
THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND TURNOVER INTENTION: CASE STUDY-PUBLIC HEALTH ORGANIZATION IN THE REPUBLIC OF NORTH MACEDONIA

Mila Georgievska-Cvetanovska

Faculty of Human Resource Management - Skopje, University of Tourism and Management in Skopje, Republic of N. Macedonia, m.georgievska@utms.edu.mk

Predrag Trpeski

Faculty of Economics – Skopje, Ss. Cyril and Methodius University in Skopje, Republic of N. Macedonia, predrag.trpeski@eccf.ukim.edu.mk

Abstract: Taking into account the relevance of the topic, the purpose of research in this paper is to investigate the relationship between job satisfaction and turnover intention. Hence arises the problem of this research, which is the impact of job satisfaction on the turnover intention of the healthcare employees in the public health system of the Republic of North Macedonia. The relevance of the topic will be explored and proven by defining a hypothesis that reads: There is a negative (inversely proportional) relationship between job satisfaction and turnover intention. An empirical study using a standardized survey questionnaire has been conducted to prove the hypothesis. The survey was conducted in a public health organization in the Republic of North Macedonia in Skopje in September 2019. The representative sample includes 173 respondents, 98 doctors (57%) and 75 nurses/order lines (43%). Based on the data that was gathered we can conclude that the hypothesis is confirmed and that there is a negative connection (inversely proportional) between the satisfaction from the job and the intent to leave it. Moreover, the results show that the salary significantly impacts the satisfaction from the job and the intention to leave it and that is why the number of the nurses/attendants who want to leave is twice as higher. Measures that would increase the satisfaction from the job and thus lower the chances of leaving need to be implemented immediately, and the salary of the nurses/attendants needs to be increased in comparison with the salary of the doctors.

Keywords: satisfaction, turnover, healthcare employees, public health.

ВРСКАТА ПОМЕЃУ ЗАДОВОЛСТВОТО ОД РАБОТАТА И НАМЕРАТА ЗА ОДЛИВ : СТУДИЈА НА СЛУЧАЈ-ЈАВНА ЗДРАВСТВЕНА УСТАНОВА ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА

Мила Георгиевска-Цветановска

Факултет за Менаџмент на Човечки Ресурси - Скопје, Универзитет за Туризам и Менаџмент во Скопје, Република С. Македонија, m.georgievska@utms.edu.mk

Предраг Трпески

Економски Факултет – Скопје, Св Кирил и Методиј Универзитет во Скопје, Република С. Македонија, predrag.trpeski@eccf.ukim.edu.mk

Апстракт: Имајќи ја во предвид актуелноста на темата целта на истражување во овој труд е да се истражи врската помеѓу задоволството од работата и намерата за одлив. Оттука произлегува и проблемот на истражувањето, односно влијанието на задоволството при работењето врз одливот на здравствените работници во јавното здравство на Република Северна Македонија. Актуелноста на темата ќе биде истражувана и докажувана со дефинирање на хипотеза: Помеѓу задоволството од работата и намерата за одлив постои негативна (обратно пропорционална) врска. За докажувањето на хипотезата е спроведено емпириско истражување со примена на стандардизиран инструмент анкетен прашалник. Истражувањето е спроведено во јавна здравствена установа (ЈЗУ) во Република Северна Македонија (PCM) во Скопје, во Септември 2019- та година. Во репрезентативниот примерок се опфатени 173 испитаници, односно 98 доктори (57%) и 75 болничари/медицински сестри (43%). Во заклучокот на трудот, врз основа на добиените резултати можеме да забележиме дека хипотезата се потврдува, односно помеѓу задоволството од работата и намерата за одлив постои негативна (обратно пропорционална) врска. Воедно резултатите покажуваат дека надоместокот значително влијае врз задоволството од работата и намерата за одлив, оттука произлегува дека болничарите/медицинските сестри имаат двојно поголема намера за одлив. Потребно е промтна

имплементација на мерки со кои ќе се влијае на задоволството од работата и намали одливот, како и соодветно зголемување на надоместокот на болничарите/медицинските сестрини во однос на докторите.

Клучни зборови: задоволство, одлив, здравствени работници, јавно здравство.

