

## НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ ФИЛОЗОФСКОГ ФАКУЛТЕТА

### Извештај о завршеној докторској дисертацији

**Доживљај каријерног шока запослених: околности, динамика, ресурси и исходи**

**Маје Ђурић Дражић**

На седници Наставно-научног већа Филозофског факултета Универзитета у Београду одржаној 3. 11. 2022. године, изабрани смо у комисију за оцену и одбрану докторске дисертације “Доживљај каријерног шока запослених: околности, динамика, ресурси и исходи” кандидаткиње Маје Ђурић Дражић.

На основу увида у докторску дисертацију, Наставно-научном већу подносимо следећи извештај.

#### Основни подаци о кандидаткињи и дисертацији

Маја Ђурић Дражић је рођена у 3. марта 1985. године у Вуковару. Основну школу и средњу школу завршила је у Шапцу. Студије психологије на Одељењу за психологију Филозофског факултета Универзитета у Београду уписала је 2004. године и завршила 2010. године одбраном дипломског рада *„Испитивање задовољства послом путем интранета и поштом“* код ментора проф. др Панте Ковачевића. Мастер студије на Модулу за психологију рада на Филозофском факултету у Београду уписала је 2010. године и завршила 2011. године одбраном мастер-рада *„Валидација Скале личних особности марке у домену непрофитних организација“* под менторством проф. др Иване Б. Петровић, са просечном оценом 9.5. Током основних и мастер студија, кандидаткиња је била ангажована као демонстратор на Одељењу за психологију Филозофског факултета у Београду на предметима: Управљање каријером, Психологија рада и организације и Понашање потрошача и маркетинг, и као сарадник Института за психологију на пројекту селекције кандидата за стипендије Фондације за развој научног и уметничког подмлатка Србије. Фебруара 2012. године започела је докторске студије на Одељењу за психологију Филозофског факултета у Београду. Положила је све испите на докторским студијама и одбранила студијске истраживачке радове са просечном оценом 9,43.

Кандидаткиња је од 2019. запослена као асистент на Департману за психологију Факултета за медије и комуникације у Београду. Ангажована је на предметима: Психологија рада, Управљање каријером, Организацијска психологија, Психолошко процењивање у управљању људским ресурсима и на предмету Савремене теме из различитих области психологије у оквиру кога са студентима анализира различите теме из области каријерног вођења и саветовања. Поред тога укључена је у активности

Центра за каријерно саветовање и студентску праксу, као и у промотивне активности Факултета за медије и комуникације.

Од почетка каријере кандидаткиња се бави каријерним вођењем и саветовањем, прво као демонстратор на предмету Управљање каријером у оквиру основних студија психологије на Филозофском факултету, па као сарадница Центра за каријерно вођење и саветовање Београдске отворене школе. Учествовала је у раду радне групе за израду програма и методологије каријерног вођења и саветовања за студенте у Србији у оквиру Темпус пројекта „Развој каријерног вођења у циљу унапређења високог образовања у Србији“. Коаутор је истоимене публикације која је настала као резултат рада на пројекту.

У складу са дугорочним интересовањем кандидаткиње Маје Ђурић Дражић за психолошке аспекте каријере, највећи број њених радова односи се на различите психолошке проблеме из области каријере и каријерног развоја са фокусом на популацију студената. Истраживачке радове је излагала на домаћим, регионалним и међународним скуповима (нпр. Емпиријска истраживања у психологији, Савремени трендови у психологији, European Congress of Psychology, International Congress of the International Association on Public and Nonprofit Marketing, Congress of the European Association of Work and Organizational Psychology, South-East European Regional Conference of Psychology). На скуповима је презентovala укупно 18 радова који су објављени у изводу или у целини.

Маја Ђурић Дражић је ауторка истраживачког рада *“Career ambition as a way of understanding the relation between locus of control and self-perceived employability among psychology students”*, који је објављен у часопису *Frontiers in Psychology* (истакнути међународни часопис, категорија M21). Рад је настао је у оквиру припрема за израду тезе, а објављен је 2018. године (коаутори И. Б. Петровић и М. Вукелић). Циљ овог рада био је да се на узорку из студентске популације испита да ли постоји медијаторска улога амбициозности на однос између локуса контроле и опажене запошљивости студената завршних година студија. Резултати су показали да постоји значајан индиректни ефекат унутрашњег локуса контроле на опажену запошљивост преко амбициозности, као и да студенти препознају амбициозност као важан каријерни ресурс. Рад је до сада цитиран 22 пута. Поред тога, аутор је и истраживачког чланка о ефектима онлајн прикупљања података о задовољству послом (објављен 2013. године у *Suvremenoj psihologiji*, категорија M23, коаутори И. Б. Петровић и П. Ковачевић).

