

ПРИМЉЕНО	06.03.2024
Орг. јед.	
195	1730

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-04-95/4) одређени смо за чланове Комисије за писање Извештаја о оцени научне заснованости теме докторске дисертације под насловом: „Утицај дизајна посла на ангажованост здравствених радника у окружењу организације која учи”, и испуњености услова кандидата Данијеле Нешић, 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

<b>1. Подаци о теми докторске дисертације</b>
1.1. Наслов докторске дисертације: Утицај дизајна посла на ангажованост здравствених радника у окружењу организације која учи
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 Ефективност и ефикасност здравствених организација у највећој мери је одређена степеном продуктивности здравствених радника. Ниво напора и остварене продуктивности здравствених радника зависи од брoних фактора, као то су систем награђивања, пракса рада са запосленима, али и дизајн радних услова. Често се питање мотивације прожима кроз дизајн посла, јер менаџери људских ресурса и руководиоци здравствених организација настоје да креирају такве радне услове који ће деловати стимулативно на ангажованост запослених. С обзиром на природу и специфичност знања којим располажу здравствени радници, а респектујући и њихове мотивационе потребе, обично се подразумева имплементација интрузивних система награђивања, који из перспективе дизајна посла подразумевају

креативан, изазован и јединствен задатак. Осим наведеног, као додатни бенефит који настаје као резултат дизајна посла у здравственим организацијама, наводи се и повећање квалитета људског капитала, који има пресудну улогу у стварању висококвалитетне и ефикасне здравствене заштите. Уколико се запосленима доделе послови који захтевају већи ниво менталног напора, као и степен изазовности и креативности, ствара се основ креирања, размене и употребе потпуно новог знања, које временом може из имплицитне прерасти у експлицитну форму.

#### 1.3.2. Полазне хипотезе

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

Хипотеза 1: Дизајн посла остварује статистички значајан утицај на ангажованост здравствених радника у окружењу организације која учи.

Хипотеза 2: Постоји статистички значајан утицај здравствене организације која учи на ангажованост здравствених радника.

Хипотеза 3: Здравствена организација која учи има сигнификантну медијаторску/модераторску улогу у односу дизајна посла и ангажовања здравствених радника.

[унос]

#### 1.3.3. План рада

План рада на докторској дисертацији захтева најпрво одређивање величине узорка.

Полазна премиса је да узорак чини 500 испитаника запослених у здравственим организацијама у Републици Србији. План је да се поступак узорковања спроведе у здравственим организацијама које послују у региону Јужне, Централне и Источне Србије, уз претходно информисање и добијање сагласности запослених у здравственим организацијама за партиципирање у истраживању. Поред тога, планом је одређено да истраживање обухвати испитанике старости од 18 до 64 година, што практично подразумева реализацију истраживања унутар више здравствених организација у наведеном региону. Тиме се обезбеђује потребна диверсификованост узорка, будући да ће исти бити компонован од медицинских сестара, техничара и лекарског особља, које ће обухватити лекаре опште праксе и специјалисте. 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 научну сврху 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 WLQ, DLOQ и UWES скале, за ниво статистичке значајности од 0,05 и статистичку снагу од 0,95, треба формирати узорак од 100 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. Оваква величина узорка је у складу са теоријским ставовима величине узорка за примену тестова конфирмативне факторске анализе, као предуслова примене модела структуралних једначина.

#### 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 одговарајуће методе (анализа, синтеза, индуктивно и дедуктивно закључивање).

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 биће спроведен на два начина: електронским и традиционалним путем. Традиционални приступ анкетирању спровешће се са оним испитаницима који су прихватили да учествују у истраживању, а који ће сходно томе добити упитник у папирној форми. Наведени испитаници попуњене упитнике моћи ће да убаце у посебне затворене кутије, обезбеђене посебно за наведену сврху истраживања. Овим путем у процесу истраживања биће коришћен пригодни узорак. Прикупљени подаци на овај начин ће се касније превести у електронску форму, погодну за статистичку обраду података. Приступ овим подацима такође ће имати само истраживач. Када је реч о електронском приступу, испитаницима који су прихватили да партиципирају у истраживању биће подељен упитник у електронској форми путем електронске поште или других дигиталних форми за дељење садржаја.

