

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ ДС/СС 05/4-02 бр. 1465/2-ХІV/7 28.09.2015. године	
---	--

На основу члана 231. став 1. алинеја 17. и члана 278. Статута Факултета, Наставно-научно веће Филозофског факултета у Београду је на својој ХХІ редовној седници, одржаној дана 28.09.2015. године, донело следећу

### О Д Л У К У

Прихвата се Извештај комисије о докторској дисертацији: РАЗУМЕВАЊЕ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ КРОЗ АНАЛИЗУ ДОЖИВЉАВАЊА НЕГАТИВНИХ ПОСТУПАКА, кандидата Милице Вукелић и одобрава усмена одбрана.

Универзитет је дао сагласност на предлог теме 04.02.2014. године.

Кандидат Милица Вукелић објавила је рад: Малтретирање на радном месту-поглед на нову перспективу, Андрагошке студије: часопис за проучавање образовања и учења одраслих 1(2010), 61-75.

<u>Доставити:</u> 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 <u>друштвено-хуманистичких наука</u> (Назив већа научних области коме се захтев упућује)
<u>04/1-2 бр.6/2772</u>	
(број захтева)	
<u>29.09.2015.</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

Милице (Бранко) Вукелић  
(име, име једног од родитеља и презиме)

КАНДИДАТ Милица (Бранко) Вукелић  
(име, име једног од родитеља и презиме)

пријавио је докторску дисертацију под насловом: \_\_\_\_\_

Разумевање злостављања на раду кроз анализу доживљавања негативних поступака

61206-220/2-

Универзитет је дана 4.02.2014. својим актом под бр 14 дао сагласност на предлог теме докторске дисертације која је гласила: \_\_\_\_\_

Разумевање злостављања на раду кроз анализу доживљавања негативних поступака

Комисија за оцену и одбрану докторске дисертације кандидата

Милице (Бранко) Вукелић  
(име, име једног од родитеља и презиме)

одлуком факултета под бр \_\_\_\_\_  
образована је на седници одржаној 25.06.2015. 1077/1-XI/8 у саставу:

	Име и презиме члана комисије	звање	научна област	установа у којој је запослен
1.	др Светлана Чизмић	редовни проф.	психологија	Филозофски ф.
2.	др Драган Попадић	редовни проф.	исто	Филозофски ф.
3.	др Ивана Петровић	доцент	исто	Филозофски ф.
4.	др Лазар Тењовић	доцент	исто	Филозофски ф.

Наставно-научно веће факултета прихватило је извештај Комисије за оцену и одбрану докторске дисертације на седници одржаној дана 28.09.2015.

Прилог: 1. Извештај комисије са предлогом 2. Акт Наставно-научног већа факултета о усвајању извештаја 3. Примедбе дате у току стављања извештаја на увид јавности, уколико је таквих примедби било.	ДЕКАН ФАКУЛТЕТА  Проф. др Милош Арсенијевић
--	---

## **NASTAVNO-NAUČNOM VEĆU FILOZOFSKOG FAKULTETA UNIVERZITETA U BEOGRADU**

Na sednici Nastavno-naučnog veća Filozofskog fakulteta u Beogradu održanoj 25.06.2015.godine, imenovana je Komisija za ocenu doktorske disertacije kandidata MILICE VUKELIĆ pod nazivom „RAZUMEVANJE ZLOSTAVLJANJA NA RADU KROZ ANALIZU DOŽIVLJAVANJA NEGATIVNIH POSTUPAKA”. Komisija je pregledala doktorsku disertaciju i podno sledeći :

