosti, u prvom smislu, znači posjedovanje profesionalne sposobnosti, zdravlja potrebnog za tu sposobnost i karakteristika koje su potrebne za upravljanje radnim zadacima, pod pretpostavkom da su zadaci razumni i da je radno okruženje prihvatljivo. U drugom smislu, posjedovanje radne sposobnosti znači zdravlje, osnovne standardne sposobnosti i relevantne profesionalne karakteristike potrebne za upravljanje nekom vrstom posla, pod pretpostavkom da su radni zadaci razumni i da je radno okruženje prihvatljivo. Ove definicije daju nam alate za razumijevanje i raspravu o složenim, holističkim i dinamičkim aspektima radne sposobnosti, te mogu postaviti temelje za stvaranje instrumenata za procjenu radne sposobnosti, kao i pomoći u formuliranju strategija za rehabilitaciju (Tengland, 2010).

Posao je dobrovoljna, institucionalno regulisana, ugovorna razmjena između dvije strane, od kojih jedna prodaje, a druga kupuje rad, uglavnom za novac. Bitni elementi posla su rad, naknada za taj rad, princip dobrovoljne razmjene i institucionalna regulacija u kojoj sve strane imaju određena prava i obaveze, posao se pri tome konceptualno razlikuje od rada u širem smislu, rad je aktivnost koja je različita od uživanja. Mnoge aktivnosti su rad ali nisu nužno i posao (npr. briga o djeci, kućni poslovi, učenje) (Veočić, 2014).

Prosječna zaposlena osoba provodi gotovo trećinu svoga života radeći, tako da nije čudno da posao ima izrazitu važnost. Ekonomska funkcija rada je nepobitna i najlakše se uočava jer novac osigurava sve, od osnovne egzistencije, osiguranje stanovanja, grijanja, hrane, a zaposlenje bi trebalo olakšati da se do njega i dođe (Veočić, 2014).

Posao pruža priliku i za razvijanje prijateljstava i socijalnih kontakata, te može biti izvor društvenog statusa i prestiža jer su pojedina zanimanja posebno cijenjena u društvu. S druge strane, zanimljiva je psihološka funkcija rada jer posao može biti izvor samopoštovanja i uvjerenja u vlastitu vrijednost i potencijale, izvor općenite psihološke dobrobiti (Kaćun, 2005).

Napredovanjem i razvijanjem društva mijenjao se broj fizičkih u odnosu na intelektualno zahtjevne poslove, a time i shvatanje radne sposobnosti. Odustalo se od čisto medicinskog načina razmišljanja o radnoj sposobnosti te se počeo prihvatati model koji predstavlja ravnotežu između zahtjeva posla i izvora dostupnih pojedincu. Prihvatanjem ovog stajališta, u nauci i praksi se nastoji ostvariti rano otkrivanje pada radne sposobnosti i sprečavanje potpune nesposobnosti za rad. Usmjeravajući se na očuvanje postojeće radne sposobnosti stvaraju se pozitivni temelji za aktivnosti i donošenje odluka u današnjem svijetu. (Gould, Ilmarinen i sar. 2008).

Radna sposobnost može se definisati kao sposobnost radnika da obavlja svoj posao, uzimajući u obzir zahtjeve posla, zdravstveno stanje i psihičke resurse (Zwart, Frings-Dresen i Duivenbooden, 2002).

Cjeloviti prikaz radne sposobnosti obuhvata obilježja pojedinca i faktora povezanih sa radom i okolinom izvan radnog okruženja. Dimenzije radne sposobnosti mogu biti prikazane u obliku kuće, njenih nivoa i njenog okruženja. Kuća radne sposobnosti predstavlja preliminarnu ideju koja bi mogla biti podloga za teorijski koncept svih faktora koji su u podlozi radne sposobnosti (Veočić, 2014).

Prvi nivo kuće radnih sposobnosti sastoji se od resursa, kao što su zdravlje, fizičko, mentalno i socijalno funkcionisanje. Što su snažniji temelji i radna sposobnost će biti jača (Gould, Ilmarinen, Jarvisalo i Koskinen 2008).

Drugi nivo kuće je izgrađen na znanju i vještinama radnika, i na njihovom usavršavanju kroz svakodnevno učenje (Gould, Ilmarinen, Jarvisalo i Koskinen 2008).

Treći nivo opisuje unutrašnje vrijednosti i stavove osoba kao i faktore koji ih motivišu u radnom životu. Stavovi i vrijednosti su blizu radu (koji se nalazi na četvrtom nivou). Radno iskustvo prvo djeluje na radnikove vrijednosti i stavove, pri čemu dobra iskustva jačaju pozitivne vrijednosti i stavove prema radu, a loša iskustva ih oslabljuju (Gould, Ilmarinen, Jarvisalo i Koskinen, 2008).

Četvrti nivo radne sposobnosti je najveći i najteži, te zapravo postavlja standarde za ostale nivoje. U neposrednoj okolini kuće se nalaze organizacije koje podržavaju rad, kao i porodica i bliska zajednica (rodbina, poznanici, prijatelji). Vanjski sloj je društvo, čija infrastruktura i socijalne, zdravstvene i profesionalne usluge predstavljaju makro okruženje radne sposobnosti (Gould, Ilmarinen, Jarvisalo i Koskinen, 2008).

Slika 1: Kuća radnih sposobnosti (Ilmarinen i Tuomi 2004, prema Hasselhorn 2008)



2.1.1. Radna sposobnost i starosna dob

Hronološka i biološka dob su u sve većem raskoraku. Fiziološko starenje možemo definisati kao pojedinačnu sposobnost prilagodbe na uslove okoline, najčešće izražene ovim parametrima: izdržljivost, snaga, fleksibilnost, koordinacija i radni kapacitet.

Funkcionalna sposobnost čovjeka svoj vrhunac dostiže u dobi od 30 godina, a potom se sposobnosti funkcioniranja smanjuju, pri čemu različiti organski sistemi smanjuju svoju sposobnost funkcionisanja različitim intenzitetom i trajanjem. Kod žena se značajno smanjuju tjelesne sposobnosti, oko 40 % žena u dobi od 55-64 godine ne mogu podići teret od 4.5 kg, to ne može podići ni 45% žena dobi 65-74 godina, te 65% žena dobi 75- 84 godine (Duraković, 2006).

Radna sposobnost koja se određuje kao smanjenje sposobnosti rada tokom kojega se koriste velike skupine mišića kroz duže vrijeme, također se smanjuje tokom starenja za 25-30%. Nakon 30-te godine života radni se kapacitet prosječno smanjuje za 25-30%, minutni volumen srca za oko 30%, najviša frekvencija srca za oko 25%, sistolički krvni pritisak poraste 10-40%, dijastolički poraste 5-10%, vitalni kapacitet pluća smanjuje se za oko 40-

50%, bazalni metabolizam se smanjuje za oko 10%, mišićna masa se smanjuje za 25-30% (Duraković, 2006).

Radna sposobnost umjereno opada sa povećanjem dobi, a ista je povezana sa fizičkim i mentalnim zdravljem. Rezultati istraživanja u Finskoj koje je trajalo 11 godina su izvijestili da žene nakon 51 godine imaju najveću stopu opadanja radne sposobnosti (Gamperiene, Nygard, Sandanger, Lau i Bruusgaard, 2008).

2.1.2. Radna sposobnost i zdravlje

Da li je zdravlje neophodno, ili čak dovoljno, za radnu sposobnost? Zdravlje bi moglo biti dovoljno kada su u pitanju neke vrste posla, odnosno poslovi za koje nije potrebno posebno obrazovanje ili obuka, takozvani „nekvalifikovani rad“, npr. prodaja novina ili karata, pranje suđa u restoranu, nadgledanje parkinga ili čišćenje prozora. U ovakvim slučajevima sve što je potrebno je sposobnost razumijevanja onoga što zaposleni treba da uradi i biti u mogućnosti to učiniti (nakon minimalne obuke). Međutim, ova situacija nije sasvim realna. Za većinu poslova, barem u razvijenom svijetu, zaposleni mora znati čitati, pisati i brojati, što su sposobnosti koje podrazumijevaju završenu osnovnu školu. Dakle potreban je određen nivo školovanja, odnosno sposobnosti koje se ne odnose na zdravlje (Tengland, 2010)

Oni koji žele da rade, ne moraju se obrazovati. Obavljanje fizičkog rada, poput branja voća ili drugih plodova, ne zahtjeva nužno osnovnu školu. I danas mnogo djece i odraslih, posebno u zemaljama u razvoju, rade u poljoprivredi i fabrikama bez ikakvog obrazovanja.

Zdravlje, međutim, (općenito) nije dovoljno da bi neko bio radno sposoban, obzirom da većina vrsta poslova zahtjeva posebne obuke ili obrazovanje. Pa čak i ako su osobe potpuno zdrave, ostaju nezaposlene budući da nemaju potrebne kompetencije za većinu poslova.

Potpuno zdravlje ne može biti neophodan uslov za radnu sposobnost, jer mnogi ljudi rade uprkos tome što imaju narušeno zdravlje. Jasno je da ljudi moraju imati određeni stepen zdravlja, odnosno razuman stepen sposobnosti, kao što su sposobnost hodanja, hvatanja, razgovora, koncentracije i komunikacije. Ljudi moraju imati zdravstvene sposobnosti koje njihove profesionalne kompetencije zahtijevaju. Ukoliko imamo osobu koja radi kao dizajner, za tu će osobu smanjen vid predstavljati smanjenje zdravlja, a zatim i radne sposobnosti. Ali ako imamo osobu koja je slijepa, ona može raditi neki drugi posao koji je kompatibilan sa tim zdravstvenim problemom, kao npr. biti pijanista (Tengland, 2010).

Nadalje, osoba koja radi mora imati minimalan stepen zdravstvenog blagostanja. Ukoliko je osoba u boli ili se osjeća depresivnom, neće biti u stanju, iskoristiti sve svoje sposobnosti ili ih barem neće iskoristiti u potpunosti (Tengland, 2010).

2.1.2.1. Zdravlje i funkcionalni kapacitet za rad

Funkcionalni kapacitet se odnosi na sposobnost obavljanja zadataka i aktivnosti koje ljudi smatraju potrebnim ili poželjnim u svom životu. Jedan od načina ispitivanja efekata bolesti na ljude i zajednice je statistika mortaliteta i morbiditeta (bolesti). Drugi način, koji je dobio na značaju posljednjim decenijama dvadesetog stoljeća, jeste ispitivanje funkcionalnog statusa ili funkcionalnog kapaciteta. Dok se mortalitet i morbiditet obično ispituju u odnosu na specifične bolesti ili stanja, funkcionalni kapacitet se obično razmatra iznad različitih kombinacija bolesti koje osoba ima, a koje mogu doprinijeti funkcionalnim poteškoćama ("Functional Capacity", Encyclopedia of Public Health, 2023).

Funkcionalna sposobnost se najjednostavnije mjeri prema zadacima životnog ciklusa koje pojedinac treba obaviti. Kada je riječ o djeci, funkcionalni zahtjevi uključuju učenje u školi, učešće u igri i uključivanje u porodični život. Za odrasle, važne funkcionalne sposobnosti su u radnoj snazi, kao i (u mnogim slučajevima) aktivnosti vezane za odgoj i interakciju s djecom. Neki alati za procjenu detaljno ispituju sposobnost obavljanja takvih zadataka vezanih za uzrast. Drugi alati za procjenu, posebno oni koji se koriste u istraživanjima velikih razmjera, pokušavaju koristiti pitanja koja odgovaraju svim starosnim grupama. Primjer općeg pitanja o funkcionalnoj sposobnosti bi bio: "Koliko često niste u mogućnosti da obavljate svoje uobičajene aktivnosti zbog bolesti ili invaliditeta?" Ovaj pristup bi bio manje nego optimalan za osobe starosne dobi za penzionisanje, koje možda nemaju širok spektar „uobičajenih aktivnosti“. Uži, opštiji pristup je da se pita koliko je dana osoba provela u krevetu, zbog bolesti ili invaliditeta u određenom vremenskom periodu. Najčešći pristup je razmatranje sposobnosti da se izvrši svaka stavka listi specifičnih zadataka ili aktivnosti ("Functional Capacity", Encyclopedia of Public Health, 2023).

Funkcionalni kapacitet sastoji se od fizičke, mentalne i socijalne komponente (Heikkinnen i sar., 1984), koje su također složene od više „elemenata“. Fizički kapacitet (bitno) određuju kardioresporatorni i muskuloskeletalni kapacitet (Nygård, 1991), a mentalni kapacitet je određen bazičnim mentalnim sposobnostima. Uzimajući u obzir značaj funkcionalnog kapaciteta za izvršenje bilo koje aktivnosti, pa time i radnih aktivnosti, funkcionalni kapacitet se može smatrati osnovom radne sposobnosti (Rutenfranz, 1985; prema Nygård, 1991).

Psihičko i fizičko zdravlje kao pretpostavke i komponente kapaciteta za rad pod uticajem su brojnih faktora, koji različitim intenzitetom utiču na zdravlje, a time posredno i na radnu sposobnost osobe. Mada je stanje zdravlja određeno brojnima faktorima, kao ključne prediktore zdravlja (odraslih osoba, radne populacije), naučnici su identifikovali navike i stil života osobe, tj. individualne faktore kao što su: intenzitet i učestalost tjelovježbi te način prehrane i sl. (Van den Berg, 2009; Lämmle i sar., 2014). Sa druge strane, za mentalno zdravlje se smatra da je dominantno određeno faktorima koji potiču iz

psihosocijalnog okruženja pojedinca kao što su: međuljudski odnosi i timski duh u organizaciji, ali i vještine nošenja sa stresom i lični razvoj osobe (Van den Berg i sar, 2009). Zahvaljujući ovim činjenicama, stvara se prostor da se djeluje preventivno i promotivno na očuvanje i razvoj funkcionalnog kapaciteta zaposlenih te time i njihove radne sposobnosti, kako na individualnom nivou, tako i na nivou organizacija i preduzeća, ali i na nivou širih zajednica (Bičo Ćar, 2015).

U fazi radne zrelosti, psiho-fizički kapacitet za rad, a time i radna sposobnost, bivaju ugroženi usljed razvoja hroničnih i profesionalnih bolesti i povreda povezanih sa radom. Zavisno od intenziteta uticaja, koji zdravstvena oštećenja vrše na sposobnosti osobe, u teoriji se razlikuje nekoliko modela zdravstvenih oštećenja (Bičo Ćar, 2015).

2.1.2.2. Psihološki kapacitet za rad

Pored funkcionalnog kapaciteta određenog fizičkom i mentalnom komponentom i sposobnostima, kapacitet za rad (dodatno) je određen emotivnom zrelošću osobe tj. „sposobnošću osobe da shvati značaj i svrhu rada i prihvati nužnost napora, pritisaka, izazova i neizvjesnosti, koje rad nosi sa sobom, te razvije mehanizme za suočavanje sa tim izazovima“. Ovako definisan psihološki kapacitet za rad predstavlja složenu sposobnost i podrazumijeva da pojedinac raspolaže i vlada sa bazičnim emocionalnim sposobnostima (Jovanović, 2013).

Bazične emotivne sposobnosti koje podržavaju i omogućavaju zreli kapacitet za rad su:

1. Cjelovitost percepcije objekta tj. rada i zadatka – omogućava osobi da rad percipira, doživi, shvati i prihvati kao kompleksnu aktivnost, tj. kao cjelinu sačinjenu i od pozitivnih i od negativnih aspekata, koji su (i jedni i drugi) neodvojivi dijelovi cjeline;
2. Konstantnost objekta – podrazumijeva sposobnost za ostvarenje stabilne, neprekidne unutrašnje povezanosti sa radom i zadatkom (ali i održavanje optimalne distance);
3. Neutralizacija – sposobnost ovladavanja nagonima kao temelj razboritog promišljanja;
4. Tolerancija na ambivalenciju – sposobnost podnošenja oprečnih emocija prema radu i doživljaja u toku rada, omogućava da osoba odlučuje, da se opredijeli za jednu od ponuđenih alternativa, da zauzme i da ima stav;
5. Tolerancija na frustraciju – sposobnost podnošenja teškoća (Jovanović, 2013).

Zreli kapacitet za rad prvenstveno zahtijeva „snažno izgrađen osjećaj za svrsishodnost rada“ (Jovanović, 2013), u smislu da je (kako je to objašnjeno u Uvodu) rad aktivnost usmjerena na stvaranje (istinskog) unapređenja, sa ciljem obezbjeđenja samoočuvanja (u

najširem smislu riječi), uz istovremeno poštovanje i obezbjeđenje principa „uzajamnosti“. To znači, da je rad proces i aktivnost u kojoj osoba daje najbolje od sebe, ali i, u skladu sa principom uzajamnosti, (očekuje da) dobija za sebe određenu „korist“ (Jovanović, 2013).

Neadekvatno ovladavanje bazičnim emotivnim sposobnostima značajno umanjuje radni kapacitet osobe. Kod osoba kod kojih bazične emotivne sposobnosti nisu dovoljno razvijene dolazi do niza ekscenčnih situacija u radu: problemi u međuljudskim odnosima, manipulacije sobom i drugima, nerealne i deformisane slike stvarnosti (tzv. maligniteti i maladaptacija), neutemeljene grandiozne slike o sebi, anksioznosti, nesposobnosti za dugoročan napor, opstrukcije usmjerene i na sebe i na druge i sl. (Bičo Ćar, 2015).

Pored ovih pet emotivnih sposobnosti, Jovanović (2013) navodi još dvije komponente psihološkog kapaciteta za rad: volju za rad – kao izvor energije za ostvarenje ciljeva, te inicijativu (u radu) – kao sposobnost za pokretanje aktivnosti usmjerenih na razvoj (Bičo Ćar, 2015).

Pored navedenih bazičnih emotivnih sposobnosti, rad podrazumijeva i zahtijeva samodisciplinu neophodnu za rješavanje problema, suočavanje sa izazovima i teškoćama.

Prema Peck-u (1987, p. 11), takva disciplina se sastoji od 4 tehnike imenovane kao:

1. Odlaganje zadovoljstva;
2. Prihvatanje odgovornosti;
3. Posvećenost istini;
4. Balansiranje.

Uspjeh u samodisciplini se ogleda u vještini razumijevanja, ovladavanja ovim tehnikama i u njihovoj odlučnoj primjeni (Peck, 1987, p. 11).

2.1.2.3. Bazične emotivne sposobnosti

Cjelovitost percepcije, doživljaja i razumijevanja rada kao objekta je bazična emotivna sposobnost koja omogućava doživljaj rada (kao objekta) kao cjeline, te prihvatanje kompleksnosti rada kao aktivnosti sačinjene i od pozitivnih i od negativnih aspekata. Razvijena sposobnost cjelovitosti objekta omogućava osobi širinu pogleda na „veliku sliku“ posla i zadatka, koja obuhvata sve aspekte i faze posla (uključujući i one negativne: neuspjeh, neizvjesnosti, teret, i sl.) (Bičo Ćar, 2015). Prema Bartlett-u (1973, u Jovanović, 2013) cjelovitost objekta je sposobnost koja omogućava doživljaj objekta u kontinuitetu u dužem vremenskom periodu, te omogućava da se svi pojedinačni i različiti segmenti objekta (tj. rada) dožive kao dijelovi cjeline u kojoj koegzistiraju. Na temelju ove sposobnosti, osoba nema značajnih oscilacija emocija, raspoloženja, niti energije u toku radnih aktivnosti (Bičo Ćar, 2015).

Mehanizmi i procesi suprotni cjelovitosti objekta su mehanizmi cijepanja i fragmentacije na parcijalne objekte, koji se posmatraju, doživljavaju i tretiraju kao odvojeno privlačni (i korisni) ili kao odbojni (i prijeteći). Osobe koje nisu razvile ovu sposobnost (sposobnost cjelovitosti objekta) teško razumiju druge osobe, jer ih percipiraju samo parcijalno, što je čest izvor konflikata ili nesporazuma u organizacijskim odnosima. Ovakve osobe (sa nerazvijenom sposobnošću cjelovitosti) imaju teškoće sa impulsivnošću, oscilacijama emocija, paranojom, anksioznošću i sl. (Jovanović, 2013).

Konstantnost objekta za Jovanovića (2013) podrazumijeva sposobnost „stabilne i nezavisne unutrašnje predstave“ sebe, drugih osoba, događaja ili aktivnosti, npr. rada. Ovladavanje sposobnošću konstantnosti objekta omogućava osobi samostalnost, nezavisnost, sigurnosti i stabilnost u radu i životu uopšte, te pomaže percepciji vlastitih granica i granica drugih osoba. Ova sposobnost omogućava dugoročna ulaganja, napore i odlaganje zadovoljstva te predstavlja osnovu za razgraničenje poslovnog i ličnog identiteta. U slučaju nerazvijene konstantnosti objekta, osoba je ovisna o drugima, nesposobna da živi, radi i uopšte djeluje samostalno, kao i da održi intenzitet rada i angažman u pogledu ostvarenja nekog cilja, uprkos tome što nema neposrednog zadovoljenja njenih potreba i želja (Bičo Ćar, 2015).

Sposobnost za neutralizaciju podrazumijeva sposobnost razboritog sagledavanja situacije i problema sa kojima se osoba suočava (Hartman, 1939; Hartman 1950, prema Jovanović, 2013). Sposobnost za neutralizaciju temelji se na samokontroli i odlaganju neposrednog zadovoljenja svojih nagona. Ova sposobnost je posebno važna u domenu interpersonalnih odnosa u organizaciji, jer osobe koje nemaju razvijenu sposobnost neutralizacije nisu u mogućnosti da razumiju bilo vlastita, bilo tuđa raspoloženja i mentalna stanja. Osobe sa razvijenom sposobnošću neutralizacije sabrano i mirno pristupaju rješavanju problema u radu (Bičo Ćar, 2015).

Tolerancija na frustraciju je sposobnost neophodna za uspješno nošenje sa teškoćama sa kojima se osoba može suočavati u toku rada (zahtjevni zadaci, teški uslovi rada, neočekivani događaji i smetnje, sporo napredovanje radnih aktivnosti, problemi koji se javljaju u toku realizacije, otpori u organizaciji i okruženju, nedovoljna i neadekvatna naknada za rad i slično). Osoba sa razvijenom tolerancijom na frustracije izazove doživljava bez stresa, suočava se sa problemima i konstruktivno ih rješava. Nerazvijena sposobnost tolerancije na frustraciju, dovodi do toga da osoba posao i radne aktivnosti doživljava kao mučenje, izbjegava ih, negira svoju želju za postignućem i uspjehom u radu, omalovažava uspjehe drugih ili zadovoljenje postiže kroz „saživljavanje“ sa tuđim uspjesima, umjesto da se lično suoči sa izazovima iz rada. Zavisno od psihološke zrelosti osobe, netolerancija na frustraciju se može očitovati kroz nastojanje da osoba „dobije ne dajući“, ili pak precjenjujući svoj trud i doprinos (manifestovano kroz „radni tvrđluk“), ili minimaliziranjem svog angažmana što njihov rad čini bezličnim i površnim (Jovanović 2013).

Tolerancija na ambivalenciju je posljednja od pet bazičnih emotivnih sposobnosti koje podržavaju zreo kapacitet za rad. Naime, ambivalencija je, kao i frustracija, redovna pojava u radu i životu općenito. Tolerancija na ambivalenciju podrazumijeva istovremeno postojanje i mogućnost nastanka poželjnih i nepoželjnih stanja, podvojenost osjećanja ili stavova.

Razvijena sposobnost tolerancije na ambivalenciju podrazumijeva sposobnost osobe da donosi odluke uz uvažavanje svih strana polariteta i svih „za“ i protiv“. Prilikom odlučivanja i usmjeravanja na rad, osoba koja je ovladala tolerancijom na ambivalenciju je svjesna obje strane polariteta i može da donese odluku o tome šta je za nju prihvatljivo, a šta ne. Kada se opredijeli, osoba odlučno pristupa realizaciji ciljeva pri čemu, u radu, ne opstruira ni sebe ni druge, niti je sklona manipulacijama. Osoba svoju energiju usmjerava u razvoj sebe, drugih i objekta rada.

Teškoće sa kojima se osoba sa nerazvijenom tolerancijom na ambivalenciju, može suočavati su: paralelno, pozitivno i negativno djelovanje u radu koje ugrožava pozitivne efekte rada, nedovoljna posvećenost, „temporalni splitting“ koji se ogleda u „smjenjivanju“ perioda adekvatnih i perioda neadekvatnih aktivnosti, „defanzivnog splittinga“ kao oblika naglašavanja jedne, a potiskivanja druge strane (bilo pozitivne i poželjne, bilo negativne i neželjene); površno pristupanje poslu bez snažnog vezivanja i interesa za rad i zadatak, izbjegavanje problema i sl. (Jovanović 2013).

2.1.3. Radna sposobnost i osnovna standardna kompetencija

Ovaj termin uveo je Lennart Nordenfelt, a namijenjen je da pokrije sve sposobnosti koje osoba stiče tokom svog odrastanja. Dakle, to bi uključivalo sposobnosti u vezi sa zdravljem o kojima smo govorili ranije. Međutim, to uključuje i ono što djeca uče u školi, te druge vrste teorijskog ili praktičnog znanja koje zahtijeva posebne obuke ili prakse, npr. kako igrati kompjuterske igrice ili kako baciti i uhvatiti loptu (Tengland, 2010).

Kao što smo ranije vidjeli, postoje poslovi koji zahtijevaju samo da je osoba zdrava. Posjedovanje radne sposobnosti, na osnovnom nivou, također zahtijeva posjedovanje osnovnih standardnih kompetencija. Za to su potrebne barem vještine kao što su sposobnost čitanja, pisanja i brojanja, ali i ono što Nordenfelt naziva „osnovna generička kompetencija“, npr. sposobnost saradnje, planiranja, rješavanja problema, pronalaženja i korištenja informacija. Djeca stiču ove sposobnosti u školi, ali i bavljenjem sportom, igrama i drugim organizovanim aktivnostima. Sticanje osnovnih standardnih kompetencija, naravno, zahtijeva priličan stepen mentalnog i fizičkog zdravlja (Tengland, 2010).

Uzimajući u obzir ovu ideju, može se izvući daljnji zaključak o radnoj sposobnosti. Osoba prihvatljivog zdravlja i sa pristojnim stepenom osnovnih standardnih kompetencija ima radnu sposobnost u odnosu na nekvalifikovani rad (Tengland, 2010).

2.1.4. Mjerenje radne sposobnosti i WAI index

Ranih 80-tih godina, finski naučnici su kreirali upitnik za određivanje indeksa radne sposobnosti (engl. Work Ability Index Questionnaire, u daljnjem tekstu WAI) pomoću kojega se izračunava pokazatelj radne sposobnosti, tzv. indeks radne sposobnosti (engl. Work Ability Indeks). U posljednjem desetljeću WAI upitnik ima široku primjenu, kako u svakodnevnoj praksi, tako i u znanstvenim istraživanjima u medicini rada. Dosadašnja istraživanja o valjanosti i pouzdanosti testa su pokazala da je WAI upitnik dobar instrument za procjenu radne sposobnosti. Upotrijebljen je za identifikaciju rizičnih faktora koji utječu na smanjenje radne sposobnosti. Stoga se WAI primjenjuje i kao metoda izbora za procjenu učinka intervencijskih programa za poboljšanje radne sposobnosti i otklanjanje faktora za smanjenje radne sposobnosti (Zwart, Frings-Dresen i Duivenbooden, 2002).

Primjena WAI upitnika poslužila je u procjeni radne sposobnosti pojedinca pri periodičkim pregledima. Osim toga, primjenjuje se u procjeni radne sposobnosti svih radnika pojedinih odjela ili na razini kompanije kod procjene opasnosti, štetnosti i zahtjeva radnih mjesta. Pomoću tih rezultata i usporedbe s referentnim vrijednostima, specijalista medicine rada može odrediti koje mjere treba poduzeti za unapređenje radne sposobnosti pojedinog radnika. Mjere se mogu kretati od intervencija u fizičkom i psihosocijalnom okolišu, unapređenja zdravlja i načina života, do poboljšanja profesionalnih vještina. Neka istraživanja su pokazala da WAI nije samo indeks trenutne radne sposobnosti nego i dobar prognostički pokazatelj buduće radne sposobnosti. Tako zaposlenici koji imaju niske vrijednosti WAI-a napuštaju posao u razdoblju 5 godina bilo penzionisanjem ili promjenom radnog mjesta (Ercegović i Milošević, 2012).

Radna sposobnost osobe ovisi o više faktora. Varijable koje imaju direktne efekte na radnu sposobnost su neka psihološka i zdravstvena obilježja radnika, njegova osposobljenost za posao, zatim brojni sociodemografski i faktori okruženja. Sa zdravstveno-psihološkog stanovišta, radna sposobnost ovisi o stanju zdravlja, usklađivanju zdravstvenih i psihičkih kapaciteta radnika sa zahtjevima posla te o motivaciji za rad (Šarić i Šarić, 2002). Radna sposobnost se poboljšava utjecajima na osposobljavanje radnika i na poboljšanje uvjeta rada. Područja na koja bi trebao usmjeriti pažnju su zahtjevi rada i radne okoline, obilježja radne organizacije i radne zajednice, zdravlje radnika i njihov funkcionalni kapacitet te profesionalna sposobnost radnika (Veočić, 2014).

Tokom prošlih godina poboljšanje i mjere za razvoj radne sposobnosti imale su za cilj smanjiti broj radno nesposobnih i rano penzionisanih zaposlenika (Tuomi, Huuhtanen, Nykyri i Ilmarinen, 2001). Radna sposobnost je slojeviti koncept koji nije povezan samo sa zdravljem, već i sa sposobnošću, vrijednostima, radnom okolinom, ali i socijalnim vezama. Hipoteza je da se, poznavajući nivo radne sposobnosti u nekoj radnoj populaciji, može predviđati kada i kod kojih radnika će nastupiti radna nesposobnost i izazvati predvidivu dužinu bolovanja (Veočić, 2014).

Psihologijski testovi su standardizirana, objektivna i pouzdana metoda mjerenja koja predviđa najvjerojatnije ponašanje osobe u određenim situacijama. Psihodijagnostika obuhvaća mjerenje i procjenjivanje psihičkih karakteristika neke osobe primjenom psihologijskih metoda, tehnika mjernih instrumenata, te ispitivanje i procjenu ima li kandidat opće ili specifične sposobnosti i osobine ličnosti potrebne za sigurno obavljanje poslova. Zakonom je predviđeno za koja je zanimanja potrebna obrada psihologa, u kojem obimu i s kojom vremenskom dinamikom (Baraba, 2011).

Ilmarinen i Tuomi su kreirali indeks radne sposobnosti (engl. Work Ability Indeks). Na temelju velikog broja kliničkih istraživanja i statističkih analiza, sastavili su set pitanja koja daju rezultat koji ukazuje na radnu sposobnost pojedinca. WAI je upitnik koji se koristi u radnom zdravstvu i istraživanjima koja uzimaju u obzir zahtjeve posla, zdravstveni status radnika i izvore. Danas se WAI upitnik koristi u raznim državama i postao je jedan od metodoloških oznaka prilikom pristupa razumijevanju radne sposobnosti. Koristi se kao mjera zdravstvene zaštite na radnom mjestu, u zdravstvenoj organizaciji te u nauci, može se koristiti za grupe i za pojedince te je dostupan na preko 30 jezika (Veočić, 2014).

