

ИЗВЕШТАЈ О НАУЧНОЈ ЗАСНОВАНОСТИ ТЕМЕ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ

Презиме, име једног
родитеља и име
Датум и место рођења

Гољовић, Радован, Никола
24.02.1995, Краљево

Основне студије

Универзитет
Факултет
Студијски програм
Звање
Година уписа
Година завршетка
Просечна оцена

Универзитет у Нишу
Филозофски факултет
Психологија
Дипломирани психолог
2014
2019
8,84

Мастер студије, магистарске студије

Универзитет
Факултет
Студијски програм
Звање
Година уписа
Година завршетка
Просечна оцена
Научна област
Наслов завршног рада

Универзитет у Нишу
Филозофски факултет
Психологија
Мастер психолог
2020
2021
9,50
Психологија
Организациони и индивидуални антецеденти дефанзивног доношења одлука:
улога етичког лидерства

Докторске студије

Универзитет
Факултет
Студијски програм
Година уписа
Остварен број ЕСПБ бодова
Просечна оцена

Универзитет у Нишу
Филозофски факултет
Психологија
2022
120
9,91

ПРИКАЗ НАУЧНИХ И СТРУЧНИХ РАДОВА КАНДИДАТА

Р. бр.	Аутор-и, наслов, часопис, година, број волумена, странице	Категорија
1	<p>Goljović, N. (in press). Psychometric Characteristics of the Serbian Version of the Ethical Leadership at Work Questionnaire (ELW-RS). <i>Primenjena psihologija</i>.</p> <p>Циљ ове студије био је адаптација Скале етичког лидерства на раду (ELW) на српски језик као самопроцене од стране запослених у оцењивању надређених кроз испитивање конструктивне валидности и мерење инваријантности у односу на пол и тип организације. Резултати добијени на узорку од 306 запослених (72,50% жена, узраста 20–63 године) потврдили су да српска верзија (ELW-SR) одражава седам димензија оригиналне скале. Модел са седам фактора показао је добре индексе фита. Анализа критеријумске валидности показала је повезаност ELW-SR са задовољством послом, психолошком сигурношћу и самоефикасношћу, што имплицира њену применљивост у српском пословном контексту.</p> <p>Рад припада научној области докторске дисертације</p>	M23
2	<p>Goljović, N. (2024). Perfectionistic Self-Presentation and Smartphone Addiction: The Role of Instagram Use Motives and Behaviours. <i>Psihološka istraživanja</i>, 27(1), 29-52.</p>	M23

