

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

Кандидат: мр Душан Вуковић

Тема: Значај црта личности и структуре радне мотивације за ниво задовољства каријером

<b>I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ</b>	
1.	Датум и орган који је именовано комисију <b>Наставно-научно веће Филозофског факултета у Новом Саду је на седници одржаној 18.3.2016. године именовало Комисију за оцену и одбрану докторске дисертације кандидата мр Душана Вуковића.</b>
2.	Састав комисије са назнаком имена и презимена сваког члана, звања, назива уже научне области за коју је изабран у звање, датума избора у звање и назив факултета, установе у којој је члан комисије запослен:  <b>1. Проф. др Небојша Мајсторовић, ванредни професор, Психологија, 20.12.2012., Филозофски факултет у Новом Саду, ментор.</b> <b>2. Проф. др Снежана Смедеревац, редовни професор, Психологија, 25.03.2011., Филозофски факултет у Новом Саду, председник комисије.</b> <b>3. Проф. др Владимир Хедрих, ванредни професор, Психологија, 1.12.2013., Филозофски факултет у Нишу, члан комисије.</b>
<b>II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ</b>	
1.	Име, име једног родитеља, презиме: Душан, Данило, Вуковић
2.	Датум рођења, општина, република: 03.09.1974., Кикинда, Србија
3.	Датум одбране, место и назив магистарске тезе: 20.05.2008., Нови Сад, „Психолошки чиниоци метаболичке контроле код адолесцената са инсулин зависним дијабетесом“.
4.	Научна област из које је стечено академско звање магистра наука: Клиничка психологија
<b>III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:</b>	
<b>Значај црта личности и структуре радне мотивације за ниво задовољства каријером</b>	
<b>IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:</b>	
Навести кратак садржај са назнаком броја страна поглавља, слика, шема, графикона и сл.	
Докторска дисертација Мр Душана Вуковића садржи 173 стране, укључујући 294 референце, 1 дијаграм, 5 схема и 46 табела.	
Текст је организован у 2 поглавља, литературу и 2 групе прилога.	
Садржај дисертације:	
1.	Теоријски део ..... 1
1.1	Каријера ..... 2
1.1.1	Каријера – увод ..... 3
1.1.2	Задовољство каријером – одређење и приступи ..... 6
1.1.3	Задовољство каријером и задовољство послом .....10
1.1.4	Каријера као динамичан феномен .....14
1.1.5	Развој каријере .....16
1.1.6	Успех у каријери и задовољство каријером .....20

1.2	Личност .....	26
1.2.1	Теорије личности и њихов значај у организацијској психологији .....	27
1.2.2	Личност упосленика и радни учинак .....	33
1.2.3	Значај црта личности за избор занимања и каријере .....	39
1.2.4	Значај црта личности за задовољство каријером .....	42
1.2.5	Теорија „великих пет“ као концептуални оквир истраживања .....	44
1.3	Мотивација .....	48
1.3.1	Теорије мотивације и њихов значај у организацијској психологији .....	49
1.3.2	Мотивација и задовољство каријером .....	57
1.3.3	Теорија самодетерминације као концептуални оквир истраживања .....	60
1.3.4	Интринзичка насупротив екстринзичкој мотивацији .....	64
2.	Емпиријски део .....	68
2.1	Проблем и циљ истраживања .....	69
2.2	Хипотезе истраживања .....	72
2.3	Узорак испитаника .....	72
2.4	Узорак варијабли .....	74
2.5	Инструменти .....	74
2.6	Поступак прикупљања података .....	77
2.7	Статистичка обрада података .....	77
2.8	Резултати истраживања .....	78
2.8.1	Опис варијабли .....	78
2.8.2	Задовољство каријером – анализа латентног простора мерења .....	80
2.8.3	Разлике у задовољству каријером, радној мотивацији и цртама личности а у зависности од демографских карактеристика испитаника .....	84
2.8.4	Повезаност црта личности, структуре радне мотивације и задовољства каријером .....	90
2.8.5	Предикција задовољства каријером .....	93
2.8.6	Мултипле регресионе анализе у којима су критеријумске варијабле фактори радне мотивације .....	99
2.8.7	Модераторски значај демографских одлика у предикцији задовољства каријером.....	103
2.9	Дискусија .....	107
2.10	Закључак .....	125
2.11	Практична добит и ограничења истраживања .....	127
3.	Литература .....	128
4.	Прилози .....	153