1. ВОВЕД

Според Ali (2009) задоволството од работата е позитивно чувство, последица од она што индивидуата го посакува или го вреднува од неговата/нејзината работа. Наспроти задоволството од работата, намерата за одлив е стапката со која работниците се приклучуваат на организацијата или ја напуштаат. Според Price (1997) одливот е односот на бројот на вработени кои ја напуштиле организацијата во даден временски период, поделен со просечниот број на вработени во организацијата во истиот временски период. Во овој научен труд задоволството од работата се смета за независна варијабла, а намерата за одлив се смета за зависна варијабла. Проблемот е зависната варијабла, односно намерата за одлив. Загрижувачки за многу организации е што одливот значително ги зголемува трошоците на организацијата (Holtom, 2008). Дел од овие трошоци вклучуваат регрутација, селекција, формален и неформален тренинг на новите вработени и едукација. Голем број на автори сметаат дека задоволството од работата е во директна корелација со намерата за одлив-повисоко ниво на задоволство намален одлив и обратно пониско ниво на задоволство поголем одлив (Mobley, 1997; Flanagan, 2006; Scheurer et al., 2009). **Актуелноста на проблематиката** во последните години се јавува поради зголемената појава на одлив на здравствените работници од јавниот здравствени установи ЈЗУ во РСМ, односно фактот дека дури 61% од докторите кои моментално се дел од јавното здравство, размислуваат да преминат од јавен во приватен сектор (Healthgrouper, 2012). Лошата политика во здравството, ниските плати, условите за работа во јавното здравство резултираа со армија млади лекари кои ја напуштаат државата или заминуваат во приватните болници. Истражувањето на меѓународната организација Healthgrouper (2012) покажа дека секоја година од Македонија си заминуваат по 120 лекари, главно млади. Тие се незадоволни од платите и од условите за работа, а дури 90% од анкетираниите се изјасниле дека немаат желба да се вратат назад во јавното здравство. Поради тоа потребно е да се имплементираат мерки со кои ќе се подобри задоволството на вработените и ќе се намали одливот, особено во оние професии со дефицитарен работен кадар, како здравството и образованието.

2. МАТЕРИЈАЛИ И МЕТОДИ

Целта на ова истражување е само да се истражи врската помеѓу задоволството од работата и намерата за одлив. Истражувањето ќе се базира на хипотезата: Помеѓу задоволството од работата и намерата за одлив постои негативна (обратно пропорционална) врска. Со цел прибирање на емпириски податоци врз основа на кои статистички би се тестираа горенаведената хипотеза, спроведена е анкета во една државна здравствена установа, со која се опфатени вкупно 173 испитаници, и тоа 98 доктори (57%) и 75 болничари/медицински сестри (43%). Анкетниот прашалник (Прилог 1) се состои од вкупно 8 прашања, при што првото прашање се однесува на работната позиција на испитаникот, додека пак останатите 7 се прашања кои се однесуваат на задоволството на работата и намерата за одлив. Од испитаниците се бара да одговорат во кој степен се согласуваат со дадените искази според Ликеровата скала (1-5). Методолошкиот пристап за анализа на податоците и тестирање на предметната хипотеза се заснова на факторска анализа. Факторската анализа е статистички метод со кој се објаснува поврзаноста на поголем број на меѓусебно корелирани променливи, преку дефинирање на сет од помал број на т.н. фактори (Yong, A.G. & Pearce, S., 2013). Факторската анализа не значи едноставно намалување на бројот на статистички променливи, туку разбирање на нивната суштина и меѓусебна поврзаност. Целта на факторската анализа е да се резимираат информациите изразени преку голем број на индикатори во помал број на фактори, со минимална загуба на информации. Во конкретниов случај, факторската анализа треба да даде потврда на иницијалната претпоставка изразена преку прашалникот, во врска со тоа дали од поставените прашања може да се изведат два фактори: задоволство од работата и намера за одлив. Дополнително, доколку е тоа така, дали помеѓу овие фактори постои негативна линеарна поврзаност (корелација), и доколку постои, колку е истата изразена. Имено, кај факторската анализа пожелно е примерокот (n) да биде поголем од 50 испитаници, како и бројот на испитаници да биде поголем од бројот на променливи (k), односно $n > k$. Исто така, потребно е помеѓу променливите да постигнат коефициент на корелација поголем од 0,5 (Rencher, 2002).

3. РЕЗУЛТАТИ И ДИСКУСИЈА

Согласно претходно наведениот методолошки пристап, со примена на статистичкиот софтвер SPSS спроведена е факторска анализа на вкупно 7 променливи, за кои беа прибрани податоци преку спроведување на анкета на вкупно 173 испитаници.

