**Изборном већу**

**Филозофског факултета**

**Универзитета у Београду**

РЕФЕРАТ О КАНДИДАТИМА ЗА ИЗБОР У ЗВАЊЕ РЕДОВНОГ ПРОФЕСОРА

ЗА УЖУ НАУЧНУ ОБЛАСТ ОПШТА ПСИХОЛОГИЈА

– ТЕЖИШТЕ ИСТРАЖИВАЊА ПСИХОЛОГИЈА РАДА И ОРГАНИЗАЦИЈЕ

Одлуком Изборног већа Филозофског факултета од  11. маја 2023. године изабрани смо у Комисију за припрему извештаја о кандидатима пријављеним на конкурс за избор у звање РЕДОВНИ ПРОФЕСОР за ужу научну област ОПШТА ПСИХОЛОГИЈА, са пуним радним временом, на неодређено време, у којем је предност дата кандидатима чије је тежиште истраживања Психологија рада и организације.

На конкурс објављен у Огласним новинама националне службе за запошљавање „Послови“ од 24. 05. 2023. године пријавио се један кандидат, проф. др Небојша Мајсторовић, досадашњи ванредни професор у овој области, запослен на Одсеку за психологију Филозофског факултета Универзитета у Новом Саду.

Професор Небојша Мајсторовић је, уз пријаву на конкурс, поднео биографију, библиографију, примерке публикација у папирном облику као и линк ка релевантним радовима и другу тражену документацију. Пошто смо прегледали приспелу документацију и анализирали научни и наставни рад кандидата, подносимо Изборном већу Факултета следећи

**ИЗВЕШТАЈ**

**1. Биографски подаци**

Небојша Мајсторовић је рођен 1964. године у Српцу, Босна и Херцеговина где је завршио основну и средњу школу. Основне студије психологије завршио је на Одсеку за психологију, Филозофског факултета у Новом Саду 1987. године са просеком 9.56. Магистрирао је на Одељењу за психологију Филозофског факултета у Београду 1996. године, а докторирао 2006. године на School of Psychology, University of Ottawa (Canada).

На Одсеку за психологију Филозофског факултета у Новом Саду запослио се 1989. године као асистент у настави за предмете Психологија рада, Статистика у психологији и Психометрија. Исељава се у Канаду и на Универзитету у Отави 2006. године завршава четворогодишње докторске студије психологије где, потом, ради и као хонорарни наставник током 2006. и 2007. године. Након повратка на Одсек за психологију Универзитета у Новом Саду 2007. године бива изабран у звање доцента, преузима комплетну наставу из области Индустријске/организацијске психологије и развија следеће нове курсеве на сва три нивоа студија: Психологија организацијског понашања, Психологија маркетинга, Управљање људским ресурсима, Истраживачке методе и технике у И/О психологији, Радна етика и Одабрана поглавља у И/О психологији. Након што су два сарадника били изабрани у звање доцента препушта им области управљања људским ресурсима и маркетинга, а сам се окреће фундаменталним темама у области индустријске/организацијске психологије попут организацијског понашања и радне етике. У периоду 2012-2015. године био је Продекан за науку и међународну сарадњу Филозофског факултета у Новом Саду и у тој улози преузима различите задатке као што су израда правилника Факултета, успостављање Центра за подршку студентима, организација Алумни клуба факултета, промоција програма међународне размене студената, развој „team-building“ програма на нивоу факултета, води радну групу за развој етичког програма факултета и друго.

У својим истраживањима сарађује са другим факултетима и бива ангажован као предавач на Одсеку за туризам и хотелијерство Природно-математичког факултета у Новом Саду. Радећи са колегама који су преузели наставу из предмета Психологија у туризму, управо је завршио истоимени уџбеник. Одржао је пленарна предавања на научним скуповима у Мађарској на тему радних врлина у образовању, на Тајланду на тему вођства у организацијама и на тему радне етике на Конгресу психолога Србије. До сада је објавио велики број научних радова, учествовао самостално или са сарадницима и студентима на домаћим и иностраним конференцијама и написао четири књиге од којих су три уџбеници.

