

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ПОДОБНОСТИ ТЕМЕ, КАНДИДАТА И МЕНТОРА ЗА
ИЗРАДУ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ

Орган који је именовао комисију: Декан Факултета техничких наука у Новом Саду на основу одлуке Наставно-научног већа Факултета број: 012-199/12-2023.

Датум именовања комисије: 27.04.2023.

Састав комисије именоване у складу са *Правилима докторских студија Универзитета у Новом Саду*:

1. др Илија Ћосић	професор емеритус	Производни и услужни системи, организација и менаџмент
презиме и име Факултет техничких наука, Нови Сад установа у којој је запослен-а	звање	ужа научна област Председник комисије функција у комисији
2. др Петар Врговић	редовни професор	Људски ресурси и комуникације
презиме и име Факултет техничких наука, Нови Сад установа у којој је запослен-а	звање	ужа научна област Члан функција у комисији
3. др Милена Недељковић Кнежевић	редовни професор	Менаџмент у туризму
презиме и име Природно математички факултет, Нови Сад установа у којој је запослен-а	звање	ужа научна област Члан функција у комисији
4. др Бојана Јокановић	доцент	Производни и услужни системи, организација и менаџмент
презиме и име Факултет техничких наука, Нови Сад установа у којој је запослен-а	звање	ужа научна област Члан функција у комисији
5. др Ивана Катић	ванредни професор	Људски ресурси и комуникације
презиме и име Факултет техничких наука, Нови Сад установа у којој је запослен-а	звање	ужа научна област Члан функција у комисији

II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ

1. Име, име једног родитеља, презиме: Александра, Амир, Ситаревих
2. Датум рођења: 12.08.1990. Место и држава рођења: Нови Сад, Република Србија

II.1 Основне или интегрисане студије

Година уписа: Година завршетка: Просечна оцена током студија:

Универзитет: Унион

Факултет: Факултет за правне и пословне студије др Лазар Вркатић

Студијски програм: Пословна психологија

Стечено звање: Психолог

II.2 Мастер или магистарске студије

Година уписа: Година завршетка: Просечна оцена током студија:

Универзитет: Унион

Факултет: Факултет за правне и пословне студије др Лазар Вркатић

Студијски програм: Пословна психологија

Стечено звање: Мастер психолог

Научна област: Психолошке науке

Наслов завршног рада: Евалуација упитника менталног здравља *MHI-38* у нашој култури

II.3 Докторске студије

Година уписа:

Универзитет: Универзитет у Новом Саду

Факултет: Факултет техничких наука

Студијски програм: Индустријско инжењерство/Инжењерски менаџмент

Број ЕСПБ до сада остварених: Просечна оцена током студија:

II.4 Приказ научних и стручних радова кандидата

Р. бр.	аутори, наслов рада, часопис, волумен (година) странице од-до, DOI или ISBN/ISSN	категорија
1.	Ситаревих, А. , Мркић, Ј. Мотивација ка моћи и самопоштовање. Наш идентитет и друштвене промене, 61. Научно-стручни скуп психолога Србије - књига резимеа. Београд: Центар за примењену психологију, 2011, стр. 63, ISBN 978-86-83797-85-1.	М34
2.	Ситаревих, А. , Сувајцић, К., Мркић, Ј. Мотив постигнућа и позиција у предузећу. Савремени трендови у психологији - књига резимеа. Нови Сад: Прометеј, 2011, стр. 291, ISBN 978-86-6065-080-3.	М34
3.	Ситаревих, А. Разлике у типовима организационе културе у Србији и Шведској. IV Међународни научни скуп: Мултикултуралност и савремено друштво. Зборник радова, 2013, стр. 579-591, ISBN 978-86-7910-067-2.	М33
4.	Вујић, Д., Сувајцић, К., Ситаревих, А. Управљање културним различитостима и пословна успешност. IV Међународни научни скуп: Мултикултуралност и савремено друштво. Зборник радова, 2013, стр. 538-548, ISBN 978-86-7910-067-2;	М33
5.	Ситаревих, А. , Лазовић – Ханга, М. Сукоб интереса у психолошкој делатности. 63. Научно-стручни скуп Друштва психолога Србије, књига резимеа. Београд: Центар за примењену психологију, 2015, стр. 137, ISBN 978-86-89377-17-0.	М34
6.	Ситаревих, А. , Лазовић – Ханга, М. Психолошка делатност у мултинационалним компанијама 63. Научно-стручни скуп Друштва психолога Србије, књига резимеа. Београд: Центар за примењену психологију, 2015, стр. 117 – 118, ISBN 978-86-89377-17-0.	М34
7.	Николић, М., Ситаревих, А. Релације између става према рекламама и упадљиве потрошње. Научно – стручни скуп, Емпиријска истраживања у психологији – ЕИП 2015, књига резимеа, 2015, стр. 137, ISBN 978-86-6427-005-2.	М34
8.	Анђелић, А., Ситаревих, А. , Анђелић, Н. Релације између мотивације и задовољства послом. 65. Научно-стручни скуп Друштва психолога Србије, књига резимеа. Београд: Центар за примењену психологију, 2017, стр. 91-92, ISBN 978-86-89377-25-5.	М34
9.	Трбовић, Б., Ситаревих, А. , Анђелић, А., Анђелић, Н. Усамљеност и однос према упадљивој потрошњи. 65. Научно-стручни скуп Друштва психолога Србије, књига резимеа. Београд: Центар за примењену психологију, 2017, стр. 92-93, ISBN 978-86-89377-25-5.	М34
10.	Станимировић, А., Ситаревих, А. , Анђелић, А., Анђелић, Н. Димензије личности и типови романтичних веза код студената. 65. Научно-стручни скуп Друштва психолога Србије, књига резимеа. Београд: Центар за примењену психологију, 2017, стр. 131 – 132, ISBN 978-86-89377-25-5.	М34
11.	Sitarević, A. , Sofić, A. <i>Wastewater management: A strength or weakness</i>	М33

	<i>of the Republic of Serbia on the path to the EU?</i> XI International Conference Industrial Engineering and Environmental Protection 2021 (IIZS 2021) October 07-08, 2021, Zrenjanin, Serbia, 2021, pp. 412-418, ISBN 978-86-7672-348-5.	
12.	Sitarević, A. , Grubić-Nešić, L., Sofić, L. <i>Employee health as the most important non-economic goal of the corporation.</i> 7th International Scientific Conference Corporation as a contested agency, University of Novi Sad, Faculty of Technical Sciences, Novi Sad, 2021, pp. 97-105, ISBN 978-86-6022-394-6.	M33
13.	Грубић-Нешић, Л., Ситаревих, А. , Ратковић Њагован, Б., Софић, А. Ментално здравље у условима пандемије: Предности и недостаци онлајн наставе. XXVIII Скуп Трендови развоја: Универзитетско образовање за привреду, Копаоник, 14 - 17. 02. 2022, стр. 83-86, ISBN 978-86-6022-401-1.	M63
14.	Ситаревих, А. , Софић, А., Рикаловић, А., Симеуновић, Н. Производне и услужне технологије индустрије 4.0: Нови образовни изазов. XXVIII Скуп Трендови развоја: Универзитетско образовање за привреду, Копаоник, 14 - 17. 02. 2022, стр. 110-113, ISBN 978-86-6022-401-1.	M63
15.	Ситаревих, А. , Рикаловић, А., Андријевић, И., Радовановић, З., Симеуновић, Н. Здравство 4.0: Нова парадигма здравственог система. XXVIII Скуп Трендови развоја: Универзитетско образовање за привреду, Копаоник, 14 - 17. 02. 2022, стр. 169-171, ISBN 978-86-6022-401-1.	M63
16.	Sitarević, A. , Nešić Tomašević, A., Sofić, A., Novaković, N. <i>Time orientation of the employees during crisis: Is the future still bright?</i> 8th International Scientific Conference - Socio-Economic Aspects of the Pandemic: Crisis Management, 2022, pp. 240-249, ISBN 978-86-6022-394-6;	M33
17.	Sitarević, A. , Sofić, A., Nešić Tomašević, A., Novaković, N. <i>Mechanisms of career adaptability of employees of different socio-demographic characteristics in a time of uncertainty.</i> 8th International Scientific Conference - Socio-Economic Aspects of the Pandemic: Crisis Management, 2022, pp. 266-275, ISBN 978-86-6022-394-6.	M33
18.	Banjac, N., Sitarević, A. , Sofić, A. <i>Job characteristics and sickness absenteeism: Evidence from public administration.</i> Empirical Studies in Psychology Scientific Conference, 2023, pp. 122. ISBN-978-86-6427-247-6	M34
19.	Sitarević, A. , Nešić-Tomašević, A., Sofić, A. <i>Job characteristics as significant predictors of employees' health in public administration.</i> Empirical Studies in Psychology Scientific Conference, 2023, pp. 123, ISBN-978-86-6427-247-6.	M34
20.	Sofić, A., Sitarević, A. , Banjac, N. <i>Public administration in the time of crisis: Are the employees sick & tired?</i> Empirical Studies in Psychology Scientific Conference, 2023, pp. 124, ISBN-978-86-6427-247-6.	M34