## V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

У поглављу ТЕОРИЈСКИ ДЕО кандидат Вуковић даје преглед области одређујући концепте каријере, личности и мотивације. Приказ концептуалног оквира истраживања започиње одређењем појма каријере, задовољства каријером, успеха у каријери и њиховим односима са концептима задовољства послом и завршава анализом односа успеха у каријери и задовољства каријером. Кандидат даје преглед истраживања у области и, поред осталог, на страни 20 констатује да задовољство каријером почива на различитим критеријумима како се каријера развија. У почетку каријере реч је више о спољашњим док се касније задовољство каријером гради више на унутрашњим критеријумима. У поглављу 1.1.6. кандидат разматра факторе успеха у каријери као и значај фактора личности, мотивације и средине за укупно задовољство каријером. На бази налаза претходних истраживања предлаже модел задовољства каријером (страна 24). У наставку текста разматран је значај карактеристика личности за задовољство каријером и истиче се да је модел великих пет (Digman, 1990; Goldberg, 1995; McRea & Costa, 1997) најшире прихваћен модел личности у истраживањима организацијског понашања. Кандидат оправдано додаје да је за истраживања задовољства каријером важан додаток претходном моделу од седам карактеристика чијим мерењем се доприноси већој прогностичкој ваљаности мера личности у овом домену: оптимизам, радни елан, асертивност, одлучност, интринзичка мотивација, самопрезентација, визионарство и оријентисаност на клијенте (Lounsbury, Loveland, Sundstrom, Gibson, Drost, & Hamrick, 2003; Lounsbury & Gibson, 2009). У наставку текста кандидат дискутује резултате истраживања као и односа између карактеристика личности и избора занимања, радног постигнућа и задовољства каријером. Када је реч о задовољству каријером, утврђено је да особине савесност, отвореност за ново искуство и тријада особина низак неуротицизам-оптимизам-радни елан објашњавају највећи део њене варијансе. Овим резултатима истраживања кандидат образлаже његов избор теорије великих пет као концептуални оквир за испитивање фактора личности као детерминанте задовољства каријером. У наставку текста кандидат Вуковић описује различите теорије радне мотивације укључујући и новији интегративни приступ радној мотивацији (Hirschi, 2012). Овај приступ предлаже да треба узети у обзир чиниоце из свих претходних теорија радне мотивације попут потреба, циљева, емоционалог искуства и уверења о самоефикасности. Знатно детаљније је описана теорија самодетерминације (Deci & Ryan, 1991), према којој, људска мотивација се може објаснити конструктима који чине мотивациони континуум од стања немотивисаности до стања интринзичке мотивације према неком објекту. Кандидат налази да је основна подела на аутономну и контролишућу мотивацију врло корисна за разумевање задовољства каријером очекујући да је виши ниво аутономне мотивације и регулације повезан и са вишим нивоом задовољства каријером. Отуда, се кандидат опредељује за теорију самодетерминације као концептуални оквир мотивационих чинилаца задовољства каријером.

ЕМПИРИЈСКИ ДЕО тезе кандидат започиње сумирањем стања у области истраживања задовољства каријером и констатује да недостају истраживања која интегришу факторе личности и структуре мотивације као детерминанте задовољства каријером. Отуда, проблем истраживања дефинише као питање могућности прогнозе задовољства каријером на основу особина личности и структуре мотивације код особа које се обично виде као особе са успешном каријером. У делу дисертације од 72. до 77. стране кандидат представља хипотезе истраживања и описује узорак испитаника, узорак варијабли и инструмената као и опис припреме и начина обраде података. Потребно је истаћи да узорак испитаника чине особе са врло успешном каријером у области образовања, банкарства и у приватном сектору пословања (професори универзитета, менаџери и банкари).

