

ВЕЋУ СТУДИЈСКОГ ПРОГРАМА
ЗАЈЕДНИЧКИХ ДОКТОРСКИХ АКАДЕМСКИХ СТУДИЈА

и

ВЕЋУ ЗА ИНТЕРДИСЦИПЛИНАРНЕ И МУЛТИДИСЦИПЛИНАРНЕ ОБЛАСТИ
УНИВЕРЗИТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ

На седници Већа за интердисциплинарне и мултидисциплинарне области Универзитета у Крагујевцу одржаној 14.2.2024. године (број одлуке: IV-04-95/5) одређени смо за чланове Комисије за писање Извештаја о оцени научне заснованости теме докторске дисертације под насловом: „Утицај сагоревања на међузависност односа лидерства и задовољства послом здравствених радника”, и испуњености услова кандидата **Весне Малићанин**, мастер менаџера у систему здравствене заштите и предложеног ментора **Марка Славковића**, ванредног професора за израду докторске дисертације.

На основу података којима располажемо достављамо следећи:

ИЗВЕШТАЈ

О ОЦЕНИ НАУЧНЕ ЗАСНОВАНОСТИ ТЕМЕ И ИСПУЊЕНОСТИ УСЛОВА
КАНДИДАТА И ПРЕДЛОЖЕНОГ МЕНТОРА
ЗА ИЗРАДУ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

| |
|--|
| 1. Подаци о теми докторске дисертације |
| 1.1. Наслов докторске дисертације: |
| Утицај сагоревања на међузависност односа лидерства и задовољства послом здравствених радника |
| 1.2. Научна област докторске дисертације: |
| Интердисциплинарне и мултидисциплинарне области |
| 1.3. Образложење теме докторске дисертације (до 15000 карактера): |
| 1.3.1. Дефинисање и опис предмета истраживања Запослени у здравственим организацијама представљају раднике знања, који поседују специфичан и вредан људски капитал. Значај људског капитала здравствених радника рефлектован је у њиховој креативности, посвећености послу, мотивацији и иновативности. Међутим, здравствени радници се често суочавају са великим обимом посла, као и стресним околностима, што је посебно евидентно у периоду пандемије вируса COVID-19. Као резултат прековременог рада и немогућности дељења посла, као и сусретања са различитим стресним околностима, здравствени радници долазе у ситуацију сагоревања, односно физичке и менталне исцрпљености. Наведени проблем временом може изазвати не само пад |

продуктивности, већ и смањење степена задовољства послом. Стога се као релевантна улога најпре истиче улога лидера, који адекватно изабраним лидерским стилем треба да води запослене кроз промене, охрабрује их, користи њихове компетенције, комуницира коначне исходе са оптимизмом и својим понашањем представља модел понашања другима.

1.3.2. Полазне хипотезе

Сходно предмету рада, у дисертацији су постављене следеће истраживачке хипотезе:

Хипотеза 1: Лидерство остварује статистички значајан утицај на задовољство послом здравствених радника.

Хипотеза 2: Постоји статистички значајан утицај сагоревања запослених на задовољство послом здравствених радника.

Хипотеза 3: Сагоревање запослених има сигнификантну медијаторску/модераторску улогу у односу лидерства и задовољства послом здравствених радника

1.3.3. План рада

План рада на докторској дисертацији захтева најпре одређивање величине узорка. Планирано је да прелиминарна величина узорка износи 500 испитаника, различитог пола, старости, образовања и радног стажа, а који су запослени на руководећим и неруководећим позицијама у здравственим организацијама у Републици Србији. Прецизније, студијом ће се истражити запослени у неколико домова здравља који су лоцирани у Централној Србији, како би се обезбедила хетерогеност узорка, при чему ће узорак сачињавати медицинске сестре, медицински техничари и лекарско особље (лекари опште праксе и специјалисти). Планирано истраживање обухватило би испитанике старије од 18 година (18–64 године). Тиме се обезбеђује потребна диверсификованост узорка. Како би се обезбедило да процес истраживања буде спроведен у складу са релевантним стандардима и принципима оправданости, свим испитаницима биће доступна информација о истраживању и указаће се на релевантност истраживања. Приликом креирања плана истраживања и одређивања потребне величине узорка, коришћен је G Power 3.1. софтвер, који је показао да на основу планираног коришћења варијабли, односно ELQ, JSS и CBI скале, за ниво статистичке значајности од 0,05 и статистичку снагу од 0,95, треба формирати узорак од 50 испитаника. Међутим, како ће у раду бити примењена методологија структуралних једначина (односно хијерархијска или вишеструка регресиона анализа уколико услови претходно наведеног метода нису испуњени), потребно је да минимална величина узорка износи минимум 80 испитаника. Имајући у виду карактер студије и могућност да одређени испитаници одбију учествовање у истраживању, као и то да могу одбити да понуде неке релевантне информације из било којег разлога, прелиминарна идеја је да величина узорка износи минимум 500 испитаника. На овај начин обезбеђује се релевантна величина узорка, на основу које примена метода структуралних једначина или хијерархијске (или вишеструке) регресионе анализе могу обезбедити објективне резултате у погледу утицаја сагоревања на задовољство послом, као и на међузависност лидерства и задовољства послом.