21.	Самарџић, С., Лончаревић, И., Ситаревић, А. , Лакатош, Р., Михаиловић, А. Перспектива учења на даљину кроз искуства студената факултета техничких наука. XXIX Скуп Трендови развоја: Универзитет пред новим изазовима, Врњачка Бања, 8 - 11. 02. 2023, стр. 43-48, ISBN 978-86-6022-554-4.	M63
22.	Grubić Nešić, L., Sitarević, A. , Nešić-Tomašević. <i>Preconditions for professional identity development: Are the outcomes of the educational process clear?</i> XXIX Skup Trendovi razvoja: "Univerzitet pred novim izazovima", Vrnjačka Banja, 8 - 11. 02. 2023, pp. 235-238, ISBN 978-86-6022-554-4.	M63
23.	Sitarević, A. , Nešić Tomašević, A., Sofić, A., Banjac, N., Novaković, N. The Psychosocial Model of Absenteeism: Transition from 4.0 to 5.0. <i>Behavioral Sciences</i> , 13 (4), 2023, no. 332. doi: https://doi.org/10.3390/bs13040332 .	M22
24.	Sitarevic, A. , Nesic Tomasevic, A., Nikolic, D., Sofic, A. Occupational health: The role of demographic factors in the condition of increased risk. <i>International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health</i> , 36 (2), 2023, pp. 1–13, doi: https://doi.org/10.13075/ijomeh.1896.01943 .	M23
Рад припада проблематици докторске дисертације: <u>ДА</u> НЕ ДЕЛИМИЧНО		

III ОЦЕНА ПОДОБНОСТИ ТЕМЕ

Оцена:

III.1 формулације наслова тезе

КАРАКТЕРИСТИКЕ ПОСЛА И ЗДРАВЉА ЗАПОСЛЕНИХ КАО ПРЕДИКТОРИ АПСЕНТИЗМА У ОРГАНИЗАЦИЈАМА

Предложени наслов тезе је подобан?

ДА

НЕ

III.2 предмета (проблема) истраживања

Литература на тему управљања људским ресурсима сматра изостанак са посла стратешки релевантним проблемом, у различитим секторима (Nowak et al., 2021) и типовима организација (Vucio, 1992). Током пандемије COVID-19, апсентизам запослених био је једно од најизазовнијих организационих понашања, међу различитим занимањима. Криза је имала велики утицај на запослене, утичући на њихово психосоцијално функционисање и њихову продуктивност на послу. Упркос чињеници, да је пандемија неизбежно променила услове рада, изостанак у предузећима је био изазов за менаџмент људских ресурса и много пре пандемијске ситуације. Генерално, изостанак са посла, посебно онај који је непланиран, може изазвати поремећаје који могу имати неповратне последице по радни учинак, посебно у интензивном радном окружењу.

Апсентизам је и даље један од најзначајнијих проблема у организацијама широм света, па тако и у Републици Србији. Апсентизам је сложена појава, која има вишеструке

индивидуалне, друштвене и финансијске утицаје, па се сматра организационим понашањем, које доводи до широког спектра контрапродуктивних понашања запослених (Šikeš et al., 2018). Дефинише се као одсуствовање са посла, у време предвиђено за његово обављање. С друге стране, боловање као специфичнија категорија апсентизма, односи се на одсуствовање са посла, због здравствених проблема (Rosenberg et al., 2019). Литература посвећује пажњу апсентизму, са циљем утврђивања фактора који би могли да утичу на њега.

Досадашња истраживања су показала јасну и недвосмислену везу између апсентизма и одређених аспеката здравља (Parent-Thirion, 2017). Такође, различите карактеристике посла значајно утичу на ниво изостајања са посла (Wang et al., 2020). Претходно истраживање је показало, да велике компаније имају виши ниво апсентизма, у поређењу са малим компанијама (Barmby, 2000). Овај однос између апсентизма и величине организације може се објаснити чињеницом, да велике компаније имају ниже јединичне трошкове изостанка. Поред тога, претпоставља се, да веће компаније представљају погоднији контекст за апсентизам, због високо развијених процедура и правила, где је више радника специјализовано за један посао, док у мањим предузећима то често није случај, стога посао директно страда, а често и престаје. С друге стране, сматра се да проблеми менталног здравља утичу на мала предузећа, у много већој мери, него на већа предузећа. Због своје величине и мањег броја ресурса, мала и средња предузећа не могу себи приуштити да запослени не раде пуним капацитетом. Докази из многих земаља показују, да запослени у јавном сектору, имају знатно веће стопе изостанака са посла, од запослених у приватном сектору (Masterkassa, 2020). С друге стране, налази указују да запослени у приватном сектору имају боље ментално здравље, од својих колега у јавном сектору (Narayanan & Zafer, 2011).

Предмет истраживања је подобан?

ДА

НЕ

III.3 познавања проблематике на основу изабране литературе са списком литературе

Индустрија 4.0 је показала свету изузетан напредак у дигиталним технологијама, обезбеђујући бржи процес глобализације коришћењем нових технологија као што су: велики подаци (*Big Data*), вештачка интелигенција (*Artificial Intelligence* - AI), рачунарство у облаку (*Cloud Computing* - CC), Интернет ствари (*Internet of Things* - IoT), Интернет услуге (*Internet of Services* - IoS), роботика и 3D штампа (Xu et al., 2021). Ове технологије су у потпуности трансформисале радно окружење, стварајући и нове претње по пословни амбијент и друштво (Mihardjo et al., 2019). Ефекти нових дисруптивних технологија постали су још упадљивији са новонасталим околностима пандемије COVID-19, која је трансформисала и ограничила радно окружење (Battisti et al., 2022), утичући на добробит запослених (Juchnowicz & Kinowska, 2021). Нови контекст рада недвосмислено је довео до контрапродуктивних понашања (Ziwen & Han, 2021) којима је тешко управљати, посебно имајући у виду да је посао једна од најзначајнијих детерминанти квалитета живота (Long et al., 2021).