### **REFERAT O ZAVRŠENOJ DOKTORSKOJ DISERTACIJI**

Milica Vukelić je rođena 5.9.1984. godine u Beogradu gde je završila osnovnu školu i Filološku gimnaziju. Nakon završetka gimnazije Milica Vukelić upisuje Osnovne studije psihologije na Filozofskom fakultetu u Beogradu i završava ih 2008. godine sa prosečnom ocenom 9.25. Nakon završenih osnovnih studija, upisuje master studije na modulu za psihologiju rada na Odeljenju za psihologiju Filozofskog fakulteta u Beogradu. Master studije završava sa prosečnom ocenom 9.83, a završni master rad na temu zlostavljanja na radu brani kod mentora prof. dr Svetlane Čizmić. U maju 2010. godine, zapošljava se na Filozofskom fakultetu u Beogradu kao istraživač-pripravnik u okviru projekta Ministarstva prosvete, nauke i tehnološkog razvoja br. 179018 „*Identifikacija, merenje i razvoj kognitivnih i emocionalnih kompetencija važnih društvu orijentisanom na evropske integracije*“. Paralelno sa angažovanjem na projektu započinje doktorske studije na Odeljenju za psihologiju Filozofskog fakulteta u Beogradu. Milica je od momenta zaposlenja na Filozofskom fakultetu, osim na istraživačkim poslovima, angažovana i u realizaciji nastave na kursovima Karijera, Inženjerska psihologija i ergonomija i Stres na radu na Odeljenju za psihologiju Filozofskog fakulteta u Beogradu. Milica je sada u koautorstvu objavila sedam radova u celini od kojih su dva objavljena u međunarodnom časopisu, a jedan u međunarodnoj monografiji. Izlagala je radove na brojnim nacionalnim konferencijama i na četiri međunarodne konferencije.

Tokom aprila i maja meseca 2014. bila je u studijskoj poseti na Univerzitetu u Notingemu u Engleskoj, na Odeljenju za psihijatriju i primenjenu psihologiju kao stipendista „*Fondacije profesor Borisav Lorenc*“. Milica je tokom poslednjih pet godina bila angažovana i na manjim projektima u okviru Instituta za psihologiju i Odeljenja za psihologiju koji su rađeni u saradnji sa WUS Austria, Timom za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva Vlade Republike Srbije, GiZ-om i Autonomnim ženskim centrom. Milica je član Društva psihologa Srbije i Evropske asocijacije za psihologiju rada (EAWOP).

Doktorska disertacija Milice Vukelić, „*Razumevanje zlostavljanja na radu kroz analizu doživljavanja negativnih postupaka*“ napisana je na ukupno 181 strani (od uvoda do priloga). Disertaciju čine sledeći delovi: *Uvodni deo* (str. 1-5), *Teorijski deo* (str. 6-58), *Metod* (str. 59-79), *Rezultati* (str. 59-113), *Diskusija* (str. 114-132), *Zaključak* (str. 133-137), *Literatura* (str. 138-153) i *Prilozi* (str. 154-175). Spisak literature sadrži 157 referenci koje pokrivaju najznačajnije radove iz oblasti zlostavljanja na radu. Disertacija sadrži 8 slika i 39 tabela. Prilog sadrži prikaz korišćenih instrumenata i dodatne analize koje dopunjavaju prikaz rezultata.

## **Predmet i cilj disertacije**

Zlostavljanje na radu se sistematski izučava skoro tri dekade u psihologiji rada i interesovanje za njega i dalje traje. Razlog zbog koga interesovanje za zlostavljanje na radu i dalje ne jenjava jeste njegova naučna i praktična relevantnost. Takođe, ovaj fenomen je ušao u jednu novu istraživačku eru u kojoj se proverava njegova održivost u okviru različitih teorijskih modela. Osim toga, proveravaju se i dalje razvijaju postojeći instrumenti, kao i status zlostavljanja u odnosu na njemu slične fenomene iz oblasti agresije i stresa na radu.

Jedan od najvažnijih problema u okviru navedenih trendova predstavlja način doživljavanja negativnih postupaka čijim ispitivanjem se omogućava dublje razumevanje zlostavljanja na radu. Ispitivanje načina doživljavanja negativnih postupaka na radu i uloge njihovog doživljavanja u odnosu između izloženosti negativnim postupcima i njihovih posledica predstavlja važnu novinu u odnosu na ranija istraživanja gde se doživljavanje zlostavljanja, odnosno negativnih postupaka karakterističnih za zlostavljanje, veoma retko uključivao. Ovaj problem je posebno važan u kontekstu izučavanja i razumevanja zlostavljanja u različitim kulturnim, nacionalnim, privrednim i radnim kontekstima i kod različitih grupa zaposlenih.

Integrišući ključne karakteristike zlostavljanja, kao i potrebe aktuelnih i neodgovorenih istraživačkih pitanja, ova studija je bila usmerena na izučavanje tri važna aspekta doživljavanja negativnih postupaka: doživljaja *prihvatljivosti* negativnih postupaka u radnoj organizaciji, doživljaja njihove (lične) *težine* i *kontrolabilnosti* i to kod različitih grupa zaposlenih i u različitim radnim kontekstima. Takođe, ispitivana je uloga koju pomenuti aspekti doživljavanja negativnih postupaka na radu imaju u odnosu između izloženosti negativnim postupcima, sa jedne strane i radnog ponašanja i zdravstvenog statusa, sa druge strane.

