

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ
ДС/СС 05/4-02 бр. 475/1-ХП/3
02.04.2015. године

На основу члана 231. став 1. алинеја 17. и члана 278. Статута Факултета, Наставно-научно веће Филозофског факултета у Београду је, на својој XVIII редовној седници, одржаној дана 02.04.2015. године, донело следећу

О Д Л У К У

Прихвата се Извештај комисије о докторској дисертацији: **ОСОБИНЕ ЛИЧНОСТИ, ОРГАНИЗАЦИОНЕ ОРИЈЕНТАЦИЈЕ И НЕСИГУРНОСТ ЗАПОСЛЕЊА КАО ПРЕДИКТОРИ ОРГАНИЗАЦИОНЕ ИДЕНТИФИКАЦИЈЕ, ПРЕДАНОСТИ И ОПШТЕ ПСИХОЛОШКЕ ДОБРОБИТИ ЗАПОСЛЕНИХ: ИНТЕГРАТИВНИ ПРИСТУП**, кандидата Душана Тодоровића и одобрава усмена одбрана.

Универзитет је дао сагласност на предлог теме 22.04.2014. године.

Кандидат Душан Тодоровић објавио је рад: Полне улоге и ставови о родним улогама особа са високим образовањем, Темида, бр 4, година 15, 2013, 179-196.

Доставити:

1x Универзитету у Београду
1x Комисији
1x Стручном сараднику за
докторске дисертације
1x Шефу Одсека за правне послове
1x Архиви

ПРЕДСЕДНИК ВЕЋА

Проф. др Милош Арсенијевић

Факултет <u>Филозофски</u>	УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ Веће научних области друштвено-хуманистичких наука (Назив већа научних области коме се захтев упућује)
<u>04/1-2 бр.6/2684</u> (број захтева)	
<u>3.04.2015.</u> (датум)	

ЗАХТЕВ

за давање сагласности на реферат о урађеној докторској дисертацији

Молимо да, сходно члану 46. ст. 5. тач. 3. Статута Универзитета у Београду («Гласник Универзитета», бр. 131/06), дате сагласност на реферат о урађеној докторској дисертацији кандидата

Душана (Љубиша) Тодоровића

(име, име једног од родитеља и презиме)

КАНДИДАТ

Душан (Љубиша) Тодоровић

(име, име једног од родитеља и презиме)

пријавио је докторску дисертацију под насловом:

Особине личности, организационе оријентације и несигурност запослења као предиктори

организационе идентификације, преданости и опште психолошке добробити запослених: интегративни приступ

Универзитет је дана 22.04.2014. својим актом под бр 61206-1842/2-14 дао сагласност на предлог теме докторске дисертације која је гласила:

Особине личности, организационе оријентације и несигурност запослења као предиктори

организационе идентификације, преданости и опште психолошке добробити запослених: интегративни приступ

Комисија за оцену и одбрану докторске дисертације кандидата

Душана (Љубиша) Тодоровића

(име, име једног од родитеља и презиме)

образована је на седници одржаној 26.02.2015. одлуком факултета под бр 295/1-XV/2 у саставу:

	Име и презиме члана комисије	звање	научна област	установа у којој је запослен
1.	др Миросава Ђуришић Бојановић	ванредни проф.	психологија	Филозофски ф.
2.	др Миланко Чабаркапа	ванредни проф.	исто	исто
3.	др Зоран Павловић	доцент	исто	исто
4.	др Зорица Марковић	ванредни проф.	исто	Филозофски ф. у Нишу

Наставно-научно веће факултета прихватило је извештај Комисије за оцену и одбрану докторске дисертације на седници одржаној дана 2.04.2015.