Radna sposobnost je također povezana s izostancima s posla zbog bolesti i povećanjem ili smanjenjem radne produktivnosti. Za organizacije, radna sposobnost njenih zaposlenih je pokazatelj sadašnje produktivnosti i njihovih budućih potencijala. Glavni razlozi zašto organizacije koriste WAI su rana otkrivanja promjena u radnoj sposobnosti zaposlenih i poduzimanje preventivnih mjera. Referentne vrijednosti dopuštaju prognozu trenutnog i budućeg potencijala organizacije (Veočić, 2014).

Osim za naučne svrhe, WAI se može koristiti i za svakodnevno korištenje u zaštiti mentalnog zdravlja. Mogu ga primjenjivati liječnici kao jednostavan instrument kojim procjenjuju radnu sposobnost pojedinaca u povremenim zdravstvenim pregledima. Na temelju rezultata dobivenih takvim pregledima i usporedbom sa referentnim vrijednostima, zdravstveni radnici mogu odrediti koje zdravstvene mjere su potrebne da bi se poboljšala ili održala radna sposobnost. Povećano zanimanje za primjenu WAI upitnika na raznim područjima zahtjeva detaljne informacije o kvaliteti ovog instrumenta (Veočić, 2014).

Unutrašnju ispravnost WAI upitnika su 1991. godine opisali Eskelinen i Nygard (prema Zwart, Frings-Dresen i Duivenbooden, 2002), u oba istraživanja rezultati su pokazali zadovoljavajuću povezanost između subjektivnih rezultata WAI-a i rezultata dobivenih drugim objektivnim mjerama. Nadalje, rezultati su pokazali uvjerljive dokaze za vrijednosti WAI upitnika za prognozu invaliditeta i smrtnosti. Ponekad se WAI pogrešno interpretira kao indikator zdravlja radnika, međutim rezultati WAI upitnika odražavaju stepen kvalitete interakcije između rada i radnika. Zdravlje radnika igra ulogu, ali nije jedini faktor (Veočić, 2014).

Mogućnost zapošljavanja je također često povezana sa radnom sposobnosti i rezultatima na WAI upitniku, ali mogućnost zapošljavanja je pod uticajem širih okolinskih utjecaja od političkih pitanja do kretanja na tržištu rada (Veočić, 2014).

Nedostatak WAI upitnika je da ne daje tačne informacije o uzroku slabe radne sposobnosti i mjerama koje su potrebne da se ona popravi. Pouzdanost radne sposobnosti koja se procjenjuje WAI upitnikom nije utvrđena istraživanjima (Veočić, 2014).

WAI je alat za samoocjenjivanje koji mjeri radnu sposobnost zaposlenih uzimajući u obzir njihovu interakciju sa okruženjem u kojem rade. Može se koristiti za pojedinačne zaposlenike i za grupe radnika. WAI se može poslati e -poštom svim radnicima u sektoru i/ili kompaniji. Rezultate treba raspraviti zajedno sa svim uključenim stranama. Nakon procjene radne sposobnosti svih zaposlenih, može se izvršiti procjena preduzeća tako što će se utvrditi da li su ograničenja radne sposobnosti neizbježna, sa kojim faktorima u životnoj sredini su povezani i šta je potrebno učiniti kako bi se uklonile barijere da podrže i promovišu zdravlje ispitanika. Indeks radnih sposobnosti (WAI) sastoji se od 7 odjeljaka (Ilmarinen J. 2007)

1. Trenutna radna sposobnost u poređenju sa najboljim tokom života;
2. Radna sposobnost u odnosu na zahtjeve posla;
3. Broj trenutnih bolesti koje je ljekar dijagnosticirao;
4. Procijenjeno oštećenje rada zbog bolesti;
5. Bolovanja u protekloj godini (12 mjeseci);
6. Vlastita prognoza radne sposobnosti za 2 godine;
7. Mentalni resursi.

Najbolja moguća ocjena na indeksu je 49 bodova, a najlošija 7 bodova. Ocjena od 49 bodova označava maksimalnu radnu sposobnost, dok 7 bodova označava vrlo lošu radnu sposobnost. Treba napomenuti da „slaba radna sposobnost“ znači da se zahtjevi posla i resursi radnika ne poklapaju; to može biti zbog loših radnih uvjeta, ograničenja na strani radnika ili oboje.

Prilikom tumačenja rezultata potrebno je napomenuti da se procijenjena radna sposobnost odnosi na posao koji obavljaju zaposleni sa svojim fizičkim i mentalnim zahtjevima. Niske vrijednosti WAI -a ne ukazuju na individualni nedostatak, već na neusklađenost između zahtjeva rada i radne sposobnosti zaposlenih.

Ukupni postignuti rezultat odnosit će se na raspon bodova koji odgovara trenutnoj radnoj sposobnosti ispitanika i povezanoj predloženoj radnji.

Menadžeri bi trebali biti u mogućnosti poboljšati radne sposobnosti svakog zaposlenika promjenom ekološke barijere u fasilitatore. Pritom i ljudi s hroničnim stanjima mogu imati

koristi od prijateljskog, uključivog i fleksibilnog okruženja, pa svaka osoba u dobro vođenom preduzeću može povećati svoju radnu sposobnost.¹

Tabela 1: Interpretacija rezultata WAI

Rezultat	Radna sposobnost	Akcija
7-27	Siromašno	Vratiti
28-36	Umjereno	Poboljšati
37-43	Dobro	Podržati
44-49	Odlično	Održavati

Izvor: Tuomi K., Ilmarinen J., Jankola A., Katajarinne L., Tulkki A. Work Ability Index, Finnish Institute of Occupational Health, 199 ps://workbox.chrodis.eu/staging/2-3how-to-interpret-the-results-wai/

2.2. Produktivnost rada: pojam, faktori, mjerenje

Produktivnost je mjera učinkovitosti, obično učinkovitosti osobe, iako postoje različite vrste produktivnosti. Najčešća vrsta produktivnosti je produktivnost rada, gdje mjerimo produktivnost ljudi. Produktivnost je dovršavanje zadataka u kraćem vremenu i uz manje truda. Može pomoći kompanijama da budu profitabilnije, a ako se poveća nacionalna produktivnost, također može povećati životni standard.

Pojam produktivnosti je često korišten i veoma širok pojam, pa ga različiti stručnjaci posmatraju iz različitih perspektiva. Najčešće, produktivnost se razumijeva kao jedan od tri bazična parcijalna ekonomska principa, uz ekonomičnost i rentabilnost, a koji traži ostvarivanje određene (vrijednosti) proizvodnje sa minimalnim utrošcima radne snage. Dakle, produktivnost se tumači kao prvi parcijalni ekonomski princip koji zahtijeva maksimiziranje proizvodnje i rezultata uz minimalna utrošak (živog) rada (Bičo Ćar, 2005) , te se utvrđuje kao odnos ostvarene proizvodnje i utroška rada, što bi iskazano formulom bilo:

$$P=Q/L=q$$

P - produktivnost rada

Q - količina ostvarenih učinaka (broj proizvoda ili usluga)

L - utrošak rada (br. radnika, utrošeno radno vrijeme i sl.)

q - broj proizvedenih učinaka po jedinici rada

Pojam produktivnost vezuje se za izraz „produkt“ koji je latinskog porijekla, u značenju „proizvodan“, „plodan“ (Radunović, 1963). Produktivnost izražava stvaralačku djelatnost čovjeka, pa u praksi proces unapređenja produktivnosti podrazumijeva: povećanje obima

¹ Preuzeto sa: <https://workbox.chrodis.eu/staging/2-3how-to-interpret-the-results-wai/>

proizvodnje, odnosno usluga po jedinici rada ili radnog vremena ili smanjenje utroška rada i radnog vremena po jedinici izrađenih proizvoda ili usluga. Po Marksu, produktivnost rada predstavlja svaku izmjenu u procesu rada kojom se skraćuje radno vrijeme koje je društveno potrebno za proizvodnju određenog dobra (Milošević, 1975).

U najširem smislu, produktivnost rada se manifestuje kroz povećanje životnog standarda i materijalnog bogatstva jednog društva sa postojećim radnim stanovništvom. Povećanje životnog standarda i društvenih potreba za potrošnjom može se ostvariti: povećanjem ukupne proizvodnje i povećanjem radnog učinka postojeće radne snage. Povećanje ukupne mase proizvoda omogućava povećanje njihove potrošnje. Povećanje proizvodnje, bez povećanja radnog učinka zaposlenih, moguće je jedino povećanjem broja zaposlenih. U društvenim razmjerama ovo je moguće izmjenom proporcije između proizvodnog i neproizvodnog dijela stanovništva. Povećanjem proizvodnje, povećava se i broj potrošača određenog proizvoda, tako da se ovi odnosi neprekidno mijenjaju. Drugi izvor povećanja potrošnje je povećanje radnog učinka zaposlenih po jedinici rada. Tako se povećava količina proizvoda koju može da proizvede postojeća radna snaga. Na ovaj način je omogućen porast potrošnje svakog potrošača i stanovništva, odnosno rast pojedinačnog i društvenog standarda (Imamović 2017 prema Bičo Ćar, 2005).

Sa stanovišta društva, produktivnost preduzeća je izraz njegovih proizvodnih mogućnosti i posmatra se kroz količinu proizvoda i usluga koji se stavljaju društvu na raspolaganje, preko tržišta i tržišnog mehanizma. Sa stanovišta kvaliteta ekonomije pojedinačnog preduzeća, produktivnost izražava racionalnost trošenja radne snage. Ona pokazuje njenu sposobnost da po jedinici rada ostvari određenu količinu i kvalitet proizvodnje. (Imamović 2017 prema Bičo Ćar, 2005)

Postoje dva osnovna koncepta posmatranja i praćenja produktivnosti, a to su: parcijalna produktivnost i ukupna produktivnost. Parcijalna produktivnost podrazumijeva odnos ukupnog outputa i utroška pojedinih elemenata reprodukcije, prvenstveno rada neposrednih izvršilaca. Obzirom na savremene uslove rada, neki autori smatraju da nije opravdana primjena ovog pokazatelja produktivnosti, jer je učešće direktnog rada sve manje (Gelo, Družić, 2015).

Multifaktorska produktivnost je mjera koja u odnos sa neto outputom stavlja faktore angažovane u poslovnom procesu konkretnog preduzeća, time isključujući one koji su proizvod rada drugih proizvođača. Ovaj pokazatelj je pogodan za mjerenje produktivnosti u različitim industrijama. Ukupna produktivnost je pokazatelj racionalnosti i efikasnosti upotrebe svih resursa koji se koriste u proizvodnji (Bičo Ćar, 2005).

2.2.1. Faktori produktivnosti rada

U faktore produktivnosti spadaju svi oni elementi koji u bilo kojoj mjeri mogu imati uticaj na radni učinak preduzeća i zaposlenih, tj. na odnos između ostvarenih rezultata poslovanja i utroška radne snage. U teoriji i praksi ekonomike preduzeća postoje razne podjele faktora produktivnosti rada, pri čemu se najčešće spominje ona na: objektivne i subjektivne (Imamović, 2017).

Objektivni faktori su oni koji djeluju nezavisno od napora menadžmenta preduzeća i mogućnosti zaposlenih da na njih utiču. To su često faktori koji djeluju izvan preduzeća i iz okruženja, vezani za tehnologiju, naučna dostignuća, tržište, prirodne uslove i mjere koje preduzima država. Objektivni faktori produktivnosti rada dijele se na: tehničke, društvene i prirodne (Šunjić-Beus, Berberović, Stavrić, 2005).

Tehničke faktore sačinjavaju sva materijalna i tehnička sredstva (sredstva za proizvodnju) koja služe obavljanju djelatnosti preduzeća. Za preduzeće ova sredstva predstavljaju objektivnu kategoriju, jer su izvršiocima procesa rada prinuđeni da poštuju njihove zahtjeve, norme i karakteristike. Najznačajniji tehnički faktori produktivnosti su: karakteristike proizvoda, karakteristike tehnološkog procesa, karakteristike sredstava za rad, karakteristike materijala, radna sredina, obim proizvodnje, vid organizacije rada i nivo organizacije (Ibid, 227) .

U društvene faktore produktivnosti spadaju sve društvene institucije i društvene vrijednosti koje u bilo kojem smislu utiču na tok društvenih zbivanja: kulturni nivo, produkcionni odnosi, privredne prilike i stepen razvoja proizvodnih snaga, tržište, saobraćajna mreža, običaj i navike stanovništva, zdravstveno stanje stanovništva, natalitet i mortalitet, itd. Svi ti faktori su za konkretno preduzeće dati objektivno i preduzeće treba na njih da računa pri organizovanju svoje proizvodnje. Menadžment preduzeća može na te faktore samo indirektno da utiče preko političkih institucija, ali je taj uticaj ograničenog domašaja, jer je preduzeće samo mali dio tog društvenog sistema (Ibid, 228).

Prirodni faktori (npr. prirodna bogatstva) su također objektivno dati i uslovljeni, a na produktivnost rada mogu uticati pozitivno ili negativno, u zavisnosti od značaja određenog faktora u procesu rada konkretnog preduzeća.

Subjektivni faktori produktivnosti obuhvataju sve one elemente koji su vezani za čovjekovu ličnost u proizvodnji i za njegove napore u organizovanju proizvodnje. Oni utiču na produktivnost i kvalitet ekonomije poslovanja preduzeća, djelujući unutar organizacionih jedinica kao cjeline, a obuhvataju skupinu faktora na koje se može djelovati odgovarajućim mjerama. Subjektivni faktori se odnose na: radnu snagu (ljudske resurse) i organizacione faktore. Čovjek, njegov rad i učinak sačinjavaju osnovnu pokretačku snagu razvoja preduzeća i čitavog društva.

Ljudski faktor je stoga i najznačajniji faktor proizvodnog tj. radnog procesa preduzeća i povećanja njegove produktivnosti. U faktore vezane za radnu snagu spadaju: struktura radnog kolektiva, radni intezitet, radno iskustvo, fluktuacija i sl. Organizacioni faktori direktno utiču na vremensko trajanje rada, a preko toga na produktivnost. Po načinu na koji se ispoljavaju, oni djeluju kao (Ibid, 230) :

1. Izbor tehničkih i društvenih uslova proizvodnje

Proizvođač prilikom odlučivanja o tehničkim elementima može da izabere alternativu koja će usloviti veći utrošak radne snage za istu količinu proizvoda.

2. Nivo kvalifikacije zaposlenih

Ukoliko preduzeće ima optimalnu kvalifikovanost zaposlenih, postiže se maksimalna produktivnost, uz najpovoljnije ostale ekonomske uslove. Povećanje kvalifikovanosti iznad optimalne dovodi do daljeg povećanja produktivnosti, ali zatim i do pogoršanja ostalih ekonomskih uslova.

3. Intenzitet rada zaposlenih

Ukoliko preduzeće ima optimalni intenzitet rada, postizat će maksimalnu produktivnost. Ukoliko se intenzitet rada smanji ispod optimalnog, doći će do smanjenja trošenja proizvođačeve bioenergije, što za posljedicu ima i smanjenje produktivnosti.

4. Organizacione mjere i naponi u ostvarivanju ciljeva preduzeća

Tehnološki procesi se sastoje od manjih operacija kao njegovih osnovnih jedinica. U svakoj fazi može da postoji povišeno trošenje radne snage usljed organizacijskih nedostataka. Obzirom na to, skraćanjem i optimiziranjem procesa rada u svakoj od faza poslovnog procesa, postoji mogućnost za povećanje produktivnosti na nivou svake organizacijske jedinice i sistema kao cjeline (Imamović, 2017).

2.2.2. Mjerenje produktivnosti rada

Postoje različite metode za mjerenje produktivnosti, u zavisnosti od promjene faktora koji utiču na obim proizvodnje i utrošenu radnu snagu. Uobičajeno, metode za mjerenje produktivnosti se razvrstavaju na metode mjerenja u fizičkim jedinicama i vrijednosne metode (Bičo Ćar, 2015).

Iskazivanje produktivnosti rada u fizičkim jedinicama mjere je najjednostavniji metod mjerenja produktivnosti, međutim njegova primjena je ograničena. Razlog tome je to što je mogućnost primjene ovog (naturalnog) metoda ograničena samo na slučajeve u kojima preduzeće ima homogeni proizvodni program koji se onda mjeri fizičkim jedinicama mjere. Obzirom da savremena preduzeća većinom imaju heterogene programe proizvodnje,

obično se koriste druge metode mjerenja produktivnosti (Šunjić-Beus, Berberović, Stavrić, 2005), te se produktivnost rada najčešće mjeri preko vrijednosnih pokazatelja izraženih odnosom finansijskih rezultata (prihoda, ponekad dobitka) i broja zaposlenih (Sarić B, 2009). Svako preduzeće prilagođava način mjerenja produktivnosti uslovima poslovanja i proizvodnom programu.

2.2.3. Značaj mjerenja produktivnosti rada

Produktivnost rada je direktno povezana sa poboljšanim životnim standardom u vidu veće potrošnje. Kako produktivnost rada privrede raste, ona proizvodi više dobara i usluga za istu količinu relativnog rada. Ovo povećanje proizvodnje omogućava da se potroši više roba i usluga po sve razumnijoj cijeni (Labor Productivity: What It Is, How to Calculate & Improve It, 2020)².

Rast produktivnosti rada direktno se može pripisati fluktuacijama fizičkog kapitala, nove tehnologije i ljudskog kapitala. Ako produktivnost rada raste, obično se može pratiti do rasta u jednom od ova tri područja. Fizički kapital je alat, oprema i objekti koje radnici imaju na raspolaganju za proizvodnju dobara. Nove tehnologije su nove metode za kombinovanje inputa kako bi se proizveo veći izlaz, kao što su montažne linije ili automatizacija. Ljudski kapital predstavlja povećanje obrazovanja i specijalizacije radne snage. Mjerenje produktivnosti rada daje procjenu kombinovanih efekata ovih osnovnih trendova. Produktivnost rada također može ukazivati na kratkoročne i ciklične promjene u ekonomiji, možda čak i na preokret. Ako se proizvodnja povećava dok radni sati ostaju statični, to signalizira da je radna snaga postala produktivnija. Pored tri tradicionalna faktora koja su gore navedena, ovo se vidi i tokom ekonomske recesije, jer radnici povećavaju svoj radni napor kada raste nezaposlenost i prijeti opasnost od otpuštanja kako bi izbjegli gubitak posla (Labor Productivity: What It Is, How to Calculate & Improve It, 2020)².

2.3. Radni učinak: koncept, vrste i veza sa radnom sposobnošću

Radni učinak je vjerovatno najvažnija i najproučavanija varijabla u industrijskom menadžmentu i organizacijskom ponašanju (Carpini, Parker, & Griffin, 2017). Može se definisati kao individualno ponašanje – nešto što ljudi rade i što se može posmatrati – nešto što stvara vrijednost za organizaciju (Campbell, McCloy, Oppler i Sager, 1993.) i doprinosi ciljevima organizacije (Campbell & Wiernik, 2015). Radni učinak se također može shvatiti kao ponašanje povezano s postignućem, s nekom evaluacijskom komponentom (Motowildo, Borman i Schmit, 1997), odnosno stepenom u kojem zaposleni ispunjava opća očekivanja organizacijskog učinka (Afzali, Arash-Motahari i Hatami - Shirkouhi, 2014).

² Labor Productivity: What It Is, How to Calculate & Improve It, dostupno na: [Labor Productivity: What It Is, How to Calculate & Improve It \(investopedia.com\)](http://investopedia.com)

Pokazivanje visokih performansi prilikom izvršavanja zadataka rezultira zadovoljstvom, osjećajem samoefikasnosti i majstorstva (Bandura, 1997; Kanfer i sar, 2005). Štaviše, pojedinci sa visokim performansama se unapređuju, nagrađuju i odlikuju. Šanse za napredak u karijeri za pojedince koji dobro obavljaju svoje zadatke, mnogo su veće nego za one koji imaju umjeren ili slab učinak (Van Scotter i sar., 2000).

2.3.1. Radni učinak kao multidimenzionalni koncept

Tokom posljednjih decenija značenje radnog učinka je znatno variralo, od tradicionalnijeg pogleda usmjerenog na zapošljavanje i fiksnih zadataka do šireg razumijevanja radnih uloga u dinamičkom organizacijskom kontekstu (Ilgen & Hollenbeck, 1991). Temeljni razlog ove promjene fokusa je visoko konkurentan i globalan rad u okruženju, na koje sve organizacije moraju biti orijentisane kako bi odgovorile na dinamične i promjenjive situacije (Baard, Rensch i Kozlowski, 2014).

U posljednjih 15 do 20 godina, koncept i pojam individualnog učinka su dobili pažnju naučnog istraživanja. Istraživači se slažu da se performanse moraju posmatrati kao višedimenzionalni koncept. Na najosnovnijem nivou postoji razlika između aspekta procesa (tj. ponašanja) i aspekta ishoda izvođenja (Borman i Motowidlo, 1993; Campbell, McCloy, Oppler i Sager, 1993; Roe, 1999). Aspekt ponašanja odnosi se na ono što ljudi rade dok su na poslu, samu akciju (Campbell, 1990). Performanse obuhvataju specifično ponašanje (npr. prodajni razgovori sa kupcima, predavanje statistike studentima dodiplomskih studija, programiranje softvera, sastavljanje dijelova proizvoda). Ovakva konceptualizacija implicira da se samo akcije koje se mogu izmjeriti (tj. prebrojati) posmatraju kao performanse (Campbell i sar, 1993). Štaviše, ovaj koncept performansi samo eksplicitno opisuje ponašanje koje je usmjereno ka cilju (Campbell i sar., 1993). Aspekt ishoda se zauzvrat odnosi na rezultat ponašanja pojedinca. Gore opisane akcije mogu rezultirati ugovorima ili brojevima prodaje, znanjem studenata o statističkim procedurama, softverskim proizvodama, ili brojem sastavljenih proizvoda. Empirijski aspekt ishoda i ponašanja su povezani. Međutim, nema potpunog preklapanja, jer na aspekt ishoda utiču i druge determinante, ne samo aspekt ponašanja (Sonnetag i Frese, 2002).

Za primjer imamo prodavače automobila koji odlično predstavljaju preferencije proizvoda (aspekt ponašanja), ali uprkos tome postižu male brojke prodaje (aspekt ishoda), jer je na tržištu mala potražnja za tim specifičnim proizvodom. Slično tome, nastavnik koji pruža odlične lekcije studentima, koje sadržavaju sve elemente potrebne za zahtjeve učenja, možda neće pružiti studentima znanje (aspekt ishoda) ukoliko oni nisu motivisani ili nemaju kognitivne sposobnosti. Učinak se mora razlikovati od efektivnosti i produktivnosti ili efikasnosti (Campbell i sar, 1993; Pritchard i sar, 1992).

Efikasnost se odnosi na evaluacije rezultata rada. U poređenju, produktivnost je odnos efektivnosti prema trošku postizanja ishoda. Na primjer, omjer sati rada (inputa) u odnosu na sastavljene proizvode (rezultat) opisuje produktivnost.

2.3.2. Vrste radnog učinka

Unutar literature o organizacijskom ponašanju, istraživanja podupiru postojanje tri široke dimenzije radnog učinka (Borman i Motowidlo, 1993):

1. Izvođenje zadatka;
2. Organizacijsko građansko ponašanje;
3. Kontraproduktivno ponašanje na poslu.

Izvođenje zadatka, koji je oblik učinka s kojim su menadžeri i zaposlenici općenito najviše upoznati, predstavlja mjeru u kojoj su radnici učinkovito uključeni u radne dužnosti koje su formalno navedene u opisu njihovog posla (Borman i Motowidlo, 1993). Kao takve, administrativne odluke (npr. promaknuća, povećanja plata, otkazi) obično se određuju nečijim nivoom izvođenja zadatka. Iako se ocjene nadređenih za podređene najčešće koriste za procjenu učinkovitosti zadatka, na nekim poslovima moguće je prikupiti objektivne pokazatelje učinkovitosti zadatka. Naprimjer, učinak prodavača se može procijeniti bilježenjem ukupne vrijednosti proizvoda koje je on ili ona prodao tokom određenog vremena.

Organizaciono građansko ponašanje odnosi se na ponašanja koja nisu formalno uključena u opis posla, a koja su ipak od pomoći organizaciji u cjelini ili pojedinim ljudima na poslu, kao što su supervizori ili saradnici (Organ i Ryan, 1995).

Često se angažovanje u organizacionom građanskom ponašanju opisuje kao „idi iznad i izvan dužnosti” (Podsakoff, MacKenzie, Paine i Bachrach, 2000). Primjeri uključuju pomoć kolegi koji je bio odsutan, ljubaznost prema drugima ili određena ponašanja za koja zaposleni nisu formalno nagrađeni.

Kontraproduktivno radno ponašanje predstavlja dobrovoljno ponašanje koje krši značajne organizacione norme i na taj način ugrožava dobrobit organizacije, njenih članova ili oboje.

Robinson i Bennett (1995) su razbili kontraproduktivno ponašanje u dva odvojena aspekta: devijantnost usmjerena prema organizaciji i devijantnost usmjerena prema drugim pojedincima. Umjesto da doprinose ciljevima organizacije, ove akcije su direktno u suprotnosti s tim ciljevima.³

³ Dostupno na: https://ifioque.com/miscellaneous/Job_Performance

2.3.3. Odnos između radne sposobnosti i učinka zaposlenih

Sposobnost je inherentni talenat osobe za obavljanje aktivnosti, pri čemu taj talenat osoba dobija od rođenja, kroz učenje i iskustvo. S druge strane, učinak predstavlja rezultat rada koji je neko obavio osnovu radnih aktivnosti. Može se zaključiti da je obradivost jedan od faktora koji utiču na učinak zaposlenih. Ovo je u skladu sa onim što je naveo Mangkunegara (2005), da dva faktora mogu uticati na učinak zaposlenog: faktor motivacije i faktor sposobnosti. (Soehardi, 2003)

3. Istraživanja o radnoj sposobnosti

WAI je predložen za upotrebu u procjeni zdravlja na radu i široko je prihvaćen posebno u Finskoj. U naknadnoj studiji među komunalnim radnicima pokazalo se da je ova mjera snažno povezana s invalidskom penzijom. Smanjenje radne sposobnosti prema starenju pokazano je posebno među radničkom klasom (Tuomi, Ilmarinen, Klockars, Nygård, Seitsamo, Huuhtanen, Martikainen, Aalto, 1981-1992).

Postoje nacionalne razlike u zdravstvenoj praksi na radu, kao i u praksi poznavanja i razumijevanja koncepta „radne sposobnosti“ (Coomer K, Houdmont J, 2013). Nacionalni izvještaji o ovom projektu pokazuju da radna sposobnost nije često mjerena WAI-om ili sličnim konstruktom, već uglavnom pomoću prijevremenog penzionisanja uzrokovanog invaliditetom. U nekim zemljama (npr. Belgija), produktivnost se koristila kao zamjena za radnu sposobnost i uglavnom u ekonomskoj literaturi. U velikom holandskom istraživanju, sposobnost rada je proučavana sa jednom jedinom stavkom WAI-a koja je zajedno sa motivacijom i prilikom za rad bila posmatrana kao posrednik za prijevremeno penzionisanje (de Wind, Geuskens, Ybema, Bongers, Van der Beek, 2014).

Granične tačke WAI-a preporučene su za klasifikaciju radne sposobnosti u četiri kategorije („loše“–“odlično”). Međutim, čini se da granične tačke zavise od ciljeva provjeravanja i mogu biti različite za fizičke radnike i one koji ne rade fizičke poslove (Schouten, Joling, Van der Gulden, Heymans, Bultmann, Roelen, 2014).

U nekoliko studija WAI je korišten kao ishodišna mjera radne sposobnosti, a povezane stavke koje su uključene u ovaj indeks korištene su u „validaciji“ WAI-a. Ova vrsta analize (proučavanje prediktora koji su već uključeni u konstrukciju ishoda) dat će previsoke procjene statističkih povezanosti. Pitanje o vlastitoj procjeni radnika o njegovoj/njenoj radnoj sposobnosti čini se da je najjača stavka u indeksu (Roelen, Van Rhenen, Groothoff, Van der Klink, Twisk JW, Heymans MW, 2014) i jasno je povezana s budućnošću učešća na poslu (Sell, Bultmann, Rugulies, Villadsen, Faber, Sogaard, 2009).

Zdravlje (simptomatske bolesti) i funkcionalni kapacitet zajedno sa zahtjevima rada snažno su povezani s ovom subjektivnom procjenom (van den Berg, Elders, De Zwart, Burdorf, 2009).

U Nacionalnoj studiji zdravlja iz 2000. u Finskoj, posjedovanje samo osnovnog obrazovanja povezano je sa nižom radnom sposobnošću. Ali povezanost se smanjuje, ukoliko su vještine koje osoba posjeduje dovoljne u odnosu na zahtjeve posla. Poteškoće u učenju su također bile povezane sa nižom radnom sposobnošću. Najstarija grupa radnika je najvjerojatnije zbog ovih poteškoća odabrana za zadatke koje može obavljati ručno jer je

specijalno obrazovanje bilo vrlo rijetko tokom njihovog djetinjstva (Gould, Ilmarinen, Järvisalo, Koskinen, 2008).

Na osnovu svoje temeljne konceptualne analize radne sposobnosti, Tengland (Tengland, 2011) zaključuje da su potrebne dvije definicije radne sposobnosti. Prva, sposobnost određenog posla zahtijeva posebnu obuku i kompetenciju pored osnovnog zdravlja i performansi. Druga, osnovna standardna kompetencija i zdravlje je potrebno za upravljanje nekom vrstom posla. U mnogim zemljama sistem socijalne sigurnosti pravi razliku između ove dvije definicije. U drugom analitičkom članku, Tengland (Tengland, 2013) opisuje stavke potrebne za izradu upitnika za procjenu radne sposobnosti.

U mnogim situacijama pojam radne sposobnosti shvaćen je kao fenomen uključivanja i isključivanja; npr. zbog bolesti ste potpuno sposobni za rad ili biste trebali biti potpuno oslobođeni posla (na bolovanju). Djelimična radna sposobnost uvedena je u zakonodavstvo nekoliko zemalja kao mogućnost rada na pola radnog vremena, bez gubitka posla. U Finskoj je upotreba parcijalnih naknada u slučaju bolesti smanjila rizik od pune zarade invalidske penzije u poređenju sa punim bolovanjem (Kausto, Solovieva, Virta, Viikari-Juntura, 2012).

Iskustva u Švedskoj su slična (Andren, Svensson, 2012). Bolovanje na pola radnog vremena na samom početku epizode mišićno-koštanih bolesti bilo je efikasno za smanjenje ukupnog broja dana bolovanja tokom jednogodišnjeg praćenja (Viikari-Juntura, Kausto, Shiri, Kaila-Kangas, Takala, Karppinen, 2012).