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. Планирано је да временски интервал истраживања обухвати три месеца, односно почевши од 1. јануара 2024. године па све до момента док се не формира коначна величина узорка.

Када је реч о анонимности, како би се избегла злоупотреба информација, упитник који ће се користити у истраживању дистрибуираће се електронским путем, тако да не постоји било каква могућност прикупљања email или IP адреса.

Независну варијаблу представљаће дизајн посла, зависну варијаблу ангажованост запослених, а модерирајућу организација која учи. Независна варијабла (дизајн посла) биће измерена путем Word Design 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 мотивациони, контекстуални и социјални аспекти дизајна посла.

Зависна варијабла мериће се применом Utrecht Work Engagement скале. Подаци ће се прикупљати применом посебно дизајнираног упитника, који ће се састојати од констатација претходно наведене скале, путем које ће се утврдити различити облици ангажованости запослених, као што су посвећеност послу, истрајност, енергичност на послу, осећај времена у току рада и слично. Посредничка варијабла мериће се применом Dimensions of Learning Organization Quest скале. Подаци ће се прикупити применом посебно дизајнираног упитника, који ће се састојати од констатација наведене скале, којом ће се обезбедити мерење организационог учења кроз процес континуиране едукације, дијалога и комуникације, социјалног капитала, оснаживања запослених, стратегијског вођења и система за подршку учењу

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 категоријског 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 V24. 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 дизајна посла на ангажованост здравствених радника у окружењу организације која учи, као и испитивање ефеката здравствене организације која учи на ангажованост здравствених радника и испитивање посредничког утицаја здравствене организације која учи на однос дизајна посла и ангажовања запослених.

#### 1.3.6. Резултати који се очекују

У истраживању се очекује потврђивање претходно постављених хипотеза, односно утицај дизајна посла и здравствене организације која учи на ангажованост запослених, као и посреднички утицај здравствене организације која учи у односу дизајна посла и ангажовања запослених. Успешно спровођење ове студије би омогућило увид у значај и карактеристике дизајна посла, на начин да се обезбеди континуиран развој знања запослених у здравственим организацијама и ангажованост запослених у послу, што се истиче као фундаментални фактор квалитета здравствене заштите.

Студија има своје теоријске и практичне импликације. Значај у теоријском погледу огледа се у доприносу постојећим научним истраживањима и проширењу научног сазнања. Како је, према сазнању аутора, број оваквих истраживања у здравственом сектору Републике Србије ограничен, резултати до којих се дође могу обезбедити основу за спровођење будућих истраживања. Теоријски истраживачки геп уједно ствара дефицит информација менаџерима људских ресурса и руководиоцима здравствене организације. Стога, резултати имају и свој практични, односно друштвени допринос.

У практичном погледу, резултати до којих се дође могу створити адекватну информациону основу менаџерима и руководиоцима здравствених организација. Такве информације могу послужити за дизајнирање радног места на начин да се обезбеди континуирано учење и усавршавање, као и ангажованост здравствених радника.

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

##### ПРВИ ДЕО: ДИЗАЈН ПОСЛА ЗДРАВСТВЕНИХ ОРГАНИЗАЦИЈА

1. Стратегијски значај менаџмента људским ресурсима у здравственим организацијама
2. Дизајн посла у здравственим организацијама

- 2.1. Концепт анализе посла у здравственим организацијама
- 2.2. Стратегијска улога дизајна посла у здравственим организацијама
- 3. Процес дизајна посла
  - 3.1. Фундаментални аспекти дизајна посла здравствених организација
  - 3.2. Природа података и инструменти анализе посла
  - 3.3. Методи и технике анализе посла
- 4. Дигитална трансформација здравствених организација и дизајн посла
- 5. Стратегијски приступ дизајну посла здравствених организација
- 6. Трендови и изазови у дизајну посла