**2. Избори у наставно-научна звања**

Небојша Мајсторовић се запослио као асистент приправник 1989. године на Одсеку за психологију Филозофског факултета Универзитета у Новом Саду на предметима Психологија рада, Статистика и Психометрија. У звање асистента изабран је 1995. године а, након повратка из Канаде, за доцента 2007. године. У звање ванредног професора изабран је 2012. године, потом реизабран 2018. и 2023. године.

**3. Научно-истраживачка делатност**

У оквиру свог научног рада у области психологије рада и организације професор Мајсторовић је показао посебно интересовање за следеће теме:

1. Радна мотивација и саморегулација понашања,
2. Етика у организацији и фактори појаве коруптивног мишљења и понашања,
3. Ефекти незапослености као и фактори поновног запошљавања,
4. Менаџмент у туризму и фактори потрошачког понашања туриста.

Уз пријаву на конкурс Небојша Мајсторовић је комисији ставио на увид библиографију радова у којој се налази 12 монографских публикација категорије М41 до М45 укључујући и једну ауторску монографију преведену и објављену у Мађарској. Наведено је и 36 радова у категоријама M23, M24, M51, М52, М53, 17 излагања на скуповима интернационалног и 32 на скуповима националног значаја који су објављени у изводу. Четири излагања на интернационалним скуповима у областима радне етике и туризмологије објављена су у целини од којих је на три он први аутор. Као истраживач стекао је интернационално искуство радећи у Centre for Research and Education in Human Services (сада Centre for Community Based Research, Kitchener, Ontario, Canada), акоји је укључивао евалуације државних програма подршке за вулнерабилне групе у провинцији Онтарио. Са сарадницима у овом центру написао је неколико истраживачких извештаја на којима је био коаутор.

**4. Анализа научне продукције**

Из списка радова Небојше Мајсторовића може се закључити да његов научни опус укључује пре свега емпиријска истраживања у области психологије рада и организације, конкретно базичних људских потреба, радних вредности, мотивације за рад, потрошачког понашања туриста и, у последњих петнаест година, доминирају теме из области радне етике и коруптивног мишљења и понашања. У овим истраживањима Небојша Мајсторовић користи теорију самоодређења када је реч о потребама и вредностима као и у анализи фактора радне мотивације и мотивације за учење, теорију планираног понашања када се бави анализом фактора потрошачког понашања туриста али, он формира и нове концептуалне оквире када истражује појаве попут етичке дисонанце или токсичних односа на раду. Део његових публикација односи се и на методологију истраживања у области индустријске/организацијске психологије о чему је написао и уџбеник под насловом „Истраживачке методе и технике у индустријској/организацијској психологији“ (2012) намењен студентима који се спремају за рад у индустрији. Овде ћемо анализирати само неке од радова који на репрезентативан начин представљају интересовања и научне резултате др Небојше Мајсторовића.

**Мајсторовић, Н. (2023). *Етика у организацији – психолошки приступ.* Центар за примењену психологију. Друштво психолога Србије, Београд, Србија. ISBN 978-86-89377-53-8.**

Уџбеник „Етика у организацији: психолошки приступ“ написан је на 313 страна, рецензиран од три рецензента и чине га уводна разматрања и шест тематских целина: Људска моралност – теорије; Радна етика: историјат, одређење и значај; Индивидуални и организацијски фактори радног морала; Етика у организацији; Друштвена одговорност организације; Развој и увођење ефикасног етичког програма у урганизацији. У првом делу аутор даје обухватан преглед теорија људске моралности који укључује и разматрање њихових критика. У књизи су обрађени Морални утилитаризам, Деонтолошка етика, Етика врлина, као и други приступи попут данас веома актуелне Етике права човека. Посебно се истиче приказ неуролошких истраживања људске моралности, која говоре о учешћу неуролошких структура мозга у формирању етичког суда и доношењу одлука, као и на уплив емоција у етичком суђењу.

Разматрајући организационе факторе радног морала, Мајсторовић се бави организационом структуром, етичком културом и климом у организацији, праведношћу у радним односима као и питањима утицаја лидера и сарадника. Посебну пажњу посвећује начину на који доносимо етичку одлуку и шта све може да утиче на тај процес одлучивања. У том делу књиге, Мајсторовић описује контраинтуитивне или рационалне моделе који су засновани на когнитивној обради информација, као и интуитивне моделе који су засновани на пресудном утицају моралних осећања.