Nova praksa zahtijeva od medicinskih radnika, radnika i poslodavaca da promijene svoju orijentaciju od bolesti i invaliditeta ka sposobnosti za rad. Do sada su dostupna samo kvalitativna istraživanja efekata ovog novog zakona u Velikoj Britaniji (Takala, Esa-Pekka Jorma Seitsamo, 2015).

Čini se da je povratak na posao iz invalidske penzije relativno neuobičajen, posebno među starijim osobama, ali se i dalje događa (Laaksonen, Gould, 2014). Za starije radnike sa hroničnim invaliditetom to uglavnom znači prilagođavanje rada sposobnostima radnika.

Širok koncept radne sposobnosti zahtijeva multidisciplinarne vještine za profesionalce koji rade procjene radne sposobnosti. Npr. zdravstveno stanje i invaliditet ne znače automatski radnu nesposobnost, ako se rad može prilagoditi prema preostalom kapacitetu radnika. Za visoko zahtjevne poslove (npr. vatrogasci, vozači ambulante, piloti itd.), specifični zahtjevi za radnikovu sposobnost definisani su fizičkim, mentalnim i psihosocijalnim karakteristikama rada, a primijenjeno je i posebno testiranje za procjenu radne sposobnosti (Sluiter, 2006). Općenito, procjenu radne sposobnosti rade medicinski radnici, ali postoji velike varijacije u njihovoj praksi za procjenu trajanja potrebe za bolovanjem (Kiessling, Arrelov, Larsson, Henriksson, 2013). Osim toga, što je duže trajalo početno bolovanje,

manja je vjerovatnoća povratka na rad. Ovo naglašava potrebu proučavanja intervencija kako bi se skratili početni periodi bolovanja.

Medicinski radnici složili su se da mnogi nemedicinski faktori određuju radnu sposobnost (Dekkers-Sanchez, Wind, Sluiter, Frings-Dresen, 2013).

Iz ovog istraživanja izvedeni su sljedeći zaključci:

- Široki koncept radne sposobnosti uglavnom se koristi u Finskoj. Čini se da se takav koncept razlikuje u većini drugih zemalja, mada su Indeks radnih sposobnosti ili pojedinačne stavke ovoga Indeksa korišteni u brojnim istraživanjima. Korištenjem jedne mjere složene pojave, dovest će do gubitka dimenzionalnosti fenomena.
- Teoretska analiza koncepta radne sposobnosti je oskudna. Većina studija ne izražava jasno teorijski okvir iako su mjere radne sposobnosti navedene u istraživanju.
- Mjere radne sposobnosti dobro su predvidjele prijevremeno penzionisanje ili namjeru osobe da se penzioniše.
- Nekoliko studija je koristilo radnu sposobnost kao rezultat za pronalaženje faktora koji je smanjuju ili povećavaju.
- Radna sposobnost zajedno sa motivacijom i prilikom za rad mogu se posmatrati kao posrednički koraci do prijevremenog odlaska u penziju.
- Zdravlje i individualni kapaciteti povezani su s radnom sposobnošću. U studijama o odrednicama radne sposobnosti zbirni indeks može dati previsoke ocjene povezanosti ako ishod već sadrži prediktor koji se proučava. Stoga jedno pitanje ili druge neovisne mjere radne sposobnosti treba koristiti ako je cilj u prediktorima radne sposobnosti.
- Općenito, na osnovu istraživanja može se zaključiti da se radna sposobnost smanjuje s godinama, posebno na poslovima s fizičkim naporom. To je vjerojatno povezano sa smanjenjem tjelesnih performansi i zdravlja s godinama.
- Fizički, okolišni i organizacijski radni uvjeti povezani su sa percipiranom radnom sposobnošću.
- Među starijim osobama, posjedovanje osnovnog obrazovanja i neotkrivene poteškoće u učenju neke radnike su rasporedili na poslove na kojima se pretpostavljaju smanjene fizičke performanse zbog godina ili zdravstvenih problema koji ograničavaju radnu sposobnost. Osnovno obrazovanje i slabe vještine učenja onemogućavaju vraćanje ovih osoba na druge poslove.
- Radna sposobnost nezaposlenih, je slabo proučavana (Takala, Seitsamo, 2015).

3.1. Starosna dob i uloga radnog mjesta

Na Univerzitetu u Italiji provedeno je istraživanje na temu „Starenje i radna sposobnost“. Istraživanje je za cilj imalo ispitati ulogu posla i osobnih resursa između dobi i radne sposobnosti medicinskih sestara. Višestruka linearna regresija pokazala je da je dob značajno i negativno povezana s radnom sposobnošću te da resursi posla (npr. autoritet odlučivanja i smisao rada) i osobni resursi (npr. nada i otpornost) umanjuju odnos između dobi i radne sposobnosti. Rezultati naglašavaju da je ulaganje u rad i osobne resurse za podršku radne sposobnosti još važnije za one profesije u kojima je potreban veliki fizički napor (Converso, Sottimano, Guidetti, Loera, Cortini, Viotti, 2018).

Starenje se uglavnom posmatra iz individualne perspektive kao proces koji uključuje svako ljudsko biće tokom njegovog ili njenog životnog vijeka. Alternativno, može se smatrati globalnim fenomenom koji sada pogađa čitave zemlje i populacije: procesi i promjene moraju se razmatrati u ovoj „novoj“ perspektivi (po prvi put u historiji, stariji ljudi su postali najveći dio populacije) ne kao pojedinačne putanje, već na sistemski način, uzimajući u obzir individualne i društvene promjene, kao i njihove interakcije (Converso, Sottimano, Guidetti, Loera, Cortini, Viotti, 2018).

Poznato je da zapadne zemlje (a u bliskoj budućnosti i mnoge druge na istoku i jugu) stare: pad fertiliteta i niska stopa nataliteta i rast očekivanog životnog vijeka određuju povećanje srednje starosti stanovništva. Viša srednja starost i rast kohorte „staro-staro“ (+80) impliciraju probleme za održivost socijalnog i penzionog sistema. Kasnija penzionisanja zbog posljedičnih usvojenih reformi i gore navedenih demografskih promjena dovode do postepenog starenja radne snage: u Evropi je stopa zaposlenosti u kohorti od 55-64 godine porasla za 9,8% poena (Eurostat, UE28, 2008-2016).

Starenje radnika zahtijeva pažnju na dva glavna pitanja koja se u perspektivi održivosti održavaju zajedno (Miglioretti i sar., 2016; Gragnano i sar., 2017): prvo uključuje zdravlje radnika, drugo produktivnost i učinak rada.

U istraživanju je, naprimjer, navedeno kako veći broj starijih radnika podrazumijeva sve veći broj ljudi na poslu sa manjim i većim zdravstvenim problemima koji se češće javljaju nakon 55. godine života. Uzimajući u obzir ovo mišljenje, pretpostavlja se da će se narednih nekoliko godina organizacije suočiti sa stopom prevalencije hroničnih bolesti (npr. mišićno-koštani poremećaji, dijabetes ili kardiovaskularne bolesti, rak), što bi predstavljalo blizu 20-30% cjelokupne radne snage, sa pratećim snažnim uticajem na radnu sposobnost. Stoga starenje zahtijeva da se zdravlje i bolesti radnika preispitaju iz perspektive „ravnoteže između posla i zdravlja“ (Miglioretti i sar., 2016; Gragnano i sar., 2017). Na taj način bi se promovisale intervencije (politike upravljanja starenjem, dizajn posla iz ergonomske perspektive, redizajn posla koji se bavi psihološkim promjenama),

usmjerene na pružanje podrške mentalnom i fizičkom zdravlju radnika (Truxillo i Zaniboni, 2017).

Radna sposobnost i produktivnosti posla tokom cijelog radnog vijeka i preko: kvalitetnijih poslova (npr. složeni i izazovni poslovi) koji mogu uticati na kognitivni razvoj, smanjujući rizik od demencije i poboljšavajući kognitivne sposobnosti u kasnijoj životnoj dobi, a općenito jačanje fizičkog i psihičkog zdravlja tokom radnog života je od velikog značaja čak i za zdravlje i funkciju kasnog života (Converso, Sottimano, Guidetti, Loera, Cortini, Viotti, 2018).

3.2. Radna sposobnost i zdravlje

U nekoliko istraživanja je otkrivena povezanost između radne sposobnosti i fizičkog i psihičkog zdravlja. Rezultati su pokazali da loše zdravstveno stanje predstavlja najveći rizični faktor za lošu radnu sposobnost. Iako je fizičko zdravlje jedan od pokazatelja buduće nesposobnosti, istraživanja ukazuju na važnost kontrole uticaja i nekih drugih faktora kako bi se mogla spriječiti radna nesposobnost. To su psihosocijalni faktori, kao što su psihički zahtjevi na poslu, mogućnost kontrole posla, vremensko ograničenje, stilovi rukovođenja. Istraživanje koje su 2008. godine proveli Gamperiene, Nygard i saradnici je pokazalo da je emocionalno opterećenje kod učitelja uticalo na smanjenje njihove radne sposobnosti, a da su na poboljšanje radne sposobnosti utjecala pozitivna radna iskustva poput učinkovitog iskorištavanja sposobnosti i vještina, mogućnosti za profesionalno napredovanje te zadovoljstvo poslom. Prema finskim istraživačima, radna sposobnost ima vremensku dimenziju. Ona se može procjenjivati razmatranjem kakav je radnik u sadašnjosti, kakav će biti u budućnosti, koliko je radnik sposoban obavljati svoj posao s obzirom na zahtjeve posla, zdravlje i psihičke izazove. Ovo shvatanje radne sposobnosti je utemeljeno na terminu koji se naziva "pojam radne sposobnosti", prema kojem je radna sposobnost rezultat međudjelovanja radnika i njegovog posla. Radna sposobnost se također može opisati kao ravnoteža radnikovih izvora i zahtjeva posla. Radno mjesto također utiče na radnu sposobnost, broj starijih radnika na tržištu rada se povećava tako da se smanjuju mogućnosti za raniji odlazak iz radnog odnosa, te slabljenjem socijalnih veza, radna sposobnost postaje sve važniji koncept u Europi (Veočić, 2013).

3.3. Radna sposobnost i stres

Stres na radnom mjestu u posljednjih deset godina predstavlja globalni zdravstveni problem, jedan je od najvećih uzroka profesionalnih bolesti i bolovanja u svijetu (Research on work-related stress, 2000.), te je među vodećim problemima razvijenih zemalja (Sauter i Murphy, 1999). Stres na radnom mjestu predstavlja reakciju, tj. odgovor na stresore koji čine široki raspon različitih podražaja povezanih s uslovima rada, načinom rada i radnom

okolinom koji nisu u skladu s radnikovim sposobnostima, mogućnostima i potrebama. Ukoliko ovi stresni podražaju potraju, prijete da izazovu fiziološke, psihološke ili promjene u ponašanju radnika (Managing stress at work, 1999). Stres ima značajan uticaj na radnu sposobnost, a provedeno je nekoliko istraživanja koja su ispitala taj odnos.

Istraživanja Tuomija, Ilmarinena, Martikainena i dr. (2001) ispitivali su povezanost stresa na poslu i radne sposobnosti među različitim zanimanjima. Studija je pokazala da su visoki nivoi zahtjeva za poslom i niski nivoi kontrole posla povezani sa smanjenom radnom sposobnošću. Istraživanje govori o važnosti upravljanja stresorima na poslu za održavanje i poboljšanje radne sposobnosti.

Studija koju su proveli Schaufeli i Taris (2014) istraživala je odnos između stresa na poslu i radne sposobnosti među zdravstvenim radnicima. Nalazi su otkrili da su visoki nivoi zahtjeva za poslom, kao što su radno opterećenje i emocionalni zahtjevi, bili negativno povezani s radnom sposobnošću. Dodatno, studija je otkrila da resursi vezani za posao, kao što su socijalna podrška i autonomija posla, igraju značajnu ulogu u ublažavanju negativnih efekata stresa na radnu sposobnost.

Toppinen-Tannera, Ojajärvija, Väänänenena, et al. (2005) fokusirali su se na uticaj sagorjevanja (engl. burnout), stanja hroničnog stresa na poslu, na radnu sposobnost. Rezultati su pokazali da je izgaranje snažno povezano sa smanjenom radnom sposobnošću. Utvrđeno je da je emocionalna iscrpljenost, ključna komponenta sagorijevanja, posebno štetna za radnu sposobnost.

Van den Berg, Siegrist, Bakker i dr. (2010) su istraživali vezu između neravnoteže truda i nagrade na poslu i radne sposobnosti. Neravnoteža između truda i nagrade odnosi se na situaciju u kojoj zaposleni percipiraju velike napore na poslu, ali dobivaju niske nagrade zauzvrat. Studija je pokazala da je takva neravnoteža značajno povezana sa smanjenom radnom sposobnošću, naglašavajući važnost pravednih sistema nagrađivanja u održavanju sposobnosti zaposlenih za efikasan rad.

Tokom sistematskog pregleda koji su sproveli De Lange, Taris, Kompier, et al. (2003), analizirano je više studija kako bi se pružio pregled odnosa između faktora vezanih za posao, uključujući stres i radnu sposobnost. Pregled je potvrdio da su visoki zahtjevi za poslom, niska kontrola posla i neadekvatna socijalna podrška dosljedno povezani sa smanjenom radnom sposobnošću. Također je naglašena potreba za intervencijama koje ciljaju ove faktore kako bi se poboljšala radna sposobnost.

Ove studije pružaju dokaze da stres na poslu, uključujući faktore kao što su zahtjevi za poslom, nedostatak kontrole i sagorijevanje, mogu imati negativan utjecaj na radnu sposobnost. Suprotno tome, resursi vezani za posao kao što su socijalna podrška, autonomija posla i pravični sistemi nagrađivanja mogu pomoći u zaštiti i promovisanju

radne sposobnosti. Upravljanje stresom i optimizacija radnih uslova ključni su za održavanje dobrobiti i produktivnosti zaposlenih.

3.4. Radna sposobnost i zadovoljstvo na poslu

Odnos između radne sposobnosti i zadovoljstva poslom bio je predmet mnogih istraživanja.

Istraživanje Ilmarinena (1999) ispitalo je povezanost između radne sposobnosti i zadovoljstva poslom među različitim grupama zanimanja. Studija je otkrila pozitivnu korelaciju između radne sposobnosti i zadovoljstva poslom, što ukazuje da je veća radna sposobnost povezana sa povećanim zadovoljstvom poslom. Studija sugerira da pojedinci sa boljom radnom sposobnošću mogu doživjeti veće zadovoljstvo zbog svoje sposobnosti da efikasno zadovolje zahtjeve posla.

Van den Berg, Elders, De Zwarta i sar. (2009) istraživali su longitudinalni odnos između radne sposobnosti i zadovoljstva poslom među zdravstvenim radnicima. Nalazi su pokazali da je veća radna sposobnost na početku bila značajan prediktor većeg zadovoljstva poslom u nastavku. Sugerira da održavanje i poboljšanje radne sposobnosti može doprinijeti većem zadovoljstvu poslom tokom vremena.

Istraživanje Feldta, Kinnunena i Mauna (2000) istraživalo je recipročnu vezu između radne sposobnosti i zadovoljstva poslom. Studija je pokazala da veća radna sposobnost predviđa veće zadovoljstvo poslom tokom vremena, i obrnuto. Naglašena je dinamična priroda odnosa, sugerirajući da poboljšanje radne sposobnosti može dovesti do povećanog zadovoljstva poslom, a veće zadovoljstvo poslom može doprinijeti održavanju radne sposobnosti.

Van Saane, Sluiter, Verbeek, i sar. (2003) ispitali su odnos između radne sposobnosti, zadovoljstva poslom i invaliditeta na radu među radnicima sa problemima mentalnog zdravlja. Rezultati su pokazali da su veća radna sposobnost i zadovoljstvo poslom povezani sa manjim rizikom od profesionalne invalidnosti. Naglašena je važnost promocije i radne sposobnosti i zadovoljstva poslom kako bi se spriječila invalidnost na poslu.

Studije pokazuju pozitivan odnos između radne sposobnosti i zadovoljstva poslom. Veća radna sposobnost se često povezuje sa većim zadovoljstvom poslom, dok zadovoljstvo poslom, zauzvrat, može uticati na radnu sposobnost tokom vremena. Promovisanje radne sposobnosti i podsticanje zadovoljstva poslom važna su pitanja za organizacije koje imaju za cilj da poboljšaju dobrobit i angažman zaposlenih na radnom mjestu.

3.5. Radna sposobnost i starenje

Radna sposobnost ima visoku stopu varijabilnosti među pojedincima, kao što je pokazano u međunarodnim istraživanjima (Ilmarinen i sar., 1997; Pojonen, 2001; Goedhard i Goedhard, 2005; Camerino i sar., 2006; Lin i sar., 2006; Monteiro i sar., 2006; Van den Berg i sar., 2008, 2009; Converso i sar., 2015b; Godinho i sar., 2016) koji naglašavaju, naprimjer, isti trend unutar različitih evropskih zemalja (Camerino i sar., 2006). Ilmarinen i Ilmarinen (2015) objasnili su da je ovaj pad, posljedica neravnoteže između individualnih resursa i zahtjeva posla; naime, rad i organizacijski kontekst nisu usklađeni sa promjenama ličnih resursa vezanim za dob zaposlenih. Loša radna sposobnost predviđa odsustva zbog bolovanja, prijevremeno penzionisanje, invalidsku penziju, namjeru odlaska (Goedhard i Goedhard, 2005; Camerino i sar., 2006; Monteiro i sar., 2006; Emberland i Knardahl, 2015), stres na poslu, depresija (Tuomi i sar., 1991; Van den Berg i sar., 2008; Bethge Radna sposobnost opisuje fizičke i intelektualne resurse na koje se pojedinci mogu osloniti kako bi odgovorili na emocionalne, kognitivne i fizičke zahtjeve koje postavlja njihov rad (Tuomi i sar., 1991, 2001). i sar., 2009; Godinho i sar., 2016) i emocionalnu iscrpljenost (Viotti i sar., 2017a). S druge strane, dobra radna sposobnost povezana je sa visokom kvalitetom rada, visokom produktivnošću i uživanjem u vremenu na poslu. Radna sposobnost također predviđa dobar kvalitet života, blagostanje i aktivno i smisleno penzionisanje (Tuomi i sar., 2001).

3.5.1. Radna sposobnost u radnom vijeku

Pregled modela radne sposobnosti, prikladnog za proces starenja radne snage, tzv WA-PR (engl. Work Ability Personal Radar) pretpostavlja višedimenzionalni pogled na radnu sposobnost, a zasnovan je na samoprocjeni subjektivnih iskustava ličnih resursa, radnog konteksta i posla (život interfejsa), i predlaže metaforu kuće čiji spratovi predstavljaju četiri glavne dimenzije radne sposobnosti (Ilmarinen i sar., 2005, 2015) koje smo objasnili na početku ovog rada. Ako su resursi pojedinca (spratovi 1-3) u ravnoteži sa četvrtim spratom, radna sposobnost je dobra. Ako su pojedinačni resursi u neravnoteži sa uslovima rada, radna sposobnost se pogoršava. Organizaciona podrška je od velikog značaja u odnosu na četvrti sprat, dok su lični resursi od velikog značaja u odnosu na prva tri sprata. Sve u svemu, spratovi WA (engl. work ability) kuće su u vezi sa životnim kontekstom koji se sastoji od posla, porodice i aktivnosti u slobodno vrijeme, što predstavlja peti sprat (Ilmarinen i sar., 2015).

Ovaj novi multidimenzionalni model radne sposobnosti prevazilazi prethodnu konceptualizaciju, uglavnom fokusiranu na individualno stanje (Karasek, 1979; Demeoruti i sar., 2001.), te razmatra interakciju između ličnih resursa (prva tri sprata), zahtjeva i resursa posla (četvrti sprat). Istraživači Arnold Bakker i Evangelia Demeoruti razvili su

model radnih mjesta-resursa 2006. godine. Model navodi da kada su zahtjevi za poslom visoki, a resursi za posao niski, raste stres i izgaranje. Suprotno tome, veliki broj pozitivnih strana poslova može nadoknaditi efekte visokih zahtjeva za poslom. Kao što se pretpostavlja modelom JD-R (engl. Job-Demand-Resources), faktori rada koji bi mogli uticati na psihičko zdravlje radnika mogu se klasificirati u dvije kategorije: zahtjevi za poslom i resursi za posao (Demeoruti i sar., 2001). Zahtjevi posla odnose se na one aspekte posla koji zahtijevaju od radnika da izdrže psihički ili fizički napor i povezani su sa troškovima u smislu zdravlja. Resursi za posao odnose se na one fizičke, psihološke, socijalne ili organizacione aspekte posla koji mogu pomoći u postizanju radnih ciljeva, smanjenju zahtjeva za poslom i povezanim fiziološkim i psihološkim troškovima, te stimulirati lični rast i razvoj. (Converso, Sottimano, Guidetti, Loera, Cortini, Viotti, 2018).

Struktura radne sposobnosti se mijenja tokom života i karijere osobe jer, naprimjer, starenje utiče na resurse pojedinca ili lične resurse poput kompetencije i iskustva koji mogu u potpunosti ili djelomično nadoknaditi fizičke „gubitke“ i promjene (Baltes i Baltes, 1990). Štaviše, kada ljudi percipiraju svoje vrijeme kao ograničeno (kao što to čine stariji radnici), emocionalni ciljevi imaju prioritet i radnici imaju tendenciju da svoju pažnju usmjere na afektivne nagrade i resurse (Carstensen i sar., 1999; Truxillo i sar., 2012) umjesto na materijalne nagrade ili nagrade zasnovane na karijeri. Kako Demeoruti i sar. (2001) tvde, svako radno okruženje uključuje različite zahtjeve i resurse koji su u interakciji s ličnim resursima (Xanthopoulou i sar., 2007), proces oštećenja zdravlja i motivacijski proces koji može varirati tokom životnog vijeka, kada se isti zahtjevi posla mogu smatrati zahtjevnijim ili se isti resurs može smatrati manje podržavajućim. Drugim riječima, dobrobit posla tokom cijelog radnog vijeka rezultat je stalno promjenljive ravnoteže između individualnih resursa zaposlenog i zahtjeva za poslom (Converso, Sottimano, Guidetti, Loera, Cortini, Viotti, 2018).

3.5.2. Radna sposobnost u odnosu na posao i organizacione karakteristike

Nekoliko studija je pokazalo da na radnu sposobnost utiču individualni faktori, faktori vezani za posao i način života (Tuomi i sar., 1998; Camerino i sar., 2006; Bethge i sar., 2009; Matzolumi i sar., 2012; McGonagle i sar., 2014, 2015; Airila i sar., 2014; Converso i sar., 2015a; Godinho i sar., 2016; Li i sar., 2016; Sottimano i sar., 2017; Viotti i sar., 2017b).

Da bi razumjeli faktore koji podržavaju radnu sposobnost, istraživači su posebno analizirali ulogu resursa za posao u podršci radnoj sposobnosti, oba direktno (Tuomi i sar., 1991; Larsson i sar., 2012; Matzolumi i sar., 2012; Airila i sar., 2014; McGonagle i sar., 2014; Emberland i Knardahl, 2015; Li i sar., 2016) i indirektno, ublažavanjem negativnih efekata zahtjeva za poslom na radnu sposobnost (McGonagle i sar., 2014; Viotti i sar., 2017b) .

Konkretno, studije su naglasile direktan učinak autoriteta odlučivanja, diskrecije vještina, društvene podrške i značaja rada na radnu sposobnost u različitim radnim populacijama (Van den Berg i sar., 2008, 2011; Weigl i sar., 2013; McGonagle i sar. al., 2014.; Li i sar., 2016.; Sottimano i sar., 2017).

Na primjer, Li i sar. (2016) su pokazali da je socijalna podrška pozitivno i direktno povezana sa radnom sposobnošću, dok su Weigl i sar. (2013) i McGonagle i sar. (2015) naglasili važnost kontrole u održavanju radne sposobnosti. Konkretno, Weigl i sar. (2013) su pokazali da mogućnost kontrole posla ublažava negativan uticaj starenja na radnu sposobnost. U tom pravcu, u studiji McGonagle i sar. (2014) među zdravstvenim radnicima, utvrđeno je da podrška supervizora i diskrecija o vještinama umanjuju negativan odnos između zahtjeva za poslom i radne sposobnosti. Schulz i sar. (2017) je istakao slične rezultate: zdrava timska klima se pokazala posebno važnom za radnu sposobnost starijih zaposlenika jer društveni kontekst može podržati one strategije kompenzacije koje stariji radnici mogu primijeniti kada zahtjevi za poslom premašuju njihove fizičke ili mentalne sposobnosti.

3.5.3. Radna sposobnost i lični resursi

Lični resursi se smatraju pozitivnim samoevaluacijama koje su povezane sa otpornošću i odnose se na osjećaj sposobnosti pojedinca da uspješno kontroliše ili utiče na svoju okolinu (Hobfoll i sar., 2003). Oni mogu imati sličan motivacioni potencijal kao i resursi za posao (Xanthopoulou i sar., 2007). Naprimjer, Youssef i Luthans (2007), u perspektivi modela psihološkog kapitala, otkrili su da nada ima pozitivan učinak na zadovoljstvo zaposlenih i zadovoljstvo na poslu (Luthans, 2002; Luthans i Youssef, 2004); drugi istraživači su pokazali da je optimizam u korelaciji sa angažovanošću i učinkom zaposlenih (Medlin i Faulk, 2011), dok je otpornost u pozitivnoj korelaciji sa učinkom na radnom mjestu i radnom srećom (Luthans i sar., 2008).

Nekoliko studija je posebno razmatralo odnos između radne sposobnosti i ličnih resursa. U tom kontekstu, Airila i sar. (2014) ističu da lični resursi predviđaju radnu sposobnost i direktno i indirektno kroz radni angažman, dok studije Larssona i sar. (2012), posebno provedene u okviru rada medicinskih sestara i pomoćnog medicinskog osoblja, otkrivaju da je percepcija samoeфикаsnosti doprinijela povećanju radne sposobnosti.

3.5.4. Radna sposobnost u profesijama “High Touch”: kada se fizički i emocionalni zahtjevi ne mogu smanjiti

Kao što je ranije rečeno, nivo radne sposobnosti može da se mijenja tokom životnog vijeka i treba ga rješavati u skladu sa karakteristikama posla, zahtjevima posla i organizacijskim kontekstom. Prema Warru (1994), poslove možemo kategorizirati u četiri glavne skupine poslova koje proizlaze iz interakcije između starosti/iskustva i potražnje za poslom:

(a) poslovi u kojima potrebne vještine ne opadaju s godinama, a iskustvo je dodana vrijednost za rad;

(b) poslovi u kojima potrebne vještine ne opadaju s godinama, a iskustvo ne predstavlja dodatnu vrijednost poslu;

(c) poslovi koji ne uključuje radnike čije vještine opadaju s godinama, ali iskustvo može djelomično nadoknaditi;

(d) poslovi u kojima potrebne vještine opadaju s godinama, a iskustvo taj gubitak vještina ne može adekvatno nadoknaditi.

U tom pravcu, literatura pokazuje da je odnos između starosti i radne sposobnosti kritičniji kada su radnici angažovani na poslovima sa visokim fizičkim zahtjevima (McGonagle i sar., 2015).

Često je za ove profesije omogućeno prijevremeno penzionisanje ili prelazak na manje fizički zahtjevne poslove u okviru iste organizacije. Osim toga, radna sposobnost se može podržati kroz aktivnosti prevencije i radikalne intervencije redizajniranja poslova. Poznati primjer dobre prakse je BMW intervencija razvijena 2007. godine (Loch i sar., 2010), kada je relativno jeftin projekat usmjeren na prevenciju zdravlja mišićno-koštanog sistema u fizički zahtjevnom poslu gdje je radna snaga značajno starija, rezultirao povećanjem produktivnosti za 7%.

Uvođenje 70 ergonomskih promjena u prvom eksperimentu, poput postavljanja posebnih stolica na nekoliko radnih mjesta, omogućilo je radnicima da većinu svog radnog vremena provedu sjedeći ili opuštajući se u kratkim periodima; postavljeni su i vertikalno podesivi stolovi za prilagođavanje radnih stanica visini svakog radnika i na taj način smanjujući naprezanje leđa, kao i posebna sočiva koja pomažu radnicima da razlikuju male dijelove, smanjujući naprezanje očiju i greške zbog opadanja vida. Kao što su naučnici potvrdili, BMW je „deaktivirao demografsku tempiranu bombu“ redizajnirajući svoju fabriku za i sa starijim radnicima koji su bili uključeni, tražeći od njih da zamisle kako da poboljšaju svoje radne uslove u svjetlu procesa starenja (Loch i sar., 2010).

Kada su zahtjevi posla uglavnom kognitivni, radna sposobnost se sporo smanjuje i može se razviti veliki broj intervencija posvećenih održivosti u organizacijskom kontekstu. Što se tiče emocionalno zahtjevnih poslova, radno iskustvo može biti od pomoći u suprotstavljanju stresu povezanim sa klijentima. Jedan specifičan slučaj predstavljaju poslovi koji imaju visoke fizičke i emocionalne zahtjeve, kao u zdravstvenom i predškolskom kontekstu, gdje su intervencije redizajniranja posla ili prilagođavanje radnog okruženja složenije ili čak nemoguće zbog specifične prirode posla. Briga o pacijentima, bebama, djeci i bolesnim osobama predstavlja osnovnu aktivnost ovih poslova koji se ne mogu smanjiti ili promijeniti, a kontinuirano izlaganje biomehaničkim rizicima može

povećati mišićno-koštane poremećaje (Phongamwong i Deema, 2015), posebno tokom starenja i negativno uticati na radnu sposobnost (Prochnow i sar., 2013). Kao što je istaknuto u prethodnim studijama sprovedenim među vaspitačima starijim od 50 godina, percepcija loše radne sposobnosti (povezane sa fizičkim problemima) može posredovati u odnosu između zahtjeva/resursa i dobrobiti radnika (Viotti i sar., 2017a).

3.6. Radna sposobnost zaposelnih u bankama

Zaposleni u bankama, a posebno operateri video displej terminala koji su stalno izloženi raznim profesionalnim rizicima, kao što su zauzimanje nezgodnih položaja, ponavljanje pokreta prstiju i korištenje softvera loše upotrebljivosti, mogu patiti od kompjuterskog vizuelnog sindroma, tenzijske glavobolje, bola u donjem dijelu leđa i/ili stresa, koji ugrožava njihovo cjelokupno zdravlje i radnu sposobnost (Garzaro, Sottiman, Di Maso, Bergamasch, Coggiola, Converso, Iavicoli, Pira, Viotti, 2019).