У оквиру сарадње проф. др Светлана Чизмић, доц. др Милица Вукелић и проф. др Иване Петровић са проф. др Стефаном Молом са Универзитета Амстердам, Маја Ђурић Дражић је од 2019. године укључена у истраживања каријерних шокова, као једне од најактуелнијих тема у области психолошких приступа каријери и шире, у области психологије рада и организације. По успешно одбрањеном нацрту тезе пред комисијом у саставу проф. др Светлана Чизмић, проф. др Александра Пејатовић и доц. др Милица Вукелић, Наставно-научно веће Филозофског факултета у Београду на седници одржаној 03. јула 2020. године прихватило је Извештај Комисије за докторске студије с предлогом теме за докторску дисертацију, а за ментора је одређена проф. др

Ивана Петровић. Веће научних области друштвено-хуманистичких наука, на седници одржаној 14. јула 2020. године, дало је сагласност на предлог теме.

Дисертација *„Доживљај каријерног шока запослених: околности, динамика, ресурси и исходи”* дата на 80 страна основног текста. Основни текст садржи 35 табела и 2 графикана. Литература садржи 146 референци. У Прилогу су дати упитници за три студију понаособ, као и додатни статистички исписи. Заједно са сажетком на српском и енглеском језику, садржајем, биографијом и пратећим изјавама у вези са тезом, укупан обим дирестације је 105 страна.

## **Предмет и циљ дисертације**

Предмет докторске дисертације су случајни догађаји као „непланирани, непредвидиви или ненамерни догађаји или сусрети који имају утицај на каријерни развој и понашање појединца“ (Rojewski, 1999, стр. 269). У литератури се случајни догађаји могу наћи под различитим терминима, попут термина шанса (Roe & Varuch, 1967), случајност (Miller, 1983), шок догађај (Lee & Mitchell, 1994), срећна случајност (Betsworth & Hanson, 1996), случајност (Krumboltz, 1996), случајни догађај (Rojewski, 1999), као и синхронизитет (Guindon & Hanna, 2002). У новијој литератури, управо да би се покрили ширина и обухват феномена, уместо термина случајни догађај, појављује се термин “каријерни шок” (Slay и сар, 2006; Seibert и сар, 2013; Akkermans и сар., 2018). Иако је реч о појави која нам је свима некако “пред очима”, посебно у оквирима савремене каријере, још увек малобројни, истраживачи у овој области сагласни су у погледу тога да су каријерни шокови као контекстуални чинилац каријере занемарени у разматрањима процеса развоја каријере.

Истраживачи у области каријерних шокова сагласни су у томе да појединци препознају каријерне шокове и сматрају их значајним за сопствену каријеру. Последњих година у Европи расте интересовање научника за каријерне шокове. Начин на који појединци доживљавају шок – догађаје није довољно истражена тема. Научницима још увек нису довољно познате околности које доводе до тога да неки догађај буде доживљен као каријерни шок, нити карактеристике каријерног шока које доводе до тога да се каријерни шок доживи као позитиван или као негативан. Такође, још увек немамо адекватна знања о томе како су каријерни шокови повезани са радним и каријерним понашањем појединца. Каријерни шокови су нова област истраживања и у нашој средини.

Маја Ђурић Дражић се у оквиру дисертације управо бави доживљајем каријерног шока запослених и везама и улогом каријерних ресурса и каријерних исхода у доживљају каријерног шока запослених у Србији. У складу са проблемом, циљеви истраживања односе се на: идентификовање и анализирање догађаја које запослени у Србији доживљавају као каријерни шок, односно на осветљавање природе феномена каријерног шока применом квалитативног истраживања (Студија 1), затим на упознавање динамике феномена, праћењем доживљавања каријерног шока применом квалитативног лонгитудиналног истраживања на узорку запослених на пословима у

области информационих технологија у истој радној организацији (Студија 2), као и на испитивање улоге каријерних ресурса и каријерних исхода у доживљају каријерног шока запослених у Србији применом квантитативног истраживања (Студија 3).

### **Основне хипотезе од којих се полазило у истраживању**

У истраживању је примењен мешовит квалитативни и квантитативни приступ. Прве две студије су биле квалитативне. У оквиру треће, квантитативне студије, полазећи од проблема и циљева, постављене су и проверене четири хипотезе:

1. Опажена запошљивост као каријерни ресурс доприноси повољнијем доживљају каријерног шока; запослени који себе опажају као запошљивије, каријерни шок доживљавају као позитивнији и мање стресан.
2. Професионална самоефикасност као каријерни ресурс доприноси повољнијем доживљају каријерног шока; запослени са израженијом професионалном самоефикасношћу, каријерни шок доживљавају као позитивнији и мање стресан.
3. Повољније доживљен каријерни шок доприноси каријерној ангажованости; запослени који каријерни шок доживљавају као позитивнији и мање стресан, биће више каријерно ангажовани.
4. Повољније доживљен каријерни шок доприноси задовољству каријером; запослени који каријерни шок доживљавају као позитивнији и мање стресан, биће задовољнији својом каријером.

