

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ

Презиме, име једног
родитеља и име Илић Кодерман (Дејан) Ђурђијана
Датум и место рођења 17. септембар 1992. године, Крушевац, Република Србија

Основне студије

Универзитет Универзитет у Нишу
Факултет Економски факултет
Студијски програм Пословно управљање
Звање Дипломирани економиста
Година уписа 2011. година
Година завршетка 2015. година
Просечна оцена 9,86 (девет и 86/100)



Мастер студије, магистарске студије

Универзитет Универзитет у Нишу
Факултет Економски факултет
Студијски програм Пословно управљање
Звање Мастер економиста
Година уписа 2015. година
Година завршетка 2016. година
Просечна оцена 10,00 (десет и 0/100)
Научна област Економија
Наслов завршног рада Стратегија неповезане диверзификације у функцији ефикасности пословања предузећа

Докторске студије

Универзитет Универзитет у Нишу
Факултет Економски факултет
Студијски програм Пословно управљање
Година уписа 2016. година
Остварен број ЕСПБ бодова 60
Просечна оцена 9,73 (девет и 73/100)

НАСЛОВ ТЕМЕ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

Наслов теме докторске дисертације Утицај страха од пандемије ковид 19 на задовољство послом и организациону посвећеност наставног особља средњег образовања и васпитања у Републици Србији

Име и презиме ментора,
звање Биљана Ђорђевић, редовни професор

Број и датум добијања
сагласности за тему докторске дисертације НСВ број 818-01-4/25-29 у Нишу, 15. 05. 2025. године.

ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

Број страна 299
Број поглавља 7
Број слика (шема, графикана) 7 слика; 20 графикана.
Број табела 22
Број прилога 8

ПРИКАЗ НАУЧНИХ И СТРУЧНИХ РАДОВА КАНДИДАТА
који садрже резултате истраживања у оквиру докторске дисертације