Прилог: 1. Извештај комисије са предлогом 2. Акт Наставно-научног већа факултета о усвајању извештаја 3. Примедбе дате у току стављања	ДЕКАН ФАКУЛТЕТА Проф. др Милош Арсенијевић
---	---

НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ
ФИЛОЗОФСКОГ ФАКУЛТЕТА
У БЕОГРАДУ

РЕФЕРАТ О ЗАВРШЕНОЈ ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ

Наставно-научно веће Филозофског факултета на седници одржаној 26.02.2015. изабрало нас је у комисију за оцену докторске дисертације под називом

ОСОБИНЕ ЛИЧНОСТИ, ОРГАНИЗАЦИОНЕ ОРИЈЕНТАЦИЈЕ И
НЕСИГУРНОСТ

ЗАПОСЛЕЊА КАО ПРЕДИКТОРИ ОРГАНИЗАЦИОНЕ ИДЕНТИФИКАЦИЈЕ,
ПРЕДАНОСТИ И ОПШТЕ ПСИХОЛОШКЕ ДОБРОБИТИ ЗАПОСЛЕНИХ:
ИНТЕГРАТИВНИ ПРИСТУП докторанда Душана Љ. Тодоровића.

Након анализе дисертације и увида у биографију и библиографију подносимо следећи извештај:

1. Основни подаци о кандидату и дисертацији:

Душан Тодоровић је рођен 02.02.1984. године у Нишу где је завршио Основну школу „Бранко Миљковић“, а потом и Средњу медицинску школу „др Миленко Хаџић“. Душан је уписао основне студије психологије 2003. године на Филозофском факултету у Нишу а дипломирао је 2009. године са просечном оценом 9.61. Након завршених основних студија ангажован је на пројекту „Психолошко саветовалиште за студенте“ уз сагласност и подршку Ректората Универзитета у Нишу, и Министарства просвете и спорта. У оквиру Саветовалишта Душан је био ангажован као координатор за социопсихолошка емпиријска истраживања и професионалну оријентацију младих.

Душан уписује докторске студије школске 2009./2010. године на Филозофском факултету у Београду под менторством проф. др Миросаве Ђуришић-Бојановић, с обзиром да се и током основних студија интересовао за област психологије рада и организационе психологије.

Током 2010. године почиње да ради на Филозофском факултету у Нишу као Сарадник у настави код проф. др Зорице Марковић, а 2011. године изабран је у звање Асистент на предметима Психологија рада и Психологија менаџмента. Душан учествује у

планирању, организовању и реализацији практичне nastave (вежби) на предметима: Психологија рада, Психологија маркетинга и Психологија менаџмента. До данас је саопштио знатан број радова на међународним као и на домаћим скуповима, те објављивао радове у научним часописима. Секретар је научног часописа Годишњак за психологију. Ангажован је на пројекту Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије под бројем 179002 „Индикатори и модели усклађивања породичних и пословних улога“, од марта 2014. године, НИО: Филозофски факултет Универзитета у Нишу. Душан Тодоровић је аутор више радова из области психологије рада и организационе психологије:

Радови објављени у целости у часописима међународног значаја верификован посебном одлуком:

Тошић М., Тодоровић Душан (2011). Подела рада, квалитет брака и родна идеологија, *Социолошки преглед*, 45, 3, 393-419.

Стојиљковић С., Тодоровић Ј., Досковић З., Тодоровић Душан (2011). Разлике у перфекционизму српских и македонских студената, *Зборник Института за педагошка истраживања*, 43, 2, 312-329.

Радови објављени у целости у часописима од националног значаја:

Зубић И., Ранђеловић Д., Тодоровић Душан (2014). Повезаност димензија партнерског афективног везивања и глобалног самопоштовања, *Зборник радова Филозофског факултета*, 65,1, 335-352.

Тодоровић Душан, Вујичић М., Игњатовић М. (2014). Димензије партнерске афективне везаности, квалитет интеракција у примарној породици и потреба за психолошким саветовањем код студената различитих факултета, *Годишњак за психологију*, 11, 1397-119.

Стефановић, Ј., Видановић, С., Тодоровић, Д. (2013). Полне улоге и ставови о родним улогама особа са високим образовањем, *Темид*, 15,4, 179-196.