#### ДРУГИ ДЕО: АНГАЖОВАЊЕ ЗДРАВСТВЕНИХ РАДНИКА

- 1. Концептуални и теоријски аспекти ангажованости запослених
- 2. Димензије ангажованости запослених
- 3. Фактори ангажованости запослених
  - 3.1. Стратегијски приступ мотивацији здравствених радника
  - 3.2. Природа и улога задовољства послом
  - 3.3. Дизајн посла као фактор ангажованости запослених
- 4. Улога и значај ангажованости здравствених радника
- 5. Изазови и проблеми ангажованости здравствених радник

#### ТРЕЋИ ДЕО: ОРГАНИЗАЦИЈА КОЈА УЧИ

- 1. Организационо учење као детерминанта људског капитала здравствених организација
- 2. Значај људског капитала у пружању ефективне здравствене заштите
- 3. Концепт организације која учи
  - 3.1. Управљање знањем здравствених организација
  - 3.2. SECI модел размене знања у здравствених организацијама
  - 3.3. Развој организације која учи
  - 3.4. Технолошке промене и организационо учење
- 4. Повезаност дизајна посла и организационог учења
- 5. Утицај организационог учења на ангажовање здравствених радника

#### 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 рада представиће се дизајн посла здравствених организација, где ће након приказа стратегијског значаја менаџмента људским ресурсима у здравству уследити приказ концепта и процеса дизајна посла, дигиталних и стратешких аспеката овог процеса, као и трендова и изазова у овом домену. У другом делу рада представиће се ангажованост здравствених радника, односно појам, процес, фактори, изазови и значај овог феномена. У трећем делу рада приказаће се концепт организације која учи. Осим организационог учења, биће представљен концепт улоге

и значаја људског капитала, концепт организације која учи и повезаност феномена дизајна посла, ангажованости запослених и организације која учи. У четвртом делу рада биће приказани предмет, циљеви, методологија, истраживачки узорак, а онда и резултати истраживања са дискусијом, ограничењем, доприносима и смерницама за даља истраживања.

1. Akhnif E, et al. Scoping literature review on the Learning organisation concept as applied to the health system. *Health Research Policy and Systems*. 2017;15(16): 1-12.
2. Boccoli G, et al. The evolution of employee engagement: Towards a social and contextual construct for balancing individual performance and wellbeing dynamically. *International Journal of Management Reviews*. 2023; 25: 75-98.
3. Jewell DO, et al. Designing and implementing high-performance work systems: Insights from consulting practice for academic researchers. *Human Resource Management Review*. 2022; 22(1): 1-16.
4. Lisbona A, et al. The effects of work engagement and selfefficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*. 2018;30(1): 89-104.
5. Liu XR, et al. Employee engagement, its antecedents and effects on business performance in hospitality industry: a multilevel analysis. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. 2022; 34(12),4631-4652

6. Nguyen HM, Nguyen LV. Employer attractiveness, employee engagement and employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2022; 72(7): 1-24.
7. Славковић М. Управљање знањем: стратегијски и организациони аспект. Универзитет у Крагујевцу, Економски факултет, Крагујевац, 2020.
8. Szilvassy P, Sirok K, Importance of work engagement in primary healthcare. *BMC Health Services Research*. 2022;22(1044): 1-11.
9. Morgeson FP, Humphrey SE. The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*. 2006; 91(6): 1321-1339.
10. Yongxing G, et al. Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Analcs dc Psicología*. 2017;33(3): 708-713.

