

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

Na sednici Nastavno-naučnog veća Filozofskog fakulteta u Beogradu održanoj 1. juna 2017. godine imenovana je Komisija za ocenu doktorske disertacije kandidata JELENE DOSTANIĆ pod nazivom “KARAKTERISTIKE ZAPOSLENIH I OPAŽENE KARAKTERISTIKE RADNE SREDINE KAO PREDIKTORI PREDANOSTI ORGANIZACIJI”. Komisija je pregledala doktorsku disertaciju i podnosi sledeći:

## **REFERAT O ZAVRŠENOJ DOKTORSKOJ DISERTACIJI**

Jelena Dostanić je rođena 13.9.1986. godine u Sremskoj Mitrovici, gde je završila osnovnu školu i gimnaziju. Jelena je 2006. godine upisala osnovne studije psihologije na Fakultetu za pravne i poslovne studije dr Lazar Vrkatić, koje je završila 2009. sa prosečnom ocenom 9,96. Iste godine upisala je master studije i tada je izabrana u zvanje saradnika u nastavi na fakultetu za pravne i poslovne studije dr Lazar Vrkatić. Master studije završava sa prosečnom ocenom 10, odbranivši rad na temu povezanosti osobina ličnosti i motivacije za rad prosvetnih radnika. Februara 2012. Jelena Dostanić upisuje doktorske studije psihologije na Filozofskom fakultetu u Beogradu i iste godine biva izabrana u zvanje asistenta na Fakultetu za pravne i poslovne studije dr Lazar Vrkatić. Na doktorskim studijama položila je ispite sa prosečnom ocenom 9,83. Jelena je od prvog izbora u zvanje saradnika u nastavi pa do danas bila angažovana na grupama predmeta iz oblasti psihologije rada i organizacije, i psihologije ličnosti i individualnih razlika. Samostalno i u koautorstvu objavila je sedam radova u celosti, od kojih je 5 objavljeno u časopisima nacionalnog značaja, jedan u časopisu od izuzetnog nacionalnog značaja i jedan u časopisu međunarodnog značaja verifikovanog posebnom odlukom (M24). Takođe, koautor je poglavlja u više monografija i jednom tematskom zborniku. Jelena je od 2008. do danas učestvovala na više od 10 nacionalnih i međunarodnih naučnih skupova i konferencija. Član je Društva psihologa Srbije.

Doktorska disertacija Jelene Dostanić „*Karakteristike zaposlenih i opažene karakteristike radne sredine kao prediktori predanosti organizaciji*” je napisana na ukupno 229 strana, počev od uvoda i zaključno sa priložima. Disertacija obuhvata sledeće delove: *Uvod sa teorijskim delom* (str. 1-60), *Metod* (str. 61- 65), *Rezultate* (str. 66 - 139), *Diskusiju* (str. 140 - 178), *Zaključak* (str. 179 - 184), *Literaturu* (str. 185 - 209) i *Priloge* (str. 210 - 229). Korišćeno je 204 bibliografskih jedinica koje obuhvataju savremene i najznačajnije radove iz oblasti predanosti organizaciji. Disertacija sadrži 4 slike, 2 grafika i 81 tabelu. U prilogu su dati korišćeni instrumenti, kao i dodatne statističke analize koje upotpunjuju rezultate prikazane u tekstu.

## **Predmet i cilj disertacije**

Predanost organizaciji je vrlo važan konstrukt u psihologiji rada. Značaj predanosti organizaciji je u mogućnosti predikcije produktivnih i kontraproduktivnih oblika organizacionog ponašanja. Shodno tome, istraživači tragaju za faktorima koji doprinose većoj i snažnijoj predanosti zaposlenih organizacijama. Najčešće se u studijama ispituju antecedenti iz domena radne i poslovne sredine, kao što su podrška organizacije i karakteristike samog posla, a mnogo manje oni koji podrazumevaju karakteristike zaposlenih, odnosno njihove osobine ličnosti. U svega nekoliko studija istraživači su se bavili međusobnim odnosom karakteristika zaposlenih i karakteristika radne sredine u predviđanju različitih dimenzija ili izvora predanosti. Taj odnos je posebno važno analizirati jer se on odnosi na relaciju subjektivno opaženih, a ne objektivnih karakteristika radne sredine, i predanosti organizaciji, a osobine ličnosti, između ostalog, određuju na koji način pojedinac doživljava svet oko sebe. Poslednjih nekoliko godina je razvijeno nekoliko modela, kao što su modeli Fandera (Funder, 2006, 2016) i Rautmana sa saradnicima (Rauthmann et al. 2014) koji ukazuju da, pored sredine i karakteristika pojedinca, na ponašanje najviše utiče subjektivna situacija i opažena situacija koja je determinisana osobinama ličnosti. Pomenuti modeli se odnose na ponašanje uopšte i nisu proveravani u organizacionom kontekstu.

