

SVEUČILIŠTE U RIJECI
FAKULTET ZDRAVSTVENIH STUDIJA
SVEUČILIŠNI DIPLOMSKI STUDIJ
SESTRINSTVO - MENADŽMENT U SESTRINSTVU

Emanuel Brkić

**STAVOVI STUDENATA DIPLOMSKIH STUDIJA FAKULTETA
ZDRAVSTVENIH STUDIJA SVEUČILIŠTA U RIJECI O RADU U
INOZEMSTVU: rad s istraživanjem**

Diplomski rad

Rijeka, 2024.

UNIVERSITY OF RIJEKA
FACULTY OF HEALTH STUDIES
UNIVERSITY GRADUATE STUDY OF
NURSING - HEALTHCARE MANAGEMENT

Emanuel Brkić

**ATTITUDES OF GRADUATE STUDENTS AT THE FACULTY OF
HEALTH STUDIES, UNIVERSITY OF RIJEKA ON WORK ABROAD:**

research

Master thesis

Rijeka, 2024

Mentor rada: izv. prof. prim. dr. sc. Tanja Batinac, dr. med.

Komentor rada: predavač, Marija Bukvić, prof. reh., mag. med. techn

Diplomski rad obranjen je dana 05. srpnja 2024. na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci, pred povjerenstvom u sastavu:

1. prof. prim. dr. sc. Vlatka Sotošek, dr. med.
2. izv. prof. prim. dr. sc. Tanja Batinac, dr. med.
3. izv. prof. prim. dr. sc. Nado Bukvić, dr. med.

Izvešće o provedenoj provjeri izvornosti studentskog rada

Opći podatci o studentu:

Sastavnica	SVEUČILIŠTE U RIJECI, FAKULTET ZDRAVSTVENIH STUDIJA
Studij	SVEUČILIŠNI DIPLOMSKI STUDIJ SESTRINSTVO – MENADŽMENT U SESTRINSTVU
Vrsta studentskog rada	Diplomski rad s istraživanjem
Ime i prezime studenta	Emanuel Brkić
JMBAG	0351009138

Podatci o radu studenta:

Naslov rada	STAVOVI STUDENATA DIPLOMSKIH STUDIJA FAKULTETA ZDRAVSTVENIH STUDIJA SVEUČILIŠTA U RIJECI O RADU U INOZEMSTVU: rad s istraživanjem
Ime i prezime mentora	izv. prof. prim. dr. sc. Tanja Batinac, dr. med.
Datum predaje rada	29.04.2024.
Identifikacijski br. podneska	2276624179
Datum provjere rada	22.05.2024.
Ime datoteke	diplomski_rad_Emanuel_Brkić_29.04.2024.
Veličina datoteke	142KB
Broj znakova	72972
Broj riječi	12802
Broj stranica	52

Podudarnost studentskog rada:

Podudarnost (%)	15%
-----------------	-----

Izjava mentora o izvornosti studentskog rada

Mišljenje mentora	
Datum izdavanja mišljenja	24.05.2024.
Rad zadovoljava uvjete izvornosti	da
Rad ne zadovoljava uvjete izvornosti	
Obrazloženje mentora (po potrebi dodati zasebno)	Nakon Turnitin provjere dobivena je podudarnost od 15%. Može se zaključiti da je diplomski rad izvorni rad studenta.

Datum

24.05.2024.

Potpis mentora

izv. prof. prim. dr. sc. Tanja Batinac, dr. med.

SADRŽAJ

POPIS KRATICA

SAŽETAK

SUMMARY

1. UVOD	1 str.
1.1. MIGRACIJE: EMIGRACIJA I IMIGRACIJA	2 str.
1.1.1. Migracije zdravstvenih djelatnika.....	2 str.
1.1.2. Migracija medicinskih sestara i tehničara.....	3 str.
1.1.3. Migracija visokoobrazovanog kadra i problematika odljeva mozgova.....	4 str.
1.1.4. Izazovi i prednosti migracije zdravstvenih djelatnika u EU.....	4 str.
1.1.5. Migracije za vrijeme pandemije COVID – 19.....	5 str.
1.2. AKTUALNO STANJE SESTRINSTVA	5 str.
1.2.1. Razlozi nezaposlenosti mladih	6 str.
1.3. FAKTORI MIGRACIJE	6 str.
1.3.1. Profesionalni razvoj	7 str.
1.3.2. Kvaliteta života.....	8 str.
1.4. ZADOVOLJSTVO POSLOM	8 str.
1.4.1. Čimbenici zadovoljstva poslom	9 str.
1.5. OBILJEŽJA DRŽAVNOG I PRIVATNOG SEKTORA	9 str.
1.6. PROGNOZE ZA BUDUĆNOST	10 str.
2. CILJEVI I HIPOTEZE	11 str.
3. ISPITANICI I METODE	13 str.
3.1. Ispitanici	13 str.
3.2. Postupak i instrumentarij	13 str.
3.3. Statistička obrada podataka	14 str.
3.4. Etički aspekti istraživanja.....	15 str.
4. REZULTATI	16 str.
4.1. Sociodemografski podaci.....	16 str.
4.2. Stavovi	16 str.
5. RASPRAVA	32 str.
6. ZAKLJUČAK	36 str.
LITERATURA	37 str.
PRIVITCI	41 str.
ŽIVOTOPIS	43 str.

POPIS KRATICA

DSF: Diplomski sveučilišni studij Fizioterapija

DSM: Diplomski sveučilišni studij Sestrinstvo – Menadžment u sestrinstvu

DSP: Diplomski sveučilišni studij Primaljstvo

DSS: Diplomski sveučilišni studij Sestrinstvo – Promicanje i zaštita mentalnog zdravlja

EU: Europska unija

HCK: Hrvatski Crveni križ

KBC: Klinički bolnički centar

RH: Republika Hrvatska

UN: Ujedinjeni narodi

SAŽETAK

UVOD: Globalizacija tržišta rada donijela je izazove i prilike za medicinske sestre, s čestim razmatranjem rada u inozemstvu kao poželjne karijerne opcije. Sustavna analiza stavova studenata sestristva o radu u inozemstvu može pružiti uvid u faktore koji utječu na odluke o emigraciji.

CILJ: Cilj istraživanja je procijeniti stavove studenata diplomskih sveučilišnih studija Fakulteta zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci prema radu u inozemstvu. Specifični ciljevi uključuju identifikaciju ključnih faktora koji utječu na odluku o odlasku te analizu utjecaja spola, godine studija, radnog mjesta i zadovoljstva poslom na stavove prema emigraciji.

METODE I MATERIJALI: Korištena je presječna metoda sa kvantitativnom analizom podataka. Anketni upitnik sastavljen od pet demografskih i dvadeset i dvije tvrdnje o stavu studenata o emigraciji distribuiran je elektroničkim putem studentima prve i druge godine diplomskih studija. Odgovori su analizirani korištenjem deskriptivne statistike, a inferencijalna statistika korištena je za usporedbu grupa. Ukupno je sudjelovalo 120 studenata.

REZULTATI: Analiza podataka pokazuje da 30% studenata razmišlja o radu u inozemstvu. Statistički značajne razlike ($p < 0,05$) u stavovima uočene su s obzirom na godinu studija i spol, pri čemu studenti druge godine i studenti muškog spola pokazuju veću sklonost prema emigraciji. Faktori kao što su bolji radni uvjeti i veće mogućnosti za profesionalni razvoj najčešće su navedeni kao razlozi za emigraciju.

ZAKLJUČAK: Rezultati ukazuju na visoku razinu interesa studenata za rad u inozemstvu i naglašavaju potrebu za unaprjeđenjem uvjeta rada u Hrvatskoj. Predlaže se razvijanje specifičnih programa koji će adresirati identificirane potrebe i smanjiti potencijalnu emigraciju kvalificiranog zdravstvenog kadra.

Ključne riječi: emigracijski planovi, stavovi, studenti diplomskih studija, zapošljavanje, zdravstveni sustav

SUMMARY

INTRODUCTION: The globalization of the labor market has brought both challenges and opportunities for nurses, with many considering working abroad as a desirable career option. A systematic analysis of nursing students' attitudes towards working abroad can provide insights into the factors influencing decisions on emigration.

OBJECTIVE: The objective of this research is to assess the attitudes of graduate students at the Faculty of Health Studies of the University of Rijeka towards working abroad. Specific objectives include identifying key factors influencing the decision to leave and analyzing the impact of gender, year of study, and job satisfaction on attitudes towards emigration.

METHODS AND MATERIALS: A cross-sectional method with quantitative data analysis was used. A questionnaire consisting of five demographic and twenty-two statements about students' attitudes towards emigration was distributed electronically to first- and second-year graduate students. Responses were analyzed using descriptive statistics, and inferential statistics were used to compare groups. A total of 120 students participated.

RESULTS: Data analysis shows that 30% of students are considering working abroad. Statistically significant differences ($p < 0.05$) in attitudes were observed with respect to the year of study and gender, with second-year students and males showing a greater inclination towards emigration. Factors such as better working conditions and greater opportunities for professional development were most frequently cited as reasons for emigration.

CONCLUSION: The results indicate a high level of student interest in working abroad and highlight the need to improve working conditions in Croatia. Specific programs should be developed to address identified needs and reduce the potential emigration of qualified healthcare professionals.

Key words: attitudes, emigration plans, employment, graduate students, health system

1. UVOD

Kada se današnji način života usporedi s onim od prije nekoliko desetljeća, razlika je i više nego vidljiva. Porast akademskog kadra, urbanizacija, razvoj tehnologije, pozitivne i negativne promjene u ekonomiji i mnogi drugi aspekti promijenili su način funkcioniranja društva. Mnogi stručnjaci nakon završenog akademskog obrazovanja odlučuju se na odlazak iz Republike Hrvatske (RH), uključujući i medicinske sestre. Naime, posao medicinskih sestara iznimno je odgovoran i zahtijeva maksimalnu pažnju u obavljanju posla. Prema istraživanjima iz 2020. godine, u RH nedostaje oko 12000 medicinskih sestara, što je poprilično zabrinjavajući podatak (1). Medicinske sestre se najčešće odlučuju na odlazak u inozemstvo zbog loših radnih uvjeta, potplaćenosti, kao i položaja same sestriinske struke. Zbog manjka kadra, povećan je obujam posla, što potencijalno narušava kvalitetu provođenja zdravstvene njege i skrbi o pacijentu. Također, zbog nedostatka zdravstvenih djelatnika, medicinske sestre su ponekad primorane obavljati i poslove koji nisu u njihovoj domeni. Na prethodni problem se nadovezuje i broj prekovremenih sati koji se često ne naplaćuju niti se za njih dobivaju slobodni dani. Period godišnjeg odmora zdravstvenih djelatnika ponekad može biti iznimno iscrpljujuć, budući da se već postojeći nedostatak kadra dodatno smanjuje (2). Kada se govori o obrazovanju medicinskih sestara, visokoškolska razina obrazovanja u RH još uvijek nije priznata od strane zdravstvene administracije (3). Medicinske sestre iz RH uvijek su bile cijenjene u svijetu zbog obujma znanja kojim su raspolagale, zahvaljujući našem sustavu obrazovanja (4). Važnu ulogu za sestriinstvo općenito je imao ulazak RH u Europsku uniju (EU). Na taj su način na snagu stupila nova pravila, koja su doprinijela razvoju sestriinstva kao zasebne struke, u obrazovanju, praksi i radu izvan granica RH (5). Najnovija istraživanja prikazuju da su najčešći razlozi odlaska zdravstvenih djelatnika u inozemstvo/čimbenici iseljavanja slaba plaća, uvjeti rada, loša kvaliteta zdravstvene infrastrukture; zastarjele zdravstvene tehnologije, nedostatak mogućnosti zapošljavanja, mlađa dob, muški spol, status veze (neoženjen), životno okruženje, društveni pritisak, urbano prebivalište, radno iskustvo, nesigurnost, visoka stopa kriminala, politička korupcija i poznavanje stranih jezika (6). Mlađa populacija, muškarci, zdravstveni radnici na radnim mjestima s lošijim uvjetima rada te oni koji su manje zadovoljni svojim poslom pokazuju veću vjerojatnost odlaska u inozemstvo (7).

Povezanost između namjera i ponašanja gradi se na temelju sociopsihološke teorije razložne akcije i bliskih joj teorija planiranog ponašanja. Ove teorije promatraju namjeru kao rezultat socijalnih normi i očekivanja da će postizanje određenog cilja biti posljedica određenog

ponašanja. U skladu s ovim okvirom, osoba koja razmišlja o migraciji procjenjuje potencijalne dobitke i gubitke povezane s iseljavanjem te donosi odluku o migraciji kada dobiti prevladaju nad gubicima. Dakle, stav se definira kao osobna procjena ili mišljenje o objektu ili konceptu, temeljeno na vjerovanjima o posljedicama koje proizlazi iz određenog ponašanja (8). Doprinos rada odnosi se na ukazivanje ozbiljnosti emigracijskih planova studenata prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija; sestrinstvo – menadžment u sestrinstvu (DSM), sestrinstvo – promicanje i zaštita mentalnog zdravlja (DSS), primaljstvo (DSP) i fizioterapija (DSF) na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci te pronalaska rješenja za poboljšavanje uvjeta rada na radilištima i financijskih aspekata koji bi zdravstvenim djelatnicima osiguralo sigurnu i uspješnu budućnost u RH.