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

Стратегијска природа менаџмента људским ресурсима захтева од руководиоца и менаџера људских ресурса здравствених организација да континуирано процењују интерно и екстерно окружење. Задатак је идентификовати, привући и ангажовати компетентне медицинске и друге стручњаке, који ће захваљујући својим јединственим компетенцијама унапредити ефикасност и ефективност здравствених организација (Donnelly & Hughes, 2023). Људски капитал здравствених радника данас без сумње представља један од кључних фактора који детерминише квалитет здравствене заштите, али и свеукупне организационе перформансе и ефикасност здравствених организација. Како би се наведени људски капитал ефективно упустио са циљем максимизације квалитета здравствене заштите, потребно је имплементирати бројне принципе управљања људским ресурсима, где се свакако као релевантни јављају дизајн посла, подстицање ангажованости и развој знања, односно учење. Као алат који обезбеђује баланс између организационих задатака, циљева и потреба, са једне стране, и компетенција и карактеристика запослених, са друге стране, дизајн посла детерминише шта и како запослени треба да ураде на послу. На тај начин се минимизира двосмисленост предузетих акција, обезбеђује позитиван утицај на перформансе, самим тим и на задовољство (Yoangxing et al,

2017). Добро дефинисан дизајн посла, осим тога што дефинише очекивања и дужности запослених, детерминише природу социјалних односа, могућност партиципације запосленог у одлучивању, природу и процес промена које могу настати у току рада, као и начине како се може унапредити знање запослених. Тиме дизајн посла постаје предиктор понашања запослених и вредности које ће они генерисати организацији у току свог рада. Улога дизајна посла мора се посматрати из перспективе ангажовања запослених, будући да се ради о фактору који детерминише ниво продуктивности здравствених радника (Jewell et al, 2022). Ангажовање запослених представља активно и позитивно стање у вези са послом, које карактеришу енергија и посвећеност запослених послу, услед чега настају позитивне организационе перформансе (Lisbona et al, 2018; Morgenson & Campion 2003; Mulang, 2022). Ради се о физичком, когнитивном и емоционалном укључивању запослених у процесу обављања задатака на радном месту, услед чега запослени ангажују знатно виши ниво енергије, идеја, вештина, креативности и иновативности у току рада (Voccoli et al, 2023). Ангажовани запослени су у потпуности свесни своје улоге у организацији и истовремено позитивно делују на мотивисаност њихових колега да се више посвете послу који треба остварити, што истиче и социјалну, односно међуљудску димензију ангажованости запослених (Liu et al, 2022).

Савремене здравствене организације нису изузете од промена у окружењу, које у условима економије засноване на знању, захтевају здравствене раднике са специфичним људским капиталом. Како би се обезбедио континуитет и квалитет здравствене заштите, потребно је у процесу дизајна посла креирати такве организационе услове у којима ће запослени бити мотивисани да се перманентно усавршавају, што захтева одређене стратегије управљања имплицитним и експлицитним знањем. Знање данас представља основни фактор успеха сваке организације, посебно оне које припада здравственом сектору, где се знање запослених, рефлектовано у људском капиталу, истиче као фундаментални фактор квалитета здравствене заштите. Имајући у виду потребу здравствених радника да примарно буду мотивисани интризичним факторима награђивања (Gunawan et al, 2018), управо мотивациони фактори дизајна посла, који се односе на стратегије креирања и развоја знања, могу обезбедити позитиван утицај на развој здравствене организације засноване на знању (Morgeson & Campion, 2003). Будући да је развој људског капитала један од најбитних фактора награђивања здравствених радника, може се истаћи и позитиван ефекат који организационо учење остварује на ангажовање запослених, самим тим и на остварене перформансе у здравству. Добро дефинисан дизајн посла заправо се налази у функцији развоја знања. Менаџери људских ресурса креирају радне обавезе, задатке и очекивања који су у складу са циљем дугорочног развоја људског капитала. Запослени од самог почетка стиче сазнање на који начин посао који он обавља доприноси развоју знања, као и које су то активности које се морају предузети како би се укупан ниво људског капитала унапредио (Jewell et al, 2022). Отуда се дизајн посла не сме посматрати као формална, већ као стратегијска активност здравствених организација, која може обезбедити свеукупни развој људског капитала здравствених радника.

