

ФИЛОЗОФСКИ ФАКУЛТЕТ

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ

-обавезна садржина- свака рубрика мора бити попуњена

(сви подаци уписују се у одговарајућу рубрику, а назив и место рубрике не могу се мењати или изоставити)

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ
<p>1. Датум и орган који је именовao комисију На седници одржаној 06.03.2020. године Наставно-научно веће Филозофског факултета у Новом Саду именовало је Комисију за оцену и одбрану докторске дисертације кандидаткиње мр Вање Слијепчевић.</p> <p>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: др Јелена Матановић, доцент за ужу научну област Психологија, 15.03.2017. године Филозофски факултет, Нови Сад, председник комисије, др Светлана Чизмић, редовни професор за ужу научну област Општа психологија, 17.12.2007. године, Филозофски факултет, Београд, члан, др Марица Шљукић, ванредни професор за ужу научну област Социологија, 10.11.2019. године, Филозофски факултет, Нови Сад, члан, др Небојша Мајсторовић, ванредни професор за ужу научну област Психологија, 1.01.2018. године, Филозофски факултет, Нови Сад, ментор.</p>
II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ
<p>1. Име, име једног родитеља, презиме: Вања, Бранко, Слијепчевић</p> <p>2. Датум рођења, општина, држава: 28.06.1986., Сремска Митровица, Република Србија</p> <p>3. Назив факултета, назив студијског програма дипломских академских студија – мастер и стечени стручни назив Филозофски факултет, Одсек за психологију, Мастер психолог</p> <p>4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија 2011., Психологија</p> <p>5. Назив факултета, назив магистарске тезе, научна област и датум одбране: /</p> <p>6. Научна област из које је стечено академско звање магистра наука: Индустријска/организациска психологија</p>
III НАСЛОВ ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ:
Значај перцепције праведности, етичке климе и личних карактеристика за предвиђање контрапродуктивног радног понашања.
IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ:
Навести кратак садржај са назнаком броја страна, поглавља, слика, шема, графикона и сл. Докторска дисертација Мр Вање Слијепчевић садржи 209 страна, укључујући 311 референци, 11 табела, 11 дијаграма и 2 групе прилога. Текст је организован у 7 делова: Уводни део са одређењем проблема истраживања, циљева и хипотеза, Метод, Резултати, Дискусија, Закључци и завршна разматрања, Литература и Прилози.