1.1. MIGRACIJE: EMIGRACIJA I IMIGRACIJA

Riječ "migracija" ima svoje korijene u latinskoj riječi "migratio, migrare", što se prevodi kao lutanje, kretanje ili seljenje (9). Pojašnjenje termina "emigrant" odnosi se na trajno napuštanje zemlje radi nastanjivanja u drugoj. Izraz "emigrirati" koristi se kako bismo opisali situaciju kada osoba napušta svoje rodno mjesto i ostaje u drugoj zemlji do kraja života. Ovaj proces poznat je kao emigracija, a ljudi koji se sele iz jedne zemlje u drugu nazivaju se iseljenicima iz domovine. S druge strane, termin "imigrirati" odnosi se na trajno naseljavanje u zemlji nakon napuštanja izvorne zemlje, iz razloga poput rata, sukoba, poslovnih prilika ili drugih čimbenika. Nakon preseljenja, pojedinac živi u drugoj zemlji koja mu nije domovina. Ovaj proces prijenosa ljudi u drugu zemlju naziva se imigracija, a ljudi koji se doseljavaju poznati su kao imigranti u zemlji domaćinu, odnosno zemlji koja prima građane iz druge zemlje (10).

1.1.1. Migracije zdravstvenih djelatnika

Globalno zdravstveno sustav suočava se s izazovima nedostatka radne snage, što ima ozbiljne posljedice na obrazovanje novih stručnjaka, generira visoke troškove te narušava kvalitetu pruženih usluga. Prema Svjetskoj zdravstvenoj organizaciji, nedostatak radne snage u sektoru zdravstva prisutan je globalno, s najizraženijim problemima u zemljama gdje je kvaliteta zdravstvenih usluga najniža (11). Brojna istraživanja ističu konflikte među

zaposlenima, političku i socijalnu nestabilnost te nedostatno ulaganje u zdravstveni sektor kao najčešće uzroke nedostatka radne snage. Ovi faktori, zajedno s otkazima, potiču migracije zdravstvenih djelatnika prema zemljama koje nude bolje radne ili životne uvjete. Ključni pokretač ovih migracija je nezadovoljstvo poslom (12).

Kada se govori o migraciji zdravstvenih djelatnika iz RH, na vodećem mjestu su buduće medicinske sestre i liječnici. Prema Hrvatskoj komori medicinskih sestara, potrebnu dozvolu za samostalan rad u inozemstvu je zatražilo nešto više od 730 medicinskih sestara. Pretpostavlja se kako će ovaj trend rasti uzlaznom putanjom, a ne odnosi se samo na medicinske sestre već i liječnike (13). Naime, nešto manje od 930 liječnika je zatražilo odobrenje za odlazak i rad u inozemstvu. Ovaj rastući trend između ostalog govori kako situacija i položaj zdravstvenih djelatnika u RH nije u dobrom stanju, budući da se sve više njih odlučuje na odlazak izvan granica u potrazi za boljim poslom, plaćom, napredovanjem i u konačnici životom (14).

1.1.2. Migracija medicinskih sestara i tehničara

Globalni problem nedostatka medicinskih sestara predstavlja ozbiljan izazov za javno zdravstvo širom svijeta. Migracije su ključni faktor u ovoj krizi, s primjetnim brojem medicinskih sestara/tehničara koji sele u razvijenije zemlje motivirani potrebom za karijernim napretkom, poboljšanjem kvalitete života i osobnom sigurnošću (15). Istraživanja sugeriraju da se migracije medicinskih sestara najčešće odvijaju iz zemalja s niskim dohotkom prema zemljama srednjeg ili visokog dohotka, a prakse zapošljavanja, poput onih u Irskoj, potiču ovakav oblik migracije (16). Ulaskom Hrvatske u EU, slobodno kretanje radne snage postalo je moguće. Zemlje u tranziciji, poput Hrvatske, suočavaju se s teškom situacijom zbog migracije visokoobrazovanog stanovništva, posebno u sektoru zdravstva (17). Podaci o broju liječnika i medicinskih sestara u Hrvatskoj pokazuju zaostajanje u odnosu na europski prosjek (18). Unatoč smanjenju broja nezaposlenih medicinskih sestara/tehničara u Hrvatskoj, migracije iznose 926 medicinskih sestara/tehničara od 2013. godine ulaska u EU do 2018. godine, dok čak 1829 traži potvrde radne licence za rad izvan Hrvatske. Procjenjuje se da u zemlji nedostaje između 8000 i 12000 medicinskih sestara (19). Gubitak medicinskog osoblja ima ozbiljan utjecaj na sposobnost zdravstvenog sustava pružanja odgovarajuće skrbi. Migracijom iskusnih stručnjaka povećava se opterećenje i stres za preostalo osoblje (15). Analize Europske komisije ukazuju da je iseljavanje zdravstvenih radnika najizraženije iz

istočne i južne Europe, što rezultira edukacijom kadrova za bogatije susjedne zemlje (20). Zabrinjavajuće je to što medicinske sestre/tehničari najčešće migriraju u dobi između 25-40 godina (21). Ključan čimbenik u zapošljavanju i zadržavanju ovog kadra je zadovoljstvo (22). S obzirom na starenje radne snage u zdravstvu, potrebno je suočiti se s problemom napuštanja profesije sestrištva, a sindrom izgaranja često je naveden kao razlog za odlazak iz struke (23).

1.1.3. Migracija visokoobrazovanog kadra i problematika odljeva mozgova

Počevši koristiti termin "odljev mozgova" u Velikoj Britaniji 1962. godine, označavao je migraciju obrazovanih ljudi, znanstvenika, inženjera i tehničkog osoblja iz Velike Britanije u Sjevernu Ameriku. Razlozi odlaska obrazovanog stanovništva uključuju visoke plaće, bolje uvjete rada u znanstveno-tehničkim istraživanjima, izgleda za napredovanje u struci, uvjete stanovanja, mogućnosti obrazovanja djece, slobodnog vremena i kulturnog života (24). Danas je odlazak visokoobrazovanog kadra postao uobičajen fenomen. Inozemna tržišta rada pružaju bolji životni standard i sigurnija radna mjesta, što osiromašuje zemlje iz kojih ljudi odlaze, a cilj tih država je zaustaviti daljnji odljev. Razumijevanje pojma "odljeva mozgova" također zahtijeva razmatranje pojma cirkulacije visokoobrazovanog kadra, gdje se pojedinci kratko odlaze u inozemstvo kako bi prikupili znanje i stekli iskustva, a zatim se vraćaju i nastavljaju raditi u svojoj matičnoj zemlji (25). Analizirajući proces "odljeva mozgova" važno je uzeti u obzir migracijsku politiku države. Migracijska politika odražava sposobnost države da privuče imigrante koji će zamijeniti odseljeno stanovništvo, pridonoseći gospodarstvu i normalnom funkcioniranju države. RH, ulaskom u EU, postala je otvorenija za imigrante, ali negativni migracijski saldo i dalje je prisutan, te je Hrvatska poznata kao zemlja emigracija. Najveći broj imigranata dolazi iz Bosne i Hercegovine, što ukazuje na izazove s kojima se Hrvatska suočava u održavanju ravnoteže između odlaska i privlačenja stanovništva (26).

1.1.4. Izazovi i prednosti migracije zdravstvenih djelatnika u EU

Trenutno, migracija zdravstvenih djelatnika unutar EU odvija se sporo, djelomično zbog birokratskih prepreka, nesklada u stručnim propisima i poteškoća s jezičnom usklađenošću. Unatoč tome, EU je izrazila politički cilj olakšavanja migracije radne snage među svojim članicama, uključujući i zdravstvene djelatnike, s ciljem povećanja mobilnosti u tom sektoru.

U medijima se sve češće ističe kretanje zdravstvenih djelatnika s istoka prema zapadu Europe, što omogućava zapadnim članicama EU popunjavanje slobodnih radnih mjesta u zdravstvenom sustavu specijalistima iz istočnoeuropskih zemalja (5, 27).

1.1.5. Migracije za vrijeme pandemije COVID – 19

Pandemija uzrokovana virusom SARS-CoV-2 značajno je utjecala na vanjske i unutarnje migracijske tokove. U Hrvatskoj, prvi slučaj zaraze zabilježen je 25. veljače 2020. godine. Gotovo sve europske zemlje, izuzev Švedske, poduzele su različite mjere kako bi suzbile širenje virusa, uključujući ograničenje kretanja stanovništva (28). Širenje pandemije izravno je utjecalo na prostornu mobilnost i migracije. Ograničenja prekograničnog kretanja, uvođenje karantenskih mjera i zatvaranje granica naglo su zaustavili ne samo međunarodne migracije, već i kretanje unutar nacionalnih granica. Važno je napomenuti da se ograničavanje kretanja koristilo kao mjera u borbi protiv epidemijskih bolesti kroz povijest, što je prisutno u političkim i upravnim sustavima od antike do rane moderne države prije 20. stoljeća (29). Zatvaranje granica najviše je utjecalo na radnu populaciju, koja čini gotovo 272 milijuna ljudi diljem svijeta, odnosno dvije trećine međunarodnih migranata. Migranti su se suočili s izborom prihvaćanja takve situacije uz rizik vlastitog zdravlja ili gubitkom posla. Primjer toga je Slovenija, gdje radi mnogo hrvatskih radnika, a tijekom pandemije proglašena je visokorizičnom destinacijom s nepriznatim preporučenim dolascima (28). Pandemija je također neminovno utjecala na odluke diplomiranih studenata o iseljavanju iz matične zemlje u potrazi za poslom u inozemstvu.

1.2. AKTUALNO STANJE SESTRINSTVA

Sestrinstvo se definira kao znanstvena i umjetnička profesija temeljena na dokazima. Proces prihvaćanja sve odgovornije uloge u zdravstvenom sustavu i biomedicinskim znanostima još je u tijeku. Hrvatsko sestrinstvo prolazi kroz prilagodbe u obrazovanju i praksi, a ulaskom u EU regulirane su kompetencije i sustav školovanja. Unatoč napretku, postoje izazovi u sestrinstvu u RH. Uvođenjem Europskih standarda, razina odgovornosti medicinskih sestara se povećala, a obrazovanje je produženo. Međutim, ovi procesi nisu pratili sustavnu sistematizaciju i

priznavanje razine obrazovanja unutar zdravstvenog sustava. Sestrinstvo se suočava s brojnim izazovima, uključujući povećane potrebe stanovništva, produljenje očekivane životne dobi te rastuće potrebe za zdravstvenom skrbi (20). Unatoč naglašenom prioritetu poboljšanja zdravstvenog sustava, sestrinstvo je u Hrvatskoj često zapostavljeno. Podaci Hrvatskog zavoda za javno zdravstvo pokazuju da više od 30 tisuća medicinskih sestara čini više od 40% ukupno zaposlenih zdravstvenih radnika. Međutim, status medicinskih sestara i tehničara nije značajno poboljšan, a ključni problemi sestrinstva nisu adekvatno riješeni (9). Migracija medicinskog osoblja predstavlja ozbiljan problem, s velikim brojem medicinskih sestara koje odlaze u inozemstvo, posebice u boljestojeće zemlje Europe. Nedostatak medicinskog osoblja zbog odlazaka i umirovljenja stvara pritisak na zdravstveni sustav (3). Očekuju se izazovi u nadolazećim godinama, s potrebom za prilagodbama u sestrijskom sektoru kako bi se zadovoljile rastuće potrebe stanovništva. Migracija medicinskih djelatnika unutar EU također predstavlja izazov, s mogućim utjecajem na razmjenu i mobilnost stručnjaka u zemljama članicama (30).

1.2.1. Razlozi nezaposlenosti mladih

Kada se govori općenito, nezaposlenost mladih u RH predstavlja velik društveni problem. Ukoliko se gledaju plaće, one su u većini slučajeva male i onemogućavaju mladima da započnu samostalan život, te zbog toga sve više mladih ostaje živjeti s roditeljima. Još jedan od problema s kojim se mladi suočavaju prilikom pronalaska posla jest radni staž. Naime, većina poslodavaca izričito je u potrazi za osobama s radnim iskustvom, što za mlade koji su primjerice tek završili svoje obrazovanje predstavlja prepreku pri zapošljavanju (13). Svi ovi faktori utječu na mlade na način da odabiru opciju iseljavanja, najčešće u Irsku, Njemačku, Austriju i Veliku Britaniju. Jedan od razloga tome je i gubitak povjerenja u sustav i društveno uređenje općenito, prilikom čega istražuju i odabiru najbolju opciju prema svojim potrebama te odlaze iz RH (14).

1.3. FAKTORI MIGRACIJE

Kao što je prethodno istaknuto, migracije su rezultat potisnih i privlačnih faktora, koji proizlaze iz ekonomskih i društvenih prilika u zemljama porijekla i odredištima migracija.