### **Кратак опис садржаја дисертације**

Докторска дисертација *“Доживљај каријерног шока: околности, динамика, ресурси и исходи”* организована је у осам целина: Увод, Студија 1, Студија 2, Студија 3, Дискусија резултата, Закључак, Литература и Прилози.

Уводно поглавље организовано је у 11 одељака у којима је представљен концепт каријерног шока и он је размотрен у контексту Кримболцове теорије учења (Krumboltz, 1996), Хобфолове теорије очувања ресурса (Hobfoll, 2002), Хиршијевог модела каријерних ресурса (Hirschi, 2012) и концептуализације каријерних шокова Акерманса и сарадника (Akkermans и сар., 2018). Приказани су резултати релевантних истраживања случајних догађаја који су претходили концептуализацији каријерног шока, као и кључних концепата који се доводе у везу са каријерним шоковима. Размотрени су каријерни ресурси, односно опажена запошљивост и професионална самоефикасност, као и каријерни исходи, односно задовољство каријером и каријерна ангажованост. Такође, дат је осврт на одрживу каријеру у ситуацији каријерног шока и размотрен је контекст у коме су реализоване студије у оквиру дисертације: социоекономски контекст у коме се изучава каријера и контекст проузрокован епидемијом ковид-19.

У оквиру поглавља Студија 1 приказани су циљеви истраживања, метод (процедура прикупљања података, опис узорка, варијабле и инструменти у истраживању и технике обраде података). Прикупљени подаци обрађени су применом Ђојиног метода (Gioia et al., 2012). У оквиру овог дела приказани су, интерпретирани и продискутовани добијени резултати.

Поглавље Студија 2 даје приказ циљева, метода који обухвата дневничке студије и индивидуалне интервјуе са десеторо запослених у области информационих технологија који су испитани у четири временска пресека у периоду од месец дана, опис узорака, варијабле и инструменти. Прикупљени подаци обрађени су применом интерпретативно феноменолошке анализе (Smith, 2004). Резултати су организовани у четири целине које се односе на 1. Опис догађаја и доживљај каријерног шока; 2. Личне ресурсе у ситуацији каријерног шока; 3. Ресурсе посла у ситуацији каријерног шока, и 4. Исоходе каријерног шока. Следи дискусија резултата.

Поглавље Студија 3 приказује квантитативну студију (на 150 испитаника): По истом моделу као и прве две студије, приказује циљеве истраживања, хипотезе, метод (процедура прикупљања података, узорак запослених, варијабле и инструменте, статистичку обраду података), резултате и дискусију.

Поглавље Дискусија односи се на интегрисано разматање налаза све три студије. Обједињена Дискусија организована је у пет целина. На теоријском нивоу, у оквиру разматрања концептуализације каријерног шока, налази све три студије доводе се у везу са теоријским поставкама изнетим у уводном делу. Поред потврде познатих поставки изнети су и нови могући начини промишљања каријерних шокова. На методолошком нивоу, као друго важно питање од ширег значаја за унапређивање научно-истраживачких радова у области каријерних шокова, Маја Ђурић Дражић разматра проблеме мерења (процењивања) каријерних шокова. У трећем делу Дискусије размотрене су релације каријерних шокова и контекста у којима се јављају, а потом је размотрена и промена идентитета као последица доживљеног каријерног шока. У четвртом делу Дискусије размотрене су релације каријерних ресурса и каријерних исхода у вези са каријерним шоком, као и у контексту пандемије ковид-19, уопштено и као каријерног шока. Дискусија се завршава разматрањем ограничења истраживања и инспиративним предлозима за будућа истраживања који су вођени како добијеним налазима, тако и уоченим ограничењима. .

У закључном поглављу Маја Ђурић Дражић сумира кључне налазе, теоријске и практичне доприносе и импликације дисертације.

## **Остварени резултати и научни допринос дисертације**

Анализирајући околности које доводе до каријерног шока, начин на који запослени доживљавају каријерне шокове и динамику доживљаја каријерног шока, као и однос каријерних ресурса и каријерних исхода у ситуацији каријерног шока, кандидаткиња

нуди јаснији увид у природу каријерног шока као недовољно познатог феномена и тиме омогући дубље разумевање овог концепта.