Obzirom na gore navedeno, istraživači su željeli ustanoviti da li su socio-demografske karakteristike, stil života i profesionalne karakteristike povezane sa oštećenom radnom sposobnošću kod bankarskih VDT (engl. Video Display Terminal) operatera. U tu svrhu, ispitali su WAI upitnik za 2077 VDT operatera italijanskih banaka. Univarijantno modeli linearne regresije otkrivaju da je njihov srednji WAI rezultat obrnuto povezan sa spolom, godinama, izdržavanim članovima porodice i honorarnim poslom, dok je direktno povezan sa nivoom obrazovanja i fizičkom aktivnošću. Osim toga, multivarijantna analiza pokazuje da je njihov srednji WAI rezultat obrnuto povezan sa godinama i poslom sa skraćenim radnim vremenom, ali je direktno povezan sa nivoom obrazovanja, bračnim statusom i fizičkom aktivnošću. Sve u svemu, VDT operateri koji rade u italijanskim bankama pokazuju visok stepen radne sposobnosti koji ima tendenciju da opada sa starenjem. U svjetlu progresivnog starenja radne snage u Italiji, ovi rezultati daju obrazloženje za dizajn intervencija čiji je cilj ublažiti štetne efekte starenja na radnu sposobnost bankarskih VDT operatera (Garzaro, Sottiman, Di Maso, Bergamasch, Coggiola, Converso, Iavicoli, Pira, Viotti, 2019).

Već nekoliko studija pokazalo je da je starenje negativno povezano sa radnom sposobnošću (Ilmarinen, J.; Tuomi, K.; Klockars, M) uglavnom zbog rastuće neravnoteže između opadajućih fizičkih i kognitivnih resursa starijih radnika i sve veće potražnje za njihovim poslovima (Ilmarinen, J.; Ilmarinen, 2015). Većina radnih zadataka i njihovi organizacioni konteksti nisu usklađeni sa starosnim promjenama radnika. U ovom scenariju sasvim je jasno da će radna sposobnost postati još važnije pitanje vezano za posao u godinama koje dolaze, budući da se smatra da loša radna sposobnost povećava broj odsustava s posla, prijevremenih penzionisanja i invaliditetnih penzija, što je također glavni krivac za namjeru napuštanja posla, stres i depresija među radnicima (Van den Berg, T.I.J.; Robroek, S.J.; Plat, J.F.; Koopmanschap, M.A.; Burdorf, A, 2011).

Osim starenja, prethodno navedene studije pokazuju da su drugi faktori kao što su spol, obrazovni nivo, pušenje i rad u kući negativno povezani sa radnom sposobnošću, dok resursi kao što su autonomija i smislenost rada pozitivno utiču na radnu sposobnost. Zbog progresivnog starenja radne snage posljednjih godina, došlo je do široko rasprostranjenog povećanja u broju studija fokusiranih na radnu sposobnost zaposlenih (Garzaro, Sottiman, Di Maso, Bergamasch, Coggiola, Converso, Iavicoli, Pira, Viotti, 2019).

Rezultati ove studije pokazuju da VDT operateri mogu sačuvati svoju radnu sposobnost usvajanjem zdravog načina života koji podržava dimenzije tako što pozitivno utječe na radnu sposobnost. Osim toga, rezultati upućuju na organizacione i ergonomske intervencije koje je preduzeo poslodavac kako bi ublažio negativne efekte starenja na radnu sposobnost, baš kao ranije navedeni primjer BMWa (Garzaro, Sottiman, Di Maso, Bergamasch, Coggiola, Converso, Iavicoli, Pira, Viotti, 2019).

Studija također pokazuje da promocija zdravih stilova života može sačuvati i poboljšati radnu sposobnost. Za mlade radnike ova rješenja treba posmatrati kao vid primarne prevencije, dok, za starije radnike iste treba smatrati oblikom sekundarne ili tercijarne prevencije. Rezultati pozivaju na povećanje napora za jačanje politika socijalne zaštite koje imaju za cilj da podrže žene u održavanju njihovog balansa između poslovnog i privatnog života (npr. otvaranje vrtića ili škola za bebe) i podrška starijim radnicima u upravljanju starijim srodnicima.

3.7. Utjecaj radnog mjesta na zdravstveno stanje i radnu sposobnost bankarskih službenika

Istraživanje koje je provela dr. Zgombić (2014), prilikom dolaska zaposlenika jedne banke na sistematski pregled, za cilj je imalo saznati postoji li razlika u radnoj sposobnosti između službenika banke na različitim radnim mjestima te koje dijagnoze se najčešće javljaju kod tih službenika i koja je njihova učestalost.

Ispitanici koji su dobrovoljno ispunili upitnik, od kojih su većinu činile žene, podjeljeni su u tri skupine: zaposleni koji većinu svog radnog vremena provode na šalteru u kontaktu sa strankama, zaposleni koji rade sa strankama ali ne rade na šalteru i skupina zaposlenika koja ne radi sa strankama.

Rezultati istraživanja pokazali su da najmanju prosječnu WAI vrijednost imaju zaposlenici koji rade sa strankama i na šalteru, a najveću treća skupina zaposlenika koja ne radi sa strankama. Iako je broj zaposlenika koji rade na šalteru i sa strankama u ovom istraživanju bio mali, ipak je vrlo jasno vidljivo da je to skupina koja najlošije doživljava svoju sposobnost za rad.

Prosječna dob skupine bankarskih službenika koji rade sa strankama i za šalterom je nešto viša (45 godina), a poznato je da WAI indeks pada s dobi (Mustajbegović i sar., 2004.).

Stručna sprema službenika koji rade sa strankama je uglavnom SSS, a upravo su otkazi najčešći kod službenika sa SSS-om. Strah od otkaza vjerojatno isto utječe na smanjen WAI indeks. Bračni status (manji postotak osoba u braku u skupini koja radi za šalterom u odnosu na ostale dvije skupine) može utjecati na rezultat indeksa radne sposobnosti. Moguće je da, osim samog rada s ljudima, i rad na šalteru dodatno utiče na smanjenje indeksa radne sposobnosti. Bankarski službenici koji rade sa strankama, ali imaju svoj radni prostor (npr. osobni bankari), vjerojatno se osjećaju udobnije jer imaju barem djelomičan uticaj na kreiranje radnog mjesta (Zgombić, 2014).

Na temelju dobivenih rezultata u ovom radu autorica je zaključila da indeks radne sposobnosti ovisi o radnom mjestu i subjektivnom doživljaju te da je manji kod zaposlenika koji rade sa strankama, a veći kod zaposlenika koji ne rade sa strankama.

Dalje, Zgombić (2014) navodi kako se u posmatranom uzorku bankarskih službenika najčešće javljaju tegobe s kičmom, metabolički poremećaji, te alergijske tegobe gornjih dišnih puteva. Zdravstvene tegobe učestalije su kod onih koji rade sa strankama. Evidentna je potreba za poboljšanjem radne sposobnosti kod ove skupine uposlenika.

4. Metodologija i dinamika istraživanja

Empirijski dio ovog istraživanja bio je usmjeren na utvrđivanje nivoa radne sposobnosti kod bankarskih službenika u Kantonu Sarajevo i uticaj radne sposobnosti na produktivnost i radne performanse ispitanika iz uzorka. Podaci koji su korišteni prilikom statističke obrade podataka potiču iz anketiranja zaposlenih u više različitih banaka koje djeluju u Kantonu Sarajevo. Empirijsko istraživanje je provedeno od početka aprila do kraja jula 2022. godine.

Osnovni instrument za prikupljanje podataka u empirijskom istraživanju bio je anketni upitnik. Upitnik je sačinjen iz tri dijela. Prvi dio upitnika sadržava pitanja opšteg tipa koja su usmjerena na utvrđivanje demografskih karakteristika ispitanika (dob, pol, starost, radno mjesto i sl.). Drugi dio upitnika čine pitanja kojima se mjeri WAI indeks (Tuomi, Ilmarinen, Jahkola, Katajarinne, Tulkki, 1981), dok treći dio upitnika čine pitanja vezana za radni učinak i produktivnost.

Drugi dio upitnika sačinjava sedam komponenti. Prvu komponentu čine pitanja zatvorenog tipa, vezana za opis radnog mjesta. Za opis trenutne radne sposobnosti u odnosu na najbolju radnu sposobnost u karijeri koristit će se ordinalna skala. Drugu komponentu čine pitanja o radnoj sposobnosti u odnosu na zahtjeve posla. Ova komponenta se sastoji od tri tvrdnje u formi Likertove petostepene skale. Treća komponenta se bavi prikupljanjem podataka o broju trenutnih oboljenja kod zaposlenih koristeći se prilagođenom Thurstonovom metodom na osnovu subjektivnog mišljenja ispitanika. Četvrta komponenta je opis u kojem omjeru bolest utiče na svakodnevni rad zaposlenika, a koristi se Likertova petostepena skala sa unaprijed određenim tvrdnjama gdje je moguće koristiti više odgovora. Peta komponenta predstavlja dane provedene na bolovanju. Šesta komponenta predstavlja zatvoreno pitanje vezano za procjenu buduće radne sposobnosti. Sedma komponenta predstavlja pitanja o opštem psiho-fizičkom stanju zaposlenih, a podaci za ovaj dio se prikupljaju putem Likertove petostepene skale.

Treći dio upitnika sadrži pitanja za mjerenje radnih učinaka i performansi zaposlenih. Za rangiranje radnog učinka većine zaposlenika kao i uobičajenog radnog učinka ispitanika tokom zadnje ili zadnje dvije godine koristit će se ordinalna skala. Drugu komponentu čine pitanja koja se odnose na način na koji ispitanik provodi radno vrijeme na svom radnom mjestu u posljednjih 6 mjeseci. Ova komponenta se sastoji od pet tvrdnji u formi Likertove petostepene skale. Treća komponenta predstavlja pitanje o tome koliko puta su ispitanici odsustvovali sa posla, cijeli radni dan ili dio radnog dana, iz zdravstvenih ili drugih razloga. Ispitanici u ovom pitanju trebaju dopisati broj uz svaku od tvrdnji. Četvrta komponenta predstavlja zatvoreno pitanje o mogućnosti unapređenja radnog učinka tj. produktivnosti. Ukoliko ispitanik na ovo pitanje odgovori sa odgovorom „DA“, peta komponenta ispituje u kojoj mjeri i na koji način bi radni učinak mogao biti veći. Ova komponenta se sastoji od tri tvrdnje u formi Likertove petostepene skale. Također, u ovu listu pitanja uključena su i ona za mjerenje različitih formi radnih performansi po modelu

autorice Koopmans. Nakon što su rezultati istraživanja prikupljeni i sumirani, pristupilo se njihovom tumačenju i analiziranju kao i testiranju postavljenih hipoteza. U prvom koraku, rezultati su prezentovani deskriptivnom statistikom: minimalne i maksimalne vrijednosti, srednja ocjena, te standardna devijacija. Pouzdanost skala koje su se koristile za ispitivanje definisanih varijabli mjerena je primjenom Cronbach's Alpha koeficijenta. Ovaj koeficijent mjeri internu konzistentnost odnosno pouzdanost skala kojima se mjeri konkretna varijabla. Vrijednost podatka se kreće u intervalu od 0 do 1, pri čemu vrijednost koja je bliža broju 1 ukazuje na veći stepen konzistentnosti. Kao donja mjera za prihvatljivost ovog podatka određena je vrijednost od 0,7. Ukoliko je podatak Cronbach's Alpha ispod 0,7, takve skale neće dati pouzdane rezultate u analizi.

Za ispitivanje postavljenih hipoteza korištena je statistička metoda regresije kojom su ispitane uzročno–posljedične veze među varijablama koje su stavljene u međusobni odnos. Regresijom je ispitano da li postoji veza među varijablama i kakvog je smjera i jačine posmatrana veza. Sve analize su urađene u statističkom paketu SPSS.

4.1. Uzorak istraživanja

Uzorak istraživanja je posmatran prema nekoliko obilježja: pol ispitanika, zaposlenje, stručna sprema, godine starosti te radno mjesto koje učesnik istraživanja obavlja u banci. Struktura uzorka data je u Tabeli broj 2.

Tabela 2: Struktura uzorka (Izvor: autorica)

Opis	Broj	Procent
Pol		
Ženski	145	72.5
Muški	55	27.5
Ukupno	200	100
Zaposlenje		
Neodređeno	128	64
Određeno	72	36
Ukupno	200	100
Stručna sprema		
MR	15	7.5
VSS	144	72
SSS	41	20.5
Total	200	100
Godine starosti		
18-25	46	23
26-35	94	47
36-45	34	17
46-55	19	9.5
56-65	7	3.5
Total	200	100
Radno mjesto		
Back office	63	31.5
Front office	133	66.5
Bez odgovora	4	2
Total	200	100

U istraživanju je učestvovalo 200 ispitanika pri čemu je 145 učesnika bilo ženskog pola (72,5%), dok su 72 ispitanika bila muškog pola (27,5% uzorka). Većina učesnika ovog istraživanja (64%) radi na neodređeno vrijeme, dok 36% radi na određeno vrijeme. Što se tiče stručne spreme, u istraživanju dominiraju osobe sa završenim fakultetom (77% uzorka), dok najmanji udio imaju osobe koje su završile magistarski studij, 7,5% učesnika istraživanja.

Što se tiče godina starosti, većina učesnika ima između 26 do 35 godina; 94 ispitanika, odnosno 47% uzorka, čine osobe pomenutih godina. Najmanji broj učesnika istraživanja, svega 7, čine osobe starosti između 56 do 65 godina. Što se tiče pozicije koju obavljaju osobe koje su uzele učešće u istraživanju, većina ispitanika, tačnije 133, čine osobe koje obavljaju poslove u front officeu, što su poslovi koji se odnose na direktan kontakt sa klijentima, dok 63 osobe koje su učestvovala u istraživanju obavljaju pozadinske poslove (back office).

4.1.1. Zadovoljstvo poslom

Zadovoljstvo poslom je veoma važno jer povlači niz drugih važnih faktora i uslova na radnom mjestu. Ukoliko pojedinac nije zadovoljan na radnom mjestu, teško da će i rezultati njegovog rada biti zadovoljavajući, odnosno, teško da će radne performanse biti na željenom nivou. Zadovoljstvo zaposlenih ispitano je kroz nekoliko pitanja koja su mjerena petostepenom Likertovom skalom, a rezultati deskriptivne analize dati su u tabeli broj 3. Kako se uočava, za svako pitanje prikazana je minimalna i maksimalna ocjena koja je dodijeljena, prosječna ocjena te standardna devijacija kao srednje kvadratno odstupanje od prosječne ocjene. Takođe, primjenom pokazatelja Cronbach's Alpha ispitana je pouzdanost skala. Vrijednost ovog podatka je visoka i iznosi 0,906, što sugeriše da su skale pouzdane za dalju analizu i obradu.

Zaposleni u bankama u Kantonu Sarajevo su upitani da naznače u kojoj mjeri tvrdnje kojima se ispituje stepen njihovog zadovoljstva poslom odražavaju razloge zbog kojih rade svoj posao (na kojem su trenutno angažovani). Kako je pomenuto, prikazani su pojedinačni podaci za svaku tvrdnju gdje su date minimalne i maksimalne ocjene koje su mogle biti dodjeljene po svakoj tvrdnji, prosječna ocjena te standardna devijacija koja predstavlja srednje kvadratno odstupanje od prosjeka.

Tabela 3: Zadovoljstvo zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo (Izvor: autorica)

Pitanje/tvrđnja (N:199)	Min	Max	Prosjeak	Std. Deviation
Posao koji obavljam je zabavan. (N=199)	1.00	5.00	3.3518	.98313
Trenutni posao ispunjava moje planove o karijeri. (N=199)	1.00	5.00	3.2412	1.05510
Zadovoljan/na sam trenutnom pozicijom koju obavljam. (N=199)	1.00	5.00	3.3518	1.06215
Ponosan/na sam kada ljudima kažeem čime se bavim. (N=199)	1.00	5.00	3.3769	.95010
Mnogi ljudi ne bi mogli obavljati posao koji ja trenutno obavljam. (N=197)	1.00	5.00	3.2132	1.23521
Zadovoljan/na sam platom koju dobijam. (N=199)	1.00	5.00	3.0653	1.03023
Zadovoljan/a sam životnim standardom koji mi omogućava ovaj posao. (N=199)	1.00	5.00	3.2663	.93443
Ovaj posao mi pruža veću zaradu nego drugi slični poslovi. (N=199)	1.00	5.00	3.2211	1.09238
Adekvatno sam finansijski motivisan/a za ostvarenje bonusa. (N=199)	1.00	5.00	3.2261	1.04646
Smatram da je nagrađivanje unutar razliitih sektora banke pravedno. (N=198)	1.00	5.00	3.0152	1.11963
Zadovoljan/a sam odnosom s kolegama u svom timu. (N=199)	1.00	5.00	3.7688	.94646
Zadovoljan/a sam saradnjom s kolegama u banci općenito(N=196)	1.00	5.00	3.5357	.91357
Zadovoljan/a sam odnosom sa neposrednim nadređenim (N=196)	1.00	5.00	3.5663	1.04792
Zadovoljan/a sam općenito menadžmentom u banci. (N=196)	1.00	5.00	3.1538	.98803
Smatram da imam sve uslove za rad (tehnička opremljenost). (N=196)	1.00	5.00	3.5556	.99463
Cronbach's Alpha 0,906				

Ukoliko se posmatraju prosječne ocjene koje su dodjeljene po svakoj tvrdnji (minimalno 1, maksimalno 5) primjećuje se da je skoro svaka tvrdnja vrednovana prosječnom ocjenom oko 3, što pokazuje da su zaposleni u bankama prosječno zadovoljni uslovima rada. Uzimajući u obzir da su sve ocjene vrednovane u rasponu od 1 do 5, odnosno dodijeljene su i ocjena 1 i 5, zaključuje se da postoje zaposleni u bankama koji su apsolutno nezadovoljni uslovima rada, ali postoje i oni koji su u potpunosti zadovoljni uslovima rada.

Odnosi sa kolegama su ocijenjeni najvećim prosječnim ocjenama (3,7) dok je pitanje nagrađivanja u banci (“Smatram da je nagrađivanje unutar različitih sektora banke pravedno”) ocijenjeno prosječnom ocjenom 3,01 što je najlošija prosječna ocjena. Interesantno je primjetiti da je stanje menadžmenta također vrednovano slabijom ocjenom od 3,15. Ovakvi rezultati pokazuju da banke u Kantonu Sarajevo imaju značajnog prostora za unapređenje stepena zadovoljstva zaposlenih, posebno u dijelu nagrađivanja zaposlenih i kvalitete menadžmenta u odnosu prema radnicima.

4.1.2. Stres na poslu

Naredna varijabla koja je ispitana u istraživanju je stres na radnom mjestu. Zaposleni u bankama su upitani da vrednuju pojedinačne skale kojima se ispituju izvori stresa. Kao i u prethodnom slučaju, varijable su vrednovane petostepenom Likertovom skalom, čime su ispitanici ocijenili u kojoj mjeri je stres prisutan na radu. Ocjena 1 je značila da ponuđena tvrdnja apsolutno nije tačna, a ocjena 5 da je apsolutno tačna. Pouzdanost skala je ispitana primjenom Cronbach's Alpha podatka koji iznosi 0,829, što pokazuje da su skale pouzdane za analizu.

Tabela 4: Izvori stresa na radnom mjestu (Izvor: autorica)

Pitanje/tvrdnja	N	Min	Max	Prosjeak	Std. Deviation
Smatram da prvi pretpostavljeni na mene ne vrši pritisak na poslu	198	1.00	5.00	2.8131	1.49124
Smatram da menadžment općenito vrši pritisak na uposlenike	198	1.00	5.00	2.5707	1.44002
Obim posla koji obavljam nije prevelik za jednu osobu	198	1.00	5.00	2.3535	1.39115
Komunikacija se nesmetano odvija između sektora, kada god je to potrebno	195	1.00	5.00	2.7949	1.29987
Svaki dan koristim neometano pauzu od 30 minuta	195	1.00	5.00	2.5179	1.47608
Nikada ne radim prekovremeno	196	1.00	5.00	2.2041	1.35085
Zadovoljan sam načinom na koji odvajam privatni i poslovni život	196	1.00	5.00	2.8061	1.41173
U potpunosti se mogu nesmetano posvetiti privatnom životu	196	1.00	5.00	2.6224	1.40340
Zadovoljan/na sam svojim privatnim životom	194	1.00	5.00	3.2474	1.47540
Cronbach's Alpha	0,829				

Ocjena 1 je označavala da ponuđena tvrdnja uopšte nije tačna dok ocjena 5 ukazuje da je tvrdnja potpuno tačna. Rezultati pokazuju da su gotovo sve prosječne ocjene po posmatranim tvrdnjama ispod 3 te se uglavnom nalaze između 2 i 3, tj između vrijednosti „djelimično netačno“ i „ni tačno ni netačno“. Najvećom prosječnom ocjenom vrednovana je tvrdnja „Zadovoljan/na sam svojim privatnim životom“ koja iznosi 3,24, što znači da je zadovoljstvo ispitanika nalazi na liniji između „ni tačno ni netačno“ i „djelimično tačno“.

Najniža prosječna ocjena dodjeljena je tvrdnji “Nikada ne radim prekovremeno” što zapravo potvrđuje da se u banci nerijetko radi prekovremeno. Prosječnom ocjenom 2,8 vrednovana je tvrdnja “Smatram da prvi pretpostavljeni na mene ne vrši pritisak na poslu”, što pokazuje da se ovakvi pritisci povremeno pojavljuju, odnosno vrše.

U svakom slučaju, rezultati pokazuju da stres postoji, ali da nije značajno prisutan i zastupljen kod zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevu. Ipak banke imaju prostor na raspolaganju kada je u pitanju ublažavanje, odnosno smanjenje stresa kod zaposlenih. Prisutni su pritisci od strane nadređenih, dok se prepoznaje i učestalost prekovremenog rada. Uočava se da zaposleni često ne mogu kvalitetno uskladiti privatni i poslovni život (prosječna ocjena 2,62), što može dodatno pojačati nezadovoljstvo i frustracije na radnom mjestu, ali i generalno kod zaposlenih.

4.1.3. Radne performanse

Radne performanse zaposlenih su ispitane sa različitih aspekata i uzete su u obzir radne performanse i zdravstveni problemi zaposlenih koji mogu uticati na radne performanse, a sve sa ciljem da se ispita stepen radnih performansi kod zaposlenih kao i veza između radnih performansi i zdravstvenog stanja zaposlenih. Stoga je u istraživanju analizirano i pitanje zdravstvenog stanja zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo.

Kada su u pitanju radne performanse, iste su ispitane korištenjem upitnika koji je obuhvatio set tvrdnji kojima su ispitane radne performanse zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo. Svako pitanje je moglo biti ocijenjeno ocjenama između 1 i 5 koje su iskazivale stavove, odnosno mišljenja ispitanika od 1 (vrlo rijetko) do 5 (vrlo često). Rezultati, odnosno ocjene svake posmatrane varijable prikazani su u Tabeli broj 5.

Tabela 5: Radne performanse (Izvor: autorica)

Pitanje/tvrdnja	N	Min	Max	Prosjeck	Std. Deviation
Posao koji obavljam uvijek završim na vrijeme	196	2.00	4.00	3.1429	.80384
Ostajem duže od propisanog radnog vremena	195	2.00	4.00	3.0923	.76771
Na poslu koristim svoju kreativnost i maštu	194	2.00	4.00	3.0052	.73051
Preduzimam inicijativu kad treba nešto organizovati	193	2.00	4.00	3.1917	.68430
Kolege ostavljaju svoj posao da bi mi pomogle	196	2.00	4.00	2.7092	.68845
Razmišljam kako nikada ne bih napustio svoj posao	196	2.00	4.00	2.8061	.74638
Edukacije i treninzi na poslu su korisni za mene	196	2.00	4.00	2.9133	.70720
Lahko se prilagodim poslovnim promjenama	195	2.00	4.00	3.2615	.73800
Dobro podnosim teške situacije i neuspjehe na poslu	192	2.00	4.00	3.0521	.72891
Razgovaram sa kolegama na poslu o problemima čak i kad ih nije moguće riješiti	194	2.00	4.00	3.1598	.74822
Žalim se kolegama na stvari na poslu koje bih promijenio/promijenila	195	2.00	4.00	3.0667	.72558
Atmosfera na poslu je više negativna nego pozitivna	191	2.00	4.00	2.8901	.73517
Dešavalo se da podignem ton na kolegu/podređenog/nadređenog na poslu	194	2.00	4.00	2.6443	.70696
Dešavalo se da se posvađam s kolegom na poslu	194	2.00	4.00	2.6237	.72530
Ukoliko se kaže ono što se stvarno misli, dođe do rasprave	194	2.00	4.00	3.0309	.74741
Cronbach's Alpha	0,883				

Skale kojima se ispitala varijabla "Performanse na radnom mjestu" su pouzdane, na što upućuje visoka vrijednost Cronbach's Alpha koja iznosi 0,883. To znači da su skale pouzdane za dalju analizu i tumačenje. Ukoliko se posmatraju pojedinačne prosječne ocjene koje su po svakoj tvrdnji dodijeljene, uočava se da dominira prosječna ocjena 3. To znači da zaposleni u bankama njihove radne performanse ocjenjuju prosječnim. Najveća prosječna ocjena je 3,19, a dodijeljena je tvrdnji da se poduzima inicijativa kada nešto treba organizovati, dok je najniža ocjena od 2,62 dodijeljena tvrdnji da su se dešavali sukobi sa kolegama na radnom mjestu. Rezultati koji su prezentovani jasno ukazuju da postoji značajan prostor za unapređenje radnih performansi zaposlenih.

4.1.4. Radna sposobnost i učinak

Radna sposobnost i učinak su posmatrani i ocijenjeni kroz nekoliko važnih varijabli koje su u nastavku analizirane i ispitane. U prvom redu, ispitani su zahtjevi radnog mjesta zaposlenih, potom, ocjena trenutne radne sposobnosti, te dijagnoze koje su identifikovane kod zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo.

U Tabeli broj 6 su prikazani zahtjevi radnog mjesta gdje su učesnici istraživanja mogli da iskažu da li na njihovom radnom mjestu preovladavaju fizički ili psihički zahtjevi ili su u pitanju mješoviti zahtjevi radnog mjesta.

Tabela 6: Zahtjevi radnog mjesta (Izvor: autorica)

Pitanje		Broj	Procenat
Valid	Bez odgovora	13	6.0
	Miješano	61	30.5
	Prevladavaju fizički zahtjevi	23	11.5
	Prevladavaju psihički zahtjevi	104	52.0
	Total	200	100.0

Rezultati pokazuju da 52% učesnika istraživanja cijeni da preovladavaju psihički zahtjevi radnog mjesta. 11,5% učesnika istraživanja cijeni da dominiraju fizički zahtjevi radnog mjesta, a 30,5% učesnika istraživanja smatra da preovladavaju miješani uslovi odnosno miješani zahtjevi radnog mjesta.

Uzimajući u obzir ovakvu strukturu, uočava se da učesnici istraživanja uglavnom ukazuju na postojanje psihičkih zahtjeva radnog mjesta.

Naredno pitanje koje je analizirano jeste ocjena trenutne radne sposobnosti. Rezultati su prikazani u Tabeli broj 7. Učesnicima istraživanja je bilo ponuđeno da njihovu trenutnu radnu sposobnost ocijene vrijednostima od 1 do 10, pri čemu je ocjena 1 izražavala veoma lošu radnu sposobnost dok je ocjena 10 izražavala maksimalnu ocjenu odnosno maksimalnu radnu sposobnost.

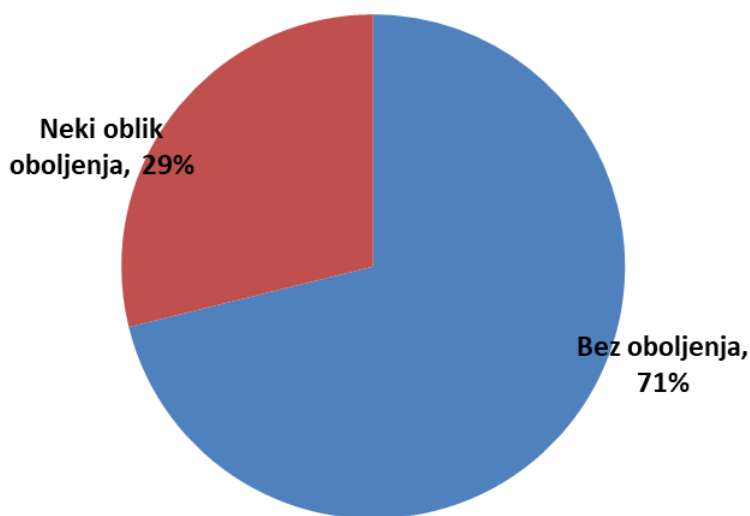
Tabela 7: Ocjena trenutne radne sposobnosti (Izvor: autorica)

Ocjena	Broj	Procenat	
Valid	4.00	2	1.0
	5.00	15	7.5
	6.00	30	15.0
	7.00	26	13.0
	8.00	50	25.0
	9.00	46	23.0
	10.00	20	10.0
	Total	189	94.5
	Bez odgovora	11	5.5
Total	200	100.0	

Rezultati pokazuju da je 50 ispitanika, odnosno 25%, ocijenilo trenutnu radnu sposobnost ocjenom 8, što pokazuje da smatraju da je njihova radna sposobnost prilično visoka, odnosno prepoznaju je prilično visokom. Ovakvi rezultati se mogu smatrati dosta korektnim jer pokazuju da učesnici istraživanja prepoznaju njihovu radnu sposobnost zadovoljavajućom.

Naredno pitanje koje je postavljeno učesnicima istraživanja odnosilo se na zdravstvene tegobe koje su rezultat rada i koje su dijagnosticirane od strane ljekara ili pojedinac na temelju određenih okolnosti tako pretpostavlja. To znači da postoje neke dijagnoze koje nije dao ljekar. Od ukupnog broja ispitanika, 52 je istaklo da ima neke zdravstvene tegobe zbog posla. Struktura zaposlenih prema tome da li imaju neko oboljenje izazvano poslom, prikazana je na Slici broj 2.

Slika 2: Struktura zaposlenih kod kojih je dijagnostifikovan neki zdravstveni problem



Izvor: autorica

Struktura oboljenja, kako su prijavili učesnici istraživanja, je sljedeća:

- 9 ispitanika sa oboljenjem štitne žlijezde koje je dijagnostifikovao lekar,
- 11 zaposlenih sa stresom, lična dijagnoza bez lekarske potvrde
- 3 zaposlenih sa visokim pritiskom, dijagnoza lekara
- 19 zaposlenih sa problemima sa kičmom, diskushernijom, bolovima u leđima, potvrđena od strane lekara
- 4 zaposlenika sa problemima sa anksioznošću, kao i problemom spavanjem, lična dijagnoza
- 5 osoba sa problemima sa glavoboljom, lična dijagnoza
- 1 osoba sa dijabetesom, dijagnoza lekara

Rezultati pokazuju da se kod zaposlenih najčešće javljaju problemi sa leđima i kičmom (42,30%) a nakon toga slijede zdravstvene tegobe uzrokovane stresom (28,84%), te problem sa štitnom žlijezdom (19,23%). Generalno, zaključuje se da je udio od 29% ispitanika sa nekom zdravstvenom tegobom značajan udio. Uzimajući u obzir visoki udio oboljenja kod zaposlenih, upitani su da odgovore na pitanje da li pomenute bolesti utiču na ispitanike i njihov način rada, odnosno da li pomenute bolesti utiču na njihove radne učinke. Rezultati su dati u Tabeli broj 8.