1.3.4. Методе истраживања

Да би се тестирале постављене истраживачке хипотезе, дефинисано је да у дисертацији и истраживању буде примењена методологија која је примерена интердисциплинарним и мултидисциплинарним истраживањима, а коју прате

Да би се донео закључак о коначном прихватању или одбацивању истраживачких хипотеза, биће спроведено квантитативно истраживање које је засновано на идентификацији и мерењу ставова испитаника. Планирано је да овај процес буде спроведен применом мерне скале за мерење степена слагања/неслагања запослених у здравственим организацијама у односу на дефинисане исказе. Истраживање представља студију пресека (Cross sectional study).

Процес истраживања ће бити спроведен најпре електронским путем, тако што ће се испитаницима који буду прихватили да учествују у истраживању дистрибуирати упитник у електронској форми. У оним околностима где је истраживање потребно спровести на терену, сваки испитаник добиће упитник који ће моћи да убаци у посебно дизајнираној и затвореној кутији, којој ће приступи имати само истраживач, који ће касније ове податке превести у дигиталну форму. Том приликом, у процесу истраживања биће коришћен пригодни узорак. Коришћењем метода упитника и технике анкете, испитаници ће на петостепеној Ликертовој скали изражавати своје слагање, односно неслагање са наведеним исказом. Само истраживање биће спроведено уз претходну сагласност запослених, који су упознати са циљем и природом истраживања. Како би се обезбедила анонимност истраживања, коришћењем интернет медија, електронски упитник биће дистрибуиран сваком потенцијалном испитанику посебно, како би се спречило његово дељење изван оквира овог истраживања. Истовремено, упитник ће бити креиран тако да се не прикупљају информације о IP или електронској адреси. Временски период истраживања обухвата квартални интервал, почевши од 1. јануара 2024. године па све до момента докле се не формира потребна величина узорка.

У оба случаја, пре спровођења истраживања, биће упућен телефонски позив руководиоцима здравствених организација у циљу представљања сврхе и циља истраживања, а по потреби и писана молба за добијање сагласности за спровођење истраживања.

Независну варијаблу представљаће лидерство, зависну варијаблу задовољство послом, а модерирајућу варијаблу сагоревање запослених. Независна варијабла (лидерство) биће измерена путем Empowering Leadership Quest скале. Подаци ће се прикупљати применом посебно дизајнираног упитника, који ће се састојати од констатација претходно наведене скале, путем које ће се утврдити различити аспекти лидерства у здравственим организацијама, као што је партиципација у одлучивању, менторство, вођење примером, исказивање забринутости за запослене и вођење примером. Зависна варијабла мериће се применом Job Satisfaction Survey скале. Подаци ће се прикупљати применом посебно дизајнираног упитника, који ће се састојати од констатација претходно наведене скале, путем које ће се утврдити задовољство запослених платом, могућношћу напредовања у каријери, контролом, додатним бенефицијама, наградама према оствареним перформансама, правилима и процедурама које постоје у организацији, природом посла и степеном комуникације. Модерирајућа варијабла мериће се применом Copenhagen Burnout Inventory скале. Подаци ће се прикупити применом посебно дизајнираног упитника, који ће се састојати од констатација наведене скале, којом ће се обезбедити мерење степена сагоревања запослених на основу физичког и менталног премора, као и премора детерминисаног интеракцијом са колегама и корисницима услуга.