Тодоровић, Душан, Златановић Љ., Стојиљковић С., Тодоровић Ј. (2009). Повезаност перфекционизма са самопоштовањем и депресивношћу код студената, *Годишњак за психологију*, Филозофски факултет у Нишу, 6, 8, 173-184

Радови у целости у тематским зборницима међународног значаја:

Тодоровић Душан, Чабаркапа М., Ђуришић-Бојановић М. (2014). Међукултурална сензитивност у комуникацији и повезаност санационалним и европским идентитетом, Међународни тематски зборник „Млади и друштвене промене – између националног идентитета и евроинтеграција“, Филозофски факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, 157–175.

Зубић И., Тодоровић Душан, Марковић З. (2014). Евалуација психолошких симптома код студената различитих професионалних оријентација, Међународни тематски зборник – *Појединац, породица и друштво у транзицији*, Косовска Митровица: Филозофски факултет у Приштини, 89-104.

Марковић З., Тодоровић Душан (2014). Преферирани стилови следбеништва српских менаџера, Тематски зборник радова – са трећег Међународног скупа *Наука и савремени универзитет*, Ниш, 2013, 597-610.

Тодоровић, Душан, Зубић, И., Марковић, З. (2013). Самозапошљавање и омладинско предузетништво, “*Наука и традиција*” – Зборник радова са Научног

скупа, Универзитет у Источном Сарајеву, Филозофски факултет, Пале, 18.-19. мај, књига 7, том 2/2, 683.-694.

Зубић И., Тодоровић Душан, Марковић З. (2013). Евалуација психолошких симптома код студената различитих професионалних оријентација, Међународни тематски зборник, *Појединац, породица и друштво у транзицији*, Универзитет у Приштини, Филозофски факултет, Косовска Митровица.

Марковић, З., Тодоровић, Душан, Павловић, С. (2012). Нови идентитет организација и задовољство послом, *“Наука и идентитет”* – Зборник радова са Научног скупа, Универзитет у Источном Сарајеву, Филозофски факултет, Пале, 21.-22. мај, књига 6, том 2, 683.-694.

Todorović, Dušan, Marković, Z., Mitić, P., Mitrović, M. (2013). The connection between the manifestation of emotional intelligence and different sport types, Book of proceedings, XVI Scientific Conference „FIS Communications 2013“ in psycical education, sport and recreation and I International Scientific Conference, Faculty of sport and physical education, University of Niš, Niš, October 18.-19., pp. 433- 441.

Докоранд Душан Тодоровић, учествовао је на већем броју националних и међународних конференција (23 саопштења). Душан Тодоровић наставља развој теоријске и истраживачке заинтересованости за проблеме психологије рада, специфичније, организационо понашање, које је и предмет докторске тезе.

Дисертација кандидата под називом *Особине личности, организационе оријентације и несигурност запослења као предиктори организационе идентификације, преданости и опште психолошке добробити запослених: интегративни приступ* написана је на 298 страна, садржи 488 библиографских јединица референтне литературе.

2. Предмет и циљ дисертације:

Докторска дисертација докторанда Душана Тодоровића оригинални је покушај интегративног приступа анализи контекстуалних и диспозиционих варијабли од значаја за објашњење критеријума везаних за организациону идентификацију, грађанско понашање, преданост и општу психолошку добробит запослених. Будући да мали број истраживања у организационој психологији укључује истовремено у научну анализу диспозиционе и контекстуалне варијабле полазећи од ширег теоријско-методолошког оквира организације као отвореног система, ова студија на обухватни начин и оригинални начин тестира предиктивну вредност новог предложеног интегративног приступа.

Циљ истраживања је био да се оствари предикција критеријума везаних за организациону идентификацију, грађанско понашање, преданост и општу психолошку добробит и благостање запослених, а на основу сета предиктора - представљених кроз особине личности запослених, организационе оријентације и перципирану несигурност запослења.

Један од циљева рада, представљало је утврђивање структуралног модела који би пружио могућност објашњења највишег процента варијабилности критеријумских варијабли истраживања (организационе идентификације, преданости, грађанског понашања запослених као и њихове субјективне процене опште психолошке добробити и благостања), као и проверавање претпоставке да ће бољу предикцију критеријума остварити интегративни модели који у обзир узимају диспозиционе и контекстуалне факторе, у поређењу са парцијалним моделима.