U istraživanju (Zgombić, 2014) rezultati su također pokazali da zaposlenici najčešće imaju probleme sa leđim i kičmom.

Tabela 8: Da li Vas navedene tegobe (bolest ili ozljeda) ometaju u izvođenju posla (Izvor: autorica)

Pitanje		Broj	Procenat
Valid	Ne ometa, nisam bolestan/a	103	51.5
	Sposoban/na sam za rad, ali uzrokuje neke simptome	41	20.5
	Moram ponekad usporiti tempo	32	16.0
	Osjećam da sam sposoban/a raditi pola radnog vremena	8	4.0
	Potpuno sam nesposoban/a za rad	1	.5
	Bez odgovora	15	7.5
	Ukupno	200	100.0

Izvor: autorica

Od ukupnog broja učesnika istraživanja, 103 ili 51,5% ističe da nisu bolesni i da ih nikakva bolest ne ometa u radu. Potom, 16% učesnika istraživanja ističe da nekada moraju usporiti tempo, dok 20,5% ističe da su sposobni za rad, ali postoje simptome koji se vjerovatno osjete i u radu. U svakom slučaju, preko 50% ispitanika ističe da normalno može da obavlja poslove, dok ostalih 40% ukazuju da neke tegobe postoje. U svakom slučaju, visoki je udio zaposlenih koji prepoznaju neke teškoće u radu zbog zdravstvenog stanja.

Spriječenost za rad zbog pomenute bolesti, odnosno zbog dijagoze bolesti, prikazana je u tabeli broj 9.

Tabela 9: Spriječenost za rad radi vlastite bolesti tokom protekle godine (isključivo bolovanje, ne uzimajući u obzir samoizolaciju tokom pandemije) (Izvor: autorica)

		Broj	Procenat
Valid	Bez odgovora	17	8.5
	0 dana	96	48.0
	1-9 dana	63	31.5
	10-24 dana	16	8.0
	25-99 dana	8	4.0
	Total	200	100.0

Rezultati pokazuju da 48% učesnika istraživanja tokom protekle godine uopšte nije koristilo bolovanje. Potom, 31,5% je koristilo bolovanje između 1 do 9 dana, a svega 4% je koristilo bolovanje između 25 do 99 dana.

Naredno pitanje se odnosilo na mišljenje zaposlenih o tome da li će biti u mogućnosti da, uzimajući trenutnu zdravstvenu situaciju u obzir, obavljaju sadašnji posao u naredne dvije godine. Rezultate prikazuje Tabela broj 10.

Tabela 10: Sposobnost obavljanja trenutnog posla za dvije godine, u odnosu na zdravstveno stanje (Izvor: autorica)

		Broj	Procenat
Valid	Bez odgovora	16	8.0
	Da	124	62.0
	Ne	24	12.0
	Nisam siguran/a	36	18.0
	Total	200	100.0

Većina ispitanika, odnosno 62%, očekuje da će biti u mogućnosti da tokom naredne dvije godine obavlja sadašnji posao, dok 12% smatra da to neće biti u mogućnosti. Potom, 18% nije sigurno u mogućnost obavljanja sadašnjeg posla tokom naredne dvije godine. Ovakvi rezultati pokazuju da su prilično visoki udjeli onih zaposlenih koji smatraju da neće biti u mogućnosti u potpunosti obavljati posao u naredne dvije godine, čak 30%. Ukoliko bi se ovakve okolnosti zaista realizovale to bi za banke predstavljalo značajan rizik, jer bi moglo doći do odliva kadrova, zbog zdravstvenih razloga.

Učesnici istraživanja su upitani da ocijene trenutnu radnu sposobnost prema nekoliko obilježija, kako je to prikazano u Tabeli broj 11. U prvom koraku, pokazano je da su skale za ocjenu pouzdane (Cronbach's Alpha =0,773)

Tabela 11: Trenutna radna sposobnost (Izvor: autorica)

Pitanje/tvrdnja:	N	Min	Max	Prosjek	Std. Deviation
Ocjenite svoju trenutnu radnu sposobnost u odnosu					
prema fizičkim zahtjevima Vašeg posla?	185	1.00	5.00	1.8541	.86934
prema psihičkim zahtjevima Vašeg posla? (kontrola, poticaj, pamćenje)	185	1.00	5.00	1.9838	.89367
u odnosu na međuljudske odnose na Vašem poslu? (klijenti, kolege, nadređeni)	185	1.00	5.00	1.9946	.89986
Cronbach's Alpha	0,773				

Tvrdnje su u ovom slučaju bile vrednovane ocjenama od 1 do 5, pri čemu ocjena 1 označava “jako dobra” a ocjena 5 “jako loša” radna sposobnost.

Rezultati prikazuju da su prosječne ocjene po svakoj tvrdnji dosta niske, ispod 2, što pokazuje da učesnici istraživanja trenutno prepoznaju radnu sposobnost kao dosta dobru. Isto tako, rezultati istraživanja pokazuju sličnu percepciju bez obzira na to da li se radi o fizičkim zahtjevima posla, psihičkim zahtjevima ili pak poslovima koji obuhvataju međuljudske odnose.

Prosječna ocjena WAI indexa, koju smo izračunali na osnovu odgovora ispitanika iznosi 37,47, što će značiti da je radna sposobnost zaposlenih u Kantonu Sarajevo u kategorija „dobra“, te da menadžeri trebaju pružiti podršku zaposlenicima kako bi se ista unaprijedila.

Prosječna ocjena WAI indexa za zaposlene u službama podrške (engl. Back office) iznosi 39,01, dok ocjena WAI indexa za zaposlene u direktnom kontaktu sa klijentima iznosi 38,91, što znači da ne postoji značajna razlika u samoprocjenjenoj radnoj sposobnosti zaposlenih u Kantonu Sarajevo. Ovakav rezultat razlikuje se od onog iz prethodnih istraživanja, gdje utvršeno da zaposlenici koji su u direktnom kontaktu sa klijentima imaju manju radnu sposobnost, u odnosu na one koji rade u službi podrške.

WAI index zaposlenika sa visokom stručnom spremom i zvanjem magistra iznosi 38,84, dok za zaposlenike sa srednjom stručnom spremom iznosi 37,67. Iako razlika nije velika, možemo pretpostaviti da ona proiđe iz činjenice da zaposlenici koji imaju veći nivo stručne spreme imaju i bolje radne pozicije.

Ukoliko posmatramo različite starosne skupine, kao što je i očekivano mlađi zaposlenici procjenju veću radnu sposobnost, od onih stariji. Iako su rezultati za prve tri skupine (18-25; 26-35; 36-45) bez značajnijih razlika, zanimljiv podatak ipak jeste da je najveća ocjena WAI indexa za skupinu zaposlenika od 36-45, koja iznosi 40,90. Najmanja ocjena WAI indexa je kod skupine 56-65, koja iznosi 35,28.

U narednom koraku ispitano je koliko su se puta učesnici istraživanja našli u nekim specifičnim situacijama koje su mogle uticati na njihove radne performanse. Rezultate pokazuje Tabela broj 12.

Tabela 12: Ocjena lične dobrobiti ispitanika (Izvor: autorica)

Pitanje/tvrdnja:	N	Min	Max	Prosjek	Std. Deviation
Molimo Vas da navedete koliko ste u zadnje vrijeme					
bili u stanju uživati u redovnim dnevnim aktivnostima?	189	1.00	5.00	2.5820	1.01578
bili tjelesno i psihički aktivni?	190	1.00	5.00	2.5526	1.02605
gledali s nadom u budućnost?	188	1.00	5.00	2.4734	1.04668
Cronbach's Alpha	0,848				

Ocjene su u ovom slučaju vrednovane od 1 “veoma često” do 5 “veoma rijetko”. Prosječne ocjene se nalaze između vrijednosti „često“ i „ponekad“. Tako se može primjetiti da su zaposleni u bankama bili često u prilici da uživaju u redovnim dnevnim aktivnostima (prosječna ocjena 2,5820), potom, bili su tjelesno i psihički aktivni (prosječna ocjena 2,55). Dok su sa prosječnom ocjenom 2,4734, gledali s nadom u budućnost, što znači da je ta vrijednost bliže vrijednosti „ponekad“. Iako se može primjetiti da zaposleni uspijevaju uskladiti svoj posao i svoje vrijeme, menadžment bi trebao pružiti zaposlenima podršku kako ova ocjena ne bi bila na granici sa „ponekad“, te išla prema vrijednosti „često“. Svakako da bi ta podrška dala i nadu za bolju budućnost svojim zaposlenicima.

Tabela 13: Učestalost i uzroci gubitaka u radnom vremenu i produktivnosti (Izvor: autorica)

niste dovoljno koncentrisani na Vaš posao?	185	1.00	5.00	3.0216	1.09820
Koliko često niste radili ništa u vrijeme kada ste trebali da radite?	172	1.00	5.00	3.2849	1.14207
Koliko često je kvalitet Vašeg rada bio niži nego što je trebao da bude?	172	1.00	5.00	3.1628	1.10671
Koliko često ste morali čekati na resurse da biste mogli nastaviti sa radom i završiti posao (materijale, alate, dr.)	172	1.00	5.00	3.0407	1.20116
Koliko često u toku radnog dana morate da čekate na kolege ili pretpostavljenog da biste mogli nastaviti sa radom?	169	1.00	5.00	2.9882	1.13907
Cronbach's Alpha	0,848				

Ocjene su u ovom slučaju vrednovane od 1 “veoma često” do 5 “veoma rijetko”. Skale su pouzdane na što upućuje visoka vrijednost podatka Cronbach's Alpha koji iznosi 0,848.

Rezultati pokazuju da su ocjene uglavnom najbliže vrijednosti „ponekad“, što znači da nisu rijetke situacije u kojima je produktivnost na manjem nivou nego što bi trebala biti. Ovakvi rezultati trebali bi biti pokazatelj menadžerima, da je vrijeme da poduzmu određene aktivnosti u cilju poboljšanja produktivnosti, barem kada je riječ o posljednje dvije stavke u kojima zaposleni ovise o drugim zaposlenicima ili organizaciji u smislu obezbjeđivanja neophodnih alata za rad.

U narednom koraku učesnici istraživanja su upitani da ocijene kako percipiraju radni učinak svojih kolega i njihov lični radni učinak. Skala koja je korištena u ovom slučaju jeste od 0 do 10, a rezultati su dati u Tabeli broj 14.

Tabela 14: Ocjena radnog učinka (Izvor: autorica)

Pitanje/tvrđnja	N	Min	Max	Prosjeak	Std. Deviation
Ocjenite radni učinak većine zaposlenih u poslu sličnom Vašem.	193	0.00	10.00	6.9793	1.82847
Ocjenite Vaš uobičajeni radni učinak tokom zadnje godine ili dvije	195	1.00	10.00	7.6769	1.66009

Rezultati pokazuju da učesnici istraživanja svoj radni učinak najčešće prepoznaju kao bolji, kvalitetniji u odnosu na kolege. Prosječna ocjena radnog učinka većine zaposlenih ocijenjena je ocjenom 6,97 dok je prosječan lični učinak pojedinca ocijenjen većom ocjenom koja iznosi 7,68. Tačnije, zaposleni prepoznaju svoj rad, svoj radni učinak, boljim od većine zaposlenih u kolektivu kojem pripadaju.

Kada je u pitanju veza između radnih performansi i zdravstvenog stanja, učesnici istraživanja su upitani da ocijene koliko su se puta našli u situaciji zbog koje su bili prisiljeni da izostanu sa radnog mjesta. Rezultati su dati u Tabeli broj 15.

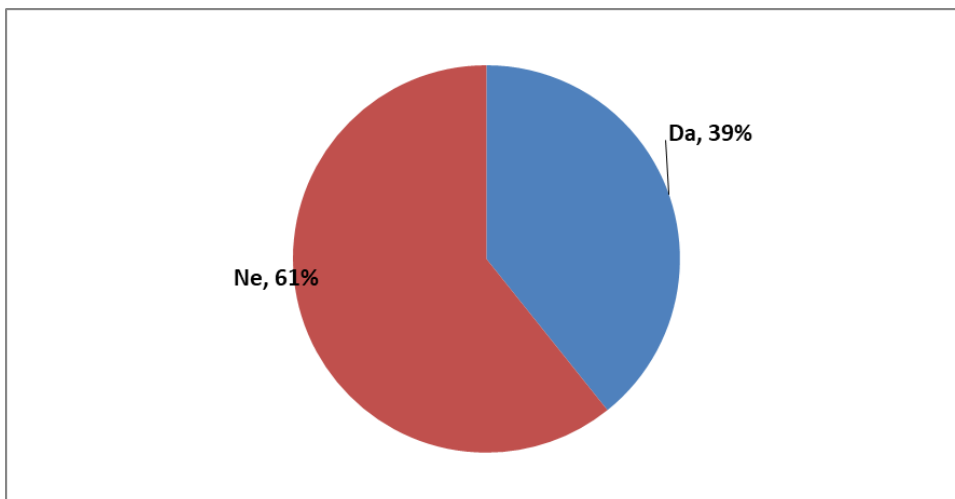
Tabela 15: Koliko često ste bili u sljedećim situacijama zbog kojih ste izostajali sa posla? (Izvor: autorica)

Pitanje/tvrđnja	N	Min	Max	Prosjeak	Std. Deviation
Propustili cijeli radni dan iz zdravstvenih razloga?	180	1.00	5.00	3.6667	1.20983
Propustili cijeli radni dan zbog drugih razloga (npr. godišnji odmor)?	180	1.00	5.00	3.5167	1.12103
Radili prekovremeno ili na "slobodan dan"?	180	1.00	5.00	3.2556	1.20577
Radili na poslu mada ste bili bolesni?	179	1.00	5.00	3.3128	1.18625
Cronbach's Alpha	0,811				

Skale su vrednovane ocjenama od 1 "stalno" do 5 "nikad". Može se primjetiti da su prosječne ocjene uglavnom veće od 3, što pokazuje da se zaposleni u bankama u Kantonu Sarajevo nisu toliko često nalazili u situacijama zbog kojih su bili prisiljeni da učestalo izostaju sa radnog mjesta.

Naredno pitanje koje je postavljeno učesnicima istraživanja ispituje njihov stav o tome da li bi njihov radni učinak mogao biti bolji. Rezultate pokazuje Slika broj 3.

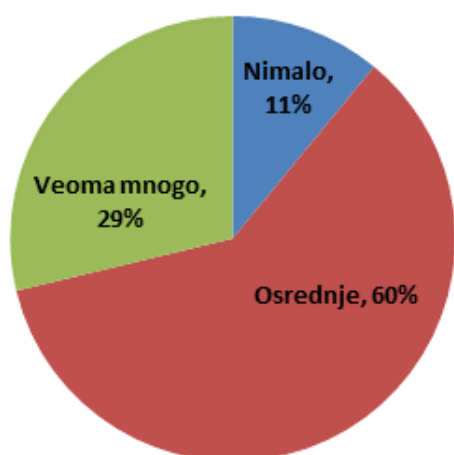
Slika 3: Da li bi radni učinak mogao biti bolji? (Izvor: autorica)



Rezultati pokazuju da 39% učesnika istraživanja smatra da bi njihovi rezultati radnog učinka mogli biti bolji, dok 61% smatra da to nije moguće, jer već sada daju maksimum na radnom mjestu.

Učesnici istraživanja koji su istakli da bi njihova radna uspješnost mogla biti poboljšana su upitani da ocijene da li smatraju da bi njihov radni učinak mogao biti uvećan ako bi njihova radna sposobnost bila veća. Rezultate pokazuje Slika broj 4.

Slika 4: Smatrate li da bi Vaš radni učinak mogao biti uvećan ako bi Vaša radna sposobnost bila veća? (Izvor: autorica)



Od ukupnog broja učesnika istraživanja koji smatraju da bi njihova radna sposobnost mogla biti bolja, 60% smatra da bi njihova bolja radna sposobnost osrednje doprinijela boljim radnim performansama. Potom, 29% smatra da bi se radne performanse veoma mnogo povećale ukoliko bi se i radna sposobnost povećala, dok svega 11% smatra da unapređenje radne sposobnosti ne bi nimalo doprinijelo unapređenju radnog učinka. U svakom slučaju, povećanje radne sposobnosti bi značajno moglo unaprijediti radni učinak, kako ocjenjuju zaposleni u bankama u Kantonu Sarajevo.

4.2. Testiranje hipoteza

U istraživanju su postavljene dvije hipoteze koje će se ovom prilikom testirati, uz korištenje dobijenih rezultata empirijskog istraživanja.

Prva hipoteza glasi:

- Visok nivo radne sposobnosti pozitivno utiče na produktivnost/radne performanse zaposlenih u banci.

Hipoteza je ispitana primjenom statističke metode regresije. S obzirom na to da smo utvrdili da stres i zadovoljstvo poslom utiču na radnu sposobnost, odlučili smo proširiti regresioni model. Varijable su definisane na sljedeći način:

- Zavisna varijabla: radne performanse zaposlenih
- Nezavisne varijable: stepen radne sposobnosti, mjereno prema skali kojima su učesnici istraživanja vrednovali njihovu radnu sposobnost, stres na poslu, zadovoljstvo na poslu.

Kako bi se ispitala postavljena hipoteza, korišteni su podaci iz empirijskog istraživanja u kojem je pojedinačno analizirana svaka skala. U upitniku su analizirane sljedeće varijable koje su potrebne za dokazivanje ove hipoteze:

- Radne performanse koje su mjerene Likertovom skalom od 1 do 5, a u upitniku je obuhvaćeno 15 skala kojima je mjerena varijabla “radne performanse”-Tabela 5. U modelu regresije izračunata je prosječna ocjena za svih 15 skala, koje u modelu regresije čine varijablu “radne performanse”.
- Varijabla: stepen radne sposobnosti zaposlenih mjerena je Likertovom skalom od 1 do 5, varijablama koje su mjerile trenutnu radnu sposobnost. Ove skale su date i pojašnjene u Tabeli 11 – Trenutna radna sposobnost. Za potrebe ove analize izračunata je prosječna ocjena svih skala koje čine varijablu “stepen radne sposobnosti” te je kao takva uključena u model regresije.
- Stres na poslu predstavlja varijablu koja je mjerena Likertovom skalom od 1 do 5. Ova varijabla je mjerena kroz devet skala koje su detaljnije pojašnjene u Tabeli 4 - Stres na radnom mjestu. I u ovom slučaju je izračunata prosječna ocjena svih pomenutih skala koja je predstavljala varijablu u modelu regresije.
- Zadovoljstvo na radnom mjestu je takođe uključeno u regresijski model. Zadovoljstvo je mjereno Likertovom skalom od 1 do 5, a varijabla je mjerena sa 15 skala detaljnije pojašnjenima u Tabeli 3: Zadovoljstvo zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo. Izračunata je prosječna ocjena ovih skala i tako dobijena prosječna ocjena koja je korištena u modelu regresije.

Rezultati regresije su prikazani u tabelama koje slijede. Tabela broj 16 daje pregled modela regresije.

Tabela 16: Model regresije, prva hipoteza (Izvor: autorica)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.304 ^a	.093	.078	0.44211
a. Predictors: (Constant), Radna sposobnost , Zadovoljstvo poslom, Stres				
b. Dependent Variable: Radne performanse				

Rezultati pokazuju da je koeficijent determinacije $R^2=9,3\%$, što znači da su promjene u radnim performansama zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo objašnjene sa 9,3% promjena koje čini radna sposobnost, zadovoljstvo na radu te stresa koji se pojavljuje.

U narednom koraku primjenjena je ANOVA analiza, kako pokazuje Tabela broj 17. ANOVA jeste metoda putem koje se porede aritmetičke sredine više uzoraka te se na temelju F-testa donosi zaključak o tome da li postoji ili ne postoji statistički značajna razlika između aritmetičkih sredina više populacija koje su u model uključene. ANOVA test ispituje da li su prosjeci svih populacija jednaki ili ne.

Ukoliko rezultati F testa pokažu da je podatak statistički značajan, tada se zaključuje da se aritmetičke sredine između grupa koje su u model uključene statistički značajno ne razlikuju. Tačnije, potvrđuje se da određeni faktor statistički značajno utiče na zavisnu varijablu.

Tabela 17: ANOVA analiza (Izvor: autorica)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.691	3	1.230	6.295	.000 ^b
	Residual	36.161	185	.195		
	Total	39.852	188			
a. Dependent Variable: Radne performanse						
b. Predictors: (Constant), Radna sposobnost, Zadovoljstvo poslom, Stres						

Rezultati ANOVA analize pokazuju da je podatak F statistički značajan ($F=6,295$; $p=0,00<0,05$) te se zaključuje da je model dobro specifikovan kao i da neka od varijabli ili sve varijable, imaju statistički značajan uticaj na zavisnu varijablu. Ove veze se dalje ispituju uzročno – posljedičnom vezom, odnosno primjenom regresije. Ocjena parametara regresije prikazana je u Tabeli broj 18.

Tabela 18: Ocjena parametara regresije (Izvor: autorica)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.138	.226		9.464	.000		
Zadovoljstvo poslom	.031	.049	.045	.633	.527	.966	1.035
Stres	.034	.036	.066	.933	.352	.975	1.025
Radna sposobnost	.085	.022	.278	3.901	.000	.966	1.035
a. Dependent Variable: Radne performanse							

Rezultati regresije pokazuju da među varijablama koje su uključene u model ne postoji multikolinearnost, na što upućuje niska vrijednost VIF indeksa. Time je pretpostavka regresije o nepostojanju multikolinearnosti ispunjena.

Ukoliko se posmatraju parametri regresije, rezultati pokazuju da zadovoljstvo poslom, stres na radnom mjestu kao i radna sposobnost imaju pozitivan uticaj na radne performanse zaposlenih. Ipak, nemaju sve varijable statistički značajan uticaj, te se konstatuje sljedeće:

- Zadovoljstvo poslom je varijabla koja ima pozitivan uticaj na radne performanse, ali naši rezultati nisu potvrdili statističku značajnost ($p=0.527>0,05$). Vrijednost ovog parametra u modelu regresije iznosi 0,031 što ukazuje na to da kada se zadovoljstvo poslom poveća za jednu jedinicu, tada se radne performanse povećaju za 0,03. Ipak kako je pomenuto, uticaj nije statistički značajan.
- Stres na radnom mjestu ima pozitivan i blag uticaj na radne performanse ($k=0.034$) Tačnije, kada se stres na radnom mjestu poveća, tada se blago povećavaju i radne performanse. Na osnovu rezultata koje smo dobili anketiranjem naših ispitanika, nismo potvrdili statističku značajnost ($p=0,352>0,05$). Kada se stres na radnom mjestu poveća za jednu jedinicu, tada se radne performanse povećaju za 0,034. Ovakav rezultat razlikuje se od rezultata naprijed navedenih istraživanja, u kojima je utvrđen negativan uticaj.
- Treći parametar regresije pokazuje da radna sposobnost zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo ima pozitivan uticaj na radne performanse zaposlenih. Vrijednost ovog parametra iznosi 0,085 i ima statistički značajan i pozitivan uticaj na radne performanse zaposlenih ($p=0,00<005$). Naime, kada se radna sposobnost zaposlenih poveća za jednu jedinicu, tada se radne performanse povećaju za 0,085 uz statistički značajan uticaj.

Ovakvi rezultati pokazuju da radna sposobnost zaposlenih pozitivno utiče na radne performanse. Tačnije, kako se povećava stepen radne sposobnosti tako se povećavaju i radne performanse. Uticaj je statistički značajan. Ovim je dokazana prva hipoteza.

Druga hipoteza koja je postavljena u istraživanju i koja se ispituje glasi:

- Psihički zahtjevi radnog mjesta značajno utiču na radnu sposobnost zaposlenih u bankama.

U ovoj hipotezi određene su varijable, kako slijedi:

- Zavisna varijabla – radna sposobnost zaposlenih
- Nezavisne varijable – psihički zahtjevi radnog mjesta, stres na poslu, zadovoljstvo na poslu, radne performanse

Kao i u prethodnom slučaju, hipoteza je ispitana primjenom statističke metode regresije, a rezultati su dati u tabelama koje slijede. Tabela broj 19 prikazuje ocjenu modela regresije.

Tabela 19: Model regresije, druga hipoteza (Izvor: autorica)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.437 ^a	.191	.173	1.37928
a. Predictors: (Constant), Psihički zahtjevi radnog mjesta, Stres, Zadovoljstvo poslom, Radne performanse				
b. Dependent Variable: Radna sposobnost				

Rezultati pokazuju da je koeficijent determinacije $R^2 = 19,10\%$, što ukazuje na to da je radna sposobnost zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo objašnjena sa 19,1% promjena koje dolaze od strane psihičkih zahtjeva radnog mjesta, stresa, zadovoljstva poslom i radnih performansi. U narednom koraku je primjenom ANOVA analize ispitana povezanost i opravdanost korištenja modela regresije. Rezultati su prezentovani u Tabeli broj 20.

Tabela 20: ANOVA analiza (Izvor: autorica)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.949	4	20.237	10.638	.000 ^b
	Residual	342.434	180	1.902		
	Total	423.384	184			
a. Dependent Variable: Radna sposobnost						
b. Predictors: (Constant), Psihički zahtjevi radnog mjesta, Stres, Zadovoljstvo poslom, Radne performanse						

Rezultati ANOVA analize pokazuju da je podatak F statistički značajan ($F=10.638$; $p=0,00<0,05$) te se zaključuje da je model dobro specifikovan kao i da neka od varijabli ili sve varijable imaju statistički značajan uticaj na zavisnu varijablu. Ove veze se dalje ispituju uzročno–posljedičnom vezom, odnosno primjenom regresije. Ocjena parametara regresije prikazana je u Tabeli broj 21.

Tabela 21: Ocjena parametara regresije, druga hipoteza (Izvor: autorica)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.957	.927		2.111	.036		
Zadovoljstvo poslom	.259	.158	.111	1.639	.103	.978	1.023
Stres	.134	.116	.079	1.160	.248	.972	1.029
Radne performanse	.904	.230	.268	3.930	.000	.969	1.032
Psihicki zahtjevi radnog mjesta	-.454	.115	-.267	3.950	.000	.981	1.020

a. Dependent Variable: Radna sposobnost

Rezultati regresije pokazuju da među varijablama koje su uključene u model ne postoji multikolinearnost, na što upućuje niska vrijednost VIF indeksa. Time je pretpostavka regresije o nepostojanju multikolinearnosti ispunjena.

Ukoliko se posmatraju parametri regresije, rezultati pokazuju da zadovoljstvo poslom, stres na radnom mjestu, radne performanse kao i psihički zahtjevi radnog mjesta, imaju pozitivan uticaj na radnu sposobnost zaposlenih. Ipak, nemaju sve varijable statistički značajan uticaj, te se konstatuje sljedeće:

- Zadovoljstvo poslom je varijabla koja ima pozitivan uticaj na radnu sposobnost, ali naši rezultati nisu potvrdili statističku značajnost ($p=0.103>0,05$). Vrijednost ovog parametra u modelu regresije iznosi 0,259 što ukazuje na to da kada se zadovoljstvo poslom poveća za jednu jedinicu, tada se ocjena radne sposobnosti zaposlenih poveća za 0,259, ali, kako je pomenuto, uticaj nije statistički značajan.
- Stres na radnom mjestu ima pozitivan uticaj na radnu sposobnost. Tačnije, kada se stres na radnom mjestu poveća, tada se povećava i radna sposobnost. Na osnovu rezultata koje smo dobili anketiranjem naših ispitanika, nismo potvrdili statističku značajnost ($p=0,248>0,05$). Kada se stres na radnom mjestu poveća za jednu jedinicu tada se radna sposobnost poveća za 0,134.
- Naredni parametar jesu radne performanse. Vrijednost ovog parametra regresije iznosi 0,904 i ima statistički značajan uticaj na radnu sposobnost zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo. Rezultati pokazuju da kada se radne performanse zaposlenih povećaju za jedinicu, tada se ocjena radne sposobnosti poveća za 0,904. Uticaj je statistički značajan ($p=0,00<0,05$).

- Varijabla psihički zahtjevi radnog mjesta ima vrijednost -0,454 i uticaj koji je statistički značajan. Tačnije, rezultati pokazuju da kada se psihički zahtjevi radnog mjesta povećaju za jedinicu tada se ocjena radne sposobnosti smanjuje za 0,454. Uticaj je statistički značajan ($p=0,00<0,05$).

Ovakvi rezultati pokazuju da psihički zahtjevi radnog mjesta statistički značajno utiču na radnu sposobnost zaposlenih. Tačnije, povećanje psihičkog naprežanja zaposlenih smanjuje njihove radne performanse. Ovaj uticaj je statistički značajan čime je dokazana druga hipoteza.

4.3. Istraživačka pitanja

U istraživanju su postavljena i istraživačka pitanja na koja se daje odgovor ponovo kroz rezultate empirijskog istraživanja.

Prvo istraživačko pitanje glasi: Na kojem nivou je radna sposobnost zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo?

Tabela 22: Ocjena WAI prema spolu (Izvor: autorica)

Wai prema spolu	M	Ž	Ukupno	Rezultat	Radna sposobnost	Akcija
	2 (3,9%)	6 (4,3%)	8 (4,3%)	7-27	Siromašno	Vratiti
	10 (19,6%)	40 (28,8%)	50 (26,3%)	28-36	Umjereno	Poboljšati
	21 (41,2%)	60 (43,2%)	81 (42,6%)	37-43	Dobro	Podržati
	18 (35,3%)	33 (23,7%)	51 (26,8%)	44-49	Odlično	Održavati

Tabela 23: Ocjena WAI prema starosnoj dobi (Izvor: autorica)

Wai prema starosnoj dobi	18-35	36-55	56-65	Rezultat	Radna sposobnost	Akcija
	4 (3%)	3 (5,7%)	1 (14,3%)	7-27	Siromašno	Vratiti
	36 (27,1%)	13 (24,5%)	2 (28,6%)	28-36	Umjereno	Poboljšati
	57 (42,9%)	22 (41,5%)	3 (42,8%)	37-43	Dobro	Podržati
	36 (27%)	15 (28,3%)	1 (14,3%)	44-49	Odlično	Održavati

Tabela 24: Ocjena WAI prema stručnoj spremi (Izvor: autorica)

Wai prema stručnoj spremi	SSS	VSS/MR	Rezultat	Radna sposobnost	Akcija
	3 (8,2%)	5 (3,2%)	7-27	Siromašno	Vratiti
	10 (27%)	41 (26,3%)	28-36	Umjereno	Poboljšati
	14 (37,8%)	68 (43,6%)	37-43	Dobro	Podržati
	10 (27%)	42 (26,9%)	44-49	Odlično	Održavati

Uzimajući u obzir prezentovane rezultate istraživanja može se zaključiti da je radna sposobnost 57,1% zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo na zadovoljavajućem nivou. Međutim 42,9% ispitanika ističe i prepoznaje probleme u svome radu zbog kojih njihova radna sposobnost biva usporena ili oslabljena. Pored toga, rezultati su pokazali da je značajan udio učesnika istraživanja iskazao da imaju određene zdravstvene teškoće koje se u manjoj ili većoj mjeri održavaju na njihov rad u banci. Postotak onih koji imaju umjerenu

i siromašnu radnu sposobnost nije zanemariv i trebao bi menadžere usmjeriti na akcije poboljšanja i vraćanja. Ukoliko bi se dugoročno nastavio rad pod jednakim uslovima, postoji vjerovatnoća da bi ovi zaposlenici napustili radno mjesto, a njihov posao koji bi opteretio ostatak zaposlenih doveo bi i do smanjenja njihove radne sposobnosti, koja se trenutno mjeri kao dobra i odlična.

