

УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ФАКУЛТЕТ ЗАШТИТЕ НА РАДУ У НИШУ

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ФАКУЛТЕТ ЗАШТИТЕ НА РАДУ
У НИШУ

Примљено 05.07.2018			
Орг јед.	Б р о ј	Прилог	Вредност
	01-250	/ 1	- 4

НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ

Одлуком Наставно-научног већа Факултета заштите на раду у Нишу, бр.03-289/19 од 03.07.2018 године, именована је Комисија за оцену и одбрану урађене докторске дисертације под називом *Мотивација за безбедност и здравље на раду као елемент управљања професионалним ризиком*, кандидата Ракић Томислава, магистра техничких наука у саставу:

1. Др Весна Николић, ред. проф. Факултета заштите на раду у Нишу, председник
2. Др Евица Стојиљковић, ванр. проф. Факултета заштите на раду у Нишу, члан
3. Др Иван Крстић, ванр. проф. Факултета заштите на раду у Нишу, члан
4. Др Миодраг Миленовић, доцент Филозофског факултет у Нишу, члан
5. Др Снежана Живковић, ред. проф. Факултета заштите на раду у Нишу, ментор, члан

На основу прегледа урађене докторске дисертације и оцене резултата са становишта савремених достигнућа и актуелних потреба у овој области, Комисија подноси Наставно-научном већу Факултета заштите на раду у Нишу следећи

ИЗВЕШТАЈ

ОСНОВНИ ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ

Томислав Ракић рођен је 17.01.1977. године у Лесковцу. Основну школу и Гимназију завршио је у Лесковцу. Дипломирао је 2004. године на Факултету за менаџмент у Зајечару и стекао назив магистра техничких наука. Одбраном магистарске тезе 2007. године на Техничком факултету у Бору под називом *Утицај менаџмента људских ресурса на мотивисаност запослених у малим и средњим предузећима* стекао је академски назив магистра техничких наука.

Од 2001. године радио је на разним позицијама у неколико предузећа. Од 2006. године власник је и директор предузећа ТоммуR Corptex d.o.o. Leskovac. Члан је YUPMA, удружења за управљање пројектима. Течно говори и пише енглески језик. Живи и ради у Лесковцу.

Кандидат је у коауторству публикувао неколико радова у виду саопштења са међународног скупа штампано у целини, рада у водећем часопису националног значаја, рада у истакнутом националном часопису и рада у научном часопису.

ПРИКАЗ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

Докторска дисертација кандидата Ракић Томислава под називом *Мотивација за безбедност и здравље на раду као елемент управљања професионалним ризиком* обликована је у четири садржајно и смисаоно повезане целине: *I. Теоријски део* (разматра управљање професионалним ризиком као и мотивацију за заштиту на раду); *II. Истраживачки део* (са презентованим проблемом, циљевима и задацима истраживања, хипотетским оквиром истраживања и коришћеним методама истраживања); *III. Анализа и интерпретација резултата истраживања са статистичким приказом компарације резултата*; *IV Дискусија резултата*. Поред ових делова, рад садржи: *Увод, Закључак, Литературу и Прилоге*. Садржај рада је изложен на 552 технички обликованих и сређених страница и садржи 159 табела, 219 графикона и 57 слика. Коришћена литература је актуелна и садржи 135 референте библиографске јединице.

Прва тематска целина посвећена је теоријском и појмовном одређењу и дефинисању термина у вези са управљањем професионалним ризиком и мотивацијом за заштиту на раду. Када се говори о ризику на радном месту, подразумева се ризик који угрожава живот и здравље запосленог при обављању послова свог занимања (професије), па се такав ризик дефинише као професионални ризик. Ови ризици су различити по врсти и интензитету те је неопходна идентификација и одређивање нивоа могућег утицаја на запосленог што се утврђује у поступку процене професионалног ризика за свако радно место. Чињеница је да се практично не могу елиминисати сви фактори ризика, што значи да постоји ризик на сваком радном месту, који се до одређеног нивоа сматра прихватљивим јер не угрожава непосредно здравље запосленог. Међутим, прописи из области безбедности и здравља на раду предвиђају обавезу израде акта о процени ризика за сваког послодавца и за свако радно место, не узимајући у обзир делатност, величину или форму правног субјекта. С тим у вези, процена ризика представља континуирани процес који подразумева системско евидентирање и праћење свих фактора штетности и опасности процеса рада на основу којих се спроводи процена ризика.