Истраживање је показало да постоји добра перспектива да се направи један интегративни модел односа појединца и организације, у коме су се одабране варијабле попут особина личности и организационих оријентација запослених показале као добар избор. Нарочито се значајном показала варијабла која се односи на перципирану несигурност запослења, која у контексту значајних друштвених промена и економске нестабилности битно модерира однос појединца и организације.

3. Основне хипотезе од којих се полазило у истраживању:

У складу са проблемом истраживања, кандидат је поставио следеће хипотезе:

Постоји позитивна корелација особина личности: Поштење, Екстраверзија, Отвореност, Сарадљивост, Савесност и организационе оријентације запослених усмерених ка напредовању у каријери, те негативна корелација особине личности Емоционалност и организационе оријентације запослених усмерених ка напредовању у каријери.

Постоји позитивна корелација особине личности Емоционалност, Екстраверзија Отвореност, Сарадљивост и индиферентне организационе оријентације запослених, те негативна корелација особине личности Поштење и Савесност и индиферентне организационе оријентације запослених,

Постоји позитивна корелација особине личности Екстраверзија, Отвореност, Савесност и амбивалентне организационе оријентације запослених, те негативна корелација особине личности Поштење и Сарадљивост и амбивалентне организационе оријентације запослених,

Постоји позитивна корелација особине личности Поштење, Екстраверзија, Сарадљивост, Савесност са грађанским понашањем, организационом идентификацијом, организационом преданошћу и субјективном проценом опште психолошке добробити запослених,

Постоји негативна корелација особине личности Емоционалност и Отвореност са грађанским понашањем, организационом идентификацијом, организационом преданошћу и субјективном проценом опште психолошке добробити запослених,

Постоји позитивна корелација организационе оријентација запослених који теже напредовању у каријери са грађанским понашањем, организационом идентификацијом, организационом преданошћу и субјективном проценом опште психолошке добробити запослених,

Постоји негативна корелација индиферентне и амбивалентне организационе оријентација запослених са грађанским понашањем, организационом идентификацијом, организационом преданошћу запослених, те позитивна корелација индиферентне и амбивалентне организационе оријентације запослених са субјективном проценом опште психолошке добробити запослених,

Постоји негативна корелација перципиране несигурности запослења са организационом оријентацијом запослених који теже напредовању у каријери, грађанским понашањем, организационом идентификацијом, организационом преданошћу и субјективном проценом опште психолошке добробити запослених

Постоји позитивна корелација перципиране несигурности запослења са индиферентном и амбивалентном организационом оријентацијом запослених, Постоји позитивна корелација организационе идентификације и грађанског понашања запослених са организационом преданошћу и субјективном проценом опште психолошке добробити запослених.

Интегративни модели, који у обзир узимају како диспозиционе тако и контекстуалне факторе, пружају могућност објашњења вишег процента варијабилности критеријумских варијабли истраживања (организационе идентификације, преданости, грађанског понашања запослених као и њихове субјективне процене опште психолошке добробити и благостања) у поређењу са парцијалним моделима, који у разматрање узимају само појединачне факторе.

Први тестирани модел, у којем су у обзир, као предиктори, узете само особине личности запослених, указао је на то да су црте личности запослених у доброј мери значајне за објашњење варијабилности свих критеријумских варијабли истраживања. Показало се да се на основу особина личности запослених може објаснити преко 30% варијабилитета грађанског понашања запослених, али и опште психолошке добробити. Иако нешто мањи, статистички је значајан и проценат у којем се на основу особина личности може вршити предикција изражености организационе идентификације и преданости запослених. Једино је особина личности Емоционалност показала слаб допринос објашњењу варијабилности субјективне процене благостања, те је искључењем наведене релације из модела његова адекватност значајно порасла (индекси фитовања су побољшани).