Kada se govori o samom konstrukt predanosti organizaciji, postoji mnogo modela i konceptualizacija, međutim najistraživaniji i dominantan je trodimenzionalni model Mejera i Alenove (Meyer & Allen, 1991, 1997). Ovi autori razlikuju afektivnu, instrumentalnu i normativnu dimenziju predanosti organizaciji, koje nisu međusobno isključive i pojedinac može

imati visok skor na jednoj, dve ili sve tri. U skladu sa tim, nekoliko proteklih godina se istraživači okreću tzv. pristupu *usmerenom ka ljudima*, odnosno identifikovanju različitih profila predanosti organizaciji. Analizira se koje kombinacije izraženosti tri dimenzije se izdvajaju i do kakvih ishoda one dovode. Ipak, mnogo je manje studija u kojima je proveravano šta je ono što diskriminiše te profile u odnosu na karakteristike zaposlenih i odlike radnog okruženja.

Uzimajući u obzir više kritika na račun dominantnog modela predanosti, Klajn i saradnici (Klein et al., 2014; Klein et al., 2012) predlažu svoj model jednodimenzionalne predanosti organizaciji. Međutim, iako u literaturi počinje da uživa sve veću pažnju, njihov model je nedovoljno istražen i u odnosu na model Mejera i Alenove, ali i u odnosu sa raznim ishodima predanosti, kao i njenim antecedentima.

U skladu sa navedenim, *prvi i osnovni* cilj istraživanja koje je u fokusu teze Jelene Dostanić odnosi se na utvrđivanje međusobnih odnosa osobina ličnosti i opaženih karakteristika radne sredine u predviđanju dimenzija predanosti organizaciji, kako bi se doprinelo boljem razumevanju i shvatanju faktora i činilaca predanosti organizaciji. *Drugi* cilj je usmeren na utvrđivanje postojanja različitih profila predanosti organizaciji u našoj sredini, kao i na identifikaciju onih antecedentata koji određuju razlike među njima. U doktorskoj disertaciji je analizirano koji prediktori u najvećoj meri čine razlike između različitih profila predanosti organizaciji. *Treći* cilj se odnosi na utvrđivanje povezanosti i odnosa predanosti konceptualizovane kroz trodimenzionalni model Mejera i Alenove (Meyer & Allen, 1991), u kojem je reč o zapravo tri izvora vezanosti za organizaciju i, sa druge strane, Klajnovog određenja predanosti kao jednodimenzionalne, koja podrazumeva svesnu i voljnu brigu i odgovornost prema organizaciji.

## Osnovne hipoteze i rezultati istraživanja

Ovo istraživanje je u osnovi eksplorativnog karaktera. Oslanjajući se na veći broj istraživanja i konceptualizaciju modela o odnosima karakteristika sredine i pojedinca u određivanju ponašanja van organizacionog konteksta, u skladu sa prvim i glavnim ciljem istraživanja kandidatkinja je postavila je pet opštih i devetnaest specifičnih hipoteza.