У контексту Индустрије 5.0, неизбежно је обезбедити одрживе услове рада, који ће

повећати потенцијал радника и обезбедити боље перформансе организација (Ávila-Gutiérrez et al., 2022). Додатно, нови захтеви према запосленима, заснивају се на позитивним очекивањима, да ментално здрави запослени имају потребу за разноврсношћу посла, аутономијом, повратном информацијом, сарадњом са другима, идентитетом задатка и пријатељством, у мери у којој се осећају добро. Досадашња истраживања су показала да екстензивна и неповољна радна средина може нарушити физичко и социјално функционисање запослених у контексту различитих занимања (Borges et al., 2023). Хронична стања запослених могу потенцијално да угрозе пословање њихових компанија, због губитка продуктивности и веће стопе изостајања са посла (Strömberg et al., 2017).

Теоријски модел заснован на приступу карактеристика посла (Hackman & Oldham, 1980) описује однос између одређених карактеристика посла и индивидуалних одговора на рад запослених и представља приступ дизајну рада. Симс и сарадници (1976) су предложили модел карактеристика посла операционализованих кроз димензије: пријатељство, разноврсност вештина, аутономија, повратна информација, радни идентитет и сарадња. Димензија пријатељства указује на могућност изградње неформалних односа са колегама и доживљава се као окружење подршке које повећава организационе исходе као што су организациона посвећеност и задовољство послом (Hackman & Lawler, 1971). Разноврсност вештина је повезана са спектром активности и талената које захтева посао и у позитивној је корелацији са значајем посла, задовољством посла, мотивацијом, укљученошћу у посао и са високим очекивањима од плате (Morgeson & Humphrey, 2008). Аутономија је ниво слободе који радници могу добити у погледу метода и распореда обављања посла. Ментални проблеми и конфликти на послу значајно се смањују давањем веће аутономије запосленима, с друге стране, ментално благостање позитивно утиче на перцепцију радне мотивације и задовољства послом (Park & Searcy, 2012). Следећа карактеристика посла је повратна информација, која мери ниво информација које радник добија о свом учинку, на одређеном послу (Humphrey et al., 2007). У смислу овог модела, пријатељство је повезано са нивоом способности за изградњу неформалних односа на послу. Идентитет указује на ниво јединствености и јасноћу радног задатка под претпоставком да се целокупан рад састоји од смислених делова (Grant et al., 2009). Последња карактеристика посла овог модела је сарадња са другима, која мери степен у коме одређени посао захтева од запослених да се баве другим људима како би обавили посао од почетка до краја (Sims et al., 1976).

Карактеристике посла представљају значајан фактор који утиче на радну мотивацију запослених постизањем специфичних психолошких стања (Fernet et al., 2015). Јахиа наводи да поред оптималног нивоа примарних компетенција запослених потребних за обављање посла, у погледу знања, вештина, способности и понашања, важну улогу имају контекстуални фактори, као што су карактеристике посла, које су подједнако важне као примарне компетенције запослених у обезбеђивању високог нивоа учинка (Yahia, 2016). Стога су оба фактора (лични и контекстуални) динамичне природе и морају бити интегрисани на компатибилан начин, што је често веома изазовно за управљање људским ресурсима.

Савремени увид у проблеме који се јављају са питањима менталног здравља отворили су

кључна питања за организације и друштво у целини у погледу приступа менталном здрављу (Elgaz, 2018). Индустрија 4.0, са фокусом на ефикасност и перформансе, није у довољној мери обраћала пажњу на осећања и менталне капацитете запослених фаворизујући дигитализацију и увођење нових технологија (Alvez et al., 2023). Упркос чињеници да су нове технологије обликовале радно окружење, у смислу смањења интензитета радног окружења, посебно у контексту мануелног рада, нови обрасци рада са вишим радним захтевима донели су изазове и ограничења, која би могла да угрозе ментално здравље људи, јер је утврђено присуство нелагодности и екстремних емоција на послу које утичу на њихов радни учинак и ниво апсентизма. Схватајући важност изазова које Индустрија 4.0 представља, *European Commission* (2021) је нагласила да је ментално здравље радника кључна карика за спровођење стратегије Индустрије 5.0 у постизању одрживог, инклузивнијег и отпорнијег система рада, који иде у смеру достизања идеје тзв. *Society 5.0* (Huang et al., 2022).

Светска здравствена организација (2005) дефинише ментално здравље као стање благостања у коме појединац остварује своје способности, може да се носи са нормалним животним стресовима, може да ради продуктивно и плодно и да је у стању да даје допринос сопственој заједници. Ментално здравље подразумева одсуство психопатологије, у смислу анксиозности и депресије, као и присуство психолошког благостања. У контексту занимања, ментални проблеми утичу на индивидуално и радно функционисање што може довести до економских трошкова због ниже продуктивности запослених и веће стопе апсентизма (Young-Mee & Sung-il, 2020). Шулц и сарадници (2009) су утврдили директне ефекте здравља и менталног благостања на пословну продуктивност, а њихови резултати су указали да су трошкови изостанка повезани са нивоом лошег здравственог стања радника. Група научника је открила да комбинација социоекономских, физичких и менталних фактора здравља предвиђа апсентизам међу различитим демографским категоријама запослених (Wee et al., 2019). Исто тако су Беили и сарадници (Bailey et al., 2015) поставили хипотезу да потешкоће са менталним здрављем нарушавају функционисање радника и радни учинак, што се углавном огледа у апсентизму. Валкер и Бамфорд (2011) су открили да честа одсуства запослених због хроничних здравствених проблема могу значајно да утичу на пословну продуктивност и истакли су да менаџери морају да уравнотеже потребу за максимизирањем продуктивности, са потребама запослених који имају здравствене проблеме (Scuffham et al., 2013). С друге стране, програме промоције здравља не треба спроводити само као стратегију за максимизирање профитне марже организације, већ би требало да се спроводе у контексту социјалне правде која доприноси побољшању благостања и квалитета живота људи, у контексту радног места, али и ван њега (Wee et al., 2019).

Управљање апсентизмом је једна од главних изазова у менаџменту људских ресурса са којима се организација мора суочити правовремено и адекватно, како би осигурала пословни успех (Halbesleben et al., 2014). Узроке апсентизма могу детерминисати демографски, лични и организациони фактори. На индивидуалном нивоу, демографске и друге персоналне варијабле указују на контрадикторне резултате (Parker et al., 2017). У том смислу, различити модели апсентизма наглашавају значај радних карактеристика (Gosselin et al., 2013), посебно у великим корпоративним системима. Литература указује

на недостатак доказа у предвиђању изостанака са посла који је одређен статусом менталног здравља и карактеристикама посла, као предусловима одрживог и инклузивнијег радног окружења у различитим секторима. На основу недостатака у литератури, предлаже се модел апсентизма, као нова перспективу међу запосленима који раде у различитим типовима организација у смислу величине, власништва и занимања. Истраживање би требало да одговори на радне изазове тако што ће предложити предиктивна решења заснована на доказима у смислу смањења апсентизма, кроз дизајнирање радног окружења и јачање менталног здравља запослених кроз пословну стратегију.