Структурални модели у којима су за предикцију организационе преданости, идентификације, грађанског понашања и опште психолошке добробити, као предиктори поред особина личности, укључене и варијабле везане за организационе оријентације запослених (запослени усмерени на напредовање у хијерархији организације, амбиваленто и индиферентно оријентисани) показују, пре свега, боље индексе фитовања, што говори о њиховој бољој адекватности у односу на модел који је искључив у погледу организационих оријентација. Још важније од тога, модел у којем су у обзир узете организационе оријентације запослених даје знатно бољу предиктивну моћ за скоро све критеријумске варијабле. Посебно је изражена разлика у проценту објашњене варијабилности организационе идентификације и грађанског понашања запослених, у корист модела са укљученим и организационим оријентацијама.

Покушавајући да узме у обзир како варијабле диспозиционог типа, тако и оне из контекстуалне сфере радне организације, студија је дала препоруке за објашњење и предикцију готово половине варијабилности опште психолошке добробити и благостања запослених и приближно трећине варијабилности грађанског понашања, организационе идентификације и преданости што указује на добар избор варијабли. Иако је већина хипотеза потврђена у потпуности или делимично, ипак, знатан део варијабилности ових конструката остаје „отворен“ за дефинисање других корелата који нису узети у обзир кроз ову студију, иако је уважен широк спектар предикторских варијабли. Свакако остаје отворено да се у истраживањима односа појединца и организације у разматрање узму и други конструкти који би концептуално представљали логично решење за повећање објашњене варијабилности критеријума овог истраживања. Иако су налази овог истраживања у складу са налазима у другим срединама, будући да код нас нису рађене сличне студије није могуће сачинити компаративну анализу, што би свакако било од значаја имајући у виду да су у овој студији потврђене хипотезе које се односе на значајну везу перципиране несигурности запослења и критеријумских варијабли.

4. Кратак опис садржаја дисертације:

Докторска дисертација садржи три основна дела: 1. Теоријско-концептуални део 2. Методолошки (емпиријски) део и 3. Резултати, Дискусија и Закључак.

Уводни (теоријски део)

Уводни (теоријско- концептуални део) односи се на идентификацију и дескрипцију кључних појмова релевантних за предмет и проблем истраживања у докторској тези. У овом делу сачињен је обухватан теоријско концептуални преглед основних приступа, њихових емпиријских верификација али и кључних дилема, које најчешће проистичу као резултат неконзистентности емпиријских налаза. Након прегледа доминантних приступа детаљније је образложен избор приступа органског плурализма као ослоња интегративног приступа. Потом је уследио преглед најутицајнијих истраживања о значају особина личности у организационом контексту, као и истраживања организационих оријентација, перципиране несигурности запослења, организационе идентификације, преданости и опште психолошке добробити запослених.

Методолошки (емпиријски) део

У оквиру овог дела представљен је истраживачки метод, начин прикупљања података, узорак испитаника, класификација и операционализација варијабли, инструменти коришћени у истраживању и конкретне технике обраде података. Као предикторске варијабле класификоване и операционализоване су: особине личности, организационе оријентације и несигурност запослења, а као критеријумске варијабле: организационе идентификације, преданост и општа психолошка добробит запослених.

Како је сфера радног окружења комплексни континуум за чије се схватање, објашњавање и разумевање мора у разматрање узети широк спектар варијабли, проверавано је у којој мери на критеријумске варијабле могу да делују варијабле које су у овом истраживању третиране као контролне, а то су пре свега: власничка структура радне организације (приватно–државно предузеће); врста делатности–послова на којима су запослени ангажовани (производни, услужни, административни послови); сталност запослења (за стално–на одређено време); пол испитаника; степен образовања; брачно стање; број деце у породици; ниво објективних материјалних примања запослених; субјективна процена задовољства материјалним примањима; радни стаж.

Узорак истраживања чинило је 923 испитаника запослених у приватном и државном сектору, ангажованих на производним, услужним и административним пословима. Обухватао је испитанике оба пола, различитих година старости и дужине радног стажа, различите стручне спреме, различитог економског статуса (зависно од објективних примања и субјективног задовољства истим), различитог брачног статуса, различитих одлика секундарне породице (са и без деце). У узорку су заступљени и руководиоци и извршиоци.

