

НАСТАВНО НАУЧНОМ ВЕЋУ МЕДИЦИНСКОГ ФАКУЛТЕТА УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ

На седници Наставно-научног већа Медицинског факултета у Београду, одржаној дана 26.01.2023. године, именована је комисија за оцену завршене докторске дисертације под насловом

“Испитивање фактора повезаних са намером јавноздравствених радника у Републици Србији да промене посао”

кандидата др Катице Трипковић, запослене у Градском заводу за јавно здравље Београд. Ментор је Проф. др Милена Шантрић - Милићевић, редовни професор са Медицинског факултета Универзитета у Београду.

Комисија за оцену завршене докторске дисертације именована је у саставу:

1. Проф. др Јанко Јанковић, ванредни професор, Медицински факултет, Универзитет у Београду
2. Доц. др Зоран Букумирић, доцент, Медицински факултет, Универзитет у Београду
3. Проф. др Весна Мијатовић - Јовановић, ванредни професор, Медицински факултет Универзитет у Новом Саду

На основу анализе приложене докторске дисертације, комисија за оцену завршене докторске дисертације једногласно подноси Наставно-научном већу Медицинског факултета следећи

ИЗВЕШТАЈ

А) Приказ садржаја докторске дисертације

Докторска дисертација др Катице Трипковић написана је на укупно 130 страна и подељена је на следећа поглавља: увод, циљеви истраживања, материјал и методе, резултати, дискусија, закључци и литература. У дисертацији се налази укупно 61 табела, 49 графикона и две схеме. Докторска дисертација садржи и сажетак на српском и енглеском језику, биографију кандидата, податке о комисији, захвалницу и прилог са упитницима.

У **уводу** су разматране концептуалне поставке, као и начини извештавања и савремене тенденције у истраживању намере промене посла код здравствених радника, обухватајући специфичности посла јавноздравствених радника, основне моделе флукуације запослених, укључујући и емиграцију, као и факторе који утичу на њихову намеру да промене посао. Описани су значај и изазови у вези са јавноздравственом радном снагом у свету и Републици Србији, као и досадашњи приступи и резултати истраживања о намери промене посла међу запосленима у јавном здрављу, са посебним освртом на емиграције, и обе појаве током криза. Истакнуте су последице неспецифичности примењиваних инструмената, недостатака досадашњих истраживања, као и недовољног извештавања и коришћења постојећих доказа о намери

промене посла као и о емиграцијама запослених у методама планирања здравствених услуга.

Циљеви истраживања су јасно и прецизно формулисани. Дефинисани су следећи циљеви: 1) Проценити преваленцију намере јавноздравствених радника у институтима и заводима за јавно здравље Републике Србије да у наредних пет година промене посао, за период 2015-2020. године, и до 2023. године, према индивидуалним карактеристикама (полу, старости и профилу) и незадовољству послом; 2) Утврдити разлоге због којих су јавноздравствени радници у институтима и заводима за јавно здравље Републике Србије исказали намеру да промене посао, за период 2015-2020. године; 3) Установити преваленцију намере одласка у иностранство јавноздравствених радника у институтима и заводима за јавно здравље Републике Србије, за период 2015-2020. године, и до 2023. године, према индивидуалним карактеристикама (полу, старости и профилу) и незадовољству послом; 4) Идентификовати значајне независне индивидуалне и организационе факторе у 2019. и 2020. години, повезане са намером јавноздравствених радника у институтима и заводима за јавно здравље Републике Србије да промене посао.