У поглављу РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА кандидат прво представља налазе дескриптивне анализе мерених варијабли, факторску структуру Упитника задовољства каријером који је конструисан за потребе овог истраживања. На основу резултата кандидат закључује да упитник има интерпретабилну четворофакторску структуру коју чине фактори именовани као психосоматски симптоми, испуњеност каријером, избегавање посла и тенденција ка промени каријере. Анализа разлика између професора универзитета, менаџера и банкара показује да се групе не разликују по степену ризика, одрицања, трајања најтежег периода у каријери и задовољству оствареним материјалним статусом. У следећој анализи кандидат испитује разлике у задовољству каријером, структури радне мотивације и цртама личности између три групе испитаника. Утврђене разлике показују да су професори универзитета и менаџери задовољнији каријером, односно, да су отворенији према новом искуству и са вишом позитивном валенцом у односу на банкаре. Код банкара је нађено да је екстринзичка мотивација значајно израженија него код претходне две групе. Анализа предикције задовољства каријером на основу црта личности и структуре мотивације показује да израженије особине као што су негативна валенца и негативна емоционалност, комбиновано са нижом позитивном емоционалношћу и екстерном регулацијом значајно доприносе предикцији, односно, објашњавају скоро 50% варијанси укупног задовољства каријером код свих испитаника. Исти модел анализе предикције кандидат користи и у случају четири димензије задовољства каријером. Занимљив је налаз да испуњеност каријером успешно предвиђају повишена отвореност према новом искуству и снижена негативна емоционалност. Једнако тако интересантан је и налаз да спремност на промену каријере предвиђа фактор негативне емоционалности чији индикатори су депресивност, анксиозност и

негативни афекат. Коначно, врло значајан део је и анализа модераторског ефекта области каријере (образовање, банкарство, приватни сектор) у предикцији укупног задовољства каријером. Утврђено је да овај ефекат није статистички значајан, односно, да се фактори предикције задовољства не разликују значајно код три групе особа са врло успешним каријерама.

У поглављу ДИСКУСИЈА кандидат Вуковић разматра статус сваке од хипотеза након статистичке обраде прикупљених података као и статус ових налаза у односу на налазе других истраживања. Тако, он констатује да резултати потврђују прву хипотезу о постојању интерпретабилне латентне структуре колекције индивидуалних мера задовољства каријером. Он наглашава да димензије психосоматски симптоми и избегавање посла представљају аспекте који настају агрегацијом мера незадовољства послом. Надаље, налазимо повезивање свих димензија задовољства каријером са еквивалентним појмовима у радовима других истраживача. У простору предиктора задовољства каријером, кандидат на 110. страни наводи да су отвореност ка новом искуству као и позитивна валенца предиктори који индикују да су ментално здравље, позитивна слика о себи, субјективно задовољство и задовољство животом предуслови за успешну каријеру и задовољство њоме. Исто тако, кандидат наводи налазе који говоре о значајном присуству интринзичке мотивације код успешних особа и њене смислене везе са цртама личности. Тиме су потврђене друга и трећа хипотеза које говоре о повезаности предиктора као и њиховог значаја у предикцији задовољства каријером и неким аспектима тог задовољства. У наставку, дата је детаљна дискусија о независном доприносу особина личности и типова мотивације у предикцији задовољства каријером и констатована је потврда за хипотезу 3а. Коначно, дискутаван је и изостанак модераторског ефекта и да резултати не потврђују четврту хипотезу уз констатацију да би, с обзиром на добијене индивидуалне релације варијабли личности и мотивације, значај ових особина за задовољство каријером и даље требало испитивати (страна 119).

У ЗАКЉУЧКУ тезе кандидат истиче главни налаз истраживања по коме особине личности отвореност ка новом искуству и ниска негативна емоционалност прогнозирају задовољство каријером код особа које се обично сматрају успешним. Надаље, успешне особе са негативном емоционалношћу теже ка промени каријере док мање савесне и особе са контролишућом саморегулацијом имају тежњу ка избегавању посла. Дискутујући ПРАКТИЧНУ ДОБИТ ИСТРАЖИВАЊА кандидат наводи да би се налази овог истраживања могли користити у сврхе селекције кандидата за посао као и за дефинисање програма индустријског тренинга чији програм би требало усмеравати ка унапређењу аутономне саморегулације радног понашања. У два ПРИЛОГА кандидат приказује табеле са подацима из анализа конструктне ваљаности инструмената као и батерију упитника којима је извршено прикупљање података.