Варијабле и инструменти

I. Базична структура личности Информације о цртама личности испитаника прикупљене су помоћу упитника HEXACO-PI-R (Lee and Ashton, 2006). Овај инструмент мери шест широких домена личности и њихове субординирајуће аспекте;

II. Професионалне оријентације запослених. За мерење ове независне варијабле конструисана је скала базирана на Упитнику организационих оријентација (McCroskey et al., 2004);

III. Степен организационе идентификације и грађанског понашања запослених. Наведена варијабла мерен је преко скале конструисане за потребе овог истраживања а по узору на ајтеме из скале која мери израженост организационе идентификације (Cheney, 1982; Tompkins and Cheney, 1983), као и скале за мерење грађанског понашања запослених (Organ, 1988; Podsakoff & Mackenzie, 1997; Battencourt et al, 2001);

IV. Перципирана несигурност запослења. За мерење ове независне варијабле конструисан је упитник за потребе овог истраживања по узору на скалу за мерење перципираних захтева повезаних са радним контекстом, те перципираном могућности за губитак посла или промену радног места (Silbereisen et al., 2006);

V. Организациона преданост. За мерење ове зависне варијабле коришћен је Аллен-Мајеров упитник организационе преданости (Organizational Commitment scale, Allen and Mayer, 2006) како би се мерила израженост три различита аспекта организационе преданости: афективна, нормативна и преданост остајањем у организацији;

VI. Општа психолошка добробит запослених мерена је преко скале састављене од ајтема преузетих из Скале позитивних и негативних афеката (Positive and Negative Affect Schedule – PANAS, Watson, Clark, & Tellegen, 1988) и Кратке скале субјективног благостања (Јовановић, Нововић, 2008).

Статистичка процедура

Процедурама структуралног моделирања испитана је и дефинисана предиктивна моћ особина личности, организационих оријентација запослених и перципиране несигурности запослења за степен изражености организационе идентификације, организационе преданости и укупне психолошке добробити и благостања запослених.

За утврђивање повезаности између независних и зависних варијабли истраживања коришћена је корелациона анализа, а добро мерило повезаности варијабли биће и парцијални регресиони коефицијенти добијени кроз процедуре структуралног моделирања.

Медијаторски утицај пола, година старости, година радног стажа, стручне спреме, економског статуса, власничке структуре (приватни–државни сектор), врсте делатности (производни, услужни, административни послови) на однос између условно независних и зависних варијабли проверен је кроз поступке анализе варијансе. Испитивање медијаторског ефекта власничке структуре радне организације (приватно или државно власништво), врсте посла на којима су ангажовани запослени (производни, услужни, административни) и пола испитаника, извршено је процедуром увођења датих варијабли у структуралне моделе, док су евентуални ефекти варијабли: године старости, радни стаж, образовни статус и других социодемографских варијабли испитивани кроз технике т-теста и анализе варијансе.

Спроведени су и поступци факторских анализа свих коришћених инструмената у овом истраживању методом екстраховања главних компоненти, а начињени су и поступци провере поузданости сваког инструмента.

Дискусија резултата

У оквиру овог дела детаљно су приказани резултати истраживања према постављеним циљевима и хипотезама са прилозима свих коришћених инструмената као и детаљним графичким и табеларним приказом добијених резултата.

У дискусији резултата кандидат је интегрисао и интерпретирао добијене налазе и у светлу постојећих теоријских концепата и релевантних емпиријских истраживања. Дискусија резултата истраживања организована је тако да одговори структури постављених циљева истраживања и провери одрживост интегративног приступа у истраживању психолошких и социопсихолошких феномена у организацији. Структурални модели у које је, поред особина личности и организационих оријентација запослених, укључена и перципирана несигурност запослења као предикторска варијабла, показали су најбоље индексе фитовања. Поред наведеног, они су пружили најадекватнију опцију за повећање објашњене варијабилности сваке од критеријумских варијабли, а све у поређењу са моделима који парцијално узимају у разматрање само појединачне факторе.