U istraživanju o radnoj sposobnosti uredskih radnika (Bičo Ćar, 2015), zaključeno je da radna sposobnost opada sa godinama. Ovakav rezultat evidentan je i u našem istraživanju, pa skupina zaposlenika u kategoriji 18-35 ima 69,9% onih koji imaju dobru i odličnu radnu sposobnost, dok skupina zaposlenika u kategoriji 55-65 ima 57,1% zaposlenika sa dobrom ili odličnom radnom sposobnošću. Također, u istraživanju (Bičo Ćar, 2019) uočeno je da žene prijavljuju slabiju radnu sposobnost u odnosu na muškarce, što je slučaj i sa rezultatima našeg istraživanja. Čak 76,5% muškaraca svoju radnu sposobnost ocjenjuje kao dobru i odličnu, dok 10% manje žena svoju radnu sposobnost ocjenjuje kao dobru i odličnu.

Drugo istraživačko pitanje glasi: U kojoj mjeri i na koji način radna sposobnost zaposlenih utiče na radne performanse/produktivnost rada u bankama u Kantonu Sarajevo? (Tabela 18, strana 61)

Rezultati istraživanja su pokazali da je radna sposobnost zaposlenih faktor od uticaja na radne performanse zaposlenih. Pokazano je da postoji pozitivna i statistički značajna veza između radne sposobnosti zaposlenih i njihovih radnih performansi. Tačnije, kada se radna sposobnost zaposlenih poveća, to se održava na rast performansi zaposlenih.

Ova tvrdnja je statistički dokazana modelom višestruke linearne regresije. Ovakvi rezultati daju signale bankama da ukoliko unaprijede, odnosno ukoliko povećaju radnu sposobnost zaposlenih, time mogu u značajnoj mjeri unaprijediti performanse zaposlenih.

Treće istraživačko pitanje glasi: Da li je nivo radne sposobnosti različit među zaposlenima u bankama s obzirom na njihove različite radne pozicije? Odgovor na ovo istraživačko pitanje ispitano je primjenom statističkog t-test gdje je ispitano postojanje statistički značajne razlike između stepena radne sposobnosti koje su dali zaposleni u front office i back office. Rezultati t-testa prikazani su u Tabeli broj 25.

Tabela 25: Ispitivanje statistički značajne razlike, rezultati t – testa (Izvor: autorica)

	<i>Back Office</i>	<i>Front Office</i>
Mean	8.02	7.59
Variance	2.05	2.34
Observations	57.00	130.00
Pooled Variance	2.25	
t Stat	1.78	
P(T<=t) one-tail	0.04	
t Critical one-tail	1.65	
P(T<=t) two-tail	0.08	
t Critical two-tail	1.97	

Rezultati pokazuju da između zaposlenih u front i back officeu ne postoji statistički značajna razlika kada je u pitanju stepen radne sposobnosti mjerene vlastitom ocjenom. Na ovo ukazuju podaci t-testa ($p\text{-value} = 0,08 > 0,05$) te se zaključuje da između posmatrana dva uzorka ne postoji statistički značajna razlika. Tačnije, nivo radne sposobnosti se ne razlikuje među zaposlenima bez obzira da li oni rade u front ili back office. Vidljivo iz vrijednosti WAI, prikazanim u tabelama ispod.

Tabela 26: Ocjena WAI prema radnim mjestima

Wai prema radnim mjestima	Back Office	Front Office	Rezultat	Radna sposobnost	Akcija
	3 (4,8%)	5 (3,7%)	7-27	Siromašno	Vratiti
	15 (24,3%)	38 (28,1%)	28-36	Umjereno	Poboljšati
	27 (43,5%)	57 (42,2%)	37-43	Dobro	Podržati
	17 (27,4%)	35 (26%)	44-49	Odlično	Održavati

Četvrto istraživačko pitanje glasi: Da li nivo radne sposobnosti zaposlenih u bankarskom sektoru zavisi više od psihičkih zahtjeva posla u odnosu na fizičke zahtjeve posla? Odgovor na ovo istraživačko pitanje ispitan je primjenom statističke metode korelacije. U korelacioni odnos su stavljene varijable kojima se mjeri stepen radne sposobnosti kao i fizički i psihički zahtjevi posla. Rezultati korelacione analize prikazani su u Tabeli broj 27.

Tabela 27: Korelaciona analiza (Izvor: autorica)

		Radna sposobnost	Psihički zahtjevi radnog mjesta	Fizički zahtjevi posla
Radna sposobnost	Pearson Correlation	1	-.300**	-.353**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	189	185	185
Psihicki zahtjevi radnog mjesta	Pearson Correlation	-.300**	1	.515**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	185	185	185
Fizički zahtjevi posla	Pearson Correlation	-.353**	.515**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	185	185	185
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Posmatrajući dobijene rezultate uočava se da postoji statistički značajna negativna korelacija između radne sposobnosti i fizičkih i psihičkih zahtjeva radnog mjesta. Tačnije, kada se smanjuju psihički zahtjevi radnog mjesta, pojačava se radna sposobnost. Ovaj uticaj je statistički značajan, kako pokazuju rezultati korelacione analize. Slični rezultati pokazuju da ukoliko se fizički zahtjevi radnog mjesta povećaju, smanjuje se radna sposobnost zaposlenih. Takođe je u pitanju statistički značajna korelacija. Uočava se da je korelacija skoro ista, bez obzira da li su u pitanju fizički ili psihički zahtjevi posla.

Rezultati daju odgovor na postavljeno istraživačko pitanje, a to je da je radna sposobnost u bankarskom sektoru pod gotovo jednakim uticajem psihičkih i fizičkih zahtjeva posla.

5. Zaključak

Radna sposobnost i produktivnost su usko povezani koncepti. Radna sposobnost se odnosi na fizičku i mentalnu sposobnost pojedinca da svoj posao obavlja efikasno i bezbjedno, uzimajući u obzir svoje zdravlje, vještine i radno okruženje. S druge strane produktivnost predstavlja količinu proizvodnje koju taj isti pojedinac ili organizacija u kojoj je zaposlen, proizvede u određenom vremenskom periodu.

Bezbroj je faktora koji utiču na radnu sposobnost, a samim tim i na produktivnost, naprimjer: fizičko i mentalno zdravlje, radno okruženje, vještine obrazovanje, zahtjevi za poslom i resursi, zadovoljstvo poslom. Poslodavci imaju mogućnost da promovišu radnu sposobnost i produktivnost obezbjeđenjem zdravog radnog okruženja, nudeći mogućnost za obuku, razvoj i učenje, obezbjeđujući fleksibilne radne angažmane, te prepoznajući i nagrađujući dobar radni učinak.

Radna sposobnost, odnosno sposobnost zaposlenih da obavljaju određene poslove u odnosu na zahtjeve radnog mjesta, čini osnovnu pretpostavku produktivnosti rada. Determinante i dinamika radne sposobnosti čine je kompleksnim konceptom, zahtjevnim za ovladavanje, ali ostavljajući prostor za njeno unapređenje. Upravo zbog ovoga, veoma je važno razumjeti međuslovljenost radne sposobnosti i produktivnosti rada. Razumijevajući ovu povezanost, koja daje mogućnost za očuvanje i unapređenje radne sposobnosti, stvara se preduslov za postojanje i povećanje radne učinkovitosti svih zaposlenih. Shvatajući koliko je bitno očuvati i promovisati radnu sposobnost, u svijetu se razvijaju programi čiji je cilj upravo unaprijediti je.

Rezultati istraživanja ukazuju da je stepen radne sposobnosti zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo na dobrom nivou, ali, kako rezultati ukazuju, postoji prostor za unapređenje. Isto tako, rezultati istraživanja su pokazali da radna sposobnost zaposlenih utiče na njihovu produktivnost odnosno radne performanse u bankarskom sektoru.

Ukoliko govorimo o zadovoljstvu ispitanika na poslu, odnos sa kolegama označen je najvećom prosječnom ocjenom, dok je pitanje nagrađivanja u banci ocjenjeno najlošijom prosječnom ocjenom. Odnos menadžmenta prema zaposlenima vrednovan je slabijom ocjenom. Rezultati pokazuju da postoji prostor za unapređenje sistema nagrađivanja u bankama Kantonu Sarajeva, kao i odnosa menadžera prema zaposlenima.

Istraživanje pokazuje da stres nije značajno prisutan kod zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo, ali banke u Kantonu Sarajevo imaju prostora na raspolaganju kada je u pitanju ublažavanje, odnosno smanjenje stresa kod zaposlenih. Prisutni su pritisci od strane nadređenih, a može se primjetiti i učestalost prekovremenog rada. Prema odgovorima koje su dali, zaposleni često nemaju mogućnost da kvalitetno usklade privatni i poslovni život

što može dodatno pojačati nezadovoljstvo i frustracije na radnom mjestu ali i generalno kod zaposlenih.

Zaposleni u bankama svoje radne performanse ocjenjuju prosječnim. Ovakvi rezultati trebali bi biti crveni alarm za menadžment banaka u Kantonu Sarajevo i znak da trebaju poboljšati uslove za zaposlene, kako bi ih zadržali u svojoj organizaciji, ali i kako bi se poboljšale njihove performanse.

Hipoteze koje su u istraživanju postavljene su dokazane, odnosno, višestruka regresija je potvrdila da visoki nivo radne sposobnosti pozitivno utiče na produktivnost/radne performanse zaposlenih u banci. Statistička analiza je pokazala da postoji statistički značajna povezanost između stepena radne sposobnosti i produktivnosti zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo. Dokazana je i druga hipoteza. Psihički faktori imaju statistički značajan uticaj na radnu sposobnost zaposlenih. Tačnije, pojačani psihički zahtjevi radnog mjesta smanjuju radnu sposobnost zaposlenih.

Literatura

1. Abledu, J.K., & Abledu, G.K. (2012). Multiple Logistic Regression Analysis of Predictors of Musculoskeletal Disorders and Disability among Bank Workers in Kumasi, Ghana. *Journal of Ergonomics*, 2, 111.
2. Afzali, A., Arash-Motahari, A., & Hatami-Shirkouhi, L. (2014). Investigating the influence of perceived organizational support, psychological empowerment and organizational learning on job performance: An empirical investigation. *Tehnički vjesnik – Technical Gazzete*, 21(3), 623–629.
3. Airila, A., Hakanen, J. J., Saufeli, W. B., Luukkonen, R., Punakallio, A., & Lusa, S. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. *Work Stress*, 28, 87–105. <https://doi.org/10.1080/02678373.2013.872208>
4. Aithal, S., Sreeramana, A., Kumar, P., & Dillon, M. (2018). How to Improve the Employee Productivity of Banking System in India – a Theory of Accountability Based Analysis, 3, 87-99. doi: 10.5281/zenodo.1468380.
5. Alavinia, S.M., van Duivenbooden, C., & Burdorf, A. (2007). Influence of work-related factors and individual characteristics on work ability among Dutch construction workers. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 33(5), 351-357.
6. Amigo, I., Asensio, E., Menéndez, I., Redondo, S., & Ledesma, J. A. (2014). Working in direct contact with the public as a predictor of burnout in the banking sector. *Psicothema*, 26(2), 222–226. doi: 10.7334/psicothema2013.282.
7. Andren, D., & Svensson, M. (2012). Part-time sick leave as a treatment method for individuals with musculoskeletal disorders. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 22(3), 418-426.
8. Ángeles López-Cabarcos, M., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L.M. (2022). An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361-369.
9. Assefa, N.L., Weldemichael, D.Z., Alemu, H.W., & Anbesse, D.H. (2017). Prevalence and associated factors of computer vision syndrome among bank workers in Gondar City, northwest Ethiopia, 2015. *Clinical Optometry*, 9, 67-76. doi: 10.2147/OPTO.S126366.
10. Baard, S. K., Rench, T. A., & Kozlowski, S. W. J. (2014). Performance adaptation: A theoretical integration and review. *Journal of Management*, 40(1), 48–99. <https://doi.org/10.1177/0149206313488210>

11. Baltes, P. B., & Baltes, M. M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. In P. B. Baltes & M. M. Baltes (Eds.), *Successful Aging: Perspectives from the Behavioral Sciences* (pp. 1–34). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511665684>
12. Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Freeman.
13. Baraba, G. (2011). Uloga psihologa u medicini rada. *Sigurnost*, 53(2), 195–196.
14. Beier, M.E. (2015). The aging workforce and the demands of work in the 21st century. In L.M. Finkelstein, D.M. Truxillo, F. Fraccaroli, & R. Kanfer (Eds.), *Multi-Age Workforce, a Use-Inspired Approach*. Routledge.
15. Bethge, M., Radoschewski, F. M., & Muller-Fahrnow, W. (2009). Work stress and work ability: Cross-sectional findings from the German sociomedical panel of employees. *Disability and Rehabilitation*, 31, 1692–1699. <https://doi.org/10.1080/09638280902751949>
16. Bičo Ćar, M. (2015). *Determinante individualne i organizacijske produktivnosti rada u savremenim uslovima poslovanja [Individual and organizational determinants of work productivity in modern business conditions, doctoral dissertation]*. Ekonomski fakultet u Sarajevu.
17. Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In N. Schmitt & W. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71–98). Jossey-Bass.
18. Camerino, D., Conway, P. M., Van der Heijden, B. I., Estryng-Behar, M., Consonni, D., Gould, D., et al. (2006). Low perceived work ability, ageing and intention to leave nursing: A comparison among 10 European countries. *Journal of Advanced Nursing*, 56, 542–552. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2006.04046.x>
19. Camerino, D., Conway, P.M., Van der Heijden, B.I., Estryng-Behar, M., Consonni, D., Gould, D., & Hasselhorn, H.M. (2006). NEXT-Study Group. Age-dependent relationships between work ability, thinking of quitting the job, and actual leaving among Dutch nurses: A longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies*, 43(7), 781-794.
20. Campanella, F., Della Peruta, M.R., & Del Giudice, M. (2015). The Effects of Technological Innovation on the Banking Sector. *Journal of Knowledge Economy*, 8(2), 356-368.
21. Campbell, J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 1, pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.

22. Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In C. W. Schmitt & W. C. A. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 35–70). Jossey-Bass.
23. Campbell, J. P., & Wiernik, B. M. (2015). The modeling and assessment of work performance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2(1), 47–74. <https://doi.org/10.1146/orgpsych.2015.2.issue-110.1146/annurevorgpsych-032414-111427>
24. Carpini, J. A., Parker, S. K., & Griffin, M. A. (2017). A look back and a leap forward: A review and synthesis of the individual work performance literature. *Academy of Management Annals*, 11(2), 825–885.
25. Carstensen, L. L., Isaacowitz, D. M., & Charles, S. T. (1999). Taking time seriously: A theory of socioemotional selectivity. *American Psychologist*, 54, 165–181. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.3.165>
26. Chrodis Plus. (2020). How to interpret the results - WAI. CHRODIS+. Retrieved June 25, 2023, from <https://workbox.chrodis.eu/staging/2-3how-to-interpret-the-results-wai/>
27. Converso, D., Loera, B., Viotti, S., & Martini, M. (2015). Do positive relations with patients play a protective role for healthcare employees? Effects of patients' gratitude and support on nurses' burnout. *Frontiers in Psychology*, 6, 470. doi: 10.3389/fpsyg.2015.00470
28. Converso, D., Viotti, S., Sottimano, I., Cascio, V., & Guidetti, G. (2015). Capacità lavorativa, salute psicofisica, burnout ed età, tra insegnanti d'infanzia ed educatori di asilo nido: uno studio trasversale. *Medicina del Lavoro*, 106(2), 91-108. doi: 10.23749/mdl.v106i2.3725
29. Converso, D., Sottimano, I., Guidetti, G., Loera, B., Cortini, M., & Viotti, S. (2018). Aging and Work Ability: The Moderating Role of Job and Personal Resources. *Frontiers in Psychology*, 8, 2296. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02296
30. Coomer, K., & Houdmont, J. (2013). Occupational health professionals' knowledge, understanding and use of work ability. *Occupational Medicine*, 63(6), 405–409. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqt070>
31. Costa, A. F., Puga-Leal, R., & Nunes, I. L. (2011). An exploratory study of the Work Ability Index (WAI) and its components in a group of computer workers. *Work*, 39(4), 357-367.
32. Dangolani, S. K. (2011). The Impact of Information Technology in Banking System (A Case Study in Bank Keshavarzi IRAN). *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 30, 13-16

33. Dekkers-Sanchez, P. M., Wind, H., Sluiter, J. K., & Frings-Dresen, M. H. (2013). What factors are most relevant to the assessment of work ability of employees on long-term sick leave? The physicians' perspective. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 86(5), 509–518.
34. Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
35. De Wind, A., Geuskens, G. A., Ybema, J. F., Bongers, P. M., & van der Beek, A. J. (2014). The role of ability, motivation, and opportunity to work in the transition from work to early retirement: Testing and optimizing the Early Retirement Model. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(6), 609–618.
36. El Fassi, M., Bocquet, V., Majery, N., Lair, M. L., Couffignal, S., & Mairiaux, P. (2013). An exploratory study of the Work Ability Index (WAI) and its components in a group of computer workers. *BMC Public Health*, 13, 145. doi: 10.1186/1471-2458-13-145
37. Emberland, J. S., & Knardahl, S. (2015). Contribution of psychological, social and mechanical work exposure to low work ability: A prospective study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57, 300–314. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000353>
38. Ercegović, E., & Milošević, M. (2012). Prekomjerno pijenje alkohola i radna sposobnost u muškaraca [Excessive alcohol consumption and work ability in men]. *Sigurnost*, 54(2), 127–135.
39. Eskelinen, L., Kohvakka, A., Merisalo, T., Hurri, H., & Wagar, G. (1991). Relationship between the self-assessment and clinical assessment of health status and work ability. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 17(1), 40–47. http://www.medicine.gu.se/digitalAssets/1459/1459339_eskelinen.pdf
40. European Agency for Safety and Health at Work. (2000). *Research on work-related stress*. Geneva, Switzerland.
41. Eyvazlou, M., Mazloumi, A., Farshad, A., & Hoseini, F. (2012). Analytical evaluation of work ability index and its determining factors among workers of a car manufacturing industry. *Iranian Occupational Health Journal*, 9, 40-49.
42. Feldt, T., Kinnunen, U., & Mauno, S. (2000). A mediational model of sense of coherence in the work context: A one-year follow-up study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 461-476. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1379\(200006\)21:4<461::AID-JOB11>3.0.CO;2-T](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1379(200006)21:4<461::AID-JOB11>3.0.CO;2-T)
43. "Functional Capacity." *Encyclopedia of Public Health*. Retrieved May 25, 2023, from [Encyclopedia.com: https://www.encyclopedia.com/education/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/functional-capacity](https://www.encyclopedia.com/education/encyclopedias-almanacs-transcripts-and-maps/functional-capacity)

44. Gamperiene, M., Nygard, J. F., Sandanger, I., Lau, B., & Bruusgaard, D. (2008). Self-reported work ability of Norwegian women in relation to physical and mental health, and to the work environment. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 3(16). <https://doi.org/10.1186/1745-6673-3-16>
45. Garzaro, G., Sottimano, I., Di Maso, M., Bergamaschi, E., Coggiola, M., Converso, D., Iavicoli, S., Pira, E., & Viotti, S. (2019). Work Ability among Italian Bank Video Display Terminal Operators: Socio-Demographic, Lifestyle, and Occupational Correlates. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(9), 1653. doi: 10.3390/ijerph16091653
46. Gelo, T., & Družić, M. (2015). Ukupna faktorska produktivnost sektora Hrvatskog gospodarstva [Total factor productivity of the Croatian economy sector]. *Znanstveni rad*, Zagreb.
47. Gharibi, V., Mokarami, H., Taban, A., Aval, M. Y., Samimi, K., & Salesi, M. (2016). Effects of work-related stress on work ability index among Iranian workers. *Safety and Health at Work*, 7(1), 43-48.
48. Giahi, O., Shahmoradi, B., Barkhordari, A., & Khoubi, J. (2015). Visual Display Terminal use in Iranian bank tellers: Effects on job stress and insomnia. *Work*, 52(3), 657-662.
49. Giorgi, G., Arcangeli, G., Perminiene, M., Lorini, C., Ariza-Montes, A., Fiz-Perez, J., Di Fabio, A., & Mucci, N. (2017). Work-related stress in the banking sector: A review of incidence, correlated factors, and major consequences. *Frontiers in Psychology*, 8, 2166.
50. Goedhard, R. G., & Goedhard, W. J. A. (2005). Work ability and perceived work stress. *International Congress Series*, 1280, 79–83. <https://doi.org/10.1016/j.ics.2005.02.051>
51. Goedhard, R. G., Goedhard, E. J., & Goedhard, W. J. A. (2011). Aspects of stress, shift work and work ability in relation to age (pp. 144–150). In C. Nygård, M. Savinainen, T. Kirsi, & K. Lumme-Sandt (Eds.), *Age Management during the Life Course: Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability*. Tampere University Press.
52. Godinho, M. R., Greco, R. M., Teixeira, M. T. B., Teixeira, L. R., Guerra, M. R., & Chaoubah, A. (2016). Work ability and associated factors of Brazilian technical administrative workers in education. *BMC Research Notes*, 9(1), 1–7. <https://doi.org/10.1186/s13104-015-1837-x>
53. Golubić, R. (2010). Domena kvaliteta života kao prediktor radne sposobnosti zdravstvenih djelatnika [Quality of life domain as a predictor of work ability in healthcare workers]. Doctoral dissertation, University of Zagreb. https://bib.irb.hr/datoteka/567578.Golubic_R_disertacija_rep_855.pdf

54. Gould, R., & Polvinen, A. (2008). Factors affecting work ability - expertise. In R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo, & S. Koskinen (Eds.), *Dimensions of Work Ability* (pp. 43-53). Finnish Centre for Pensions (ETK), The Social Insurance Institution (Kela), National Public Health Institute (KTL), Finnish Institute of Occupational Health (FIOH). Retrieved from http://www.etk.fi/fi/gateway/PTARGS_0_2712_459_440_3034_43/http%3B/content.etk.fi%3B7087/publishedcontent/publish/etkfi/fi/julkaisut/tutkimusjulkaisut/erillisjulkaisut/dimensions_of_work_ability_7.pdf
55. Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., & Koskinen, S. (2008). *Dimensions of Work Ability*. Finnish Centre for Pensions (ETK), The Social Insurance Institution (Kela), National Public Health Institute (KTL), Finnish Institute of Occupational Health (FIOH).
56. Gragnano, A., Miglioretti, M., Frings-Dresen, M. H. W., & de Boer, A. G. E. M. (2017). Adjustment between work demands and health needs: development of the work–health balance questionnaire. *Rehabilitation Psychology*, 62, 374–386. <https://doi.org/10.1037/rep0000121>
57. Guidi, S., Bagnara, S., & Fichera, P. (2012). The HSE indicator tool, psychological distress and work ability. *Occupational Medicine*, 62(3), 203-209.
58. Habibi, E., Dehghan, H., Safari, S., Mahaki, B., & Hassanzadeh, A. (2014). Effects of work-related stress on work ability index among refinery workers. *Journal of Education and Health Promotion*, 3(18). <https://doi.org/10.4103/2277-9531.127598>
59. Harackiewicz, J. M., Sansone, C., & Manderlink, G. (1985). Competence, achievement orientation, and intrinsic motivation: A process analysis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48(2), 493–508. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/1985-19894-001>
60. Heikkinen, E., Arajärvi, R. L., Era, P., Jylhä, M., Kinnunen, V., Leskinen, A. L., Leskinen, E., Mässeli, E., Pohjolainen, P., Rahkila, P., et al. (1984). Functional capacity of men born in 1906-10, 1926-30 and 1946-50: A basic report. *Scandinavian Journal of Social Medicine. Supplementum*, 33, 1–97. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/6589767>
61. Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource loss, resource gain, and emotional outcomes among inner-city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(3), 632–643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
62. Ilgen, D. R., & Hollenbeck, J. R. (1991). The structure of work: Job design and roles. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organisational Psychology* (pp. 165–207). Consulting Psychology Press.
63. Ilmarinen, J., Tuomi, K., & Klockars, M. (1997). Changes in the work ability of active employees as measured by the Work Ability Index over an 11-year period.

Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 23(1), 49-57. Retrieved from www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9247995

64. Ilmarinen, J., & Lehtinen, S. (2004). Past, present, and future of work ability: Proceedings of the 1st International Symposium on Work Ability, 5-6 September 2001, Tampere, Finland. Helsinki, Finnish Institute of Occupational Health.
65. Ilmarinen, J. (2006). The ageing workforce challenges for occupational health. *Occupational Medicine*, 56(6), 362-364. <https://doi.org/10.1093/occmed/kql060>
66. Ilmarinen, J. (2006). Towards longer working life! Ageing and the quality of work life in the European Union. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Ministry of Social Affairs and Health. Retrieved from http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-8602.pdf
67. Ilmarinen, J. (2007). The Work Ability Index (WAI). *Occupational Medicine*, 57(2). doi: 10.1093/occmed/kqm008
68. Ilmarinen, J. (2009). Work ability—a comprehensive concept for occupational health research and prevention. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 35(1), 1–5.
69. Ilmarinen, J. (2011). 30 years' work ability and 20 years' age management. In C.-H. Nygård, M. Savinainen, T. Kirsi, & K. Lumme-Sandt (Eds.), *Age Management during the Life Course: Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability*. Tampere: Tampere University Press.
70. Ilmarinen, J. (2013). From Work Ability Index and model to concrete actions. WAI-Seminar. Brussels. Retrieved from <https://www.werk.be/sites/default/files/Juhani%20Ilmarinen%20PART%201%20Work%20Ability%20Index%20and%20Model.pdf>
71. Ilmarinen, J., & Ilmarinen, V. (2015). Work ability and aging. In L. M. Finkelstein, D. M. Truxillo, F. Fraccaroli, & R. Kanfer (Eds.), *Multi-Age Workforce: A Use-Inspired Approach*. Abingdon: Routledge.
72. Imamović, G. (2017). Edukacija kao faktor produktivnosti rada zaposlenih u bankarskoj industriji u Bosni i Hercegovini [Education as a factor of labor productivity of employees in the banking industry in Bosnia and Herzegovina] (Master's thesis). Sarajevo: Ekonomski fakultet u Sarajevu.
73. Jovanović, N. (2013). Sposobnost za ljubav i rad-O.L.I. Integrativna psihodinamska psihoterapija. Beograd: Beoknjiga.
74. Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

75. Kausto, J., Solovieva, S., Virta, L. J., & Viikari-Juntura, E. (2012). Partial sick leave associated with disability pension: Propensity score approach in a register-based cohort study. *BMJ Open*, 2(6).
76. Kiessling, A., Arrellov, B., Larsson, A., & Henriksson, P. (2013). Quality of medical certificates issued in long-term sick leave or disability in relation to patient characteristics and delivery of health care. *Scandinavian Journal of Public Health*, 41(4), 412-420.
77. Knežević, B. (2010). Stres na radu i radna sposobnost zdravstvenih djelatnika u bolnicama [Work-related stress and work ability of healthcare workers in hospitals]. (Doctoral dissertation). Zagreb: Sveučilište u Zagrebu. Retrieved from <https://bib.irb.hr/datoteka/483894.Knezevic B disertacija rep 863.pdf>
78. Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., et al. (2013). Improving the individual work performance questionnaire using Rasch analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 70, A17-A18.
79. Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 229-238.
80. Koopmanschap, M., Burdorf, A., & Lötters, F. (2013). Work absenteeism and productivity loss at work. In P. Loisel & R. Anema (Eds.), *Handbook of Work Disability: Prevention and Management* (pp. 31-41). New York: Springer Science + Business Media.
81. Koskinen, S., Martelin, T., Sainio, P., & Gould, R. (2008). Factors affecting Work Ability - health. In R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo, & S. Koskinen (Eds.), *Dimensions of Work Ability*. Helsinki: Finnish Centre for Pensions (ETK), The Social Insurance Institution (Kela), National Public Health Institute (KTL), Finnish Institute of Occupational Health (FIOH).
82. Kronos/Mercer (2011). The (Not So) Hidden Costs of Member Absence: Survey report on The Total Financial Impact of Employee Absences. Retrieved from http://www.mercersignatureevents.com/global_outsourcing_2011/resources/Not%20So%20Hidden%20Cost%20of%20Absences%20-%20FINAL.pdf
83. Kujala, V., Remes, J., Ek, E., Tammelin, T., & Laitinen, J. (2005). Classification of work ability index among young employees. *Occupational Medicine*, 55, 399-401. doi:10.1093/occmed/kqi075
84. Kumashiro, M., Kadoya, M., Kubota, M., Yamashita, T., Higuchi, Y., & Izumi, H. (2011). The relationship between Work Ability Index, exercise habits, and occupational stress - employees with good exercise habits have greater work ability.

In Age Management during the Life Course: Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability. Tampere: Tampere University Press.