Са друге стране за човека је карактеристично да се руководи бројним мотивима, као и да већи број потреба усмеравају његову активност. Према томе, фокус човекових делатности и њихова покретачка снага су управо комплексан спој фактора које заједно чине сви покретачи. У настојању да се добије одговор на питање због чега се индивидуа понаша на конкретан начин у одређеној ситуацији а не другачије, потребно је бавити се анализом мотива као саставних делова сваке личности. Неопходно је, такође, и одредити мотиве

понашања које се карактерише намерним кршењем правила и излагању великој опасности, а све у циљу разумевања узрока који покрећу здраве особе на овакве поступке. Истраживање практичних начина за отклањање или смањење дејстава фактора који проузрокују нежељене мотивације, могуће је путем идентификације објективних подстицаја из радне средине.

Мотивација за заштиту на раду се често посматра из перспективе вредности и очекивања у смислу да мотивација за безбедним радом зависи од ставова и вредности у вези са безбедношћу. Ова мотивација подразумева сагледавање осетљивости на повреде, озбиљности последица од повређивања, ефикасности мера за спречавање настанка ризика од повреда, сагледавање разлога за непридржавање прописаних мера и процедура процеса рада итд.

Мотивација за заштиту на раду је концептуализована као оријентисана ка циљу и управо сам процес имплицитног постављења циља и његовог постизања покреће мотивацију за заштиту на раду да буде главни предуслов безбедног понашања. Другим речима, мотивацију за заштиту на раду је најбоље схватити као скуп вредности, ставова и циљева које радници користе да „сачине“ своју мотивацију за праксом и понашањем у вези са заштитом на раду.

Мотивација за заштиту на раду одређује се као спремност појединца да уложи напор и прихвати безбедно понашање и очекиване исходе који су у вези са таквим понашањем. Одавде следи да постоји узрочна веза између мотивације за заштиту на раду и понашања – што је јача мотивација међу запосленима, то су спремнији да примењују безбедна понашања. Према томе, мотивација за заштиту на раду је од суштинског значаја за стварање безбедног радног окружења.

Сврха мотивације за заштиту на раду је спречавање повреда и несрећа применом научних принципа и процедура. Ова врста мотивације утиче на поштовање безбедносних процедура и обезбеђује безбедност појединцу и организацији.

Бројна истраживања истичу ефекат мотивације за заштиту на раду на стопу повреда и несрећа и њихови резултати указују на то да организације могу утицати на запослене који се не понашају у складу са прописаним правилима и процедурама за безбедан рад и директно и индиректно на тај начин што ће утицати на њихову мотивацију за заштиту на раду. Истраживања показују да су различити аспекти, као што су циљеви, лидерство, безбедносна клима, партиципација запослених у неформалним активностима у вези са заштитом на раду (разговор са колегама по питањима заштите) и повиновање стандардима и прописаним нормама у циљу одржавања безбедности на раду (поштовање радних процедура и коришћење заштитне опреме) повезани са мотивацијом за заштиту на раду. Доказано је да је

понашање запослених по питању безбедности у великој мери условљено њиховом мотивацијом за заштиту на раду .

Имајући у виду чињеницу да у Републици Црној Гори постоји врло мали број студија која су као предмет истраживања имала мотивисаност запослених за безбедан и здрав рад, приступљено је одређивању и анализи организационих позиција унутар конкретне организације које подразумевају постојање повећаног ризика на радом месту за извршиоце у циљу одређивања циљне групе за потребе спровођења овог истраживања.

Полазећи од значаја мотивације за заштите на раду, у раду се утврђује хијерархија мотива и фактора који у домаћим социјално-организационим условима који утичу на мотивисаност радника за заштиту на раду у контексту управљања професионалним ризиком. Посебно се истиче значај мотивисаности запослених за примену мера заштите на раду који раде на радним местима са повећаним ризиком.

У другој тематској целини дат је методолошки оквир истраживања.

Предмет истраживања је мотивација за заштиту на раду, односно веза тј. утицај радних места са повећаним ризиком на мотивацију за заштиту на раду .