Садржај дисертације:	
УВОД	
1. Контрапродуктивно радно понашање – одређење појма	11
1.1. Типологија контрапродуктивног понашања - индивидуална и организацијска	19
1.2. Класификација контрапродуктивног радног понашања	21
1.2.1. Модел Робинсона и Бенета (Robinson & Bennett, 1995)	23
1.2.2. Модел Грајса и Сакета (Gruys & Sackett, 2003)	24
1.2.3. Петофакторски модел Спектора и сарадника (Spector et al., 2006)	26
1.3. Предиктори контрапродуктивног радног понашања	29
1.4. Интеракционистички приступ настанка контрапродуктивног радног понашања	31
1.4.1. Когнитивно-мотивациона-релациона теорија емоција (Lazarus, 1991)	31
1.4.2. Теорија афективног догађаја (The affective event theory – AET, Weiss & Cropanzano, 1996)	32
1.4.3. Теорија каузалног реаговања (Martinko, Gundlach & Douglass, 2002)	32
2. Организацијски предиктори контрапродуктивног радног понашања	33
2.1. Организацијска праведност	36
2.1.1. Ефекти индивидуалне перцепције праведности	38
2.1.2. Теоријске концепције повезаности перцепције праведности и контрапродуктивног радног понашања	39
2.1.3. Истраживања повезаности перцепције организацијске праведности и контрапродуктивног радног понашања	43
2.1.3.1. Значај дистрибутивне праведности за контрапродуктивно радно понашање	48
2.1.3.2. Значај процедуралне праведности за контрапродуктивно радно понашање	50
2.1.3.3. Значај интерперсоналне праведности за контрапродуктивно радно понашање	52
2.1.3.4. Значај информацијске праведности за контрапродуктивно радно понашање	54
2.2. Организацијска клима	56
2.2.1. Етичка клима	57
2.2.2. Димензије етичке климе	58
2.2.3. Истраживања повезаности етичке климе и контрапродуктивног радног понашања	66
3. Интраперсонални предиктори	70
3.1. Мрачна тријада	72
3.1.1. Макијавелизам и контрапродуктивно радно понашање	73
3.1.2. Нарцизам и контрапродуктивно радно понашање	76
3.1.3. Психопатија и контрапродуктивно радно понашање	78
4. Демографске варијабле	80
4.1. Пол	81
4.2. Године старости и дужина радног стажа у оквиру организације	83
4.3. Ниво образовања	85
4.4. Тип власништва над организацијом	85
5. Интеракција организацијских и интраперсоналних предиктора	87
6. Проблем и циљеви истраживања	91
6.1. Проблем истраживања	91
6.2. Циљеви истраживања	92
6.3. Хипотезе истраживања	92
6.3.1. Хипотеза о вези перцепције организацијске праведности и контрапродуктивног радног понашања	93
6.3.2. Хипотеза о вези перцепције етичке климе и контрапродуктивног радног понашања	94
6.3.3. Хипотеза о вези особина личности Мрачне тријаде и контрапродуктивног радног понашања	95
6.3.4. Хипотеза модераторској улози Макијавелизма у релацији перцепције праведности и етичке климе са контрапродуктивним радним понашањем	95
6.3.5. Хипотеза о разликама учесталости контрапродуктивног понашања с обзиром на социо-демографска обележја	97
МЕТОД	
7.1. Узорак варијабли	98

7.1.1. Зависна варијабла	98
7.1.2. Независне варијабле	98
4.1.3. Модераторска варијабла	100
7.2. Инструменти	101
7.3. Узорак испитаника и процедура	104
7.4. Припрема и статистичка обрада података	105
РЕЗУЛТАТИ	
8.1. Дескриптивни показатељи и корелација варијабли у истраживању	109
8.2. Валидација мерних инструмената	113
8.2.1. Листа контрапродуктивног радног понашања (<i>Counterproductive Work Behavior Checklist, CWB-C; Spector et al., 2006</i>)	113
8.2.2. Скала организацијске праведности (<i>Organizational Justice Scale: Colquitt, 2001</i>)	115
8.2.3. Упитник Перцепције етичке климе (<i>Ethical Work Climate, Victor & Cullen, 1988</i>)	115
8.2.4. Кратка Скала Мрачне Тријаде (<i>Short Dark Triad, Jones & Paulhus, 2012</i>)	116
8.3. Тестирање хипотеза	117
8.3.1. Тестирање хипотезе о вези перцепције организацијске праведности и контрапродуктивног радног понашања	117
8.3.2. Тестирање хипотезе о вези перцепције етичке климе и контрапродуктивног радног понашања	119
8.3.3. Тестирање хипотезе о вези особина личности Мрачне тријаде и контрапродуктивног радног понашања	121
8.3.4. Интегрисани модел предикције контрапродуктивног радног понашања	123
8.3.5. Тестирање хипотеза о модерацији	125
8.3.6. Тестирање хипотеза о значају социо-демографских обележја	126
ДИСКУСИЈА	
9.1. Перцепција праведности као предиктор контрапродуктивног радног понашања	131
9.2. Етичка клима као предиктор контрапродуктивног радног понашања	136
9.3. Мрачна тријада као предиктор контрапродуктивног радног понашања	140
9.4. Интеракција интраперсоналних и организацијских предиктора	144
9.5. Демографске разлике	147
9.6. Ограничења истраживања	151
9.7. Практичне импликације	154
ЗАКЉУЧЦИ И ЗАВРШНА РАЗМАТРАЊА	158
ЛИТЕРАТУРА	161
ПРИЛОГ 1	197
ПРИЛОГ 2	205