У поглављу **материјал и методе** је наведено да истраживање представља секундарну анализу података преузетих из националних истраживања задовољства запослених спроведених од стране Института за јавно здравље Србије у шестогодишњем периоду, почев од 2015. године, укључујући и последње доступне податке из 2020. године. Јасно је описана методологија оригиналног истраживања, укључујући и упитник који је приложен уз дисертацију. Детаљно су наведене и описане све анализиране варијабле, као и начин на који су трансформисане и рекодиране. Јасно су описане све статистичке анализе које су коришћене за обраду података. За спровођење истраживања добијена је сагласност Етичке комисије Института за јавно здравље Србије и Етичке комисије Медицинског факултета Универзитета у Београду. Истичемо свеобухватност описаног квантитативног аналитичког приступа за методолошку обраду и адекватну усклађеност са циљевима дисертације, који се састоји од ретроспективне анализе проблема, његове вишедимензионалне процене у садашњем моменту, и прогреса у блиској будућности. Наиме, прво је проблем сагледан са историјског аспекта, и описани су статистички тестови за лонгитудиналну ретроспективну анализу структуре и карактеристика јавноздравствених радника који су учествовали у истраживању о задовољству запослених у периоду од 2015. до 2020. године. Затим су индивидуалне и организационе димензије проблема сагледане и описани су статистички тестови примењени у студијама пресека урађених за шест година посматрања (од 2015. до 2020. године). Потом је описан статистички приступ за процену преваленције намере јавноздравствених радника да промене посао узимајући у обзир више углова посматрања. За додатну, дубљу, ситуациону анализу актуелне ситуације наведени су и статистички алати коришћени у испитивању варијабли и за утврђивање фактора повезаних са намерама за промену државног посла у 2019. и 2020. године. У наставку истраживања појаве у актуелним условима, уз помоћ последњих доступних података, примењена је инференцијална статистичка анализа, која је добро описана. Моделовање је подразумевало примену три регресиона модела, урађених уз помоћ логистичке регресије, како би се идентификовали фактори са потенцијалном предиктивном вредношћу за постојање намере промене посла пре пандемије (Модел 1), намере промене посла током пандемије (Модел 2), и намере промене посла у специфичним условима за ковид-19 пандемију (Модел 3). Потом су описани статистички тестови за анализу тренда преваленције намере промене посла, као и тренда преваленције намере одласка у иностранство за период 2015-2019. године и за период 2015-2020. године.

Последњи корак у истраживању, била је краткорочна прогноза, односно уз помоћ адекватних статистичких алата урађене су пројекције до 2023. године преваленције намере промене посла, и преваленције намере одласка у иностранство.

У поглављу **резултати**, детаљно су описани и јасно представљени сви добијени резултати. Поред текстуалног описа, резултати су прецизно приказани табелама и графиконима.

Дискусија је написана јасно и прегледно, уз приказ података из других истраживања са упоредним прегледом добијених резултата докторске дисертације. Јасно су интерпретирани добијени резултати и дискутован је њихов значај и ограничења у националном и међународном контексту. Формулисане препоруке односе се на управљање мобилношћу и миграцијама јавноздравствених кадрова специфичне за испитиван проблем на организационом и националном нивоу, као за унапређење инструмента и приступа истраживања ове тематике. Посебно су наведене теме за потребна истраживања у будућности која би додатно помогла за стратешко планирање и управљање кадровима у јавном здрављу.

Закључци сажето приказују најважније налазе који су проистекли из резултата рада.

Коришћена **литература** садржи списак од 208 референци.

Б) Провера оригиналности докторске дисертације

На основу Правилника о поступку провере оригиналности докторских дисертација које се бране на Универзитету у Београду и налаза у извештају из програма iThenticate којим је извршена провера оригиналности докторске дисертације др Катице Трипковић, утврђено подудараре текста износи 7%. Овај степен подударности је последица подударара назива појмова, претходно публикуваних резултата истраживања проистеклих из дисертације, као и библиографских података о коришћеној литератури, општих места и података, случајних преклапања неких од фраза и бројева, или сличности у примени статистичких тестова, што је у складу са чланом 9. Правилника о поступку провере оригиналности докторских дисертација које се бране на Универзитету у Београду („Гласник Универзитета у Београду“, број 204/18).

В) Кратак опис постигнутих резултата

Преваленција (и пратећи 95% интервал поверења) намере промене посла (укључујући и одлазак у иностранство) за већину испитиваних јавноздравствених радника (посматраних по полу, годинама старости, занимању и незадовољству послом), има позитиван тренд раста са укупно 18,5% (16,5%-20,4%) у 2015. години на 27,1% (24,8%-29,4%) у 2019. години, док је током ковид-19 пандемије, у 2020. години, преваленција намере промене посла пала на вредност из почетне године посматрања, 18,6% (16,4%-20,8%). У односу на 2020. годину, прогнозиран је пораст преваленције намере промене посла на укупно 23,9% (17,3%-30,4%) у 2023. години.