Na osnovu rezultata velikog broja studija Mejera i Alena, kao i drugih autora o antecedentima predanosti organizaciji iz domena užih i širih karakteristika radne sredine (Allen & Meyer, 1990, 1996; Caillier, 2016; Chang & Stockdale, 2003; Lambert et al., 2008; Lambert et al., 2016; Meyer et al., 2002), postavljena je prva opšta hipoteza (**H1**): *Afektivna, normativna, instrumentalna - velika žrtva i instrumentalna – malo alternativa, iz modela Mejera i Alenove, kao i predanost iz Klajnovog modela su značajno povezane sa opaženim karakteristikama radne sredine.*

Rezultatima je potvrđena opšta i 4 od 5 specifičnih hipoteza i pokazalo se da oni radnici koji procenjuju karakteristike uže radne sredine kao pozitivne i stimulatívne, a istovremeno smatraju da nemaju baš mnogo alternativa za zaposlenje na nekom drugom radnom mestu, biće pretežno predani organizaciji, bazirajući se na više intrinzičkim snagama vezanosti. Odnosno, biće afektivno ili normativno predani organizaciji, kao što će svesno i voljno doneti odluku da se posvete svojoj kompaniji i da preuzmu odgovornost za njenu dobrobit. Sa druge strane, oni koji svoje radno okruženje ne procenjuju kao pozitivno, a isto tako veruju da neće lako moći da pronađu makar podjednako dobar posao kao što je ovaj na kojem trenutno rade, njihova predanost organizaciji će biti instrumentalna. Kao posebno važne za predviđanje afektivne, normativne i predanosti organizaciji prema Klajnu i saradnicima su se pokazale opažena podrška i prestiž organizacije, a za predviđanje instrumentalnih dimenzija broj alternativa za zaposlenje.

Druga hipoteza (**H2**): *Afektivna, normativna, instrumentalna - velika žrtva i instrumentalna - malo alternativa iz modela Mejera i Alenove, kao i predanost iz Klajnovog modela su značajno povezane sa bazičnim osobinama ličnosti iz HEXACO modela* je postavljena na osnovu rezultata istraživanja Toresena i saradnika (Thoresen et al., 2003), Erdhajma i saradnika (Erdheim et al., 2006), Čoia i saradnika (Choi et al., 2015) i Todorovića (2015).

Opšta, kao i 6 od 7 specifičnih hipoteza je potpuno i delimično potvrđeno i može se zaključiti da su osobine ličnosti značajno povezane sa predanošću organizaciji. Pozitivan skor na osobini prijetnost je ono što je zajedničko afektivnoj, normativnoj i predanosti organizaciji prema Klajnu, kada je reč o osobinama ličnosti. Dvema dimenzijama instrumentalne predanosti organizaciji je zajednički negativan skor na ekstraverziji i pozitivan na emocionalnosti. Rezultati su pokazali i da, za razliku od opaženih karakteristika radne sredine koje ne definišu fine razlike između različitih dimenzija predanosti iz iste grupe, osobine ličnosti to čine. Pa tako, pojedinci koji su ekstravertni će u većoj meri biti afektivno predani organizaciji, oni koji imaju visoku emocionalnost normativno, a oni koji imaju visoko poštenje će više biti voljno posvećeni organizaciji i preuzimati odgovornost za njenu dobrobit, što Klajnova konceptualizacija predanosti podrazumeva. Niska savesnost je ono što čini specifičnost instrumentalne dimenzije – malo alternativa, a nisko poštenje instrumentalne predanosti – velika žrtva.

Na osnovu visine koeficijenta asocijacije opaženih karakteristika radne sredine sa jedne strane (Caillier, 2016; Chang & Stockdale, 2003; Lambert et al., 2008; Lambert et al., 2016; Meyer et al., 2002) i osobina ličnosti sa druge strane (Choi et al., 2015; Erdheim et al., 2006; Thoresen et al., 2003), sa predanošću konceptualizovanoj prema modelu Mejera i Alenove (Meyer & Allen, 1991, 1997) i Klajna i saradnika (Klein et al., 2014) bila je postavljena i treća hipoteza (**H3**): *Opažene karakteristike uže i šire radne sredine objašnjavaju veći procenat varijanse dimenzija predanosti iz modela Mejera i Alenove i iz Klajnovog modela od osobina ličnosti iz HEXACO modela.*

Hipoteza je potvrđena i rezultati su pokazali da opažene karakteristike uže i šire radne sredine objašnjavaju između 17% i 35% varijanse dimenzija predanosti organizaciji, dok osobine ličnosti to čine svega između 4% i 8%. U tom smislu, može se reći da su opažene karakteristike radne sredine bolji prediktori predanosti organizaciji nego što su to osobine ličnosti.