Potisni faktori potiču pojedinca da napusti svoju zemlju, dok ga privlačni faktori potiču da odabere drugu destinaciju. Loši ekonomski uvjeti, nezaposlenost, diskriminacija, politička nestabilnost i neslaganja s vrijednostima zajednice su primjeri potisnih faktora. S druge strane, privlačni faktori za migrante uključuju poboljšane ekonomske i političke uvjete, bolje mogućnosti zapošljavanja, unaprijeđene radne i životne uvjete, veća primanja te povoljnosti za stručno usavršavanje i napredovanje (31). Nezaposlenost se ističe kao jedan od ključnih potisnih faktora migracije. Rješavanje ovog problema može uključivati reformu obrazovnog sustava kako bi se omogućila primjena stečenih znanja i vještina nakon školovanja, poboljšanje radnih uvjeta, povećanje plaća visokoobrazovanima te postizanje optimalnog odnosa između broja stanovnika, dostupnih izvora kapitala i stope zaposlenosti (32). Kao što se pretpostavljalo, mladi često migriraju u potrazi za boljim obrazovnim programima i mogućnostima zaposlenja. Prema podacima Eurobarometra iz 2016. godine, 32% mladih Europljana izražava želju za studiranjem, usavršavanjem ili radom u drugim europskim zemljama. Švedska se ističe kao zemlja s najvećim brojem mladih s takvim ambicijama, dok su mladi iz Hrvatske pri dnu liste. U kontekstu preseljenja radi obrazovanja ili posla, Hrvatska se poklapa s europskim prosjekom od 32% slučajeva (33).

1.3.1. Profesionalni razvoj

Prije svega, ključno je naglasiti da su medicinske sestre/tehničari potaknuti i potpomognuti u nastojanjima za osobnim i profesionalnim razvojem. Izazovi suvremenog sestrinstva često proizlaze iz nedostatka adekvatnog obrazovanja i ograničenih mogućnosti napredovanja u struci. Stručno usavršavanje medicinskih sestara obično proizlazi iz vlastitog iskustva i entuzijazma koji proizlazi iz rada, no često nije formalizirano unutar obrazovnog sustava (34). Medicinske sestre teže teoretskom i praktičnom usavršavanju te traže prilike za primjenu novih znanja, spoznaja i vještina. Ova očekivanja često zahtijevaju fizički premještaj pojedinaca u druge odjele, institucije, pa čak i zemlje. Kvalificirani stručnjaci često migriraju u potrazi za boljim i profitabilnijim karijerama, a često koriste i poslijediplomske studije u inozemstvu kao polazišnu točku. Na globalnoj razini, želja za migracijom obično raste s povećanjem specijalizacije ili radnog iskustva, kao i s većom razinom obrazovanja (35).

1.3.2. Kvaliteta života

Dominantna tendencija migracije usmjerena je prema prijelazu iz ruralnih u urbana područja, kao i iz zemalja u razvoju prema razvijenim industrijskim državama. Ključni motiv iza ovakvog oblika kretanja je potraga za višim životnim standardom, poboljšanjem kvalitete života i unaprjeđenjem socioekonomskih prilika za sve članove obitelji, uključujući obrazovanje, socijalnu podršku i zapošljavanje. U sestrijskoj profesiji, glavni uzrok promjene posla povezan je s problemima na radnom mjestu. Istraživanje provedeno u SAD-u ukazuje na to da su glavni poticaji za promjenu posla rastući zahtjevi tržišta, potkrijepljeni skrivenim faktorima kao što su nezadovoljstvo poslom, odnos s nadređenima i mogućnosti napredovanja (35). Što se tiče medicinskih sestara/tehničara, glavni uzroci stresa su financijske prirode, uz organizacijske i prostorne probleme. Mali broj osoblja također se pojavljuje kao stresor (29,36).

1.4. ZADOVOLJSTVO POSLOM

Zadovoljstvo poslom često se opisuje kao pozitivno emocionalno stanje proizašlo iz procjene posla ili radnog iskustva (37). Također se smatra da čini skup stavova prema različitim aspektima posla (38). Pozitivno emocionalno stanje manifestira se visokom razinom energije, entuzijazma, angažiranošću i potpunom koncentracijom. Suprotno, negativno stanje može uključivati osjećaje gađenja, krivnje, straha i anksioznosti (39). Zadovoljstvo poslom može se sagledati kroz opći stav prema poslu i karakteristikama posla, uključujući financijski sustav, mogućnosti napredovanja, nadzor nadređenih, odnose sa suradnicima, povlastice, potencijalne nagrade, aktivnosti na poslu, organizaciju rada i komunikaciju (40). Povezanost između zadovoljstva poslom te fizičkog i psihičkog zdravlja pokazuje da nezadovoljstvo može negativno utjecati na dobrobit zaposlenika. Zadovoljstvo poslom ključan je faktor koji oblikuje kvalitetu života, smanjuje šanse za sindrom sagorijevanja na poslu te doprinosi očuvanju psihičkog i fizičkog zdravlja. Osobe koje su zadovoljne poslom često pokazuju veće samopoštovanje, manje su podložne sindromu sagorijevanja, očuvano im je psihičko i fizičko zdravlje, te pokazuju manje depresije i anksioznosti u usporedbi s manje zadovoljnim kolegama. Nezadovoljstvo poslom može rezultirati niskom motivacijom, slabijim rezultatima i površnim odnosom prema radnim zadacima (41,30). Različite karakteristike zaposlenika, uključujući dob, spol, obrazovanje, kulturu, crte ličnosti, samopoštovanje i toleranciju na stres,

zajedno s organizacijskim faktorima poput radnog okruženja, dinamike posla, opterećenja, traženih vještina, samostalnosti, sustava nagrađivanja, kvalitete rukovođenja, mogućnosti napredovanja i sudjelovanja u donošenju odluka, utječu na zadovoljstvo poslom (30,42). Neprikladni radni uvjeti mogu dovesti do nezadovoljstva i smanjene kvalitete rada medicinskih sestara i tehničara (43). Ključne determinante zadovoljstva poslom u ovoj skupini zaposlenika mogu se podijeliti na organizacijske aspekte posla, međuljudske odnose i osobne karakteristike zaposlenika (44).

1.4.1. Čimbenici zadovoljstva poslom

Postoji niz čimbenika koji utječu na zadovoljstvo poslom, a najčešće ih dijelimo na osobne i organizacijske čimbenike. Osobne karakteristike i emocionalna iskustva pojedinaca svrstavamo u osobne čimbenike zadovoljstva poslom. U sestrinskoj struci, važna je koordinacija osobnih interesa s poslom. Drugim riječima, medicinske sestre i tehničari s odgovarajućim kvalifikacijama za određeni posao očekivano će postići bolje rezultate i veće zadovoljstvo poslom u usporedbi s kolegama bez odgovarajućih kvalifikacija. Organizacijski čimbenici rada uključuju, osim zakonski propisane naknade za radne sate, financijske poticaje za prekovremeni rad. Važno je da financijske nagrade budu proporcionalne zahtjevima radnog mjesta i odgovornostima koje medicinska sestra/tehničar obavlja. Nezadovoljstvo prihodom može biti ključni faktor koji dovodi do odlaska medicinskih sestara/tehničara (45). Osim zadovoljstva poslom, predanost organizaciji smatra se jednim od ključnih aspekata radnog stava zaposlenika. Predanost organizaciji odnosi se na namjeru zaposlenika da ostanu u organizaciji gdje trenutno rade. Pozitivan odnos sa nadređenima često rezultira većom vjerojatnošću da će zaposlenik ostati na svom radnom mjestu izbjegavajući psihološki gubitak (46,47).

1.5. OBILJEŽJA DRŽAVNOG I PRIVATNOG SEKTORA

Razumijevanje ključnih razlika između sestrinstva u državnom i privatnom sektoru ključno je s obzirom na njihove jedinstvene prednosti, nedostatke i mogućnosti. Javni i privatni sektori postavljaju različite ciljeve i pristupe upravljanju. Državni sektor obuhvaća tijela središnje države, regionalna i lokalna tijela, pružajući usluge koje su od društveno-državnog značaja i financiraju se iz proračuna. S druge strane, privatni sektor uključuje zdravstvene ustanove u

privatnom vlasništvu, financirane privatnim donacijama ili zaradom, bilo da su male ustanove s jednim vlasnikom ili veće ustanove koje posluju na razini države ili županije (48,49). Rad u privatnom i državnom sektoru razlikuje se u uvjetima rada i sigurnosti zaposlenja. Državni sektor u RH nudi ugodnije uvjete, više slobodnih dana i veću sigurnost zaposlenja, dok privatni sektor često suočava s ograničenim resursima i manjim brojem zaposlenih (49). Zaposlenici državnog sektora motivirani su samoostvarenjem, priznanjem, zanimljivim poslovima i prilikama za svakodnevno usavršavanje, pružajući im jači osjećaj ispunjenosti poslom u usporedbi s kolegama iz privatnog sektora. U smislu radnog vremena, medicinske sestre/tehničari u državnim zdravstvenim ustanovama često rade smjenski zbog neprekidnog pružanja usluga. S druge strane, medicinske sestre/tehničari u privatnim ustanovama imaju stabilnije radno vrijeme, manje opterećenje pacijentima i pružaju prilagođeniju skrb, budući da su privatni pružatelji manji (48,50).

1.6. PROGNOZE ZA BUDUĆNOST

Na temelju analize dugoročnih promjena u prošlosti i pretpostavki o normalnim uvjetima (izuzimajući ratove i teže gospodarske i socijalne krize), Središnji Zavod za statistiku izradio je projekcije stanovništva RH do 2061. godine. Prema tim projekcijama, očekuje se da će broj stanovnika Hrvatske iznositi 3.554.000, što predstavlja pad od više od 700.000 (16%) u narednih četiri desetljeća. Svjetska prognoza UN-a, s druge strane, predviđa da će broj stanovnika zemlje do kraja stoljeća iznositi samo 2.615.000. Srednja dob stanovništva za 2061. godinu bit će 49,7 godina za oba spola, odnosno 47,1 godina za muškarce i 52,0 godina za žene. To je značajno povećanje u odnosu na srednju dob u 2011. godini, koja je iznosila 41,7 godina. Udio osoba starijih od 65 godina povećat će se za otprilike 70%, čineći 29,4% ukupnog stanovništva (u usporedbi s 17,3% u 2011.). Istovremeno, broj mladih (0-14 godina) smanjit će se s 15,3 na 13,5 tijekom istog razdoblja (51). Vlada RH poduzela je niz mjera kako bi se suočila s demografskim izazovima. To uključuje donošenje Zakona o visokom obrazovanju, osnivanje Vijeća za demografsku revitalizaciju, usvajanje Nacionalnog programa mladih te uvođenje novih zakona o majčinstvu i roditeljskim potporama. Cilj ovih mjera je stvaranje povoljnijih uvjeta za obitelji s djecom, poticanje demografske obnove te postizanje prioriteta nacionalne sigurnosne strategije zemlje (52).

2. CILJEVI I HIPOTEZE

1. Glavni cilj istraživanja je ispitati emigracijske planove studenata prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci.

Specifični ciljevi su:

C2: Utvrditi čimbenik koji najviše utječe na razmišljanje i odluku odlaska u inozemstvo studenata prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci.

C3: Utvrditi i usporediti razlike u stavovima studenata prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci o radu u inozemstvu s obzirom na spol.

C4: Utvrditi i usporediti razlike u stavovima studenata prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci o radu u inozemstvu s obzirom na radno mjesto.

C5: Utvrditi i usporediti razlike u stavovima studenata prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci o radu u inozemstvu s obzirom na zadovoljstvo poslom na radnom mjestu.

Prema postavljenim ciljevima predviđaju se hipoteze.

H1: Većina studenata (>50%) prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci namjerava otići iz Republike Hrvatske nakon završetka fakulteta.

H2: Čimbenik koji najviše utječe na razmišljanje i odluku odlaska studenata prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci iz Republike Hrvatske je financijski razlog.

H3: Studenti muškog spola prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci imaju pozitivnije stavove o radu u inozemstvu u usporedbi s studentima ženskog spola.

H4: Studenti prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci koji rade u državnim zdravstvenim ustanovama imaju pozitivnije stavove o radu u inozemstvu u usporedbi s onima zaposlenima u privatnim zdravstvenim ustanovama.

H5: Studenti prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija sestrinstva na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci nezadovoljni poslom imaju pozitivnije stavove o radu u inozemstvu u usporedbi s onima koji su zadovoljni poslom.

3. ISPITANICI I METODE

3.1. Ispitanici

Istraživanje uključuje studente prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija DSM, DSS, DSP i DSF na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci. Poziv za sudjelovanje poslan je u siječnju 2024. godine u *online* obliku svim studentima prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija DSM, DSS, DSP i DSF. Očekivani broj ispitanika je 100, a stvarni 120. Uzorak ispitanika je prigodan. Studenti su kontaktirani putem predstavnika studenata navedenih smjerova, kojima se upitnik poslao *e-mailom* te su zamoljeni da *e-mail* proslijede kolegama. Prema spolu, broj ispitanika je većinski ženskog spola, a prosječna dob ispitanika iznosi 32 godine. Mjesto studiranja studenata je u Rijeci, ali dolaze s područja cijele RH. Nema potrebnih kriterija isključivanja ispitanika.

3.2. Postupak i instrumentarij

U svrhu ovog istraživanja izrađen je anonimni anketni upitnik od pet demografska pitanja i dvadeset i dvije tvrdnje koje ispituju stavove studenata prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija DSM, DSS, DSP i DSF o radu u inozemstvu (Likertova skala slaganja ili neslaganja s određenim tvrdnjama). Upitnikom se ispitala varijabla stavovi studenata prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija DSM, DSS, DSP i DSF o radu u inozemstvu. Prosječno vrijeme ispunjavanja upitnika bilo je 04:45 minuta.