Како би се дошло до релевантних података за статистичку анализу, у имплементацији наведених скала користиће се петостепена Ликертова скала, где ће испитаници моћи да изражавају своје ставове. Оцена 1 односиће се на потпуно неслагање, а оцена 5 на потпуно слагање са наведеним ставом.

Поред наведеног, упитник ће бити дизајниран тако да се прикупе информације категоричког типа, релевантне за примену статистичких тестова, као што су пол,

старост, образовање, радни стаж испитаника, искуство у руководећим положајима, брачно стање и врста посла који испитаник обавља. Сви прикупљени подаци ће бити обрађени у статистичком софтверу SPSS V25. Коришћењем наведеног софтвера, у истраживању ће се користити различите статистичке технике: дескриптивна статистичка анализа ради израчувања аритметичке средине, стандардне девијације и минималних и максималних вредности у погледу дефинисаних констатација. Осим тога, користиће се Cronbach alpha тест ради оцене поузданости коришћених варијабли. Након примене корелационе анализе, а у зависности од испуњености услова на основу претходно примењених тестова конфирмативне факторске анализе, примениће се модел структуралних једначина (SEM анализа), вишеструка или хијерархијска регресиона анализа. Модел структуралних једначина (SEM анализа), примениће се под условом да тестови конфирмативне факторске анализе покажу испуњеност услова за спровођење овог типа теста. За испитивање разлике у аритметичким срединама различитих група испитаника, користиће се ANOVA и t тест.

1.3.5. Циљ истраживања

Циљ истраживања је испитивање ефеката лидерства на задовољство послом здравствених радника, као и ефеката сагоревања запослених на задовољство послом и посредничког утицаја сагоревања запослених на лидерства и задовољства послом здравствених радника.

1.3.6. Резултати који се очекују

У истраживању се очекује потврђивање претходно постављених хипотеза, односно утицај лидерства, али и сагоревања запослених на задовољство послом здравствених радника. Очекује се такође и потврђивање посредничког утицаја сагоревања послом на однос лидерства и задовољства запослених у здравственим организацијама. Успешно спровођење ове студије би омогућило увид у значај и карактеристике лидерског стила, који се у здравственим организацијама мора дизајнирати тако да се обезбеди смањење сагоревања запослених и истовремено раст степена задовољства послом.

Студија има своје теоријске и практичне импликације. У теоријском смислу, резултати ће омогућити допринос унапређењу постојећег научног сазнања које се тиче односа лидерства и задовољства послом, као и сагоревања и задовољства послом здравствених радника. Према сазнању аутора у моменту писања овог рада, број истраживачких радова који испитују медијаторски/модераторски ефекат сагоревања послом на однос лидерства и задовољства послом је дефицитаран, како у Републици Србији, тако и у свету. Тиме се уједно јавља и проблем дефицитарности ових информација које могу помоћи руководиоцима здравствених организација да креирају праксу управљања људским ресурсима која ће омогућити адекватан лидерски стил, раст задовољства послом и смањење степена сагоревања. Стога, истраживачки и научни геп у том погледу ствара основ за спровођење будућих истраживања. У практичном погледу, резултати до којих се дође могу представљати информације менаџерима и руководиоцима здравствених организација, које се могу употребити за изградњу ефективног лидерског стила, али и праксу управљања људским ресурсима, на основу чега ће се умањити степен сагоревања послом и самим тим повећати задовољство послом.

1.3.7. Оквирни садржај докторске дисертације са предлогом литературе која ће се користити (до 10 најважнијих извора литературе)

ПРВИ ДЕО: САГОРЕВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Концептуални аспекти сагоревања запослених
2. Модели и димензије сагоревања запослених
3. Фактори сагоревања запослених
 - 3.1. Индивидуални фактори
 - 3.2. Ситуациони фактори
4. Консеквенце сагоревања запослених
 - 4.1. Утицај сагоревања на запослене
 - 4.2. Утицај сагоревања на организационе перформансе
5. Стратегије управљања сагоревањем запослених
 - 5.1. Евалуација процеса анализе посла
 - 5.2. Стратегијски приступ прерасподеле посла запосленима
 - 5.3. Управљање системом комуникације
 - 5.4. Управљање системом награђивања
 - 5.5. Управљање људским капиталом здравствених радника
6. Инструменти управљања сагоревањем запослених
7. Однос сагоревања запослених и задовољства послом