Основни циљ истраживања је стицање увида у структуру мотивације радника за безбедност и здравље на раду у контексту управљања професионалним ризиком и повећањем продуктивности, као и практична провера метода и инструмената којима ће се мерити мотивација за заштиту на раду.

Хипотетски оквир истраживања дефинисан је општом хипотезом истраживања из које су изведене четири посебне хипотезе. У дисертацији је постављана општа хипотеза: *Постоји повезаност између радних места са повећаним ризиком и мотивације за безбедност и здравље на раду, тј. очекујемо да ће радници на радним местима са повећаним ризиком имати већу, тј. високо изражену мотивацију за заштиту на раду.* Из опште хипотезе изведене су следеће посебне хипотезе:

1. Постоји повезаност између осећаја сигурности и коришћења средстава заштите на раду.
2. Добра заштитна средства на раду доприносе већем ангажовању у процесу рада.
3. Повезаност примене заштитних средстава и осећаја да организација брине о радницима.
4. Повезаност редовне примене заштитних средстава и постојања контроле коришћења истих.

Обзиром на постављени циљ и општу хипотезу истраживања, као главна истраживачка метода употребљена је метода анкетања којом је извршено истраживање субјективних ставова запослених.

Као инструмент истраживања коришћена је модификована скала за мерење мотивације за заштиту на раду (Живковић, 2008), која садржи 40 питања. Садржај анкетног упитника дат је у Прилогу 1 докторске дисертације.

За обраду и приказ истраживања употребљене су следеће статистичке методе:

- Фреквенција; Процент; Кумулативни процент; Ранг; Стандардна девијација;
- Коефицијент корелације; Paired sample T тест; АБЦ дијаграм.

Статистичка обрада података вршена је помоћу програмског пакета за статистичку анализу података SPSS for Windows ver. 19.0.

По питању узорка истраживања, кандидат је у циљу истраживања мотивације за заштиту на раду и анализе начин како на њу утичу радна места са повећаним ризиком, спровео студију на узорку од 386 испитаника у компанији „*Контејнерски терминал и генерални терети*“ АД, Бар чија је основна делатност складиштење робе, истовар, претовар и утовар разне робе, истовар, претовар и утовар контејнера, пуњење и пражњење контејнера, комплетан сервис контејнера (чишћење, прање и поправка), као и паковање, препаковање и вагање робе, затим у „*Луци Бар*“ АД Бар чија је основна делатност претовар и складиштење робе и у оквиру вишенаменске луке предузећа „*Port of Adria*“ АД Бар чија се основна делатност односи на манипулацију теретом као и складиштење - рад складишних и стоваришних објеката за све врсте делатности. Детаљи обављеног истраживања јасно указују на чињеницу да су дисертација и ставови који су у њој приказани настали као резултат оригиналног научног рада кандидата.

У трећој тематској целини износе се подаци добијени емпиријским истраживањем. Детаљно је приказан узорак истраживања кроз анализу структуре и броја: учесника у истраживању по полу, учесника у истраживању по старости, учесника у истраживању на основу дужине радног стажа, учесника у истраживању по квалификационој структури, учесника у истраживању по врсти радног места, учесника у истраживању по припадности кључним кадровима организације и учесника у истраживању по основу додатних извора прихода.

Кроз упитник тестирано је мишљење испитаника о подстицајима за рад (зарада, сигурност запослења, међуљудски односи, заштита на раду, личне потребе, садржај рада и учешће у одлучивању), мотивацији за заштиту на раду и примени заштитних средстава на основу којих су формиран модел хијерархије потреба радника и модел подстицаја за рад који су послужили као основа за креирање коначног модела за разматрање колективног става организације.

Резултати спроведеног истраживања јасно указују да „зарада“ представља најважнији подстицај за рад, односно да он има највећу подстицајну вредност у односу на осталих шест подстицаја за рад. Као други по важности рангирана је „сигурност запослења“, док се подстицај „међуљудски односи“ нашао на трећем месту. Уколико рангирање наведеног подстицаја посматрамо кроз призму Масловљеве теорије хијерархије потреба уз уважавање чињенице да се истраживање вршило у организацији са великим ризиком по запослене који су упућени једни на друге, нарочито у контексту безбедности на раду, постаје јасно је због чега су „међуљудски односи“ рангирани на високо треће место.