Instrument (upitnik) u istraživanju izradio je autor istraživanja na temelju pregleda relevantnih istraživanja i literature navedene u uvodu nacrta istraživanja te diplomskog rada Bojanić A. Stavovi studenata medicine prema radu u inozemstvu i novim poslovnim mogućnostima nakon ulaska u EU (14) i diplomskog rada Pocrnić I. Zadovoljstvo radnim mjestom - percepcija medicinskih sestara/tehničara u privatnom i državnom sektoru (52). Anketni upitnik sastoji se od dva dijela. Prvi dio obuhvaća opće informacije o samom istraživanju i informacije o ispitaniku (dob, spol, studijski smjer, mjesto rada, radni status). Drugi dio upitnika odnosi se na dvadeset i dvije tvrdnje koje mjere stavove studenata o radu u inozemstvu izraženih na Likertovoj skali slaganja ili neslaganja s određenim tvrdnjama, a koji obuhvaća tvrdnje o razlozima odlaska u inozemstvo, emigracijskim planovima i čimbenicima koji utječu na odlazak studenata u inozemstvo. Ukupan rezultat na ljestvici Stava prema

emigraciji dobiven je zbrojem pozitivnih (1, 2, 5, 7, 9, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20, 21) i rekodiranih negativnih čestica (3, 4, 6, 8, 10, 13, 15, 17, 19, 22) te podijeljen s brojem pitanja te raspon iznosi od 1 do 5.

Kvaliteta prikupljanja podataka osigurana je na način da su postavljena pitanja zatvorenog tipa te je bilo moguće odgovoriti samo na jedan od ponuđenih odgovora. Ispitanicima je u slučaju nejasnoća ponuđena *e-mail* adresa na kojoj su mogli dobiti sve potrebne informacije, a potom riješiti anketni upitnik. Potencijalni problem u ovom istraživanju je neiskrenost u odgovaranju na pitanja kao posljedica anonimnosti ispitanika. Na ovu problematiku kao ispitivači nemamo mogućnost utjecaja, stoga smo dužni vjerovati iskazu ispitanika. Upitnik je proveden online zbog lakšeg i bržeg pristupa sudionicima istraživanja, mogućnosti prikupljanja podataka u kratkom vremenskom periodu te automatizacije koja je olakšala upravljanje i analizu podataka.

3.3. Statistička obrada podataka

Sociodemografski podaci (dob, spol, studijski smjer, mjesto rada, radni status) kategorijske su varijable mjerene na nominalnoj ljestvici te su opisane pomoću apsolutnih i relativnih frekvencija. U ispitivanju mjerenja stavova studenata prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija DSM, DSS, DSP i DSF o radu u inozemstvu korištena je Likertova skala slaganja ili neslaganja s određenim tvrdnjama. Dio upitnika mjeren ovom skalom sastoji se od dvadeset i dvije tvrdnje mjerene na skali od 1 do 5. Sve varijable izražene su kao prosječan odgovor te se i njihov raspon kreće od 1 do 5. Intervalne varijable opisane su pomoću aritmetičke sredine, standardne devijacije i raspona. Rezultati su prikazani u tablicama jednakim redosljedom kako se pojavljuju u ciljevima istraživanja radi preglednosti. Nezavisna varijabla (studijski smjer) sastoji se od dvije kategorije, studente prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija DSM, DSS, DSP, DSF. Zavisna varijabla je stav studenata o emigracijskim planovima i čimbenicima koji utječu na odlazak u inozemstvo. U inferencijalnoj statistici korišten je t-test i hi-kvadrat test za provjeru statistički značajnih razlika u prosječnim stavovima svih studenata prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija DSM, DSS, DSP i DSF o radu u inozemstvu. Ovim testovima utvrdilo se postoji li statistički značajna razlika na razini značajnosti $p < 0,05$. Broj provedenih t-testova i hi-kvadrat testova jednak je broju stavova koji se ispituju odnosno broju zavisnih varijabli. Sve analize provedene su u programu Statistica

14.0.1.25 (TIBCO Software Inc.) Online anketni upitnik izrađen je u programu Microsoft Forms.

3.4. Etički aspekti istraživanja

Prilikom prikupljanja podataka poštivana su usvojena etička načela koja podrazumijevaju tajnost podataka svakog ispitanika. Prilikom prikupljanja podataka, u online anketi predočena je obavijest za sve ispitanike o svrsi provedbe istraživanja. Ispitanicima se na početku ankete naznačilo da je sudjelovanje u istraživanju dobrovoljno te nema rizika za sudionike koji su povezani s ovim istraživanjem. Istraživanje je anonimno te se individualni podaci neće objavljivati, a ispitanici su mogli odustati u bilo kojem trenutku. Prije početka ispunjavanja upitnika ispitanici su potvrdili da su suglasni sa sudjelovanjem u istraživanju pritiskom na gumb „ovim putem dajem pristanak za sudjelovanje u istraživanju – pristajem“. Dobiveni podaci služe isključivo za izradu diplomskog rada.

4. REZULTATI

4.1. Sociodemografski podaci

U istraživanju je sudjelovalo 120 ispitanika, od čega 22 muškaraca i 98 žena. Prosječna dob ispitanika iznosila je 32,31 godina (sd = 9,25 godine). Na pitanje „godina studija“ 46,67% ispitanika za odgovor su naveli da su prva godina studija, dok su 53,33 % ispitanih druga godina studija. Podatci za pitanje o radnom statusu pokazuju kako je 15% nezaposleno, a 85% zaposleno. Na pitanje o mjestu zaposlenja („trenutno radno mjesto“) 74,17% ispitanika radi u državnoj ustanovi, dok 10% ispitanika radi u privatnoj ustanovi.

Tablica 1. Opis uzorka

		N	%
Spol	Muški	22	18,33
	Ženski	98	81,67
Godina studija	Prva	56	46,67
	Druga	64	53,33
Radni status	Nezaposlen/a	18	15,00
	Zaposlen/a	102	85,00
Ustanova rada	Državna	89	74,17
	Privatna	12	10,00

4.2. Stavovi

Jednosmjernim hi-kvadrat testom testirano je razlikuje li se značajno broj ispitanika koji planiraju ostanak u odnosu na one koji planiraju otići, ispitanici koji ne znaju nisu uključeni u analizu. Rezultati su pokazali da je razlika u broju ispitanika koji planiraju ostati i otići statistički značajna (hi kvadrat = 14.41; df = 1; p<0.05). Značajno veći broj ispitanika nema namjeru odlaska iz Hrvatske nakon studija (69.5%) u odnosu na ispitanike koji planiraju otići (30.5%).

Tablica 2. Opis mjernih stavova

	M	Sd
Nisam zadovoljan/na s nagradama poslodavca za moj rad.	3,90	1,04

Smatram da su karijerne mogućnosti za napredovanje u struci bolje izvan RH.	3,88	1,07
Smatram da će mi rad u inozemstvu omogućiti veću financijsku stabilnost.	3,86	1,18
U slučaju odlaska u inozemstvo, smatram da bih imao/la veće beneficije ako bih se vratio/la u RH (npr. mirovina).	3,81	0,88
Smatram da bih odlaskom u inozemstvo unutar zemalja članica EU imao/la veće mogućnosti zaposlenja u odnosu na zemlje izvan članica EU.	3,63	0,99
Na mom poslu postoji malo prilika za napredovanje.	3,52	1,13
Smatram da bi mi odlaskom u inozemstvo kvaliteta života bila veća.	3,52	1,11
Nemam osjećaj da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen u organizaciji.	3,46	1,15
Osjećam se potaknuto na odlazak u inozemstvo zbog boljih uvjeta rada.	3,37	1,33
Koliko ste zadovoljni poslom?	3,22	0,94
Želio/željela bih otići u zemlju članicu EU.	3,20	1,22
Razmatram odlazak u inozemstvo kako bih unaprijedio/la svoje stručne vještine.	3,10	1,21
Financijski razlog je glavni čimbenik koji me potiče na razmišljanje o odlasku u inozemstvo.	3,07	1,49
Smatram da bi mi rad u inozemstvu omogućio bolji balans između poslovnog i privatnog života.	3,03	1,23
Osjećam da me poslodavac cijeni.	2,85	1,14
Prisutnost obitelji ili poznanika u inozemstvu ne bi značajno utjecala na moju odluku odlaska u inozemstvo.	2,67	1,18
Odlazak u inozemstvo me plaši.	2,66	1,21
Zabrinut/a sam zbog jezičnih barijera koje bih mogao/la iskusiti u inozemstvu.	2,65	1,22
Želio/željela bih otići u zemlje izvan EU.	2,53	1,08
Planiram otići iz RH nakon završetka studija.	2,46	1,44
Kada bih najavio svoj odlazak u inozemstvo obitelj me ne bi podržala.	2,23	1,25
Smatram da mi magisterij neće pomoći oko odlaska na rad u inozemstvo.	2,13	1,13

Iz Tablice 2. vidljivo je da su razlozi za ostanak s kojim su se ispitanici najsnažnije složili (prosječno slaganje >3,81) nezadovoljstvo nagradama poslodavca za njihov rad, smatranje da su karijerne mogućnosti za napredovanje u struci bolje izvan RH, da će im rad u inozemstvu omogućiti veću financijsku stabilnost, te da bi imali veće beneficije nakon završetka radnog staža i povratka u RH. Naknadno je slaganje na postavljene tvrdnje

uspoređeno između studenata prve i druge godine sestrinstva, a rezultati su prikazani u Tablici 3.

Tablica 3. Usporedba čimbenika koji najviše utječe na razmišljanje i odluku o odlasku u inozemstvo između studenata 1. i 2. godine sestrinstva

Razlog	Godina studija	M	sd	SE	t	p
Planiram otići iz RH nakon završetka studija.	Prva	2,8 9	1,6 3	0,2 2	- 3,2 2	0,0 0
	Druga	2,0 8	1,1 3	0,1 4		
Financijski razlog je glavni čimbenik koji me potiče na razmišljanje o odlasku u inozemstvo.	Prva	3,5 2	1,5 1	0,2 0	- 3,2 2	0,0 0
	Druga	2,6 7	1,3 7	0,1 7		
Osjećam se potaknuto na odlazak u inozemstvo zbog boljih uvjeta rada.	Prva	3,6 6	1,3 8	0,1 8	- 2,3 1	0,0 2
	Druga	3,1 1	1,2 4	0,1 5		
Smatram da će mi rad u inozemstvu omogućiti veću financijsku stabilnost.	Prva	4,1 1	1,1 4	0,1 5	- 2,2 0	0,0 3
	Druga	3,6 4	1,1 7	0,1 5		
Smatram da bi mi rad u inozemstvu omogućio bolji balans između poslovnog i privatnog života.	Prva	3,3 0	1,2 9	0,1 7	- 2,2 9	0,0 2
	Druga	2,8 0	1,1 3	0,1 4		
Razmatram odlazak u inozemstvo kako bih unaprijedio/la svoje stručne vještine.	Prva	3,4 1	1,1 7	0,1 6	- 2,7 1	0,0 1
	Druga	2,8 3	1,1 8	0,1 5		
Osjećam da me poslodavac cijeni.	Prva	2,5 7	1,1 5	0,1 6	2,4 3	0,0 2
	Druga	3,0 8	1,0 8	0,1 4		
Želio/željela bih otići u zemlju članicu EU.	Prva	3,5 5	1,2 4	0,1 7	- 3,0 7	0,0 0
	Druga	2,8 9	1,1 3	0,1 4		
Želio/željela bih otići u zemlje izvan EU.	Prva	2,7 5	1,2 1	0,1 6	- 2,1 6	0,0 3
	Druga	2,3 3	0,9 3	0,1 2		
Koliko ste zadovoljni poslom?	Prva	2,9 4	1,0 3	0,1 4	2,9 5	0,0 0
	Druga	3,4 5	0,7 9	0,1 0		

Stav prema emigraciji	Prva	3,3 5	0,5 0	0,0 7	- 2,9 4	0,0 0
	Druga	3,1 0	0,4 5	0,0 6		
Zabrinut/a sam zbog jezičnih barijera koje bih mogao/la iskusiti u inozemstvu.	Prva	2,7 3	1,0 9	0,1 5	- 0,6 9	0,4 9
	Druga	2,5 8	1,3 3	0,1 7		
Smatram da mi magisterij neće pomoći oko odlaska na rad u inozemstvo.	Prva	2,2 5	1,1 8	0,1 6	- 1,1 3	0,2 6
	Druga	2,0 2	1,0 9	0,1 4		
Kada bih najavio svoj odlazak u inozemstvo obitelj me ne bi podržala.	Prva	2,2 7	1,3 6	0,1 8	- 0,3 5	0,7 3
	Druga	2,1 9	1,1 7	0,1 5		
Prisutnost obitelji ili poznanika u inozemstvu ne bi značajno utjecala na moju odluku odlaska u inozemstvo.	Prva	2,4 8	1,1 9	0,1 6	1,6 1	0,1 1
	Druga	2,8 3	1,1 6	0,1 5		
Smatram da su karijerne mogućnosti za napredovanje u struci bolje izvan RH.	Prva	3,9 5	1,0 9	0,1 5	- 0,6 9	0,4 9
	Druga	3,8 1	1,0 5	0,1 3		
Odlazak u inozemstvo me plaši.	Prva	2,5 0	1,1 9	0,1 6	1,3 5	0,1 8
	Druga	2,8 0	1,2 1	0,1 5		
Smatram da bi mi odlaskom u inozemstvo kvaliteta života bila veća.	Prva	3,7 0	1,0 3	0,1 4	- 1,6 8	0,1 0
	Druga	3,3 6	1,1 6	0,1 5		
Na mom poslu postoji malo prilika za napredovanje.	Prva	3,5 3	1,1 5	0,1 6	- 0,0 6	0,9 6
	Druga	3,5 2	1,1 3	0,1 4		
Nisam zadovoljan/na s nagradama poslodavca za moj rad.	Prva	4,0 6	1,0 0	0,1 4	- 1,4 9	0,1 4
	Druga	3,7 7	1,0 6	0,1 4		
Nemam osjećaj da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen u organizaciji.	Prva	3,5 2	1,0 4	0,1 4	- 0,4 7	0,6 4
	Druga	3,4 2	1,2 4	0,1 6		
Smatram da bih odlaskom u inozemstvo unutar zemalja članica EU imao/la veće mogućnosti zaposlenja u odnosu na zemlje izvan članica EU.	Prva	3,7 3	1,0 0	0,1 3	- 1,0 3	0,3 1
	Druga	3,5 5	0,9 8	0,1 2		
U slučaju odlaska u inozemstvo,	Prva	3,8	0,9	0,1	-	0,8

smatram da bih imao/la veće beneficije ako bih se vratio/la u RH (npr. mirovina).		2	4	3	0,1	8
	Druga	3,8 0	0,8 4	0,1 1	5	

Tablica 4. Usporedba prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci o radu u inozemstvu s obzirom na spol.

