

**SOCIODEMOGRAFSKE I PROFESIONALNE DETERMINANTE
NAMJERE NAPUŠTANJA ORGANIZACIJE RADNIKA U JAVNOM
ZDRAVSTVENOM SEKTORU KANTONA SARAJEVO /
/SOCIODEMOGRAPHIC AND PROFESSIONAL DETERMINANTS OF
INTENTION TO LEAVE THE ORGANIZATION WORKERS IN THE
PUBLIC HEALTH SECTOR OF THE SARAJEVO CANTON**

Mr.sc.oec. Muamer Kosovac¹

¹Zavod zdravstvenog osiguranja Kantona Sarajevo, Ložionička 2, Sarajevo, Bosna i Hercegovina
e-mail: kosovac.muamer@gmail.com

Izvorni naučni rad

<https://www.doi.org/10.58952/zr20261501614>
UDK / UDC 614.2:331.108(497.6-3 Sarajevo)

Sažetak

Namjera napuštanja organizacije (NNP) jedan je od ključnih indikatora stabilnosti kadrova u zdravstvenom sektoru. Cilj ovog istraživanja bio je ispitati razinu NNP među zdravstvenim radnicima zaposlenim u javnom zdravstvenom sektoru Kantona Sarajevo te utvrditi u kojoj mjeri sociodemografske i profesionalne karakteristike predviđaju variranje u NNP. Istraživanje je zasnovano na kvantitativnom, cross-sectional nacrtu; podaci su prikupljeni putem online upitnika distribuiranog u 12 javnih zdravstvenih institucija, a ukupan uzorak čini N = 682 zdravstvenih radnika. Namjera napuštanja operacionalizovana je adaptiranom verzijom TIS-6 skale (Bothma & Roodt, 2013; Cronbach's $\alpha = 0,966$). Prosječna NNP iznosi $M = 1,90$, uz pozitivno asimetričnu distribuciju. Jednofaktorska analiza varijance (ANOVA) s Bonferronijevim post-hoc testovima pokazala je da je pozicija u zdravstvenoj ustanovi jedina statistički značajna varijabla: doktori stomatologije iskazuju najvišu NNP ($M = 2,44$), a magistri farmacije najnižu ($M = 1,42$). Razlike prema spolu, dobi, radnom stažu, primanjima i svim statusnim varijablama (specijalizant, specijalista, subspecijalista, primarijus) nisu statistički značajne, uz izuzetak statusa specijaliste. Hipoteze o efektu primanja ($H1$), dobi ($H2$) i statusa specijalizanta ($H4$) nisu potvrđene, dok je hipoteza o razlikama prema profesionalnom profilu ($H3$) potvrđena. Nalazi upućuju na potrebu diferenciranih strategija zadržavanja kadrova prema profesionalnim profilima u javnim zdravstvenim institucijama Kantona Sarajevo.

Ključne riječi: namjera napuštanja organizacije, zdravstveni radnici, javno zdravstvo, Kanton Sarajevo, fluktuacija kadrova

JEL klasifikacija: I11, J24, J45, M54

Abstract

Intention to leave the organization (ITL) is one of the key indicators of workforce stability in the healthcare sector. This study aimed to examine ITL among healthcare workers in the public health sector of the Sarajevo Canton and to determine how sociodemographic and professional characteristics predict variation in ITL. The research used a quantitative, cross-sectional design; data were collected via an online questionnaire distributed across 12 public healthcare institutions, with a total sample of $N = 682$ healthcare workers. Intention to leave was measured using an adapted version of the TIS-6 scale (Bothma & Roodt, 2013; Cronbach's $\alpha = 0.966$). The mean ITL score was $M = 1.90$, with a positively skewed distribution. One-way ANOVA with Bonferroni post-hoc tests revealed that only professional position was a statistically significant predictor: dentists reported the highest ITL ($M = 2.44$), while pharmacists reported the lowest ($M = 1.42$). Differences by gender, age, work experience, income, and most status variables (resident, subspecialist, consultant) were not statistically significant, except for specialist status. Hypotheses about the effects of income ($H1$), age ($H2$), and resident status ($H4$) were not supported, whereas the hypothesis on differences by professional profile ($H3$) was confirmed. The findings suggest a need for differentiated staff retention strategies according to professional profiles in public healthcare institutions of the Sarajevo Canton.