Четврто место по важности заузима подстицај „заштита на раду“ који као подстицај за рад има већи значај за испитанике у односу на подстицај „личне потребе“ рангиран као пети по важности, и подстицаје „садржај рада“ и „учешће у одлучивању“, који су заузели шесто и седмо место по важности.

Мотиватори везани за зараду су све значајнији, што је животни стандард на нижем нивоу. Зарада је важнија радницима ниже квалификације, него оним радницима који имају више или високо образовање, док су могућност напредовања, организација рада значајније за раднике који имају више квалификације. Резултати јасно указују на закључак да постоји веза између стручне спреме и одређивања важности подстицаја за рад.

Године старости, односно стажа, такође утичу на хијерархију мотиватора која се из тих разлога мења. На почетку радног века тежи се већој заради, праведнијом расподелом доходака, док се након задовољења материјалних потреба, нарочито код кадрова виших и високих квалификација, тежи факторима организације рада, смислености рада, могућношћу за афирмацију, како у организацији, тако и ван ње.

Анализирајући корелационе везе подстицаја за рад, може се закључити да је висок ниво радних услова у директној вези са задовољством организацијом посла и налазе се на истом хијерархијском нивоу. Према томе, уколико су радни услови на довољно високом нивоу, логично је да је и задовољство послом велико. Највећи утицај на задовољство организацијом посла има задовољство системом награђивања, које је у директној функцији са задовољством пажњом и бригом надређених.

Према приказаном моделу, задовољство пажњом и бригом надређених је уско повезано, налази се на истом хијерархијском нивоу са задовољством платом, које је у тесној спрези, такође на истом хијерархијском нивоу, са задовољством балансом живота и посла.

Као закључак се намеће и да је задовољство пажњом и бригом надређених у директној зависности од задовољства бенефицијама које је, такође, директно зависно са задовољством колективом, односно „укупним задовољством“ запосленог организацијом у којој је запослен.

С друге стране, може се закључити да је задовољство радним условима условљено задовољством системом обуке и развоја. Овај систем је тесно повезан са задовољством могућношћу напредовања, који зависи од задовољства послом који радници обављају.

Модел колективног става организације јасно указује да побољшање постојећих програма социјалне заштите у комбинацији са жељом за увођењем савременије технологије и модернијих средстава за рад имају највећи утицај на жељу радника за већим учешћем у одлучивању.

Обзиром да је жеља радника за увођењем савременијих технологија и модернизацијом средстава за рад у директној вези са жељом радника уа већим учешћем у одлучивању, може се закључити да се радници, као активни учесници процеса производње, осећају запостављено по питањима везаним за сам производни процес. У циљу унапређења процеса рада, таква ситуација се мора променити јер се радници налазе на самом извору проблема и могу пружити драгоцену помоћ у њиховом уочавању, као и у предлагању решења за њихово отклањање.

Као закључак се намеће и директна зависност жеље за новим програмима социјалне заштите са жељом за побољшањем међуљудских односа. Притом, побољшање међуљудских односа је повезано са жељом да организација показује више поштовања према резултатима рада запослених, која је у директној вези са жељом за повећањем зарада и праведнијом расподелом дохотка. Одавде се може закључити да су радницима, поред материјалне сатисфакције, кроз коју би, по њиховом мишљењу, организација показала више поштовања према њиховом раду, изузетно битни и међуљудски односи у колективу. Ако се узме у обзир чињеница да је већина радника изложена великом ризику и да је поверење врло често од животне важности, овакав став је потпуно разумљив, оправдан и једино исправан.

У закључку истраживања констатује се да постоји повезаност између радних места са повећаним ризиком и мотивације за безбедност и здравље на раду, при чему је јасно доказано да радници на радним местима са повећаним ризиком имају високо изражену мотивацију за заштиту на раду.

Значај ове докторске дисертације огледа се у сагледавању значаја мотивације за заштиту на раду на управљање професионалним ризиком. Полазећи од постојећег истраживања, могуће је наставити истраживање при чему би се акценат могао ставити на привредне делатности у којима се дешава највећи број повреда на раду и да се, обзиром на прикупљање података релевантном скалом потврђеном у пракси, може спровести компарација добијених резултата.