Correlation Matrix^a

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7
Correlation	p1	1,000	,967	(,626)	,271	(,581)	(,283)	,523
	p2	,967	1,000	(,611)	,214	(,630)	(,345)	,618
	p3	(,626)	(,611)	1,000	(,019)	,709	,483	(,472)
	p4	,271	,214	(,019)	1,000	(,174)	(,032)	,123
	p5	(,581)	(,630)	,709	(,174)	1,000	,688	(,736)
	p6	(,283)	(,345)	,483	(,032)	,688	1,000	(,621)
	p7	,523	,618	(,472)	,123	(,736)	(,621)	1,000
Sig. (1-tailed)	p1		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	p2	,000		,000	,002	,000	,000	,000
	p3	,000	,000		,400	,000	,000	,000
	p4	,000	,002	,400		,011	,339	,053
	p5	,000	,000	,000	,011		,000	,000
	p6	,000	,000	,000	,339	,000		,000
	p7	,000	,000	,000	,053	,000	,000	

a. Determinant = ,002

Табела 1: Корелациона матрица на променливите

Имено, како што истакнавме, веродостојна факторска анализа е можна само доколку помеѓу променливите постои одреден степен на линеарна поврзаност (корелација), при што коефициентите на корелација помеѓу секоја од нив потребно е да бидат поголеми од 0,5. Исто така, потребно е истите да бидат статистички значајни, односно п-вредностите во долниот дел од Табела 1 потребно е да бидат помали од 0,05, додека пак детерминантата треба да биде поголема од 0,00001. Во нашиот случај, може да се забележат мали отстапувања во овој поглед, особено кај променливата П4, односно кај 4-та променлива, што се потврдува и преку мерката за адекватност на примерокот (MSA -Measure of sampling adequacy), прикажана во Табела 2, каде вредностите по главната дијагонала во вториот дел од истата (MSA) потребно е да бидат повисоки од 0,5. Во спротивно, променливите каде MSA е ниско треба да се отстранат од анализата.

Anti-image Matrices

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7
Anti-image Covariance	p1	,045	(,042)	,042	(,064)	(,009)	(,010)	,034
	p2	(,042)	,043	(,025)	,049	,012	(,001)	(,046)
	p3	,042	(,025)	,364	(,160)	(,141)	(,045)	(,045)
	p4	(,064)	,049	(,160)	,797	,092	(,027)	(,015)
	p5	(,009)	,012	(,141)	,092	,236	(,123)	,100
	p6	(,010)	(,001)	(,045)	(,027)	(,123)	,459	,106
	p7	,034	(,046)	(,045)	(,015)	,100	,106	,332
Anti-image Correlation	p1	,633 ^a	(,950)	,329	(,338)	(,090)	(,070)	,276
	p2	(,950)	,658 ^a	(,198)	,265	,124	(,010)	(,383)
	p3	,329	(,198)	,777 ^a	(,297)	(,481)	(,109)	(,129)
	p4	(,338)	,265	(,297)	,341 ^a	,211	(,044)	(,030)
	p5	(,090)	,124	(,481)	,211	,801 ^a	(,373)	,358
	p6	(,070)	(,010)	(,109)	(,044)	(,373)	,847 ^a	,273
	p7	,276	(,383)	(,129)	(,030)	,358	,273	,805 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Табела 2: Матрица на парцијална корелација и мерка за адекватност на примерокот (MSA -Measure of sampling adequacy)

Согласно овие индиции, направена е нова пресметка, без променливата П4, и како што може да се види од табелите во продолжение, проблемот со кој претходно се соочивме е отстранет. Со други зборови, коефициентите на корелација помеѓу променливите се поголеми од 0,5 и се статистички значајни на ниво на значајност од 0,05; детерминантата е поголема од 0,00001; и мерката за адекватност на примерокот е повисока од 0,5.

Correlation Matrix^a

		Correlation					
		p1	p2	p3	p5	p6	p7
Correlation	p1	1,000	,967	(,626)	(,581)	(,283)	,523
	p2	,967	1,000	(,611)	(,630)	(,345)	,618
	p3	(,626)	(,611)	1,000	,709	,483	(,472)
	p5	(,581)	(,630)	,709	1,000	,688	(,736)
	p6	(,283)	(,345)	,483	,688	1,000	(,621)
	p7	,523	,618	(,472)	(,736)	(,621)	1,000
Sig. (1-tailed)	p1	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	p2	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	p3	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	p5	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	p6	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	p7	,000	,000	,000	,000	,000	,000