ДРУГИ ДЕО: ЛИДЕРСТВО

1. Стратегијска улога лидерства у здравственим организацијама
2. Теоријски приступ лидерству у здравственим организацијама
3. Лидерски стилови у контексту здравствених организација
4. Стратегијска улога трансформационог лидерства у здравству
 - 4.1. Концептуални аспекти и димензије трансформационог лидерства
 - 4.2. Улога трансформационог лидерства у здравственим организацијама
5. Улога лидерства у управљању сагоревањем запослених у здравственим организацијама
6. Трендови и изазови лидерства у здравственим организацијама

ТРЕЋИ ДЕО: ЗАДОВОЉСТВО ПОСЛОМ

1. Вредности и ставови запослених као фундаментални основ задовољства послом
2. Концептуални аспекти задовољства послом
3. Стратегијска улога задовољства послом у здравственим организацијама
 - 3.1. Ефекти на перформансе и понашање запослених
 - 3.2. Ефекти на организационе перформансе
4. Фактори задовољства послом

4.1. Индивидуални фактори

4.2. Организациони фактори

5. Управљање задовољством послом

5.1. Стратегијски дизајн радног места

5.2. Управљање системом награђивања

5.3. Управљање организационом културом здравствених организација

6. Значај лидерства за задовољство послом

ЧЕТВРТИ ДЕО: ЕМПИРИЈСКО ИСТРАЖИВАЊЕ

1. Предмет, циљ и методологија истраживања

2. Хипотезе истраживања

3. Опис истраживачког поступка

4. Карактеристике истраживачког узорка

5. Резултати истраживања

6. Дискусија резултата истраживања

7. Допринос, ограничења и смернице даљих истраживања.

У првом делу докторске дисертације биће представљен концепт сагоревања запослених, где ће се представити релевантни елементи, модели, фактори, консеквенце и инструменти сагоревања, а онда и однос сагоревања запослених и задовољства послом здравствених радника. У другом делу дисертације представиће се концепт лидерства, где ће након приказа концепта ово феномена бити извршен приказ улоге и лидерских стилова релевантних у здравству, са посебним освртом на трансформациони лидерски стил. У трећем делу рада се ће се представити концепт задовољства послом, што обухвата најпре вредности и ставове запослених, као битне елементе овог концепта, а потом стратегијски значај, улога и управљање задовољства послом. У четвртном делу рада, после приказа предмета, циља, хипотеза и методологије, уследиће приказ истраживачког процеса, узорка испитаника, а потом резултати, дискусија, ограничења и смернице за даља истраживања.

1. Arnold JA, et al. The empowering leadership questionnaire: The construction and validation of a new scale for measuring leader behaviors. *Journal of organizational behavior*. 2000;21(3): 249-269.
2. Asif M, et al. Linking transformational leadership with nurse-assessed adverse patient outcomes and the quality of care: assessing the role of job satisfaction and structural empowerment. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*. 2019;16: 1-15.
3. Bashkirova A, et al. An adaptive modelling approach to employee burnout in the context of the big five personality traits. *Cognitive Systems Research*. 2023; 79: 109-125.
4. Chen J, et al. Managing hospital employees' burnout through transformational leadership: the role of resilience, role clarity, and intrinsic motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022;19: 1-23.
5. Dodanwala DC, et al. Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*. 2023; 23(15): 2583-2592.
6. Gabriel KP, Aguinis H. How to prevent and combat employee burnout and create healthier

workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*. 2022; 65: 183-192.

7. Khan R, Bukhari A. Effects of leadership style on health care organizational performance: a survey of selected tertiary care hospital in Karachi, Pakistan. *International Journal of Economics & Management Sciences*. 2016;5(3): 1-7.
8. Kloutsiniotis PV, et al. Transformational Leadership, HRM practices and burnout during the COVID-19 pandemic: The role of personal stress, anxiety, and workplace loneliness. *International Journal of Hospitality Management*. 2022; 102: 1-14.
9. Kumar RDC, Khiljee N. Leadership in healthcare. *Anaesthesia And Intensive Care Medicine*. 2015;17(1): 63-65.
10. Lu Y, et al. Job satisfaction and associated factors among healthcare staff: a cross-sectional study in Guangdong Province, China. *BMJ Open*. 2016;6: 1-9.