Обухватно истраживање које је обављено у оквиру израде докторске дисертације, организовано је у три студије. Резултати дају један нови увид у погледу валенце каријерних шокова - поред позитивних и негативних издвојени су и неутрални каријерни шокови, односно шокови којима није могуће одредити валенцу. Резултати показују да организационе промене могу, али не морају представљати каријерни шок за запослене, већ могу бити доживљене само као стресни догађај. Опажена запошљивост је идентификована као најзначајнији каријерни ресурс који утиче на доживљај каријерног шока. Професионална самоефикасност се такође уочава као важан каријерни ресурс у ситуацији каријерног шока, што је важна потврда досадашњих истраживања. Иако није потврдила хипотезе постављене у оквиру треће студије, интегруиши све добијене налазе, Маја Ђурић Дражић је дошла до низа важних увида у погледу доживљавања каријерног шока, контекста као значајног чиниоца доживљаја каријерног шока, као и у погледу ресурса и исхода каријерних шокова. Неиспуњена очекивања у погледу постављених хипотеза трасирала су закључке и, свакако, инспирисала нове увиде. Важан закључак односи се на то да се каријерни шокови разликују у погледу веза са каријерним ресурсима - опаженом запошљивошћу и професионалном самоефикасношћу, и каријерним исходима - задовољством каријером и каријерном ангажованошћу.

Потврђена је експланаторна моћ каријерних ресурса и исхода, али су отворена и нека нова поглавља у области концептуализације и операционализације каријерних шокова. Маја Ђурић Дражић закључује да каријерни шокови нису хомоген скуп догађаја и наглашава да је потребно усмерити даља истраживања на идентификовање нових димензија каријерних шокова, поред валенце и интензитета. На основу идентификованих димензија треба формирати кластере шокова, те за тако формиране кластере истраживати везе са каријерним ресурсима и исходима.

Дисертација Маје Ђурић Дражић обогаћује корпус теоријских знања о каријерним шоковима и улози коју каријерни ресурси и каријерни исходи имају у доживљају каријерног шока, као и у погледу унапређивања метода изучавања каријерних шокова. Пошавши од Хобфолове Теорије очувања ресурса и Хиршијевог Модела каријерних ресурса и доводећи у везу каријерне ресурсе и доживљај каријерног шока у складу са обухватном Бакеровом теоријом о захтевима и ресурсима посла, наслањајући се на концептуализацију каријерних шокова коју нуде Акерманс, Мол и сарадници, дисертација нуди јаснију слику повезаности специфичних каријерних ресурса и каријерних исхода. Поред научно-истраживачких доприноса у области концептуализације каријерних шокова, потврде и поткрепљења релевантности теоријских приступа објашњењу каријерних шокова, ова дисертација доноси и важне импликације за праксу, пре свега у домену развијања каријерних ресурса који би могли да подрже одрживост каријере појединца у условима каријерног шока.

Дисертација представља допринос још увек малобројним истраживањима каријерних шокова у нашем националном контексту. Концептуално-теоријски и методолошки увиди, као и инспиративне идеје за будућа истраживања, свакако, превазилазе наш национални контекст.

## Закључак

На основу анализе докторске дисертације *„Доживљај каријерног шока запослених: околности, динамика, ресурси и исходи”* Маје Ђурић Дражић, Комисија констатује да је теза у свему урађена према одобреној пријави као и да рад испуњава све нужне формалне захтеве, чиме су се стекли услови за јавну одбрану тезе. Комисија закључује да теза нуди значајне теоријско-истраживачке увиде у области психолошког приступа каријерним шоковима, те да је кандидаткиња својим обухватним и критичким теоријско-истраживачким приступом недовољно истраженом концепту каријерних шокова, показала пуну научно-истраживачку зрелост, самосталност и оригиналност.

Имајући све изнето у виду, можемо да закључимо да докторска дисертација Маје Ђурић Дражић представља оригинално и самостално научно дело и зато са задовољством предлажемо Наставно–научном већу Филозофског факултета Универзитета у Београду да прихвати нашу позитивну оцену и мишљење и кандидаткињи Маји Ђурић Дражић одобри јавну одбрану докторске дисертације *„Доживљај каријерног шока запослених: околности, динамика, ресурси и исходи”*.

У Београду, 21. новембра 2022.

Чланови Комисије:

---

др Ивана Б. Петровић, ванредни професор  
Одељење за психологију, Филозофски факултет  
УБ

---

др Милица Вукелић, доцент  
Одељење за психологију, Филозофски факултет  
УБ

---

др Небојша Мајсторовић, ванредни професор  
Одељење за психологију, Филозофски факултет  
УНС