Најзначајнији разлог намере промене посла међу јавноздравственим радницима, у свим годинама посматрања, за већину (више од половине оних који су исказали намеру промене посла) јесте да у наредних пет година оду у иностранство. Други најчешћи разлог промене државног посла јесте да раде ван здравственог сектора, који наводи око трећина оних који намеравају да промене посао. Најмање је било оних који намеравају

да раде у приватном здравственом сектору, што је и логично имајући у виду природу посла јавноздравствених радника.

Преваленција (и пратећи 95% интервал поверења) намере одласка у иностранство порасла је са укупно 9,4% (7,9%-10,8%) у 2015. години на 14,8% (13,0%-16,6%) у 2019. години, док се током ковид-19 пандемије, у 2020. години, преваленција намере одласка у иностранство вратила на вредност из почетне године посматрања, 9,6% (7,9%-11,2%). У односу на 2020. годину, прогнозиран је пораст преваленције намере одласка у иностранство на укупно 13,2% (8,0%-18,3%) у 2023. години.

Испитана три модела намере промене посла (Модел 1 - намера промене посла пре пандемије, Модел 2 - намера промене посла током пандемије, и Модел 3 - намера промене посла специфична за услове ковид-19 пандемије) показала су повезаност појединих од испитиваних индивидуалних и организационих варијабли укључујући и изазове пандемије ковид-19, са намером промене посла. Потенцијални предиктори намере промене посла, заједнички за сва три модела, су: старост до 55 година, рад у дуалној пракси, незадовољство послом и индиферентан став према послу (ни задовољни ни незадовољни). Већу вероватноћу пријављивања намере промене посла пре пандемије (Модел 1) имали су испитаници млађи од 55 година, који имају додатни посао уз државни посао, а који не осећају задовољство на државном послу и који су незадовољни финансијском надокнадом, а у односу на референтне категорије. Потенцијални предиктори намере промене током пандемије (Модел 2) су мушки пол, старосно доба до 55 година, посао у заводима/установама на градском нивоу, поседовање додатног посла уз државни посао, осећај да им тренутни посао који обављају у установама у државном власништву не доноси задовољство, индиферентност према начину руковођења и организацији на радном месту, као и незадовољство уважавањем и вредновањем њиховог рада, и осећај напетости/стреса/притиска на радном месту. Најзад, већу вероватноћу намере промене посла, а узимајући у обзир специфичне изазове ковид-19 пандемије (Модел 3), имали су запослени мушког пола, животне доби млађе од 55 година, који су уз државни имали додатни посао, незадовољни уважавањем и вредновањем рада у државном сектору, незадовољни тим послом уопште, и који су неодређени у погледу задовољства послом у државном сектору, и који су перцепирали повишен ниво стреса повезан са обављањем посла у условима пандемије.

Г) Упоредна анализа докторске дисертације са резултатима из литературе

Резултати докторске дисертације о преваленцији намере промене посла међу јавноздравственим радницима показују да је она била заступљена код готово једне петине испитаника у 2015. годни, и да ће након раста у препандемијском периоду од 50%, наставити да расте до преваленције од 24% јавноздравствених радника у Србији до 2023. године, а упркос паду у 2020. години. Истраживања намере јавноздравствених радника да промене посао у Сједињеним Америчким Државама, слично као и у докторској дисертацији, показују пораст преваленције намере у препандемијском периоду, и то 40% од 2014. до 2017. године када је износила око 25% (Public Health Workforce Interests and Needs Survey: 2017 National Findings). И резултати анкете о интересима и потребама америчке јавноздравствене радне снаге у 2021. години показали су пораст преваленције намере промене посла на 27% (Public Health Workforce Interests and Needs Survey: 2021 Dashboard), што се може објаснити смањеном спремности јавноздравствених радника да се јаве на дужност током

пандемије (Balicer et al., 2006). Ако се говори само о категорији медицинских сестара, чак трећина медицинских сестара - техничара испитиваних у десет европских земаља има намеру промене посла (Heinen et al., 2013), док је у докторској дисертацији око четвртине медицинских сестара - техничара исказало ту намеру.

Као најчешћи разлог промене посла у докторској дисертацији био је одлазак у иностранство, затим рад ван здравственог сектора, а најређи, рад у приватној пракси, док је најчешћи разлог промене посла за 17.136 америчких јавноздравствених радника био рад ван државног сектора јавног здравља (Bogaert et al., 2017).