Поред разматрања друштвено одговорног пословања као показатеља етичности органиазције као целине, посебан допринос ове књиге је у увођењу новог приступа у изучавању токсичних односа на раду. Аутор уводи концепт Фаустовског синдрома особина радних односа који се своди на прихватање имагинарног уговора упосленика са коруптивним патроном са циљем обезбеђивања своје позиције у органиазцији.

Уопште, може се рећи да у овој књизи ниједна тема из области етике у организацији није остала необрађена. У свим деловима књиге аутор наводи, као илустрацију, бројне примере и из литературе и из свакодневне праксе. Примери значајно олакшавају урањање у ову сложену материју. У књизи се може наћи мноштво идеја које ће помоћи практичарима који се баве етиком у својим радним организацијама. Посебно је значајан допринос развијен приступ у дизајнирању и спровођењу интервенције са циљем увођења и развоја етичког програма у организацији.

**Majstorović, N., & Vidaković, B. (2020). Moral dissonance at work and employees' psycho-physical health. Primenjena psihologija, Vol.13(3), pp. 311-332. UDK: 343.352:159.913.**

У овом раду др Мајсторовић се бави еквивалентом познатог појма когнитивне дисонанце који настају у случају споља изазване несагласности између одлуке или акције упосленика и етичких стандарда важећих у организацији. Циљ истраживања био је утврдити учесталост јављања моралне дисонанце на радном месту као и њене могуће последице по психо-физичко здравље код упосленика. На узорку од 311 упосленика различитих по демографским одликама примењене су мере психо-физичког здравља као и мере из за ову прилику конструисаног упитника учесталости етичке дисонанце на раду. Факторизацијом упитника СУЕД2Р нађено је да се мере етичке дисонанце, према врсти неетичног захтева, разврставају у три индикатора: лагање у корист организације, узнемиравање других и подржавање погрешних људи. Утврђено је да је учесталост ових облика етичке дисонанце значајно већа у приватном него у државном сектору, да повећана учесталост дисонанце на раду (посебно оне изазване спољашњим притиском да се узнемиравају други) коварира са повећаном учесталошћу симптома поремећаја свих пет мерених аспеката здравља. Закључено је да притисак ка неетичном (коруптивном) понашању и неразвијеност меха-низама заштите од таквог притиска у организацијама вероватно доприносе нарушавању психо-физичког здравља упосленика. Значај овог истраживања је у томе што је, по први пут, јасно утврђено да је притисак ка коруптивном понашању повезан са здрављем упосленика.

**Мајсторовић, Н., Јовановић, Т., и Ђајић, Б. (2020). Значај етичке климе и коруптивних рационализација за начин решавања етичких дилема на раду. Теме, 4, 1201-1227. UDK 174.**

Ово истраживање је имало за циљ да утврди значај етичке климе у организацији и прихватања коруптивних рационализација, као индикације нивоа коруптивности, за начин решавања четири етичке дилеме типичне за радни контекст – ,,истина наспрам лојалности“, ,,лично наспрам заједничко“, ,,краткорочно наспрам дугорочног“ и ,,правда наспрам самилости“ (Кidder, 1995). На пригодном узорку од 313 запослених из различитих организација у Републици Србији примењен је онлајн упитник за прикупљање података о перцепцији етичке климе у организацији, склоности ка коруптивним рационализацијама као фактора избора алтернатива у решавању етичких дилема на раду. Налази истраживања указују на значај перцепције егоистичне етичке климе и климе друштвене одговорности за склоност запослених ка самилости у решавању дилеме ,,правда наспрам самилости“. Нађено је да егоистична етичка клима вероватно генерише прихватање коруптивних рационализација које предвиђају склоност ка ,,самилости“ према крађи имовине компаније. На другој страни, клима социјалне одговорности утиче на опредељење запослених за самилост према онима који крше правила, највероватније јер запослени развијају уверење да је благостање важно, како за клијенте компаније тако и за колеге, чак и када исти прекрше организацијска правила. Закључено је да перцепција етичке климе у организацији индиректно утиче на начин решавања етичких дилема на раду и то тако што код запослених генерише лична уверења која, потом, утичу на опредељења за решење етичке дилеме са којим су та уверења у складу.