Р. бр.	Аутор-и, наслов, часопис, година, број волумена, страница	Категорија
1	Илић Кодерман, Ђ., Крстић, С., Дабетић, Ђ., Вујановић, Н., & Маријановић, Р. (2024). Менаџмент вољног и невољног напуштања организације као облици флукуације радне снаге. <i>Акционарство – часопис за менаџмент и право</i>, (1/2024), 55-76. https://doi.org/10.65772/ak2024103 Организација је динамичан систем коме су својствене промене различитог типа. Део тих промена односи се на долазак, али и одлазак запослених из организације, што се назива флукуацијом запослених. Одређена стопа флукуације постоји у свакој организацији услед пензионисања или добровољног напуштања дате организације. Међутим, у већини случајева флукуација је повезана са трошковима замене запослених, што подразумева да овом појавом треба управљати. У раду је указано да циљ организације не треба да буде смањење флукуације запослених по сваку цену, већ постизање и одржавање оптималне стопе флукуације, а то је она у којој се изједначавају трошкови напуштања и трошкови одржавања запослених.	M24
2	Ilić Koderman, Đ., Đorđević, B., & Milanović Zbiljić, S. (2026). Secondary school teachers job satisfaction in the Republic of Serbia: The influence of full-time and part-time working -time. <i>Economic Themes</i>, 64(2), 117-136. http://www.economic-themes.com/64/number/2/article/2 Иако је задовољство послом често проучавана тема, један од аспеката ове теме који захтева дубље истраживање јесте истраживање разлика у задовољству послом наставника са пуним и непуним радним временом, будући да су ови облици рада повезани са различитим перцепцијама запослених у погледу сигурности посла, стабилност прихода, интеграције у школи. С обзиром да у средњим школама у Републици Србији скоро трећина наставника нема „норму часова“, рад се бавио истраживањем разлика у задовољству послом ове категорије запослених и оних са пуним радним временом. Показало се да су наставници са непуним радним временом задовољнији послом од наставника са пуним радним временом.	M51
3	Илић, Ђ., Мрдак, Г., & Бојић, М. (2021). Социолошки аспект апсентизма радне снаге. <i>Одитор: Часопис за менаџмент, финансије и право</i>, 7(1), 195–224. https://doi.org/10.5937/Oditor21011951 Апсентизам је сложена појава јер су фактори који доводе до њеног испољавања повезани и условљени. У основи, фактори који утичу на апсентизам запослених могу се дефинисати као карактеристике посла и радне ситуације, индивидуалне карактеристике и карактеристике капричне ситуације. У раду је указано да ефикасна „борба“ против апсентизма захтева да се, најпре, утврде његови извори, тј. фактори. Такође је указано да систематично и објективно праћење апсентизма може организацији пружити корисне податке о томе да ли апсентизам запослених преманује прихватљиви ниво, да ли је карактеристичан за одређене послове и категорије запослених и сл., и у складу са тим предузимати одговарајуће мере.	M51
4	Илић, Ђ., Андрејић, М., Јаношевић, М., & Илић, С. (2019). Утицај националне културе на процес управљања организационим променама. <i>Војно дело</i>, 71(7), 419–440. https://doi.org/10.5937/vojdelo19074191 У раду се указује да интересовање за разумевање националне културе расте услед глобализације, појачане међународне сарадње, јачања међузависности међу нацијама и изражене потребе за постизањем конкурентности на тржишту. Ово последње често иницира спровођење организационих промена. С тим у вези, у раду се наводи да је веома важно разумети утицај националне културе на организационе промене, како би се у њима адекватно поступало и обезбедило усклађено деловање свих-stejkhodera. Рад апстрактифицира чињеницу да, уколико се организационе промене не спроводе у складу са вредностима националне културе, може доћи до отпора, а тиме и до њиховог спорог одвијања, па и неуспеха.	M53
5	Јањић, И., & Илић, Ђ. (2019). Задовољство послом као мерило субјективног успеха у каријери. <i>Трендови у пословању</i>, 7(1), 49–60. http://www.trendovi.vsp.edu.rs/index.php/tp/article/view/172/130 Успех у каријери је сложен феномен кога чине позитивни психолошки исходи и резултати везани за рад. Самим тим, успех у каријери може се дефинисати кроз субјективне и објективне аспекте достигнућа и напретка појединца. Када је реч о субјективним мерилима успеха у каријери, задовољство послом представља једно од кључних. Како је ово мерило успеха у каријери повезано са бројним позитивним организационим исходима, рад се фокусира управо на детаљно истраживање природе овог феномена, приступа његовом дефинисању и последица које из њега проистичу. Закључује се да се генерисање задовољства послом, због његових бројних позитивних исхода, намеће као перманентна обавеза менаџмента.	M53
6	Илић, Ђ., Јањић, И., & Илић, С. (2019). Управљање каријером путем каријерног саветовања. <i>Трендови у пословању</i>, 7(2), 36–44. http://www.trendovi.vsp.edu.rs/index.php/tp/article/view/174/141 У раду се указује да савремено тржиште рада карактеришу сталне промене и веома јаки конкуренција. Због тога је неопходно да запослени константно усвајају нова знања и вештине, односно да управљају својом каријером. У данашње време то је постала обавеза и одговорност самих запослених, а не организација. Међутим, организације и даље могу својим политикама и праксама да допринесу развоју каријере запослених, а једна од њих јесте и каријерно саветовање. С тим у вези, у раду је приказан теоријски оквир каријерног саветовања, а одређена пажња усмерена је на сагледавање значаја различитих видова едукације, односно школског, универзитетског и друштвеног окружења.	M53
7	Илић, Ђ. (2020). Мерење апсентизма као предуслов квалитетног управљања апсентизмом. <i>Трендови у пословању</i>, 8(1), 66–74. http://www.trendovi.vsp.edu.rs/index.php/tp/article/view/204/153 Апсентизам је појава којој се неретко придаје премало важности. Међутим, учестали изостаци запослених имају негативан утицај, како на трошкове, тако и на продуктивност пословног система. Досадашњи модели контроле апсентизма углавном су били репресивне природе, па су најчешће негативно утицали на организациону културу и углед послодавца у контексту друштвено одговорног пословања. Имајући у виду бројне негативне последице ове појаве, у раду се наводи да овом појавом треба управљати, а први корак у томе јесте њено мерење. У раду се посебно истиче	M53