1. 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.
2. Yongxing G, et al. Work engagement and job performance: the moderating role of perceived organizational support. *Anales de Psicología*. 2017;33(3): 708-713.
- 3 Jewell DO, et al. Designing and implementing high-performance work systems: Insights from consulting practice for academic researchers. *Human Resource Management Review*. 2022; 22(1):1-16.
4. Lisbona A, et al. The effects of work engagement and self-efficacy on personal initiative and performance. *Psicothema*. 2018;30(1): 89-104.
5. Morgeson FP, Campion, M. A. Work design. U: W. C. Borman, D. R. Ilgen, i R. J. Klimoski (Ur.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (str. 423–52). Hoboken, NJ: Wiley, 2003.



6. Morgeson FP, Humphrey SE. The Work Design Questionnaire (WDQ): developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of applied psychology*. 2006; 91(6): 1321-1339.
7. Boccoli G, et al. The evolution of employee engagement: Towards a social and contextual construct for balancing individual performance and wellbeing dynamically. *International Journal of Management Reviews*. 2023; 25: 75-98.
8. Akhnif E, et al. Scoping literature review on the Learning organisation concept as applied to the health system. *Health Research Policy and Systems*. 2017;15(16): 1-12.
9. Hussein N, et al. Learning organization and work engagement: an empirical evidence of a higher learning institution in Malaysia. *Information Management and Business Review*. 2017;9(1): 17-22.
10. Jewell DO, et al. Designing and implementing high-performance work systems: Insights from consulting practice for academic researchers. *Human Resource Management Review*. 2022; 22(1):1-16.

#### 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 Данијеле Нешић, 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, Статута Факултета медицинских наука Универзитета у Крагујевцу и Статута Економског факултета Универзитета у Крагујевцу. Тема коју је кандидаткиња предложила за докторску дисертацију припада интердисциплинарној и мултидисциплинарној научној 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 Данијела Нешић 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 Данијеле Нешић упућује предлог Већу студијског програма заједничких докторских студија и Већу за интердисциплинарне и мултидисциплинарне области Универзитета у Крагујевцу, да донесе одлуку којом се кандидаткињи Данијели Нешић одобрава израда докторске дисертације под насловом „Утицај дизајна посла на ангажованост здравствених радника у окружењу организације која учи“.

## 2. Подаци о кандидату

### 2.1. Име и презиме кандидата:

Данијела Нешић

### 2.2. Студијски програм докторских академских студија и година уписа:

Менаџмент здравственог система, 2020. година

### 2.3. Биографија кандидата (до 1500 карактера):

Данијела Нешић рођена је 08.03.1974. године у Нишу, Србија где и данас живи. Средњу медицинску школу „Др Миленко Хаџић“ завршила је у Нишу са одличним успехом. Вишу медицинску школу завршила је у Београду 1996. године. Факултет за менаџмент завршила је 2003. године, смер менаџмент у здравству и смер финансијско, банкарски и берзански менаџмент. Мастер студије је завршила на Факултету медицинских наука са просечном оценом 9,22 у Крагујевцу 2020. године. Тренутно је студент 2. године докторских студија на истом факултету. Ради у Дому здравља Ниш од 1997. године. На пословима помоћника директора



Дома здравља Ниш од 2012.године и даље.

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

Кандидат је објавио три коауторска 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 Данијела Нешић испуњава све формалне и суштинске услове за пријаву докторске дисертације. У радовима, кандидат је истраживао различите аспекте дизајна посла у здравственим организацијама. Кандидат је, заједно са коауторима, дошао до закључка да су посматрани елементи дизајна посла различито вредновани од стране здравствених радника и то тако што је највећи ранг остварен у домену посла који се односи на симултано обављање више задатака, анализу велике количине информација и потребу да се посао обавља у чистим условима. Категоријске варијабле, као што су пол, године живота и ниво образовања су показале статистички значајан утицај на одређене елементе дизајна посла, као што су мотивациони елементи дизајна посла који се односе на карактеристике задатка, мотивациони елементи дизајна посла који се односе на карактеристике знања потребног за обављање посла и социјални елементи дизајна посла.