Oslanjajući se na Fanderovu konceptualizaciju (Funder, 2016), kao i pretpostavke Rautmana i saradnika (Rauthmann et al., 2014; Rauthmann et al., 2015), kao i rezultata istraživanja Džadža i saradnika (Judge et al., 1998, 2000), Štumpa i saradnika (Stumpp et al., 2009), Korsa i saradnika (Chors et al., 2006), pretpostavilo se u okviru hipoteze (**H4**) da su *osobine ličnosti iz HEXACO modela povezane i indirektno sa afektivnom, normativnom i instrumentalnom*

*dimenzijom predanosti iz modela Mejera i Alenove, kao i sa predanošću iz Klajnovog modela, preko opaženih karakteristika uže i šire radne sredine.*

Rezultati su pokazali da dve osobine, poštenje i savesnost imaju samo direktne efekte na dimenzije predanosti organizaciji, jer ne određuju opažanje nijedne od karakteristika radne sredine koja je obuhvaćena u ovoj studiji i inkrementalno je validna u predikciji. Međutim, ekstraverzija i emocionalnost određuju dimenzije predanosti i direktno i indirektno. Emocionalnost je povezana indirektno samo sa dve dimenzije instrumentalne predanosti. Ekstraverzija određuje afektivnu, normativnu i predanost prema Klajnu samo indirektno, dok direktnu povezanost zadržava samo sa instrumentalnom predanošću – malo alternativa i velika žrtva. Ekstraverzija određuje da li će pojedinac procenjivati da mu je organizacija prestižna i da li ima dovoljno autonomije u donošenju odluka, a negativno, zajedno sa emocionalnošću predviđa to da će pojedinci procenjivati da nemaju dovoljno šanse da pronađu makar podjednako dobar posao kao što je ovaj na kojem sada rade. Na taj način, emocionalnost je indirektno povezana sa dve dimenzije instrumentalne predanosti, a ekstraverzija sa svim dimenzijama predanosti iz modela Mejera i Alenove i jednodimenzionalnom predanošću iz modela Klajna i saradnika. A kada je reč o osobini prijatnost, ona je sa dimenzijama predanosti povezana samo indirektno, preko opažene podrške i prestiža organizacije. U tom smislu, ona predstavlja vrlo važnu dispozicionu osnovu za to da li će pojedinac svoje radno okruženje proceniti kao pozitivno ili negativno, odnosno kao prijatno ili ne. Iz tog razloga, ona predstavlja i vrlo važan faktor u razvoju predanosti organizaciji koje je zasnovano na unutrašnjim snagama, a ne isključivo na tome da se pojedincu jednostavno ne isplati da napusti svoje radno mesto jer nema izbora. U skladu sa tim, može se primetiti da crte karaktera, koje podrazumevaju moralno-voljni aspekt ličnosti, odnosno poštenje i savesnost, predanost organizaciji određuju direktno. Sa druge strane, crte temperamenta, odnosno one osobine koje obuhvataju dispozicije ka emotivnom reagovanju, to čine u većoj meri indirektno, preko opažanja karakteristika radne sredine. To znači da je emocionalni doživljaj koji pojedinac ima prema organizaciji ili široj radnoj sredini važna determinanta opažanja njihovih karakteristika, zbog čega crte temperamenta i osetljivost na prijatne i ugrožavajuće stimulse iz fizičkog i socijalnog okruženja imaju bitnu ulogu.