Sumirajući prethodno rečeno, može se reći da disertacija ima **tri cilja**: *prvi* se ispita i analizuje kako se doživljavaju različiti negativni postupci na radu; *drugi* da se analizuju različiti aspekti doživljavanja negativnih postupaka u specifičnim radnim kontekstima i kod specifičnih grupa zaposlenih *itreći cilj* ove studije je ispitivanje uloge navedenih aspekata doživljavanja negativnih postupaka na odnos između izloženosti negativnim postupcima na radu, sa jedne strane i pojedinačnih radnih ponašanja i zdravstvenog statusa, sa druge, kao i proveru održivosti ovih modela u različitim radnim kontekstima i podgrupama ispitanika.

### **Osnovne hipoteze od kojih se pošlo u istraživanju**

Ova studija je koncipirana kao studija eksplorativnog tipa, uprkos tome, na osnovu opisanih ciljeva i dosadašnjih teorijskih postavki i rezultata istraživanja, formulisane su tri obuhvatnije hipoteze.

Prva hipoteza (**H1**) odnosi se na pojedinačne doživljaje prihvatljivosti, težine i kontrolabilnosti negativnih postupaka i po njoj se pretpostavlja da *različiti negativni postupci neće biti ocenjeni na isti način u pogledu njihove prihvatljivosti, lične težine i kontrolabilnosti*. Ova hipoteza formulisana je na osnovu obuhvatnijih istraživanja koja su se bavila razlikama u načinu doživljavanja negativnih postupaka (npr. Escartín et al., 2009; Rodríguez-Carballeira et al., 2010; Saunders, 2007). U njima je pokazano da se svi negativni postupci ne doživljavaju na isti način, uprkos tome što se često tretiraju na isti način (npr. Einarsen et al., 2009). Pomenuta istraživanja su se, za razliku od ovog, bavila samo proverom težine negativnih postupaka, odnosno proverom toga koliko se negativna ponašanja doživljavaju kao zlostavljanje. U tom smislu je uvođenje i ispitivanje doživljaja prihvatljivosti i kontrolabilnosti negativnih postupaka novina.

Rezultati ovog istraživanja su pokazali da se negativni postupci ne ocenjuju jednako u pogledu njihove prihvatljivosti i kontrolabilnosti, ali da se ocenjuju ujednačeno u pogledu njihove težine, čime je prva hipoteza ovog istraživanja delimično potvrđena. Na osnovu dobijenih rezultata se može reći da postoji jedan broj negativnih postupaka koje veliki broj pojedinaca ocenjuje kao neprihvatljive, lično teške i koje barem polovina zaposlenih ne uspeva da kontroliše. U te postupke spadaju: pretnje nasiljem i fizičko zlostavljanje, upiranje prstom i guranje, nemogućnost traženja nečega što je zagantovano pravima i ukidanje ključnih odgovornosti i njihovo zamenjivanje trivijalnim i neprijatnim dužnostima. Ove postupke je moguće okarakterisati kao otvoreno zlostavljanje. Dalje, zaposleni su podeljeni u pogledu prihvatljivosti i mogućnosti kontrolisanja jednog broja negativnih postupaka za koje se može reći da predstavljaju indirektno oblike zlostavljanja na radu. U te postupke spadaju: konstantno kritikovanje, davanje besmislenih zadataka i preopterećivanja poslom. Takođe, postoji i jedan broj negativnih postupaka koje zaposleni ocenjuju kao prihvatljive i kontrolabilne, a to su: obavljanje poslova ispod nivoa stručnosti, širenje glasina i tračeva, vikanje i ignorisanje stavova i mišljenja. Suptilnost ovih postupaka može ukazivati na specifičnosti naše nacionalne kulture, ali i trenutne socio-ekonomske situacije.