Идентификован статистички значајан пораст, од чак 57%, преваленције намере емиграције у докторској дисертацији, из периода од 2015. до 2019. године, такође наставља да се одржава упркос паду у 2020. години, и у 2023. години је прогнозирано да ће сваки осми јавноздравствени радник желети да оде у иностранство. Ови резултати су слични преваленцији намере ка емиграцији као што је у 2015. години била 14,3% међу свим запосленима у здравственим установама у јавној својини (Gasevic et al., 2018), док је тенденција ка раду у иностранству међу студентима медицине и дипломираним медицинским сестрама у Србији, вишеструко већа, 81% и 70% (Santric-Milicevic et al., 2014; Santric-Milicevic et al., 2015).

Претрагом литературе утврђено је да су подаци о интернационалним миграцијама јавноздравствених радника оскудни, а да су студије које се баве краткорочним пројекцијама преваленције намере промене посла међу здравственим радницима, укључујући и прекогранична миграторна кретања, изузетно ретке, тако да резултати дисертације надомешћују те недостатке, и пружају важне доказе за планирање развоја кадрова и здравствене заштите на националном и регионалном нивоу.

И друге студије међу јавноздравственим радницима (Leider et al., 2016; Sellers et al., 2020; Leider et al., 2021) потврђују постојање инверзне везе између година старости и намере промене посла идентификоване у истраживању за докторску дисертацију.

Постојећа литература о запосленима у јавном здрављу недовољно се бави питањима обављања додатног посла уз државни посао и намером промене посла. Слично као и у докторској дисертацији и у истраживању међу свим здравственим радницима у установама у јавној својини у Србији, већу вероватноћу намере емиграције имали су запослени који имају дуалну праксу (Gasevic et al., 2018). Већина истраживача није проценила да пол јавноздравствених радника има предиктивни значај за намеру промене посла (нпр. Sellers et al., 2015; Bogaert et al., 2019), а што се разликује од других студија (нпр. Leider et al., 2016; Gasevic et al., 2018), које су, као и модел намере промене посла током пандемије, показале да запослени мушког пола имају већу вероватноћу намере промене посла.

Налази докторске дисертације су да су током пандемије већу вероватноћу намере промене посла имали јавноздравствени радници запослени у установама на градском нивоу, него запослени на окружном нивоу. Слично је и недавна америчка студија указала на већу вероватноћу исказивања намере промене посла међу јавноздравственим радницима на локалном у односу на федерални ниво државне агенције (Leider et al., 2021).

Резултати истраживања у докторској дисертацији у складу су са теоријским разматрањима и доказима из студија међу јавноздравственим радницима (нпр. Liss-Levinson et al., 2015; Leider et al., 2016; Bogaert et al., 2019), а која говоре у прилог позитивне повезаности незадовољства послом и намере његове промене. Резултати

истраживања у овој докторској дисертацији сугеришу да запослени без осећаја задовољства на радном месту имају већу шансу пријављивања намере промене посла, што потврђују други аутори (Lee et al., 1994; Alam et al., 2018), указујући на могуће друге утицаје у вези са намером запослених, а који нису обухваћени истраживањем. Резултати студија су неусаглашени, и у погледу утицаја које незадовољство финансијском надокнадом има на одлуке у вези са послом (Liss-Levinson et al., 2015; Pourshaban et al., 2015; Tripkovic et al., 2021). Као и у докторској дисертацији, и друге студије спроведене међу здравственим радницима показале су да када се запослени и његов рад уважавају и вреднују, тада се повећава његово задовољство, продуктивност и мотивација да свој рад унапреди, а смањује се учесталост намере за променом посла (нпр. De Oliveira et al., 2017; Sellers et al., 2019).

Резултати докторске дисертације су истакли да се у регуларним (Модел 2) и у пандемијским условима (Модел 3) са перцепцијом повећања нивоа напетости, стреса и притиска у вези са послом међу јавноздравственим радницима значајно повећава вероватноћа намере промене посла, што је у складу са резултатима других студија спроведених међу здравственим радницима (He et al., 2020; Poon et al., 2022, Public Health Workforce Interests and Needs Survey: 2021 Dashboard).