85. Laaksonen, M., & Gould, R. (2014). Return to work after temporary disability pension in Finland. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 24(4), 676-686.
86. Landekić, M., Martinić, I., Bakarić, M., & Šporčić, M. (2013). Work Ability Index of Forestry Machine Operators and some Ergonomic Aspects of their Work.
87. Larsson, A., Karlqvist, L., Westerberg, M., & Gard, G. (2012). Identifying work ability promoting factors for home care aides and assistant nurses. *BMC Musculoskeletal Disorders*, 13(1), 1. doi: 10.1186/1471-2474-13-1
88. Lämmle, L., Jekauc, D., Woll, A., Tittlbach, S., & Bös, K. (2014). Does initial behavior predict our physical fitness and health 18 years later? *Psychology of Sport and Exercise*, 15, 81-88. doi: 10.1016/j.psychsport.2013.09.010
89. Li, H., Liu, Z., Liu, R., Li, L., & Lin, A. (2016). The relationship between work stress and work ability among power supply workers in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMC Public Health*, 16, 123.
90. Lilić, J. (2019). Strategije materijalnog motivisanja zaposlenih i produktivnosti rada u bankama u Bosni i Hercegovini [Strategies of financial motivation of employees and work productivity in banks in Bosnia and Herzegovina] (Master's thesis). Ekonomski fakultet u Sarajevu.
91. Lin, S., Wang, Z., & Wang, M. (2006). Work ability of workers in western China: Reference data. *Occupational Medicine*, 56, 89-93. doi: 10.1093/occmed/kqi195
92. Loch, C. H., Sting, F. J., Bauer, N., & Mauermann, H. (2010). How BMW is defusing the demographic time bomb. *Harvard Business Review*, 88, 99-102.
93. Luthans, F. (2002). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16, 57-72. doi: 10.5465/AME.2002.6640181
94. Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33, 143-160. doi: 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
95. Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate-employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 219-238. doi: 10.1002/job.507
96. Mangkunegara, A. (2005). Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*

97. Manocci, A., Marchini, L., Scognamiglio, A., Sinopoli, A., De Sio, S., Sernis, S., & La Torre, G. (2018). Are bank employees stressed? Job perception and positivity in the banking sector: An Italian observational study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15, 707.
98. Martelin, T., Sainio, P., Koskinen, S., & Gould, R. (2008). Work ability in different population groups - education. In R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo, & S. Koskinen (Eds.), *Dimensions of Work Ability*. Helsinki: Finnish Centre for Pensions (ETK), The Social Insurance Institution (Kela), National Public Health Institute (KTL), Finnish Institute of Occupational Health (FIOH).
99. Martus, P., Jakob, O., Rose, U., Seibt, R., & Freude, G. (2010). A comparative analysis of the Work Ability Index. *Occupational Medicine*, 60, 517-524.
100. Matzolumi, A., Rostamabadi, A., Saraji, G. N., & Foroushani, A. R. (2012). Work ability index and its association with psychosocial factors of the petrochemical industries in Iran. *Journal of Occupational Health*, 54, 112-118.
101. McGonagle, A. K., Barnes-Farrell, J. L., Di Milia, L., Fischer, F. M., Hobbs, B. B. B., Iskra-Golec, I., et al. (2014). Demands, resources and work ability: A cross-national examination of healthcare workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 830-846. doi: 10.1080/1359432X.2013.819158
102. McGonagle, A. K., Barnes-Farrell, J. L., Fischer, F. M., & Grosch, J. W. (2015). Individual and work factors related to perceived work ability and labor force outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 100, 376-398. doi: 10.1037/a0037974
103. Medlin, B., & Faulk, L. (2011). The relationship between optimism and engagement: The impact on student performance. *Research in Higher Education*, 13, 1-16.
104. Miglioretti, M., Gragnano, A., & Simbula, S. (2016). Work-health balance - Basi teoriche di un nuovo costrutto e sue relazioni con la qualità del rientro al lavoro dopo malattia [Work-health balance-theoretical basis of a new dimension and its relations with the quality of the return to work after illness]. In P. Argentero & E. Fiabane (Eds.), *Il Rientro al Lavoro. Integrazione e Occupabilità nei Contesti Professionali [The Return to Work. Integration and Employability at Work]* (pp. 231-257). Milan: Raffaello Cortina Editore.
105. Milošević, V. (1975). *Ekonomski principi i rezultat reprodukcije organizacija udruženog rada [Economic principles and the result of reproduction of labor union organizations]*. Beograd.
106. Monteiro, M. S., Ilmarinen, J., & Filho, H. R. C. (2006). Work ability of workers in different age groups in a public health institution in Brazil. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 12, 417-427. doi: 10.1080/10803548.2006.11076703

- 107.Moom, R. K., Singb, L. P., & Moom, N. (2015). Prevalence of musculoskeletal disorders among computer bank office employees in Punjab (India): A case study. *Procedia Manufacturing*, 3, 6624-6631.
- 108.Morelli, S., Ferrarin, M., Maccioni, G., Aliberti, L. M., Grigioni, M., & Giansanti, D. (2009). Progetto di Uno Strumento Informatico Innovativo per il Monitoraggio Giornaliero del Rischio Neuromuscolare degli Operatori a Videoterminale. Istituto Superiore di Sanità, Rapporti ISTISAN: Rome, Italy.
- 109.Motowildo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_1
- 110.Mustajbegović, J., Varnai, V., & Zgombić, J. (2004). Procjena utjecaja zdravstvenog stanja na radnu sposobnost [Assessment of the impact of health status on work ability]. 11. Motovunska ljetna škola unapređenja zdravlja, Motovun.
- 111.Ng, E., Johnston, V., Wibault, J., Löfgren, H., Dederling, Å., Öberg, B., et al. (2015). Factors associated with work ability in patients undergoing surgery for cervical radiculopathy. *Spine*, 16, 1270-1276. doi: 10.1097/BRS.0000000000001010
- 112.Nordenfelt, L. (2008). The concept of work ability. Brussels: P.I.E. Peter Lang.
- 113.Nygård, C. H., Eskelinen, L., Suvanto, S., Tuomi, K., & Ilmarinen, J. (1991). Associations between functional capacity and work ability among elderly municipal employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 17(1), 122-127.
- 114.Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48, 775-802.
- 115.Ostrovsky, A., Ribak, J., Pereg, A., & Gatot, D. (2012). Effects of job-related stress and burnout on asthenopia among high-tech workers. *Ergonomics*, 55, 854-862.
- 116.Pensola, T., & Järviskoski, A. (2008). Work ability in different population groups – marital status. In R. Gould, J. Ilmarinen, J. Järvisalo, & S. Koskinen (Eds.), *Dimensions of Work Ability*. Helsinki: Finnish Centre for Pensions (ETK), The Social Insurance Institution (Kela), National Public Health Institute (KTL), Finnish Institute of Occupational Health (FIOH).
- 117.Peeters, M. C. W., de Jonge, J., & Taris, T. W. (2013). An Introduction to Contemporary Work Psychology: Defining Job Satisfaction and Job Performance (p. 322). Retrieved from <https://www.wiley.com/en-ca/An+Introduction+to+Contemporary+Work+Psychology-p-9781119945529>

118. Phongamwong, C., & Deema, H. (2015). The impact of multi-site musculoskeletal pain on work ability among healthcare providers. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 10(1), 21. doi: 10.1186/s12995-015-0063-8
119. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
120. Pohjonen, T., & Ranta, R. (2001). Effects of worksite physical exercise intervention on physical fitness, perceived health status, and work ability among home care workers: Five-year follow-up. *Preventive Medicine*, 32, 465-475.
121. Pojonen, T. (2001). Perceived work ability of home care workers in relation to individual and work-related factors in different age groups. *Occupational Medicine*, 51(3), 209-217. doi: 10.1093/occmed/51.3.209
122. Prochnow, A., Magnago, T. S., de Urbanetto, J. S., Beck, C. L., Lima, S. B., & Greco, P. B. (2013). Work ability in nursing: Relationship with psychological demands and control over the work. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21, 1298-1305. doi: 10.1590/0104-1169.3072.2367
123. Pritchard, R. D. (1992). Organizational productivity. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 3 (2nd ed., pp. 443-471). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
124. Prümper, J., Thewes, K., & Becker, M. (2011). The effect of job control and quantitative workload on the different dimensions of the Work Ability Index. In *Age Management during the Life Course: Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability*. Tampere: Tampere University Press.
125. Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572. doi: 10.2307/256693
126. Roe, R. A. (1999). Work performance: A multiple regulation perspective. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 14, pp. 231-335). Chichester: Wiley.
127. Roelen, C. A., van Rhenen, W., Groothoff, J. W., van der Klink, J. J., Twisk, J. W., & Heymans, M. W. (2014). Work ability as prognostic risk marker of disability pension: Single-item work ability score versus multi-item work ability index. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 40(4), 428-431.
128. Rotenberg, L., Portela, L. F., Banks, B., Griep, R. H., Fischer, F. M., & Landsbergis, P. (2008). A gender approach to work ability and its relationship to

- professional and domestic work hours among nursing personnel. *Applied Ergonomics*, 39, 646-652.
- 129.Sadiković, H. (2003). Modeli zdravstvenih oštećenja [Models of health impairments]. In Prvi kongres Medicine rada [First Congress of Occupational Medicine] (pp. 22-25). Tuzla: Zdravstvo.com - Health Bosnia.com.
- 130.Sadiković, H. (s.a.). Ocjenjivanje i ocjenjivači radne sposobnosti [Assessment and assessors of work ability]. Retrieved from <http://www.healthbosnia.com/radovi/rada/sadikovic/individual.htm>
- 131.Saremi, M., Pakghohar, A., & Saremi, M. (2016). Work ability and its relation with productivity in bank staff. *Iran Occupational Health*, 13, 8. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/313329774_Work_ability_and_its_relation_with_productivity_in_bank_staff
- 132.Saremi, M., Pakghohar, A., & Saremi, M. (2017). Work ability and its relation with productivity in bank staff. *Iranian Occupational Health*, 13, 70-78.
- 133.Sarić, B. (2009). Produktivnost, ekonomičnost, rentabilnost [Productivity, efficiency, profitability]. Retrieved from http://www.effectdubrovnik.com/index.php?option=com_content&view=article&id=346%3Aproduktivnost-ekonomičnost-rentabilnost&Itemid=106
- 134.Sauter, S., & Murphy, L. (1999). Stress ... at work. DHHS (NIOSH) IOSH, Publication No. 99-101. Cincinnati.
- 135.Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach* (pp. 43–68).
- 136.Schouten, L. S., Joling, C. I., van der Gulden, J. W., Heymans, M. W., Bultmann, U., Roelen, C. A., et al. (2014). Screening manual and office workers for risk of long-term sickness absence: Cut-off points for the Work Ability Index. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. doi: 10.5271/sjweh.3416
- 137.Schultz, A. B., Chen, C. Y., & Edington, D. W. (2009). The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers: A review of the literature. *Pharmacoeconomics*, 27(5), 365-378. doi: 10.2165/00019053-200927050-00002
- 138.Schulz, H., Zacher, N., & Lippke, S. (2017). The importance of team health climate for health-related outcomes of white-collar workers. *Frontiers in Psychology*, 8, 74. doi: 10.3389/fpsyg.2017.00074
- 139.Seibt, R., Spitzer, S., Blank, M., & Scheuch, K. (2009). Predictors of work ability in occupations with psychological stress. *Journal of Public Health*, 17, 9-18.

140. Sell, L., Bultmann, U., Rugulies, R., Villadsen, E., Faber, A., & Sogaard, K. (2009). Predicting long-term sickness absence and early retirement pension from self-reported work ability. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 82(9), 1133-1138. doi: 10.1007/s00420-009-0433-y
141. Silva, J. L., & Navarro, V. L. (2012). Work organization and the health of bank employees. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 20, 226-234.
142. Sluiter, J. K. (2006). High-demand jobs: Age-related diversity in work ability? *Applied Ergonomics*, 37(4), 429-440. doi: 10.1016/j.apergo.2005.08.002
143. Soehardi (2003). *Esensi Perilaku Organisasional [Organizational Behavior Essence]*. Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta.
144. Solak, Dž. (2020). Motivacija zaposlenih i njen uticaj na radne performanse u bankama u Bosni i Hercegovini [Employee motivation and its impact on work performance in banks in Bosnia and Herzegovina].
145. Sonnentag, S., & Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. In S. Sonnentag (Ed.), *Psychological Management of Individual Performance* (pp. 3-25). Chichester: Wiley.
146. Sonnentag, S., & Frese, M. (2005). Performance concepts and performance theory. In *Psychological Management of Individual Performance* (pp. 1-25).
147. Sottimano, I., Viotti, S., Guidetti, G., & Converso, D. (2017). Protective factors for work ability in preschool teachers. *Occupational Medicine*, 67, 301-304.
148. Šarić, M., & Šarić, B. (2002). Radna sposobnost-pristup i kriteriji u ocjeni [Work ability - Approach and criteria in assessment]. *Arhiv za Higijenu Rada i Toksikologiju*, 53, 297-304.
149. Šunjić-Beus, M., Berberović, Š., & Stavrić, B. (2000; 2005). *Ekonomika preduzeća [Business Economics]*. Sarajevo: s.n.
150. Takala, E.-P., & Seitsamo, J. (2015). Domain: Work ability. In H. M. Hasselhorn & W. Apt (Eds.), *Understanding employment participation of older workers: Creating a knowledge base for future labour market challenges (Research Report, pp. 1-120)*. Federal Ministry of Labour and Social Affairs (BMAS) and Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA).
151. Tengland, P. A. (2011). The concept of work ability. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 275-285. doi: 10.1007/s10926-010-9269-x

152. Tengland, P. A. (2013). A qualitative approach to assessing work ability. *Work*, 44(4), 393-404. doi: 10.3233/WOR-121582
153. The Investopedia Team. (2020). Labor Productivity: What It Is, How to Calculate & Improve It. Investopedia. Retrieved June 25, 2022, from [Labor Productivity: What It Is, How to Calculate & Improve It \(investopedia.com\)](https://www.investopedia.com/terms/l/labor-productivity-what-it-is-how-to-calculate-improve-it/)
154. Tomer, J. F. (1999). The Human Firm: A Socio-Economic Analysis of Its Behaviour and Potential in a New Age. *Organizational Commitment*, 44-45. Retrieved from <https://www.jstor.org/stable/23747620>
155. Truxillo, D. M., Cadiz, D. M., Rineer, J. R., Zaniboni, S., & Fraccaroli, F. (2012). A lifespan perspective on job design: Fitting the job and the workers to promote job satisfaction, engagement, and performance. *Organizational Psychology Review*, 2, 340-360. doi: 10.1177/2041386612454043
156. Truxillo, D. M., & Zaniboni, S. (2017). Work design and aging. In N. A. Pachana (Ed.), *Encyclopedia of Geropsychology* (pp. 2491-2498). New York, NY: Springer Publishers.
157. Tuomi, K., Eskelinen, L., Toikkanen, J., Jarvinen, E., Ilmarinen, J., & Klockars, M. (1991). Work load and individual factors affecting work ability among aging municipal employees. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 17, 128-134.
158. Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E., & Ilmarinen, J. (2001). Promotion of work ability, the quality of work, and retirement. *Occupational Medicine*, 51, 318-324. doi: 10.1093/occmed/51.5.318
159. Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, A., Katajarinne, L., & Tulkki, A. (1998). *Work Ability Index (2nd Ed.)*. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
160. Tuomi, K., Ilmarinen, J., Klockars, M., Nygård, C.-H., Seitsamo, J., Huuhtanen, P., Martikainen, R., & Aalto, L. (1997). Finnish research project on aging workers in 1981–1992. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 23, 7-11.
161. United Kingdom Health and Safety Commission. (1999). *Managing stress at work: Discussion document*. London.
162. Valente, M. S., Menezes, P. R., Pastor-Valero, M., & Lopes, C. S. (2016). Depressive symptoms and psychosocial aspects of work in bank employees. *Occupational Medicine*, 66, 54-61.
163. Van den Berg, T. I. J., Alavinia, S. M., Bredt, F. J., Lindeboom, D., Elders, A. M., & Burdorf, A. (2008). The influence of psychosocial factors at work and lifestyle on health and work ability among professional workers. *International Archives of*

Occupational and Environmental Health, 81, 1029-1036. doi: 10.1007/s00420-007-0296-7

164. Van den Berg, T., Elders, L., de Zwart, B., & Burdorf, A. (2009). The Effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: A systematic review. *Occupational and Environmental Medicine*, 66(4), 211-220.
165. Van den Berg, T. I. J., Robroek, S. J., Plat, J. F., Koopmanschap, M. A., & Burdorf, A. (2011). The importance of job control for workers with decreased work ability to remain productive at work. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84, 705-712.
166. Van Saane, N., Sluiter, J. K., Verbeek, J. H., & Frings-Dresen, M. H. (2003). Reliability and validity of instruments measuring job satisfaction--a systematic review. *Occupational medicine (Oxford, England)*, 53(3), 191-200. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqg038>
167. Van Scotter, J. R., Motowidlo, S. J., & Cross, T. C. (2000). Effects of task performance and contextual performance on systemic rewards. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 526-535.
168. Veočić, A. (2013). *Suvremeni pristupi psihologijskog mjerenja radne sposobnosti [Modern approaches to psychological measurement of work ability] (Završni rad)*. Sveučilište J.J.Strossmayera u Osijeku.
169. Viikari-Juntura, E., Kausto, J., Shiri, R., Kaila-Kangas, L., Takala, E. P., Karppinen, J., et al. (2012). Return to work after early part-time sick leave due to musculoskeletal disorders: A randomized controlled trial. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 38(2), 134-143.
170. Viotti, S., & Converso, D. (2016). Relationship between job demands and psychological outcomes among nurses: Does skill discretion matter? *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 29(3), 439-460.
171. Viotti, S., Guidetti, G., Loera, B., Martini, M., Sottimano, I., & Converso, D. (2017a). Stress, work ability, and an aging workforce: A study among women aged 50 and over. *International Journal of Stress Management*, 24, 98-121. doi: 10.1037/str0000031
172. Viotti, S., Guidetti, G., Loera, B., Martini, M., Sottimano, I., & Converso, D. (2017b). Stress, work ability, and an aging workforce: A study among women aged 50 and over. *International Journal of Stress Management*, 24, 98-121. doi: 10.1037/str0000031
173. Viotti, S., Martini, M., & Converso, D. (2017). Are there any job resources capable of moderating the effect of physical demands on work ability? A study among

- kindergarten teachers. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 23, 544-552. doi: 10.1080/10803548.2016.1267976
174. Vorobyov, G. D. (2005). Computer and Internet Use in the Work Place: A Common Sense Approach. *Psychology of Management*, 8, 177-187.
175. Warr, P. (1994). Age and employment. In H. C. Triandis, M. D. Dunnette, & L. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 485-554). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
176. Weigl, M., Muller, A., Hornung, S., Zacher, H., & Angerer, P. (2013). The moderating effects of job control and selection, optimization, and compensation strategies on the age-work ability relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 607-628. doi: 10.1002/job.1810
177. Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121-141. doi: 10.1037/1072-5245.14.2.121
178. Youssef, C. M., & Luthans, F. (2007). Positive organizational behavior in the workplace: The impact of hope, optimism, and resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. doi: 10.1177/0149206307305562
179. Zgombić, J. (2014). Utjecaj radnog mjesta u banci na zdravstveno stanje i radnu sposobnost bankarskih službenika [The impact of workplace in the bank on the health status and work ability of bank employees]. *Sigurnost*, 56(4), 303-313. Retrieved from <https://hrcak.srce.hr/131405>
180. Zwart, B.C.H., Frings-Dresen, M.H.W., Duivenbooden, J.C. (2002). Test-retest reliability of the Work Ability Index questionnaire. *Occupational Medicine*, 52(4), 177-181.

Popis slika i tabela

Popis slika

Slika 1: Kuća radnih sposobnosti (Ilmarinen i Tuomi 2004, prema Hasselhorn 2008)	10
Slika 2: Struktura zaposlenih kod kojih je dijagnostifikovan neki zdravstveni problem	51
Slika 3: Da li bi radni učinak mogao biti bolji? (Izvor: autorica).....	58
Slika 4: Smatrate li da bi Vaš radni učinak mogao biti uvećan ako bi Vaša radna sposobnost bila veća? (Izvor: autorica)	58

Popis tabela

Tabela 1: Interpretacija rezultata WAI	20
Tabela 2: Struktura uzorka (Izvor: autorica)	43
Tabela 3: Zadovoljstvo zaposlenih u bankama u Kantonu Sarajevo (Izvor: autorica).....	45
Tabela 4: Izvori stresa na radnom mjestu (Izvor: autorica).....	46
Tabela 5: Radne performanse (Izvor: autorica).....	48
Tabela 6: Zahtjevi radnog mjesta (Izvor: autorica)	49
Tabela 7: Ocjena trenutne radne sposobnosti (Izvor: autorica).....	50
Tabela 8: Da li Vas navedene tegobe (bolest ili ozljeda) ometaju u izvođenju posla (Izvor: autorica).....	52
Tabela 9: Spriječenost za rad radi vlastite bolesti tokom protekle godine (isključivo bolovanje, ne uzimajući u obzir samoizolaciju tokom pandemije) (Izvor: autorica).....	52
Tabela 10: Sposobnost obavljanja trenutnog posla za dvije godine, u odnosu na zdravstveno stanje (Izvor: autorica)	53
Tabela 11: Trenutna radna sposobnost (Izvor: autorica).....	54
Tabela 12: Ocjena lične dobrobiti ispitanika (Izvor: autorica).....	55
Tabela 13: Učestalost i uzroci gubitaka u radnom vremenu i produktivnosti (Izvor: autorica).....	56
Tabela 14: Ocjena radnog učinka (Izvor: autorica).....	57
Tabela 15: Koliko često ste bili u sljedećim situacijama zbog kojih ste izostajali sa posla? (Izvor: autorica).....	57
Tabela 16: Model regresije, prva hipoteza (Izvor: autorica)	61
Tabela 17: ANOVA analiza (Izvor: autorica)	61
Tabela 18: Ocjena parametara regresije (Izvor: autorica)	62
Tabela 19: Model regresije, druga hipoteza (Izvor: autorica)	63
Tabela 20: ANOVA analiza (Izvor: autorica)	63
Tabela 21: Ocjena parametara regresije, druga hipoteza (Izvor: autorica).....	64
Tabela 22: Ocjena WAI prema spolu (Izvor: autorica)	66
Tabela 23: Ocjena WAI prema starosnoj dobi (Izvor: autorica)	66
Tabela 24: Ocjena WAI prema stručnoj spremi (Izvor: autorica).....	66
Tabela 25: Ispitivanje statistički značajne razlike, rezultati t – testa (Izvor: autorica)	68
Tabela 26: Ocjena WAI prema radnim mjestima.....	68
Tabela 27: Korelaciona analiza (Izvor: autorica)	69

Prilozi

Prilog 1- Pismo učesnicima

Poštovani/a:

Najprije Vam se zahvaljujemo za odziv i spremnost za učešće u Istraživanju radne sposobnosti, učinkovitosti i zadovoljstva zaposlenih u bankarskom sektoru u Kantonu Sarajevo.

Prije svega, želimo napomenuti da je **istraživanje anonimno**, a sve informacije, koje nam budu povjerene u toku provođenja ankete, **bit će upotrebljene sa punom pažnjom i diskrecijom, isključivo za potrebe istraživanja za master tezu te za druge svrhe neće biti korištene**. Svi podaci dobijeni kroz istraživanje bit će prezentovani zbirno.

Ljubazno Vas molim da imate strpljenja, **odgovorite na sva postavljena pitanja i budete iskreni**. U slučaju nejasnoća u toku ispunjavanja upitnika budite slobodni kontaktirati autorice istraživanja.

Hvala na izdvojenom vremenu i srdačan pozdrav,

Karakaš Kerima i Smajlović Dalila

Prilog 2- Anketni upitnik

<u>OPĆI PODACI O ISPITANIKU</u>					
Spol	Muški		ženski		
Zaposleni na:	Određeno		neodređeno		
Stručna sprema	SSS	VSS	MR		DR
Starosna dob	18-25	26-35	36-45	46-55	56-65
Godine radnog staža	1 do 5	6 do 10	10 do 20	20 do 30	30 do 40
Radite:	u direktnom kontaktu sa klijentima (front office)		rad u službi podrške (back office)		
ZADOVOLJSTVO POSLOM Molimo da naznačite u kojoj mjeri tvrdnje odražavaju razloge zbog kojih radite svoj posao (na kojem ste trenutno angažovani).	Potpuno netačno	Djelimično netačno	Ni tačno ni netačno	Djelimično tačno	Potpuno tačno
Posao koji obavljam je zabavan.	1	2	3	4	5
Trenutni posao ispunjava moje planove o karijeri.	1	2	3	4	5

Zadovoljan/na sam trenutnom pozicijom koju obavljam.	1	2	3	4	5
Ponosan/na sam kada ljudima kažem čime se bavim.	1	2	3	4	5
Mnogi ljudi ne bi mogli obavljati posao koji ja trenutno obavljam.	1	2	3	4	5
Zadovoljan/na sam platom koju dobijam.	1	2	3	4	5
Zadovoljan/a sam životnim standardom koji mi omogućava ovaj posao.	1	2	3	4	5
Ovaj posao mi pruža veću zaradu nego drugi slični poslovi.	1	2	3	4	5
Adekvatno sam finansijski motivisan/a za ostvarenje bonusa.	1	2	3	4	5
Smatram da je nagrađivanje unutar različitih sektora banke pravedno.	1	2	3	4	5
Zadovoljan/a sam odnosom s kolegama u svom timu.	1	2	3	4	5
Zadovoljan/a sam saradnjom s kolegama u banci općenito.	1	2	3	4	5
Zadovoljan/a sam odnosom sa neposrednim nadređenim.	1	2	3	4	5
Zadovoljan/a sam općenito menadžmentom u banci.	1	2	3	4	5
Smatram da imam sve uslove za rad (tehnička opremljenost).	1	2	3	4	5
STRES NA POSLU Molimo da naznačite u kojoj mjeri su tačne naredne tvrdnje.	Potpuno netačno	Djelimično netačno	Ni tačno ni netačno	Djelimično tačno	Potpuno tačno
Smatram da prvi pretpostavljeni na mene ne vrši pritisak na poslu.	1	2	3	4	5
Smatram da menadžment općenito ne vrši pritisak na uposlenike.	1	2	3	4	5
Obim posla koji obavljam nije prevelik za jednu osobu.	1	2	3	4	5
Komunikacija se nesmetano odvija između sektora, kada god je to potrebno.	1	2	3	4	5
Svaki dan koristim neometano pauzu od 30 minuta.	1	2	3	4	5
Nikada ne radim prekovremeno.	1	2	3	4	5
Zadovoljan sam načinom na koji odvajam privatni i poslovni život.	1	2	3	4	5
U potpunosti se mogu nesmetano posvetiti privatnom životu.	1	2	3	4	5
Zadovoljan/na sam svojim privatnim životom.	1	2	3	4	5

RADNE PERFORMANSE	Veoma rijetko	Rijetko	Ponekad	Često	Veoma često
Molimo Vas da odgovorite koliko se često susrećete sa sljedećim situacijama:					
Posao koji obavljam uvijek završim na vrijeme.	1	2	3	4	5
Ostajem duže od propisanog radnog vremena.	1	2	3	4	5
Na poslu koristim svoju kreativnost i maštu.	1	2	3	4	5
Preduzimam inicijativu kad treba nešto organizovati.	1	2	3	4	5
Kolege ostavljaju svoj posao da bi mi pomogle.	1	2	3	4	5
Razmišljam kako nikada ne bih napustio svoj posao.	1	2	3	4	5
Edukacije i treninzi na poslu su korisni za mene.	1	2	3	4	5
Lako se prilagodim poslovnim promjenama.	1	2	3	4	5
Dobro podnosim teške situacije i neuspjehe na poslu.	1	2	3	4	5
Razgovaram sa kolegama na poslu o problemima čak i kad ih nije moguće riješiti.	1	2	3	4	5
Žalim se kolegama na stvari na poslu koje bih promijenio.	1	2	3	4	5
Atmosfera na poslu je više negativna nego pozitivna.	1	2	3	4	5
Dešavalo se da podignem ton na kolegu/podređenog/nadređenog na poslu.	1	2	3	4	5
Dešavalo se da se posvađam s kolegom na poslu.	1	2	3	4	5
Ukoliko se kaže ono što se stvarno misli, dođe do rasprave.	1	2	3	4	5
RADNA SPOSOBNOST I UČINAK					
Molimo da ocijenite naredne tvrdnje.					
Kako biste ocijenili zahtjeve Vašeg radnog mjesta?					
1. Prevladavaju fizički zahtjevi 2. Prevladavaju psihički zahtjevi 3. Miješano					
Ocijenite svoju trenutnu radna sposobnost u usporedbi s najboljom sposobnošću u životu. (Pretpostavite da najbolja ima 10 bodova).					
Trenutno radno nesposoban/na 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Najbolja moguća radna sposobnost					
Napišite zdravstvene tegobe koje su uzrokovane radom na Vašem radnom mjestu (vlastito mišljenje ili dijagoza ljekara – označiti).					
	Vlastito mišljenje		Dijagnoza ljekara		
_____	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		
_____	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		
_____	<input type="radio"/>		<input type="radio"/>		
Da li Vas navedene tegobe (bolest ili ozljeda) ometaju u izvođenju Vašeg posla:					

a. Ne ometa/ Nisam bolestan/na	d. Moram često usporiti tempo il promijeniti metod rada				
b. Sposoban/na sam za rad, ali uzrokuje neke simptome	e. Osjećam da sam sposoban/na raditi samo pola radnog vremena				
c. Moram ponekad usporiti tempo ili promijeniti metod rada	f. Potpuno sam neposoban/na za rad				
Spriječnost za rad radi vlastite bolesti tokom protekle godine (<u>isključivo bolovanje, ne uzimajući u obzir samoizolaciju tokom pandemije</u>).					
0 dana	1-9 dana	10-24 dana	25-99 dana	100-365 dana	
Vjerujete li da ćete, s obzirom na zdravlje, biti sposobni obavljati svoj trenutni posao za dvije godine?					
a) Ne vjerujem	b) Nisam siguran	c) Prilično sam siguran/na da ću moći			
Molimo Vas da ocijenite svoju trenutnu radnu sposobnost:	Jako dobra	Prilično dobra	Osrednja	Prilično loša	Jako loša
...u odnosu <u>prema fizičkim zahtjevima</u> Vašeg posla?	1	2	3	4	5
...u odnosu <u>prema psihičkim zahtjevima</u> Vašeg posla? (kontrola, poticaj, pamćenje)	1	2	3	4	5
...u odnosu <u>na međuljudske odnose</u> na Vašem poslu? (klijenti, kolege, nadređeni)	1	2	3	4	5
Molimo Vas da navedete koliko ste u zadnje vrijeme bili u sljedećim situacijama:	Veoma često	Često	Ponekad	Rijetko	Veoma rijetko
...bili u stanju uživati u redovnim dnevnim aktivnostima?	1	2	3	4	5
...bili tjelesno i psihički aktivni?	1	2	3	4	5
...gledali s nadom u budućnost?	1	2	3	4	5
Koliko često <u>niste dovoljno koncentrisani na Vaš posao?</u>	1	2	3	4	5
Koliko često <u>niste radili ništa u vrijeme kada ste trebali da radite?</u>	1	2	3	4	5
Koliko često je <u>kvalitet Vašeg rada bio niži nego što je trebao da bude?</u>	1	2	3	4	5
Koliko često ste morali <u>čekati na resurse</u> da biste mogli nastaviti sa radom i završiti posao (materijale, alate, dr.)?	1	2	3	4	5
Koliko često u toku radnog dana morate da <u>čekate na kolege ili pretpostavljenog</u> da biste mogli nastaviti sa radom?	1	2	3	4	5

<p>Ocjenite radni učinak većine zaposlenih u poslu sličnom Vašem (Najbolji mogući radni učinak -10 bodova)</p> <p>Najlošiji radni učinak 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p>Najbolji mogući radni učinak</p>					
<p>Ocjenite Vaš uobičajeni radni učinak tokom zadnje godine ili dvije (Najbolji mogući radni učinak -10 bodova)</p> <p>Najlošiji radni učinak 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10</p> <p>Najbolji mogući radni učinak</p>					
Molimo Vas da navedete koliko često ste bili u sljedećim situacijama:	Stalno	Prilično	Često	Ponekad	Nikad
Propustili cijeli radni dan zbog zdravstvenih razloga?	1	2	3	4	5
Propustili cijeli radni dan zbog drugih razloga (npr. godišnji odmor)	1	2	3	4	5
Propustili dio radnog vremena (dana) zbog zdravstvenih razloga?	1	2	3	4	5
Propustili dio radnog vremena (dana) zbog nezdravstvenih razloga?	1	2	3	4	5
Radili prekovremeno ili na „slobodan“ dan?	1	2	3	4	5
<p>Po Vašem mišljenju, da li bi Vaš radni učinak (obim posla koji obavljate) mogao biti veći nego što je sada?</p> <p>1. DA, moj radni učinak bi mogao biti veći</p> <p>2. NE, moj radni učinak ne može biti veći – radim maksimalno</p>	1	2	3	4	5
<p>Ukoliko ste prethodno odgovorili sa DA, smatrate li da bi Vaš radni učinak mogao biti uvećan ako bi Vaša radna sposobnost bila veća?</p> <p style="text-align: center;">a) Nimalo b) Osrednje c) Veoma mnogo</p>					

Prilog 3- Rezultati istraživanja

Varijabla- Zadovoljstvo na poslu, pojedinačne ocjene

Posao koji obavljam je zabavan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	4.5	4.5	4.5
	2.00	23	11.5	11.6	16.1
	3.00	79	39.5	39.7	55.8
	4.00	65	32.5	32.7	88.4
	5.00	23	11.5	11.6	100.0
	Total	199	99.5	100.0	
Missing	System	1	.5		
Total		200	100.0		

Trenutni posao ispunjava moje planove o karijeri.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	14	7.0	7.0	7.0
	2.00	28	14.0	14.1	21.1
	3.00	75	37.5	37.7	58.8
	4.00	60	30.0	30.2	88.9
	5.00	22	11.0	11.1	100.0
	Total	199	99.5	100.0	
Missing	System	1	.5		
Total		200	100.0		

Zadovoljan/na sam trenutnom pozicijom koju obavljam.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	5.5	5.5	5.5
	2.00	31	15.5	15.6	21.1
	3.00	59	29.5	29.6	50.8
	4.00	73	36.5	36.7	87.4
	5.00	25	12.5	12.6	100.0
	Total	199	99.5	100.0	
Missing	System	1	.5		
Total		200	100.0		

Ponosan/na sam kada ljudima kaažem čime se bavim.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	7	3.5	3.5	3.5
	2.00	20	10.0	10.1	13.6
	3.00	88	44.0	44.2	57.8
	4.00	59	29.5	29.6	87.4
	5.00	25	12.5	12.6	100.0
	Total	199	99.5	100.0	
Missing	System	1	.5		
Total		200	100.0		

Mnogi ljudi ne bi mogli obavljati posao koji ja trenutno obavljam.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	26	13.0	13.2	13.2
	2.00	23	11.5	11.7	24.9
	3.00	63	31.5	32.0	56.9
	4.00	53	26.5	26.9	83.8
	5.00	32	16.0	16.2	100.0
	Total	197	98.5	100.0	
Missing	System	3	1.5		
Total		200	100.0		

Zadovoljan/na sam platom koju dobijam.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	22	11.0	11.1	11.1
	2.00	22	11.0	11.1	22.1
	3.00	87	43.5	43.7	65.8
	4.00	57	28.5	28.6	94.5
	5.00	11	5.5	5.5	100.0
	Total	199	99.5	100.0	
Missing	System	1	.5		
Total		200	100.0		

Zadovoljan/a sam životnim standardom koji mi omogućava ovaj posao.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	12	6.0	6.0	6.0
	2.00	17	8.5	8.5	14.6
	3.00	90	45.0	45.2	59.8
	4.00	66	33.0	33.2	93.0
	5.00	14	7.0	7.0	100.0
	Total	199	99.5	100.0	
Missing	System	1	.5		
Total		200	100.0		

Ovaj posao mi pruža veću zaradu nego drugi slični poslovi.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	20	10.0	10.1	10.1
	2.00	19	9.5	9.5	19.6
	3.00	79	39.5	39.7	59.3
	4.00	59	29.5	29.6	88.9
	5.00	22	11.0	11.1	100.0
	Total	199	99.5	100.0	
Missing	System	1	.5		
Total		200	100.0		

Adekvatno sam finansijski motivisan/a za ostvarenje bonusa.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	18	9.0	9.0	9.0
	2.00	18	9.0	9.0	18.1
	3.00	83	41.5	41.7	59.8
	4.00	61	30.5	30.7	90.5
	5.00	19	9.5	9.5	100.0
	Total	199	99.5	100.0	
Missing	System	1	.5		
Total		200	100.0		

Smatram da je nagrađivanje unutar različitih sektora banke pravedno.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	26	13.0	13.1	13.1
	2.00	28	14.0	14.1	27.3
	3.00	77	38.5	38.9	66.2
	4.00	51	25.5	25.8	91.9
	5.00	16	8.0	8.1	100.0
	Total	198	99.0	100.0	
Missing	System	2	1.0		
Total		200	100.0		

Zadovoljan/a sam odnosom s kolegama u svom timu.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	6	3.0	3.0	3.0
	2.00	5	2.5	2.5	5.5
	3.00	66	33.0	33.2	38.7
	4.00	74	37.0	37.2	75.9
	5.00	48	24.0	24.1	100.0
	Total	199	99.5	100.0	
Missing	System	1	.5		
Total		200	100.0		

Zadovoljan/a sam saradnjom s kolegama u banci općenito.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	2.5	2.6	2.6
	2.00	13	6.5	6.6	9.2
	3.00	79	39.5	40.3	49.5
	4.00	70	35.0	35.7	85.2
	5.00	29	14.5	14.8	100.0
	Total	196	98.0	100.0	
Missing	System	4	2.0		
Total		200	100.0		

Zadovoljan/a sam odnosom sa neposrednim nadređenim.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	10	5.0	5.1	5.1
	2.00	13	6.5	6.6	11.7
	3.00	69	34.5	35.2	46.9
	4.00	64	32.0	32.7	79.6
	5.00	40	20.0	20.4	100.0
	Total	196	98.0	100.0	
Missing	System	4	2.0		
Total		200	100.0		

Zadovoljan/a sam općenito menadžmentom u banci.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	13	6.5	6.7	6.7
	2.00	29	14.5	14.9	21.5
	3.00	82	41.0	42.1	63.6
	4.00	57	28.5	29.2	92.8
	5.00	14	7.0	7.2	100.0
	Total	195	97.5	100.0	
Missing	System	5	2.5		
Total		200	100.0		

Smatram da imam sve uslove za rad (tehnička opremljenost).					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	9	4.5	4.5	4.5
	2.00	13	6.5	6.6	11.1
	3.00	68	34.0	34.3	45.5
	4.00	75	37.5	37.9	83.3
	5.00	33	16.5	16.7	100.0
	Total	198	99.0	100.0	
Missing	System	2	1.0		
Total		200	100.0		

Varijabla - Stres na poslu

Smatram da prvi pretpostavljeni na mene ne vrši pritisak na poslu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	65	32.5	32.8	32.8
	3.00	86	43.0	43.4	76.3
	4.00	1	.5	.5	76.8
	5.00	46	23.0	23.2	100.0
	Total	198	99.0	100.0	
Missing	System	2	1.0		
Total		200	100.0		

Smatram da menadžment općenito ne vrši pritisak na uposlenike					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	77	38.5	38.9	38.9
	3.00	86	43.0	43.4	82.3
	4.00	1	.5	.5	82.8
	5.00	34	17.0	17.2	100.0
	Total	198	99.0	100.0	
Missing	System	2	1.0		
Total		200	100.0		

Obim posla koji obavljam nije prevelik za jednu osobu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	90	45.0	45.5	45.5
	3.00	82	41.0	41.4	86.9
	5.00	26	13.0	13.1	100.0
	Total	198	99.0	100.0	
Missing	System	2	1.0		
Total		200	100.0		

Komunikacija se nesmetano odvija između sektora, kada god je to potrebno					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	52	26.0	26.7	26.7
	3.00	111	55.5	56.9	83.6
	5.00	32	16.0	16.4	100.0
	Total	195	97.5	100.0	
Missing	System	5	2.5		
Total		200	100.0		

Svaki dan koristim neometano pauzu od 30 minuta					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	82	41.0	42.1	42.1
	3.00	78	39.0	40.0	82.1
	5.00	35	17.5	17.9	100.0
	Total	195	97.5	100.0	
Missing	System	5	2.5		
Total		200	100.0		

Nikada ne radim prekovremeno					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	99	49.5	50.5	50.5
	3.00	76	38.0	38.8	89.3
	5.00	21	10.5	10.7	100.0
	Total	196	98.0	100.0	
Missing	System	4	2.0		
Total		200	100.0		

Zadovoljan sam načinom na koji odvajam privatni i poslovni život					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	59	29.5	30.1	30.1
	3.00	97	48.5	49.5	79.6
	5.00	40	20.0	20.4	100.0
	Total	196	98.0	100.0	
Missing	System	4	2.0		
Total		200	100.0		

U potpunosti se mogu nesmetano posvetiti privatnom životu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	70	35.0	35.7	35.7
	3.00	93	46.5	47.4	83.2
	5.00	33	16.5	16.8	100.0
	Total	196	98.0	100.0	
Missing	System	4	2.0		
Total		200	100.0		

Zadovoljan/na sam svojim privatnim životom					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	42	21.0	21.6	21.6
	3.00	86	43.0	44.3	66.0
	5.00	66	33.0	34.0	100.0
	Total	194	97.0	100.0	
Missing	System	6	3.0		
Total		200	100.0		

Varijabla – radne performanse

Posao koji obavljam uvijek završim na vrijeme					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	51	25.5	26.0	26.0
	3.00	66	33.0	33.7	59.7
	4.00	79	39.5	40.3	100.0
	Total	196	98.0	100.0	
Missing	System	4	2.0		
Total		200	100.0		

Ostajem duže od propisanog radnog vremena					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	49	24.5	25.1	25.1
	3.00	79	39.5	40.5	65.6
	4.00	67	33.5	34.4	100.0
	Total	195	97.5	100.0	
Missing	System	5	2.5		
Total		200	100.0		

Na poslu koristim svoju kreativnost i maštu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	51	25.5	26.3	26.3
	3.00	91	45.5	46.9	73.2
	4.00	52	26.0	26.8	100.0
	Total	194	97.0	100.0	
Missing	System	6	3.0		
Total		200	100.0		

Preduzimam inicijativu kad treba nešto organizovati					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	30	15.0	15.5	15.5
	3.00	96	48.0	49.7	65.3
	4.00	67	33.5	34.7	100.0
	Total	193	96.5	100.0	
Missing	System	7	3.5		
Total		200	100.0		

Kolege ostavljaju svoj posao da bi mi pomogle					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	83	41.5	42.3	42.3
	3.00	87	43.5	44.4	86.7
	4.00	26	13.0	13.3	100.0
	Total	196	98.0	100.0	
Missing	System	4	2.0		
Total		200	100.0		

Razmišljam kako nikada ne bih napustio svoj posao					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	77	38.5	39.3	39.3
	3.00	80	40.0	40.8	80.1
	4.00	39	19.5	19.9	100.0
	Total	196	98.0	100.0	
Missing	System	4	2.0		
Total		200	100.0		

Edukacije i treninzi na poslu su korisni za mene					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	58	29.0	29.6	29.6
	3.00	97	48.5	49.5	79.1
	4.00	41	20.5	20.9	100.0
	Total	196	98.0	100.0	
Missing	System	4	2.0		
Total		200	100.0		

Lako se prilagodim poslovnim promjenama					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	34	17.0	17.4	17.4
	3.00	76	38.0	39.0	56.4
	4.00	85	42.5	43.6	100.0
	Total	195	97.5	100.0	
Missing	System	5	2.5		
Total		200	100.0		

Dobro podnosim teške situacije i neuspjehe na poslu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	46	23.0	24.0	24.0
	3.00	90	45.0	46.9	70.8
	4.00	56	28.0	29.2	100.0
	Total	192	96.0	100.0	
Missing	System	8	4.0		
Total		200	100.0		

Razgovaram sa kolegama na poslu o problemima čak i kad ih nije moguće riješiti					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	41	20.5	21.1	21.1
	3.00	81	40.5	41.8	62.9
	4.00	72	36.0	37.1	100.0
	Total	194	97.0	100.0	
Missing	System	6	3.0		
Total		200	100.0		

Žalim se kolegama na stvari na poslu koje bih promijenio					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	45	22.5	23.1	23.1
	3.00	92	46.0	47.2	70.3
	4.00	58	29.0	29.7	100.0
	Total	195	97.5	100.0	
Missing	System	5	2.5		
Total		200	100.0		

Atmosfera na poslu je više negativna nego pozitivna					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	63	31.5	33.0	33.0
	3.00	86	43.0	45.0	78.0
	4.00	42	21.0	22.0	100.0
	Total	191	95.5	100.0	
Missing	System	9	4.5		
Total		200	100.0		

Dešavalo se da podignem ton na kolegu/podređenog/nadređenog na poslu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	95	47.5	49.0	49.0
	3.00	73	36.5	37.6	86.6
	4.00	26	13.0	13.4	100.0
	Total	194	97.0	100.0	
Missing	System	6	3.0		
Total		200	100.0		

Dešavalo se da se posvađam s kolegom na poslu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	101	50.5	52.1	52.1
	3.00	65	32.5	33.5	85.6
	4.00	28	14.0	14.4	100.0
	Total	194	97.0	100.0	
Missing	System	6	3.0		
Total		200	100.0		

Ukoliko se kaže ono što se stvarno misli, dođe do rasprave					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	51	25.5	26.3	26.3
	3.00	86	43.0	44.3	70.6
	4.00	57	28.5	29.4	100.0
	Total	194	97.0	100.0	
Missing	System	6	3.0		
Total		200	100.0		

Varijabla – radna sposobnost i učinak

Kako biste ocijenili zahtjeve Vašeg radnog mjesta?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		12	6.0	6.0	6.0
	Miješano	61	30.5	30.5	36.5
	Prevladavaju fizički zahtjevi	23	11.5	11.5	48.0
	Prevladavaju psihčki zahtjevi	104	52.0	52.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Ocijenite svoju trenutnu radna sposobnost u usporedbi s najboljom sposobnošću u životu. (Pretpostavite da najbolja ima 10 bodova).					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.00	2	1.0	1.1	1.1
	5.00	15	7.5	7.9	9.0
	6.00	30	15.0	15.9	24.9
	7.00	26	13.0	13.8	38.6
	8.00	50	25.0	26.5	65.1
	9.00	46	23.0	24.3	89.4
	10.00	20	10.0	10.6	100.0
	Total	189	94.5	100.0	
Missing	System	11	5.5		
Total		200	100.0		

Da li Vas navedene tegobe (bolest ili ozljeda) ometaju u izvođenju vašeg posla					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		15	7.5	7.5	7.5
	Moram ponekad usporiti tem	32	16.0	16.0	23.5
	Ne ometa, nisam bolestan/a	103	51.5	51.5	75.0
	Osjećam da sam sposobna	8	4.0	4.0	79.0
	Potpuno sam nesposoban/a za	1	.5	.5	79.5
	Sposoban/na sam za rad, al	41	20.5	20.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Spriječenost za rad radi vlastite bolesti tokom protekle godine (isključivo bolovanje, ne uzimajući u obzir samoizolaciju tokom pandemije).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		17	8.5	8.5	8.5
	0 dana	96	48.0	48.0	56.5
	1-9 dana	63	31.5	31.5	88.0
	10-24 da	16	8.0	8.0	96.0
	25-99 da	8	4.0	4.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Vjerujete li da ćete s obzirom na zdravlje, biti sposobni obavljati svoj trenutni posao za dvije godine?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		16	8.0	8.0	8.0
	Da	124	62.0	62.0	70.0
	Ne	24	12.0	12.0	82.0
	Ni	36	18.0	18.0	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

u odnosu prema fizičkim zahtjevima Vašeg posla?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	74	37.0	40.0	40.0
	2.00	73	36.5	39.5	79.5
	3.00	31	15.5	16.8	96.2
	4.00	5	2.5	2.7	98.9
	5.00	2	1.0	1.1	100.0
	Total	185	92.5	100.0	
Missing	System	15	7.5		
Total		200	100.0		

u odnosu prema psihičkim zahtjevima Vašeg posla? (kontrola, poticaj, pamćenje)					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	59	29.5	31.9	31.9
	2.00	83	41.5	44.9	76.8
	3.00	33	16.5	17.8	94.6
	4.00	7	3.5	3.8	98.4
	5.00	3	1.5	1.6	100.0
	Total	185	92.5	100.0	
Missing	System	15	7.5		
Total		200	100.0		

u odnosu na međuljudske odnose na Vašem poslu? (klijenti, kolege, nadređeni)]					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	60	30.0	32.4	32.4
	2.00	78	39.0	42.2	74.6
	3.00	38	19.0	20.5	95.1
	4.00	6	3.0	3.2	98.4
	5.00	3	1.5	1.6	100.0
	Total	185	92.5	100.0	
Missing	System	15	7.5		
Total		200	100.0		

Molimo Vas da navedete koliko ste u zadnje vrijeme bili u sljedećim situacijama

bili u stanju uživati u redovnim dnevnim aktivnostima?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	26	13.0	13.8	13.8
	2.00	65	32.5	34.4	48.1
	3.00	70	35.0	37.0	85.2
	4.00	18	9.0	9.5	94.7
	5.00	10	5.0	5.3	100.0
	Total	189	94.5	100.0	
Missing	System	11	5.5		
Total		200	100.0		

bili tjelesno i psihički aktivni?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	30	15.0	15.8	15.8
	2.00	62	31.0	32.6	48.4
	3.00	70	35.0	36.8	85.3
	4.00	19	9.5	10.0	95.3
	5.00	9	4.5	4.7	100.0
	Total	190	95.0	100.0	
Missing	System	10	5.0		
Total		200	100.0		

gledali s nadom u budućnost?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	34	17.0	18.1	18.1
	2.00	68	34.0	36.2	54.3
	3.00	57	28.5	30.3	84.6
	4.00	21	10.5	11.2	95.7
	5.00	8	4.0	4.3	100.0
	Total	188	94.0	100.0	
Missing	System	12	6.0		
Total		200	100.0		

.niste dovoljno koncentrisani na Vaš posao?					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	17	8.5	9.2	9.2
	2.00	38	19.0	20.5	29.7
	3.00	74	37.0	40.0	69.7
	4.00	36	18.0	19.5	89.2
	5.00	20	10.0	10.8	100.0
	Total	185	92.5	100.0	
Missing	System	15	7.5		
Total		200	100.0		

koliko ste u zadnje vrijeme bili u sljedećim situacijama: [Koliko često niste radili ništa u vrijeme kada ste trebali da radite?]					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	5.5	6.4	6.4
	2.00	31	15.5	18.0	24.4
	3.00	58	29.0	33.7	58.1
	4.00	42	21.0	24.4	82.6
	5.00	30	15.0	17.4	100.0
	Total	172	86.0	100.0	
Missing	System	28	14.0		
Total		200	100.0		

koliko ste u zadnje vrijeme bili u sljedećim situacijama: [Koliko često je kvalitet Vašeg rada bio niži nego što je trebao da bude?]					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	11	5.5	6.4	6.4
	2.00	36	18.0	20.9	27.3
	3.00	63	31.5	36.6	64.0
	4.00	38	19.0	22.1	86.0
	5.00	24	12.0	14.0	100.0
	Total	172	86.0	100.0	
Missing	System	28	14.0		
Total		200	100.0		

koliko ste u zadnje vrijeme bili u sljedećim situacijama: [Koliko često ste morali čekati na resurse da biste mogli nastaviti sa radom i završiti posao (materijale, alate, dr.)?]					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	17	8.5	9.9	9.9
	2.00	44	22.0	25.6	35.5
	3.00	51	25.5	29.7	65.1
	4.00	35	17.5	20.3	85.5
	5.00	25	12.5	14.5	100.0
	Total	172	86.0	100.0	
Missing	System	28	14.0		
Total		200	100.0		

koliko ste u zadnje vrijeme bili u sljedećim situacijama: [Koliko često u toku radnog dana morate da čekate na kolege ili pretpostavljenog da biste mogli nastaviti sa radom?]

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	14	7.0	8.3	8.3
	2.00	46	23.0	27.2	35.5
	3.00	59	29.5	34.9	70.4
	4.00	28	14.0	16.6	87.0
	5.00	22	11.0	13.0	100.0
	Total	169	84.5	100.0	
Missing	System	31	15.5		
Total		200	100.0		

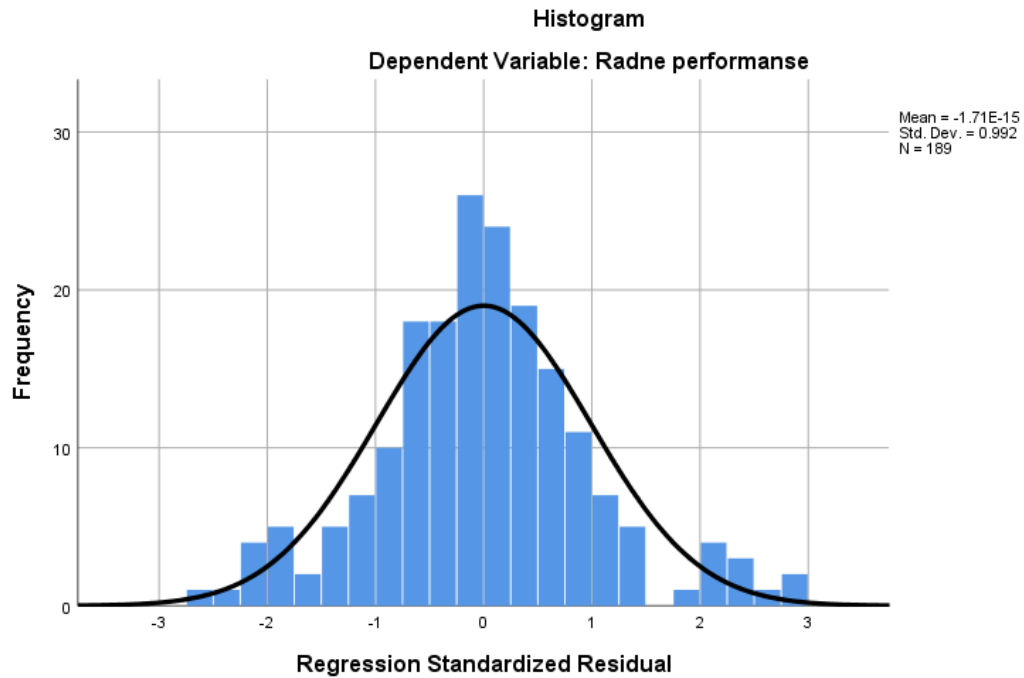
Po Vašem mišljenju, da li bi Vaš radni učinak (obim posla koji obavljate) mogao biti već nego što je sada?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		13	6.5	6.5	6.5
	DA, moj radni učinak bi mogao biti veći	73	36.5	36.5	43.0
	Be odgovora	7	3.5	3.5	46.5
	Ne, moja radni učinak je maksimalan	107	53.5	53.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

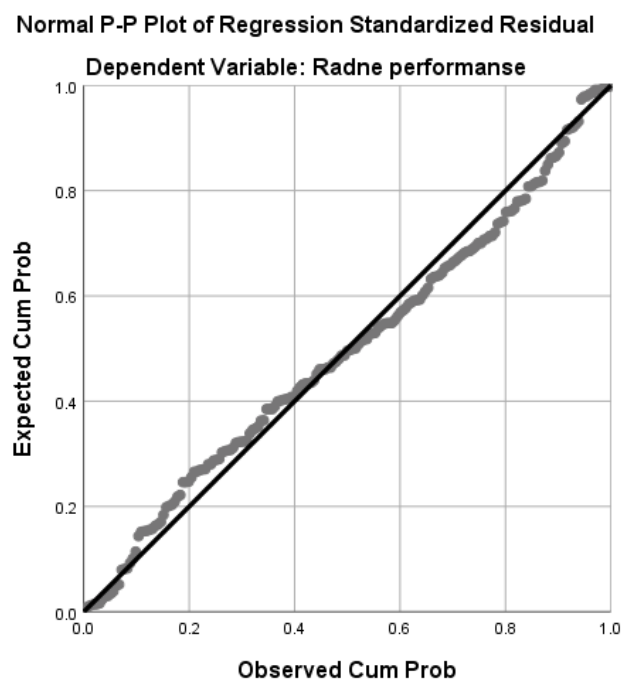
Ocjena modela regresije:

Ocjena regresije, prva hipoteza

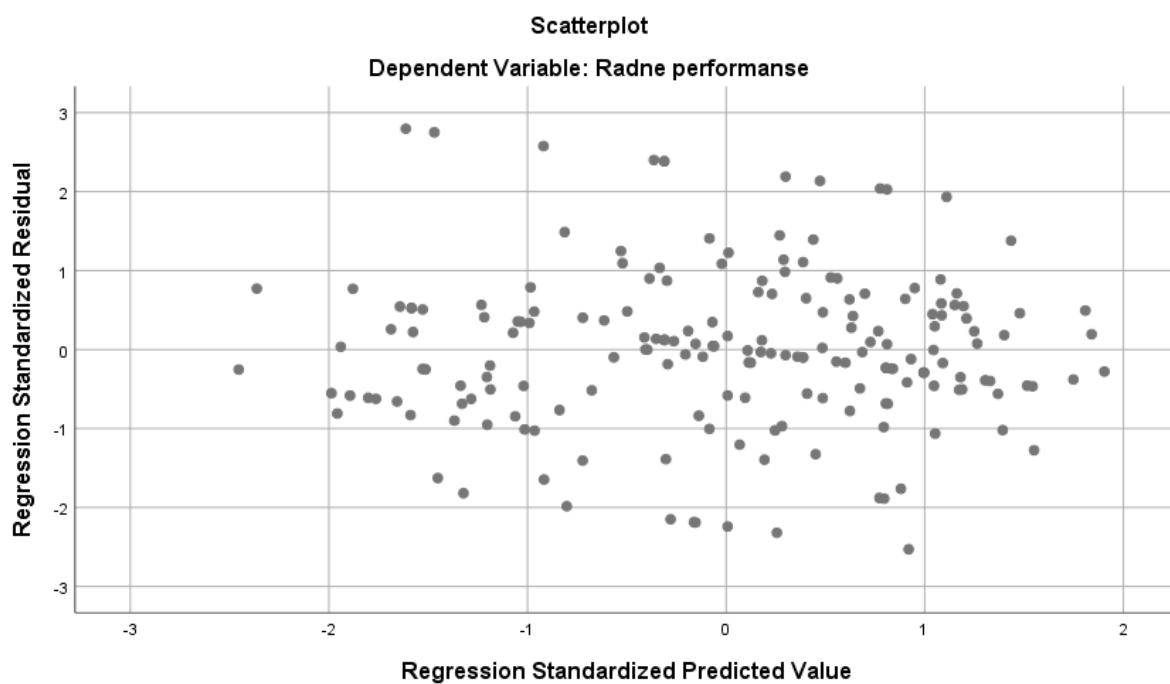
Postoji normalnost u podacima. Ispunjena pretpostavka regresije.



Postoji linearnost u podacima, ispunjena pretpostavka regresije.

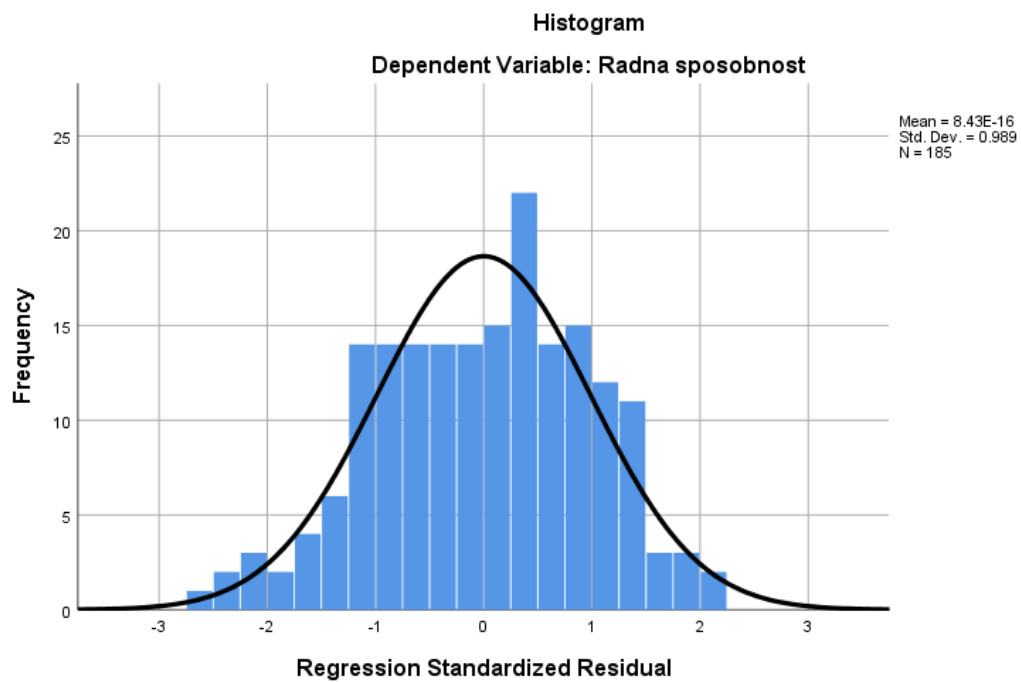


Ispunjena pretpostavka homoskedastičnosti.

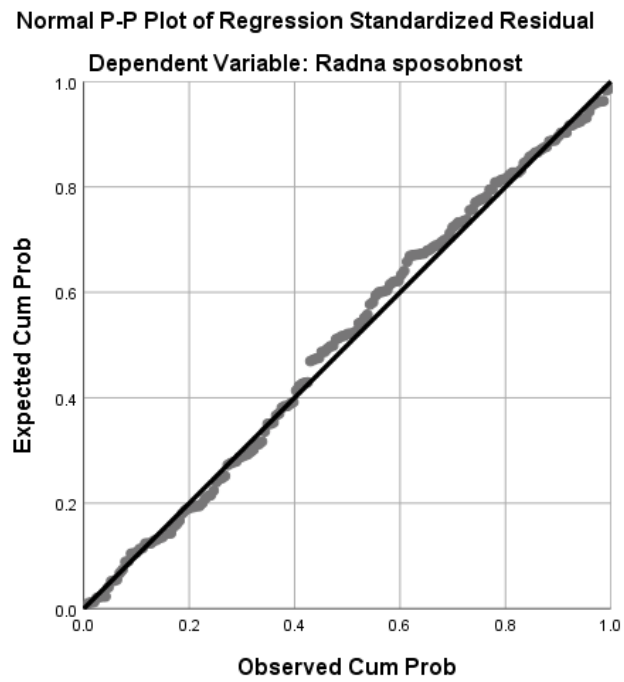


Pretpostavke regresije, druga hipoteza

Postoji normalnost u podacima. Ispunjena pretpostavka regresije.



Postoji linearnost u podacima. Ispunjena pretpostavka regresije.



Nije ispunjena pretpostavka homoskedastičnosti. Postoji heteroskedastičnost.

