

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ		
1. Датум и орган који је именовао комисију:		
2. Састав комисије у складу са <i>Правилима докторских студија Универзитета у Новом Саду</i> :		
1. Јелена Матановић	доцент	Психологија, 15.03.2022.
презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
Филозофски факултет, Универзитет у Новом Саду		Председник комисије
установа у којој је запослен-а		функција у комисији
2. Петар Врговић	проф. др	Људски ресурси и комуникације, 15.10.2022
презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		члан
установа у којој је запослен-а		функција у комисији
3. Јелица Петровић	Проф. др	Психологија, 05.07.2021.
презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
Филозофски факултет, Универзитет у Новом Саду		Ментор, члан
установа у којој је запослен-а		функција у комисији
II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ		
1. Име, име једног родитеља, презиме: Тијана Драган Радуловић		
2. Датум рођења, општина, држава: 23.08.1989. Савски венац, Београд, Србија		
3. Назив факултета, назив претходно завршеног нивоа студија и стечени стручни/академски назив: Филозофски факултет, Универзитет у Новом Саду, Мастер студије психологије, Мастер психолог		
4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија: 2013/2014, Докторске студије психологије		
III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:		
РАДНЕ ВРЕДНОСТИ У КОНТЕКСТУ КАРИЈЕРНОГ РАЗВОЈА: УЛОГА ИНДИВИДУАЛНИХ И КОНТЕКСТУАЛНИХ ФАКТОРА		

IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ: 7 поглавља / 209 страница / 12 графикона / 245 референци / 6 прилога)

Навести кратак садржај са назнаком броја страница, поглавља, слика, схема, графикона и сл.

Докторска дисертација садржи 209 страница, подељених у седам поглавља, уз 12 графикона и 6 прилога. Садржај дисертације структуриран је на следећи начин:

1. УВОД (стр. 13-17)
2. ВРЕДНОСТИ (стр.17-61)
 - Дефиниција, концептуализација и таксономија радних вредности
 - Мере радних вредности
 - Актуелне области у изучавању радних вредности
 - Суперова теорија радних вредности
 - Теорије развоја каријере
 - Суперова теорија развоја каријере
 - Холландова теорија типова личности и радног окружења
 - Теорија каријерне адаптабилности и теорија конструкције каријере
 - Концепт протеанске каријере
 - Теорија безграничне каријере
 - Однос радних вредности и каријерних фаза
 - Емпиријски обрасци промена: стабилност, али и систематска померања
 - Зашто су налази неконзистентни: кохорте, контекст и квалитативне разлике у каријерним путањама
 - Индивидуални фактори као чиниоци промена радних вредности током каријере
 - Значај животних улога: вредности као функција животне структуре
 - Особине личности и радне вредности: стабилне диспозиције, селективни механизми
 - Генеративност и касније каријерне фазе: трансформација интринзичке оријентације
 - Контекстуални фактори као чиниоци промена радних вредности током каријере
 - Тржиште рада и квалитет запослења: несигурност, прекаријат и (не)остваривост вредности
 - Генерацијске кохорте и радне вредности: развојна и контекстуална перспектива
3. ПРОБЛЕМ ИСТРАЖИВАЊА (стр. 62-64)
 - Циљеви истраживања
4. МЕТОД (стр. 65-79)
 - Узорак и процедура прикупљања података
 - Процедура
 - Варијабле
 - Инструменти
 - Статистичка обрада података
5. РЕЗУЛТАТИ (стр. 80-126)
 - Опис психометријских карактеристика инструмената коришћених први пут на српском узорку
 - Дескриптивни показатељи
 - Однос каријерних фаза и радних вредности
 - Индивидуалне детерминанте радних вредности
 - Медијациони ефекти отворености ка искуству
 - Медијациони ефекти неуротицизма
 - Медијациони ефекти генеративности
 - Медијациони ефекти значаја животних улога
 - Контекстуалне детерминанте радних вредности
 - Модерациони ефекат издржавања породице и висине примања
 - Ефекти тржишта рада
 - Однос између каријерне мобилности и појединачних радних вредности
 - Разлике у радним вредностима у односу на рад у струци
 - Разлике у радним вредностима између испитаника са средњим и високим образовањем
 - Разлике у радним вредностима у односу на природу посла