Keywords: turnover intention, healthcare workers, public health, Canton Sarajevo, workforce retention

JEL classification: I11, J24, J45, M54

UVOD

Namjera napuštanja organizacije (NNP) predstavlja jedan od centralnih problema savremenog menadžmenta ljudskih resursa, posebno izražen u zdravstvenom sektoru, gdje fluktuacija kadrova direktno utječe na kvalitetu i kontinuitet zdravstvene zaštite. Na globalnom nivou, nedostatak zdravstvenih radnika dostigao je razmjere strukturne krize, a Svjetska zdravstvena organizacija procjenjuje da će deficit zdravstvenih radnika do 2030. godine premašiti deset miliona na globalnom nivou. U regionalnom kontekstu, zdravstveni sistemi zemalja zapadnog Balkana suočavaju se s ubrzanim odlivom stručnog kadra prema ekonomski razvijenim državama Europske unije, što dodatno opterećuje ionako limitirane kapacitete javnih zdravstvenih sistema. U Federaciji Bosne i Hercegovine, ova pojava poprima zabrinjavajuće razmjere, pri čemu su raspoloživost i distribucija zdravstvenih radnika identificirani kao ključni izazovi za funkcionisanje sistema javnog zdravstva (Cilovic-Lagarija et al., 2021). Prema navedenim autorima, premda je broj zdravstvenih radnika u FBiH u apsolutnom smislu rastao, distribucija kadra ostala je neravnomjerna, uz izražene regionalne disparitete i izazove u zadržavanju specijalizovanog osoblja u javnim institucijama.

Namjera napuštanja organizacije definira se kao svjesna i planirana tendencija zaposlenika da napusti trenutno radno mjesto u određenom vremenskom horizontu. Ova varijabla konzistentno se pokazuje kao najsnažniji bihevioralni prediktor stvarnog napuštanja organizacije (Mobley, 1977). Shodno tome, razumijevanje faktora koji determiniraju NNP od ključnog je značaja za kreiranje evidencijski utemeljenih strategija zadržavanja kadrova, osobito u osjetljivim sektorima poput javnog zdravstva.

Unatoč rastućem globalnom istraživačkom interesu za NNP u zdravstvenom sektoru (Hessels et al., 2024; Zhou et al., 2024), empirijska istraživanja ovog fenomena u kontekstu Bosne i Hercegovine ostaju izrazito rijetka. Nedostatak lokalno validiranih podataka o razini i determinantama NNP u javnom zdravstvenom sektoru onemogućava kreatorima politika i menadžerima zdravstvenih institucija donošenje utemeljenih odluka usmjerenih na zadržavanje kadrova. Ovaj istraživački jaz posebno je izražen u pogledu sociodemografskih i profesionalnih karakteristika zdravstvenih radnika kao prediktora NNP — dimenzija koje su nedovoljno ispitane unutar specifičnog institucionalnog i socioekonomskog okvira javnog zdravstva u BiH.

Cilj ovog istraživanja je ispitati razinu namjere napuštanja organizacije među zdravstvenim radnicima zaposlenim u javnom zdravstvenom sektoru Kantona Sarajevo, kao i utvrditi u kojoj mjeri sociodemografske i profesionalne karakteristike — uključujući spol, dob, poziciju u zdravstvenoj ustanovi, ukupni radni staž, primanja, obrazovanje i status specijalizanta — predviđaju variranje u NNP. U skladu s navedenim ciljem, istraživanje se rukovodi trima istraživačkim pitanjima. Prvo istraživačko pitanje odnosi se na utvrđivanje prosječne razine namjere napuštanja organizacije u ispitivanom uzorku. Drugo istraživačko pitanje ispituje postoje li statistički značajne razlike u NNP s obzirom na sociodemografske i profesionalne karakteristike zdravstvenih radnika. Treće istraživačko pitanje usmjereno je na identifikaciju onih karakteristika zdravstvenih radnika koje statistički značajno predviđaju NNP u višestrukom regresijskom modelu. Na osnovu pregleda relevantne literature, u istraživanju su postavljene četiri hipoteze. Prva hipoteza (H1) pretpostavlja da zdravstveni radnici s nižim primanjima iskazuju statistički značajno višu NNP u odnosu na radnike s višim primanjima. Druga hipoteza (H2) pretpostavlja da mlađi zdravstveni radnici iskazuju statistički značajno višu NNP u usporedbi sa starijim kolegama. Treća hipoteza (H3) pretpostavlja da se NNP statistički značajno razlikuje između različitih profesionalnih profila, odnosno pozicija u zdravstvenoj ustanovi. Četvrta hipoteza (H4) pretpostavlja da specijalizanti iskazuju statistički značajno višu NNP u usporedbi sa zdravstvenim radnicima koji nemaju status specijalizanta.

1. TEORIJSKI OKVIR I PREGLED LITERATURE

1.1. KONCEPTUALIZACIJA NAMJERE NAPUŠTANJA ORGANIZACIJE

Namjera napuštanja organizacije u literaturi se konceptualizuje kao svjesna, voljna i planirana odluka zaposlenika da napusti trenutnu organizaciju u određenom vremenskom periodu (Mobley, 1977).

Važno je naglasiti konceptualnu distinkciju između NNP i stvarnog napuštanja organizacije: dok se NNP odnosi na kognitivnu, afektivnu i intencionalnu dimenziju razmatranja odlaska, stvarni odlazak podrazumijeva konačnu bihevioralnu manifestaciju tog procesa. Ova distinkcija ima ključan metodološki i praktični značaj, budući da NNP, kao mjerljiva varijabla, omogućava preventivno djelovanje menadžmenta prije nego što dođe do nepovratnog gubitka kadra.