У УВОДУ свог рада кандидаткиња Слијепчевић даје преглед концептуалних одређења, класификација и теорија контрапродуктивног понашања у организацији. У наставку образлаже листу предиктора попут организацијских фактора, интрапсихичких карактеристика и демографских одлика. Овај део дисертације кандидаткиња завршава одређењем проблема истраживања свог доктората, дефинише циљеве и поставља хипотезе истраживања. У поглављу МЕТОД кандидаткиња описује узорак испитаника, варијабли истраживања, инструменте за прикупљање података и начин њиховог прикупљања, описује поступак припреме података за обраду и саме технике њихове обраде. У делу РЕЗУЛТАТИ кандидаткиња Слијепчевић представља дескриптивне податке за мере примењених психолошких инструмената и представља исходе тестирања хипотеза истраживања. У оквиру поглавља ДИСКУСИЈА кандидаткиња разматра значај анализираних организацијских, интрапсихичких и демографских одлика запослених у прогнози контрапродуктивног радног понашања, износи ограничења истраживања и практичан значај истраживачких налаза. У ЗАКЉУЧЦИМА кандидаткиња истиче да су фактори попут перцепције информацијске праведности, етичка клима и макијавелизам кључни предиктори нивоа контрапродуктивног понашања у организацији. У поглављу ПРИЛОЗИ приказани су инструменти коришћени у прикупљању података и табеларно представљена учесталост одговора на ставкама упитника етичке климе у два типа организације.

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

У поглављу УВОД кандидаткиња Слијепчевић детаљно описује историју појма контрапродуктивног организацијског понашања и настанак интересовања истраживача за овај феномен. Она истиче практичан значај који бављење ових феноменом може имати за пословање организације, аргументујући то подацима из истраживања по којима овакав облик понашања ствара велике тешкоће у функционисању организације и знатно повећава трошкове у пословању. Кандидаткиња истиче да, поред материјалне штете, контрапродуктивно понашање производи и психичку штету по лични интегритет запослених и што потом повећава учесталост непожељног понашања у организацији. Тиме је образложен значај испитивања фактора који погодују појави контрапродуктивног понашања, а истовремено пружа и емпиријска основа за интервенције са циљем спречавања негативних последица оваквог радног понашања по пословање организације.