Научни допринос докторске дисертације

Имајући у виду да је докторском дисертацијом извршена презентација сублимираних теоријских ставова који утичу на мотивисаност радника за заштиту на раду и на мотивисаност за рад у целости, као и управљања професионалним ризиком, као и практичан значај добијених резултата који јасно и недвосмислено представљају смернице релевантним службама организација и компанија у ком правцу је неопходно кретати се по питањима безбедности и здравља на раду, мотивације за рад и мотивације за безбедност и заштиту на раду, уз констатацију да се представљени модели могу применити на многе друге делатности и дати позитивне резултате, може се констатовати да:

- Теоријски допринос дисертације огледа се у установљењу значаја и спознаји хијерархије мотива који, у нашим социјалним условима и организацији рада и заштите на раду, утичу на мотивисаност радника за заштиту на раду;
- Резултати истраживања омогућују интензивнију примену одређених поступака и мера у циљу повећања степена свести о потреби заштите на раду чиме се стварају услови за повећање опште и личне безбедности радника и смањење негативних последица рада;
- Практичан значај огледа се у могућности утицаја на оне аспекте радне средине који имају највећи значај на мотивацију радника за заштиту на раду.

Ова докторска дисертација, по предмету истраживања, садржају и циљу проучавања представља вредан прилог у теоријским и практичним разматрањима утицаја мотивације за заштиту на раду на управљање професионалним ризиком. Приказани резултати могу представљати полазну основу за будућа истраживања. Истраживањем ове проблематике кандидат је дошао до одређеног знања које ће помоћи унапређењу управљања професионалним ризиком и стварању безбедног окружења за рад. Дисертација даје значајну основу за будућа истраживања. Наиме, статистичка анализа и подаци који су у том процесу добијени значајни су из више разлога. Пре свега, кроз стварање могућности и предуслова за компарацију добијених резултата помоћу формулисаног упитника који се може користити за даља истраживања. Детаљна анализа појединачних делатности које су по својој природи високоризичне може дати јасније смернице руководству организација у тим делатностима о томе шта опредељује понашање њихових радника и на који начин се може утицати на промене постојећих ставова. Презентацијом резултата послодавцима су приказане основне вредности које опредељују понашање чланова њихових организација. Сама спознаја основних начела која руководе понашањем чланова једне организације даје значајан оквир за

редефинисање постојеће пословне стратегије, техника мотивације као и политике управљањем људским ресурсима.

Ризик се данас узима као озбиљан економски, јавни и политички проблем. Они који инвестирају у смањење ризика очекују добит, што са друге стране значи да је важније ризик идентификовати и њиме управљати, него инсистирати на смањењу и елиминацији „по сваку цену“. То је у сваком случају нова филозофија управљања сложеним системом *Risk Based Management* - менаџмент према ризику.

Међународним, европским и националним прописима регулише се обавеза послодавца да донесу посебан акт о процени ризика који садржи податке о стварно утврђеном стању (процесу рада, опасностима и запосленима), процењеном ризику и предвиђене мере заштите на раду.

Решавање проблема заштите радне средине је динамичан процес који се све више налази у сфери узрока, а све мање у сфери последица. Превентивним мерама заштите на раду смањује се могућност појаве опасних догађаја, што директно утиче на смањење ризика.

Једна од значајних мера заштите на раду јесте мотивисаност радника за безбедност и здравље на раду. За повећање ефикасности у раду и заштиту свих елемената рада, користи се систем различитих мера који помажу да се код радника створе мотиви радне активности. Анализирајући главне мотиве у радној активности, у теорији и пракси се за рад везују пет главних мотива, тј. мотиви користи, безбедности, удобности, задовољства и нивелисања. Међутим, иако се ови мотиви се налазе у свакој радној активности човека, каква ће бити њихова хијерархија зависи како од средине у којој човек живи и ради, тако и од појединца који поседују или могу поседовати и сопствену хијерархију мотива која изражава динамичко језгро њихових личности.