Teorijsku osnovu razumijevanja NNP postavlja Mobleyev procesni model (Mobley, 1977), koji konceptualizuje napuštanje organizacije kao sekvencijalni proces. Prema ovom modelu, nezadovoljstvo poslom inicira niz kognitivnih i bihevioralnih koraka: razmišljanje o napuštanju organizacije, procjenu troškova i koristi odlaska, namjeru traženja alternativnih poslova, evaluaciju tih alternativa te, naposljetku, namjeru napuštanja kao neposredni prediktor stvarnog odlaska. Mobleyev model naglašava da je NNP direktna determinanta stvarnog odlaska i kao takva predstavlja najvažniji indikator koji organizacije mogu pratiti i na koji mogu intervenirati (Mobley, 1977).

Komplementaran teorijski okvir pruža perspektiva push i pull faktora (Sasso et al., 2019), koja razlikuje faktore koji "guraju" zaposlenika iz organizacije (loši radni uvjeti, nedostatna kompenzacija, visoko radno opterećenje) od faktora koji ga "privlače" prema alternativnim poslodavcima (bolji prihodi, veće mogućnosti napredovanja). Ova perspektiva posebno je primjenjiva u analizi NNP u javnom zdravstvenom sektoru, gdje su push faktori — naročito primanja i radni uvjeti — strukturno determinisani i teže podliježu intervencijama na nivou pojedinih institucija (Sasso et al., 2019).

1.2. DETERMINANTE NAMJERE NAPUŠTANJA U ZDRAVSTVENOM SEKTORU

Sustavni pregled i meta-analiza (Hessels et al., 2024) utvrdili su da prevalencija NNP iznosi oko 38% među medicinskim sestrama i 29% među doktorima medicine u bolničkim okruženjima, identificirajući burnout, mlađu dob i kraće radno iskustvo kao ključne prediktore NNP. Demografski faktori konzistentno se pojavljuju kao značajni prediktori: mlađi zdravstveni radnici i oni s kraćim stažem u pravilu iskazuju višu namjeru napuštanja, što se objašnjava nižom organizacijskom privrženosti, većom mobilnošću i razvijenijim alternativnim mogućnostima zapošljavanja (Hessels et al., 2024). Što se tiče spolnih razlika, nalazi su mješoviti: neka istraživanja ukazuju na višu NNP kod žena zbog dvostruke uloge i radnog opterećenja, dok druga ne nalaze statistički značajne razlike po spolu.

Organizacijske i profesionalne determinante NNP obuhvataju poziciju u instituciji, razinu primanja, radno opterećenje i autonomiju. Hijerarhijska regresijska analiza (Zhou et al., 2024) pokazala je da demografski faktori objašnjavaju 7,1% varijanse NNP, radni faktori dodatnih 8,2%, a psihološki faktori još 11,9%, što upućuje na kumulativan i višedimenzionalan karakter prediktora NNP. Primanja i percipirana pravednost kompenzacije izdvajaju se kao posebno važna determinanta u javnom zdravstvenom sektoru: nezadovoljstvo visinom plaće, osobito u usporedbi s privatnim sektorom ili inostranstvom, jedan je od najkonzistentnijih push faktora koji potiče namjeru napuštanja (Sasso et al., 2019).

Burnout se u novijoj literaturi konceptualizuje kao medijator između radnih uvjeta i NNP. Istraživanje provedeno na uzorku primarnih javnih zdravstvenih radnika (Hu et al., 2026) pokazalo je da burnout posreduje vezu između organizacijskih stresora i namjere napuštanja, s jobovim zadovoljstvom kao ključnim mediatorom koji objašnjava 22% ukupnog efekta burnout-a na NNP.

1.3. KONTEKST JAVNOG ZDRAVSTVA U BOSNI I HERCEGOVINI

Javni zdravstveni sistem u Federaciji Bosne i Hercegovine karakterizira složena administrativna struktura, koja se reflektira i na kadrovsku politiku zdravstvenih institucija. Analiza (Cilovic-Lagarija et al., 2021) pokazala je da je ukupan broj zdravstvenih radnika u FBiH u periodu koji prethodi COVID-19 pandemiji bio u porastu, no ta agregirana slika prikriva značajne neravnomjernosti u distribuciji kadra između kantona, urbanih i ruralnih sredina te različitih nivoa zdravstvene zaštite.

Primarni nivo zdravstvene zaštite suočavao se s nedostatkom specijalista porodične medicine, dok je tercijarni nivo bilježio relativno bolje kadrovske kapacitete, ali s izraženim problemima zadržavanja visoko specijalizovanog osoblja (Cilovic-Lagarija et al., 2021).