#### 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 број<sup>1</sup>, категорија):

1. Нешић, Д., Јеркан, Н., Славковић, М. Карактеристике дизајна посла у здравственим организацијама у Србији. Зборник радова ЕконБиз. 2022; 30-40. ISBN: 978-99955-45-38-3 (M63)
2. Nešić, D., Slavković, M., Jerkan, N. Perceptions of healthcare workers on job design in healthcare organizations in the public sector, Proceedings of XI international conference on social and technological development. 2022: 267-275. ISSN 2303-498X (M33)
3. Нешић, Д., Аничих, Д., Пропоковић, Т. Управљање каријером у здравству. Здравствена заштита. 2018; 47(4): 48-55. <https://doi.org/10.5937/ZZ1803048N> (M53)

#### 2.6.Оцена испуњености услова кандидата у складу са студијским програмом, општим актом факултета и општим актом Универзитета (до 1000 карактера):

На основу увида у приложену Пријаву докторске дисертације у претходним тачкама Извештаја, Комисија за писање Извештаја о оцени научне заснованости теме докторске дисертације кандидата Данијеле Нешић, закључује да кандидат испуњава све формалне и суштинске услове предвиђене Законом о високом образовању, Правилником о пријави, изради и одбрани докторске дисертације Универзитета у Крагујевцу, Статута Факултета медицинских наука Универзитета у Крагујевцу и Статута Економског факултета Универзитета у Крагујевцу. Тема коју је кандидат предложио за докторску дисертацију припада интердисциплинарној и мултидисциплинарној научној 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 кандидат Данијела Нешић пријавила актуелна и још увек недовољно истражена.

### 3. Подаци о предложеном ментору

<sup>1</sup> Уколико публикација нема DOI број уписати ISSN и ISBN

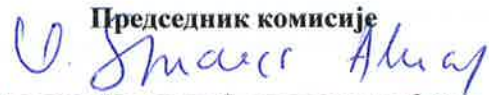
3.1. Име и презиме предложеног ментора:
Марко Славковић
3.2. Звање и датум избора:
Ванредни професор, 08.07.2020. године.
3.3. Научна област/ужа научна област за коју је изабран у звање:
Пословна економија
3.4. НИО у којој је запослен:
Економски факултет, Универзитет у Крагујевцу
3.5. Списак референци 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., &amp; 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. <a href="https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.013">https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.013</a> (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 <a href="https://doi.org/10.2147/JMDH.S433813">https://doi.org/10.2147/JMDH.S433813</a> (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>. <a href="https://doi.org/10.2298/SARH221220025S">https://doi.org/10.2298/SARH221220025S</a> (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. <a href="https://doi.org/10.3390/su15032268">https://doi.org/10.3390/su15032268</a> (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. <a href="https://doi.org/10.3390/su14010070">https://doi.org/10.3390/su14010070</a> (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. <i>J Multidiscip Healthc</i>. 2023;16:3203-3214 <a href="https://doi.org/10.2147/JMDH.S433813">https://doi.org/10.2147/JMDH.S433813</a> (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. <i>Serbian Archives of Medicine</i>. <a href="https://doi.org/10.2298/SARH221220025S">https://doi.org/10.2298/SARH221220025S</a> (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. <i>Sustainability</i>. 2022; 14(1):70. <a href="https://doi.org/10.3390/su14010070">https://doi.org/10.3390/su14010070</a> (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):
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 пријава, израде и одбране докторске дисертације.
<b>4. Подаци о предложеном коментору</b>
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]
<b>5. ЗАКЉУЧАК</b>
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 Данијели Нешић одобри израда докторске дисертације под насловом „Утицај дизајна посла на ангажованост здравствених радника у окружењу организације која учи” 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

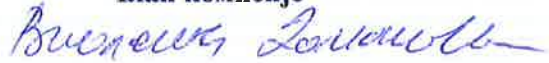
**Председник комисије**  


Виолета Домановић, редовни професор

Економски факултет Универзитета у Крагујевцу

Пословна економија

**Члан комисије**



Немања Бербер, ванредни професор

Економски факултет у Суботици Универзитета у

Новом Саду

Менаџмент

**Члан комисије**