У контексту оваквог приступа мотивацији за рад, налази се и питање мотивације за заштиту на раду, што се повезује не само са мотивом безбедности, већ и са задовољавањем осталих мотива. У условима када су зараде ниске, мало је вероватно да ће расти мотивација за заштиту на раду. Али, и незадовољавајући ниво зараде не може потпуно потиснути мотив безбедности са становишта заштите на раду. Из тог разлога треба прихватити становиште по коме „мотивација за безбедност и здравље на раду представља аутохтону мотивацију, ..., базирану на биолошки блиском мотиву за безбедношћу, а детерминисану социјалним условима развоја и принципима инструменталности који леже у основи мотивације за рад.“

Запослени су сваког дана изложени бројним захтевима радног места. У радном окружењу повећаног или високог ризика, ови захтеви могу подразумевати изложеност опасним материјама, умно захтеван рад, физички напоран рад и сл. и могу довести до бројних последица по запослене (повреде, несреће, губитак живота итд). У контексту

безбедности на раду, овакви захтеви, између осталог, подразумевају *ризике и опасности* на радном месту.

Коришћењем анектног упитника, тј. модификоване скале за мерење мотивације за заштиту на раду Живковић (2008), извршено је тестирање испитаника и њихових ставова по конкретним питањима од интереса за истраживање. Општи циљ истраживања представља стицање увида у структуру мотивације радника за безбедност и здравље на раду, а у контексту управљања професионалним ризиком и повећањем продуктивности, као и практична провера метода и инструмената којима ће се мерити мотивација за заштиту на раду.

У докторској дисертацији, проблем и предмет истраживања разматра се кроз анализу теоретских претпоставки из области управљања професионалним ризиком и мотивације за заштиту на раду. Приликом појединачног разматрања ових области кандидат је користио бројну домаћу и страну литературу. Анализирајући мотиве у радној активности и њихову хијерархију, као и чињеницу да окружење и појединац директно утичу на карактеристике предметне хијерархије, указује се на неопходност детаљног проучавања ове проблематике. Кандидат је у циљу истраживања мотивације за заштиту на раду и анализе начин како на њу утичу радна места са повећаним ризиком, спровео студију на узорку од 386 испитаника у компанији „*Контејнерски терминал и генерални терети*“ АД, Бар, затим у „*Луци Бар*“ АД Бар и у предузећу „*Port of Adria*“ АД Бар. Детаљи обављеног истраживања јасно указују на чињеницу да су дисертација и ставови који су у њој приказани настали као резултат оригиналног научног рада кандидата.

Кроз статистичку анализу података до којих се дошло током истраживања презентовани су научни резултати докторске дисертације. Установљена је хијерархија важности подстицаја за рад и доказано да је висок ниво радних услова у директној вези са задовољством организацијом посла при чему највећи утицај на задовољство организацијом посла има задовољство системом награђивања, које је у директној функцији са задовољством пажњом и бригом надређених. Такође, као закључак се намеће да је задовољство радним условима условљено задовољством системом системом обуке и развоја као и да модел колективног става организације јасно указује да побољшање постојећих програма социјалне заштите у комбинацији са жељом за увођењем савременије технологије и модернијих средстава за рад имају највећи утицај на жељу радника за већим учешћем у одлучивању. Између осталог, као закључак се намеће и директна зависност жеље за новим програмима социјалне заштите са жељом за побољшањем међуљудских односа при чему је побољшање међуљудских односа повезано са жељом да организација показује више поштовања према резултатима рада запослених. На крају, утврђено је да се радницима, поред материјалне

сатисфакције, кроз коју би, по њиховом мишљењу, организација показала више поштовања према њиховом раду, изузетно битни и међуљудски односи у колективу.

Доказујући полазне хипотезе и анализирајући закључке до којих се дошло у поступку проучавања приказаних резултата, кандидат је потврдио да постоји повезаност између радних места са повећаним ризиком и мотивације за безбедност и здравље на раду. Због тога се требају наставити даља истраживања у овој области са посебним акцентом на дефинисање одређених стратегија које ће допринети бољем разумевању улоге и значаја мотивације безбедност и здравље на раду у смањењу безбедносних ризика у радној средини.