Овим радом истраживана је повезаност између перфекционистичке самопрезентације и зависности од паметних телефона, са фокусом на мотиве и обрасце коришћења Инстаграма. Узорак је чинило 313 испитаника (58,5% жена), узраста 18–39 година. Користили су се инструменти за мерење перфекционистичке самопрезентације, мотива за коришћење Инстаграма и кратка скала зависности од паметних телефона. Резултати тестираног модела су потврдили повезаност између перфекционистичке самопрезентације, мотива за коришћење Инстаграма и зависности од телефона. Резултати су интерпретирани у контексту модела перфекционистичке социјалне искључености и теорије коришћења и задовољстава, пружајући дубље разумевање ових феномена.				
	Рад припада научној области докторске дисертације	ДА	НЕ	ДЕЛИМИЧНО
	Goljović, N. (2018). Differences between members of secure and unsecured forms of attachment in the use of breakup strategies. In Damjanović, K., Stepanović Ilić, I., & Marković, S. (Eds.), <i>Proceedings of the XXIV Scientific Conference Empirical Studies in Psychology</i> (pp. 35–37). Faculty of Philosophy, University of Belgrade.			
3	Циљ овог истраживања био је испитивање разлика у стратегијама раскида међу припадницима различитих стилова афективне везаности. Узорак је чинило 378 учесника. Коришћени су Упитник стратегија раскида и Упитник афективне везаности у одраслом добу. Резултати су показали да маладаптивне стратегије чешће користе особе са преокупираним и плашљивим стилем везаности, док припадници избегавајућег стила користе само једну од њих. Највећа разлика уочена је између припадника сигурног стила и припадника преокупираног и плашљивог стила, посебно у коришћењу маладаптивних стратегија, за које несигурни стилови показују већу склоност. Ове разлике потврђују почетне претпоставке, нарочито у погледу тенденције несигурних стилова ка употреби индиректних и мање саосећајних стратегија.			
	Рад припада научној области докторске дисертације	ДА	НЕ	ДЕЛИМИЧНО
	Randelović, K. Ž., & Goljović, N. R. (2020). Breakup grief: The difference between initiator and non-initiator depending on coping strategies and attachment. <i>Zbornik radova Filozofskog fakulteta u Prištini</i> , 50(3), 47-68.			
4	Циљ истраживања био је испитати разлике у нивоу емоционалног дистреса између иницијатора и неиницијатора раскида партнерске везе. Резултати су показали да иницијатори доживљавају значајно мањи дистрес након раскида ($t(365)=4.62$; $p<.01$). Анксиозност је модерирала однос између статуса иницијатора и дистреса: испитаници са високом анксиозношћу су проживљавали интензивнији дистрес, нарочито ако је партнер иницирао раскид. Код испитаника са ниском анксиозношћу није било разлике у дистресу у зависности од статуса иницијатора. Резултати указују да су стратегије суочавања и анксиозност кључни фактори у разумевању емоционалних реакција на раскид. Ови налази осветљавају улогу индивидуалних разлика у суочавању са раскидом.			
	Рад припада научној области докторске дисертације	ДА	НЕ	ДЕЛИМИЧНО
	Goljović, N. (2023). The Role of Emotional Development of Employees and People-Oriented Leadership in Perceiving Psychological Safety in Organizations. <i>Godišnjak za psihologiju</i> , 20, 75-88.			
5	Циљ истраживања био је испитати улогу афективне везаности запослених у модерирању односа између лидерства оријентисаног на људе и психолошке безбедности у тимовима. Узорак је обухватио 246 испитаника, старости од 22 до 59 година, запослених у корпорацијама. Резултати су показали да је анксиозност значајан предиктор психолошке безбедности, као и да постоји статистички значајна интеракција између анксиозности и лидерства оријентисаног на људе. Испитаници са вишим нивоом анксиозности имали су ниже нивое психолошке безбедности, али је позитиван ефекат лидерства оријентисаног на људе значајно умањено овај ефекат. Штавише, како се ефекат лидерства повећавао, тако је расла и психолошка безбедност запослених, без обзира на ниво афективне везаности. Ови налази наглашавају важност лидерства у креирању сигурног радног окружења.			
	Рад припада научној области докторске дисертације	ДА	НЕ	ДЕЛИМИЧНО

НАПОМЕНА: уколико је кандидат објавио више од 5 радова, додати нове редове у овај део документа

ИСПУЊЕНОСТ УСЛОВА КАНДИДАТА ЗА ПОДНОШЕЊЕ ЗАХТЕВА ЗА ОДОБРАВАЊЕ ТЕМЕ

Кандидат испуњава услове предвиђене Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Статутом Факултета да поднесе захтев за одобравање теме докторске дисертације	ДА	НЕ
---	----	----

Кандидат Никола Гољовић остварио је 120 ЕСПБ испуњавајући обавезе предвиђене студијским програмом докторских академских студија психологије на Филозофском факултету у Нишу, са просечном оценом 9,91. Уз пријаву теме приложени су објављени радови (два рада категорије М23, један рад категорије М33, један рад категорије М51 и један рад категорије М52) који припадају научној области којој припада и предложена дисертација. Научна област предложене дисертације у потпуности је у складу са научном облашћу докторских академских студија психологије (психолошке науке).

ИСПУЊЕНОСТ УСЛОВА МЕНТОРА

Име и презиме, звање	Душан Тодоровић, ванредни професор
Ужа научна област за коју је изабран у звање	Психологија
Датум избора	11.01.2021. године
Установа у којој је запослен	Филозофски факултет у Нишу
Е-пошта	dusan.todorovic@filfak.ni.ac.rs

Најзначајнији радови ментора из научне области којој припада тема докторске дисертације

Р. бр.	Аутор-и, наслов, часопис, година, број волумена, странице	Категорија
--------	---	------------