**Мајсторовић, Н. (2012). *Истраживачке методе и технике у индустријској/организацијској психологији*. Филозофски факултет, Нови Сад, Србија. ISBN: 978-86-6065-116-9.**

Ова монографија уџбеничког типа има 152 стране, рецензирана је од три рецензента и обрађује различите истраживачке нацрте, методе и технике које се могу користити у истраживањима организацијског понашања, укључујући и истраживања тржишта и потрошачког понашања. Приказ истаживачких нацрта подељен је на два дела: квантитативни и квалитативни са припадајућим методама и техникама. Аутор обрађује и неке сложене процедуре попут мета-анализе и анализе помоћу структурних једначина описане на за студенте приступачан начин и илустроване примерима из света рада. Посебну вредност ова књига има у домену квалитативних метода и техника које су обично запостављене у студијском програму психологије. Тако је описана и илустрована примена фокус група, интервјуа, посматрања, као и примена теорије утемељене у податке у обради тако прикупљених података. На крају књиге, аутор обрађује појам етике у индустријским истраживањима, као и неке технике израчунавања потребне величине узорка испитаника које су важне за сваког истраживача радног понашања.

**Мајсторовић, Н. (2010). Значај мотивације за учење у предикцији успеха и задовољства студијама. *Настава и васпитање, број 1*, стр. 72-85.**

Основни циљ овог истраживања био је испитивање значаја фактора мотивације за учење и успех на студијама психологије и задовољства програмом студирања. Хипотетски модел је формиран на бази истраживања унутар теорије самодетерминације и укључивао је шири сет потенцијалних предиктора успеха и задовољства на студијама. Подаци су прикупљени анонимним анкетирањем 117 студената са Одсека за психологију у Новом Саду. Применом СЕМ технологије подржан је хипотетски модел претходно спецификован анализом пута. Од 30 предиктора нађено је да емпиријски подаци подржавају модел који садржи контролишућу (+) и имперсоналну каузалну оријентацију (-) као антецеденте интегришуће мотивације за учење која, потом, успешно прогнозира просечну оцену, просечан број положених испита по години студирања, као и задовољство поступцима евалуације и третмана студената на Одсеку. Закључено је да се критеријуми успеха на студијама попут оцена и броја положених испита, могу прогнозирати на основу снаге интегришуће мотивације за учење, односно степена важности коју особа приписује учењу уопште, учењу о изабраној професији и образовању као начину живота. Аутор с правом дискутује ове налазе и истиче да једино интегришућа мотивација, не и интринзичка мотивација за учење психологије доприноси успеху на студијама. Надаље, он истиче да доминантна интегришућа мотивација за учење психологије не гарантују да ће успешни студенти психологије бити и успешни психолози у пракси.

**Мајсторовић, Н. (2008). Примена теорије селф-детерминације у истраживању радне мотивације. *Примењена психологија, Вол. 1*, *број 1-2*, стр. 5-18.**

Циљ овог рада био је да прикаже дотадашња искуства у примени теорије самоодређења у анализи организацијског понашања, да позиционира ову теорију у односу на друге теорије радне мотивације, као и да укаже на могуће правце будућих истраживања која би произилазила из њеног концептуалног оквира. Аутор у уводном делу подсећа на кључно откриће ефекта награђивања на слабљење интринзичке мотивације за активност уколико је таква мотивација раније постојала. Потом, наводи типове мотивације на континууму од амотивације до интринзичке мотивације за рад и разграничава аутономну од контролишуће регулације радног понашања. Цитирани су радови који налазе да је аутономна регулација радног понашања фактор веће радне ефикасности, преданости организацији, спремности упосленика за већу укљученост у рад, као и лакшег прихватања организациских промена. Када је реч о позицинирању теорије самоодређења у односу на друге теорије радне мотивације, аутор истиче да у односу на процесне теорије мотивације СДТ наглашава значај, не валенце награде, него колико спољашњи подстицаји задовољавају базичне људске потребе. Једнако тако, у односу на теорију мотивисања постављањем циљева, поново је важан начин саморегулације радног понашања који ако је контролишући представља баријеру да упосленик оствари пожељан циљ јер аутономно мора доносити одлуке и решавати проблеме. Спрам Масловљеве хијерахијске теорије СДТ се разликује указивањем на значај начина задовољења потреба, не само да ли су задовољачи присутни или одсутни у окружењу. Коначно, аутор чланка истиче и посебан допринос СДТ-а - увођењем појма аутономне екстринзичке мотивације која се налази на прелазу између екстринзичке и интринзичке мотивације. Конкретно, овај концепт се односи на регулацију радног понашања у случају споља постављених радних циљева чије остварење особа види да је од велике важности за њене потребе и вредности. Главни механизам у основи овог облика радне мотивације је интернализација екстерних регулатива и њихова интеграција у систем вредности особе.

