

VEĆU DEPARTMANA ZA POSLEDIPLOMSKE STUDIJE

Odlukom Veća Departmana za poslediplomske studije broj 4 – 243/2019 od 20.12.2019. godine, određeni smo za članove Komisije za ocenu i odbranu doktorske disertacije kandidata **Nataše Stanišić** pod nazivom „**ULOGA I ZNAČAJ MOTIVACIJE ZAPOSLENIH U POSLOVNOJ POLITICI HOTELSKIH PREDUZEĆA**” o čemu podnosimo sledeći

IZVEŠTAJ

1. Osnovni podaci o kandidatu i doktorskoj disertaciji

Kandidat Nataša Stanišić, rođena 06.09.1980. godine u Sarajevu, diplomirala je 2005. godine na Filološkom fakultetu Univerziteta u Beogradu, na studijskoj grupi za Anglistiku, sa prosečnom ocenom 8,00, i stekla zvanje Profesor engleskog jezika i književnosti.

Magistarske studije, smer Finansijski menadžment i investiciono bankarstvo, završila je 2008. godine na zajedničkim MBA poslediplomskim studijama Univerziteta Singidunum i Univerziteta Linkoln iz Oklanda. Time je stekla zvanje Master of Business Administration. Diploma je nostrifikovana na Univerzitetu Singidunum. Doktorske studije je upisala 2013. godine na Univerzitetu Singidunum, studijski program Menadžment u turizmu.

Pre zasnivanja radnog odnosa na Univerzitetu Singidunum, radila je najpre kao predavač u privatnoj školi “Swanbell” u Beogradu. Marta 2006. godine počela je sa radom na Univerzitetu Singidunum, gde radi i danas, kao nastavnik stranog jezika na fakultetima: Poslovna ekonomija, Informatika i računarstvo.

U periodu od 2008. do 2013. godine bila je angažovana kao nastavnik engleskog jezika na predmetima Business English, Academic Writing and Critical Thinking na zajedničkim osnovnim BBA studijama Univerziteta Linkom i Singidunum Univerziteta. Od 2014. do 2017. godine rukovodila je Katedrom za strane jezike Univerziteta Singidunum. U februaru 2017. godine imenovana je za zamenika rukovodioca studijskog programa Anglistika i zamenika Šefa Katedre za strane jezike na Univerzitetu Singidunum.

Kandidat ima sledeći objavljeni rad kategorije M₂₄ COMPETENCY MODEL AND MULTI-CRITERIA DECISION MAKING IN TOURISM AND HOTEL INDUSTRY IN SERBIA, Teme - časopis za društvene nauke, Vol. XLIV, No. 2, pp. 549-564, Apr, 2020. čime je ispunjen preduslov za odbranu doktorske disertacije

Objavljeni radovi:

Spisak rezultata M₂₀

N. Stanišić, S. Čerović, COMPETENCY MODEL AND MULTI-CRITERIA DECISION MAKING IN TOURISM AND HOTEL INDUSTRY IN SERBIA, TEME - časopis za društvene nauke, Vol. XLIV, No. 2, pp. 549-564, Apr, 2020. **M24**

Spisak rezultata M50

1. Jovanović Tončev, M., Podovac, M., Stanišić, Kvantitativno-kvalitativna analiza tržišne privlačnosti i značajnosti banja Srbije. *Poslovna ekonomija*, Vol. XVII, No. 2/2015, Edukons univerzitet, pp. 341/364 **M51**
2. Stanišić N., Guerra M., Istraživanje motivacije zaposlenih u Srbiji, zasnovano na konkretnom uzorku. *Singidunum Revija*, 6 (2), Univerzitet Singidunum u Beogradu, str.180-188. **M53**

Spisak rezultata M30

1. N. Radović, M. Savković, N. Stanišić, D. Vukić, Specifičnosti kompetencija zaposlenih u verskom turizmu, Međunarodna konferencija SITCON, Jun 2017, **M33**
2. Stanišić, N., Milovanović, M., Lunić, D., Radić, M., The possibility of creating and developing new types of cities in Serbia – cittaslow, i.e. slow cities. The T-FORUM 2015 Global Conference, Naples, Italy, May, 2015.
3. Bošković, V., Tomic, I., Stanišić, N., Alčaković, S., Business English versus General English: Students' Attitudes and Grades. Paper presented at Synthesis 2015 - International Scientific Conference of IT and Business-Related Research. doi:10.15308/Synthesis-2015-748-751, **M33**
4. Lunić, D., Stanišić, N., Dubičanin, M., Turističke agencije-nosioci prekršajnih postupaka u oblasti turističke privrede. Zbornik radova Sinergija 2014, Univerzitet Sinergija Bijeljina, 2014. str.38-41, **M33**
5. Savković, M., Stanišić, N., The Use of the Internet and Development Perspectives of Labour Market in Serbia. Paper presented at Sinteza 2014 - Impact of the Internet on Business Activities in Serbia and Worldwide. doi:10.15308/sinteza-2014-520-522, **M33**