1.	Todorović, D., Mitić, P. M., Stojiljković, N., Olanescu, M., Suci, A., & Popa, D. (2024). Organizational commitment in the private and public sectors: a regression analysis based on personality traits, subjective wellbeing, organizational orientations, and perceived employment uncertainty in Serbia. <i>Frontiers in psychology</i> , 15, 1442990. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1442990	M21
2.	Stanković, N., Todorović, D., Milošević, N., Mitrović, M., & Stojiljković, N. (2022). Aggressiveness in Judokas and Team Athletes: Predictive Value of Personality Traits, Emotional Intelligence and Self-Efficacy, <i>Frontiers in Psychology</i> , ISSN 1664-1078. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.824123	M21
3.	Todorović, D., Čabarkapa, M., Tošić-Radev, M., & Miladinović, I. (2017). Organizational identification, commitment and orientations of professional military personnel, <i>Military Medical Journal</i> , 74(9), 871–877., UDC: 355/359:159.9, ISSN 0042-8450, doi:/10.2298/VSP160616365T	M23
4.	Todorović, D., Randelović, D., & Ilić, D. (2022). University students' centre for psychological counselling: empirical research and potential importance for the improvement of the quality of student life, <i>Zbornik radova Filozofskog fakulteta u Prištini</i> , 51 (4), 409-429, ISSN 0354-3293, DOI: 10.5937/ZRFFP51-34936	M24
5.	Todorović D., & Mitrović M. (2017). Various modalities of aggressive behaviour and emotional competence among students of sport and physical education and students of other faculties – a pilot study, <i>Facta Universitatis – Series: Physical Education and Sport</i> , 14(3), 389-398, ISSN 1451-740X, ISSN 2406-0496, DOI: 10.22190/FUPES 1603389T	M24
Ментор испуњава услове предвиђене Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Статутом Факултета		
		(ДА НЕ

Предложени ментор има радове у траженим категоријама и избор у звање наставника за ужу научну област којој припада предложена дисертација, чиме испуњава потребне услове.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ ТЕМЕ	
Предлог наслова теме докторске дисертације	Организационе детерминанте емоционалних и бихејвиоралних последица ирационалних уверења: интегративна социо-функционална и РЕБТ теоријска перспектива
Научно поље	Психологија
Научна област	Психологија
Ужа научна област	Психологија
Научна дисциплина	Организациона психологија
1. Предмет научног истраживања (до 800 речи)	

Ова студија бави се испитивањем повезаности између уверења запослених, њихових емоционалних реакција и понашања на радном месту, узимајући у обзир организациони контекст. Култура организације обухвата вредности, норме, уверења и праксе које утичу на понашање и међуљудске односе унутар радне средине. Док су се традиционалне студије фокусирале на когнитивне аспекте, попут правила, процедура и циљева, ова студија тежи да испита емоционалну културу у организацијама, која игра значајну улогу у обликовању радне атмосфере и мотивације запослених (Knight et al., 2018). Емоције у организационом контексту могу имати значајне ефекте на продуктивност и међуљудске односе. На пример, негативне емоције попут беса, иако се традиционално сматрају штетним, могу имати позитивне социјалне функције када се њима правилно управља. Теорија социјалних функција емоција (СФТ) сугерише да емоције служе као социјални сигнали који утичу на понашање других, помажући у одржавању друштвених веза и организационе динамике (Fridlund, 1994; Scherer, 2022). На пример, изражавање беса може сигнализирати неправду и мотивисати промене у организацији које воде ка праведнијем радном окружењу (Gibson & Callister, 2010).

Међутим, токсична клима у организацији, која се одликује доминацијом негативних емоционалних стања попут несаосећања, беса, анксиозности или зависти, може довести до смањене продуктивности, повећаних изостанака са посла и генералног смањења благостања запослених (Kim et al., 2020; Dhanani et al., 2021). У том контексту, истраживања показују да токсичност на радном месту може бити један од главних узрока високе стопе напуштања посла током феномена „Велике оставке“ (Sull et al., 2022), што указује на потребу за дубљим разумевањем емоционалне климе на радном месту и још важније, културе емоција – концепта који би требало да омогући истраживање трајнијих одлика организације када су у питању ставови организације и запослених поводом емоционалних доживљаја на радном месту. Ипак, таква истраживања још увек су ретка.

Иако се емоције попут беса и зависти често перципирају као негативне и нежељене, приступ попут рационално-емотивне бихејвиоралне терапије може понудити другачију перспективу. Према РЕБТ-у, емоционалне и бихејвиоралне последице настају као резултат уверења која појединац има о себи, другима и свету (Ellis, 2004). Главни фокус је на разликовању рационалних и ирационалних уверења, при чему ирационална уверења често воде ка нездравим емоционалним реакцијама и деструктивним понашањима, док рационална уверења воде ка здравијим емоционалним и бихејвиоралним исходима (David et al., 2005). На пример, ирационална уверења попут „Морам увек бити успешан“ могу довести до нездравог беса када се та очекивања не испуне, док рационалнија перспектива може омогућити конструктивније суочавање са ситуацијама које изазивају стрес.

Студија тежи да интегрише СФТ и РЕБТ теорије, како би се боље разумела сложена динамика између емоција, уверења и понашања на радном месту. СФТ наглашава социјалну функцију емоција и њихову улогу у координацији понашања, док РЕБТ истиче значај уверења у обликовању емоционалних реакција. Комбинацијом ова два приступа, ова студија ће испитати како негативне емоције, када произлазе из рационалних уверења, могу довести до конструктивних промена у организацији, на пример, мотивисањем запослених да реагују на неправду на начин који је продуктиван за целокупно радно окружење.