a. Determinant = ,003

Табела 3: Корелациона матрица (без П4)
Anti-image Matrices

Anti-image matrices							
	p1	p2	p3	p5	p6	p7	
Anti-image Covariance	p1	.051	(.046)	.036	(.002)	(.014)	.037
	p2	(.046)	.046	(.018)	.008	.000	(.048)
	p3	.036	(.018)	.400	(.141)	(.055)	(.053)
	p5	(.002)	.008	(.141)	.247	(.126)	.107
	p6	(.014)	.000	(.055)	(.126)	.460	.106
	p7	.037	(.048)	(.053)	.107	.106	.332
Anti-image Correlation	p1	.658 ^a	(.948)	.255	(.021)	(.090)	.283
	p2	(.948)	.673 ^a	(.130)	.072	.001	(.389)
	p3	.255	(.130)	.844 ^a	(.448)	(.128)	(.144)
	p5	(.021)	.072	(.448)	.823 ^a	(.373)	.373
	p6	(.090)	.001	(.128)	(.373)	.845 ^a	.272
	p7	.283	(.389)	(.144)	.373	.272	.795 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Табела 4: Матрица на парцијална корелација и мерка за адекватност на примерокот (MSA -Measure of sampling adequacy) (без П4).

Крајно, за проверка на адекватноста на факторската анализа ги гледаме Бартлет тестот за сферичност (Bartlett test of sphericity) и КМО (Kaiser-Meyer-Olkin) мерката за адекватност на примерокот. Бартлет тестот за сферичност потребно е да има висока тест статистика, статистички значајна на ниво на значајност од 0,001, додека пак КМО мерката треба да биде блиску до 1, односно повисока од 0,5. Во нашиот случај исполнети се и овие два услова, односно КМО изнесува 0,757, додека пак Бартлет тестот за сферичност е 1008,528, при што истиот е статистички значаен дури и на ниво на значајност од 0,001.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,757
Approx. Chi-Square	1008,528
Bartlett's Test of Sphericity Df	15
Sig.	,000

Табела 5: Бартлет тестот за сферичност (Bartlett test of sphericity) и КМО (Kaiser- Meyel-Olkin) мерка за адекватност на примерокот

Во врска со методот на ротација, постојат два општи метода, коса ротација (oblimin rotation) и ортогонална ротација (orthogonal rotation). Доколку се претпоставува дека помеѓу факторите постои корелација се користи методот на коса ротација, додека пак во спротивно, кога имаме меѓусебно некорелирани фактори работиме со методот на ортогонална ротација (Hair et al., 2002, p. 91). Во нашиот случај, со оглед на тоа што самата хипотеза подразбира корелираност помеѓу задоволството на работа и намерата за одлив, го користиме методот на коса ротација. Дополнително, екстракцијата на факторите се базира на т.н. сопствени вредности на факторите (Eigenvalues), кои треба да бидат поголеми од 1. Во нашиот случај, утврдени се два фактори кои имаат сопствени вредности поголеми од 1, кои заедно објаснуваат вкупно 83,3% од варијациите (првиот фактор објаснува 66,5% од објаснетата варијанса, додека пак вториот 16,8%). Во пракса, ова е добар индикатор, со оглед на тоа што покажува дека најголемиот дел од варијациите во податоците се објаснети

преку две клучни компоненти (фактори). Графички, утврдените фактори се прикажани на т.н. Scree Plot (Графикон 1).

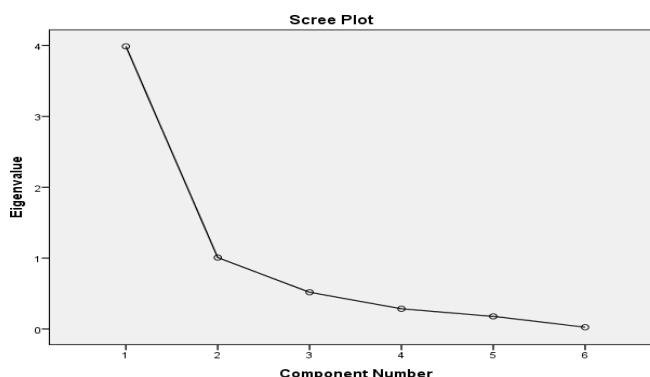
Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	3,988	66,473	66,473	3,988	66,473	66,473	3,283
2	1,007	16,791	83,264	1,007	16,791	83,264	3,147
3	,518	8,630	91,893				
4	,285	4,742	96,636				
5	,177	2,955	99,591				
6	,025	,409	100,000				