Интегративни модели, који у обзир узимају како диспозиционе тако и контекстуалне факторе, пружају могућност објашњења вишег процента варијабилности критеријумских варијабли истраживања (организационе идентификације, преданости, грађанског понашања запослених као и њихове субјективне процене опште психолошке добробити и благостања) у поређењу са парцијалним моделима, који у разматрање узимају само појединачне факторе.

Закључак

У закључном делу овог рада кандидат се посебно осврнуо на теоријске и практичне импликације које његова студија има за будућа истраживања, унапређење методологије изучавања диспозиционих и контекстуалних варијабли које могу бити од значаја за разумевање односа појединца и радне организације.

5. Остварени резултати и научни допринос дисертације:

Докторска дисертација Душана Тодоровића значајан је теоријски и потенцијално практични допринос области организационе психологије и психологије рада, али и другим дисциплинама које имају за предмет проучавање организационог понашања. Будући да на оригиналан начин испитује повезаност базичне структуре личности, професионалне оријентације запослених, степена организационе идентификације, грађанског понашања запослених, организационе преданости и опште психолошке добробити запослених као и модераторски утицај перципиране несигурности посла рад промовише и доказује вредност интегративног приступа у проучавању комплексне динамике организационог понашања. Резултати предложене дисертације дају значајан теоријско концептуални допринос у области психологије рада, менаџмента и организационе психологије, будући да је реч је о једном од ретких покушаја да се примени интегративни приступ у испитивању односа међу кључним психолошким и организационим феноменима. При томе аутор доказује да је неопходно организационе границе посматрати као пропустљиве у оба смера. Практичне импликације добијених налаза тичу се увећања квалитета процеса важних за развој људских ресурса као што је селекција, мотивација, управљање, развој и добробит запослених. Посебан допринос ка

даљем испитивању сложене динамике психолошких и социопсихолошких организационих феномена у транзиционим условима радикалних промена, високе незапослености и опште неизвесности је у чињеници да је потврђена претпоставка о директној вези перципиране несигурности запослења са кључним организационим конструктима и, који у највећој мери доприноси доживљају добробити запослених. Отуда предложени рад представља значајан теоријски и практични допринос савременим организационим концептима управљања и развоја људских ресурса.

Дисертација Душана Тодоровића понудила је недостајући интегративни интерпретативно-експланаторни оквир за разумевање динамике међуодноса централних психолошких и психосоцијалних организационих феномена а што би у перспективи могло значајно унапредити интердисциплинарно теоријско промишљање као и праксу у домену организационе психологије и психологије рада.

6. Закључак:

На основу анализе докторске дисертације “Особине личности, организационе оријентације и несигурност запослења као предиктори организационе идентификације, преданости и опште психолошке добробити запослених: интегративни приступ“ докторанда Душана Љ. Тодоровића, увида у биографију и библиографију кандидата, Комисија закључује да је:

- а) дисертација у целости у складу са одобреном пријавом,
- б) да представља оригинално и самостално научно дело,
- ц) и да су се стекли услови за њену јавну одбрану.

Имајући све ово у виду предлажемо Наставно-научном већу Филозофског факултета у Београду да докторанду Душану Љ. Тодоровићу одобри јавну одбрану докторске дисертације под називом: ОСОБИНЕ ЛИЧНОСТИ, ОРГАНИЗАЦИОНЕ ОРИЈЕНТАЦИЈЕ И НЕСИГУРНОСТ ЗАПОСЛЕЊА КАО ПРЕДИКТОРИ ОРГАНИЗАЦИОНЕ ИДЕНТИФИКАЦИЈЕ, ПРЕДАНОСТИ И ОПШТЕ ПСИХОЛОШКЕ ДОБРОБИТИ ЗАПОСЛЕНИХ: ИНТЕГРАТИВНИ ПРИСТУП.

Чланови комисије:

2.03.2015.
У Београду

Проф. др Миросава Ђуришић-Бојановић

Проф. др Зорица Марковић

Проф. др Миланко Чабаркапа

Доц. др Зоран Павловић