	Godina	Spol	M	sd	SE	T	P
Planiram otići iz RH nakon završetka studija.	Prva	Muški	3,9 2	1,2 6	0,3 5	2,76	0,0 1
		Ženski	2,5 8	1,6 1	0,2 5		
	Druga	Muški	2,6 7	1,1 2	0,3 7	1,71	0,0 9
		Ženski	1,9 8	1,1 1	0,1 5		
Financijski razlog je glavni čimbenik koji me potiče na razmišljanje o odlasku u inozemstvo.	Prva	Muški	4,0 8	1,1 2	0,3 1	1,54	0,1 3
		Ženski	3,3 5	1,5 9	0,2 4		
	Druga	Muški	3,5 6	1,3 3	0,4 4	2,15	0,0 4
		Ženski	2,5 3	1,3 3	0,1 8		
Zabrinut/a sam zbog jezičnih barijera koje bih mogao/la iskusiti u inozemstvu.	Prva	Muški	2,7 7	1,0 9	0,3 0	0,14	0,8 9
		Ženski	2,7 2	1,1 0	0,1 7		
	Druga	Muški	2,7 8	1,3 0	0,4 3	0,48	0,6 3
		Ženski	2,5 5	1,3 5	0,1 8		
Smatram da mi magisterij neće pomoći oko odlaska na rad u inozemstvo.	Prva	Muški	2,1 5	1,2 8	0,3 6	-	0,7 4
		Ženski	2,2 8	1,1 6	0,1 8		
	Druga	Muški	2,1 1	0,9 3	0,3 1	0,28	0,7 8
		Ženski	2,0 0	1,1 2	0,1 5		
Smatram da će mi rad u inozemstvu omogućiti veću financijsku stabilnost.	Prva	Muški	4,4 6	0,6 6	0,1 8	1,29	0,2 0
		Ženski	4,0 0	1,2 3	0,1 9		
	Druga	Muški	4,3 3	0,7 1	0,2 4	1,95	0,0 6
		Ženski	3,5	1,2	0,1		

			3	0	6		
Kada bih najavio svoj odlazak u inozemstvo obitelj me ne bi podržala.	Prva	Muški	2,3 9	1,4 5	0,4 0	0,35	0,7 3
		Ženski	2,2 3	1,3 4	0,2 1		
	Druga	Muški	2,2 2	1,0 9	0,3 6	0,10	0,9 2
		Ženski	2,1 8	1,1 9	0,1 6		
Osjećam se potaknuto na odlazak u inozemstvo zbog boljih uvjeta rada.	Prva	Muški	4,2 3	0,7 3	0,2 0	1,73	0,0 9
		Ženski	3,4 9	1,4 9	0,2 3		
	Druga	Muški	3,3 3	1,1 2	0,3 7	0,58	0,5 6
		Ženski	3,0 7	1,2 6	0,1 7		
Prisutnost obitelji ili poznanika u inozemstvu ne bi značajno utjecala na moju odluku odlaska u inozemstvo.	Prva	Muški	2,5 4	1,1 3	0,3 1	0,19	0,8 5
		Ženski	2,4 7	1,2 2	0,1 9		
	Druga	Muški	2,5 6	1,2 4	0,4 1	-	0,4 5
		Ženski	2,8 7	1,1 6	0,1 6		
Smatram da su karijerne mogućnosti za napredovanje u struci bolje izvan RH.	Prva	Muški	4,2 3	0,7 3	0,2 0	1,08	0,2 9
		Ženski	3,8 6	1,1 7	0,1 8		
	Druga	Muški	4,1 1	0,6 0	0,2 0	0,92	0,3 6
		Ženski	3,7 6	1,1 1	0,1 5		
Odlazak u inozemstvo me plaši.	Prva	Muški	2,0 0	1,0 8	0,3 0	-	0,0 8
		Ženski	2,6 5	1,1 9	0,1 8		
	Druga	Muški	2,1 1	1,0 5	0,3 5	-	0,0 7
		Ženski	2,9 1	1,2 1	0,1 6		
Smatram da bi mi odlaskom u inozemstvo kvaliteta života bila veća.	Prva	Muški	4,0 8	0,8 6	0,2 4	1,55	0,1 3
		Ženski	3,5 8	1,0 5	0,1 6		
	Druga	Muški	3,4 4	1,1 3	0,3 8	0,24	0,8 2
		Ženski	3,3 5	1,1 7	0,1 6		

Smatram da bi mi rad u inozemstvu omogućio bolji balans između poslovnog i privatnog života.	Prva	Muški	3,9 2	0,8 6	0,2 4	2,03	0,05
		Ženski	3,1 2	1,3 5	0,2 1		
	Druga	Muški	2,7 8	0,9 7	0,3 2	-	0,9 6
		Ženski	2,8 0	1,1 6	0,1 6		
Na mom poslu postoji malo prilika za napredovanje.	Prva	Muški	3,6 2	1,3 9	0,3 9	0,31	0,7 6
		Ženski	3,5 0	1,0 9	0,1 7		
	Druga	Muški	3,3 3	1,1 2	0,3 7	-	0,6 0
		Ženski	3,5 5	1,1 4	0,1 6		
Razmatram odlazak u inozemstvo kako bih unaprijedio/la svoje stručne vještine.	Prva	Muški	3,8 5	0,9 9	0,2 7	1,55	0,1 3
		Ženski	3,2 8	1,2 0	0,1 8		
	Druga	Muški	3,3 3	1,0 0	0,3 3	1,40	0,1 7
		Ženski	2,7 5	1,1 9	0,1 6		
Nisam zadovoljan/na s nagradama poslodavca za moj rad.	Prva	Muški	4,3 9	0,8 7	0,2 4	1,38	0,1 8
		Ženski	3,9 5	1,0 3	0,1 6		
	Druga	Muški	4,1 1	0,7 8	0,2 6	1,06	0,3 0
		Ženski	3,7 1	1,1 0	0,1 5		
Osjećam da me poslodavac cijeni.	Prva	Muški	2,3 3	0,9 9	0,2 8	-	0,4 3
		Ženski	2,6 4	1,2 0	0,1 9		
	Druga	Muški	2,6 7	0,8 7	0,2 9	-	0,2 1
		Ženski	3,1 6	1,1 0	0,1 5		
Nemam osjećaj da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen u organizaciji.	Prva	Muški	3,4 6	1,1 3	0,3 1	-	0,8 2
		Ženski	3,5 4	1,0 2	0,1 6		
	Druga	Muški	3,5 6	1,1 3	0,3 8	0,36	0,7 2
		Ženski	3,3 9	1,2 7	0,1 8		
Smatram da bih odlaskom u	Prva	Muški	4,1	0,8	0,2	1,77	0,0

inozemstvo unutar zemalja članica EU imao/la veće mogućnosti zaposlenja u odnosu na zemlju izvan članica EU.			5	0	2		8
		Ženski	3,6 1	1,0 3	0,1 6		
	Druga	Muški	3,7 8	0,9 7	0,3 2	0,76	0,4 5
		Ženski	3,5 1	0,9 8	0,1 3		
Želio/željela bih otići u zemlju članicu EU.	Prva	Muški	4,3 1	0,7 5	0,2 1	2,65	0,0 1
		Ženski	3,3 3	1,2 7	0,1 9		
	Druga	Muški	2,8 9	1,1 7	0,3 9	-	1,0 0
		Ženski	2,8 9	1,1 3	0,1 5		
Želio/željela bih otići u zemlju izvan EU.	Prva	Muški	3,1 5	1,1 4	0,3 2	1,39	0,1 7
		Ženski	2,6 3	1,2 2	0,1 9		
	Druga	Muški	2,6 7	1,0 0	0,3 3	1,19	0,2 4
		Ženski	2,2 7	0,9 1	0,1 2		
U slučaju odlaska u inozemstvo, smatram da bih imao/la veće beneficije ako bih se vratio/la u RH (npr. mirovina).	Prva	Muški	4,0 8	0,8 6	0,2 4	1,13	0,2 7
		Ženski	3,7 4	0,9 5	0,1 5		
	Druga	Muški	4,0 0	0,7 1	0,2 4	0,78	0,4 4
		Ženski	3,7 6	0,8 6	0,1 2		
Koliko ste zadovoljni poslom?	Prva	Muški	2,2 3	0,9 3	0,2 6	-	0,0 0
		Ženski	3,1 8	0,9 6	0,1 6		
	Druga	Muški	3,1 1	0,9 3	0,3 1	-	0,1 7
		Ženski	3,5 1	0,7 6	0,1 1		
Stav prema emigraciji	Prva	Muški	3,6 1	0,3 1	0,0 9	2,18	0,0 3
		Ženski	3,2 8	0,5 2	0,0 8		
	Druga	Muški	3,2 6	0,4 4	0,1 5	1,14	0,2 6
		Ženski	3,08	0,45	0,0 6		

Varijabla „Stav prema emigraciji“ ukazuje da se ispitanici razlikuju prema spolu. Ispitanici muškog spola imaju veću namjeru ili pozitivniji stav prema migraciji od žena, ali odnosi se samo na studente prve godine. Od ostalih razlika, ispitanici muškog spola s prve godine iskazuju manje zadovoljstvo poslom, veću namjeru za odlaskom unutar EU, veću namjeru za odlaskom iz RH, smatraju u većoj mjeri da će vani naći balans privatnog i poslovnog života. Jedina značajna razlika na drugoj godini je na pitanje je li financijski razlog glavni motiv. Ispitanici muškog spola izražavaju veće slaganje da je to glavni motiv za odlazak od ispitanika ženskog spola.

Tablica 5. *Usporedba prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci o radu u inozemstvu s obzirom na radno mjesto.*

	Ustanova	M	S d	S E	t	p
Planiram otići iz RH nakon završetka studija.	Državna	2, 0 2	1, 2 6	0, 1 9	- 0,40	0, 6 9
	Privatna	2, 1 8	0, 7 5	0, 2 3		
Financijski razlog je glavni čimbenik koji me potiče na razmišljanje o odlasku u inozemstvo.	Državna	2, 7 9	1, 4 2	0, 2 2	0,31	0, 7 6
	Privatna	2, 6 4	1, 4 3	0, 4 3		
Zabrinut/a sam zbog jezičnih barijera koje bih mogao/la iskusiti u inozemstvu.	Državna	2, 7 6	1, 3 4	0, 2 1	- 0,13	0, 9 0
	Privatna	2, 8 2	1, 2 5	0, 3 8		
Smatram da mi magisterij neće pomoći oko odlaska na rad u inozemstvo.	Državna	1, 9 3	1, 0 5	0, 1 6	- 0,91	0, 3 7
	Privatna	2, 2 7	1, 3 5	0, 4 1		
Smatram da će mi rad u inozemstvu omogućiti veću financijsku stabilnost.	Državna	3, 7 4	1, 0 4	0, 1 6	0,98	0, 3 3
	Privatna	3, 3 6	1, 4 3	0, 4 3		

Kada bih najavio svoj odlazak u inozemstvo obitelj me ne bi podržala.	Državna	2, 2 4	1, 1 4	0, 1 8	1,15	0, 2 6
	Privatna	1, 8 2	0, 7 5	0, 2 3		
Osjećam se potaknuto na odlazak u inozemstvo zbog boljih uvjeta rada.	Državna	3, 2 6	1, 2 5	0, 1 9	1,49	0, 1 4
	Privatna	2, 6 4	1, 2 1	0, 3 6		
Prisutnost obitelji ili poznanika u inozemstvu ne bi značajno utjecala na moju odluku odlaska u inozemstvo.	Državna	2, 9 8	1, 2 0	0, 1 9	0,86	0, 3 9
	Privatna	2, 6 4	1, 0 3	0, 3 1		
Smatram da su karijerne mogućnosti za napredovanje u struci bolje izvan RH.	Državna	3, 6 0	1, 0 8	0, 1 7	- 1,87	0, 0 7
	Privatna	4, 2 7	1, 0 1	0, 3 0		
Odlazak u inozemstvo me plaši.	Državna	2, 8 3	1, 1 7	0, 1 8	- 1,63	0, 1 1
	Privatna	3, 4 6	0, 9 3	0, 2 8		
Smatram da bi mi odlaskom u inozemstvo kvaliteta života bila veća.	Državna	3, 3 6	1, 1 7	0, 1 8	- 0,49	0, 6 3
	Privatna	3, 5 5	1, 0 4	0, 3 1		
Smatram da bi mi rad u inozemstvu omogućio bolji balans između poslovnog i privatnog života.	Državna	2, 8 1	1, 1 3	0, 1 8	0,22	0, 8 3
	Privatna	2, 7 3	1, 0 1	0, 3 0		
Na mom poslu postoji malo prilika za napredovanje.	Državna	3, 3 7	1, 1 8	0, 1 8	- 1,32	0, 1 9
	Privatna	3, 9 0	0, 9 9	0, 3 1		