Druga hipoteza (**H2**) *ukazuje da sedoživljaj prihvatljivosti, težine i kontrolabilnosti negativnih postupaka razlikuje s obzirom na različite karakteristike izvršilaca, posla i radne organizacije.* Osnova za ovu hipotezu formirana je indirektno (zbog nedostatka korespondirajućih nalaza) na osnovu onih istraživanja koja su pokazala da se tip i učestalost negativnih postupaka razlikuje u okviru različitih grupa zaposlenih, karakteristika posla i sektora (npr. Djurkovic, McCormack & Casimir, 2008; Hoel & Cooper, 2000; Zapf et al., 2011).

Na osnovu dobijenih rezultata pokazano je da su žene generalno osetljivije u pogledu ocene težine i kontrolabilnosti negativnih postupaka. Ovo je objašnjeno većom osetljivošću žena na otvoreno nasilje (koje ima i fizičku komponentu), kao i većom spremnošću da otvoreno „priznaju“ težinu negativnih postupaka, za razliku od muškaraca. Takođe, pokazano je da su negativni postupci prihvatljiviji u proizvodnim sektorima i državnoj upravi u odnosu na sektor informacionih tehnologija i telekomunikacija. Takođe, utvrđeno je da su negativni postupci generalno prihvatljiviji u državnim nego u privatnim organizacijama iako su zaposleni iz državnih i privatnih organizacija jednako izloženi negativnim postupcima. Ovaj nalaz objašnjen je specifičnostima trenutnih socio-ekonomskih okolnosti i transformacija. Konačno, utvrđeno je da su zaposleni iz manjih organizacija posebno osetljivi u

pogledu ocene težine i kontrolabilnosti negativnih postupaka, ali i da ujedno ocenjuju da su negativni postupci prihvatljiviji u njihovim radnim sredinama. Ovaj nalaz objašnjen je strukturalnim specifičnostima manjih i većih radnih organizacija, kao i razlikama u pogledu njihove radne klime i kulture.

Konačno, trećom hipotezom (**H3**) se pretpostavlja *dadoživljaji prihvatljivosti, težine i kontrolabilnosti imaju medijatorsku ulogu u odnosu između izloženosti negativnim postupcima na radu sa jedne i radnog ponašanja i ocene zdravstvenog statusa, sa druge strane*. Ovakav odnos varijabli oslanja se na neke postojeće modele zlostavljanja i stresa na radu, kao i rezultate dosadašnjih istraživanja (npr. Djurkovic et al., 2008; Einarsen et al., 2011; Lazarus & Folkman, 2004; Saunders, 2007; Tepper, 2000; Vie et al., 2011). U navedenim studijama su negativni postupci stavljani kao prediktorske varijable, a radno ponašanje i dobrobit kao kriterijumske, dok je neki vid doživljavanja zlostavljanja i radne klime stavljan kao medijator.

Rezultati su pokazali da doživljaj prihvatljivosti negativnih postupaka ima značajnu medijatorsku ulogu u odnosu između izloženosti negativnim postupcima, sa jedne strane i namere da se napusti radna organizacija, zdravstvenog statusa i zadovoljstva poslom, sa druge strane. Takođe, doživljaj težine i kontrolabilnosti nisu imali značajnu medijatorsku ulogu u odnosu između izloženosti negativnim postupcima i njegovih posledica. Nalaz pokazuje da je doživljaj prihvatljivosti negativnih postupaka značajan medijator, objašnjen je time što je zlostavljanje na radu obično „potpomognuto” postojanjem negativne (destruktivne) radne klime, ali i kulture u kojoj se zlostavljanje podstiče kao specifična vrednost, odnosno strategija upravljanja zaposlenima. Takođe, nalaz je objašnjen i time što napadač može vešto manipulirati radnom sredinom praveći od nje potporu za svoje postupke. Rezultat pokazuje da doživljaji težine i kontrolabilnosti nisu značajni medijatori objašnjen je ujednačenošću (dobrim odabirom) negativnih postupaka po ovim karakteristikama u skali (NAQ-R) koja je korišćena u ovom istraživanju za ispitivanje izloženosti negativnim postupcima.

## **Kratak opis sadržaja disertacije**

Doktorska disertacija „Razumevanje zlostavljanja na radu kroz analizu doživljavanja negativnih postupaka“ se sastoji od šest većih celina:

*Uvod*- predstavlja sažeti pregled osnovnih trendova u izučavanju zlostavljanju na radu koji su uticali na oblikovanje ove studije.