**VI** Списак научних и стручних радова који су објављени или прихваћени за објављивање на основу резултата истраживања у оквиру рада на докторској дисертацији

**уз напомену:**

Таксативно навести називе радова, где и када су објављени. У случају радова прихваћених за објављивање, таксативно навести називе радова, где и када ће бити објављени и приложити потврду о томе.

Кандидат Душан Вуковић има четири рада објављена у иностраним часописима (не налазе се на листи Thomson Reuters) и два рада објављена у домаћим часописима од којих је један наведен на листи часописа Министарства за образовање, науку и технолошки развој Републике Србије и категорисан као М51. Кандидат је учествовао на конференцијама чије теме су релевантне за тему његове докторске дисертације:

1. Prčić, S., Đurović, D., Duran, V., Vuković, D., Gajinov, Z. (2006). Some psychological characteristics of children and adolescents with vitiligo: Our results. *Medicinski pregled* 59(5-6), 265-269. Рад није у вези са докторском дисертацијом
2. Вуковић Д. (2008). Мотивација запослених-незаобилазна стаза успеха. *Лидер/Директор*. (3): 58-62. Рад је у вези са докторском дисертацијом.
3. Vukovic, D., Vlaski, J., Konstantinidis, N., Katanic, D., Konstantinidis, G., Biroo M. (2010). Psychological aspects of adolescents with diabetes mellitus. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 5, 1788-1793. Рад није у вези са докторском дисертацијом
4. Knezevic-Pogancev, M., Filipovic, D., Ivetic, V., Mikov, A., Vukovic, D. (2011). Epileptic seizure reappearance risk, afther antiepileptic drug withdrawal in children with cerebral palsy. *Health Med.*; 5(5), 1281-1286. Рад није у вези са докторском дисертацијом
5. Varga, J., Živković, D., Vuković, D., Uram-Benka, A., Lučić-Prostran, B., (2011). Endoscopic correction of vesicoureteral reflux with Deflux - lessons learned, *Health Med*, 5(4), 917-921. Рад није у вези са докторском дисертацијом

6. Varga, J., Živković, D., Vuković, D., Gajdobranski, Đ., Šarac, D. (2012). Cryptorchidism – our results and treatment protocol, *Paediatrica Croatica*, 56(4), 283-286. Рад није у вези са докторском дисертацијом.

Учешће на стручним скуповима:

Учешће на Интернационалној конференцији „Србија унутар европске парадигме каријерног вођења – препорука и перспективе“ у оквиру Темпус пројекта „Развој каријерног вођења у циљу унапређења високог образовања у Србији“, Универзитет у Нишу, Октобар 2013. године. У вези је са докторском дисертацијом.

Одржао више предавања у оквиру Педијатријских секција Војводине, Српског лекарског друштва – Психоонкологија – стрес и запослени; 2009. године. У вези је са докторском дисертацијом.

Симпозијуму – процена психопатологије деце и адолесцената – примена Ахенбаховог система емпиријски засноване процене (АСЕБА), у организацији Медицинског факултета, Универзитета у Новом Саду, јун 2012. године.

Учествовао на Интернационалном симпозијуму Педијатријска и адултна андрагогија, у организацији Медицинског факултета, Универзитет у Новом Саду, под покровитељством Владе АП Војводине, октобар 2007.