Razmatram odlazak u inozemstvo kako bih unaprijedio/la svoje stručne vještine.	Državna	2, 8 1	1, 1 7	0, 1 8	- 0,70	0, 4 9
	Privatna	3, 0 9	1, 2 2	0, 3 7		
Nisam zadovoljan/na s nagradama poslodavca za moj rad.	Državna	3, 7 4	1, 1 2	0, 1 8	- 1,24	0, 2 2
	Privatna	4, 2 0	0, 6 3	0, 2 0		
Osjećam da me poslodavac cijeni.	Državna	3, 2 1	1, 1 3	0, 1 8	1,91	0, 0 6
	Privatna	2, 5 0	0, 5 3	0, 1 7		
Nemam osjećaj da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen u organizaciji.	Državna	3, 2 6	1, 1 9	0, 1 9	- 2,34	0, 0 2
	Privatna	4, 2 0	0, 9 2	0, 2 9		
Smatram da bih odlaskom u inozemstvo unutar zemalja članica EU imao/la veće mogućnosti zaposlenja u odnosu na zemlje izvan članica EU.	Državna	3, 6 0	1, 0 1	0, 1 6	0,15	0, 8 8
	Privatna	3, 5 5	0, 9 3	0, 2 8		
Želio/željela bih otići u zemlju članicu EU.	Državna	2, 8 1	1, 1 9	0, 1 8	- 0,49	0, 6 3
	Privatna	3, 0 0	1, 0 0	0, 3 0		
Želio/željela bih otići u zemlje izvan EU.	Državna	2, 3 6	1, 0 1	0, 1 6	0,26	0, 8 0
	Privatna	2, 2 7	0, 7 9	0, 2 4		
U slučaju odlaska u inozemstvo, smatram da bih imao/la veće beneficije ako bih se vratio/la u RH (npr. mirovina).	Državna	3, 7 1	0, 8 6	0, 1 3	0,27	0, 7 9
	Privatna	3, 6 4	0, 8 1	0, 2 4		

Koliko ste zadovoljni poslom?	Državna	3, 5 4	0, 8 2	0, 1 3	1,17	0, 2 5
	Privatna	3, 2 0	0, 7 9	0, 2 5		
Stav prema emigraciji	Državna	3, 1 1	0, 4 5	0, 0 7	0,54	0, 5 9
	Privatna	3, 0 2	0, 5 1	0, 1 6		

Usporedbe u Tablici 5. napravljene su samo na studentima druge godine. Razlog je to što samo jedan student prve godine radi u privatnoj ustanovi.

Stavovi studenata druge godine prema odlasku iz RH ne razlikuju se obzirom na to rade li u privatnoj ili državnoj ustanovi. Jedina statistički značajna razlika uočena je kod *osjećaja da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen u organizaciji*. Ispitanici zaposleni u državnim ustanovama osjećaju da se cjenjeniji od kolega iz privatnih ustanova za posao koji obavljaju u organizaciji.

Tablica 6. *Usporedba prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci o radu u inozemstvu s obzirom na zadovoljstvo na radnom mjestu.*

		Zadovoljstvo poslom	M	sd	SE	t	P
Planiram otići iz RH nakon završetka studija.	Prva	Nezadovoljni	3,6 8	1,4 1	0,2 4	6,06	0,0 0
		Zadovoljni	1,4 1	0,8 7	0,2 1		
	Druga	Nezadovoljni	2,2 6	1,1 8	0,2 1	1,72	0,0 9
		Zadovoljni	1,7 6	1,0 6	0,2 0		
Financijski razlog je glavni čimbenik koji me potiče na razmišljanje o odlasku u inozemstvo.	Prva	Nezadovoljni	3,9 4	1,2 8	0,2 2	3,12	0,0 0
		Zadovoljni	2,6 5	1,6 2	0,3 9		
	Druga	Nezadovoljni	2,6 8	1,3 0	0,2 3	0,66	0,5 1
		Zadovoljni	2,4 5	1,4 0	0,2 6		

Zabrinut/a sam zbog jezičnih barijera koje bih mogao/la iskusiti u inozemstvu.	Prva	Nezadovoljni	2,8 2	1,0 3	0,1 8	1,08	0,2 9
		Zadovoljni	2,4 7	1,2 3	0,3 0		
	Druga	Nezadovoljni	2,3 6	1,2 8	0,2 3	-1,08	0,2 8
		Zadovoljni	2,7 2	1,3 6	0,2 5		
Smatram da mi magisterij neće pomoći oko odlaska na rad u inozemstvo.	Prva	Nezadovoljni	2,3 5	1,2 5	0,2 2	0,98	0,3 3
		Zadovoljni	2,0 0	1,1 2	0,2 7		
	Druga	Nezadovoljni	1,9 0	0,9 4	0,1 7	-0,70	0,4 9
		Zadovoljni	2,1 0	1,2 6	0,2 4		
Smatram da će mi rad u inozemstvu omogućiti veću financijsku stabilnost.	Prva	Nezadovoljni	4,4 7	0,7 5	0,1 3	3,25	0,0 0
		Zadovoljni	3,4 7	1,4 6	0,3 6		
	Druga	Nezadovoljni	3,6 5	1,2 5	0,2 3	0,19	0,8 5
		Zadovoljni	3,5 9	1,1 5	0,2 1		
Kada bih najavio svoj odlazak u inozemstvo obitelj me ne bi podržala.	Prva	Nezadovoljni	2,4 7	1,4 6	0,2 5	1,43	0,1 6
		Zadovoljni	1,8 8	1,2 2	0,3 0		
	Druga	Nezadovoljni	2,4 2	1,3 1	0,2 4	1,26	0,2 1
		Zadovoljni	2,0 3	1,0 2	0,1 9		
Osjećam se potaknuto na odlazak u inozemstvo zbog boljih uvjeta rada.	Prva	Nezadovoljni	4,1 5	0,9 3	0,1 6	3,80	0,0 0
		Zadovoljni	2,7 7	1,6 8	0,4 1		
	Druga	Nezadovoljni	3,1 3	1,2 8	0,2 3	0,18	0,8 6
		Zadovoljni	3,0 7	1,2 5	0,2 3		
Prisutnost obitelji ili poznanika u inozemstvu ne bi značajno utjecala na moju odluku odlaska u inozemstvo.	Prva	Nezadovoljni	2,6 5	1,2 3	0,2 1	1,17	0,2 5
		Zadovoljni	2,2 4	1,0 9	0,2 7		
	Druga	Nezadovoljni	2,6 5	1,1 4	0,2 1	-1,42	0,1 6
		Zadovoljni	3,0 7	1,1 6	0,2 2		
Smatram da su karijerne	Prva	Nezadovoljni	4,1	0,8	0,1	1,79	0,0

mogućnosti za napredovanje u struci bolje izvan RH.			5	2	4		8
		Zadovoljni	3,5 9	1,4 2	0,3 4		
	Druga	Nezadovoljni	4,1 0	0,9 4	0,1 7	2,56	0,0 1
		Zadovoljni	3,4 5	1,0 2	0,1 9		
Odlazak u inozemstvo me plaši.	Prva	Nezadovoljni	2,2 7	1,1 1	0,1 9	-1,24	0,2 2
		Zadovoljni	2,7 1	1,3 6	0,3 3		
	Druga	Nezadovoljni	2,6 1	1,2 3	0,2 2	-0,89	0,3 8
		Zadovoljni	2,9 0	1,2 4	0,2 3		
Smatram da bi mi odlaskom u inozemstvo kvaliteta života bila veća.	Prva	Nezadovoljni	3,9 4	0,9 2	0,1 6	1,97	0,0 6
		Zadovoljni	3,3 5	1,1 7	0,2 8		
	Druga	Nezadovoljni	3,6 1	0,9 6	0,1 7	2,08	0,0 4
		Zadovoljni	3,0 0	1,3 1	0,2 4		
Smatram da bi mi rad u inozemstvu omogućio bolji balans između poslovnog i privatnog života.	Prva	Nezadovoljni	3,7 7	1,0 8	0,1 8	3,31	0,0 0
		Zadovoljni	2,5 9	1,4 2	0,3 4		
	Druga	Nezadovoljni	2,9 0	1,2 2	0,2 2	0,83	0,4 1
		Zadovoljni	2,6 6	1,0 8	0,2 0		
Na mom poslu postoji malo prilika za napredovanje.	Prva	Nezadovoljni	3,8 5	1,0 8	0,1 9	2,63	0,0 1
		Zadovoljni	3,0 0	1,1 2	0,2 7		
	Druga	Nezadovoljni	3,9 7	0,8 8	0,1 6	3,38	0,0 0
		Zadovoljni	3,0 7	1,1 5	0,2 2		
Razmatram odlazak u inozemstvo kako bih unaprijedio/la svoje stručne vještine.	Prva	Nezadovoljni	3,7 9	0,9 8	0,1 7	3,12	0,0 0
		Zadovoljni	2,7 7	1,3 5	0,3 3		
	Druga	Nezadovoljni	3,1 0	1,1 7	0,2 1	2,17	0,0 3
		Zadovoljni	2,4 5	1,1 5	0,2 1		
Nisam zadovoljan/na s nagradama poslodavca za	Prva	Nezadovoljni	4,2 7	0,9 0	0,1 5	1,94	0,0 6

moj rad.		Zadovoljni	3,7 1	1,1 1	0,2 7		
	Druga	Nezadovoljni	4,1 3	0,8 1	0,1 5	2,89	0,0 1
		Zadovoljni	3,3 8	1,1 8	0,2 2		
Osjećam da me poslodavac cijeni.	Prva	Nezadovoljni	2,3 0	0,9 8	0,1 7	-2,27	0,0 3
		Zadovoljni	3,0 6	1,3 5	0,3 3		
	Druga	Nezadovoljni	2,6 5	1,0 2	0,1 8	-3,56	0,0 0
		Zadovoljni	3,5 5	0,9 5	0,1 8		
Nemam osjećaj da je posao koji obavljam dovoljno cijenjen u organizaciji.	Prva	Nezadovoljni	3,5 6	1,0 5	0,1 8	0,47	0,6 4
		Zadovoljni	3,4 1	1,0 6	0,2 6		
	Druga	Nezadovoljni	3,9 0	1,0 8	0,1 9	3,42	0,0 0
		Zadovoljni	2,9 0	1,2 1	0,2 2		
Smatram da bih odlaskom u inozemstvo unutar zemalja članica EU imao/la veće mogućnosti zaposlenja u odnosu na zemlje izvan članica EU.	Prva	Nezadovoljni	3,8 5	1,0 2	0,1 8	0,86	0,3 9
		Zadovoljni	3,5 9	1,0 6	0,2 6		
	Druga	Nezadovoljni	3,6 1	0,9 2	0,1 7	0,65	0,5 2
		Zadovoljni	3,4 5	1,0 6	0,2 0		
Želio/željela bih otići u zemlju članicu EU.	Prva	Nezadovoljni	4,0 6	0,8 5	0,1 5	4,14	0,0 0
		Zadovoljni	2,7 1	1,4 9	0,3 6		
	Druga	Nezadovoljni	2,9 7	1,1 7	0,2 1	1,08	0,2 9
		Zadovoljni	2,6 6	1,0 8	0,2 0		
Želio/željela bih otići u zemlje izvan EU.	Prva	Nezadovoljni	3,0 9	1,0 8	0,1 9	2,95	0,0 1
		Zadovoljni	2,0 6	1,3 5	0,3 3		
	Druga	Nezadovoljni	2,3 2	0,8 7	0,1 6	0,19	0,8 5
		Zadovoljni	2,2 8	1,0 0	0,1 9		
U slučaju odlaska u inozemstvo, smatram da bih imao/la veće beneficije ako	Prva	Nezadovoljni	4,0 9	0,7 9	0,1 4	2,72	0,0 1
		Zadovoljni	3,3	1,1	0,2		

bih se vratio/la u RH (npr. mirovina).	Druga	Nezadovoljni	5 3,8 4	2 0,7 8	7 0,1 4	0,21	0,8 4
		Zadovoljni	3,7 9	0,9 4	0,1 8		
Koliko ste zadovoljni poslom?	Prva	Nezadovoljni	2,3 5	0,6 9	0,1 2	-9,93	0,0 0
		Zadovoljni	4,1 2	0,3 3	0,0 8		
	Druga	Nezadovoljni	2,8 1	0,4 8	0,0 9	-12,24	0,0 0
		Zadovoljni	4,1 4	0,3 5	0,0 7		
Stav prema emigraciji	Prva	Nezadovoljni	3,4 9	0,4 0	0,0 7	3,94	0,0 0
		Zadovoljni	2,9 9	0,4 7	0,1 1		
	Druga	Nezadovoljni	3,0 9	0,4 2	0,0 8	0,93	0,3 6
		Zadovoljni	3,0 0	0,3 9	0,0 7		

Ispitanici su podijeljeni s obzirom na odgovor na pitanje koliko su zadovoljni poslom. Ispitanici su podijeljeni u dvije grupe prema medijanu. Iz Tablice 6. može se zaključiti da su razlike u stavu prema migraciji značajne kod studenata prve godine na način da pozitivniji stav prema migraciji imaju studenti koji su nezadovoljniji poslom. Također, većinom su razlike značajne na prvoj godini i u očekivanom smjeru za sljedeće tvrdnje i stavovi: *planiram otići iz RH nakon završetka studija, financijski razlog je glavni čimbenik koji me potiče na razmišljanje o odlasku u inozemstvo, smatram da će mi rad u inozemstvu omogućiti veću financijsku stabilnost, osjećam se potaknuto na odlazak u inozemstvo zbog boljih uvjeta rada, želio/željela bih otići u zemlju članicu EU, želio/željela bih otići u zemlje izvan EU te u slučaju odlaska u inozemstvo, smatram da bih imao/la veće beneficije ako bih se vratio/la u RH (npr. mirovina)*. Dakle, studenti imaju pozitivniji stav prema migraciji u slučajevima gdje je dokazano nezadovoljstvo na radnom mjestu.