- Разлике у радним вредностима у односу на генерацијске кохорте
- 6. ДИСКУСИЈА (стр. 127-175)
 - Каријерне фазе као оквир за разумевање промена у радним вредностима
 - Фаза одржавања као централни развојни период
 - Одступања од очекиваних образаца у раним и касним фазама
 - Специфични обрасци на нивоу појединачних радних вредности
 - Интегративно тумачење налаза
 - Индивидуални психолошки механизми у односу између каријерних фаза и радних вредности
 - Отвореност ка искуству као развојни канал интринзичке мотивације
 - Неуротицизам: индикатор раних развојних тензија
 - Генеративност као кључни развојни механизам
 - Животне улоге као контекстуални регулатор вредности
 - Интеграција психолошких механизма
 - Улога контекстуалних фактора и савременог радног окружења у обликовању радних вредности
 - Породични и економски контекст као услов развоја радних вредности
 - Сложени обрасци формирања сигурности као радне вредности
 - Ограничени домет објективних индикатора тржишта рада
 - Субјективна сигурност као кључни регулатор радних вредности
 - Економско задовољство и диференцијација вредносних приоритета
 - Каријерна мобилност и инструментална оријентација ка раду
 - Професионални контекст као диференцијални фактор радних вредности
 - Генерацијска стабилност радних вредности
 - Трансформација радног контекста и редефинисање радних вредности
 - Радне вредности као рефлексивна адаптације на несигурност
 - Реинтерпретација Суперовог модела у савременом контексту
 - Шири интегративни оквир налаза
 - Теоријски доприноси истраживања
 - Практични доприноси истраживања
 - Ограничења истраживања
 - Смернице за будућа истраживања
- 7. ЗАКЉУЧНА ИНТЕГРАЦИЈА (176-177)

Литература (стр. 178–197); Прилози (стр. 198–209)

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Докторска дисертација Тијане Радуловић Радне вредности у контексту каријерног развоја: улога индивидуалних и контекстуалних фактора обима је 209 страница и структурисана је у седам поглавља, уз списак литературе са 245 референци, 12 графикона и шест прилога.

Увод. У уводном поглављу кандидаткиња позиционира проблем истраживања у контекст савремених друштвено-економских промена: дигитализације, аутоматизације, трансформације тржишта рада и редефинисања традиционалних каријерних образаца. Указује се на прелазак са модела „организационе каријере“ ка флексибилнијим, протеанским и безграничним каријерним путањама, као и на пораст несигурности запослења, чиме се образлаже потреба за преиспитивањем динамике радних вредности током каријерног развоја.

Вредности (теоријски оквир). Најобимније теоријско поглавље систематизује дефиниције, концептуализацију и таксономију радних вредности, као и мере за њихово истраживање, са посебним освртом на Суперову теорију радних вредности. Приказују се водеће теорије развоја каријере (Суперова теорија, Холландова теорија, теорија каријерне адаптабилности и конструкције каријере, концепт протеанске и безграничне каријере), а потом се разматра однос радних вредности и каријерних фаза, емпијски обрасци њихове стабилности и промене, те индивидуални (животне улоге, особине личности, генеративност) и контекстуални чиниоци (тржиште рада, квалитет запослења, генерацијске кохорте) који обликују вредносне приоритете.