Bazirajući se na predhodnim nalazima, potvrđena je i hipoteza (**H5**): *Osobine ličnosti su inkrementalno validne u predviđanju afektivne, normativne i instrumentalne dimenzije*

*predanosti iz modela Mejera i Alenove, kao i predanosti iz Klajnovog modela, jer osobine poštenje, savesnost, ekstraverzija i emocionalnost objašnjavaju dimezije predanosti i uz prisustvo opaženih karakteristika radne sredine.*

### **Kratak opis sadržaja disertacije**

Doktorska disertacija „Karakteristike zaposlenih i opažene karakteristike radne sredine kao prediktori predanosti organizaciji” se sastoji od pet većih celina: *Uvod, Metod, Rezultati i interpretacija, Diskusija i Zaključak.*

U *Uvodu* je na samom početku skrenuta pažnja na značaj izučavanja pojma predanosti organizaciji, kao i na dosadašnje dizajne studija na temu njenih antecedenata i ukazano je na osnovnu problematiku kojom se disertacija bavi. Nakon toga, u okviru uvoda, sledi *teorijski deo*, koji obuhvata deset poglavlja. Prvo poglavlje se odnosi na određenje pojma predanosti organizaciji, na njegov istorijski razvoj, kao i na neke od ključnih teorijskih modela. Ukratko su prikazani modeli koji čine prve dve ere razvoja konstrukta predanosti, a nakon toga detaljnije trodimenzionalni model Mejera i Alenove i jednodimenzionalni modela Klajna i saradnika, od kojih se polazi u istraživanju. U drugom poglavlju objašnjena je koncepcija predanosti usmerene na pojedinca, odnosno razmatranje o različitim profilima predanosti, definisanim na bazi kombinacije izraženosti različitih dimenzija. Nakon toga, sledeće poglavlje se bavi prikazom velikog broja istraživanja na temu opaženih karakteristika uže i šire radne sredine kao prediktora različitih dimenzija predanosti organizaciji. U okviru četvrtog poglavlja, analizirana je uloga osobina ličnosti u predviđanju ponašanja u organizaciji uopšte, zatim je prikazan HEXACO model ličnosti od kojeg se polazi u disertaciji, a nakon toga su predstavljeni rezultati istraživanja na temu povezanosti osobina ličnosti i dimenzija predanosti organizaciji. U petom poglavlju, kandidatkinja se bavi međusobnim odnosom karakteristika pojedinca sa jedne i karakteristika okruženja sa druge strane u predikciji ponašanja. Ukazuje se na moguće načine interakcije dve grupe prediktora i u predviđanju ponašanja u okviru organizacionog konteksta. Takođe, prikazani su neki od modela koji podrazumevaju da na ponašanje pojedinaca u najvećoj meri utiče opažena situacija koja je jednim delom određena i osobinama ličnosti. Sledi poglavlje u kojem je prikazan i obrazložen problem kojim se istraživanje bavi i koji proizilazi iz polemika i rezultata istraživanja koji su u predhodnim poglavljima opisani. Nakon toga slede poglavlja u kojima su opisane varijable istraživanja, definisani ciljevi, ukazano na teorijski i praktični značaj

istraživanja i generisane hipoteze. *Metod* obuhvata tri veća poglavlja i počinje onim u kojem je opisan uzorak u istraživanju, kao i njegove osnovne karakteristike u smislu pola, starosti ispitanika, vlasničke strukture organizacija u kojima rade i njene delatnosti. Sledi opis svih instrumenata korišćenih u studiji sa primerom stavki za svaku skalu. Takođe, opisani su softveri koji su korišćeni u svrhe analize podataka, kao i konkretne statističke tehnike i postupci pomoću kojih su testirane hipoteze i odgovoreno na ciljeve istraživanja. U okviru *Rezultata i interpretacije*, nalazi se osam poglavlja, koja su organizavana u četiri veće celine. U prvoj celini su prikazani rezultati eksplorativne faktorske analize, kao i provere pouzdanosti svih skala. Nakon toga, dati su rezultati deskriptivne analize za sve varijable. Druga celina obuhvata one rezultate koji podrazumevaju prvi i osnovni cilj istraživanja, te su prikazane korelacione analize, hijerarhijske regresione analize, testirane su medijacije i integralni modeli putanja tri grupe varijabli, dimenzija predanosti, opaženih karakteristika radne sredine i osobina ličnosti. Treća veća celina se odnosi na analizu profila predanosti, odnosno, na drugi cilj istraživanja. Tu su prikazani rezultati hijerarhijske taksonomske analize i kanoničkih diskriminacionih analiza. I poslednja celina obuhvata rezultate korelacione i multiple regresione analize, koji čine odgovor na treći cilj istraživanja. Poglavlje *Diskusija* je, takođe, organizovano prema ciljevima istraživanja, oslanjajući se na hipoteze i smislene celine rezultata. Svi rezultati su analizirani u odnosu na druge relevantne studije i ukazano je na mogućnosti njihovih praktičnih implikacija, ograničenja, ali su date i smernice budućim istraživačima. Konačno, u poglavlju *Zaključak*, opisani su osnovni zaključci i ključni doprinosi istraživanja. Na kraju rada je dat spisak korišćene *literature*, kao i *prilozi* sa prikazom instrumenta i dodatnih rezultata koji dopunjuju one prikazane u tekstu.