Д) Објављени радови који чине део докторске дисертације

Tripkovic K, Santric-Milicevic M, Vasic M, Zivkovic-Sulovic M, Odalovic M, Mijatovic-Jovanovic V, Bukumiric Z. Factors Associated with Intention of Serbian Public Health Workers to Leave the Job: A Cross Sectional, Population-Based Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 2021; 18:10652. doi: 10.3390/ijerph182010652. **M21, IF2021 = 4,614 (IF 2020 = 3,390).**

Tripkovic K, Santric-Milicevic M. The key factors associated with public health workers' intention to leave a job. *Med Podml*, 2022; 73(3):1-7. doi:10.5937/mp73-38216.

Трипковић К, Шантрић-Милићевић М, Васић М, Живковић-Шуловић М, Одаловић М, Мијатовић-Јовановић В, Букумирић З. Намера јавноздравствених радника да промене посао и повезани фактори. 20. Конгрес лекара Србије, 24-25. новембар 2022. године. Зборник радова и сажетака. Српско лекарско друштво. Београд, 2022.

Ђ) Закључак (образложење научног доприноса)

Докторском дисертацијом „Испитивање фактора повезаних са намером јавноздравствених радника у Републици Србији да промене посао“ др Катице Трипковић, у нашој земљи се први пут на репрезентативном нивоу обезбеђују вишеструки докази о преваленцији намере промене посла јавноздравствених радника и сарадника запослених у институтима и заводима за јавно здравље. Поред процењене преваленције за период пре и током пандемије ковид-19, указано је на разлоге и њихову учесталост, и обезбеђени су докази о значају индивидуалних и организационих фактора. Ови докази надомешћују недостајуће информације доносиоцима одлука и менаџерима института и завода за јавно здравље, и тиме се подржава унапређење, развијање и усклађивање пословних и кадровских планова, као и планова активности за задржавање и ефикасније управљање запосленима у установама јавног здравља. Оригиналан допринос истраживања јесте свеобухватан приступ, који уз бројне доказе обезбеђује и пројекцију преваленције промене посла (по

полу, годинама старости, занимању и незадовољству послом), и посебно преваленције намере за одлазак у иностранство у популацији јавноздравствених радника до 2023. године. Ови резултати расветљавају значај промене посла и емиграције, и њихов потенцијални ефекат у будућности, и тиме дају својеврсну подршку изради националне стратегије планирања и развоја јавноздравственог кадра у земљи. Налази у овој докторској дисертацији могу допринети креирању стратешких и оперативних кадровских политика у здравственом систему, а које би биле неопходне да се одговори на захтеве које доносе кризне ситуације, каква је пандемија нове заразне болести.

Међународни научни допринос докторске дисертације огледа се у идентификованим препрекама и тешкоћама за мерење и праћење мобилности јавноздравствених професионалаца, и пружању препорука, сачињених након синтезе налаза дисертације и прегледа релевантне литературе, о методолошким приступима, инструментима за процену преваленције, и отворила је нова питања и хипотезе неопходне за широко и дубинско сагледавање намере промене посла на организационом нивоу и у заједници. Докторска дисертација даје препоруке које се односе на конструкцију и садржај инструмента истраживања, који је специфичан и омогућава сагледавање интереса и потреба, задовољства и планова у вези са послом јавноздравствених радника, односно прилагођен основним јавноздравственим функцијама, и може да допринесе унапређењу праћења мобилности јавноздравствене радне снаге, и управљању јавноздравственим кадровима. Резултати докторске дисертације на репрезентативном нивоу обезбедили су нове доказе који могу бити корисни за дизајнирање стратегија задржавања јавноздравствених радника, указујући на значајан предиктивни утицај индивидуалних и организационих фактора на њихове планове за даљу каријеру.

Ова докторска дисертација је урађена према свим принципима научног истраживања. Циљеви су били прецизно дефинисани, научни приступ је био оригиналан и пажљиво изабран, а методологија рада је била савремена. Резултати су прегледно и систематично приказани и дискутовани, а из њих су изведени одговарајући закључци.

На основу свега наведеног, и имајући у виду досадашњи научни рад кандидата, комисија предлаже Научно-наставном већу Медицинског факултета Универзитета у Београду да прихвати докторску дисертацију др Катице Трипковић и одобри њену јавну одбрану ради стицања академске титуле доктора медицинских наука.

У Београду, 06.02.2023.

Ментор:

Проф. др Милена Шантрић - Милићевић

Чланови Комисије:

Проф. др Јанко Јанковић

Доц. др Зоран Букумирић

Проф. др Весна Мијатовић - Јовановић