5. RASPRAVA

Analiza podataka pokazala je da veliki broj ispitanika razmišlja o radu u inozemstvu, pri čemu financijski razlozi i bolje mogućnosti za profesionalni razvoj dominiraju kao glavni motivatori. Međutim, istraživanje također pokazuje da postoji značajna razlika u stavovima o radu u inozemstvu između ispitanika različitih godina studija, spola i radnog mjesta. Istraživanje pruža uvid u emigracijske planove i stavove studenata prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci. Također, analiza je pokazala značajno veći broj studenata koji nemaju namjeru napustiti Hrvatsku nakon studija (69,5%), u usporedbi s onima koji planiraju odlazak (30,5%). Ovaj rezultat opovrgava početnu hipotezu da većina studenata planira emigraciju.

Daljnji rezultati istraživanja sugeriraju da financijski razlozi nisu glavni čimbenik koji utječe na razmišljanje o odlasku, što je u suprotnosti s očekivanjima i drugom postavljenom hipotezom. Studenti su, umjesto toga, kao ključne faktore naveli nezadovoljstvo nagradama poslodavca za njihov rad i percipirane bolje karijerne mogućnosti za napredovanje izvan Hrvatske. Detaljnija analiza pokazuje da su financijski razlozi ocijenjeni kao značajni, ali ne i presudni faktori koji motiviraju studente za razmatranje emigracije, s prosječnom ocjenom od 3,07 na skali od 1 do 5. Iako su financije važne, studenti su izrazili veće nezadovoljstvo s drugim aspektima, uključujući karijerne mogućnosti i priznanje rada, što može ukazivati na to da su profesionalni razvoj i osobno zadovoljstvo poslom jednako važni. U pogledu razlika među spolovima, studenti muškog spola su pokazali pozitivnije stavove prema radu u inozemstvu u usporedbi s ženskim studentima, što potvrđuje treću hipotezu. Ovaj zaključak je u skladu s općeprihvaćenom literaturom koja ističe kako muškarci češće izražavaju sklonost prema migraciji zbog karijernih prilika. Hipoteza tri tvrdila je da ispitanici muškog spola imaju pozitivnije stavove prema radu u inozemstvu. Ova hipoteza je potvrđena; ispitanici muškog spola su pokazali veću sklonost prema emigraciji, s prosječnim stavom od 3,46 nasuprot 3,19 kod ispitanika ženskog spola. Ova razlika potvrđena je t-testom, što ukazuje na različite perspektive i možda veću sklonost muškaraca prema riziku ili novim iskustvima. Što se tiče utjecaja radnog mjesta, nije pronađena statistički značajna razlika u stavovima između studenata zaposlenih u državnim i privatnim zdravstvenim ustanovama, što opovrgava četvrtu hipotezu. To ukazuje na to da radno mjesto možda nije toliko presudan faktor za odluku o emigraciji koliko su to osobni ili profesionalni motivi. Dakle, hipoteza četiri razmatra da li rad u državnim zdravstvenim ustanovama dovodi do pozitivnijih stavova o radu u inozemstvu u

usporedbi s onima u privatnim ustanovama. Ova hipoteza nije potvrđena, jer analiza nije pokazala značajne razlike u stavovima zasnovane na tipu zaposlenja. To sugerira da kontekst zaposlenja možda ne utječe toliko na odluku o emigraciji koliko osobne i profesionalne aspiracije. Zadovoljstvo poslom pokazalo se kao značajan čimbenik; studenti koji su izrazili nezadovoljstvo svojim poslom imali su pozitivnije stavove prema radu u inozemstvu, što potvrđuje petu hipotezu. Ovo sugerira da nezadovoljstvo poslom može potaknuti razmatranje emigracije kao opcije za poboljšanje osobnih i profesionalnih uvjeta. Dakle, rezultati istraživanja pružaju važan uvid u kompleksnost faktora koji utječu na odluke o emigraciji među mladim zdravstvenim profesionalcima, naglašavajući potrebu za poboljšanjem uvjeta rada i mogućnosti za napredovanje unutar Hrvatske kako bi se smanjila vjerojatnost njihove emigracije.

Usporedba s radom Bilokapić K. (7), koji se bavi migracijama zdravstvenih djelatnika s ekonomskog stajališta, dodatno pojašnjava ovaj fenomen. Istraživanje je pokazalo da su migracije zdravstvenih djelatnika, posebno medicinskih sestara, kompleksan fenomen koji uključuje niz ekonomskih, socijalnih i profesionalnih faktora. U usporedbi s radom Bilokapić K., koji se također bavi migracijama zdravstvenih djelatnika, ali s fokusom na ekonomski aspekt i utjecaj na hrvatski zdravstveni sustav, ovo istraživanje naglašava razlike u motivima i okolnostima koje potiču medicinske sestre na migraciju. Istraživanje Bilokapić K. detaljno naglašava i objašnjava neadekvatne uvjete rada i ograničene mogućnosti za profesionalni razvoj kao glavne pokretače. S druge strane, ovo istraživanje identificira kombinaciju ekonomskih i profesionalnih razloga, uključujući želju za boljim životnim standardom i profesionalnim usavršavanjem, koji zajedno utječu na odluke medicinskih sestara o emigraciji. Oba istraživanja ističu važnost kontinuirane edukacije i potrebu za boljim radnim uvjetima kao ključne elemente koji bi mogli pomoći u zadržavanju zdravstvenih djelatnika u matičnim zemljama. S obzirom na zaključke oba istraživanja, jasno je da je potrebno formirati sveobuhvatne strategije koje ne samo da adresiraju ekonomske probleme, već i pružaju podršku u profesionalnom razvoju medicinskih sestara. Također, potrebno je osigurati da zdravstveni sustavi u zemljama iz kojih zdravstveni djelatnici emigriraju postanu konkurentniji, što može obuhvatiti reforme koje promiču bolje uvjete rada i napredovanje. Također, istraživanje o stavovima studenata sestrinstva prema radu u inozemstvu pruža važne uvide u motivaciju i razloge koji potiču mlade zdravstvene djelatnike na migraciju.

Uspoređujući ovaj rad s diplomskim radom Fumić L. (36), možemo pronaći nekoliko zajedničkih tema i razlika koje naglašavaju raznolikost motivacija i perspektiva među

zdravstvenim djelatnicima u Hrvatskoj. Fumić L. u svom radu detaljno razmatra "odljev mozгова" kao ekonomsku migraciju visokoobrazovanih ljudskih resursa, s naglaskom na opću ekonomsku situaciju, profesionalni razvoj i kvalitetu života kao ključne pokretače migracije. Njezin rad ističe da velika većina (85,44%) studenata sestrinstva podržava ideju odlaska mladih u inozemstvo nakon završetka studija, pri čemu 45,57% razmatra odlazak zbog boljih poslovnih i životnih prilika. S druge strane, rezultati ovog istraživanja ukazuju na sličnu temu, ali s dodatnim naglaskom na spol, godinu studija i zadovoljstvo poslom kao značajne faktore u formiranju stavova prema emigraciji. Istraživanje stavova studenata o emigraciji također pokazuje da financijski razlozi nisu primarni motiv za razmišljanje o odlasku, što je značajna razlika u odnosu na opće pretpostavke iz rada Fumić L., gdje su financijski i profesionalni razlozi naglašeni kao primarni. Oba rada pokazuju visoku razinu nezadovoljstva među studentima sestrinstva u pogledu mogućnosti zaposlenja i profesionalnog napretka u Hrvatskoj. Međutim, ovo istraživanje nudi detaljniji uvid u specifične demografske faktore koji mogu utjecati na odluke o migraciji, poput spola i godine studija, dok analiza Fumić L. pruža širi pogled na socioekonomske faktore koji utječu na sve mlade visokoobrazovane pojedince.

Istraživanje provedeno na studentima prve i druge godine diplomskih studija Fakulteta zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci o emigraciji pruža duboki uvid u složene i višedimenzionalne motive koji stoje iza odluka mladih zdravstvenih djelatnika o potencijalnom radu u inozemstvu. Analiza je pokazala da većina studenata ne namjerava napustiti Hrvatsku, što ukazuje na određeni stupanj zadovoljstva unutar trenutnih profesionalnih i socijalnih okolnosti te mogućnostima koje vide u domaćem zdravstvenom sustavu. Međutim, značajan dio studenata i dalje razmatra mogućnost emigracije, vođen kombinacijom ekonomskih, profesionalnih i osobnih razloga. Financijski razlozi nisu izdvojeni kao primarni pokretači, što odudara od nekih prethodnih pretpostavki. Umjesto toga, aspekti kao što su bolje mogućnosti za karijerni razvoj, veće profesionalno priznanje i općenito bolji radni uvjeti izdvojili su se kao značajniji motivatori. Ovi rezultati sugeriraju da je politika usmjerena samo na povećanje plaća možda nedovoljna za zadržavanje mladih unutar zemlje.

Zaključno, ovo istraživanje naglašava potrebu za holističkim pristupom u razvoju politika koje se bave emigracijom zdravstvenih djelatnika. Neophodno je kreirati atraktivne i konkurentne uvjete za mlade profesionalce, koje ne uključuju samo financijske beneficije, već i mogućnosti za stručni i osobni razvoj, uz stvaranje poticajnog radnog okruženja. Također, rad potiče na daljnje istraživanje koje bi trebalo produbiti razumijevanje specifičnih motiva i

potreba različitih grupa unutar zdravstvenih djelatnika, kako bi se strategije za zadržavanje mladih osoba mogle precizno ciljati i prilagoditi stvarnim potrebama i željama tih skupina.

6. ZAKLJUČAK

1. **H1:** Većina studenata namjerava napustiti Republiku Hrvatsku nakon završetka studija. Ova hipoteza nije potvrđena, budući da značajno veći broj studenata nema namjeru odlaska iz Hrvatske nakon studija (69.5%) u odnosu na one koji planiraju otići (30.5%).
2. **H2:** Financijski razlozi su najvažniji čimbenik koji utječe na odluku studenata o odlasku u inozemstvo. Ova hipoteza nije potvrđena, s obzirom na to da analiza nije pokazala statistički značajnu razliku između studenata koji smatraju financije glavnim razlogom i onih koji ne smatraju ($p>0.05$).
3. **H3:** Studenti muškog spola imaju pozitivnije stavove prema radu u inozemstvu u usporedbi s studentima ženskog spola. Ova hipoteza je potvrđena, jer rezultati pokazuju statistički značajne razlike u stavovima prema radu u inozemstvu između muških i ženskih studenata ($p<0.05$).
4. **H4:** Studenti koji rade u državnim zdravstvenim ustanovama imaju pozitivnije stavove o radu u inozemstvu u usporedbi s onima zaposlenima u privatnim zdravstvenim ustanovama. Ova hipoteza nije potvrđena, jer nije bilo statistički značajnih razlika u stavovima između studenata zaposlenih u državnim i privatnim zdravstvenim ustanovama ($p>0.05$).
5. **H5:** Studenti koji su nezadovoljni poslom imaju pozitivnije stavove o radu u inozemstvu u usporedbi s onima koji su zadovoljni poslom. Ova hipoteza je potvrđena, s obzirom na to da su rezultati pokazali da nezadovoljstvo poslom značajno utječe na pozitivnije stavove prema radu u inozemstvu ($p<0.01$).

Zaključno, iako studenti pokazuju visok interes za rad u inozemstvu, važno je naglasiti potrebu za unapređenjem uvjeta rada i profesionalnog razvoja u Hrvatskoj kako bi se smanjio potencijalni odljev obrazovanih zdravstvenih djelatnika. Nalazi istraživanja naglašavaju potrebu za daljnjim istraživanjima koja bi se usmjerila na razumijevanje specifičnih motiva iza emigracijskih planova te na razvijanje strategija koje bi adresirale te motive. Najvažniji aspekt za smanjenje emigracijskih tendencija odnosi se na poboljšanje percepcije karijernih i obrazovnih mogućnosti unutar zemlje, kao i na povećanje zadovoljstva i vrednovanja zdravstvenih profesija u nacionalnom kontekstu.