У раду ће се користити следећа литература:

1. Alves, J.; Lima, T.M.; Gaspar, M. Is Industry 5.0 a Human-Centred Approach? A Systematic Review. *Processes* 2023, 11, 193.
2. Ávila-Gutiérrez, M.J.; Suarez-Fernandez de Miranda, S.; Aguayo-González, F. Occupational Safety and Health 5.0—A Model for Multilevel Strategic Deployment Aligned with the Sustainable Development Goals of Agenda 2030. *Sustainability* 2022, 14, 6741.
3. Bailey, S.K.; Haggarty, J.H.; Kelly, S. Global absenteeism and presenteeism in mental health patients referred through primary care. *Work* 2015, 53, 399–408.
4. Barmby, S. Worker Absenteeism: Why Firm Size May Matter? *Manch. Sch.* 2000, 68, 568–577.
5. Battisti, E.; Alfiero, S.; Leonidou, E. Remote working and digital transformation during the COVID-19 pandemic: Economic–financial impacts and psychological drivers for employees. *J. Bus. Res.* 2022, 150, 38–50.
6. Berwick, D.M.; Murphy, J.M.; Goldman, P.A.; Ware, J.E., Jr.; Barsky, A.J.; Weinstein, M.C. Performance of a five-item mental health screening test. *Med. Care* 1991, 29, 169–176.
7. Borges, L.d.O.; Motta, G.M.V.; Garcia-Primo, G.M.; Barros, S.C.; Heleno, C.T. Working Conditions and Mental Health in a Brazilian University. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2023, 20, 1536.
8. Bouville, G.; Dello Russo, S.; Truxillo, D. The moderating role of age in the job characteristics-absenteeism relationship: A matter of occupational context? *J. Occup. Organ. Psychol.* 2018, 91, 57–83.
9. Buzeti, J. Association between Field of Work, Years of Service, and Sickness Absenteeism in Public Administration. *Organizacija* 2020, 53, 53–67.
10. Bycio, P. Job performance and absenteeism: A review and meta-analysis. *Hum Relat.* 1992, 45, 193–220.
11. Čikeš, V.; Ribarić, H.; Črnjar, K. The Determinants and Outcomes of Absence Behavior: A Systematic Literature Review. *Soc. Sci.* 2018, 7, 120.
12. Elraz, H. Identity, mental health and work: How employees with mental health conditions recount stigma and the pejorative discourse of mental illness, *Hum Relat.* 2018, 71, 722–741.
13. Fernet, C.; Trépanier, S.G.; Austin, S.; Gagné, M.; Forest, J. Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees'

- perceived job characteristics and motivation. *Work Stress*. 2015, 29, 11–31.
14. Fried, Y.; Ferris, G. The validity of the job characteristics model: A review and meta-analysis. *Personn Psychol*. 1987, 40, 287–322.
 15. Gosselin, E.; Lemyre, L.; Corneil, W. Presenteeism and absenteeism: Differentiated understanding of related phenomena. *J. Occup. Health Psychol*. 2013, 18, 75–86.
 16. Grant, A.; Fried, Y.; Juillerat, T. Work Matters: Job Design in Classic and Contemporary Perspectives. *APA Handbook. Ind. Organ. Psychol*. 2009, 1, 417–453.
 17. Gustafsson, K.; Marklund, S. Consequences of sickness presence and sickness absence on health and work ability: A Swedish prospective cohort study. *Int. J. Occup. Med. Environ. Health* 2011, 24, 153–165.
 18. Hackman, J.R.; Lawler, E.E. Employee reactions to job characteristics. *J Appl. Psychol*. 1971, 55, 259–286.
 19. Hackman, R.; Oldham, G. *Work Redesign*; Addison-Wesley: Reading, UK, 1980.
 20. Halbesleben, J.; Whitman, M.; Crawford, W. A dialectical theory of the decision to go to work: Bringing together absenteeism and presenteeism. *Hum. Resour. Manag. Rev.* 2014, 24, 177–192.
 21. Harrison, D.A.; Martocchio, J.J. Time for absenteeism: A 20-year review of origins, offshoots, and outcomes. *J Manag.* 1998, 24, 305–350.
 22. Huang, S.; Wang, B.; Li, X.; Zheng, P.; Mourtzis, D.; Wang, L. Industry 5.0 and Society 5.0—Comparison, complementation and co-evolution. *J. Manuf. Syst.* 2022, 64, 424–428.
 23. Humphrey, S.E.; Nahrgang, J.D.; Morgeson, F.P. Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *J. Appl. Psychol.* 2007, 92, 1332–1356.
 24. Juchnowicz, M.; Kinowska, H. Employee Well-Being and Digital Work during the COVID-19 Pandemic. *Information* 2021, 12, 293.
 25. Katić, I.; Nešić, A. Socio-psychological effects of stress in organizations' absenteeism problems. *Work* 2020, 66, 689–697.
 26. Kisakye, A.; Tweheyo, R.; Ssengooba, F.; Pariyo, G.; Rutebemberwa, E.; Kiwanuka, S.N. Regulatory mechanisms for absenteeism in the health sector: a systematic review of strategies and their implementation. *J. Healthc. Leadersh.* 2016, 8, 81–94.
 27. Kocakulah, M.; Bryan, T. Effect of Absenteeism on Company Productivity, Efficiency and Profitability. *Business and Econ. Res.* 2018, 8, 1.
 28. Kumar, S.; Singh, T., Singh, T. A Comparative Study of Mental Health Issues among Private and Public Sector Employees in Delhi NCR. *Delhi Psychiatry J.* 2021, 24, 124–132.
 29. Limmer, A.; Schütz, A. Interactive effects of personal resources and job characteristics on mental health: A population-based panel study. *Int. Arch. Occup. Environ. Health* 2021, 94, 43–53.
 30. Long, D.; Bonsel, G.J.; Lubetkin, E.I.; Yfantopoulos, J.N.; Janssen, M.F.; Haagsma, J.A. Health-Related Quality of Life and Mental Well-Being during the COVID-19 Pandemic in Five Countries: A One-Year Longitudinal Study. *J. Clin. Med.* 2022, 11, 6467.
 31. Mastekaasa, A. Absenteeism in the Public and the Private Sector: Does the Public

- Sector Attract High Absence Employees? *J Public Adm Res Theory* 2020, 30, 60–76.
32. Mihardjo, L.W.W.; Sasmoko, S.; Alamsjah, F.; Djap, E. Boosting the firm transformation in industry 5.0: Experience-agility innovation model. *Int. J. Recent Technol. Eng.* 2019, 8, 735–742.
 33. Morgeson, F.; Humphrey, S. Job and team design: Toward a more integrative conceptualization of work design. *Res. Pers. Hum. Resour.* 2008, 27, 39–91.
 34. Morgeson, F.P.; Dierdorff, E.C.; Hmurovic, J.L. Work design in situ: Understanding the role of occupational and organizational context. *J. Organ. Behav.* 2010, 31, 351–360.
 35. Mukwevho, H.; Nesamvuni, A.E.; Roberson, J.R. Factors Impacting Employee Absenteeism and The Managers' Perception of its Causes in the Hotel Industry. *African J. Hosp. Tour. Res.* 2020, 9, 1161–1177.
 36. Narayanan, R.; Zafar, M. Mental Helath among Private and Public Sector Employees—A Comparative Study; SRM: Shibuya, Tokyo, 2011; Volume 9.
 37. Nowak, J.; Emmermacher, A.; Wendsche, J.; Döbler, A.S. Presenteeism and absenteeism in the manufacturing sector: A multilevel approach identifying underlying factors and relations to health. *Curr Psychol.* 2021, 1–9, doi: <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03013-1>.
 38. Parent-Thirion, A. Eurofound, Sixth European Working Conditions Survey—Overview Report; Publications Office of the European Union: Luxembourg, 2017.
 39. Park, R.; Searcy, D. Job Autonomy as a Predictor of Mental Well-Being: The Moderating Role of Quality-Competitive Environment. *J. Bus. Psychol.* 2012, 27, 305–316.
 40. Parker, S.K.; Morgeson, F.P.; Johns, G. One hundred years of work design research: Looking back and looking forward. *J Appl Psychol.* 2017, 102, 403–420.
 41. Pitts, K. Teacher Absenteeism: An Examination of Patterns and Predictors; Virginia Commonwealth University: Richmond, Virginia, 2010.
 42. Previtali, F.; Picco, E.; Gagnano, A.; Miglioretti, M. The Relationship between Work, Health and Job Performance for a Sustainable Working Life: A Case Study on Older Manual Employees in an Italian Steel Factory. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 14586. <https://doi.org/10.3390/ijerph192114586>.
 43. Rosenberg, H.; Løkke, A.; Lykke, S. Long-Term Absenteeism From Work: Disentangling the Impact of Sector, Occupational Groups and Gender. *Int. J. Public Adm.* 2019, 42, 628–641.
 44. Schultz, A.; Chen, C.; Edington, D. The cost and impact of health conditions on presenteeism to employers: A review of the literature. *Pharmacoeconomics* 2009, 27, 365–78.
 45. Scuffham, P.A.; Vecchio, N.; Whiteford, H.A. Exploring the validity of HPQbased presenteeism measures to estimate productivity losses in the health and education sectors. *Med. Decis. Mak.* 2013, 34, 127–137.
 46. Sims, H.P.; Szilagyi, A.D.; Keller, R.T. The measurement of job characteristics. *Acad. Manag. J.* 1976, 19, 195–212.
 47. Slišković, A. Kratki Upitnik Mentalnog Zdravlja; Zbirka Psihologijskih Skala i Upitnika; Sveučilišta u Zadru, Zadar, 2018; Volume 10.