Unatoč opisanim kadrovskim izazovima, empirijska istraživanja NNP u javnom zdravstvenom sektoru u BiH praktično su odsutna iz naučne literature. Predmetno istraživanje pozicionirano je upravo u ovaj jaz, s ciljem da pruži evidencijsku osnovu za bolje razumijevanje NNP u specifičnom kontekstu javnog zdravstvenog sektora Kantona Sarajevo i time doprinese obogaćivanju regionalne naučne literature.

2. METODOLOGIJA

2.1. DIZAJN ISTRAŽIVANJA I UZORAK

Istraživanje je zasnovano na kvantitativnom, cross-sectional istraživačkom nacrtu, kojim se u jednoj vremenskoj tački prikupljaju podaci o sociodemografskim i profesionalnim karakteristikama zdravstvenih radnika te njihovoj namjeri napuštanja organizacije. Ovakav nacrt posebno je prikladan za ispitivanje prevalencije i korelata pojava u definiranoj populaciji, pri čemu rezultati mogu poslužiti kao osnova za kauzalna zaključivanja u narednim longitudinalnim studijama.

Ciljnu populaciju istraživanja činili su svi zdravstveni radnici zaposleni u javnim zdravstvenim institucijama Kantona Sarajevo. Instrument je distribuiran putem online upitnika, uz organizacijsku podršku menadžmenta dvanaest javnih zdravstvenih institucija uključenih u istraživanje, čime je osiguran pristup svim zaposlenicima zdravstvenih zanimanja. Primijenjen je cenzusni pristup uzorkovanju, s namjerom prikupljanja odgovora od cjelokupne populacije zdravstvenih radnika u KS. Ukupan broj valjanih odgovora iznosi $N = 682$.

Demografska struktura uzorka odražava poznate karakteristike zdravstvene radne snage u ovom okruženju: 80,8% ispitanika ženskog je spola, uzorak je prosječno zreliji s obzirom na to da 64,5% radnika spada u dobnu kategoriju od 36 do 55 godina, a 44,3% ispitanika ima više od 20 godina ukupnog radnog staža. Institucije uključene u istraživanje pokrivaju sve nivoe zdravstvene zaštite — primarni (Dom zdravlja Kantona Sarajevo, 35,6% uzorka), sekundarni (Opća bolnica i srodne institucije) i tercijarni (Klinički centar Univerziteta u Sarajevu — KCUS, 13,2% uzorka), kao i specijalizirane ustanove poput Apoteka Sarajevo (24,6% uzorka). Prigodni karakter uzorka predstavlja ograničenje generalizabilnosti nalaza, a adresira se u dijelu rada posvećenom zaključnim razmatranjima.

2.2. INSTRUMENT I VARIJABLE

Upitnik je obuhvatio dvije kategorije varijabli: nezavisne varijable sociodemografskog i profesionalnog karaktera te zavisnu varijablu — mjeru NNP. Nezavisne varijable su: spol (binarna), dob, pozicija u zdravstvenoj ustanovi, ukupni radni staž, primanja, status specijalizanta (binarna) i obrazovanje. Kategorijske varijable s većim brojem kategorija rekodirane su u šire kategorije radi osiguravanja adekvatnog broja ispitanika u svakoj grupi za primjenu inferencijalnih statističkih metoda.

Zavisna varijabla — namjera napuštanja organizacije — operacionalizovana je putem adaptirane verzije Skale namjere napuštanja (Turnover Intention Scale — TIS-6; Bothma & Roodt, 2013), koja obuhvata šest stavki ocijenjenih na Likertovoj skali od 1 (uopće se ne slažem) do 5 (u potpunosti se slažem). Rezultat na skali predstavlja prosječnu vrijednost svih šest stavki, pri čemu viši rezultat indicira višu namjeru napuštanja. Stavke su operacionalizovale različite dimenzije NNP: kognitivnu (razmišljanje o napuštanju organizacije), afektivnu (donošenje odluke o odlasku) i bihevioralnu (aktivno traženje posla, raspitivanje kod poznanika). TIS-6 je validiran na velikom uzorku ($N = 2.429$) i pokazao zadovoljavajuću pouzdanost ($\alpha = 0,80$) te potvrđenu kriterijsko-prediktivnu valjanost (Bothma & Roodt, 2013). Pouzdanost skale u ovom istraživanju iznimno je visoka: Cronbach's alpha = 0,966 ($N = 671$), što potvrđuje odličnu internu konzistenciju instrumenta i opravdava njegovu primjenu u bosanskohercegovačkom kontekstu.