Doktorska disertacija kandidata Nataše Stanišić je urađena na ukupno 183 stranu, od čega 36 strana čine prilog i spisak literature. Spisak literature obuhvata 347 referenci koje čine naučni radovi, knjige, zbornici radova, zakonski propisi kao i 5 elektronskih izvora. Uz osnovni tekst disertacija sadrži 28 tabela i 8 ilustracija.

Doktorska disertacija kandidata Nataše Stanišić je bila podvrgnuta proveri softverom za ustanovljavanje preklapanja/plagijarizma (iThenticate Plagiarism Detection Software). Ukupan procentualni iznos zapaženih preklapanja iznosi 16% disertacije, od čega se na spisak literature odnosi 13% a ostalo su uobičajeni izrazi i reči.

Preklapanja od ukupno 3% odnosi se na periodične reči i izraze koji su opšte prihvaćeni i koriste se u svakodnevnoj komunikaciji i akademskom pisanju u različitim oblastima pa se stoga ne mogu smatrati plagijarizmom kao i adekvatno navedene preuzete delove iz drugih izvora literature, obeležene navodnicima i fusnotama koje ukazuju na originalni rad iz kog su delovi citirani. Deo disertacije koji se odnosi na istraživanje i analizu rezultata nema preklapanja koja se mogu smatrati plagijarizmom što ukazuje na originalnost samog istraživanja.

2. Predmet i cilj istraživanja

Predmet rada doktorske disertacije je uticaj socijalnih i individualnih faktora na formiranje autonomne/kontrolišuće motivacije za rad koja predviđa radni učinak, zadovoljstvo poslom, psihičko blagostanje i posvećenost zaposlenih. Analiziraće se hoteli sa 4 i 5 zvezdica u Beogradu. Akcenat istraživanja je usmeren na:

- Prikaz dosadašnjih istraživanja i implikacija teorija intrinzičke i ekstrinzičke motivacije
- Teorijski okvir Teorije samodeterminacije
- Prikaz dosadašnjih istraživanja i implikacija Teorije samodeterminacije
- Prikaz kritika Teorije samodeterminacije
- Primenu Teorije samodeterminacije u hotelijerstvu kroz faktore iz socijalnog okruženja i individualne faktore
- Poseban prikaz faktora iz socijalnog okruženja: aspekti posla i radna klima
- Poseban prikaz individualnih faktora: bazične psihološke potrebe
- Zajednički prikaz faktora koji dovode do intrinzičke motivacije i autonomne ekstrinzičke motivacije
- Analiziranje postojećeg stanja odnosno motivacionih tehnika koje se primenjuju u praksi i njihovog uticaja na formiranje motivacije za rad
- Predlozi za unapređenje tehnika u motivisanju zaposlenih

Cilj istraživanja je da se utvrdi u kojoj meri utiče radna klima sa stanovišta zadovoljenja bazičnih psiholoških potreba (za kompetencijom, autonomijom, povezanošću s drugim ljudima) na opšte zadovoljstvo poslom, koje se odnosi na zadovoljstvo i ekstrinzičkim i intrinzičkim faktorima, kao i na koji način radna klima utiče na strukturu motivacije (autonomna/kontrolisana/amotivacija), a u kojoj meri na zadovoljenje psiholoških potreba za kompetencijom, autonomijom i povezanošću s drugim ljudima. Takođe, cilj je bio da se utvrdi da li se struktura motivacije razlikuje kod grupa različitih prema polu, starosti, obrazovnom nivou, vrsti posla (menadžeri i izvršioc) i kako se to odražava na zadovoljstvo poslom i psihičko blagostanje (zadovoljenje bazičnih psiholoških potreba).

3. Hipotetički okvir istraživanja

Na osnovu ciljeva rada proizilazi sledeći hipotetički okvir koji se sastoji od generalne hipoteze i posebnih hipoteza.