Дисертација даје значајну основу за будућа истраживања. Наиме, статистичка анализа и подаци који су у том процесу добијени значајни су из више разлога. Пре свега, кроз стварање могућности и предуслова за компарацију добијених резултата помоћу формулисаног упитника који се може користити за даља истраживања. Детаљна анализа појединачних делатности које су по својој природи високоризичне може дати јасније смернице руководству организација у тим делатностима о томе шта опредељује понашање њихових радника и на који начин се може утицати на промене постојећих ставова. Презентацијом резултата послодавцима су приказане основне вредности које опредељују понашање чланова њихових организација. Сама спознаја основних начела која руководе понашањем чланова једне организације даје значајан оквир за редефинисање постојеће пословне стратегије, техника мотивације као и политике управљањем људским ресурсима.

Ставови и закључци који су приказани у дисертацији презентоваће се и широј научној јавности кроз публикавање стручних радова у земљи и иностранству.

Кандидат је резултате појединих фаза истраживања у оквиру рада на дисертацији представио стручној и научној јавности публикавањем радова, од којих издвајамо:

1. **Rakić, T.** (2015). *Occupational motivation and motivation for safe working conditions as some of the main objectives in HRM with the aim of creating more efficient and more pleasant working environment*, 11th International May Conference on Strategic Management - IMKSM2015, 29-31 May 2015, Bor, Serbia, Book of proceedings, pp. 712-725. ISBN 978-86-6305-030-3 (M33)

2. **Rakić, T., Živković, S., Veljković, M.** (2017). Hierarchy of work motives and motivators with the aim of forming more efficient working environment, *Facta Universitatis, Series: Working and living environmental protection*, 14(1), pp. 87-98. UDC 159.9.019.4:331.4, ISSN 0354-804X DOI: 10.22190/FUWLEP1701087R (M51)

3. **Rakić, T., Živković, S.** (2017). Hierarchy of needs and correlation connections -as an important element of successful employees' motivation, *Ekonomika* 63(4), pp. 61-73. ISSN 0350-137X, UDK 338 (497,1) doi:10.5937/ekonomika1704061R (M52)

4. **Živković, S., Milenović, M., Rakić, T.** (2017). Psychosocial risk management, *Safety Engineering*, 7(2), pp. 93-98. ISSN 2217-7124 UDK 613.86 (M53)

5. **Ракић, Т., Живковић, С., Миленовић, М.** (2018). Перцепција подстицаја и мотивисаности за рад код запослених – студија случаја, *Годишњак за психологију*, 14(16), 65-84. ISSN 1451-5407, UDK 159.944:159.947.5 (M53)

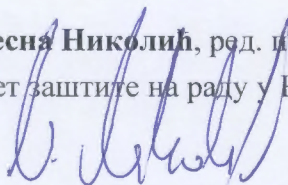
ЗАКЉУЧАК И ПРЕДЛОГ КОМИСИЈЕ

На основу анализе докторске дисертацији под називом „*Мотивација за безбедност и здравље на раду у као елемент управљања професионалним ризиком*“, кандидата Ракић Томислава, Комисија је утврдила да су у докторској дисертацији успешно остварени постављени циљеви и задаци, да су резултати истраживања значајни како са теоријског тако и са становишта њихове примене у пракси и да као такви могу да буду основа будућих истраживање предметне тематике и области.

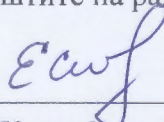
Комисија предлаже Наставно-научном већу Факултета заштите на раду у Нишу да прихвати Извештај о оцени урађене докторске дисертације под називом *Мотивација за безбедност и здравље на раду као елемент управљања професионалним ризиком* кандидата мр Ракић Томислава и упуту Универзитету у Нишу на давање сагласности за њену јавну одбрану.

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ

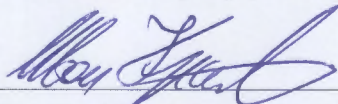
1. Др **Весна Николић**, ред. проф.
Факултет заштите на раду у Нишу, председник



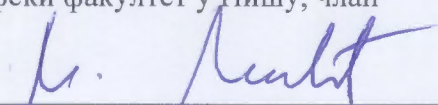
2. Др **Евица Стојиљковић**, ванр. проф.
Факултет заштите на раду у Нишу, члан



3. Др **Иван Крстић**, ванр. проф.
Факултет заштите на раду у Нишу, члан



4. Др **Миодраг Миленовић**, доцент
Филозофски факултет у Нишу, члан



5. Др **Снежана Живковић**, ред. проф.
Факултет заштите на раду у Нишу, ментор, члан