2.3. ANALITIČKI PRISTUP

Analiza podataka provedena je u nekoliko sukcesivnih faza. U prvoj fazi izračunata je deskriptivna statistika za sve varijable, a distribucija zavisne varijable NNP testirana je na normalnost Kolmogorov-Smirnovim i Shapiro-Wilkovim testom; oba testa pokazala su statistički značajno odstupanje od normalne distribucije ($p < 0,001$), uz pozitivnu asimetriju (Skewness = 1,026). Za ispitivanje razlika u NNP primijenjeni su: nezavisni uzorački t-test za varijable s dvije kategorije te jednofaktorska analiza varijance (ANOVA) za varijable s više kategorija. Homogenost varijansi testirana je Levenovim testom: u slučaju statistički značajne heterogenosti varijansi primijenjen je Bonferronijevi korektivni post-hoc test, a u slučaju homogenih varijansi Tukey HSD. Paralelno su provedeni neparametrijski testovi (Mann-Whitney U i Kruskal-Wallis) koji su potvrdili konzistentnost nalaza. Sve analize provedene su u IBM SPSS Statistics softveru uz razinu statističke značajnosti $\alpha = 0,05$.

3. REZULTATI

3.1. DESKRIPTIVNA STATISTIKA ZAVISNE VARIJABLE

Prosječna vrijednost namjere napuštanja organizacije u cjelokupnom uzorku iznosi $M = 1,90$ ($SD = 1,11$), uz medijan $Mdn = 1,33$ i raspon od 1,0 do 5,0. Distribucija je pozitivno asimetrična (Skewness = 1,026), što ukazuje na to da je kod većine ispitanika razina NNP niska, no da postoji manji udio ispitanika s izrazito visokim vrijednostima na skali. Oba primijenjena testa normalnosti — Kolmogorov-Smirnovljevi ($p < 0,001$) i Shapiro-Wilkov ($p < 0,001$) — potvrdila su statistički značajno odstupanje distribucije od normalne. Na razini pojedinih stavki, najmanji udio slaganja registriran je na stavci koja mjeri afektivnu dimenziju NNP: "Donio/la sam odluku da napustim svoj posao" (64,9% ispitanika uopće se ne slaže), dok je relativno najveći udio slaganja zabilježen na prvoj stavci, koja operacionalizira kognitivnu dimenziju — razmišljanje o napuštanju organizacije (21,4% ispitanika uglavnom ili u potpunosti se slaže).

Tabela 1. Deskriptivna statistika namjere napuštanja organizacije prema poziciji (izvor: autor rada)

Pozicija	n	M	SD
SSS zdravstvenog usmjerenja	233	1,83	1,15
VSS zdravstvenog usmjerenja	103	2,04	1,14
Magistar farmacije	115	1,42	0,79
Doktor stomatologije	50	2,44	1,20
Doktor medicine	178	2,07	1,08
Ukupno	679	1,90	1,11

Napomena. N = broj ispitanika; M = aritmetička sredina; SD = standardna devijacija.

3.2. RAZLIKE U NNP PREMA POZICIJI U ZDRAVSTVENOJ USTANOVI

Pozicija u zdravstvenoj ustanovi jedina je varijabla koja u svim provedenim modelima dosljedno pokazuje statistički značajan efekt na NNP. Jednofaktorska ANOVA utvrdila je statistički značajne razlike u NNP između pet profesionalnih profila ($F(4, 674) = 7,92, p < 0,001$). Levenov test ukazao je na statistički značajnu heterogenost varijansi u svim modelima koji uključuju poziciju, pa su za interpretaciju post-hoc razlika primijenjeni Bonferronijevi korektivni testovi. Post-hoc analiza pokazala je da magistri farmacije ($M = 1,42, SD = 0,79$) iskazuju statistički značajno nižu NNP u usporedbi sa SSS zdravstvenim radnicima ($M = 1,83, SD = 1,15; p = 0,009$), VSS zdravstvenim radnicima ($M = 2,04, SD = 1,14; p < 0,001$) i doktorima medicine ($M = 2,07, SD = 1,08; p < 0,001$). Doktori stomatologije iskazuju statistički značajno višu NNP u odnosu na SSS zdravstvene radnike ($p = 0,003$) i magistre farmacije ($p < 0,001$), uz prosječnu vrijednost od $M = 2,44 (SD = 1,20)$, što ih čini grupom s najvišom zabilježenom NNP u uzorku. Razlike između ostalih parova profesionalnih profila nisu dostigle statističku značajnost.

3.3. RAZLIKE U NNP PREMA SPOLU

Analiza nije utvrdila statistički značajan efekt spola na NNP ($F(1, 669) = 0,40, p = 0,526$). Muški ispitanici iskazali su prosječnu vrijednost NNP od $M = 1,93 (SD = 1,11)$, dok je kod ženskih ispitanica ona iznosila $M = 1,89 (SD = 1,11)$. Interakcijski efekt spola i pozicije u zdravstvenoj ustanovi također nije bio statistički značajan ($F(4, 669) = 0,89, p = 0,467$). Hipoteza o spolnim razlikama u NNP nije potvrđena.