У наставку овог дела дисертације, кандидаткиња даје исцрпан преглед термина, синонима и листу дефиниција контрапродуктивног радног понашања које се могу наћи у савременој литератури у овој области (страна 14). Разматрајући типологије облика контрапродуктивног понашања кандидаткиња представља различите моделе опредељујући се за модел Спектора и сарадника (2006), познатог истраживача у области индустријске/организацијске психологије. По овом моделу простор овог феномена описује пет димензија именованих као злоупотреба, производна девијантност, саботажа, крађа и понашање повлачења. У наставку кандидаткиња описује предикторе и теорије о механици утицаја различитих фактора на појаву контрапродуктивног радног понашања. Посебно детаљно су приказани организацијски предиктори попут организацијске етичке климе, вредности, норми понашања, перцепције праведности и типа вођства у организацији. Велика пажња у раду поклоњена је перцепцији праведности у награђивању као и теоријама које користе овај концепт у објашњавању појаве и учесталости контрапродуктивног радног понашања. У сврху објашњавања ефекта перцепције неправедности у третману запосленог кандидаткиња наводи и довољно емпиријски поткрепљује теорије социјалне размене и стрес-емоције модел. Кандидаткиња закључује да се перцепција неправедности може сматрати стресом и да контрапродуктивно радно понашање представља адаптивни одговор на такав стрес. Надаље, теза садржи детаљан приказ резултата истраживања о различитој важности перцепције дистрибутивне, процедуралне, интерперсоналне и информацијске праведности у предикцији контрапродуктивног понашања. Следи детаљан приказ развоја и емпиријске валидације познатог модела организацијске етичке климе Виктора и Калена (1988) према којем постоји девет типова етичке климе заснованих према томе шта је критеријум етичког суђења (егоизам, алтруизам или принципијелност) и шта чини референтну групу одлуке (индивидуална, локална или космополитска). Затим, дат је обиман приказ резултата истраживања значаја перцепције типова етичке климе, интраперсоналних фактора попут особина које чине такозвану „мрачну тријаду“ (психопатија, нарцизам и макијавелизам) и демографских одлика (пол, старост, ниво образовања и дужина радног стажа) за учесталост контрапродуктивног радног понашања (од 70. до 85. стране). Након сваког скупа истраживања значаја предиктора кандидаткиња даје укупну оцену и стање знања у вези са сваким од њих. Уводни део своје тезе кандидаткиња завршава констатацијом да су спроведена бројна истраживања о значају појединачних предиктора контрапродуктивног радног понашања али да недостају истраживања која би испитивала интерактивни ефекат перцепције праведности у организацији, етичке климе и интрапсихичких особина из „мрачне тријаде“. Отуда, ПРОБЛЕМ истраживања је одређен као интеракцијски ефекат наведених фактора на учесталост контрапродуктивног радног понашања, постављен је хипотетски модел директних односа ових предиктора и критерија као и модераторски ефекат особина из „мрачне тријаде“ на директне односе перцепције праведности и етичке климе, са једне, и контрапродуктивног радног понашања, са друге стране. Кандидаткиња формулише на разумљив начин пет циљева истраживања као и пет група хипотеза који одговарају тим циљевима. Иако бројне, хипотезе су врло јасно дефинисане, стриктно следе дијаграматски приказ претпостављених односа испитиваних варијабли и све су довољно емпиријски образложене цитирањем бројних претходних истраживачких налаза.

У оквиру поглавља МЕТОД кандидаткиња Слијепчевић описује узорак варијабли почевши од контрапродуктивног радног понашања као зависне, преко перцепције праведности, етичке климе и интрапсихичких особина као независних варијабли, до макијавелизма као варијабле модератора. Све варијабле су јасно дефинисане са цитирањем извора из којих су преузете, док су

инструменти за које се кандидаткиња определила добро описани уз навођење примера ставки упитника и података о њиховим метријским карактеристикама. Истраживачке хипотезе су тестиране на узорку од 428 испитаника различитих и уравнотежених по својим демографским одликама (Табела 1 на страни 104). Примењујући нацрт неексперименталног корелационог истраживања подаци су прикупљени на запосленима у Републици Србији који у својим матичним организацијама раде најмање годину дана и то путем онлајн анкете уз примену развијеног CAWI (Computer Assisted Web-Interviewing) система. Како се и очекује, прикупљене податке кандидаткиња је претходно проверила у смислу валидности и квалитета, а потом обрадила применом техника статистичке дескрипције и инференције користећи савремене компјутерске програме попут SPSS (Version 25) за једноставнију анализу и EQS (Version 6.1) за анализу применом структурних једначина.