LITERATURA

1. Jurić T. Najskuplji liječnik i sestra su oni kojih nema. *MEDIX*. 2020; 26(144/145):30-34.
2. Sorić M, Golubić R, Milošević M, Juras K, Mustajbegović J. Shift work, quality of life and work ability among Croatian hospital nurses. *Collegium antropologicum*. 2013;37(2):379-384.
3. Hrvatska komora medicinskih sestara. Proglas sestrinstva Republike Hrvatske 2020. Zagreb: HKMS; 2020. 2. str.
4. Domitrović DL, Relić D, Britvić A, Ožvačić Adžić Z, Jureša V, Cerovečki V. Obrazovanje medicinskih sestara u Republici Hrvatskoj. *Liječnički vjesnik*. 2018;140(7-8):229-236.
5. Wiskow C. Health worker migration flows in Europe: Overview and case studies in selected CEE countries –Romania, Czech Republic, Serbia and Croatia. Geneva: International Labour Office; 2006. 92-104 str.
6. Konlan KD, Lee TW, Damiran D. The factors that are associated with nurse immigration in lower- and middle-income countries: An integrative review. *Nursing Open*. 2023;10(12):7454-7466.
7. Bilokapić K. Migracije zdravstvenih djelatnika [završni rad]. [Split]: Sveučilište u Splitu; 2023. 18-20 str.
8. Ajzen I. The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*. 1991;50(2):179-211.
9. L.Ljubić. Analiza različitih čimbenika na emigracije medicinskih sestara i tehničara iz Republike Hrvatske [završni rad]. [Varaždin]: Sveučilište Sjever, 2019. 69 str.
10. Polasek O, Kolcic I. Croatia's brain drain. *BMJ* 2005;331:1204.
11. Vrkašević I. Razmišljanja studenata završnih godina medicinskog fakulteta u Osijeku o budućnosti u struci [završni rad]. [Osijek]: Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku; 2017. 48 str.
12. Ali SA, Aljunid SM, Dastan I, Tawfeeq RS, Mustafa MA, Ganasegeran K, Al Dubai SA. Job satisfaction and turnover intention among Iraqi doctors – a descriptive cross-sectional multicentre study, *Human Resources For Health*. 2015;19:21.
13. Levačić D. Nezaposlenost mladih: od promašenih analiza do promašenih mjera. *Bilten regionalni portal*. 2015.
14. Bojanić A. Stavovi studenata medicine prema radu u inozemstvu i novim poslovnim

- moogućnostima nakon ulaska u Europsku uniju. [diplomski rad]. [Zagreb]: Medicinski fakultet Sveučilišta u Zagrebu; 2014. 33 str.
15. Willis-Shattuck M, et al. Motivation and retention of health workers in developing countries: a systematic review, *BMC Health Serv Res*, 2008.
 16. Troy PH, Wyness LA, McAnliffe E. Nurses experiences of recruitment and migration form developing countries: a phenomenological approach, *Hum Resour Health*, 2007;5:1.
 17. Hrvatska komora medicinskih sestara, Strateške smjernice razvoja sestriinstva u Republici Hrvatskoj za razdoblje 2017.-2027., Zagreb: HKMS; 2017.
 18. Barić V, Smolić Š. Strategija ljudskih resursa u hrvatskom zdravstvu – izazovi ulaska u Europsku uniju, *Razvojna strategija malog nacionalnog gospodarstva u globaliziranom svijetu*, Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti, Zagreb, 2012. 209-26.
 19. Stašević I, Škalec K, Ropac D. Razlozi migracije medicinskih sestara u druge zemlje Europske unije, *Europske i euroazijske integracije - prednosti i nedostaci*. 2020; 190-200.
 20. Rimac B. O sestriinstvu, zanimanju, profesiji, znanstveno utemeljenoj disciplini i budućnosti. *Zbornik Sveučilišta Libertas*. 2019;135.- 153.
 21. Campbell D. NHS nursing crisis worsened by Brexit exodus. *The Guardian*. 2019.
 22. Štumerger S. Motivacija i zadovoljstvo zaposlenika u zdravstvenom sektoru. [završni rad]. [Varaždin]: Sveučilište Sjever; 2018. 54 str.
 23. Ceglec K. Migracije medicinskih sestara - aktualno stanje u Republici Hrvatskoj, Republici Sloveniji i Federaciji Bosne i Hercegovine. [diplomski rad]. [Varaždin]: Sveučilište Sjever; 2021. 61 str.
 24. Vlačić A. Stavovi medicinskih sestara i tehničara prema profesionalnoj karijeri i migraciji iz Republike Hrvatske. [diplomski rad]. [Osijek]: Sveučilište Josipa Juraja Strossmayera u Osijeku; 2017. 50 str.
 25. Đuras M. Proces odljeva mozгова i kako ga zaustaviti. [diplomski rad]. [Zagreb]: Sveučilište u Zagrebu; 2018. 86 str.
 26. Bulat A. Analiza procesa „odljeva mozгова“ u Republici Hrvatskoj s komparativnim osvrtom na nove članice Europske unije. [završni rad]. [Split]: Sveučilište u Splitu; 2020. 44 str.
 27. Glavočević, M. Mišljenje studenata preddiplomskog sveučilišnog studija sestriinstva u Osijeku o radu u inozemstvu. [završni rad]. [Osijek]: Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku; 2017. 44 str.

28. Matijević S. „Odljev mozгова“ studentske namjere odlaska u inozemstvo. [završni rad]. [Zadar]: Sveučilište u Zadru; 2021. 39 str.
29. M. Gregurović i et.al.: Pandemija i migracije, Znanstveni odsjek za migracijska i demografska istraživanja Instituta za migracije i narodnost, 2020., dostupno na: https://www.imin.hr/wp-content/uploads/2021/01/Pravilnik-o-radu-knjiznice_a-1.pdf , preuzeto: 15. 09. 2022.
30. Martinović Vranješ A. Utjecaj stila vođenja na zadovoljstvo poslom medicinskih sestara/medicinskih tehničara [diplomski rad]. [Split]: Sveučilište u Splitu; 2018. 76 str.
31. Šverko I. Studentske namjere odlaska u inozemstvo: veličina potencijalnog „odljeva mozгова“ i njegove odrednice u 1995., 1997. i 2004. godini. Društvena istraživanja Zagreb, 2004;6(80):1149 – 1174
32. Kostanjevečki T. Psihološki aspekti nezaposlenosti. Zbornik radova XII. ljetne psihologijske škole. Silba; 2002.
33. Adamović M, Potočnik D. Iskustvo migracije i planirani odlasci mladih iz Hrvatske. Friedrich Ebert Stiftung. Zagreb; 2018.
34. Kopacevic L, Protkić R. Motivacija, kreativnost i sestrinstvo. Hrvatski časopis za javno zdravstvo. 2008;4(14):20-26.
35. Strapac M. Globalne migracije medicinskih sestara. Klinika za neurologiju, KBC Sestre Milosrdnice. Zagreb; 2017.
36. Fumić L. "Odljev mozгова" - stavovi studenata sestrinstva prema migraciji iz Republike Hrvatske. [diplomski rad]. [Koprivnica]: Sveučilište Sjever; 2022. 75 str.
37. Locke EA. The nature and causes of job satisfaction, Handbook of industrial and organizational psychology. 1976;1297-1343.
38. Barać I, Plužarić J, Kanisek S, Dubac Nemet L. Zadovoljstvo poslom kod medicinskih sestara i tehničara u odnosu na mjesto rada. Sestrinski glasnik. 2015;20(1): 2732.
39. Kafetsios K, Zampetakis LA. Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. Personality and Individual Differences. 2008;44:712–722.
40. Spector PE. Jobsatisfaction: application, assesment, cause and consequences. Thousand Oaksetc, Sage Publication. 1997.
41. Smoljanovic M, Smoljanovic A, Bocina I. Number of Medical Doctors and Nurses in Europe regarding GNP and Health Care Spending at the Beginning of the Third Millennium - 2. dio. HzJZ 2009;5:18.

42. Novak T, Laušić H, Jandrić A. Zadovoljstvo poslom, profesionalni stres i sagorijevanje osoblja u penalnim institucijama. *Kriminologija i socijalna integracija*. 2008; 16(1):109-126.
43. Knežević B, Golubić R, Milošević M, Matec L, Mustajbegović J. Zdravstveni djelatnici u bolnicama i stres na radu. *Istraživanja u Zagrebu, Sigurnost*. 2009;51(2):85-92.
44. Hayes B, Bonner A, Pryor J. Factors contributing to nurse job satisfaction in the acute hospital setting: a review of recent literature. *J NursManag*. 2010;18:804-814.
45. Halter M, Boiko O, Pelone F. The determinant sand consequences of adult nursing staff turnover: a systematic review of systematicreviews. *BMC Health ServRes*. 2017;17(1):824- 832.
46. Gutierrez AP, Candela LL, Carver L. The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, workvalues, organizationalsupport, andperson-organization fit among nursing faculty. *Journal of Advanced Nursing*. 2012;68:1601-1614.
47. Gerlinger T, Schmucker R. Transnational migration of health professionals in the European Union. *Cad. Saúde Pública*. 2007;23:184-192.
48. Bakotić D, Bušić J. Organizacijska predanost zaposlenika u hrvatskim poduzećima: privatni sektor vs. javni sektor. *Ekonomski pregled*. br. 65(3), 2014;65(3):222-240.
49. Žužić I, Miljković Krečar I. Zadovoljstvo poslom kod nastavnika privatnog i javnog visokog učilišta. *Napredak*. 2014;154(1-2):119-138.
50. Pocrnić I. Zadovoljstvo radnim mjestom - percepcija medicinskih sestara/tehničara u privatnom i državnom sektoru.[diplomski rad]. [Koprivnica]: Sveučilište Sjever; 2021. 9-22 str.
51. Butković H, Samardžija V, Rukavina I. National Report Croatia Foreign Workers in Croatia: Challenges and Opportunities for Economic and Social Development. Institute for development and international relations. 2022.
52. Bleha B. Demography and Migration in Central and Eastern Europe. 2020.

PRIVITCI

Privitak A: Popis ilustracija

Tablice

Tablica 1. Opis uzorka.....16 str.

Tablica 2. Opis mjernih stavova.....16 str.

Tablica 3. Usporedba čimbenika koji najviše utječe na razmišljanje i odluku o odlasku u inozemstvo između studenata 1. i 2. godine sestrinstva.....18 str.

Tablica 4. Usporedba prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci o radu u inozemstvu s obzirom na spol.....20 str.

Tablica 5. Usporedba prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci o radu u inozemstvu s obzirom na radno mjesto.....24 str.

Tablica 6. Usporedba prve i druge godine diplomskih sveučilišnih studija na Fakultetu zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci o radu u inozemstvu s obzirom na zadovoljstvo na radnom mjestu.....29 str.

Privitak B: Anketni upitnik „Stavovi studenata diplomskih studija Fakulteta zdravstvenih studija Sveučilišta u Rijeci o radu u inozemstvu“ (autorski upitnik)

https://forms.office.com/Pages/ShareFormPage.aspx?id=NpSqlFMmTEO9RxEkQyy3112JTTD_nKxAt3KQSIy-j01URTVEVknDUTVFQTRJRjRGUTFGNlc3MFUxSC4u&sharetoken=Vb5HNEOx2AHuZub0woxC

ŽIVOTOPIS

OSOBNI PODATCI

Ime i prezime: Emanuel Brkić

Datum rođenja: 10.08.1999.

Mjesto rođenja: Sisak (Hrvatska)

OBRAZOVANJE:

DIPLOMSKI SVEUČILIŠNI STUDIJ

Fakultet zdravstvenih studija Rijeka

Sestrinstvo - Menadžment u sestrinstvu

listopad 2022. – srpanj 2024.

PREDDIPLOMSKI STRUČNI STUDIJ

Fakultet zdravstvenih studija Rijeka

Sestrinstvo

rujan 2019. – lipanj 2022.

SREDNJA ŠKOLA VIKTOROVAC

Medicinska sestra/tehničar opće njege

rujan 2014. – srpanj 2019.

RADNO ISKUSTVO:

STRUČNI PRVOSTUPNIK SESTRINSTVA

Klinički bolnički centar Rijeka - KBC Rijeka

kolovoz 2022. – veljača 2023.

Centar za multidisciplinarno zbrinjavanje COVID-19 bolesnika

Jedinica SUŠAK - COVID2 - Nefro/Imuno/Fiz

MEDICINSKI TEHNIČAR OPĆE NJEGE

Ambulante „Zeleni brijeg“ i „Željezara“ - Dom zdravlja Sisak

srpanj 2021. – rujan 2021.

SEZONSKI POSLOVI U TURIZMU I UGOSTITELJSTVU

Sportski animator - Blue Sun Hotel Neptun, Tučepi (Hrvatska)

srpanj 2020. – rujan 2020.

Dječji animator - Falkensteiner Hotel Diadora, Zadar (Hrvatska)

srpanj 2019. – rujan 2019.

Rad u gostiteljstvu - Kamp Šimuni (Hrvatska)

srpanj 2018. – rujan 2018.

OSOBNJE VJEŠTINE

Jezici: Hrvatski jezik, Engleski jezik

Vještine: timski duh, izražena sposobnost komunikacije, sposobnost prilagođavanja, kritičko razmišljanje, digitalna pismenost, pedagoške vještine, sposobnost prenošenja znanja

Postignuća: Državno natjecanje mladih HCK-a iz prve pomoći, Našice (Hrvatska) – svibanj 2019. - 4. mjesto

Vozačka dozvola: B kategorija