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Табела 6: Објаснета варијанса



Графикон 1: Scree Plot

Во согласност со претходно наведеното, матрицата на модели (Pattern Matrix) прикажана во Табела 7 го покажува уделот или полнењето на секоја од променливите во двете утврдени компоненти или фактори (малите полнења, помали од 0,4, не се прикажани во табелата поради поедноставување на приказот). Одтука, може да се види дека првите три променливи повеќе придонесуваат во првиот фактор, додека пак останатите три во вториот. Па така, доколку се земе предвид структурата на анкетниот прашалник, јасно може да се утврдат, односно потврдат, називите на факторите, при што првиот фактор се однесува на задоволството од работата, додека пак вториот е намерата за одлив.

Pattern Matrix^a

	Component	
	1	2
p1	1,011	
p2	,958	
p3	(,529)	
p5		,743
p6		1,008
p7		(,706)

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 11 iterations.

Табела 7: Матрица на модели (Pattern Matrix)

Конечно, по однос на поставената хипотеза, истата можеме да ја потврдиме или отфрлиме гледајќи го коефициентот на корелација помеѓу факторите, прикажан во Табела 8. Во нашиот случај истиот изнесува -0,482, укажувајќи на умерена, обратно пропорционална линеарна поврзаност помеѓу задоволството од работата и намерата за одлив кај медицинскиот персонал.

Component Correlation Matrix

Component	1	2
1	1,000	(,482)
2	(,482)	1,000

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

Табела 8: Матрица на корелација помеѓу факторите

Во врска со значајноста на моделот, матрицата на репродуцирани корелации (Табела 9) покажува дека отстапувањата помеѓу корелациите изнесува 40%, односно и во приказоовој случај е задоволен условот бројот на резидуали со вредност поголема од 0,05 да е помал од 50%, укажувајќи дека моделот е статистички значаен.

Reproduced Correlations

	p1	p2	p3	p5	p6	p7
Reproduced Correlation						
p1	,962 ^a	,953	(,686)	(,605)	(,231)	,537
p2	,953	,950 ^a	(,713)	(,659)	(,307)	,588
p3	(,686)	(,713)	,642 ^a	,700	,516	(,637)
p5	(,605)	(,659)	,700	,855 ^a	,764	(,786)
p6	(,231)	(,307)	,516	,764	,863 ^a	(,714)
p7	,537	,588	(,637)	(,786)	(,714)	,724 ^a
Residual ^b						
p1		,015	,060	,024	(,052)	(,013)
p2	,015		,102	,028	(,039)	,031
p3	,060	,102		,009	(,033)	,165
p5	,024	,028	,009		(,076)	,050
p6	(,052)	(,039)	(,033)	(,076)		,094
p7	(,013)	,031	,165	,050	,094	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Reproduced communalities

Residuals are computed between observed and reproduced correlations. There are 6 (40,0%) nonredundant residuals with absolute values greater than 0.05.

Табела 9: Матрица на репродуцирани корелации

4. ЗАКЛУЧОК

Со целта испитување на врската помеѓу задоволството од работата и намерата за одлив, спроведено е истражување, кое се состои од прибирање на податоци по пат на анкета (преку пополнување на анкетен прашалник) и факторска анализа на добиените одговори. Со истражувањето се опфатени вкупно 173 испитаници од една државна здравствена организација, и тоа 98 доктори (67%) и 75 болничари/медицински персонал (33%). Хипотезата која е во фокусот на ова истражување е дека помеѓу задоволството од работата и намерата за одлив постои негативна (обратно пропорционална) врска. Врз основа на анкетниот прашалник, факторската анализа е спроведена за вкупно 7 променливи, каде по проверката за исполнување на условите, една од овие променливи (П4) е отстранета од анализата. Од останатите 6 променливи, со примена на методот на коса ротација на факторите (oblimin rotation) и нивна екстракција во зависност од сопствените вредности (eigenvalues), утврдени се две главни компоненти или два фактора, задоволство од работата и намера за одлив, помеѓу кои постои коефициент на корелација од речиси -0,5. Иако станува збор за умерена линеарна поврзаност, истата оди во прилогна поставената хипотеза дека помеѓу задоволството од работата и намерата за одлив постои обратно пропорционална поврзаност. Според добиените резултати како и потврдувањето на поставената хипотеза важно е да се обрне посебно внимание кон подобрувањето на задоволството на здравствените работници во јавното здравство во Република Северна Македонија со цел да се спречи или пак намали нивниот одлив. Од добиените резултати можеме да забележиме дека задоволството од работата на здравствените работници во голема мера зависи од надоместокот кои го добиваат, поради тоа растот на платите на дефицитарниот кадар во Република Северна Македонија треба да е приоритет на државата. Во корелација со ова можеме да забележиме дека медицинските сестри и болничарите имаат покажуваат пониско ниво на задоволство и чувство на вредност наспроти докторите и сметаме дека е потребно да се обрне особено внимание кон задоволувањето на нивните потреби, наспроти континуираното покачување на надоместоците само на докторите, покачувањето треба да се однесува на