У поглављу РЕЗУЛТАТИ кандидаткиња Слијепчевић на организован и разумљив начин износи резултате статистичке дескрипције свих мерених конструктора, резултате валидације примењених инструмената, резултате анализе релација мерених варијабли, исходе анализе ефекта модерације и анализе разлика између демографских група према учесталости контрапродуктивног радног понашања. Кандидаткиња правилно тумачи резултате статистичке дескрипције мерених конструктора истичући разлоге за нормализацију скорова код оних варијабли код којих је уочено одступање од претпоставке нормалности. Такође, применом анализе помоћу структурних једначина спроводи конфирматорну анализу мерних модела инструмената који су, након респецификације модела и поновне анализе, редуковани само на оне ставке које су имале задовољавајуће пројекције на своје матичне факторе. Применом анализе помоћу структурних једначина тестиране су све хипотезе и, након итерација у анализи, добијени су структурни модели односа предиктора и варијабли критерија са задовољавајућим индексима подесности. Ови модели су јасно приказани а резултати у облику индекса подесности између хипотетског модела и емпиријских података правилно интерпретирани (од 116. до 124. стране). Исход анализе ефекта модерације конструкта Макијавелизма правилно је интерпретиран и приказан у Табели 4 на страни 126. Резултати анализа разлика демографских група према мереним конструктима приказани су у Табелама 5, 6, 7, 8 и 9 на странама од 127. до 129. Након сваке анализе кандидаткиња износи закључак о томе да ли подаци подржавају или не подржавају дату хипотезу. Основни налази су потврдили очекивања о значају одабраних конструктора, односно, утврђено је да перцепција информацијске праведности, перцепција типа етичке климе „Закон и кодекси“ и индивидуално својство Макијавелизам значајно предвиђају учесталост контрапродуктивног радног понашања у организацији, односно, модерирају основни однос.

У поглављу ДИСКУСИЈА кандидаткиња Слијепчевић разматра налазе свог истраживања у деловима који се односе на значај перцепције праведности, етичке климе, особина из „Мрачне тријаде“ и демографских својстава за предикцију контрапродуктивног радног понашања. Налазе о значају сваког предиктора повезује и са налазима бројних претходних истраживања и, на крају сваког параграфа, доноси коначан закључак о томе. На правилан начин дискутује и ограничења примењеног истраживачког нацрта као и практичне импликације добијених резултата.

У оквиру поглавља ЗАКЉУЧЦИ И ЗАВРШНА РАЗМАТРАЊА кандидаткиња истиче да израженост перцепција информацијске неправедности, посебно у контексту израженог макијавелизма, предвиђа већу учесталост контрапродуктивног радног понашања. Надаље, промовисање поштовања етичких стандарда садржаних у законима и у професионалним стандардима смањује учесталост непожељног понашања. Коначно, кандидаткиња констатује да резултати указују на могућност описа демографских одлика групе запослених склоних чешћем контрапродуктивном понашању – то су мушкарци, до 40 година старости, високо образовани и краће запослени у јавном сектору.

У два ПРИЛОГА и на 11 страна текста кандидаткиња приказује батерију инструмената која је коришћена за прикупљање података као и две табеле у којима наводи учесталост мера перцепције етичке климе у државном и приватном сектору.

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

Таксативно навести називе радова, где и када су објављени. Прво навести најмање један рад објављен или прихваћен за објављивање у часопису са СЦИ листе односно са листе министарства надлежног за науку када су у питању друштвено-хуманистичке науке. У случају радова прихваћених за објављивање, таксативно навести називе радова, где и када ће бити објављени и приложити потврду о томе.

Кандидаткиња Слијепчевић има укупно 4 рада објављена у научно-стручним часописима са SCI листе Министарства везане за друштвено-хуманистичке науке, један рад у монографији насталој као резултат Републичког пројекта и 11 саопштења на скуповима интернационалног и националног значаја од којих је једно у вези са темом докторске тезе:

1. Majstorović, N., Popov, B., Matanović, J. i Slijepčević, V. (2016). Psychophysical Health During Prolonged Unemployment: Longitudinal Data. *Primenjena psihologija, Vol. 9 (4), 379-394.*
2. Слијепчевић, В. (2018). Повезаност типова саморегулације и доминантног облика радне мотивације наставника средњих школа. *Психолошка истраживања, 21 (1), 61-74.*
3. Матановић, Ј., Слијепчевић, В., Обрић, М., Мајсторовић, Н. и Попов, Б. (2012). Инволвираност потрошача у производ и релације са генералним каузалним оријентацијама. *Маркетинг (43), 4, 245-252.*
4. Слијепчевић В. и Матановић, Ј. (2015). Повезаност вредности и типова инволвираности потрошача у процес доношења одлуке о куповини. *Маркетинг, 46, 2., 132-140.*
5. Мајсторовић Н., Попов, Б., Матановић, Ј., Слијепчевић В., & Јелић, Д. (2017). *Незапосленост у Републици Србији: последице по психо-физичко здравље и кључни фактори успеха у поновном запошљавању.* Нови Сад: Филозофски факултет.