1.4. Веза са досадашњим истраживањем у овој области уз обавезно навођење до 10 релевантних референци:

Лидерство, које се може схватити као процес утицаја и усмеравања запослених да се ангажују у остварењу организационих циљева, има велики значај у здравственим организацијама, будући да стимулише здравствене раднике да износе нове и креативне идеје, које ће омогућити раст ефикасности и ефективности у току рада (Mahmood & Khattak, 2017). Имајући у виду чињеницу да здравствени радници представљају специфичан људски капитал који се састоји од различитих компетенција, потребно је применити такав лидерски стил који ће омогућити активно коришћење знања, као и мотивацију запослених. Стога лидерство у здравственим организацијама треба да карактерише посвећеност и брига према запосленима, дељење визије, инспирисање и развој компетенција. Према томе, један од ефективних лидерских стилова у здравственим организацијама представља трансформационо лидерство. Лидери унутар здравствених организација треба да креирају организациону културу и такве услове рада, у којима се здравствени радници оснажују, укључују у доношење одлука, при чему сам лидер континуирано користи и развија њихов људски капитал (Chen et al, 2022).

За здравствене раднике, како лекаре тако и остало медицинско особље, врло је битно да менаџери људских ресурса и руководиоци здравствених организација обезбеде развој високог степена задовољства послом. Разлог представља чињеница да високо задовољни здравствени радници улажу додатне напоре и енергију изван очекивања дефинисаних условима рада, што је један од кључних фактора ефективног решавања клиничких проблема, али и постизања ефикасности у раду. Како би се обезбедило задовољство послом, потребан је лидерски стил у здравственим организацијама који обезбеђује професионални развој, подстицање креативности и тимског рада, креирање и дељење знања, инспирацију и мотивацију (Hahn & Leptra, 2019). Као релевантно се истиче трансформационо лидерство, које управо може понудити претходно наведене факторе задовољства послом (Asif et al, 2019), будући да обезбеђује социјалну подршку лидера запосленима кроз активну партиципацију, делегирање и оснаживање у току рада (Orgambidez et al, 2022).

Међутим, специфичност рада у здравственим организацијама огледа се у чињеници да су запослени често суочени са високим нивоом стреса, прековременим радом, физичким и емоционалним напорима. Ово су неки разлози високе стопе флукуације и пада продуктивности, који настају услед менталног сагоревања здравствених радника. Сагоревање запослених се у пракси управљања људским ресурсима користи да опише физичко и емоционално исцрпљивање, као и смањену продуктивност и посвећеност запослених у току рада (Liu et al, 2023). Настаје као резултат хроничног стреса на послу, физичког и менталног замарања, те као такво сагоревање води негативним емоцијама, смањењу задовољства и развоју негативних ставова према послу. Од лидера се у таквим околностима најпре очекује да јасно дефинише задатак, јер недовољно информација у вези дужности на послу може водити губитку времена и енергије запослених (Kloutsiniotis et al, 2022). Трансформациони лидерски стил може

проблем сагоревања једним делом умањити уколико се запосленима омогући да партиципирају у доношењу одлука и постављању циљева, јер они у том случају најбоље могу одредити обим посла који могу да поднесу (Szwamel et al, 2022). Својом харизмом, лидери могу деловати инспиративно на понашање запослених и прихватање визије, при чему оптимистичка прогноза будућности може деловати позитивно на степен мотивације (Macassa & Tomaseli, 2020). Наведени ефекат настаје услед позитивних социјалних односа лидера и запослених, што код здравствених радника развија позитивне емоције, одговорне за мотивацију и задовољство. Такође, степен сагоревања запослених може бити умањен имплементацијом интризичних система награђивања, у којима је акценат на дељењу посла, флексибилном радном времену, давању признања и похвала, напредовању и слично (Dodanwala et al, 2023). Стога се очекује да адекватан лидерски стил у здравственим организацијама обезбеди утицај на задовољство послом, али се ипак мора имати у виду модерирајући утицај који у том односу може имати сагоревање запослених.