Такође, ова студија ће се бавити испитивањем разлике између унитарног и бинарног модела емоција. Док унитарни модел предлаже да ирационална уверења воде ка интензивнијим непријатним искуствима а рационална уверења делују на смањење интензитета, бинарни модел прави разлику у квалитету према коме су рационална уверења та која воде ка функционалним непријатним, а ирационална према дисфункционалним непријатним емоцијама (David et al., 2002). Студија се базира на моделу модериране медијације, где је АБЦ модел основни модел медијације, а организационе варијабле имају улогу модератора.

Трећа компонента студије, која представља модераторе, укључује истраживање улоге организационих услова као што су праксе управљања људским ресурсима, квалитет односа са лидером и психолошка сигурност у тимовима, као модератора односа између уверења, емоција и понашања запослених. Организациони контекст може олакшати или инхибирати изражавање одређених емоција и утицати на њихову трансформацију у конструктивна или деструктивна понашања (Scherer, 2022). На пример, отворена комуникација и висока психолошка сигурност могу омогућити запосленима да слободно изражавају своје емоције, док ригидне хијерархије могу сузбијати емоционално изражавање, што може довести до токсичне радне атмосфере (Kim et al., 2020).

Крајњи циљ ових студија је да се кроз интеграцију СФТ и РЕБТ теорија, уз тестирање унитарног и бинарног модела емоционалних реакција, постигне дубље разумевање културе емоција и антецедентима токсичних радних окружења. Овај приступ омогућио идентификацију специфичних организационих услова који доприносе формирању здраве културе емоција и потенцијално доприносе продуктивности и благостању запослених. Такође, студија би требало да послужи као важна смерница за практичаре у области људских ресурса и организационе психологије, али и подржи психотерапијски и коучинг приступ примењен у пословном окружењу.

2. Усклађеност проблематике са коришћеном литературом (до 200 речи)

Кандидат у пријави теме докторске дисертације презентује врло детаљан и свеобухватан преглед релевантне домаће и стране литературе из области организационе психологије и психотерапије. Литература је темељно истражена и обухвата не само класичне радове који су поставили основе ових дисциплина, већ и најсавременије студије које доприносе разумевању сложених односа између емоционалних и биhevиогалних аспеката у организационом контексту. Нацрт докторске дисертације садржи изузетно обиман и аналитички обрађен преглед референци.

Посебно треба истаћи способност кандидата да критички интегрише различите изворе знања, укључујући методолошку литературу високог научног квалитета, која представља основу за прецизну и иновативну поставку емпиријског дела истраживања.

3. Циљеви научног истраживања (до 500 речи)

Главни циљ овог истраживања је да испита однос између уверења запослених, њихових емоционалних реакција и понашања на радном месту, уз посебан фокус на модерациону улогу организационих услова. Истраживање ће бити реализовано кроз две студије које ће омогућити дубље разумевање односа између уверења, емоција и њихових последица у организационом контексту.

Прва студија има за циљ превод и адаптацију психолошких инструмената који ће бити коришћени у наредним студијама. Овај корак је кључан за осигурање да инструменти буду релевантни и културолошки прилагођени специфичном контексту испитаника. У оквиру студије биће испитане и психометријске карактеристике инструмената који не захтевају превод, а које ће бити коришћене у наставку.

Друга студија има за циљ да испита однос између рационалних и ирационалних уверења, емоција које запослени доживљавају на радном месту, као и како те емоције предвиђају реакције на радном месту, које могу бити конструктивне или деструктивне по организацију. Полазећи од оквира теорије социјалних функција емоција и основа рационално-емотивно бихевиоралне терапије, истраживање ће испитати на који начин су уверења повезана са емоцијама и како ове емоције обликују одређена понашања запослених на радном месту. Поред тога, ова студија ће истражити модел модериране медијације – како различити организациони фактори, као што су праксе менаџмента људских ресурса, квалитет односа са лидером и психолошка сигурност унутар тимова, модерирају претходно наведене медијаторске односе између когниције, емоција и понашања. Овај аспект истраживања је важан за разумевање како организационе структуре и праксе могу подржати/нарушити радну атмосферу и емоционално здравље запослених.