## **Naučni doprinos disertacije**

Dobijeni rezultati doktorske disertacije Jelene Dostanić veoma jasno ukazuju da je povezanost osobina ličnosti sa predanošću organizaciji veoma složena pojava i da je posredovana mnogim, kako serijalnim tako i paralelnim medijatorima koji mogu imati i suprotstavljene efekte. Dobijene veze su posebno složene kada su u pitanju crte temperamenta, koje značajnim delom određuju način na koji će pojedinac doživljavati svet oko sebe. Takođe, jedan od važnih doprinosa je i što je dobijeno da pojedinac ne vidi karakteristike radne sredine objektivno, već je u pitanju krajnje subjektivna procena što sve sugerise da su u pitanju psihološki konstrukti koji zahtevaju posebnu pažnju, jer su veoma važni prediktori i produktivnih i kontraproduktivnih oblika organizacionog ponašanja. U tom smislu, ukazana je pažnja da je identifikacija determinantni opažanja karakteristika radne sredine, kako iz domena ličnosti zaposlenih tako i iz domena objektivnih faktora u organizaciji važan cilj u istraživanjima i studijama organizacione psihologije i psihologije rada.

U ovom radu su analizirane zajedno dve grupe prediktora predanosti organizaciji, karakteristike zaposlenih i karakteristike radne sredine i ispitan je njihov međusobni odnos i relativni doprinos, što do sada nije istraženo. Ključni doprinos disertacije Jelene Dostanić je u tome što su integrisana dva pravca kada su u pitanju studije o antecedentima predanosti. U skladu sa tim, rezultati ove disertacije doprinose razvoju modela nastanka predanosti organizaciji uopšte, kao i u razradi i proveravanju modela o opaženoj situaciji kao ključnoj determinanti ovog oblika organizacionog ponašanja.

Na osnoviu izloženih rezultata i ostvarenog doprinosa možemo da zaključimo da je doktorska disertacija kandidatkinje Jelene Dostanić originalno i samostalno naučno ostvarenje kojim su u celosti ispunjeni ciljevi i zadaci navedeni u odobrenoj prijavi disertacije.

Istražujući aktuelne i veoma složene psihološko probleme prediktora predanosti organizaciji kandidatkinja je uložila entuzijazam, veliko znanje i sistematičnost u nastojanju da detaljno analizira problem sa teorijskog stanovišta, da osmisli i realizuje dizajn empirijskog istraživanja, te da znalački interpretira i modelom strukture odnosa promenljivih poveže i osmisli dobijene rezultate.

Imajući sve izneto u vidu, Komisija predlaže Nastavno-naučnom veću Filozofskog fakultata da prihvati našu pozitivnu ocenu i mišljenje i kandidatkinji Jeleni Dostanić odobri javnu odbranu doktorske disertacije „KARAKTERISTIKE ZAPOSLENIH I OPAŽENE KARAKTERISTIKE RADNE SREDINE KAO PREDIKTORI PREDANOSTI ORGANIZACIJI”.

Komisija:

---

Prof. dr Svetlana Čizmić (mentor), redovni profesor  
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

---

Prof. dr Ivana Petrović, vanredni profesor  
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

---

dr Oliver Tošković, docent  
Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

---

dr Milica Vukelić, naučni saradnik  
Institut za psihologiju, Filozofski fakultet,  
Univerzitet u Beogradu