1. Mahmood S, Khattak MA. The role of transformational leader in developing knowledge culture in public sector hospitals. *International Journal of Organizational Leadership*. 2017;6: 511-524.
2. Chen J, et al. Managing hospital employees' burnout through transformational leadership: the role of resilience, role clarity, and intrinsic motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022;19: 1-23.
3. Hahn CA, Leptra MG. Development and use of the leadership competencies for healthcare services managers assessment. *Frontiers in Public Health*. 2019;7(34); 1-7.
4. Asif M, et al. Linking transformational leadership with nurse-assessed adverse patient outcomes and the quality of care: assessing the role of job satisfaction and structural empowerment. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*. 2019;16: 1-15.
5. Orgambidez A, et al. Social support and job satisfaction in nursing staff: Understanding the link through role ambiguity. *Journal of Nursing Management*. 2022;30: 2937-2944.
6. Liu Y, et al. Internal corporate social responsibility and employee burnout: an employee management perspective from the healthcare sector. *Psychology Research and Behavior Management*. 2023; 16: 283-302.
7. Kloutsiniotis PV, et al. Transformational Leadership, HRM practices and burnout during the COVID-19 pandemic: The role of personal stress, anxiety, and workplace loneliness. *International Journal of Hospitality Management*. 2022; 102: 1-14.
8. Szwamel K, et al. Predictors of the occupational burnout of healthcare workers in Poland during the COVID-19 Pandemic: a cross-sectional study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022;19: 1-21.
9. Macassa G, Tomaselli G. Rethinking developed nations' health systems through a social sustainability perspective in the light of the COVID-19 pandemic. A viewpoint. *Journal of Public Health Research*. 2020;9(4): 1-39.
10. Dodanwala DC, et al. Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*. 2023; 23(15): 2583-2592

1.5. Оцена научне заснованости теме докторске дисертације:

На основу увида у приложени Пријаву докторске дисертације у претходним тачкама Извештаја, Комисија за писање Извештаја о оцени научне заснованости теме докторске дисертације кандидаткиње Весне Малићанин, закључује да кандидаткиња испуњава све формалне и суштинске услове предвиђене Законом о високом образовању, Правилником о пријави, изради и одбрани докторске дисертације Универзитета у Крагујевцу, Статутом Факултета медицинских наука Универзитета у Крагујевцу и Статутом Економског факултета Универзитета у

Крагујевцу. Тема коју је кандидаткиња предложила за докторску дисертацију припада интердисциплинарној и мултидисциплинарној области и представља научно релевантну област истраживања. На основу увида у дефинисани предмет и циљеве истраживања, постављене истраживачке хипотезе, стање у подручју истраживања, предложени садржај, методологију, очекиване резултате, научни и практични допринос, закључује се да је тема коју је кандидаткиња Весна Малићанин пријавила актуелна и још увек недовољно истражена. На основу анализе приложеног материјала и донетих закључака, Комисија за писање Извештаја о оцени научне заснованости теме докторске дисертације кандидаткиње Весне Малићанин упућује предлог Већу студијског програма заједничких докторских академских студија и Већу за интердисциплинарне и мултидисциплинарне области Универзитета у Крагујевцу, да донесе одлуку којом се кандидаткињи Весни Малићанин одобрава израда докторске дисертације под насловом „Утицај сагоревања на међузависност односа лидерства и задовољства послом здравствених радника“.

2. Подаци о кандидату

2.1. Име и презиме кандидата:

Весна Малићанин

2.2. Студијски програм докторских академских студија и година уписа:

Менаџмент здравственог система, 2020. година

2.3. Биографија кандидата (до 1500 карактера):

Весна Малићанин је специјалиста гинекологије и акушерства. Тренутно обавља функцију директора Дома здравља Никола Цамић у Врњачкој Бањи. Докторанд је на факултету Медицинских наука Универзитета у Крагујевцу. Председник је управног одбора Специјалне болнице за интерне болести Врњачка Бања.

2.4. Преглед научноистраживачког рада кандидата (до 1500 карактера):

Кандидат је објавио два коуторска рада из уже научне области из које је пријавио тему докторске дисертације. Објављени радови непосредно су повезани са предложеном темом докторске дисертације. Детаљним увидом у биографске и библиографске податке које је кандидат доставио, може се констатовати да кандидат Весна Малићанин испуњава све формалне и суштинске услове за пријаву докторске дисертације. У радовима, кандидат се бави истраживањем кључних аспеката задовољства здравствених радника и везом између лидерског стила и задовољства у здравственим организацијама у Србији. Кандидат је кроз емпиријско истраживањем и примену одговарајућих статистичких анализа дошао до закључка да у интринзичном задовољству запослених доминира став који се односи на понос због посла који се обавља, док у екстринзичном задовољству запослених доминира став о компетентности надређеног за доношење одлука. Такође, резултати су показали да је лидерски стил статистички значајно повезан са елементи интринзичне и екстринзичне мотивације.