48. Strömberg, C.; Aboagye, E.; Hagberg, J.; Bergström, G.; Lohela-Karlsson, M. Estimating the effect and economic impact of absenteeism, presenteeism, and work environment-related problems on reductions in productivity from a managerial perspective. *Value Health* 2017, 20, 1058–1064.
49. Taibia, Y.; Metzler, Y.; Bellingratha, S.; Müllera, A. A systematic overview on the risk effects of psychosocial work characteristics on musculoskeletal disorders, absenteeism, and workplace accidents. *Appl. Ergon.* 2021, 95, 103434.
50. Tavares, M.C.; Azevedo, G.; Marques, R.P. The Challenges and Opportunities of Era 5.0 for a More Humanistic and Sustainable Society—A Literature Review. *Societies* 2022, 12, 149.
51. Theorell, T.; Hammarström, A.; Aronsson, G.; Bendz, L.; Grape, T.; Hogstedt, C.; Marteinsdottir, I.; Skoog, I.; Hall, C. A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health* 2015, 15, 738.
52. Walker, V.; Bamford, D. An empirical investigation into health sector absenteeism. *Health Serv. Manag. Res.* 2011, 24, 142–150.
53. Wang, K.; Johnson, A.; Nguyen, H.; Goodwin, R.; Groth, M. The Changing Value of Skill Utilisation: Interactions with Job Demands on Job Satisfaction and Absenteeism. *Appl. Psychol.* 2020, 69, 30–58.
54. Wee, L.H.; Yeap LL, L.; Chan CM, H.; Wong, J.E.; Jamil, N.A.; Swarna Nantha, Y.; Siau, C.S. Antecedent factors predicting absenteeism and presenteeism in urban area in Malaysia. *BMC Public Health* 2019, 19, 1–12.
55. World Health Organization. Promoting Mental Health: Concepts, Emerging Evidence, Practice [Internet]; World Health Organization: Geneva, Switzerland, 2005.
56. Xu, X.; Lu, Y.; Vogel-Heuser, B.; Wang, L. Industry 4.0 and Industry 5.0—Inception, conception and perception. *J. Manuf. Syst.* 2021, 61, 530–535.
57. Yahya, D.K.; Afiff, F.; Rufaidah, P. Core Competence on Real Estate Industry in Globalization Phenomenon: A Contemporary Approach. *Int. J. Econ. Financial Issues.* 2016, 6, 14–19.
58. Yeh, W.Y.; Yeh, C.Y.; Chen, C.J. Exploring the public-private and company size differences in employees' work characteristics and burnout: Data analysis of a nationwide survey in Taiwan. *Ind. Health* 2018, 56, 452–463.
59. Yiwen, F.; Hahn, J. Job Insecurity in the COVID-19 Pandemic on Counterproductive Work Behavior of Millennials: A Time-Lagged Mediated and Moderated Model. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 8354.
60. Young-Mee, K.; Sung-il, C. Socioeconomic status, work-life conflict, and mental health. *Am. J. Ind. Med.* 2020, 63, 703–712.
61. Yüksel, F.; Ibrahim, Y.; Ozyurt, S. Learned Helplessness in Public Administration: The Case of San Diego City. *Mediterr. J. Soc. Sci.* 2015, 6, 151–162.

III.4 циљева истраживања

Циљ истраживања је научно сагледавање узрока и последица феномена апсентизма, разумевањем и идентификовањем здравствених одлика запослених, укључујући физичке, менталне и персоналне факторе запослених, карактеристике посла и ситуационе детерминанте предузећа повезаних са апсентизмом. Дакле, потребно је утврдити да ли одређене социо-демографске варијабле и организациони контексти предодређују ниво апсентизма код запослених. На крају, циљ је проширити номолошку мрежу апсентизма, чији би сродни конструкти, у овом случају различити аспекти здравља и карактеристика посла, послужили као полазна основа за дизајнирање посла и формирање програма за унапређење пословних перформанси у предузећима у складу са различитим профилима запослених и предузећа.

Циљеви истраживања су одговарајући?

ДА

НЕ

III.5 очекиваних резултата (хипотезе)

У складу са циљем истраживања и теоријским основама дефинисане су општа и специфичне хипотезе.

Општа хипотеза

Ho: Различити аспекти здравља и карактеристике посла статистички значајно предиктују апсентизам на послу.

Истраживања су показала јасну и недвосмислену везу између апсентизма и појединих аспеката здравља (Gustafsson & Marklund, 2011; Scuffham et al., 2013; Parent-Thirion et al., 2017). Међутим није јасно утврђено да ли више доприносе апсентизму различита ментална (благо)стања запослених, или су одсуства искључиво услед физичког обољења - спречености. Ранија истраживања су такође утврдила да различите карактеристике посла утичу значајно на ниво апсентизма (Fried & Ferris, 1987; Bouville et al., 2018; Wang et al., 2020; Taibi et al., 2021).

Специфичне хипотезе:

H1: Постоје статистички значајне разлике између запослених различитог пола у изражености различитих аспеката здравља, карактеристика посла и апсентизма.

Истраживања у западним земљама су утврдила да је апсентизам виши међу радницама него међу мушком популацијом у предузећима (Ichino & Morreti 2006; Keramst et al., 2020). Поставља се питање да ли је исти тренд карактеристичан и у овом делу Европе, готово деценију и по од наведених истраживања. У контексту менталног здравља, стереотипи о родним улогама значајно доприносе, да се проблем менталног здравља мушкараца и жена посматра условно кроз перспективу социјалне призме у смислу пријављивања потешкоћа у функционисању, али и у тражењу помоћи. У складу са родним стереотипима, може се рећи, да у нашој земљи и данас влада мишљење да су жене осетљивије и рањивије, те да на проблем реагују са више емоција, у односу на мушкарце,

што води и до бројних емоционалних блокада и основ је за развијање различитих понашања. Остаје отворено питање, да ли је то стварно тако, да ли су жене уистину осетљивије, реактивије или су мушкарци спремнији да одиграју улогу из сценарија “мачо” културе, која је карактеристична за наше поднебље, не пријављујући потешкоће у функционисању? У хипотези се претпоставља да мушкарци и жене различито вреднују, а самим тим и придају значај појединачним карактеристикама посла.