Na osnovu teorijskog okvira istraživanja, uvidom u dostupnu literaturu i u skladu sa navedenim ciljevima istraživanja postavljene su sledeće hipoteze:

H1: Podržavajuće, otvoreno i blagonaklono radno okruženje koje podrazumeva mogućnost izbora, smisao zadataka objašnjen, pružanje povratne informacije o radnoj efikasnosti i autonomije zaposlenima od strane menadžera biće u pozitivnom odnosu sa oba tipa autonomne motivacije: intrinzičkom i autonomnom, potpuno internalizovanom ekstrinzičkom motivacijom.

- H2: Povoljni društveni uticaji podržavaju opažanje autonomije, kompetencije i povezanosti. Očekujemo da percipirana podrška autonomiji zaposlenih bude u pozitivnoj korelaciji sa zadovoljenjem osnovnih psiholoških potreba za autonomijom, kompetencijom i povezanošću.
- H3: Zadovoljenje bazičnih psiholoških potreba za autonomijom, povezanošću i kompetencijom negativno je povezano sa ekstrinzičkom motivacijom sa eksternom regulacijom.
- H4: Autonomni oblici motivacije su u pozitivnoj korelaciji sa zadovoljstvom poslom.
- H5: Sa stepenom internalizacije ekstrinzičke motivacije menja se povezanost stepena motivacije sa zadovoljstvom poslom.
- H6: Percipirana podrška autonomiji povezana je sa stepenom zadovoljstva poslom.
- H7: Zadovoljenje osnovnih psiholoških potreba na poslu je povezano sa zadovoljstvom poslom.
- H8: Između autonomne i kontrolisane motivacije postoji pozitivna korelacija.
- H9: Kod muškaraca su oblici kontrolisane motivacije u većoj meri razvijeni nego kod žena.
- H10: Zadovoljstvo poslom se razlikuje u zavisnosti od sadržaja posla, odnosno kod zaposlenih na različitim pozicijama.
- H11: Zadovoljenje osnovnih psiholoških potreba na poslu je veće kod menadžera, nego kod ostalih zaposlenih.
- H12: Autonomna motivacija je više izražena kod menadžera nego kod zaposlenih na ostalim poslovima.
- H13: Razlike u stepenu obrazovanja utiču na razlike u dominantnim oblicima motivacije.
- H14: Postoji razlika u zadovoljstvu poslom u zavisnosti od vrste posla – zaposleni na poziciji menadžera su u većoj meri zadovoljni poslom u odnosu na ostale zaposlene.
- H15: Zadovoljstvo poslom je povezano sa zadovoljenjem bazičnih psiholoških potreba – što su više zadovoljene bazične psihološke potrebe za autonomijom, kompetentnosti i povezanosti, to je veće i zadovoljstvo poslom.
- H16: Percipirana podrška autonomiji zaposlenih je povezana sa zadovoljstvom poslom – što je veća percipirana podrška autonomiji zaposlenih, to su oni u većoj meri zadovoljni poslom.

4. Metodologija istraživanja

Prilikom izrade doktorske disertacije, primenjene su različite naučne metode koje omogućuju validno ostvarenje naučnog i društvenog cilja istraživanja.

U ovom istraživanju koristili smo metodu primarnih i sekundarnih istraživanja. Imajući u vidu da se osnovni metodološki principi društvenih nauka zasnivaju na dijalektici, proizilazi da je korišćena dijalektička, sintetička, metoda indukcije i dedukcije, i verifikaciona metoda. Dijalektičkom metodom sagledane su međusobna povezanost i uslovljenost istraživanih pojava, a sintetička kao i verifikaciona metoda poslužiće za proveru hipoteza od kojih se pošlo u istraživanju.

Stepen zadovoljenja osnovnih psiholoških potreba zaposlenih meren je pomoću instrumenta Skala zadovoljenosti bazičnih potreba na poslu, korišćen je i instrument MAWS / The Motivation at Work Scale i njime je ispitivana motivaciju za rad zaposlenih. Kako bi proverili validnost ovog instrumenta autori su koristili model prema Gagne i Desaj prema kojem menadžeri, dizajn posla i nagrade utiču na zadovoljenje tri osnovne psihološke potrebe za kompetencijom, autonomijom i

povezanošću što zauzvrat utiče na autonomnu motivaciju. Korišćen je i instrument Minesotin upitnik zadovoljstva poslom. Ovim upitnikom ispitan je stepen zadovoljstva zaposlenih određenim aspektima posla.