	чињеница да узроци апсентизма представљају својеврстан психолошки барометар који треба детаљније истраживати да би се овом појавом ефикасно управљало.	
8	Илић, Ђ. (2020). Разумевање фаза и циљева процеса развоја каријере у контексту успешног управљања каријером. <i>Трендови у пословању</i>, 8(2), 49–56. http://www.trendovi.vspep.edu.rs/index.php/tp/article/view/215/163 У раду се указује да је развој каријере важно питање за сваког појединца, али и за организацију. Када је реч о другом субјекту, наводи се да основу успешне организације чине поуздани запослени који су задовољни својим послом, спрежни да уче и напредују и тако себи и организацији континуирано доносе напредак. Рад се детаљно бави расветљавањем појма каријере, разликама између каријере и посла, фазама у развоју каријере, као и циљева у каријери. Закључује се да менаџмент људских ресурса у организацијама треба да креира организациону културу у којој ће се евидентовати знање, посвећеност и развој запослених, јер ће то допринети и организационом успеху.	M53
9	Илић Кодерман, Ђ. (2021). Организациона посвећеност запослених као последица задовољства запослених. <i>Трендови у пословању</i>, 9(1), 16–24. http://www.trendovi.vspep.edu.rs/index.php/tp/article/view/229/179 У ери економије знања, људски ресурси постају кључни чинилац креирања и очувања конкурентске предности организација. Више није довољно имати запослене који свакодневно долазе и обављају свој посао самостално, већ је потребно имати запослене који развијају као предузетници, раде у тимовима, доказују своју вредност и, пре свега, посвећени су организационим циљевима. Управо због значаја организационе посвећености, рад се фокусира на елаборацију суштине овог концепта, односно његовог значења, врста организационе посвећености, фактора, као и ефеката ове појаве. Закључује се да је, како би организација могла успешно да послује, неопходно да познате своје запослене и успостави склад између индивидуалних и организационих циљева.	M53
10	Илић, Ђ., Андрејић, М., & Јаношевић, М. (2019). Satisfaction factors as a criterion of success in career. У <i>Зборнику радова са 22. DQM Међународне конференције Управљање квалитетом и поузданошћу ICDQM-2019</i> (стр. 193–198). Истраживачки центар за управљање квалитетом и поузданошћу – DQM. Темељ успешног предузећа чине његова мисија, визија, јасно постављени циљеви, као и висок ниво креативности и иновативности запослених. Међутим, уколико запослени нису задовољни својим послом или организацијом неће дати допринос који би иначе могли. Осим тога, незадовољни запослени ће желети да напусте организацију и у том случају сви ресурси раније уложени у тог запосленог постаће бескорисни. Полазећи од наведеног, рад се бави анализом фактора који утичу на задовољство запослених, као и на њихову мотивацију за постизањем успеха у каријери.	M33

НАПОМЕНА: уколико је кандидат објавио више од 3 рада, додати нове редове у овај део документа

ИСПУЊЕНОСТ УСЛОВА ЗА ОДБРАНУ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

Кандидат испуњава услове за оцену и одбрану докторске дисертације који су предвиђени Законом о високом образовању, Статутом Универзитета и Статутом Факултета.	ДА	НЕ
Кандидаткиња Ђурђијана Илић Кодерман испуњава све услове за оцену и одбрану докторске дисертације предвиђене Законом о високом образовању, Статутом Универзитета у Нишу и Статутом Економског факултета у Нишу. У складу са Стандардима и процедурама за обезбеђење квалитета у поступку уписа, организовања и завршетка докторских академских студија и израде и одбране завршног рада - докторске дисертације Економског факултета у Нишу, кандидаткиња је испунила све обавезе на докторским академским студијама, презентovala је резултате истраживања у вези са пријавом теме докторске дисертације кроз два докторантска колоквијума и пријавила тему докторске дисертације, за коју је добијена сагласност Научно-стручног већа за друштвено-хуманистичке науке (Одлука број 818-01-4/25-29 у Нишу, 15.05.2025. године). У складу са Правилником о поступку давања сагласности на одлуку о усвајању теме докторске дисертације и на одлуку о усвајању извештаја о урађеној докторској дисертацији кандидаткиња је Факултету поднела Захтев за одређивање Комисије за оцену и одбрану докторске дисертације, као и одговарајући број примерака урађене докторске дисертације. Комисија је утврдила да кандидаткиња испуњава услове дефинисане Правилником о поступку припреме и условима за одбрану докторске дисертације Универзитета у Нишу. Као првопотписани аутор, кандидаткиња има научне радове повезане са садржајем докторске дисертације објављене у домаћим часописима са листе министарства надлежног за науку, укључујући и научни рад објављен у часопису који издаје Универзитет у Нишу.		

ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

Кратак опис појединих делова дисертације (до 500 речи)

Структуру докторске дисертације, поред Увода, Закључка, Прилога и Литературе, чине два дела. Први део, кроз четири поглавља, поставља теоријски и концептуални оквир, док други део, кроз три поглавља, операционализује методологију и презентује резултате емпијског истраживања.