2.5. Списак објављених научних радова кандидата из научне области из које се пријављује тема докторске дисертације (аутори, наслов рада, волумен, година објављивања, странице од-до, DOI број¹, категорија):

1. Малићанин, В., Славковић, М. Задовољство запослених у здравственим организацијама у Србији. Зборник радова ЕконБиз, 2020; 190-199. ISBN: 978-99955-45-38-3. (М63)
2. Malićanin, V., Slavković, M., Jerkan, N. Relationship between leadership behavior and employee satisfaction: a case study of serbian healthcare system, Proceedings of XI international conference on

¹ Уколико публикација нема DOI број уписати ISSN и ISBN

| |
|--|
| social and technological development. 2022: 284-291. ISSN 2303-498X (M33) |
| 2.6. Оцена испуњености услова кандидата у складу са студијским програмом, општим актом факултета и општим актом Универзитета (до 1000 карактера): |
| <p>На основу увида у приложену Пријаву докторске дисертације у претходним тачкама Извештаја, Комисија за писање Извештаја о оцени научне заснованости теме докторске дисертације кандидаткиње Весне Малићанин, закључује да кандидаткиња испуњава све формалне и суштинске услове предвиђене Законом о високом образовању, Правилником о пријави, изради и одбрани докторске дисертације Универзитета у Крагујевцу, Статутом Факултета медицинских наука Универзитета у Крагујевцу и Статутом Економског факултета Универзитета у Крагујевцу. Тема коју је кандидаткиња предложила за докторску дисертацију припада интердисциплинарној и мултидисциплинарној области и представља научно релевантну област истраживања. На основу увида у дефинисани предмет и циљеве истраживања, постављене истраживачке хипотезе, стање у подручју истраживања, предложени садржај, методологију, очекиване резултате, научни и практични допринос, закључује се да је тема коју је кандидаткиња Весна Малићанин пријавила актуелна и још увек недовољно истражена.</p> |
| 3. Подаци о предложеном ментору |
| 3.1. Име и презиме предложеног ментора: |
| Марко Славковић |
| 3.2. Звање и датум избора: |
| Ванредни професор, 08.07.2020. године. |
| 3.3. Научна област/ужа научна област за коју је изабран у звање: |
| Пословна економија |
| 3.4. НИО у којој је запослен: |
| Економски факултет, Универзитет у Крагујевцу |
| 3.5. Списак референци којима се доказује испуњеност услова за ментора у складу са Стандардом 9 (аутори, наслов рада, волумен, година објављивања, странице од-до, DOI број, категорија): |
| <p>1. Dabić, M., Stojčić, N., Simić, M., Potocan, V., Slavković, M., & Nedelko, Z. (2021). Intellectual agility and innovation in micro and small businesses: The mediating role of entrepreneurial leadership. <i>Journal of Business Research</i>, 123, 683-695. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.013 (M21=8 бодова)</p> <p>2. Slavkovic M, Eric D, Miric M, Simonovic M. Leveraging a Synergy in Motivation to Effect Job Satisfaction of Healthcare Professionals in Public Blood Bank Units: A Cross-Sectional Study. <i>J Multidiscip Healthc</i>. 2023;16:3203-3214 https://doi.org/10.2147/JMDH.S433813 (M22=5 бодова)</p> <p>3. Simonović, M., Slavković, M., Mirić, M., Erić, D. (2023). Relationship between work-related outcomes of healthcare professionals in transfusion medicine units. <i>Serbian Archives of Medicine</i>. https://doi.org/10.2298/SARH221220025S (M23=4 бода)</p> <p>4. Slavković M, Ognjanović J, Bugarčić M. Sustainability of Human Capital Efficiency in the Hotel Industry: Panel Data Evidence. <i>Sustainability</i>. 2023; 15(3):2268. https://doi.org/10.3390/su15032268 (M22=5 бодова)</p> <p>5. Slavković M, Sretenović S, Bugarčić M. Remote Working for Sustainability of Organization during the COVID-19 Pandemic: The Mediator-Moderator Role of Social Support. <i>Sustainability</i>. 2022; 14(1):70. https://doi.org/10.3390/su14010070 (M22=5 бодова)</p> |
| 3.6. Списак референци којима се доказује компетентност ментора у вези са предложеном темом |