<p><b>VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА</b></p> <p>У поглављима РЕЗУЛТАТИ, ДИСКУСИЈА И ЗАКЉУЧЦИ кандидат Вуковић наводи да особине личности и фактори мотивације предвиђају укупно задовољство каријером као и да исти предиктори важе без обзира у којој области се каријера остварује. Особе које се обично квалификују као успешне задовољне су каријером уколико су отворене према новом искуству и ако им није својствена негативна емоционалност, односно, ако нису склони анксиозним реакцијама, депресивности и негативним емоцијама. Такође, успешне особе су задовољне каријером уколико су аутономне у регулацији сопственог радног понашања.</p>
<p><b>VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА</b>  <b>НАПОМЕНА:</b> Експлицитно навести позитивну или негативну оцену начина приказа и тумачења резултата истраживања.</p> <p>Кандидат Вуковић је податке истраживања приказао како на дескриптивном тако и на инференцијалном нивоу како су то налагали циљеви овог истраживања. Дате су дистрибуције мерених варијабли описане у смислу централне тенденције и распршења, распона њихових скорова као и мера закривљености и издужености. Применом факторске анализе испитана је структура латентног простора мера Упитника задовољства каријером, потом помоћу дискриминативне анализе, анализе варијансе и корелационе анализе испитани су разлике међу групама особа са успешним каријерама као и повезаност међу мереним варијаблама. Кориштена је вишеструка регресиона анализа у испитвању предикције укупног задовољства каријером као и у анализи предикције појединих аспеката тог задовољства.</p> <p>Кандидат Вуковић је на задовољавајући начин представио мерене конструкте, њихове инструменте, правилно поставио циљеве истраживања и на одговарајући начин тестирао истраживачке хипотезе. Кандидат је резултате анализа тумачио коректно, у дискусији их упоређивао са резултатима претходних истраживања и правилно оценио њихову употребну вредност. Отуда, може се рећи да су приказ резултата истраживања и њихово тумачење у овој дисертацији спроведени у складу са очекивањима која се обично постављају пред формат докторске тезе.</p>
<p><b>IX КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:</b>  <b>НАПОМЕНА:</b> Експлицитно навести да ли дисертација јесте или није написана у складу са наведеним образложењем, као и да ли она садржи или не садржи све битне елементе. Дати јасне, прецизне и концизне одговоре на 3. и 4. питање.</p>
<p>1. Да ли је дисертација написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме</p> <p>Докторска дисертација мр Душана Вуковића је написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме.</p>
<p>2. Да ли дисертација садржи све битне елементе</p> <p>Докторска дисертација мр Душана Вуковића садржи све битне елементе оригиналног научног рада у области Индустриске/организациске психологије.</p>
<p>3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци</p> <p>Докторска дисертација мр Душана Вуковића представља оригиналан допринос науци јер се бави предикторима задовољства каријером обједињујући факторе личности и мотивације при чему се мотивационе варијабле разматрају из перспективе теорије самодетерминације која до сада није била примењивана у области истраживања фактора задовољства каријером. Резултати овог истраживања, поред адекватности личносног модела великих пет, показују да концептуални оквир теорије самодетерминације нуди информације везане за значај доминантног типа регулације радног понашања за разумевање степена задовољства каријером.</p>
<p>4. Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања</p> <p>Недостаци докторске дисертације мр Душана Вуковића произилазе из уобичајених недостатности корелационог и трансферзалног истраживачког нацрта, односно, немогућности утврђивања временског следа или каузалних односа мерених варијабли. Унапређење истраживачког нацрта би се могло тражити у комбинованом нацрту који би укључивао лонгитудинални приступ којим би се пратили фактори задовољства каријером попут времена задржавања у некој области каријере или значај променљивих околности у организацијама у којима се та каријера реализује.</p>

<b>X ПРЕДЛОГ:</b>
На основу укупне оцене дисертације, комисија предлаже:
- На основу увида у садржај докторске дисертације кандидата мр Душана Вуковића, под насловом <b>"Значај црта личности и структуре радне мотивације за ниво задовољства каријером"</b> и укупне оцене њене научне вредности, Комисија позитивно оцењује ову дисертацију и предлаже Наставно-научном већу Филозофског факултета, Универзитета у Новом Саду да прихвати позитивну оцену и одобри кандидату да докторску дисертацију под овим насловом јавно брани.

## ПОТПИСИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ

др Снежана Смедеревац, редовни професор,  
Филозофски факултет у Новом Саду

---

др Владимир Хедрих, ванредни професор,  
Филозофски факултет у Нишу

---

др Небојша Мајсторовић, ванредни професор,  
Филозофски факултет у Новом Саду

---

НАПОМЕНА: Члан комисије који не жели да потпише извештај јер се не слаже са мишљењем већине чланова комисије, дужан је да унесе у извештај образложење, односно разлоге због којих не жели да потпише извештај.