Прво поглавље првог дела дисертације, „Основни аспекти средњег образовања и васпитања у Републици Србији“, започиње сагледавањем основних карактеристика појединих образовних сегмената у Републици Србији (РС), а надовезује се анализом законског и институционалног оквира у којем наставници у РС раде. Посебан фокус стављен је на анализу структуре средњег образовања, као и социодемографских карактеристика наставника, где је утврђена изражена родна асиметрија (доминирају жене са 66,80%), као и постојање високог процента наставника са непуним фондом часова (37,2%).

Друго поглавље, „Изазови рада наставног особља у средњем образовању и васпитању за време пандемије вируса Ковид 19“, започиње освртом на феномен страха од непознате појаве како би се што боље разумео феномен страха од вируса Ковид 19. Потом се фокус задржава на концепту безбедности и здравља на раду. Најзначајнији део поглавља посвећен је анализи рада од куће, не само као техничкој категорији, већ и као психолошком изазову за

наставнике који је захтевао имплементацију нових педагошких приступа. Поглавље се бави и изазовима управљања радом наставника током овог периода, који је захтевао прелазак са бирократског модела на оквир кризног и емпатијског менаџмента.

У трећем поглављу, „*Задовољство послом запослених у образовном систему*“, пажња је усмерена на анализу кључних аспеката концепта задовољства послом (теоријски приступи, дефиниције, мерење). Објашњени су и најважнији фактори задовољства послом које је идентификовао утемељивач концепта Паул Спектор (*Paul Spector*). Такође је анализиран и утицај здравствено-безбедносних фактора, као и утицај страха од вируса Ковид19 на задовољство послом наставника у светским истраживањима. На крају је дат преглед истраживања о задовољству послом наставника у РС.

У четвртном поглављу, „*Организациона посвећеност запослених у образовном систему*“, пажња је усмерена на анализу кључних аспеката концепта организационе посвећености. Поред основних аспеката (фактори, мерење, ефекти), анализирани су и фактори попут здравља и безбедности на раду. Посебан осврт начињен је на утицај пандемије Ковид 19 на афективну, нормативну и континуелну посвећеност наставника у светским истраживањима. Поглавље се завршава прегледом истраживања о односу организационе посвећености и задовољства послом.

Други део дисертације насловљен је „*Методологија и резултати емпиријског истраживања*“. Прво поглавље започиње презентовањем предмета и циљева истраживања, истраживачких питања и хипотеза. Такође је изложен и концептуални оквир истраживања, као и дизајн истраживања са методама прикупљања података.

У другом поглављу, „*Резултати емпиријског истраживања и дискусија*“, између осталог, указано је да је нулта хипотеза делимично потврђена, односно да страх од Ковида 19 има значајан утицај на организациону посвећеност, али не и на задовољство послом. Потврђено је и да задовољство послом утиче на организациону посвећеност, али не и да је утицај страха од пандемије на организациону посвећеност посредован задовољством послом. На крају поглавља дата је дискусија резултата истраживања.

Треће поглавље, насловљено „*Импликације резултата истраживања, допринос дисертације и ограничења истраживања*“, даје увид у импликације резултата истраживања, као и у научне и практичне доприносе дисертације. Такође је указано на ограничења и недостатке спроведеног истраживања, али и на правце будућих истраживања.

ВРЕДНОВАЊЕ РЕЗУЛТАТА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

Ниво остваривања постављених циљева из пријаве докторске дисертације (до 200 речи)

Спроведено теоријско и емпиријско истраживање омогућило је остваривање основног циља дисертације. Тачније, утврђено је да је страх од пандемије Ковида 19 имао утицаја на организациону посвећеност, али не и на задовољство послом. Истраживање је показало и да је задовољство послом имало значајан утицај на организациону посвећеност, али и да ова варијабла није имала медијаторски утицај у односу између страха од пандемије Ковида 19 и организационе посвећености. Детаљна статистичка анализа омогућила је да се остваре и посебни циљеви дисертације. Тако је утврђен низак просечан ниво пандемијског страха код наставника, док је општи ниво задовољства послом био на релативно високом нивоу. Утврђено је и да су могућности унапређења и висина зараде водећи предиктори овог феномена. Даље, истраживање је идентификовало нормативну посвећеност као најизраженију врсту посвећености. Потом је истраживање показало да су пол и брачни статус били значајни предиктори варијација у интензитету страха од вируса, при чему су жене и удовци манифестовали већу психолошку рањивост. Насупрот томе, професионални фактори, попут дужине радног стажа и степена радног ангажовања, испоставили су се као доминантни у објашњењу варијабилитета задовољства послом. Коначно, истраживање је показало да су наставници са краћим радним стажом и мањим радним оптерећењем исказали виши ниво задовољства послом.