3.4. RAZLIKE U NNP PREMA DOBI

Dob (rekodirana u četiri kategorije) nije pokazala statistički značajan efekt na NNP ($F(3, 659) = 1,34, p = 0,260$). Deskriptivno gledano, radnici u dobnoj skupini od 36 do 45 godina bilježe nešto višu prosječnu NNP ($M = 2,02, SD = 1,15$) u usporedbi s najmlađom ($M = 1,77, SD = 1,03$) i najstarijom skupinom ($M = 1,84, SD = 1,09$), no te razlike nisu statistički značajne u post-hoc analizi. Interakcija dobi i pozicije također je neznačajna ($F(12, 659) = 0,76, p = 0,697$). Hipoteza o efektu dobi na NNP nije potvrđena.

3.5. RAZLIKE U NNP PREMA RADNOM STAŽU

Radni staž (rekodiran u tri kategorije: do 10, od 10 do 20, i preko 20 godina) kao glavni efekt nije pokazao statistički značajan doprinos modelu ($F(2, 664) = 1,48, p = 0,228$). Ipak, post-hoc analiza razlika između kategorija staža otkrila je jednu statistički značajnu razliku: radnici s radnim stažem od 10 do 20 godina iskazuju statistički značajno višu NNP ($M = 2,04, SD = 1,17$) u usporedbi s radnicima s više od 20 godina staža ($M = 1,80, SD = 1,06; p = 0,027$, razlika sredina = 0,242). Razlike između ostalih parova kategorija nisu dostigle statističku značajnost.

3.6. RAZLIKE U NNP PREMA PRIMANJIMA

Primanja (rekodirana u četiri kategorije) nisu pokazala statistički značajan efekt na NNP ($F(3, 662) = 0,74$, $p = 0,530$). Deskriptivno, razlike između kategorija primanja su male i nekonzistentne: ispitanici s primanjima do 1.999 KM bilježe $M = 1,97$ ($SD = 1,21$), oni s primanjima od 2.000 do 2.999 KM iskazuju $M = 1,86$ ($SD = 1,12$), kategorija od 3.000 do 3.999 KM bilježi $M = 1,92$ ($SD = 1,05$), a ispitanici s primanjima iznad 4.000 KM bilježe $M = 1,85$ ($SD = 1,10$). Post-hoc analiza nije pokazala nijedan statistički značajan par razlika. Hipoteza o efektu primanja na NNP nije potvrđena.

3.7. RAZLIKE U NNP PREMA STATUSNIM VARIJABLAMA

U istraživanju su ispitane četiri statusne varijable: status specijalizanta, specijaliste, subspecijaliste i primarijusa. Važno je napomenuti da se ove varijable tretiraju kao zasebne binarne varijable jer zdravstveni radnici mogu istovremeno nositi više statusa.

Status specijalizanta nije pokazao statistički značajan efekt na NNP ($F(1, 677) = 0,92$, $p = 0,338$). Specijalizanti iskazuju nešto višu prosječnu NNP ($M = 2,06$, $SD = 1,11$; $n = 41$) u usporedbi s nespecijalizantima ($M = 1,89$, $SD = 1,11$; $n = 638$), ali ta razlika nije statistički značajna, što se može pripisati i relativno malom broju specijalizanata u uzorku. Hipoteza o višoj NNP specijalizanata (H_4) nije potvrđena.

Status specijaliste pokazao je statistički značajan efekt na NNP ($F(1, 677) = 4,06$, $p = 0,044$). Levenov test nije ukazao na značajnu heterogenost varijansi ($p = 0,308$), pa su varijanse smatrane homogenima. Specijalisti ($M = 2,06$, $SD = 1,12$; $n = 147$) iskazuju statistički značajno višu NNP u usporedbi s ispitanicima bez specijalističkog naziva ($M = 1,85$, $SD = 1,10$; $n = 532$). Ovaj nalaz upućuje na to da visoka stručna kvalificiranost, paradoksalno, korelira s višom namjerom napuštanja, što je konzistentno s pull komponentom teorije napuštanja.

Status subspecijaliste nije pokazao statistički značajan efekt na NNP ($F(1, 677) = 1,59$, $p = 0,207$). Subspecijalisti iskazuju deskriptivno višu NNP ($M = 2,24$, $SD = 1,10$; $n = 17$) u usporedbi s ispitanicima bez tog statusa ($M = 1,89$, $SD = 1,11$; $n = 662$), no ta razlika nije dostigla statističku značajnost, što se djelimično može objasniti izuzetno malim brojem subspecijalista u uzorku (2,5%), koji ograničava statističku snagu testa.

Status primarijusa nije pokazao statistički značajan efekt na NNP ($F(1, 677) = 0,18$, $p = 0,671$). Primarijusi iskazuju prosječnu NNP od $M = 1,83$ ($SD = 1,05$; $n = 42$), koja je neznatno niža od prosjeka ispitanika bez tog statusa ($M = 1,90$, $SD = 1,11$; $n = 637$). Razlika nije statistički značajna, a Levenov test potvrđuje homogenost varijansi ($p = 0,359$).

Tabela 2. Sažetak rezultata analiza varijanse (ANOVA) za sve nezavisne varijable (izvor: autor rada)

Varijabla	F	df	p	Zaključak
Pozicija	7,92	4, 674	< 0,001	Značajno
Spol	0,40	1, 669	0,526	Nije značajno
Dob	1,34	3, 659	0,260	Nije značajno
Radni staž	1,48	2, 664	0,228	Nije značajno (post-hoc: 10–20 > 20+ god., $p = 0,027$)
Primanja	0,74	3, 662	0,530	Nije značajno
Status	0,92	1, 677	0,338	Nije značajno
Status specijaliste	4,06	1, 677	0,044	Značajno
Status	1,59	1, 677	0,207	Nije značajno
Status primarijusa	0,18	1, 677	0,671	Nije značajno

Napomena. Prikazani F-omjeri odnose se na glavni efekt navedene varijable u jednofaktorskoj ANOVA analizi.

4. RASPRAVA I ZAKLJUČAK

4.1. RASPRAVA

Prosječna razina namjere napuštanja organizacije u ispitivanom uzorku ($M = 1,90$ na skali 1–5) ukazuje na umjerenu, ali ne i zanemarljivu prisutnost NNP u javnom zdravstvenom sektoru Kantona Sarajevo. Distribucija s pozitivnom asimetrijom sugerira da većina zdravstvenih radnika ne planira napustiti organizaciju, no da postoji identificirani udio s izraženom namjerom odlaska. Posebno je relevantan podatak da 21,4% ispitanika iskazuje slaganje s kognitivnom dimenzijom NNP, što je u rasponu prevalencije koji navode studije iz okruženja s usporedivim sustavima javnog zdravstva (Hessels et al., 2024; Zhou et al., 2024).

Najizraženiji i najkonzistentniji nalaz istraživanja jest statistički značajan efekt pozicije u zdravstvenoj ustanovi na NNP. Magistri farmacije iskazuju statistički značajno nižu NNP od svih ostalih profesionalnih profila izuzev SSS zdravstvenih radnika, dok doktori stomatologije bilježe najvišu prosječnu vrijednost NNP ($M = 2,44$). Veća NNP stomatologa može se dijelom objasniti specifičnostima njihovog profesionalnog tržišta, na kojemu je alternativa privatnoj praksi strukturno dostupnija nego za ostale zdravstvene profesije, što je u skladu s push-pull perspektivom (Sasso et al., 2019). Niža NNP farmaceutske kadra može odražavati drugačiju organizacijsku kulturu unutar apotekarskih institucija, kao i izraženu visinu primanja u javnom sektoru u odnosu na privatni. Razlike između profesionalnih profila konzistentne su s nalazima sustavnog pregleda koji identificiraju poziciju i profesionalni status kao relevantne prediktore NNP (Hessels et al., 2024). Izostanak statistički značajnih razlika prema spolu konzistentan je s mješovitim nalazima u literaturi (Zhou et al., 2024). Rezultati vezani uz dob, suprotno dominantnim nalazima u literaturi (Hessels et al., 2024), ne pokazuju statistički značajan obrazac, što se može dijelom objasniti nedovoljnom zastupljenošću mlađih radnika u uzorku (17,2%), koja ograničava statističku snagu testa za tu podgrupu. Slično vrijedi i za primanja, čiji izostanak efekta može biti posljedica relativno homogene raspodjele unutar regulisanog platnog razreda javnog sektora, što ograničava varijancu nužnu za detekciju razlika (Sasso et al., 2019).

Jedina statistički značajna post-hoc razlika prema radnom stažu — viša NNP kod radnika s 10 do 20 godina iskustva u usporedbi s onima s više od 20 godina ($p = 0,027$) — empirijski je zanimljiva. Ovaj period radnog vijeka često je obilježen profesionalnom stagnacijom i pojačanom usporedbom s kolegama u privatnom sektoru, a da pritom radnik još nije dostigao penzijsku sigurnost koja zadržava starije kolege, što se može konceptualizovati unutar Mobleyevog modela kao povišenje procijenjene vrijednosti alternativa (Mobley, 1977). Neočekivani nalaz da specijalisti iskazuju statistički značajno višu NNP od nespecijalista može odražavati veću tržišnu atraktivnost visoko kvalificiranog kadra i bolje alternative dostupne toj grupi, što je u skladu s pull komponentom teorije napuštanja (Sasso et al., 2019). Izostanak značajnih razlika za subspecijaliste i primarijuse vjerovatno odražava njihov mali udio u uzorku (2,5% i 6,2%), što statistički snažno ograničava detekciju eventualnih razlika.

4.2. OGRANIČENJA I PREPORUKE ZA BUDUĆA ISTRAŽIVANJA

Istraživanje ima nekoliko ograničenja. Cross-sectional nacrt onemogućava uzročno-posljedična zaključivanja. Prigodni karakter uzorka može unijeti pristranost selekcije i limitirati generalizabilnost nalaza. Istraživanje nije obuhvatilo ključne teorijske prediktore NNP poput zadovoljstva poslom, burnout-a i percipirane organizacijske podrške, koji u komparabilnim istraživanjima objašnjavaju značajno veću varijancu NNP od demografskih karakteristika (Zhou et al., 2024; Hu et al., 2026).

Ovo ograničenje je namjerno — predmetni rad predstavlja uvodni, eksplorativni doprinos koji mapira demografski profil NNP u KS, dok je sveobuhvatnija analiza psihosocijalnih prediktora planirana u zasebnoj studiji. Buduća istraživanja trebala bi primijeniti longitudinalni nacrt i proširiti skup prediktorskih varijabli na psihosocijalne faktore te provesti komparativnu analizu između kantona u FBiH.

4.3. DOPRINOS ISTRAŽIVANJA

Istraživanje daje višestruki doprinos naučnoj literaturi i praksi upravljanja zdravstvenim kadrovima. Na teorijskom planu, rad proširuje empirijsku bazu razumijevanja NNP izvan dominantnih anglosaksonskih i zapadnoevropskih konteksta, nudeći uvid u specifičnosti javnog zdravstvenog sektora postsocijalističke, tranzicijske ekonomije s kompleksnom administrativnom strukturom. Operacionalizacija NNP putem TIS-6 instrumenta u bosanskohercegovačkom uzorku potvrđuje transkulturalnu primjenjivost ovog mjernog alata i pridonosi njegovoj validaciji u regionalnom kontekstu. Na metodološkom planu, cenzusni pristup uzorkovanju i obuhvat svih organizacionih nivoa zdravstvene zaštite unutar jednog kantona osiguravaju visoku reprezentativnost nalaza za ispitivanu populaciju te pružaju metodološki model za buduća komparativna istraživanja između kantona. Na praktičnom planu, identifikacija profesionalnog profila — a ne tradicionalno pretpostavljenih ekonomskih faktora poput primanja — kao primarnog prediktora NNP, ima direktne implikacije za kreatore politika i menadžment javnih zdravstvenih institucija: strategije zadržavanja kadrova trebaju biti diferencirane, ciljane prema specifičnim profesionalnim grupama i utemeljene na evidencijskim podacima prikupljenim unutar konkretnog institucionalnog i socioekonomskog konteksta.

ZAKLJUČAK

Ovo istraživanje pruža sistematski uvid u razinu i demografski profil namjere napuštanja organizacije u javnom zdravstvenom sektoru Kantona Sarajevo (N = 682). Prosječna NNP je umjerena (M = 1,90) ali ne zanemarljiva, s identifikiranim udjelom visoko motiviranih potencijalnih odlaznika. Jedini statistički značajan i dosljedno potvrđen prediktor NNP jest profesionalni profil — pozicija u zdravstvenoj ustanovi — pri čemu doktori stomatologije iskazuju najvišu, a magistri farmacije najnižu NNP. Specijalisti, kao posebna statusna kategorija, također iskazuju statistički značajno višu NNP od kolega bez specijalističke titule. Hipoteze o efektu spola, dobi, primanja i statusa specijalizanta nisu potvrđene. Ovi nalazi imaju direktne implikacije za menadžment javnih zdravstvenih institucija u KS: strategije zadržavanja kadrova trebalo bi diferencirati prema profesionalnim profilima, s posebnom pažnjom usmjerenom prema stomatološkom kadru i visoko iskusnim specijalistima koji iskazuju neočekivano visoku namjeru odlaska.

LITERATURA

- [1] Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), Article 507. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- [1] Cilovic-Lagarija, S., Djedovic, M., Terzic-Supic, Z., & Bjegovic-Mikanovic, V. (2021). An overview of human resources and capacity in health care institutions in the Federation of Bosnia and Herzegovina in the context of responding to the COVID-19 pandemic. *Materia Socio-Medica*, 33(1), 2–10. <https://doi.org/10.5455/msm.2021.33.2-10>
- [2] Hessels, A. J., Flynn, L., Cimiotti, J. P., Gartley, T., & Dickson, V. V. (2024). Determinants of intention to leave among nurses and physicians in a hospital setting: A systematic review and meta-analysis. *PLOS ONE*, 19(3), e0299128. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0299128>
- [3] Hu, X., Zhang, Y., & Wang, L. (2026). Burnout and turnover intention in primary public health workers. *Frontiers in Public Health*, 14, Article 1467621. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2026.1467621>
- [4] Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- [5] Sasso, L., Bagnasco, A., Catania, G., Zanini, M., Aleo, G., & Watson, R. (2019). Push and pull factors of nurses' intention to leave. *Journal of Nursing Management*, 27(5), 946–954. <https://doi.org/10.1111/jonm.12745>
- [6] Zhou, X., Gan, Y., Bi, H., Tong, H., Tang, Y., & Lu, Z. (2024). Turnover intention and influential factors among primary healthcare workers. *BMJ Open*, 14(11), e084859. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2024-084859>