| |
|--|
| докторске дисертације (аутори, наслов рада, волумен, година објављивања, странице од-до, DOI број, категорија): |
| <p>1. Slavkovic M, Eric D, Miric M, Simonovic M. Leveraging a Synergy in Motivation to Effect Job Satisfaction of Healthcare Professionals in Public Blood Bank Units: A Cross-Sectional Study. J Multidiscip Healthc. 2023;16:3203-3214 https://doi.org/10.2147/JMDH.S433813 (M22)</p> <p>2. Simonović, M., Slavković, M., Mirić, M., Erić, D. (2023). Relationship between work-related outcomes of healthcare professionals in transfusion medicine units. Serbian Archives of Medicine. https://doi.org/10.2298/SARH221220025S (M23)</p> <p>3. Slavković M, Sretenović S, Bugarčić M. Remote Working for Sustainability of Organization during the COVID-19 Pandemic: The Mediator-Moderator Role of Social Support. Sustainability. 2022; 14(1):70. https://doi.org/10.3390/su14010070 (M22)</p> |
| 3.7. Да ли се предложени ментор налази на Листи ментора акредитованог студијског програма ДАС? |
| ДА |
| 3.8. Оцена испуњености услова предложеног ментора у складу са студијским програмом, општим актом факултета и општим актом Универзитета (до 1000 карактера): |
| <p>Доктор Марко Славковић, ванредни професор Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, ужа научна област Пословна економија, испуњава услове за ментора предвиђених Стандардом 9 Правилника о стандардима и поступку акредитације студијских програма на високошколским установама, у делу који се односи на докторске студије и налази се на Листи ментора акредитованог студијског програма ДАС. Др Марко Славковић има довољан број референци којима се доказује компетентност ментора у вези са предложеном темом докторске дисертације и има искуства у менторисању пријаве, израде и одбране докторске дисертације.</p> |
| 4. Подаци о предложеном коментору |
| 4.1. Име и презиме предложеног коментора: |
| [унос] |
| 4.2. Звање и датум избора: |
| [унос] |
| 4.3. Научна област/ужа научна област за коју је изабран у звање: |
| [унос] |
| 4.4. НИО у којој је запослен: |
| [унос] |
| 4.5. Списак референци којима се доказује испуњеност услова коментора у складу са Стандардом 9 (аутори, наслов рада, волумен, година објављивања, странице од-до, DOI број*, категорија): |
| [унос] |
| 4.6. Списак референци којима се доказује компетентност коментора у вези са предложеном темом докторске дисертације (аутори, наслов рада, волумен, година објављивања, странице од-до, DOI број, категорија): |
| [унос] |
| 4.7. Да ли се предложени коментор налази на Листи ментора акредитованог студијског програма |

| |
|--|
| ДАС? |
| [изаберите] |
| 4.8. Оцена испуњености услова предложеног коментора у складу са студијским програмом, општим актом факултета и општим актом Универзитета (до 1000 карактера): |
| [унос] |
| 5. ЗАКЉУЧАК |
| На основу анализе приложене документације Комисија за писање извештаја о оцени научне заснованости теме и испуњености услова кандидата и предложеног ментора предлаже да се кандидату Весни Малићанин одобри израда докторске дисертације под насловом „Утицај сагоревања на међузависност односа лидерства и задовољства послом здравствених радника” и да се за ментора/коментора именује Марко Славковић, ванредни професор / [име и презиме коментора], [звање]. |

Чланови комисије:

Весна Стојановић Алексић, редовни професор
Економски факултет Универзитета у Крагујевцу
Пословна економија

Председник комисије


Милена Јакшић, редовни професор

Економски факултет Универзитета у Крагујевцу

Финансије, Финансијске институције и осигурање

Члан комисије



Агнеш Славић, редовни професор

Економски факултет у Суботици Универзитета у
Новом Саду

Менаџмент

Члан комисије