Вредновање значаја и научног доприноса резултата дисертације (до 200 речи)

Теоријски допринос докторске дисертације огледа се у детаљној анализи и систематизовању најновијих теоријских знања о задовољству послом и организационој посвећености као кључним аспектима ставова и понашања запослених у радној средини, који имају утицај на бројне организационе исходе. Притом су наведени концепти посматрани из једног новог угла, а то је утицај егзистенцијалног и афективног страха изазваног пандемијом вируса Ковид 19 и његових феноменолошких карактеристика. Систематизацијом постојећих научних сазнања о горе наведеним концептима и инкорпорирањем новог фактора у њихово испољавање (страх од пандемије Ковида 19) креирана је концептуална основа за изучавање утицаја и других дисруптивних фактора на ове феномене. Известан теоријски допринос дат је и у сегменту изучавања реципрочних веза између професионалног задовољства и посвећености институцији кроз призму теорије социјалне размене.

Практични допринос дисертације огледа се у пружању научно утемељених емпиријских података о задовољству послом и посвећености наставног особља у систему средњег образовања у РС током изазовног периода какав је била пандемија Ковида 19. На темељу тих сазнања креиран је модел за ефективније и ефикасније управљање здравствено-безбедносним ризицима у систему образовања, чиме ће се повећати његова отпорност на различите поремећаје који могу настати у будућности. Овим моделом апострофирана је неопходност холистичке сарадње на релацији између креатора образовне политике, руководства средњих школа, наставника и локалне заједнице.

Оцена самосталности научног рада кандидата (до 100 речи)

Комисија оцењује да је кандидаткиња у свим фазама израде дисертације показала висок степен самосталности. Уважавајући сугестије чланова Комисије, кандидаткиња је дефинисала предмет и циљеве истраживања, структуру дисертације, концептуални оквир и методологију истраживања. Полазећи од постојећих теоријских сазнања, кандидаткиња је, уз примену одговарајуће статистичке методологије, реализовала емпиријско истраживање и

извршила анализу добијених резултата. На темељу критичког и објективног приступа указала је и на ограничења свог истраживања и предложила правце нових истраживања. Током израде дисертације кандидаткиња је уважавала сугестије чланова Комисије и, као крајњи исход, понудила академској и стручној јавности дело које садржи научно утемељене и емпиријски релевантне закључке.

ЗАКЉУЧАК (до 100 речи)

Комисија констатује да су резултати истраживања, научни допринос и самосталност научног рада кандидаткиње задовољавајућег квалитета и сагласни са одредбама Закона, Статута Универзитета у Нишу и Статута Економског факултета у Нишу којима су дефинисани услови за оцену докторске дисертације. Сходно томе, Комисија позитивно оцењује докторску дисертацију кандидаткиње Ђурђијане Илић Кодерман под називом „Утицај страха од пандемије ковид 19 на задовољство послом и организациону посвећеност наставног особља средњег образовања и васпитања у Републици Србији“ и предлаже Наставно-научном већу Економског факултета у Нишу да прихвати Извештај о оцени докторске дисертације и одобри њену јавну одбрану.

КОМИСИЈА

Број одлуке ННВ о именовању Комисије НСВ 818-01-8/26-19

Датум именовања Комисије 16.07.2026. године

Р. бр.	Име и презиме, звање		Потпис
1.	др Ивана Симић, редовни професор	председник	
	Пословно управљање (Научна област)	Економски факултет Универзитета у Нишу (Установа у којој је запослен)	
2.	др Биљана Ђорђевић, редовни професор	ментор, члан	
	Пословно управљање (Научна област)	Економски факултет Универзитета у Нишу (Установа у којој је запослен)	
3.	др Немања Бербер, ванредни професор	члан	
	Менаџмент (Научна област)	Економски факултет у Суботици Универзитета у Новом Саду (Установа у којој је запослен)	

Датум и место:

23.07.2026. године у Нишу