сите оние кој се дел од јавното здравство на Република Северна Македонија. Врз основа на добиените одговори, од аспект на работната позиција може да се забележи дека помеѓу докторите и медицинските сестри/болничари, постојат благи разлики во однос на задоволството од работата и намерата за нејзино напуштање. Имено, докторите се за нијанса позадоволни од својата работа за разлика од останатиот медицински персонал, односно истите имаат пониско ниво на намерата за одлив. Овие разлики се особено видливи кај прашањата под број 1, 2 и 7, според кои докторите се високо задоволни и ентузијастички во врска со својата работа (најчесто одговориле со 5), за разлика од останатиот медицински персонал кој на првото прашање најчесто одговорил со 1, а на второто со 2. Следствено, ова се одразува и на намерата за одлив, која е двојно поголема кај медицинскиот персонал во споредба со докторите. По однос на останатите прашања од анкетниот прашалник, практично и да не постојат разлики во дадените одговори.

ЛИТЕРАТУРА

- Ali, P. (2009). "Job satisfaction characteristics of higher education faculty by race", *Educational Research and Review*, 4(5), 289-300.
- Flanagan, N. A. (2006). "Testing the Relationship Between Job Stress and Satisfaction in Correctional Nurses", *Nursing Research*: September 2006, 55 (5), 316-327.
- Hair, et al. (2013). *Multivariate Data Analysis*, 7th edition, Pearson Education Limited.
- Healthgrouper. (2012). Job Satisfaction among Physicians in Macedonia. Available at: http://healthgrouper.com/documents/4417/Special_Reports/doctorsatisfaction_feb2012.pdf (пристапено на 21 Maj, 2019/ viewed May 21, 2019).
- Holtom, C.B., Mitchell, R.T., Lee, W.T. & Eberly, B.M. (2008). "Turnover and Retention Research: A glance at the past, a Closer Review of the resent, and a Venture into the Future", *The academy of Management Annals*, 2(1), 231-274.
- Mobley, W.H (1977). "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover", *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Price, J.L. (1977). "The study of turnover", Iowa state university press, IA, 10-25.
- Rencher, A.C. (2002). *Methods of Multivariate Analysis*, 2nd edition, Wiley- Interscience.
- Scheurer, D., McKean, S., Miller, J., & Wetterneck, T. (2009). "U.S. physician satisfaction: a systematic review". *Journal of hospital medicine*, 4(9), 560-568. <https://doi.org/10.1002/jhm.496>
- Yong, A.G., & Pearce, S. (2013). "A Beginner's Guide to Factor Analysis: Focusing on Exploratory Factor Analysis", *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, Vol. 9(2), pp. 79-94.

Прилог 1: Анкетен прашалник

ПРАШАЛНИК ЗА ЗАДОВОЛСТВОТО ОД РАБОТАТА И НАМЕРАТА ЗА ОДЛИВ	
Упатство за пополнување: Ве молиме наведете го степенот на согласност (1 -5), каде: 1- Воопшто не се согласувам 5- Целосно се согласувам	
Во здравствената организација сум вработен како: 1. Доктор 2. Медицинска сестра/болничар	
Задоволство	1. Задоволен сум со мојата моментална работна позиција. 1 2 3 4 5
	2. Поголемиот дел од времето сум ентузијаст за мојата работа. 1 2 3 4 5
	3. Сметам дека мојата работа е непријатна. 1 2 3 4 5
	4. Сметам дека мојата работа не е предизвикувачка. 1 2 3 4 5
Намера за одлив	5. Често размислувам да ја напуштам мојата работна позиција. 1 2 3 4 5
	6. Доколку најдам работа со подобар надоместок ќе ја напуштам установата. 1 2 3 4 5
	7. Не планирам да ја напуштам моменталната установа. 1 2 3 4 5