5. Kratak prikaz sadržaja doktorske disertacije

Rad sadrži tri dela koja obuhvataju teorijska razmatranja, istraživanje i zaključak.

Prvi deo obuhvata uvodna razmatranja

Drugi deo disertacije obuhvata teorijska objašnjenja motivacije i povezanost sa predmetom ovog istraživanja. Disertacija pruža uvid u pregled ranijih istraživanja i zaključivanja u okviru Teorije samodeterminacije kako u radnom kontekstu uopšte, tako i u specifičnijem kontekstu, u ovoj disertaciji hotelijerstvu.

Treći deo obuhvata istraživanje koje smo podelili u poglavlja: prvi koji opisuje samo istraživanje – predmet, cilj, hipoteze, metode i uzorak. Uzorak sačinjava 150 anketiranih, koji su zaposleni u hotelima sa 4 i 5 zvezdica u Beogradu. Drugi deo obuhvata analizu rezultata dobijenih statističkom obradom u odnosu na postavljene hipoteze i treći deo u kojem iznosimo zaključak i predlog mera u pogledu tehnika motivisanja zaposlenih u hotelijerstvu.

6. Postignuti rezultati i naučni doprinos doktorske disertacije

Prema našim saznanjima (uvidom u dostupnu literaturu) istraživanje ovog tipa nije sprovedeno ranije u našoj zemlji u oblasti hotelijerstva. U skladu sa navedenim naučni doprinos ove disertacije ogleda se u teorijskom i praktičnom smislu. U teorijskom smislu potvrdili smo da Teorija samodeterminacije omogućava dobar teorijski okvir za istraživanje motivacije za rad čime smo proširili dosadašnja saznanja iz ove oblasti (Gagne & Deci, 2005) (Deci, Olafsen, & Ryan, 2017). U empirijskom smislu, istraživanjem u ovoj disertaciji potvrdili smo pretpostavke sačinjene na osnovu tog teorijskog modela i doprineli boljem poznavanju delovanja motivacije za rad, a time i primeni tih saznanja u praksi. Ispitivanjem uticaja percipirane podrške autonomije zaposlenih na zadovoljenje psiholoških potreba, motivaciju za rad i zadovoljstvo poslom kod zaposlenih na različitim radnim pozicijama u hotelima i primenom rezultata istraživanja od strane menadžmenta može da doprinese povećanju produktivnosti zaposlenih, većoj lojalnosti, manjem apsentizmu i fluktuaciji, većoj kohezivnosti kolektiva i boljoj saradnji zaposlenih na ostvarenju ciljeva organizacije. Naučni doprinos našeg istraživanja zasnovanog na Teoriji samodeterminacije jeste u potvrđivanju pretpostavki od kojih smo pošli na osnovu ove teorije.

7. Mišljenje i predlog Komisije o doktorskoj disertaciji

Na osnovu svega izloženog Komisija je mišljenja da doktorska disertacija kandidata **Nataše Stanišić** po svojoj temi, pristupu, strukturi i sadržaju rada, kvalitetu i načinu izlaganja, metodologiji istraživanja, načinu korišćenja literature, relevantnosti i kvalitetu sprovedenog istraživanja i donetim zaključcima zadovoljava kriterijume zahtevane za doktorsku disertaciju, te se može prihvatiti kao podobna za javnu odbranu.

Sagledavajući ukupnu ocenu doktorske disertacije kandidata **Nataše Stanišić** pod nazivom **ULOGA I ZNAČAJ MOTIVACIJE ZAPOSLENIH U POSLOVNOJ POLITICI HOTELSKIH PREDUZEĆA** predlažemo Veću departmana za posleddiplomske studije i Senatu

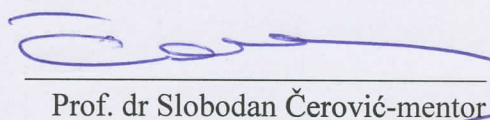
Univerziteta Singidunum da prihvati napred navedenu doktorsku disertaciju i odobri njenu javnu odbranu.

Beograd, 25/12/2020.

Članovi komisije:



prof. dr Jovan Popesku-predsednik



Prof. dr Slobodan Čerović-mentor



Prof. dr Filip Đoković-član