X2: Постоје статистички значајне разлике између запослених различитих старосних категорија у изражености различитих аспеката здравља, карактеристика посла и апсентизма.

Према истраживањима, апсентизам је често негативно повезан са старашћу запослених (Birren, 2007; Bouville et al., 2018), као и у случају радног искуства, које се може довести у везу са вишим позицијама, примањима и већим задовољством на различитим аспектима посла. Проблеми менталног здравља варирају у односу на доб. Са старашћу, према истраживању расту депресија и анксиозност (Kiely et al., 2019). У хипотези се претпоставља да запослени различитих година различито вреднују, а самим тим и придају значај појединачним карактеристикама посла.

X3: Постоје статистички значајне разлике између запослених различитог образовног нивоа у изражености различитих аспеката здравља, карактеристика посла и апсентизма.

Запослени који су ниже образовани, имају и нижа примања, а према резултатима бројних истраживања имају и ниске стопе одсуства, било да је реч о сопственој или туђој болести (Du & Leight, 2018). Са фокусом на однос између образовања и менталног здравља (Leitner & Leitner, 2012), неколико студија је открило да су виши нивои образовања имали позитивну везу са вишим нивоима менталног здравља, повезаних са већим стандардом, већим профитом, здравом исхраном и општом физичком и менталном негом (Leitner & Leitner, 2012). У хипотези се претпоставља да запослени различитог образовања придају значај различитим појединачним карактеристикама посла.

X4: Постоје статистички значајне разлике између запослених различите дужине радног стажа у изражености различитих аспеката здравља, карактеристика посла и апсентизма.

Пре готово пола века лонгитудинално истраживање Покока и сарадника, у једној фабрици показало је да су стопе одсуства због болести у првих шест месеци стажа мање за 50% , у односу на наредне четири и по године (Росок, 1973). Међутим, нешто новије истраживање показало је да постоји статистички значајна позитивна корелација између апсентизма и година радног стажа (Buzeti, 2020). У хипотези се претпоставља да запослени са различитом дужином радног стажа различито вреднују поједине карактеристике посла.

X5: Постоје статистички значајне разлике између различитих процена материјалног статуса запослених у изражености различитих аспеката здравља, карактеристика посла и апсентизма.

Истраживање је показало да је апсентизам у негативној корелацији са нивоима зарада, као и са хијерархијским нивоом запослених (Pfeifer, 2010). Нижи економски статус чешће је повезан са проблемима менталног здравља (Lorant et al., 2003). Позитиван ефекат економског статуса на ментално здравље може се објаснити низом ресурса које богатији појединац има да би се изборио са свакодневним животним изазовима и условима неизвесности, који могу довести до хроничног стреса и других исхода психолошког дистреса. Такође, као део социо-економског статуса запослених очекује се да материјални статус запослених предодређује обављање послова различитих карактеристика (Brand et al., 2007).

X6: Постоји статистички значајна корелација између учесталости промене посла у претходних 5 година и менталног здравља, карактеристика посла и апсентизма.

Претходна истраживања су показала везу између карактеристика посла и виших стопа изостанака са тенденцијама ка напуштању радног места (Schalk & Rijckevorsel, 2007; Burmeister et al., 2019). Учесталост промене посла, може имати различите утицаје на ментално здравље људи, у зависности од њихових личних преференција, животних циљева и других фактора. Код неких људи, честа промена посла може довести до осећаја непрекидне несигурности, што може бити стресно и негативно утицати на ментално здравље. Непрестана адаптација на нове пословне околности, радне задатке, радно окружење и колеге може бити напорно и изазвати анксиозност. Са друге стране, код неких људи, промена посла може бити позитивна ствар која подстиче развој каријере, пружа нове изазове и одржава њихов интерес и мотивацију на високом нивоу. Често се дешава да су људи који често мењају посао изложени већем броју различитих радних окружења, што их чини флексибилнијим и прилагодљивијим у пословном окружењу. Такође, истраживања су утврдила да су карактеристике посла и напуштање радног места била посредована менталним здрављем запослених (Zhang et al., 2014).

X7: Различити аспекти здравља и карактеристике посла статистички значајно предиктују апсентизам на узорку запослених који раде у различитим секторима.

Радна места која су веома физички захтевна или у којима постоји велика могућност повреда или болести могу довести до већег броја изостанака са посла (Lyttelton & Zang, 2021). Запослени који раде у таквим условима често су изложени стресу и ризику од повреда, што може утицати на њихово физичко и ментално здравље. Различите професије такође могу имати различите нивое стреса и психолошких захтева, што може утицати на ментално здравље запослених. Лоши услови рада, као што су лоша вентилација, бука, врућина или хладноћа, такође могу утицати на апсентизам. Радници који раде у таквим условима често се суочавају са здравственим проблемима, који их могу спречити да

долазе на посао или утицати на њихову продуктивност.

X8: Постоје статистички значајне разлике између запослених који раде у предузећима различите величине у изражености различитих аспеката здравља, карактеристика посла и апсентизма.

Пре више од две деценије утврђено је истраживањем да већа предузећа имају више стопе одсуства у односу на мање (Barnby & Stephen, 2000). Овај однос између одсуства и величине предузећа могао би се објаснити чињеницом, да велике компаније имају ниже јединичне трошкове одсуства. Поред овога, претпоставља се да већа предузећа представљају погоднији контекст за одсуство са посла, услед високо развијених процедура и правила, где је више радника специјализовано за један посао, док у мањим предузећима то често није случај, стога директно посао трпи – а неретко и стаје. Претпоставља се да питања менталног здравља погађају мала предузећа у много већој мери него већа предузећа. Због своје величине и мање ресурса, мала и средња предузећа не могу приуштити да запослени не раде у пуном капацитету. У хипотези се такође претпоставља да величина предузећа представља својеврсан пословни амбијент који обликује карактеристике посла.

X9: Постоје статистички значајне разлике између запослених који раде у приватном и државном сектору у изражености различитих аспеката здравља, карактеристика посла и апсентизма.

Докази из многих земаља показују да запослени у јавном сектору имају знатно више стопе изостанака од запослених у приватном сектору (Mastekaasa, 2020). С друге стране, налази указују на то да запослени у приватном сектору имају боље ментално здравље од њихових колега у јавном сектору (Naguanan, 2011). На крају, претпоставља се да тип власништва предузећа такође обликује карактеристике посла код запослених у државном и јавном сектору.

X10: Постоје статистички значајне разлике између запослених са различитим врстама уговора у изражености различитих аспеката здравља, карактеристика посла и апсентизма.

Претпоставља се да услови неизвесности под којим запослени ради утиче на његова персонална и организациона понашања (Rerstrepo & Salgado, 2013). На пример, запослени који раде са привременим, повременим или ауторским уговорима често су изложенији неизвесности у погледу будућности свог запослења, што може довести до стреса и незадовољства, а тиме и до повећаног апсентизма. Уговори о раду такође могу утицати на то да ли запослени имају право на боловање, плаћено одсуство и друге облике подршке када су болесни или се суочавају са личним проблемима. Радници са уговорима који не пружају ове врсте подршке могу се осећати незаштићено и мање мотивисано да долазе на посао, што може довести до повећаног апсентизма.