Проблем истраживања и циљеви. У овом поглављу формулисан је општи циљ, утврђивање везе између радних вредности и фаза каријерног развоја, уз идентификацију индивидуалних и контекстуалних фактора који доприносе променама њихове важности, разрађен кроз седам специфичних циљева (од провере психометријских карактеристика инструмената, преко испитивања повезаности каријерних фаза и радних вредности, до анализе медијационих и модерационих ефеката индивидуалних и контекстуалних детерминанти и разлика по социодемографским и професионалним обележјима).

Метод. Истраживање је спроведено у неексперименталном, трансверзалном нацрту, применом корелационо-компаративног приступа уз регресионо и процесно (медијационо/модерационо) моделовање. Узорак чини 321 запослени испитаник (50,5% жена; просечна старост 41 година, просечан радни стаж 11,6 година), прикупљен онлајн методом снежне грудве. Примењени су инструменти SWVI-R, ACCI-SF, VP+2-70, мера генеративности (GM), LRSS и BIDR-6, при чему су неки од њих први пут примењени на српском узорку. Подаци су обрађени корелационом, регресионом, медијационом и модерационом анализом, уз коришћење PROCESS Macro пакета за SPSS.

Резултати. Поглавље систематски приказује психометријске карактеристике инструмената, дескриптивне показатеље, однос каријерних фаза и радних вредности, индивидуалне детерминанте (медијациони ефекти отворености ка искуству, неуротицизма, генеративности и значаја животних улога) и контекстуалне детерминанте радних вредности (модерациони ефекти издржавања породице и висине примања, ефекти тржишта рада, каријерне мобилности, рада у струци, нивоа образовања, природе посла и генерацијских кохорти).

Дискусија. У дискусији се налази тумаче у светлу постојећих теоријских модела, са фокусом на фазу одржавања као централни развојни период, одступања од очекиваних образаца у раним и касним фазама, улогу индивидуалних психолошких механизма и контекстуалних фактора. Кандидаткиња предлаже могућу допуну Суперовог модела у савременом контексту (фаза анксиозног трагања, одложене консолидације, интегративне зрелости и селективног повлачења) и излаже теоријске и практичне доприносе, ограничења истраживања и смернице за будућа истраживања.

Закључна интеграција. Завршно поглавље интегрише налазе у целовит закључак, позиционирајући радне вредности као динамичан систем који истовремено поседује стабилност и флексибилност и који се обликује кроз интеракцију развојних, психолошких и контекстуалних фактора.

VI СПИСАК НАУЧНИХ И СТРУЧНИХ РАДОВА КОЈИ СУ ОБЈАВЉЕНИ ИЛИ ПРИХВАЋЕНИ ЗА ОБЈАВЉИВАЊЕ НА ОСНОВУ РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА У ОКВИРУ РАДА НА ДОКТОРској ДИСЕРТАЦИЈИ:

- Jelić, D., Popov, B. & Sretković, T. (2013). Psychometric Characteristics of PHCC Test Anxiety

Questionnaire. *Applied Psychology*, 7(1), 23-44.

- Радуловић, Т., Берат, Н., Калај, В. & Червени, Д., (2020). Улога самопоштовања у вези између радне ангажованости и изазовности задатака као фактора задовољства послом на узорку запослених у ИТ индустрији. 68. Конгрес психолога Србије, 2020. ИСБН 978-86-89377-49-1
- Радуловић, Т., Берат, Н., Калај, В. & Червени, Д., (2020). Факторска структура и конвергентна валидност новог упитника задовољства послом за запослене у ИТ сектору. 68. Конгрес психолога Србије, 2020. ИСБН 978-86-89377-49-1
- Radulović, T., Berat, N., Kalaj, V., Červeni, D., & Mimić, R., (2017). What role does self-esteem play between job insecurity and life satisfaction? 31st Conference of the EHPS, Padova, Italy, 2017.
- Radulović, T., Berat, N., Kalaj, V., Červeni, D., & Mimić, R., (2017). Association between workaholism and perceived health. 31st Conference of the EHPS, Padova, Italy, 2017.

VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА:

Резултати истраживања потврдили су централну улогу фазе одржавања у развоју радних вредности. Ова фаза била је позитивно повезана са интринзичким радним вредностима и остварила је значајан позитиван допринос њиховом објашњењу, издвајајући се уједно као значајан предиктор појединачних вредности попут зараде, друштвено корисног рада, постигнућа, сигурности и престижа. Насупрот томе, фаза припреме за пензију негативно је допринела вредновању постигнућа, док очекивани обрасци за раније фазе (истраживање и стабилизација) нису били доследно потврђени, што указује да се радне вредности не мењају линеарно, већ кроз реорганизацију вредносних приоритета у средњим фазама каријере.

Медијационе анализе показале су да индивидуални психолошки механизми значајно посредују у односу између каријерних фаза и интринзичких радних вредности. Отвореност ка искуству испољила је значајан индиректни ефекат у фази одржавања, уз парцијалну медијацију. Генеративност се показала као значајан медијатор у два средња фаза, стабилизацији и одржавању, при чему у фази стабилизације делује као компензаторни механизам који ублажава негативан директни ефекат те фазе, а у фази одржавања додатно појачава постојећу интринзичку оријентацију. Неуротицизам није испољио стабилну медијациону улогу; једини значајан негативан индиректни ефекат утврђен је у фази истраживања. Анализа значаја животних улога показала је да посвећеност и вредност радне улоге представљају значајне медијаторе, најконзистентније у фази одржавања, чиме се потврђује да се ефекат каријерне зрелости на интринзичке вредности делимично остварује кроз јачање значаја радне улоге унутар шире животне структуре појединца.

Када је реч о контекстуалним факторима, субјективни и економски показатељи показали су се релевантнијим од објективних индикатора тржишта рада. Утврђен је значајан модерациони ефекат релативних примања партнера на однос између фазе истраживања и вредновања зараде, док објективни индикатори тржишта рада нису остварили систематске ефекте на општи ниво радних вредности. Субјективна сигурност запослења издвојила се као селективни предиктор појединих вредности, попут већег вредновања сарадника, а тип уговора о раду као значајан предиктор вредновања друштвено корисног рада. Каријерна мобилност била је позитивно повезана са зарадом, а негативно са друштвено корисним радом. Анализе разлика показале су значајне разлике међу професионалним групама у вредновању зараде и нарочито друштвено корисног рада, који је најизраженији код стручних и помагачких професија, као и генерацијске разлике у вредновању зараде, при чему млађе кохорте (генерација Z и миленијалци) придају већи значај заради у односу на старије генерације. Разлике у односу на рад у струци и ниво образовања нису достигле статистичку значајност.

Ови налази потврђују да радне вредности представљају адаптивне одговоре на савремене услове рада и доприносе допуни Суперове теорије развоја каријере интеграцијом развојних, психолошких и контекстуалних перспектива, са значајним импликацијама за каријерно саветовање, управљање људским ресурсима и развој организационих политика.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА:

Експлицитно навести позитивну или негативну оцену начина приказа и тумачења резултата истраживања.

Дисертацију одликује ваљано одабран теоријски оквир истраживања, који је у тези документован релевантним библиографским јединицама. Текст је логично структуриран, стил писања је јасан и прецизан. Ауторка показује научну зрелост кроз способност анализе и синтезе, те кроз интерпретацију добијених резултата и њихово довођење у везу са релевантним теоријским оквирима.

Резултати су приказани систематично и прегледно, у складу са постављеним циљевима истраживања. Организовани су у више логички повезаних целина, од провере психометријских карактеристика примењених инструмената, преко испитивања односа каријерних фаза и радних вредности, до анализа медијационих и модерационих ефеката индивидуалних и контекстуалних фактора, као и анализа разлика у односу на релевантна социодемографска и професионална обележја. Посебно треба истаћи да су резултати интерпретирани интегративно, кроз повезивање развојне, диференцијално-психолошке и контекстуалне перспективе, чиме је обезбеђена целовита интерпретација испитиваног феномена.