**5. Стручно-професионални допринос**

Др Небојша Мајсторовић је учествовао у бројним домаћим и иностраним пројектима, био је ангажован у програмским одборима Конгреса психолога Србије, у уредништвима часописа Психологија и Примењена психологија и активан је рецензент у више часописа. Био је члан Одбора за етичка питања Универзитета у Новом Саду, инцијатор развоја етичког програма на Филозофском факултету у Новом Саду, као и координатор Плана интегритета Факултета. у два наврата. Члан је Друштва психолога Србије и Жирија за доделу награде за животно дело Друштва психолога Србије.

**6. Настава и оцена педагошког рада**

Педагошки рад Небојше Мајсторовића на Одсеку за психологију Филозофског факултета у Новом Саду укључује креирање курсева у оквиру модула за И/О психологију и то у областима организацијског понашања, управљања људским ресурсима и потрошачког понашања и маркетинга. Његов ангажман чини извођење наставе на пет курсева: Основи индустријске/организацијске психологије, Психологија организацијског понашања, Истраживачке методе и технике у И/О психологији на основним студијама, Радна етика на мастер нивоу и Одабрана поглавља у И/О психологији на докторском нивоу.

У свом наставном раду Небојша Мајсторовић користи савремена средства и методе рада (нпр., Moodle learning platform), обогаћује теме бројним примерима из праксе, подстиче дискусије и критички приступ студената, користи релевантну савремену литературу и развија тимски рад кроз заједничке пројекте студената, а који чине и испуњавање њихових предиспитних обавеза. Такође, подстиче истраживачки рад студената као и њихово учешће на научно-стручним скуповима. Ментор је великом броју студената на мастер и на докторском нивоу, а тренутно ради са пет студената на мастер и два на докторском нивоу.

О квалитету његовог рада говоре и високе оцене добијене у студентским евалуацијама. Просечна оцена за све курсеве у периоду 2018 - 2022. година била је 4.73.

У периоду од 2012. до 2015. године био је изабран за Продекана за међународну сарадњу и науку на Филозофском факултету у Новом Саду, када је покренуо и активности са циљем унапређења квалитета студија. Реч је о учешћу у програму размене студената под називом „Campus Europea“ и о оснивању Центра за подршку студентима на Филозофском факултету у Новом Саду.

**7. Закључна оцена и мишљење**

На основу увида у радну биографију пријављеног кандидата, као и на основу анализе обима и квалитета његових објављених радова, научне, наставне и педагошке активности, комисија је утврдила да је др Небојша Мајсторовић од избора у звање ванредног професора постигао изузетне наставно-педагошке и научне резултате, тако да задовољава прописане минималне услове за унапређење, што га квалификује за избор у звање редовног професора. Имајући у виду све претходно наведене услове, Комисија предлаже Изборном Већу Филозофског Факултета Универзитета у Београду да др Небојшу Мајсторовића изабере у звање **редовног професора,** за ужу научну област ОПШТА ПСИХОЛОГИЈА, са тежиштем истраживања на подручју ПСИХОЛОГИЈА РАДА И ОРГАНИЗАЦИЈЕ, са пуним радним временом и на неодређено време.

У Београду, 12. јуна 2023. године

Комисија:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

др Миланко Чабаркапа,

редовни професор Филозофског факултета у Београду

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

др Светлана Чизмић,

редовни професор (у пензији) Филозофског факултета у Београду

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

др Ева Боштјанчич,

редовни професор Универзитета у Љубљани, Словенија