Саопштења на научним скуповима:

1. Матановић, Ј., Слијепчевић, В., Мајсторовић, Н., и Попов, Б. (2012). Генералне каузалне оријентације и инволвираност у производ потрошача. Саопштење на Научно-стручном скупу психолога Србије, 30.05-02.06.2012. Универзитет у Београду, Филозофски факултет, Одсек за психологију. Књига резимеа страна 140-141.
2. Слијепчевић, В., Матановић, Ј., Мајсторовић, Н., и Попов, Б. (2013). Улога централности рада у флексибилности при поновном запошљавању. Саопштење на Научно-стручном скупу психолога Србије, Доњи Милановац, 29.05-01.06.2013. Књига резимеа страна 103-104.
3. Попов, Б., Матановић, Ј., Слијепчевић, В., Грујић, Н., Јованов, М. и Раковић, С. (2013). Које емоције на послу нас највише исцрпљују? Тест РЕБТ модела емоција у предикцији изгарања. Усмено саопштење на Научно-стручном скупу Савремени трендови у психологији, Нови Сад, 11-13.10.2013. Универзитет у Новом Саду, Филозофски факултет, Одсек за психологију. Књига резимеа страна 66.
4. Мајсторовић, Н., Слијепчевић, В., Попов, Б. и Матановић, Ј. (2013). Демографске одлике и стаж незапослености као фактори активизма у поновном запошљавању. Саопштење на Научно-стручном скупу Савремени трендови у психологији, Нови Сад, 11-13.10.2013.

Универзитет у Новом Саду, Филозофски факултет, Одсек за психологију. Књига резимеа страна 68.

5. Јелић, Д., Попов, Б., Мајсторовић, Н., Матановић, Ј., Слијепчевић В. (2016) Регионалне разлике у изражености активизма у поновном запошљавању. У: Релације и границе психологија - и интерперсонални односи: зборник радова 64. Научног скупа (стр. 23-24). Златибор: Друштво психолога Србије.
6. Мајсторовић, Н., Матановић, Ј., Слијепчевић В., Попов, Б., Јелић, Д. (2016) Фактори психо-физичког здравља незапослених у Србији. У: Релације и границе - психологија и интерперсонални односи: зборник радова 64. Научног скупа (стр. 20-21). Златибор: Друштво психолога Србије.
7. Мајсторовић, Н., Слијепчевић, В., Попов, Б. (2012). Релације стилова селф-регулације и коруптивних рационализација. Саопштење на научном скупу Емпиријска истраживања у психологији, 10-11.2.2012. Универзитет у Београду, Филозофски факултет, Институт за психологију и Лабораторија за експерименталну психологију.
8. Попов, Б., Јелић, Д., Мајсторовић, Н., Слијепчевић В., Матановић, Ј. (2016) Шта најбоље предвиђа активизам у поновном запошљавању? У: Релације и границе - психологија и интерперсонални односи: зборник радова 64. Научног скупа (стр. 21-22). Златибор: Друштво психолога Србије.
9. Слијепчевић В., Мајсторовић, Н., Матановић, Ј., Попов, Б., Јелић, Д. (2016) Продужена незапосленост и здравље код жена и мушкараца. У: Релације и границе - психологија и интерперсонални односи: зборник радова 64. Научног скупа (стр. 19-20). Златибор: Друштво психолога Србије.
10. Матановић, Ј., Мајсторовић, Н., Слијепчевић В. и Попов, Б., (2017). Инволвираност у производ као критеријум за сегментацију тржишта. Саопштење на међународном скупу Савремени трендови у психологији, Нови Сад 19-21.10. 2017, књига сажетака страна 76-77, Филозофски факултет Нови Сад.
11. Слијепчевић, В. Шуњка, М., Милосављевић, М., Мајсторовић, Н. (2019). Организацијска радна етика у Републици Србији: пилот студија. Саопштење на Научно-стручном скупу Савремени трендови у психологији, Нови Сад, 24-27.10.2019. Универзитет у Новом Саду, Филозофски факултет, Одсек за психологију. Књига резимеа страна 212.

VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

У поглављима РЕЗУЛТАТИ, ДИСКУСИЈА И ЗАКЉУЧЦИ кандидаткиња Слијепчевић истиче да перцепција информацијске неправедности, односно, неискреност у комуникацији, недовољно детаљне и неблаговремене поруке упућене запосленом, прогнозира већу учесталост контрапродуктивног понашања. Овај ефекат постоји онда када је Макијавелизам израженији код запослених и губи се када је Макијавелизам низак. Исто тако, прогностичка моћ информацијске неправедности се губи када се укључе и предиктори перцепција етичке климе „Закон и кодекси“, односно, када је запослени изложен промоцији поштовања закона и професионалне етике, јер овај предиктор преузима сву заједничку варијансу са мерама контрапродуктивног радног понашања. Кандидаткиња закључује да је учесталост контрапродуктивног понашања запосленог могуће предвидети, како на основу организацијских предиктора, тако и на основу особина личности из „Мрачне тријаде“. Међутим, поредећи снагу предиктора, евидентно је да је Макијавелизам тај који у највећој мери опредељује запосленог у том смеру. Другим речима, контрапродуктивно радно понашање најбоље предвиђа развијени Макијавелизам, у нешто мањој мери перцепција одсуства типа етичке климе „Закон и кодекс“, док информацијска праведност

губи свој предиктивни допринос у моделу у ком су укључени сви предиктори. Коначно, резултати истраживања указују и на то да је могуће идентификовати социо-демографска обележја запослених који су склонији опструкцији организацијских циљева. Реч је о мушкарцима до 40 година старости који су високо образовани, са краћим радним стажом у организацији и који су запослени у јавном сектору.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

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

Добијене истраживачке резултате кандидаткиња је правилно приказала, како на дескриптивном, тако и на инференцијалном нивоу. Дистрибуције свих варијабли су описане у смислу мера централне тенденције и распршења, распона скорова, као и мера закривљености и издужености. Кандидаткиња је посебну пажњу посветила психометријској анализи инструмената којом је утврдила и представила степен интерне конзистентности и ваљаности сваког инструмента. Посебно ваља истаћи примену конфирматорне факторске анализе у тестирању мерних модела инструмената и анализе помоћу структурних једначина у тестирању структурних модела односа предикторских и критеријских варијабли. Сви ови налази представљени су табеларно и дијаграматски на довољно информативан начин и у складу са уобичајеним АРА форматом извештавања. Исто тако, на инференцијалном нивоу кандидаткиња је тестирала истраживачке хипотезе примењујући на правилан начин униваријатне и мултиваријатне статистичке технике и извештавајући о њиховом исходу прегледно дијаграматски и у облику табела. У целини гледано, кандидаткиња Слијепчевић је добијене резултате анализа тумачила коректно и прецизно, упоређујући их са резултатима претходних истраживања и разматрајући њихове домете и ограничења спрам ограничења које намеће примењени нацрт истраживања. У оквиру интерпретације налаза, кандидаткиња истиче практичне импликације налаза и даје смислене препоруке практичарима да их примењују у ублажавању ефеката контрапродуктивног понашања. Пре свега, она наглашава да се појава контрапродуктивног радног понашања може контролисати кроз отворену и благовремену комуникацију са запосленима, кроз селекцију у смислу одстрањивања кандидата са повишеним Макијавелизмом, и кроз оријентацију новозапослених у смислу промоције законитости и професионалне етике у раду. На основу начина прикупљања и обраде података, као и начина интерпретације резултата, може се констатовати да ово истраживање представља значајан научни допринос у области Индустијске/организациске психологије, посебно у домену управљања организацијском радном етиком, као и да задовољава очекивања која се обично постављају пред формат докторске тезе.