Очекивани резултати представљају значајан научни допринос? ДА НЕ

III.6 плана рада (на основу фаза истраживања и оријентационог садржаја дисертације из Обрасца 1)

Истраживање у оквиру докторске дисертације спроведено је кроз следеће фазе:

- Истраживачко питање и радна хипотеза: Формулише се проблем који ће се истраживати и креирају се радне хипотезе;
- Преглед литературе: Истражују се и анализирају слични радови који се односе на тему дисертације;
- Методологија: Описују се методе и алати које ће се користити за истраживање и које ће помоћи у одговарању на постављена истраживачка питања;
- Прикупљање података: Сакупљају се подаци на основу утврђене методологије;
- Анализа података: Обрађују се прикупљени подаци и анализирају се у складу са радним хипотезама;
- Резултати: Приказују се добијени резултати и објашњавају у контексту истраживачког питања и литературног прегледа;
- Дискусија: Разматрају се резултати истраживања и поруке које проистичу из њих, као и њихова значајност у контексту постављеног проблема;
- Закључци: Истичу се закључци који су произашли из истраживања и износе се ограничења и предлози за будуће истраживање;
- Литература: Наводе се сви извори који су коришћени у изради дисертације;
- Уређивање и преглед – Спроводи се са циљем исправљања грешака и уклањања слабости у структури и аргументацији рада.

Оквиран предлог основних поглавља дисертације:

1. УВОД
2. ТЕОРИЈСКЕ ОСНОВЕ РАДА
 - 2.1 Апсентизам
 - 2.2 Карактеристике посла
 - 2.3 Здравље запослених
 - 2.4 Ментално здравље
3. ПРЕГЛЕД РЕЛЕВАНТНИХ ИСТРАЖИВАЊА
4. МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА
 - 4.1 Проблем истраживања
 - 4.2 Циљ истраживања
 - 4.3 Хипотезе истраживања
 - 4.4 Узорак истраживања
 - 4.5 Инструменти и варијабле истраживања

4.6 Поступак истраживања

4.7 Статистичка обрада података

5. РЕЗУЛТАТИ

6. ДИСКУСИЈА

7. ЗАКЉУЧАК

8. ЛИТЕРАТУРА

9. ПРИЛОЗИ

План рада је одговарајући?

ДА

НЕ

III.7 метода и узорак истраживања

Операционализација латентних варијабли вршиће се помоћу батерије теста која се састоји од три упитника (*Mental Health Inventory* – MHI - 5; Berwick et al., 1991; *The General Health Questionnaire* – GHQ-12, Goldberg & Hillier, 1979; *Job Characteristic Inventory* - JCI, Sims et al. 1976) и питања за процену апсентизма на радном месту. Засебан део упитника ће пружити информације о социо-демографским обележјима испитаника укључених у истраживање. Социо-демографске варијабле у истраживању које ће се користити у сврху описа структуре узорка, али и приликом анализе индивидуалних разлика, су следеће:

- Пол - дефинисан на две категорије - мушки и женски;
- Старост – дефинисана као нумеричка варијабла кроз број година, која ће се касније трансформисати у категоријалну варијаблу према фреквенцији;
- Степен образовања – дефинисан кроз следеће категорије: средња школа, основне академске студије и мастер студије;
- Припадност професије - дефинисану кроз следеће категорије: техничко – технолошким наукама, природним наукама, друштвеним наукама, медицинским наукама и др;
- Дужина радног стажа - дефинисана као нумеричка варијабла кроз број година, која ће се касније трансформисати у категоријалну варијаблу према фреквенцији;
- Процена материјалног статуса – дефинисан кроз следеће категорије – незадовољавајући, просечан, задовољавајући;
- Врста уговора на тренутном послу – дефинисана кроз следеће категорије: неодређено, одређено, привремено-повремено послови, уговор о делу, ауторски уговор и др;
- Власничка структура предузећа – дефинисана на приватни и јавни сектор;
- Величина предузећа – дефинисана кроз следеће категорије: микро, мало, средње и велико;
- Делатност предузећа – дефинисана кроз следеће категорије: услужна, здравствена, консалтинг, образовна, производна, административна, ИТ;
- Учесталост промене посла у претходних 5 година – дефинисана као нумеричка варијабла кроз број промена посла у претходних 5 година.

Упитник менталног здравља (*Mental Health Inventory – 5*; MHI-5, Berwick et al., 1991) користиће се за операционализацију варијабле ментално здравље. Упитник садржи 5 питања, са оригиналним форматом ставки шестостепених уређених категорија (1 = већину времена; 6 = нимало времена). Укључује питања која се односе и на позитивне и на негативне аспекте менталног здравља.

Упитник општег здравља (*The General Health Questionnaire – GHD-12*, Goldberg & Hillier, 1979) ће се користити за мерење општег здравља испитаника. GHD-12 је верзија упитника, изведена из оригиналног Упитника општег здравља од 60 ставки (*The General Health Questionnaire – GHD*, Goldberg, 1978). Упитник се састоји од 12 ајтема петостепене скале Ликертовог типа (1 = у потпуности се не слажем; 5 = у потпуности се слажем) и мери укупно здравствено стање испитаника.

Апсентизам на радном месту је операционализован питањем: “Током протеклих 12 месеци, колико дана сте укупно били одсутни са посла из било ког разлога?” и „Током протеклих 12 месеци, колико дана сте укупно били одсутни са посла због болести?”. Мерење изостанака кроз самоизвештавање за период од 12 месеци, може се сматрати валидном методом. У сагласности са претходним студијама, Фери и сарадници (2005) су утврдили да је поклапање мера између самопријављеног одсуства због болести и одсуства евидентираних у регистру послодаваца прихватљиво, као и да се повезаност између дана одсуства на годишњем нивоу, услед здравствених проблема поклапају са онима у евиденцији послодавца (Rees & Cooper 1993; Burdorf et al., 1996; Ferrie et al., 2005).

Упитник описа карактеристика посла (Sims et al., 1976) користиће се као мера перцепције запослених о карактеристикама њиховог посла. Упитник се састоји од 30 ставки, петостепених, уређених категорија, Ликертовог типа, које мере шест подскала, а то су: разноврсност, аутономију, повратне информације, интеракцију са другима, идентитет задатка и пријатељство. За ставке 1-13, формати одговора су 1 = у потпуности се не слажем, 3 = нисам сигуран и 5 = у потпуности се слажем. За ставке 14-30, формат ставки је 1 = минимална количина, 3 = умерена количина и 5 = максимална количина.

Метод и узорак су одговарајући?

ДА

НЕ

III.8 места, лабораторије и опреме за истраживачки рад

Истраживање је спроведено у Републици Србији.

Услови за истраживачки рад су одговарајући?

ДА

НЕ

III.9 методе статистичке обраде података и осталих релевантних података

Статистичка обрада података ће се вршити у програму SPSS 24 (*Statistical Package for Social Sciences v24*) + AMOS.

Након кодирања и уноса података у матрицу, анализа података ће се вршити помоћу:

- Фреквентне анализе, којом ће се приказати структура узорка према категоријалним варијаблама;

- Дескриптивне статистике, којом ће се описати нумеричке варијабле социо-демографских обележја узорка помоћу мера централне тенденције као и мера варијабилности, као и латентних варијабли добијених кроз мере сумационих скорова са упитника;
- Конфирматорне факторске анализе CFA (*Confirmatory Factor Analysis*), која ће се користити за испитивање релација између теоријских модела и емпиријских података: нормираним χ^2 и $\chi^2/(df)$ индексом. Поред овога користиће се и индекси подесности CFI - индекс компаративног фитовања; RMSEA - квадратни корен просечне квадриране грешке апроксимација; AIC - Акајкеов критеријум информативности; CAIC - конзистентан Акајкеов критеријум информативности;
- Методе структуралних једначина (*Structural Equation Modeling - SEM*)
- Методе интерне конзистенције (Кронбахова алфа и Гутманове ламбде), која ће се користити се за проверу поузданости скала и њихових димензија, као и нивоа поузданости сваког појединачног ајтема.
- Пирсонове корелације која ће се користити за утврђивање интеркорелација између димензија упитника;
- Вишеструке регресионе анализе којом ће се утврђивати предиктивност постављеног модела;
- Студентовог *t*-теста којим ће се утврђивати разлике у изражености нумеричких варијабли у односу на групишуће (2 категорије);
- MANOVA којом ће се утврђивати разлике у изражености нумеричких варијабли у односу на групишуће (3 и више категорија).