4. Очекивани резултати, научна заснованост и допринос истраживања (до 200 речи)

Прво, очекује се да резултати студије покажу да уверења запослених играју значајну улогу у предвиђању емоционалних реакција и понашања запослених на радном месту. Очекује се да истраживање потврди да функционалне емоције и ирационална уверења могу позитивно предвидети пожељна понашања, и да ће бити негативно повезани са непожељним понашањима, и обратном када се посматрају дисфункционалне емоције и ирационална уверења. С обзиром на комплексне односе између варијабли, очекује се да резултати студије пруже дубље разумевање односа који стоји у основи претходно наведених димензија и контекста у коме се такво понашање одвија.

Друго, анализа модериране медијације требало би да пружи основу за разумевање ових односа у одређеном контексту. Полазећи од различитих нивоа организације, модератори укључени у студију, требало би да укажу на важност међуљудских односа на послу на интерперсоналном и интраперсоналном нивоу, односу са лидером и посебно пракси људских ресурса. Поред наведеног, студија би могла да допринесе бројним теоријама кроз које ће резултати бити интерпретирани, а првенствено социо-функционалним теоријама и контексту рационално-емотивно бихевиоралне терапије.

5. Примењене научне методе (до 300 речи)

У Студији 1, главни циљ је испитивање валидности и поузданости скала које ће се користити у даљим фазама истраживања.

Биће коришћена процедура превођења и адаптације инструмената према препорукама Међународне тестне комисије, укључујући повратни превод, оцену еквивалентности од стране експерата као и проверу поузданости и валидности скала. У Студији 2, испитивање односа између рационалних и ирационалних уверења и емоционалних реакција укључује употребу регресионе анализе за тестирање предиктивних односа и медијације, док ће за тестирање ефеката модерираних медијација бити коришћени линсарни модели. Поред тога, биће примењен PROCESS масо за SPSS ради тестирања медијације и модерације, а по потреби и моделирање структуралним једначинама. Од инструмената у раду ће бити коришћени: инвентар ирационалних уверења о перформансама, кратка скала рационалних/ирационалних уверења, инвентар функционалних и дисфункционалних емоција, скала емоција везаних за посао, скала одговорног организацијског понашања, скала гласа запослених, скала контрапродуктивног понашања на раду, скала за мерење пракси људских ресурса усмерених на унапређење перформанси и подршку запосленима, скала размене између лидера и чланова, упитник психолошке сигурности, скала задовољства животом, српска адаптација краће форме инвентара позитивног и негативн афекта, упитник претње социјалне евалуације и упитник перцепције неконтролабилности.



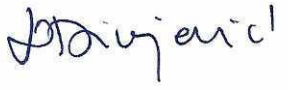

Предложена тема се прихвата неизмењена	ДА	НЕ
Конечан наслов теме докторске дисертације	Организационе детерминанте емоционалних и бихејвиоралних последица ирационалних уверења: интегративна социо-функционална и РЕБТ теоријска перспектива	

ЗАКЉУЧАК (до 100 речи)

Кандидат Никола Гољовић испунио је све услове за пријаву теме докторске дисертације, укључујући објављене радове и испуњење студијских обавеза. Предложено истраживање представља иновативан приступ испитивању културе емоција у организацијама, интегрисујући рационално-емотивно-бихејвиоралну терапију и социјално-функционалну теорију емоција. Фокус је на повезаности уверења, емоција и понашања запослених, уз разматрање улоге организационих услова као модератора. Истраживање унапређује постојећа знања и пружа основе за развој интервенција усмерених на здраво радно окружење.

На основу свега изнетог, Комисија предлаже Наставно-научном већу Филозофског факултета и Научно-стручном већу за друштвено-хуманистичке науке Универзитета у Нишу доношење одлуке о научној заснованости теме докторске дисертације кандидата Николе Гољовића.

ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ

Број одлуке НСВ о именовању Комисије	818-01-1/25-18		
Датум именовања Комисије	28.01.2025. године		
Р. бр.	Име и презиме, звање		Потпис
1.	Др Кристина Ранђеловић, ванредни професор Психологија (Научна област)	председник Филозофски факултет Универзитета у Нишу (Установа у којој је запослен)	
2.	Др Душан Тодоровић, ванредни професор Психологија (Научна област)	ментор, члан Филозофски факултет Универзитета у Нишу (Установа у којој је запослен)	
3.	Др Дамјана Димитријевић, доцент Психологија (Научна област)	члан Филозофски факултет Универзитета у Нишу (Установа у којој је запослен)	
4.	Др Јелена Павловић, ванредни професор Психологија (Научна област)	члан Филозофски факултет Универзитета у Београду (Установа у којој је запослен)	

Датум и место:

28.01.2025. године, Ниш и Београд