У дискусији су добијени налази истраживања критички размотрени и повезани са релевантним

теоријским моделима и резултатима претходних истраживања. Кандидаткиња доследно разматра слагања и одступања у односу на постојећа сазнања, указује на ограничења спроведеног истраживања и образлаже теоријске и практичне импликације добијених резултата. Закључци су засновани на добијеним налазима и у складу су са примењеним истраживачким поступком.

IX КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

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. Навести нумеричке податке о резултатима провере оригиналности рада и дати текстуално образложење.

1. Да ли је дисертација написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме?

Да. Докторска дисертација написана је у складу са образложењем наведеним у пријави теме.

Предмет, циљеви, истраживачка питања и методолошки приступ доследно прате одобрени план истраживања, а постављени циљеви су у потпуности остварени.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе?

Да. Дисертација садржи све битне елементе научноистраживачког рада: јасно дефинисан теоријски оквир, прецизно формулисан проблем и циљеве истраживања, одговарајући методолошки приступ, систематичан приказ и анализу резултата, њихову критичку интерпретацију, закључна разматрања, преглед коришћене литературе и прилоге. Структура рада је логична, прегледна и у складу са стандардима израде докторске дисертације

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци?

Оригиналан допринос дисертације огледа се у интегративном разматрању радних вредности у контексту каријерног развоја кроз обједињавање развојних, индивидуалних и контекстуалних фактора у јединственом истраживачком моделу. Рад пружа нове емпијске налазе о односу фаза каријерног развоја и радних вредности на узорку запослених у Србији, проверава психометријске карактеристике инструмената који до сада нису били примењивани или валидирани на домаћем узорку, те указује на могућност унапређења постојећих теоријских модела развоја каријере у светлу савремених промена на тржишту рада. Добијени резултати имају значај како за даље теоријско разумевање развоја радних вредности, тако и за праксу каријерног саветовања и управљања људским ресурсима.

4. Који су недостаци дисертације и какав је њихов утицај на резултат истраживања?

У овој дисертацији нису уочени недостаци који би утицали на резултате истраживања.

5. Образложење резултата провере оригиналности рада (нумерички и наративно):

На основу анализе која је вршена програмом IThenticate који Филозофски факултет користи за проверу оригиналности текста у докторским дисертацијама, закључено је да индекс поклапања у раду кандидаткиње Тијане Радловић износи 6%, у 55910 речи програм проналази 256 поклапања према 135 извора.

Поклапања се виде према следећим изворима:

https://cris.uns.ac.rs/	2%
https://cris.uns.ac.rs/sr/scientific-results/thesis/14876	1%
https://cris.uns.ac.rs/sr/not-found	1%
https://cris.uns.ac.rs/sr/scientific-results/thesis/43139	1%

Остала поклапања су мања од 1%.

На основу извештаја о провери докторске дисертације на елементе плагијаризма закључује се да дисертација не садржи овакве елементе и да представља оригинални научни рад.

X ПРЕДЛОГ:

На основу наведеног, комисија предлаже:

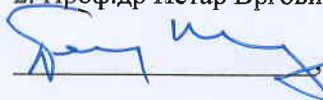
- а) да се докторска дисертација прихвати, а кандидату одобри одбрана;
- б) да се докторска дисертација врати кандидату на дораду (да се допуни односно измени);
- в) да се докторска дисертација одбије.

Нови Сад, 08.07.2026.

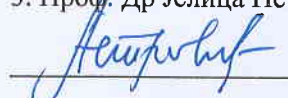
1. Доц.др Јелена Матановић

, председник

2. Проф.др Петар Врговић

, члан

3. Проф. Др Јелица Петровић

, члан и
ментор

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 и да исти потпише.