Предложене методе су одговарајуће?

ДА

НЕ

IV ОЦЕНА ПОДОБНОСТИ КАНДИДАТА

Услови дефинисани за кандидата студијским програмом:

У складу са Правилником о упису, студирању на докторским академским студијама и стицању звања доктора наука, односно доктора уметности, докторских академских студија Универзитета у Новом Саду, право да пријави тему докторске дисертације стиче студент који је положио све испите одређене студијским програмом и положио квалификациони испит.

Образложење:

Александра Ситаревих положила је све испите предвиђене студијским програмом Индустијско инжењерство/Инжењерски менаџмент на докторским академским студијама са просечном оценом 10,00. Кандидаткиња је до сада објавила 1 рад у категорији M22, један рад у категорији M23, 6 саопштења са међународног скупа штампаног у целини (M33), 11 саопштења са међународног скупа штампаног у изводу (M34), 5 саопштења са скупа националног значаја штампаног у целини (M63), од чега је током докторских студија објавила 1 рад у категорији M22, један рад у категорији M23, 4 саопштења са међународног скупа штампаног у целини (M33), 3 саопштења са међународног скупа

штампаног у изводу (M34) и 5 саопштења са скупа националног значаја штампаног у целини (M63). Кандидаткиња је положила и квалификациони испит предвиђен програмом докторских студија.

Да ли кандидат испуњава дефинисане услове?

ДА

НЕ

V ОЦЕНА ПОДОБНОСТИ ПРЕДЛОЖЕНИХ МЕНТОРА

V.1 Биографија ментора (до 500 речи):

Предложени ментор докторске дисертације, др Лепосава Грубић-Нешић је редовни професор на Факултету техничких наука у Новом Саду. На Департману за индустријско инжењерство и менаџмент формирала је модул Менаџмент људских ресурса. Објавила је низ научних и стручних радова из области проблема запослених у процесима рада. Учествовала је у бројним научним пројектима као и пројектима са привредом на унапређењу процеса рада. Предаје на основним, мастер, МВА и докторским студијама следеће предмете: Менаџмент људских ресурса, Мотивација за рад, Индустријска психологија, Људски ресурси у економији знања, Тимски рад и Лидерство. Ужа научна област професорке Грубић-Нешић је Људски ресурси и комуникације.

V.2 Референце ментора из научне области којој припада тема докторске дисертације:

Р. бр.	аутори, наслов, <i>часопис</i> , волумен (година) број страница од-до, DOI или ISBN/ISSN	катеорија
1.	Tomić, S., Lazarević, M., Grubić-Nešić, L. , Ćirić Lalić, D. and Kanjuh, J. Human error management approach in practice: the use of HERCA tool for a systematic analysis of human errors. <i>JEEMS Journal of East European Management Studies</i> 27(4), 2022, pp. 637-661, doi.org/10.5771/0949-6181-2022-4 . ISSN 0949-6181	M23
2.	Grubić-Nešić L. , Mitrović S., Melovic B., Milisavljević S.: Differences between the state/public and private sectors in organizations in serbia regarding the functionality of managers' decision making, <i>Journal for East European Management Studies</i> , 21(1), 2016, pp. 82-102, https://www.jstor.org/stable/i40171976 , ISSN 0949-6181	M23
3.	Zubanov V., Katić (Drezgić) I., Grubić-Nešić L., Berber N.: The Role of Management Teams in Business Success: Evidence from Serbia, <i>Engineering Economics</i> , 28(1), 2017, pp. 68-78, DOI: https://doi.org/10.5755/j01.ee.28.1.15132 , ISSN 1392-2785	M22
4.	Matic D., Cabrilo S, Grubic-Nesic L. , Milic B., Investigating the Impact of Organizational Climate, Motivational Drivers, And Empowering Leadership on Knowledge Sharing, <i>Knowledge Management Research & Practice</i> , 15 (3), 2017, 431-446, DOI 10.1057/s41275-017- 0063-9, ISSN: 1477-8238	M23
5.	Katić, I., Ivanišević A., Grubić-Nešić, L. , Penezić, N. Effects of Sociodemographic Characteristics and Personality Traits on Career Development, <i>International Journal of Aging & Human Development</i> 87 (2), 2018, pp. 201-216. DOI: 10.1177/0091415017743008, ISSN: 0091-4150	M23

V.3 Услови дефинисани за ментора у складу са *Правилима докторских студија Универзитета у Новом Саду* за област којој припада докторска дисертација:

Сви законски услови су испуњени. Услови које ментор мора да испуни дефинисани су Правилником Факултета техничких наука и Универзитета у Новом Саду.

Образложење:

Проф. др Лепосава Грубић-Нешић изводе наставу на докторским академским студијама акредитованог студијског програма Индустијско инжењерство/Инжењерски менаџмент. У последњих 10 година објавила је бројне радове категорија M22 и M23 у међународним часописима и тематским зборницима. У педагошком раду, као ментор, извела је велики број дипломских, мастер, специјалистичких и докторских теза.

Да ли ментор испуњава услове?

ДА

НЕ

VI ЗАКЉУЧАК

Тема је подобра	<u>ДА</u>	НЕ
Кандидат је подобра	<u>ДА</u>	НЕ
Ментор је подобра	<u>ДА</u>	НЕ

Образложење о подобности теме, кандидата и ментора (до 500 речи):

На основу анализе постављеног проблема, увида у актуелне истраживачке проблеме у предметној области, утврђеног циља истраживања, постављених хипотеза, усвојене методологије и предложене структуре истраживања, као и увида у биографске и податке о научној и стручној делатности кандидата, Комисија је закључила следеће:

-Предложено истраживање, хипотезе, циљеви, методологија и очекивани резултати истраживања су добро осмишљени и подобни за израду докторске дисертације;

-Досадашњи резултати кандидата показују научну и стручну компетентност за израду предметне дисертације.

Имајући у виду напред наведене закључке Комисија предлаже Научно-наставном већу Факултета техничких наука у Новом Саду да прихвати предложену тему за израду докторске дисертације под насловом:

**„КАРАКТЕРИСТИКЕ ПОСЛА И ЗДРАВЉА ЗАПОСЛЕНИХ КАО ПРЕДИКТОРИ
АПСЕНТИЗМА У ОРГАНИЗАЦИЈАМА“**

кандидаткиње Александре Ситаревећ и да се за ментора одреди др Лепосава Грубић-Нешић, редовни професор Факултета техничких наука у Новом Саду, који испуњава све услове за ментора.

Место и датум:

Нови Сад, 13.05.2023.

1. Проф. др Илија Ћосић

_____, председник

2. Проф. др Петар Врговић

_____, члан

3. Проф. др Милена Недељковић Кнежевић

_____, члан

4. Доц. др Бојана Јокановић

_____, члан

5. Проф. др Ивана Катић

_____, члан