*Teorijski deo*- koji se sastoji od devet širih celina. Prvu celina predstavlja kratak pregled izučavanja zlostavljanja na radu u kome se na iscrpan i sistematičan način opisuje istorija izučavanja ovog koncepta od njegovog nastanka do najnovijih istraživanja koja su objavljena u poslednjih par godina. Nakon toga slede poglavlja u kome se zlostavljanje na radu precizno definiše i u kome se analizuju ključne karakteristike definicije zlostavljanja. Kroz analizu ključnih karakteristika zlostavljanja prikazuju se i rezultati najsavremenijih studija. Nakon toga sledi poglavlje gde se zlostavljanje prikazuje u okviru širih modela kojima se objašnjava dinamika njegovog nastanka. Nakon ovog poglavlja, sledi poglavlje koje predstavlja svojevrsni uvod u problem istraživanja u kome se obrazlaže neophodnost sprovođenja ovakvih studija kojima se upotpunjavaju postojeći nalazi i otvara mogućnost za dalji razvoj modela kojima bi se produbilo razumevanje dinamike zlostavljanja na radu. Konačno, u okviru teorijskog dela dati su i problem, ciljevi, hipoteze i zadaci istraživanja.

U poglavlju *Metod* opisan je dizajn istraživanja, kao i način na koji je prikupljen uzorak od ukupno 329 zaposlenih, kao i procedura ispitivanja. Nakon toga sledi detaljan opis uzorka po svim relevantnim kategorijama koje se odnose na karakteristike zaposlenih, posla i radnih organizacija iz koje potiču ispitanici. Dalje, dat je i prikaz korišćenih instrumenata uključujući njihove detaljne psihometrijske karakteristike. Ovaj deo sadrži i analizu pristrasnosti prilikom odgovaranja u kojoj se potvrđuje to da se različiti aspekti doživljavanja negativnih postupaka mogu tretirati kao nezavisni. Konačno, u ovom delu je dat prikaz korišćenih metoda i softvera za analizu podataka. Sve u svemu, ovaj deo na najbolji mogući način odslikava kvalitet istraživanja koje je sistematski pripremljeno i sprovedeno.

Poglavlje *Rezultati* organizovan je u tri šire celine u kojima su posebno prikazani rezultati za prihvatljivost, kontrolabilnost i težinu negativnih postupaka. U svakom pojedinačnom poglavlju za svaki pojedinačni doživljajni aspekt prikazana je deskriptivna statistika, analiza glavnih komponenti, analiza razlika po karakteristikama zaposlenih, karakteristikama posla i radnih organizacija. Takođe, prikazan je način doživljavanja pojedinačnih negativnih



postupaka i razlike u načinu doživljavanja negativnih postupaka u odnosu na definisane grupe zaposlenih. Konačno, dati su rezultati korelacionih analiza i analiza medijacije.

U poglavlju *Diskusijase* na sistematičan i znalački način obrazlažu dobijeni rezultati i to tako što se prvo analizuju u odvojenim celinama, da bi se na kraju integrisali u jednu širu celinu.

U poglavlju *Zaključik* kandidatkinjasumira najvažnije teorijsko-metodološke i praktične implikacije ove disertacije. Na kraju rada dat je prikaz *literature* i dati *suprilozi* koji sadrže prikaz instrumenata i dodatne statističke analize.

### **Ostvareni rezultati i naučni doprinos disertacije**

Ključni doprinos disertacije Milice Vukelić je u nalazima originalno zamišljenog istraživanja kojima se upotpunjavaju i nadograđuju dosadašnja znanja o zlostavljanju na radu u Srbiji, ali i šire jer rezultati ovog istraživanja imaju značajne implikacije za razvoj teorijskih modela i postojećih instrumenata za izučavanje zlostavljanja na radu. Takođe, ova studija ima i veoma korisne praktične implikacije koje daju jasne upute za delovanje u cilju prevencije i zaustavljanja zlostavljanja na radu.