IX КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСKE 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:

1. Да ли је дисертација написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме Докторска дисертација мр Вање Слијепчевић је написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме.
2. Да ли дисертација садржи све битне елементе
Докторска дисертација мр Вање Слијепчевић садржи све битне елементе оригиналног научног рада у области Индустијске/организациске психологије.
3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци
Ова дисертација представља оригиналан допринос науци јер се по први пут спроводи истраживање контрапродуктивног радног понашања запослених у нашој земљи, као и зато што тестира значај организацијских и личносних фактора интерактивно када је реч о предикцији учесталости контрапродуктивног понашања.
4. Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања
Недостаци докторске дисертације мр Вање Слијепчевић произилазе из уобичајеног

недостатка трансферзалног корелационог истраживачког нацрта, односно, немогућности утврђивања каузалних односа варијабли у тестираним моделима. Сем тога, шири друштвени контекст и стање на тржишту радне снаге које је 2018. године одликовала повишена незапосленост у Републици Србији, могло је утицати на испитанике да прикривају своје контрапродуктивно понашање током попуњавања упитника, чак и у условима потпуне анонимности анкете. Надаље, подаци су прикупљени на пригодном узорку запослених што увећава грешку у генерализацији налаза на целу популацију запослених у држави. Коначно, с обзиром на то да претходно нису рађена истраживања контрапродуктивног радног понашања у нашој земљи, локално развијених техника за мерење овог феномена нема и кандидаткиња је користила технике примењиване у инсотраним истраживањима.

Међутим, морамо констатовати да су лонгитудинална истраживања, поготово у области оваквих контроверзних тема, праћена врло високим ризиком од неуспеха, да се друштвене околности и њихов утицај на понашање испитаника нису могли избећи у тренутку прикупљања података, да је прикупљање података са репрезентативног узорка врло скупо, као и да је објективна датост то што раније нису развијани инструменти за мерења контрапродуктивног радног понашања у нашој земљи. Отуда се може рећи да се изнети недостаци нису могли избећи, односно, да је кандидаткиња тестирала постављене хипотеза на начин који је био могућ. Другим речима, истраживање је спроведено у датим срединским околностима, у оквиру расположивих средстава и у постојећим условима развијености домаће науке. Кандидаткиња је указала на ова ограничења у свом докторском раду, а у свом истраживачком поступку предузела је психометријску анализу којом је умањила евентуалне негативне ефекте на мерење контрапродуктивног понашања тиме што је задржала само оне мере које су валидиране на домаћем узорку испитаника. Методолошка исправност одабраног научног поступка, концептуална и практична смисленост налаза и њихова упоредивост са налазима иностраних истраживања, квалификује ово истраживање као значајно и које, по први пут, анализира факторе учесталости контрапродуктивног понашања у нашим организацијама.

X ПРЕДЛОГ:

На основу укупне оцене дисертације, комисија предлаже:

На основу увида у садржај докторске дисертације кандидаткиње мр Вање Слијепчевић, под насловом „Значај перцепције праведности, етичке климе и личних карактеристика за предвиђање контрапродуктивног радног понашања“ 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 кандидаткињи да докторску дисертацију под овим насловом јавно брани.**

ПОТПИСИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ

др Небојша Мајсторовић, ванредни професор за ужу научну област Психологија,
Филозофски факултет, Нови Сад, ментор,

др Светлана Чизмић, редовни професор за ужу научну област Општа психологија,
Филозофски факултет, Београд, члан,

др Марица Шљукић, ванредни професор за ужу научну област Социологија,
Филозофски факултет, Нови Сад, члан,

др Јелена Матановић, доцент за ужу научну област Психологија,
Филозофски факултет, Нови Сад, председник комисије.

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.