Dobijeni rezultati ukazuju na postojanje razlika u prihvatljivosti, težini i kontrolabilnosti negativnih postupaka u okviru specifičnih subpopulacija zaposlenih, karakteristika posla i karakteristika radnih organizacija. Takođe, rezultati ove disertacije ukazuju na veoma važnu ulogu doživljavanja negativnih postupaka u razumevanju dinamike zlostavljanja na radu i njegovih posledica. Nalaz da doživljaj prihvatljivosti negativnih postupaka u radnoj sredini ima medijatorsku ulogu u odnosu između izloženosti negativnim postupcima i posledica po nameru da se napusti organizacija, zdravlje i zadovoljstvo poslom ukazuje na veoma važnu ulogu radne organizacije u nastanku zlostavljanja. Ovo je posebno važan nalaz imajući u vidu da su organizacioni činoci zlostavljanja bili daleko manje zastupljeni u istraživanjima zlostavljanja od onih ličnih. Dalje, razlike u načinu doživljavanja negativnih postupaka imaju veoma korisne metodološke implikacije. Jedna od njih se svakako odnosi na mogućnost daljeg razvoja široko prihvaćenog, validnog instrumenata - NAQ-R skale za procenu zlostavljanja na radu koja je korišćena u ovoj studiji i to u pravcu pravljenja specifičnih formi i normi za različite tipove delatnosti, vrste organizacija i grupe zaposlenih. Osim toga, detaljna provera psihometrijskih karakteristika upitnika koji su u cilju ovog istraživanja konstruisani i

korišćeni za proveru doživljajnih aspekata negativnih postupaka nedvosmisleno ukazuje na mogućnost njihovog daljeg razvoja i korišćenja u svrhu ispitivanja specifične osetljivosti organizacija i zaposlenih na zlostavljanje na radu. Mogućnost da se kroz prihvatljivost negativnih postupaka u radnoj sredini izuči uloga organizacije kao nezavisnog napadača u situaciji zlostavljanja, daje istraživačima veoma važnu potporu za dalji razvoj modela zlostavljanja i celovitiji pristup zlostavljanju kao fenomenu.

Ova studija nudi i neke smernice za buduće delovanje psihologa praktičara i to tako što pruža važne informacije o tome na koje negativne postupke i grupe zaposlenih je potrebno obratiti posebnu pažnju. Poređenjem i ukrštanjem različitih aspekata doživljavanja negativnih postupaka, kao i analizom rizičnih grupa zaposlenih i organizacija dobijaju se jasna uputstva za kreiranje programa koji imaju za cilj osveščivanje zaposlenih i poslodavaca o štetnosti ove pojave, njihovu edukaciju i promociju adekvatnih obrazaca ponašanja u radnim organizacijama.

Konačno, ovom studijom se nastavlja kontinuirano istraživanje zlostavljanja na radu, i to korišćenjem međunarodne, uporedive i validne metodologije koje je počelo još 2009. godine u Srbiji. Time se održava kontinuitet izučavanja ove pojave koji predstavlja nužan uslov da se ona na jedan sveobuhvatan način istraži, razume i to ne samo u lokalnom, nego i u širem međunarodnom kontekstu.

## **Zaključak**

Doktorska disertacija Milice Vukelić predstavlja samostalno i originalno naučno ostvarenje kojim su u celosti ostvareni ciljevi i zadaci navedeni u odobrenoj prijavi doktorske disertacije. Istražujući aktuelne i veoma složene probleme zlostavljanja na radu kandidatkinja je uložila napor, entuzijazam, veliko znanje i sistematičnost u nastojanju da analizira problem sa teorijskog stanovišta, da osmisli i realizuje dizajn istraživanja, te da znalački interpretira, poveže i osmisli dobijene rezultate sa postojećim modelima i nalazima.

Na osnovu analize doktorske disertacije Milice Vukelić Komisija zaključuje da predložena disertacija pokazuje da kandidatkinja izuzetno poznaje savremena teorijska polazišta u oblasti zlostavljanja i stresa na radu, da može da postavi i operacionalizuje složene istraživačke

probleme i veoma kompetentno analizira, integriše i tumači nalaze istraživanja u ovoj savremenoj oblasti.

Imajući sve izneto u vidu, Komisija predlaže Nastavno-naučnom veću Filozofskog fakulteta da prihvati našu pozitivnu ocenu i mišljenje i kandidatkinji Milici Vukelić odobri javnu odbranu doktorske disertacije: „Razumevanje zlostavljanja na radu kroz analizu doživljavanja negativnih postupaka“.

21. avgusta 2015.

Komisija:

---

Prof. dr Svetlana Čizmić (mentor), redovni profesor

Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

---

Prof. dr Dragan Popadić, redovni profesor  
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

---

dr Ivana Petrović, docent

Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

---

dr Lazar Tenjović, docent

Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu