

Da li je teorija najbolja praksa: pregled istraživanja u psihologiji rada u Srbiji (1995–2019)

Mirosava Đurišić-Bojanović¹

Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet

Slavica Maksić

Institut za pedagoška istraživanja, Beograd

Rad se bavi odnosom između akademskog, primenjenog i praktičnog znanja iz oblasti primenjene psihologije koja ima potencijal da doprinese privrednom i društvenom razvoju. Cilj ove analize je da da početni uvid u dominantne teme i društvenu relevantnost istraživačkih aktivnosti u oblasti psihologije rada u Srbiji u periodu značajnih društvenih promena (1995–2019). Materijal za analizu se sastojao od sažetaka radova u oblasti psihologije rada koji su predstavljeni na dve vodeće nacionalne konferencije – Empirijska istraživanja u psihologiji i Sabor psihologa Društva psihologa Srbije (N = 657). Korišćen je tematski analitički postupak za konstrukciju kodnog sistema kojim su definisani kriterijumi za prikupljanje relevantnih podataka. U obradi podataka primenjeni su eksploratorni sekvencijalni dizajn i uporedna longitudinalna analiza. Opšti zaključak zasnovan na kvalitativnoj analizi podataka ukazuje na društvenu relevantnost istraživačkih aktivnosti u oblasti psihologije rada u tom periodu. Rezultati analize takođe se razmatraju iz ugla novijih modela strateškog planiranja i društvenog razvoja. Dobijeni rezultati ukazuju na pojavu novih tema i oblasti, kao i na postojanje veze između značajnih društvenih promena i istraživačkih aktivnosti u oblasti psihologije rada u navedenom periodu. Označeni su neki elementi nove paradigme pozitivne prakse razvoja ljudskih resursa. U radu su razmotrene šire teorijsko-metodološke i praktične implikacije dobijenih nalaza za psihologiju rada.

Ključne reči: akademska i praktična znanja, psihologija rada, razvoj ljudskih resursa, tematska analiza sadržaja, modeli strateškog planiranja razvoja.

1 mdjurisic@rcub.bg.ac.rs

Uvod

Iz ugla savremenih ekonomskih i organizacionih paradigmi i na njima zasnovanih strateških modela, privredni i društveni razvoj direktno je uslovljen stepenom i kvalitetom saradnje univerziteta, privrede i vladinog sektora. Uprkos tom saznanju, rezultati istraživanja pokazuju da su akademska znanja i rezultati naučnih analiza teško dostupni i često, značajno udaljeni od potreba prakse (Cohen, 2007; Deadrick i Gibson, 2007; De Meuse et al., 2014; Ghoshal, 2005; Gillespie et al., 2018). Očekuje se da primenjene nauke budu društveno relevantne i inspirativne, tako da unapređuju društvene prakse i život u zajednici. Preduslov za to je obezbeđivanje kontinuiteta u komunikaciji istraživača i praktičara koji se odnosi na razmenu relevantnih informacija i podataka, što dalje usmerava istraživače i pronalazače na prepoznavanje, definisanje i rešavanje praktičnih problema u društvu i privredi (Arnkil et al., 2010; Bikard, 2018; Leydesdorff i Meyer, 2006; Lundvall et al., 2010).

U radu se razmatra pitanje, koliko su istraživanja u psihologiji rada pratila promene koje su se dešavale u oblasti rada i radnih odnosa, kao dela šireg društvenog procesa. U vreme velikih društvenih kriza, ovo pitanje postaje dodatni istraživački izazov. Krajem XX veka u Srbiji je započela kriza čije se posledice još uvek osećaju (Bolčić i Milić, 2002; Lazić, 1994; Mihailović, 2004; Pavlović, 2006; Tomanović, 2006). Posle raspada federalne države, Srbija napušta socijalističko uređenje, propadaju veliki privredni sistemi, tržište se smanjuje, a stanovništvo gubi kupovnu moć (Milošević, 2004). Velika je fluktuacija radne snage zbog migracija i nesigurnost u pogledu toga kako zadržati radno mesto i izboriti se sa efektima konkurencije na poslu (Đuričin i Lončar, 2020; Cerović, 2009; Majstorović, 2012; Pavlov, 2011; Stojiljković, 2012). Izmenjeni zahtevi posla dovode u pitanje kvalifikacije i obučenosť koju pružaju obrazovne ustanove i same u značajnim promenama (Petrović et al., 2019). Nova društvena elita nema kapacitet da izvede potrebne društvene promene, dok nivo postignutog konsenzusa u pogledu pravaca daljeg razvoja ne može da obezbedi zajedničko delovanje društvenih snaga (Đuričin i Lončar, 2020; Maksić i Pavlović, 2012; Petković Gajić, 2019).

U periodu nakon 2000. godine, pridruživanje Evropskoj Uniji označeno je kao prioritetni strateški cilj, a procesi političke demokratizacije i ekonomske liberalizacije postaju ključni faktori društvenih promena. Strateški cilj pridruživanja Evropskoj Uniji, koja je 2000. godine usvojila dugoročnu strategiju razvoja (European Council, 2000), podrazumevao je početak reformi i uvođenje novih standarda u sve oblasti društveno političkog i ekonomskog života, uključujući obrazovanje i rad. Okvir evropskih razvojnih strategija, poslovnih politika i novih standarda, definisan u skladu sa vizijom koncepta društva znanja (Drucker, 1994; 1995), predviđa snažnije povezivanje između poslovnih firmi, istraživačkih i obrazovnih institucija. Time bi trebalo da se obez-

bedi infrastruktura za unapređenje i transformacije znanja u inovacije i na taj način doprinese održivom ekonomskom rastu. Međutim, ideja o društvu znanja, ne samo da oblikuje razvojne strategije, već menja tradicionalne ekonomsko-menadžerske organizacione paradigme (Nonanka i Toyama, 2005).

U Srbiji je od posebnog značaja činjenica da se u sferi rada odvijaju strukturne promene kao deo šireg društvenog procesa produžene tranzicije (Bolčić, 2015). Reč je, pre svega, o promeni strukture vlasništva i uspostavljanju novih organizacionih politika (Petković, 2006). Promene u radnim organizacijama, kao kompleksnim otvorenim sistemima, dešavaju se ne samo na nivou struktura, nego i radnih procesa i međuljudskih odnosa. U mnogim domenima, kao i u sferi rada, postojeće prakse postaju nedelotvorne (Bogicevic Milikic et al., 2008). Rešenja se ne retko traže u teorijama primenjenih nauka. One nude jedan novi pogled na organizacije. Dominantne ekonomske paradigme o organizaciji kao sociotehničkom sistemu, menjaju se u skladu sa novom paradigmom organizacije zasnovane na znanju. Dinamičke sposobnosti firme se posmatraju kao integrisani setovi aktivnosti upravljanja resursima znanja koje se menja, obnavlja i eksploatiše. Ove aktivnosti omogućavaju protok znanja u firmi, kao i promenu stanja resursa znanja (Beer i Nohria, 2000; Nielsen, 2006; Teece, 2007; Zack, 1999).

Ključni model novih organizacionih politika predstavlja model razvoja ljudskih resursa i koncept upravljanja ljudskim kapitalom (eng., human resource management – HRM). U osnovi ovog modela i koncepta je ideja prakse zasnovane na naučnom istraživanju i dokazima (eng., evidence-based management), posredovane aktivnošću istraživača–praktičara (Bartlett & Francis-Smythe, 2016; Zucker et al., 2002). Pomenuta ideja razvijala se u dva pravca: prvi, koji se odnosi na unapređenje profesionalne kompetentnosti profesionalaca praktičara tako da on postaje naučnik–praktičar (Rupp i Beal, 2007), i drugi, koji se odnosi na nove strateške modele privrednog i društvenog razvoja (Arnkil et al., 2010; Hendry i Siedl, 2003; Lundvall et al., 2002).

Praksa zasnovana na naučnom istraživanju, implicira i nekoliko teorijskih pretpostavki važnih za analizu, a to su pretpostavke teorije kompleksnih sistema i posebno Gidensove socijalne teorije (Gidens, 2007). Sve veća odvojenost od tradicionalnih oslonaca, običaja i konvencija, podstiče stalni proces preispitivanja i promišljanja pri donošenju brojnih odluka ljudi u javnoj i privatnoj sferi. Tako, socijalna refleksivnost posreduje u procesima odlučivanja, ponašanju i akcijama pojedinaca, kao deo sociopsiholoških procesa strukturacije – održavanja i menjanja društvenih struktura koje definišu delatnost pojedinaca, identitet socijalnih, profesionalnih uloga i društvenih struktura (Gidens, 1991). Teorijske pretpostavke o kompleksnosti i nelinearnosti interakcija društvenih sistema i podsistema, dalje otvaraju pitanja o vezama između društvenog konteksta, naučnog istraživanja i prakse (Ryan, 2003; Rynes, 2007; Rynes et al., 2001).

Teorija kompleksnih socijalnih sistema predstavlja širi okvir analize u ovom radu iz više razloga – pretpostavlja visoku međuzavisnost eksternih i internih procesa društvenih sistema, visoku međuzavisnost makro i mikro društvenih procesa, kao i visoku neizvesnost ishoda njihovih interakcija. Teorija kompleksnih socijalnih sistema pruža mogućnost da se nalazi dobijeni istraživanjem određenih društvenih procesa na mikro nivou uopšte i interpretiraju iz ugla makro teorija (Senge et al., 2007; Walsham, 1998). Ova teorija istovremeno implicira prevazilaženje metodoloških ograničenja u istraživanjima u domenu primenjenih nauka koja se tiču aprocesualnosti, atemporalnosti i akontekstualnosti (Pettigrew et al., 2001). Složili bismo se sa stavom autora koji se zalažu za inkorporiranje principa teorija promene i kompleksnosti društvenih procesa u istraživanja u primenjenim naukama, sa svim metodološkim implikacijama (Batie, 2008; Jacobs i Van Assche, 2014; Senge et al., 2007).

Rezultati ispitivanja primene istraživačkih nalaza ukazuju na nedovoljnu povezanost teorije i prakse u oblasti psihologije rada odnosno organizacione psihologije i upravljanja ljudskim resursima (Aguinus et al., 2017). S druge strane, pokret za menadžment utemeljen na dokazima potvrđuje velike potrebe prakse za naukom u cilju poboljšanja kvaliteta odlučivanja u organizaciji (Barends i Rousseau, 2018). Donosioci odluka traže rešenja u relevantnoj naučnoj literaturi, uz izvore koje su ranije standardno koristili, kao što su poznavanje struke, organizacije i vrednosti zainteresovanih strana. Očekivanja u vezi sa doprinosom nauke društvenom razvoju rastu u vreme kriza, kada problemi koji se dešavaju u različitim sferama funkcionisanja društva traže praktična rešenja.

Predmet našeg interesovanja je odnos između akademskih, primenjenih i praktičnih znanja u jednoj grani primenjene psihologije koja ima potencijal da doprinese unapređenju ljudskih resursa, ključnog faktora privrednog i društvenog razvoja. U radu su prikazani rezultati istraživanja koje je izvedeno sa ciljem da se identifikuju dominantne teme u istraživanjima u psihologiji rada u Srbiji i analizira relevantnost istraživačkih tema iz ugla društvenih promena i trendova savremenih organizacionih praksi.

Najopštiji cilj analize bio je da se ispita u kojoj meri se prepoznaju, definišu i istražuju aktuelni problemi u oblasti psihologije rada u zemlji. Analiza radova bila je usmerena na identifikaciju: a) tema u istraživanjima u psihologiji rada, b) promenu istraživačkog fokusa u oblasti psihologije rada u posmatranom periodu, i c) međuzavisnost izbora istraživačkih tema u oblasti psihologije rada sa istaknutim društveno–ekonomskim i političkim promenama.

U ove svrhe analizirana su saopštenja sa dve vodeće nacionalne konferencije u oblasti psihologije koje predstavljaju mesto za izlaganje rezultata istraživanja, novih pogleda i ideja, kontinuiranih susreta i komunikacije istraživača i praktičara. Izabrane konferencije predstavljaju jedine godišnje skupove

profesionalaca u oblasti, koji su održavani kontinuirano, tokom vremenskog perioda relevantnog za ciljeve ove analize (od 1995. do 2019. godine).

Metod

Materijal za analizu

Uzorak su činili sažeci radova saopštenih na dva reprezentativna psihološka skupa, *Empirijska istraživanja u psihologiji* (EIP) i *Sabor psihologa Srbije* (SPS) u periodu od 25 godina (1995–2019). U pitanju je vremenski period značajnih društvenih promena, čiji su efekti bili predmet ovog rada. Skup Empirijska istraživanja u psihologiji, organizuje Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu, najstarija visokoškolska ustanova na kojoj je počelo proučavanje psihologije kao samostalne naučne discipline u zemlji. Naučno-stručni skup, Sabor psihologa, a od 2017. Kongres psihologa Srbije, predstavlja tradicionalno godišnje okupljanje psihologa u organizaciji nacionalnog strukovnog udruženja. Izbor radova za analizu zasnovan je na knjigama rezimea koje su bile dostupne u papirnom ili elektronskom obliku (Prilog 1).

Uslovi za uključivanje u analizu obuhvatili su klasifikaciju rada u određenu oblast od strane organizatora skupa, postojanje naslova, rezimea i podatka o autoru ili autorima, kao i obrazovanje i profesionalni status autora rada. Dodatnim kriterijumima odabrani su radovi u kojima su teme iz psihologije rada ispitivane na uzorcima zaposlenih odnosno radno sposobnih odraslih osoba u Srbiji. Analiza saopštenja sa skupa Empirijska istraživanja u psihologiji sprovedena je tako što su iz knjiga rezimea izdvojeni radovi koje su organizatori klasifikovali kao psihologija rada, psihometrija i psihologija rada, i sposobnosti i rad. Postupak izbora radova sa skupa Sabor/Kongres psihologa Srbije, bio je složeniji, zbog oblasti i načina na koji su bili grupisani od strane organizatora. Pojavljuju se različiti formati naučno–stručne komunikacije (uvodna, plenarna, individualna i slobodna saopštenja, simpozijumi, okrugli stolovi) koji su definisani tematski i često interdisciplinarnog karaktera. Stoga je njihov izbor tekao u nekoliko faza. U prvom koraku, uključeni su radovi koji su bili klasifikovani kao psihologija rada, industrijska, kadrovska, organizaciona, poslovna psihologija, psihologija preduzetništva i psihologija menadžmenta. Drugu grupu čine radovi u kojima su pomenute oblasti psihologije rada u vezi sa promenama u sferi rada, od promena u privrednom sistemu, organizacionoj kulturi i ljudskim resursima, do ispitivanja identiteta, standarda, promocije i mogućnosti psihologije rada da na njih odgovori. Treća i poslednja grupa radova, uključenih u analizu, sačinjena je od radova koji se bave temama psihologije rada u okviru drugih psiholoških oblasti, kao što su saobraćajna, vojna i pedagoška psihologija.

Materijal za analizu, koja je predmet ovoga članka, činilo je ukupno 657 radova koji su zadovoljili pomenute kriterijume, i to: 106 radova sa skupa

Empirijska istraživanja u psihologiji (od 134 rada) i 551 rad sa *Sabora/Kongresa psihologa Srbije* (od 661 rada). U materijal za analizu nisu ušli radovi (28 sa prvog i 110 sa drugog skupa) koji nisu bili iz domena psihologije rada ili psihologije uopšte, i ukoliko su ispitanici bili učenici ili studenti ili nisu bili iz Srbije. Nisu uzeti u obzir ni studentski radovi niti poster, prezentacije projekata, promocije knjiga i prikazi seminara stručnog usavršavanja. Takođe, izostavljeni su radovi koji nisu bili potpuni, gde je postojao samo naslov bez rezimea. U slučaju najave više autora, koji su učestvovali na okruglom stolu ili simpozijumu, rad je tretiran kao jedna jedinica za analizu.

Obrada podataka

U okviru eksploratornog sekvencijalnog dizajna sprovedene su kvalitativna – tematska analiza sadržaja i kvantitativna – frekvencijska analiza (Creswell i Clark, 2011).

U prvoj fazi tematske analize sadržaja izabranih saopštenja, analizirani su radovi sa skupa *Empirijska istraživanja u psihologiji* (EIP), kada je primenjena analiza induktivnog tipa (Braun i Clarke, 2006). U svakom od saopštenja tražen je odgovor na pitanje o tome koji su problemi istraživani i gde se mogu smestiti u okviru psihologije rada ili organizacione psihologije. Postupak je tekao tako što su saopštenja radova čitana i analizirana sa ciljem stvaranja inicijalnih kodova, a potom su definisani kodovi (Gibbs, 2002). Tako, na primer, analiza rada *Vrednosti radnika i odnos prema motivacionim sistemima u procesu rada*, započeta je određivanjem inicijalnog koda. Inicijalni kod je ključni psihološki pojam, što su u ovom radu *Motivacioni sistemi*. Nakon inicijalnog koda, određivan je kod, kao opštiji, nadređeni pojam, a to je u ovom slučaju, *Motivacija na radu*. Sledeći relevantan nadređeni pojam kome pripada kod *Motivacija na radu*, imenovan je kao podtema *Motivacija*, koja je dalje deo najopštijeg relevantnog pojma, odnosno teme *Ljudski resursi*. U drugom radu, *Latentne dimenzije subjektivnog doživljaja reklamnih TV spotova*, inicijalni kod bio je *doživljaj spotova*, a opštiji, nadređeni pojam, u ovom slučaju su Reklame. Sledeći nadređeni pojam kome pripada kod *Reklame*, imenovan je kao podtema *Marketing*, koja je deo najopštijeg relevantnog pojma, teme (*Radne*) organizacije.

Obe autorke su nezavisno čitale materijal i određivale inicijalne kodove i kodove. Usledila je diskusija i zajedničko definisanje podtema i tema, a potom ponovno samostalno čitanje originalnog materijala i kodiranje. Postupak je završen novim usaglašavanjem i postizanjem konsenzusa u slučajevima kada su postojale razlike u kategorisanju.

U drugoj fazi, sprovedena je tematska analiza deduktivnog tipa kada je kodni sistem, koji je razvijen u prvoj fazi, primenjen na radovima sa skupa Sabor/Kongres psihologa Srbije (SPS). Bilo je moguće da se predviđene

podteme i teme primene, bez potrebe za definisanjem novih. Kategorisanje su izvele autorke nezavisno, pa je izračunata intersubjektivna saglasnost i dobijeni koeficijenti koji ukazuju na vrlo visoko slaganje (Koenova Kappa od 0,891 do 0,923). Kategorisanje je završeno diskusijom i postizanjem konsenzusa o nesaglasnim slučajevima.

Rezultat analize celokupnog materijala bio je kodni sistem koji su činile tri teme u čijem fokusu su bili psihološki aspekti (radne) organizacije, procesa rada i ljudskih resursa, te su tako i imenovane. Svaka od tema obuhvatala je po tri podteme koje predstavljaju značajne i aktuelne oblasti psihologije rada odnosno psihologije organizacije, organizacionog ponašanja i upravljanja ljudskim resursima. Detaljan prikaz tema i njihovog sadržaja nalazi se u delu o rezultatima, a u Tabeli 1 data je ilustracija kodiranja². Celokupan kodni sistem dat je u Prilogu 2.

Tabela 1
Ilustracija procesa kodiranja

Naslov rada	Inicijalni kodovi	Kodovi	Podteme	Teme
Kulturne orijentacije lidera i odnos lider-podređeni	Orijentacije lidera	Lideri	Upravljanje	(Radne) organizacije
Uticaj rada u smenama na mentalnu i psihofizičku efikasnost brodskih posada	Rad u posebnim uslovima	Smenski rad	Radna efikasnost	Proces Rada
Povezanost klime zabave na poslu i afektivne posvećenosti zaposlenih: iskustva u pojedinim srpskim organizacijama	Posvećenost organizaciji	Organizacijska posvećenost	Motivacija za rad	Ljudski resursi

Manji broj analiziranih radova nije mogao biti svrstan ni u jednu od podtema odnosno tema primenjenog kodnog sistema. Radi se o četiri rada (od 106 radova) sa Empirijskih istraživanja u psihologiji i 16 radova (od 551 rada) sa Sabora/Kongresa psihologa Srbije. Nekategorisani radovi su prošli prvu selekciju za analizu, budući da pripadaju oblasti psihologije rada. Međutim, kako su opštijeg karaktera i govore o stanju nauke, struke, relevantnih oblasti ili integrišu više njih, grupisani su u kategoriju nekategorisanih radova (na primer: Savremeni istraživački trendovi u organizacijskoj psihologiji; Zdrava organizacija – zdravo društvo; Strateška uloga HR biznis-partnerstva u razvoju kompanije).

Pošto je završena kvalitativna analiza, usledila je statistička obrada podataka radi utvrđivanja zastupljenosti pojedinih tema i podtema u odgovarajućim vremenskim periodima. Frekvencijska analiza imala je za cilj da pruži pregled strukture analiziranih radova po temama i podtemama za posmatrani period od 25 godina u celini i na godišnjem nivou. Komparativna analiza zahtevala je dodatnu procentualnu analizu.

2 Zainteresovani čitalac može dobiti bazu podataka od autora na lični zahtev.

U poslednjoj fazi obrade podataka, sprovedena je analiza korespondencije istraživačkih tema i značajnih društvenih događaja. U ove svrhe korišćen je pregled kvalitativnih i kvantitativnih podataka koji su grupisani u petogodišnje sekvence. Tematska analiza sadržaja radova po petogodišnjim vremenskim sekvencama period je koji se smatra dovoljnim za uočavanje određenih trendova u istraživanju (Cascio i Aguinis, 2008). Kao relevantni društveni događaji tretirane su sve istaknute društveno-političke i ekonomske promene koje su mogle da utiču posredno ili neposredno na poslovanje i radne organizacije, oslanjajući se na referentne radove u oblasti.

Rezultati

Organizacije, proces rada i ljudski resursi

Istraživanja u oblasti psihologije rada, sadržana u saopštenjima sa 50 naučnih skupova održanih u periodu 1995–2019. godine u zemlji, bila su fokusirana na tri glavne teme koje se odnose na psihološke aspekte (radnih) organizacija, procesa rada i ljudskih resursa.

Tema (Radne) organizacije obuhvata ispitivanja psiholoških aspekata rada, promena i razvoja organizacija kroz *organizacione promene, upravljanje organizacijom i marketing*.

Podtema *organizacione promene* odnosi se na promene u strukturi i funkcionisanju organizacija koje je proizveo prelazak sa centralizovane na tržišno orijentisanu privredu, proces privatizacije velikih državnih preduzeća, osnivanje privatnih malih i srednjih preduzeća, promenu svojinskih odnosa, dolazak stranih kompanija. Definišu se novi standardi rada, uspostavljaju drugačije organizacione kulture i vrednosti. Posebno su eksplicirani rizici poslovanja u izmenjenim uslovima, potreba za inovacijama i timski rad, kao i stilovi rada koji treba da omoguće uspešno savladavanje tih rizika i uvođenje inovacija. (Primeri radova: Očekivanja od privatizacije i pozitivna i negativna afektivnost; Shvatanja o prirodi ljudskog rada i izbor modela angažovanja zaposlenih.)

Podtema *Upravljanje organizacijom* obuhvata ispitivanje karakteristika i uloga rukovodilaca, menadžera i lidera, kao faktora uspešnog rukovođenja. (Primeri radova: Povezanost stila liderstva i emocionalne inteligencije rukovodilaca sa stilom upravljanja konfliktima kod zaposlenih; Stil rukovođenja u odnosu na profil ličnosti.)

Podtema *Marketing* odnosi se na psihološke uslove uspešnijeg odnosa komunikacije kompanije sa klijentima/potrošačima. Najčešća istraživanja odnose se na to: kako se reklamirati uz upotrebu sredstava masovnog komuniciranja, zadobiti poverenje potencijalnih kupaca i opravdati ga, te postati brend. (Primeri radova: Organizacijske inovacije u prodaji: studija slučaja u Srbiji; Primena neuro-marketing tehnika u razvoju izgleda ekspozitive.)

Druga tema, koja je proučavana u istraživanjima saopštavanjem na analiziranim skupovima, odnosi se na adaptivno–afirmativne i maladaptivne psiho-

loške aspekte procesa rada. Tema *Proces rada* obuhvata *radnu efikasnost, stres na radnom mestu i mobing na poslu*.

U okviru podteme *radna efikasnost* ispitivan je uticaj faktora koji za konačan cilj imaju obezbeđivanje radne uspešnosti, efikasnosti i efektivnosti, zadovoljavanje standarda kvaliteta rada: od fizičkih i sredinskih uslova, preko radnog opterećenja, iscrpljenosti i povreda na radu do kreativne produkcije. (Primeri radova: Individualna i timska produkcija kreativnih rešenja: (ne)ostvarena očekivanja; Ljudska greška u vazuhoplovnim udesima, greška pilota.)

Podtema *Stres na radnom mestu* fokusira se na rad kao izvor svakodnevnih, kontinuiranih pritisaka do izgaranja na poslu, odnosno ostvarivanja subjektivne dobrobiti koja bi pojedincu omogućila uspešno balansiranje između zahteva posla i drugih aspekata njegovog života. (Primeri radova: Otpornost na stres i monotoniju; Psihološka dobrobit i psihofizičko zdravlje zaposlenih u situaciji izloženosti profesionalnom stresu.)

Mobing na poslu predstavlja uzmeniravanje, maltretiranje i zlostavljanje na radu. U okviru ove podteme razmatraju se različiti negativni postupci na radu kojima se sabotira ili diskredituje pojedinac i/ili grupa zaposlenih, kao i pitanja identifikacije i merenja maladaptivnih ponašanja na radu. (Primeri radova: Odnos između zlostavljanja na radu i želje da se napusti organizacija: medijatorska uloga percipirane organizacijske podrške; Mobing, samoeфикаsnost i konflikti.)

Treća tema, koja je imenovana kao *Upravljanje ljudskim resursima*, odnosi se na psihološke karakteristike zaposlenih i njihove razvojne potencijale u radnom procesu, kao i onih koji su u fazi nezaposlenosti i traženja posla. Ova tema obuhvata *kompetencije za rad, karijerni razvoj i motivaciju za rad*.

Podtema *Kompetencije za rad* odnosi se, pre svega, na sposobnosti i veštine pojedinca za određena zanimanja, poslove i radna mesta. (Primeri radova: Identifikacija ključnih kompetencija zaposlenih za rad u društvu znanja; Psihološki tipovi diplomiranih oficira policije.)

Karijerni razvoj tiče se kretanja osobe u okviru izabrane profesije i zanimanja, a obuhvata sve faze od izbora zanimanja, pripreme i obuke za određeni posao i radno mesto, preko traženja posla i nezaposlenosti, do selekcije i adaptacije novozaposlenih. (Primeri radova: Osobine ličnosti kao prediktori karijernog uspeha; Značaj edukacije za zaposlene: kako to zaposleni procenjuju.)

Podtema *motivacija za rad* predstavlja spremnost osobe da se angažuje na radnom mestu, da je zadovoljna poslom i radnim okruženjem i da istrajava u radu kada naiđe na prepreke. Saopštenja koja su se odnosila na motivaciju bila su usmerena na motivacione dispozicije i zadovoljstvo poslom koji su ispitivani u rasponu od predanosti, privrženosti i integrisanosti pojedinca do nezadovoljstva, nemotivisanosti, apsentizma i drugih oblika udaljavanja. (Primeri radova: Motivacija za rad zasnovana na slici o sebi; Očekivanja od uloge neposrednog rukovodioca u motivisanju zaposlenih.)

Praktični i akademski fokus istraživanja

Budući da su radovi sa dve konferencije koje reprezentuju aktivnosti, s jedne strane pretežno teorijsko-akademski orijentisanih istraživača (EIP) i s druge, istraživača–praktičara (SPS), praktični i akademski fokus istraživanja uključen je kao dodatni kriterijum analize (Tabela 2).

Tabela 2

Pregled zastupljenosti tema i podtema u psihologiji rada na SPS i EIP po petogodišnjim periodima (1995–2019).

Tema	Podteme	Skup	Period					Ukupno %	
			1995-1999	2000-2004	2005-2009	2010-2014	2015-2019		
(Radne organizacije)	Promene	SPS	2,91	5,10	4,37	1,46	1,82	15,66	
		EIP	0,0	0,00	0,94	8,49	4,71	14,15	
	Upravljanje	SPS	0,91	0,91	1,46	1,09	1,28	5,64	
		EIP	3,77	0,94	2,83	0,94	0,94	9,43	
	Marketing	SPS	0,18	2,18	1,64	0,91	1,09	6,01	
		EIP	0,94	0,00	0,94	3,77	2,83	8,49	
	Međuzbir	SPS	4,01	8,19	7,77	3,46	4,19	27,32	
		EIP	4,71	0,94	4,71	13,21	8,49	32,08	
	Proces rada	Efikasnost	SPS	5,10	2,00	2,18	0,73	0,91	10,93
			EIP	3,77	0,94	0,94	1,88	0,94	7,54
Stres		SPS	0,91	1,64	0,73	2,72	1,46	7,47	
		EIP	1,88	0,00	0,94	4,71	1,88	9,43	
Mobing		SPS	0,00	0,00	2,18	0,36	0,00	2,55	
		EIP	0,00	0,94	0,00	5,66	3,77	10,38	
Međuzbir		SPS	6,01	3,64	5,10	3,82	2,37	20,95	
		EIP	4,71	1,88	1,88	12,26	6,60	32,08	
Ljudski resursi		Kompetencije	SPS	4,19	3,46	3,46	4,37	3,64	19,12
			EIP	0,00	2,83	2,83	0,94	0,94	7,55
	Karijerni razvoj	SPS	2,18	4,37	4,37	4,74	4,92	20,58	
		EIP	0,94	0,00	1,88	2,83	0,94	6,60	
	Motivacija	SPS	1,28	2,37	2,00	2,00	1,46	9,10	
		EIP	2,83	3,77	2,83	9,43	4,71	23,58	
	Međuzbir	SPS	7,65	10,20	9,83	11,11	10,02	48,81	
		EIP	3,77	6,60	7,55	13,20	6,60	37,74	
Kategorisano	SPS	17,67	22,04	22,40	18,39	16,58	97,08		
	EIP	13,20	9,43	14,15	38,68	21,79	97,17		
Nekategorisano	SPS	0,00	0,36	0,54	1,64	0,36	2,91		
	EIP	0,00	0,00	0,00	0,94	1,88	2,83		
Ukupno	SPS	17,67	22,40	22,95	20,03	16,94	100,00		
	EIP	13,20	9,43	14,15	39,62	23,58	100,00		

Legenda: EIP – Empirijska istraživanja u psihologiji ($n_1=106$); SPS – Sabor psihologa Srbije ($n_2=551$).

Najveće interesovanje psihologa istraživača i praktičara usmereno je na pitanja ljudskih resursa, zatim radne organizacije i procesa rada.

U okviru teme ljudski resursi najzastupljenija su ispitivanja o podtemama motivacija za rad i karijerni razvoj. Tipična istraživanja motivacije za rad odnose se na to šta doprinosi posvećenosti i zadovoljstvu zaposlenih na radu, počev od procene fizičkih i materijalnih uslova rada, sigurnosti posla, percepcije radne klime i upravljanja od strane zaposlenih. Primeri istraživanja koja se odnose na karijerni razvoj tiču se promena profesionalnih uloga i perspektiva za profesionalni razvoj, kao i psiholoških efekata prekida zapošljavanja, nezaposlenosti i traženja posla.

U okviru teme (radne) organizacije, najviše se ispituje podtema organizacione promene, što potvrđuju ispitivanja koje se odnose na očekivanja od privatizacije, psihološke i sociodemografske razlike u spremnosti za organizacione promene.

Tema proces rada uglavnom je zastupljena preko ispitivanja koja se odnose na efikasnost rada. Pitanja o tome na koji način percepcija uslova i standardnih/promenjenih zahteva posla, kao i međuljudskih odnosa na radu proizvode negativne psihološke efekte na zaposlene, zaokupljala su pažnju oba profila istraživača. Takođe, nastojanje da se proceni koliki je doprinos psiholoških dispozicija i sociodemografskih karakteristika zaposlenih na percepciju pozitivnih i negativnih efekata radnog procesa, uslova rada i radnog okruženja. Traženi su i odgovori na pitanja, kako različiti tipovi rukovođenja i organizacije radnog procesa utiču na ispoljavanje kreativnog potencijala zaposlenih.

Razlike u istraživačkom fokusu između radova saopštavanih na dva posmatrana skupa pojavljuju se u usmerenosti na određene podteme unutar glavnih tema. Istraživačima–praktičarima (SPS) u fokusu interesovanja su pitanja kompetencija i karijernog razvoja zaposlenih unutar teme ljudski resursi, kao i podsticaji i prepreke efikasnosti unutar teme proces rada. Na drugom skupu (EIP) najveću pažnju, takođe, zaokupljaju pitanja iz domena ljudskih resursa, ali pre svega motivacije za rad i posebno maladaptivnih ponašanja zaposlenih. Tema (radne) organizacije zastupljena je najviše kroz podtemu organizacione promene koja predstavlja značajan izazov za oba istraživačka profila.

Ipak, postoje razlike u dinamici ne samo produkcije radova po određenim istraživačkim pitanjima i problemima, već i pojave novih istraživačkih tema i oblasti. Tako, istraživači praktičari ispituju praktične aspekte organizacionih promena, upravljanja i marketinga, na primer: ulogu ljudskih resursa u novom menadžmentu, motivacione karakteristike inovativne organizacije, psihološke aspekte odnosa sa javnošću, koncept industrijske demokratije, psihološke aspekte uvođenja sistema kvaliteta u preduzeća, interni marketing. To su, istovremeno, istraživačke teme nove oblasti – oblasti organizacionih promena u organizacionoj psihologiji. S druge strane akademska, primenjena

istraživanja bave se psihološkim aspektima ljudskih resursa, procesa rada i organizacije tako što konceptualizuju nove teorijski zasnovane konstrukte. Na primer: organizaciona posvećenost, organizaciona predanost, organizaciono građansko ponašanje, otpor promenama, spremnost za promene, upravljanje promenama, upravljanje talentima, balans poslovnih i neposlovnih aspekata života, prihvatanje rizika i zlostavljanje na radu ili mobing.

Društveni kontekst i istraživački fokus

Pregledom sadržaja saopštenja na dve konferencije po petogodišnjim periodima, dobija se detaljniji uvid u dinamiku odnosa društvenog konteksta i akademsko–praktičnog profila istraživačkog interesovanja. Na ovom nivou eksploracije, u analizu je uveden društveni kontekst istraživanja. Kao što je već rečeno, istraživačke aktivnosti u psihologiji rada, u periodu (1995–2019), odvijale su se u specifičnim društveno–političkim okolnostima. Građanski rat, raspad Jugoslavije (SFRJ) početkom devedesetih i konstituisanje novih država, praćen je prelaskom centralizovane privrede na tržišnu, transformacijom društvenog kapitala u privatni. Urušavanje velikih državnih i društvenih preduzeća, provociralo je doživljaj egzistencijalne ugroženosti stanovništva, promene vrednosti i pogleda na ličnu i društvenu perspektivu (Bolčić i Milić, 2002; Lazić, 1994; Mihailović, 2004; Pavlović, 2006; Tomanović, 2006).

Radikalne društvene promene najavljene u periodu (1995–1999), reflektuju se na sadržaj istraživačkih aktivnosti kao i na konceptualizaciju naučnostručnih skupova psihologa u Srbiji, pa se u nazivima skupova pojavljuju koncepti stresa i društvenih promena. Međutim, detaljnija tematska analiza sadržaja saopštenja daje kompleksniju sliku istraživačkog fokusa u psihologiji rada. U poređo sa ispitivanjem negativnih efekata tranzicione krize, kao što su, prinudni odmori, gubitak posla, otežana zapošljivost, potencijalne migracije zaposlenih, stres i sindrom sagorevanja na radu, ispitivani su elementi nove doktrine upravljanja ljudskim resursima i promene organizacione kulture. Istovremeno, definišu se nove uloge i područja rada psihologa unutar novog modela upravljanja i razvoja ljudskih resursa.

U narednom posmatranom periodu (2000–2004), započinju procesi političke demokratizacije i ekonomske liberalizacije. Bio je to i početak perioda tranzicije od socijalističkog ka ne sasvim jasnoj varijanti demokratskog, liberalno kapitalističkog društvenog uređenja (Milošević, 2004). Pridruživanje Evropskoj Uniji je prioritetni strateški cilj, u skladu sa kojim se uvode novi standardi u sve oblasti društveno političkog i ekonomskog života, uključujući rad i obrazovanje koje za njega priprema. Istovremeno, traže se tranzicioni modeli ka tržišno orijentisanoj privredi, podsticanjem preduzetništva, i razvojem malih i srednjih preduzeća (Đuričin i Lončar, 2020).

Reflektovanje nove društvene situacije prepoznatljivo je i na Saboru psihologa Srbije koji se bavi pitanjima dometa psihologije, promenama u privrednom sistemu, biznisom i etikom. U skladu sa tim, u fokusu istraživača u praksi bile su organizacione promene u uslovima tranzicije i restrukturiranja privrede, kao što su organizaciona klima, etički principi i standardi rada, apsentizam, preduzetništvo, psihološki aspekti nezaposlenosti. Uporedo sa ispitivanjem psiholoških korelata spremnosti za prihvatanje promena, “stari koncepti” psihologije rada i organizacije, motivacija, zadovoljstvo na radu, organizaciona klima, kompetencije zaposlenih, rukovođenje, stres na radu, ispituju se u novoj radnoj i društvenoj situaciji.

Sledi period (2005–2009) koji obeležava kriza privatizacije, značajna nestabilnost i nesigurnost privrednog ambijenta (Cerović, 2009). Tome u velikoj meri doprinose neuspešne privatizacije kao i svetska ekonomska kriza 2008 (Stojiljković, 2012). Uprkos problemima, pridruživanje Evropskoj Uniji ostaje prioritetni strateški cilj. Istraživačka aktivnost u ovom periodu fokusira se na pitanja profesionalnog identiteta i uspostavljanja evropskih standarda u oblasti rada.

Strukturne, konceptualne i tehnološke promene, usmeravaju pažnju u oblasti psihologije rada ka timskom radu, liderstvu, inovacijama, faktorima uspešnog preduzetništva, načinima smanjenja poslovne neizvesnosti i nepoverenja. Međutim, veliki broj zaposlenih gubi posao, a korupcija i nepoverenje u institucije, otvaraju pitanja kako motivisati radnike za uključivanje u obuke i ojačati njihove kapacitete za nalaženje posla i odgovarajućeg radnog mesta (Majstorović, 2012; Pavlović, 2006). Redefinisanje modela upravljanja, kao i društvenih i organizacionih vrednosti, povećava osetljivost za neprimerena ponašanja. Tako je, na primer, na 56. Naučno-stručnom skupu psihologa Srbije (2008) održan okrugli sto pod nazivom *Mobing, njegovi pojavni oblici i vrste, posledice, stanje u Srbiji, prevencija i ublažavanje*. Akademski interesovanja i primenjena istraživanja, usmerena su na novi model upravljanja i razvoja ljudskih resursa, poslovnog ponašanja i komunikacija, spremnost na promene, otpornost na stres, uslove ispoljavanja kreativnosti na radu. Primećuje se i da se znatan broj radova bavi preispitivanjem novih profesionalnih uloga psihologa.

Iako se u periodu (2010–2014), ulazi u drugu deceniju od početka demokratskih promena, nastavljaju se problemi privatizacije, nezaposlenosti, odlaska mladih radno sposobnih ljudi, stručnjaka različitih profesionalnih profila u druge zemlje radi nastavka školovanja i nalaženja posla (Đuričin i Lončar, 2020; Pavlov, 2011). Nastavak reformi velikih društvenih sistema – zdravstva, sudstva, školstva, praćen je gubitkom posla, nezadovoljstvom zaposlenih, štrajkovima. Napori na privlačenju stranih investicija i firmi u različitim delatnostima, nisu rezultirali očekivanim strateško-razvojnim efektima (Leković, 2019). Proučavana pitanja mogu se svrstati u dve oblasti. Prvu grupu čine

pitanja o tome kako uvoditi promene u organizaciju. Specifičnije, koji faktori, psihološki, sociodemografski, organizaciono–komunikacioni, doprinose prihvatanju promena. Na primer, kako pomoći zaposlenima da upravljaju stresom, budu motivisani, posvećeni i lojalni organizaciji a da pritom održe balans između zahteva posla i privatnog života. Kako su povezani odnosi na poslu, zlostavljanje, sagorevanje na poslu (eng., burnout) i konfrontiranje posla sa porodičnim životom? Koja su očekivanja od privatizacije? Kako kompetencije rukovodilaca i organizaciona klima doprinose organizacionim inovacijama?

Druga grupa pitanja odnosila se na novo područje organizacione psihologije u marketingu i psihologije potrošača, zatim psihološke aspekte stvaranja brenda, kao rezultat novog modela odnosa proizvođač – potrošač, poslodavac – klijent u tržišno orijentisanim privredama.

U periodu (2015–2019), kao osnovni problemi nedovoljnog ekonomskog rasta, navode se, nedovoljne investicije, nedostatak snažnije kontrole korupcije i nedovoljno ulaganje u obrazovanje (Petrović i sar., 2019). Iako se smanjuje stopa nezaposlenosti, nastavljena je migracija mladih u inostranstvo, što dalje uslovljava deficit stručne i posebno visoko stručne radne snage i otvara kompleksna pitanja razvojne perspektive, imajući u vidu vrednosti nove društvene elite (Maksić i Pavlović, 2012; Petković Gajić, 2019). “Ulazak privrede Srbije u 2020. godinu prate visoki rizici, fragilna perspektiva rasta i rastuće tenzije u vezi očigledne polarizacije oko buduće trajektorije rasta“ (Đurićin i Lončar, 2020, str. 1). Pregledom istraživačkih aktivnosti, u ovom periodu, uočava se da se najveći broj radova koncentriše oko motivacije i organizacionih promena, kao fundamentalne činjenice savremenog rada. Ostaju i dalje aktuelna opštija pitanja profesionalnog identiteta, međuresorne saradnje i izazova (re)humanizacije.

Diskusija

Novе istraživačke teme u poslednje dve i po decenije u psihologiji rada kod nas, reflektuju značajne društvene promene, jedan je od osnovnih nalaza u ovom radu. Prelaskom sa državno regulisane na tržišnu privredu, u periodu velikih strukturnih i vrednosnih promena, radne organizacije suočavaju se sa ključnim izazovom – kako uvesti promene i reforme tako da bude ostvarena ravnoteža između potreba i interesa radne organizacije i zaposlenih. Otuda je očekivano da su najzastupljenije istraživačke teme u oblasti ljudskih resursa, kao novog modela i organizacionog koncepta, unutar kojeg su definisani poslovi psihologa rada. Pretpostavljamo da je to i razlog da ova pitanja prvo pokreću istraživači–praktičari.

Proces političke demokratizacije stavlja u fokus, pitanja radnih prava, psiholoških pretpostavki njihovog ostvarivanja i ugrožavanja. Ovaj proces od-

vija se paralelno sa artikulacijom pravnog okvira, koji rezultira definisanjem *mobinga* kao oblika maladaptivnog ponašanja na radu (*Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu*, 2010). Na sličan način procesom ekonomske liberalizacije i potrebom radnih organizacija za uspešnijim pozicioniranjem na tržištu, raste interesovanje za psihološke aspekte marketinga i ponašanja potrošača, koje postaje jednako važno kao što su uslovi za proizvodnju i usluge koje organizacija ostvaruje i nudi.

Vreme sankcija, „prinudnih odmora“ i nedostatka materijalnih sredstava za izvođenje istraživanja, u periodu 1995–2000, mogući su razlog nedostatka radova u oblasti psihologije rada na EIP. S druge strane, održavanje SPS može se objasniti potrebom za okupljanjem relativno „usamljenih“ stručnjaka i profesionalnom podrškom, koja je u tom vremenu pretnje gubitka posla i proglašavanja „tehnološkog viška“ bila od posebnog značaja. Međutim, postoji istraživački vakuum na EIP i nakon radikalnih društveno-političkih promena 2000. godine. Pregledom rezultata analize za period posle 2000. godine, uočava se „tipičan“ interakcioni obrazac između akademskih i praktičnih istraživanja. Pitanja kojima se otvaraju nove teme postavljaju se i zastupljenija su u praksi, a zatim, tek nakon nekoliko godina, postaju predmet intenzivnijeg akademskog istraživanja. To je slučaj sa organizacionim promenama, karijernim razvojem, mobingom, upravljanjem talentima, psihološkim aspektima marketinga. Rezultati analize sugerišu da se uspostavlja specifičan, dinamičan, nelinearan odnos iniciranja, refleksije, teorijske artikulacije određenih tema, a potom promene u teoriji, praksi i paradigmatama u određenom naučnom domenu.

Dobijeni rezultati ukazuju da proces transformacije tema u psihologiji rada pokreću potrebe prakse, ali istovremeno reflektuju promene u dominantnim organizacionim paradigmatama: od klasične resursne, preko neoklasične – razvojne i nove, zasnovane na društvu znanja. Tako, na primer, u prvom posmatranom periodu (1995–1999), najviše radova tiče se *efikasnosti*, kao dela klasične ekonomske paradigme prema kojoj uslove rada treba obezbeđivati tako da se sa što manje resursa ostvari što veća dobit. Psihološka istraživanja usmerena su na ispitivanje uslova kojima se obezbeđuju bolje performanse zaposlenih na radu, na primer, uticaj smenskog rada na mentalnu i psihofizičku efikasnost. Upravljanje, jednako visoko zastupljena tema u ovom periodu, deo je neoklasične paradigme, prema kojoj se uspešnost firme/radne organizacije direktno povezuje sa osobinama i sposobnostima menadžera (primer: *Profesionalna selekcija menadžera*).

Desetak godina kasnije, u vreme konsolidacije novog društvenog sistema, fokus istraživanja usmerava se ka novom modelu upravljanja razvojem zaposlenih. Kadrovska psihologija, svoja načela i standarde redefiniše, i transformiše se u skladu sa novim modelom razvoja i upravljanja ljudskim resursima (Millward, 2005). Pojavljuju se teme u oblasti upravljanja promenama, zna-

njem i talentima, kao deo nove paradigme upravljanja i razvoja zaposlenih kao intelektualnog i socijalnog kapitala. Implicitna pretpostavka ovog modela je da se subjektivna i psihološka dobrobit i potencijali zaposlenih, mogu izraziti direktnim finansijskim ekvivalentom. Tako je menadžment-teorija spojila psihološki i ekonomski interes, "prevodeći" potencijale zaposlenih na jezik klasične ekonomske paradigme o raspoloživosti resursa.

Novi pogled koji nudi paradigma upravljanja ljudskim resursima, temeljno menja pogled na ulogu zaposlenih, od pasivnih izvršilaca ka aktivnim učesnicima u svim segmentima radnih procesa u organizacijama. Pored dominantnih sadržaja tema koje odlikavaju dominantne organizacione paradigme, istakli bismo još jedan aspekt, važan u analizi promena paradigmi – tiče se preispitivanja i promena profesionalnog identiteta psihologa. Međutim, proces redefinisanja profesionalnog identiteta identifikovan u našoj analizi pokazatelj je ne samo procesa praćenja potreba prakse u konkretnom društvenom okruženju, već je i od posebnog teorijskog značaja.

Komuniciranjem rezultata istraživanja i socijalnom reflektivnošću integrišu se novi teorijski pogledi i modeli koji menjaju praksu. Takav je slučaj sa modelom upravljanja i razvoja ljudskih resursa ili, na primer, modelom firmi zasnovanih na znanju (Nonaka i Toyama, 2005). Nove teme u psihologiji rada, kao preduzetnička kognicija, organizacijska posvećenost, digitalna kultura, balans poslovnog i privatnog života, razvoj zaposlenih, kulturne orijentacije lidera, društveno odgovorno ponašanje, korisnički interfejs, interni marketing, dugoročna nezaposlenost, korporativna mudrost, lična involviranost, upravljanje talentima, upravljanje znanjem, pokazatelj su ne samo procesa transformacija teorije i prakse, već i profesionalnih uloga i identiteta stručnjaka u oblasti psihologije rada.

Identifikovanjem novih i rekurzivnih sadržaja unutar analiziranih tema, potvrđene su i pretpostavke o međuzavisnosti sociopsiholoških procesa na makro i mikro nivou (Hendry i Siedl, 2003; Senge et al., 2007; Teece, 2007; Wallsham, 1998). Interesovanje praktičara i teoretičara usmerava se i susreće u razmatranju tema koje reflektuju ne samo individualnu, psihološku već i širu društvenu relevantnost. Primer za to je prvo, održivost motivacije kao vodeće podteme u toku posmatranog perioda i drugo, pojava novih podtema, kao što su organizacione promene, mobing i marketing. Nalazi su u skladu sa Gidensovom teorijom socijalnih sistema, prema kojoj se održivost, adaptibilnost i transformativnost sistema, odvija kroz socijalnu reflektivnost (Gidens, 1991; 2007). U tom pravcu, može se razumeti održivost i vitalnost određenih tema u procesu systemske komunikacije istraživača, u ovom slučaju na naučnim i naučno-stručnim konferencijama. Na pitanje da li nauka prati praksu, ili realne potrebe rešavanja praktičnih problema u praksi podstiču teorijska promišljanja i istraživanja, prema nalazima ove studije može se preformulisati u sledeće pitanje: kako unaprediti komunikaciju teorije i prakse u realnom društvu i vremenu?

Kako ističu istraživači u oblasti ekonomskih nauka, prelaz privrede Srbije u višu razvojnu fazu neophodno je da se zasniva na znanju, novim tehnologijama, efikasnijem korišćenju ljudskih i materijalnih resursa, kao i intenzivnijem povezivanju sa međunarodnim okruženjem (Đuričin i Vuksanović Herceg, 2019; Ovin, 2008; Veselinović, 2007). Time se istovremeno sugerise važnost komunikacije ne samo teorije i prakse, već i nauke i privrede, na lokalnom i međunarodnom nivou. Međutim, važan podatak dobijen u ovoj analizi, odnosi se na vremenski period u kojem se odvija generisanje novih konstrukata/podtema. Na primer, bilo je potrebno više od decenije da se ponude teorijske strategije i modeli u rešavanju praktičnih problema uvođenja organizacionih promena. Razvijanjem različitih formata „socijalne refleksivnosti“ – diskusijama, debatama, seminarima, konferencijama, gde bi se susretale teorije i prakse interdisciplinarno, multidisciplinarno i transdisciplinarno, istovremeno bi se jačali ključni agensi društvenog razvoja. Bio bi to i osnovni argument u prilog novih tzv. „spiralnih“ modela strateškog razvoja, kroz saradnju univerziteta, privrede i vlade (Etzkowitz i Leydesdorff, 2000; Leydesdorff, 2012; Vlada Republike Srbije i Tim ujedinjenih nacija u Srbiji, 2017).

Iako se ideje prvo javljaju na skupovima, pre nego što budu elaborirane i objavljene u časopisima i knjigama, treba imati u vidu da se radovi sa skupova objavljuju u izvodu, kratko i sažeto, te ne dozvoljavaju analize specifičnih problema u oblasti. To je istovremeno razlog da se prikazana analiza zadržala na opštijem nivou razmatranja dinamike pojavljivanja i međuodnosa istraživačkih problema i pitanja u oblasti. Treba istaći i određena metodološka ograničenja, karakteristična za kvalitativna istraživanja. Reč je pre svega o procesu konstruisanja kodnog sistema. Mogu se postaviti pitanja o tome kako su prepoznate određene podteme i teme i zašto nisu na neki drugi način određene. Rezultati ovoga ispitivanja predstavljaju jedan od mogućih pristupa u prikupljanju, analizi i interpretaciji dobijenih podataka.

Dalji istraživački rad u oblasti može da ukaže na druge kriterijume koji bi vodili u drugačije klasifikacije, kao i da osvetli druge aspekte početnih istraživačkih pitanja. Analiza bi se mogla usmeriti i na neke druge elemente saopštenja, na primer, teorijske i metodološke paradigme, tipove uzoraka, vrste instrumenata, implikacije dobijenih rezultata, itd. Ipak, uprkos pomenutim ograničenjima, značajan je doprinos primenjenog kombinovanog metoda u prevazilaženju utemeljenih prigovora Petigrua i saradnika (Pettigrew et al., 2001) koja se tiču aprocesualnosti, atemporalnosti i akontekstualnosti u istraživanjima u psihologiji rada. Ključna teorijska implikacija je bolje razumevanje složenog odnosa i promena koje se dešavaju u primenjenoj nauci i praksi u konkretnom društvenom kontekstu.

Zaključak

Cilj studije bio je da se analiziraju neki aspekti odnosa teorije i prakse u oblasti psihologije rada, u kontekstu specifičnih društvenih promena koje su se desile u našoj sredini u periodu od 1995. do 2019. godine. Rezultati prikazane analize saglasni su sa tvrdnjama više autora o tome da neposredno iskustvo profesionalaca u praksi u suočavanju sa realnim, kompleksnim problemima, pomaže naučnicima, istraživačima da probleme definišu, teorijski artikulišu i svoje naučno-istraživačke aktivnosti usmere ka njihovom rešavanju. Naučne i naučno-stručne konferencije, kao mesta „socijalne refleksivnosti“ deo su transformativnog i generativnog procesa koji validiranjem društvene relevantnosti, povezuje teoriju i praksu. Praksa zasnovana na istraživanju i posredovana aktivnošću istraživača–praktičara–humaniste, može biti inspirativna za buduća istraživanja u oblasti, kao doprinos upravljanju kompleksnim i konkretnim društvenim potrebama unutar paradigme održivog razvoja.

Napomena: Realizaciju ovog istraživanja finansiralo je Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije (br. ugovora 451-03-68/2020-14/200018).

Reference

- Aguinis, H., Ramani, R. S., Campbell, P. K., Bernal-Turnes, P., Drewry, J. M., i Edger-ton, B. T. (2017). Most frequently cited sources, articles, and authors in industrial-organizational psychology textbooks: Implications for the science–practice divide, scholarly impact, and the future of the field. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 10(4), 507–557. <https://doi.org/10.1017/iop.2017.69>
- Arnkil, R., Järvensivu, A., Koski, P., & Piirainen, T. (2010). *Exploring Quadruple Helix Outlining user-oriented innovation models. Final Report on Quadruple Helix Research for the CLIQ project.* <http://urn.fi/urn:isbn:978-951-44-8209-0>
- Barends, E., i Rousseau, D. M. (2018). *Evidence-based management: How to use evidence to make better organizational decisions.* Kogan Page Publishers. <https://www.researchgate.net/publication/312956882>
- Bartlett, D., i Francis-Smythe, J. (2016). Bridging the divide in work and organizational psychology: evidence from practice. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(5), 615–630. <https://doi:10.1080/1359432X.2016.1156672>
- Batie, S. (2008). Wicked Problems and Applied Economics. *American Journal of Agricultural Economics*, 90(5), 1176–91. <https://doi:10.1111/j.1467-8276.2008.01202.x>
- Beer, M., i Nohria, N. (2000). Cracking the code of change. *Harvard Business Review*(May-June), 133–141. <http://ceewl.ca/12599-PDF-ENG.PDF#page=89>
- Bikard, M. (2018). Made in academia: The effect of institutional origin on inventors' attention to science. *Organization Science*, 29(5), 818–836. <https://doi.org/10.1287/orsc.2018.1206>

- Bogicevic Milikic, B., Janicijevic, N., i Petkovic, M. (2008). HRM in transition economies: The case of Serbia. *The South East European Journal of Economics and Business*, 3(2), 75–88. <https://doi:10.2478/v10033-008-0017-5>
- Bolčić, S. (2015). Zašto je današnja Srbija pred (ekonomskim) kolapsom? *Sociologija*, 57(1), 90–111. <https://doi:10.2298/SOC1501090B>
- Bolčić, S. i Milić, A. (ur) (2002). *Srbija krajem milenijuma: Razaranje društva, promene i svakodnevni život*. Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu.
- Braun, V., i Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <http://eprints.uwe.ac.uk/11735>
- Cascio, W. F., i Aguinis, H. (2008). Research in industrial and organizational psychology from 1963 to 2007. *Changes, Choices, and Trends, Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1062–1081. <http://www.hermanaguinis.com/JAP2008.pdf>
- Cerović, B. (2009). Srbija u tranziciji i – krizi, u B. Cerović i M. Kovačević (ur.), *Tranzicija u Srbiji i globalna ekonomska kriza* (11–31). Ekonomski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Cohen, D. J. (2007). The very separate worlds of academic and practitioner publications in human resource management: Reasons for the divide and concrete solutions for bridging the gap. *Academy of Management*, 50(5), 1013–1019. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.27151946>
- Creswell, J.W., i Clark, V., L., P. (2011). *Designing and conducting mixed methods research*. SAGE.
- Deadrick, D. L., i Gibson, P. A. (2007). An examination of the research– practice gap in HR: Comparing topics of interest to HR academics and HR professionals. *Human Resource Management Review*, 17(2), 131–139. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2007.03.001>
- De Meuse, K. P., Tang, K.Y., i Feil, J. (2014). A critical analysis of topical content and authorship trends in applied psychology. *The Industrial Organizational Psychologist*, 51(4), 20–36.
- Drucker, P. F. (1994). Razvoj društva znanja. *Pregled*, 267, 13–18.
- Drucker, P. F. (1995). *Menadžment za budućnost: devedesete i vreme koje dolazi*. Grmeč – Privredni pregled.
- Đuričin, D., i Lončar, D. (2020). Shaping the future of Serbia's economy: the new growth model and related economic policy platform. *Ekonomika preduzeća*, 68(1–2), 1–23.
- Đuričin, D., i Vuksanović Herceg, I. (2019). Three things an economy needs in the era of the fourth industrial revolution. *Ekonomika preduzeća*, 67(1–2), 1–17. [doi: 10.5937/EKOPRE1808001D](https://doi.org/10.5937/EKOPRE1808001D)
- European Council (2000, March 23–24 March). *Presidency conclusions*. http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm
- Etzkowitz, H., i Leydesdorff, L. (2000). The dynamics of innovation: from National Systems and “Mode 2” to a Triple Helix of university–industry–government relations. *Research Policy*, 29(2), 109–123. [https://doi.org/10.1016/S0048-7333\(99\)00055-4](https://doi.org/10.1016/S0048-7333(99)00055-4)

- Ghoshal, S. (2005). Bad management theories are destroying good management practices. *Academy of Management Learning & Education*, 4, 75–91. <https://www.corporation2020.org/documents/Resources/Ghoshal.pdf>
- Gibbs, G. R. (2002). *Qualitative data analysis: Explorations with NVivo*. Open University Press.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity*. Polity Press.
- Gidens, A. (2007). *Sociologija*. Ekonomski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Gillespie, B., Otto, Ch., i Young, Ch. (2018). Bridging the academic-practice gap through big data research. *International Journal of Market Research*, 60(1), 11–13. <https://doi.org/10.1177/1470785317744670>
- Hendry, J., i Seidl, D. (2003). The structure and significance of strategic episodes: Social systems theory and the routine practices of strategic change. *Journal of Management Studies*, 40(1), 175–197. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00008>
- Jacobs, J., i Van Assche, K. (2014). Understanding empirical boundaries: A Systems-Theoretical avenue in border studies. *Geopolitics*, 19(1), 182–205. <https://doi.org/10.1080/14650045.2013.830106>
- Latham, P. G. (2001). The reciprocal transfer of learning from journals to practice. *Applied Psychology: An International Review*, 50(2), 201–251. <https://www-2.rotman.utoronto.ca/facbios/file/05%20-%20Latham%202001.pdf>
- Lazić, M. (1994). *Razaranje društva*. “Filip Višnjić”.
- Leković, V. (2019). Institucionalne i strukturne promene u kontekstu konvergencije Republike Srbije prema Evropskoj uniji, u: S. Šapić, M. Kostić, V. Obradović, V. Todorović i M. Drenovak (ur.), *Ekonomski efekti tranzicije i restrukturiranja privrede Srbije u funkciji evropskih integracija* (13–25). Ekonomski fakultet Univerziteta u Kragujevcu.
- Leydesdorff, L. (2012). The Triple Helix, Quadruple Helix, ..., and an N-Tuple of Helices: Explanatory Models for Analyzing the Knowledge-Based Economy?. *Journal of the Knowledge Economy* 3, 25–35. <https://doi.org/10.1007/s13132-011-0049-4>
- Leydesdorff, L. i Meyer, M. (2006). Triple Helix indicators of knowledge-based innovation systems: Introduction to the special issue. *Research Policy*, 10(35), 1441–1449. [http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048-7333\(06\)00150-8](http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0048-7333(06)00150-8)
- Lundvall, B-Å., Johnson, B., Andersen, E. S. i Dalum, B. (2002). National systems of production, innovation and competence building. *Research Policy*, 31(2), 213–231. <http://www.obs.ee/~siim/seminars/lundvall%2B2002.pdf>
- Majstorović, N. (2012). *Korpucija: uzroci, ekspanzija, intervencija*. Akademska knjiga.
- Maksić, S., i Pavlović, Z. (2012). Vrednosni profil društvene elite u Srbiji, u: G. Gojkov i A. Stojanović (ur.), *Darovitost i moralnost* (525–538). Visoka škola strukovnih studija za obrazovanje vaspitača „Mihailo Palov“, Univerzitatea de Vest „Aurel Vlaicu“, Univerzitet „Sv. Kliment Ohridski“ i REVIVIS.
- Mihailović, S. (2004). Oduzimanje budućnosti – omladina Srbije u vodama tranzicije, u: M. Nikolić i S. Mihailović (ur.) *Mladi zagubljeni u tranziciji* (17–39). Centar za proučavanje alternativa.
- Milošević, B. (2004). Transformacija organizacija rada u procesima globalizacije: uticaj novoliberalne ideologije. *Sociologija*, 46(2), 143–167.

- Millward, L. (2005): *Understanding occupational and organizational psychology*. SAGE Publications.
- Nielsen, P. (2006). Understanding dynamic capabilities through knowledge management. *Journal of Knowledge Management*, 10(4), 59–71. <https://doi.org/10.1108/13673270610679363>
- Nonaka, I. i Toyama, R. (2005). The theory of the knowledge-creating firm: subjectivity, objectivity and synthesis. *Industrial and Corporate Change*, 14(3), 419–436. <https://pdfs.semanticscholar.org/eb97/3cc684507abc16179781309b2213be5dd718.pdf>
- Ovin, R. (2008). Uloga univerziteta u privrednom rastu kroz empirijsko iskustvo u tranzicionoj zemlji. *Ekonomski horizonti*, 10(1), 39–51.
- Pavlov, T. (2011). The motivation for migration of highly qualified people in Serbia. in: Polovina N., Pavlov T. [Ed.] *Mobility and Emigration of Professionals: Personal and Social Gains and Losses* (149–163). Group 484.
- Pavlović, Z. (2006). Vrednosti u Srbiji u drugom dobu modernizma. *Socioloski pregleđ*, 40 (2), 247–262.
- Petković Gajić, D. (2019). Annual review of labour relations and social dialogue: Serbia: 2018 / by Dragana Petkovic Gajic. Friedrich–Ebert–Stiftung, Regional Project on Labour Relations and Social Dialogue. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/15364.pdf>
- Petković, V. (2006 maj). *Pet godina tranzicije u Srbiji*. Srpski ekonomski forum. http://www.sef.rs/wpcontent/uploads/pet_godina_tranzicije_vladimir_petkovic.pdf
- Petrović, P., Brčerević, D., i Gligorić, M. (2019). Why is Serbia an economic growth underachiever? *Ekonomika preduzeća*, 67(1–2), 17–35. <https://doi.org/10.5937/EKOPRE1808017P>
- Pettigrew, A. M., Woodman, R. W. & Cameron, K. S. (2001). Studying organizational change and development: challenges for future research. *Academy of Management Journal*, 44(4), 697–713. <https://doi.org/10.5465/3069411>
- Rupp, D.E. i Beal, D. (2007). Checking in with the Scientist–Practitioner model: How are we doing? *The Industrial-Organizational Psychologist*, 45(1), 35–41.
- Ryan, A. (2003). Defining ourselves: I–O psychology’s identity quest. *The Industrial–Organizational Psychologist*, 41(1), 21–33. <https://www.researchgate.net/publication/239929709>
- Rynes, S. L. (2007). Let’s create a tipping point: What academics and practitioners can do, alone and together. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1046–1054. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.27156169>
- Rynes, S. L., Bartunek, J. M., i Daft, R. L. (2001). Across the great divide: Knowledge creation and transfer between practitioners and academics. *Academy of Management Journal*, 44(2), 340–355. <https://doi.org/10.5465/3069460>
- Senge, P.M., Lichtenstein, B. B., Kaeufer, K., Bradbury, H., i Carroll, J. S. (2007). Collaborating for systemic change. *MIT Sloan Management Review*, 48 (2), 44–54. <https://sloanreview.mit.edu/article/collaborating-for-systemic-change/>
- Stojiljković, Z. (2012). *Društvo u tranziciji*. Friedrich Ebert Stiftung; Centar za demokraciju Fakulteta političkih nauka Univerziteta u Beogradu.

- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319–1350. <http://doi.org/10.1002/smj.640>
- Tomanović, S. (ur.) (2006). *Društvo u previranju, Sociološke studije nekih aspekata društvene transformacije u Srbiji*. Institut za sociološka istraživanja Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu.
- Veselinović, P. (2007). Stanje reformi i prioriteti ekonomske politike u Srbiji. *Ekonomski horizonti*, 9(1–2), 53–72.
- Vlada Republike Srbije, Tim Ujedinjenih nacija u Srbiji (2017). *Okvir razvojnog partnerstva 2016–2020*. https://serbia.un.org/sites/default/files/2019-09/DPF_SRB_30_May_2017
- Walsham, J. (1998). IT and changing professional identity: micro-studies and macro-theory. *Journal of the American Society for Information Science*, 49(12), 1081–1089. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4571\(1998\)49:12<1081::AID-ASI4>3.0.CO;2-R](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4571(1998)49:12<1081::AID-ASI4>3.0.CO;2-R)
- Zack, H. M. (1999). Developing a Knowledge Strategy. *California Management Review*, 41(3), 125–145. <http://www.sbgc.org.br/uploads/6/5/7/6/65766379/zack1999.pdf>
- Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu (2010). *Službeni glasnik Republike Srbije*, br. 36/2010.
- Zucker, L. G., Darby, M. R., i Armstrong, J. S. (2002). Commercializing knowledge: University science, knowledge capture, and firm performance in biotechnology. *Management Science* 48(1),138–153. <https://EconPapers.repec.org/RePEc:inm:ormnsc:v:48:y:2002:i:1:p:138-153>

DATUM PRIJEMA RADA: 05.07.2020.

DATUM PRIHVATANJA RADA: 16.02.2021.

Is theory the best practise? A review of research in work psychology in Serbia (1995–2019)

Mirosava Đurišić-Bojanović

University of Belgrade, Faculty of Philosophy

Slavica Maksić

Institute for Educational Research, Belgrade

The paper deals with the relationship between academic, applied and practical knowledge in the field of applied psychology, which has the potential to contribute to economic and social development. The aim of the analysis is to make an initial insight into the dominant topics and social relevance of research activities in the field of work psychology in Serbia in the period of significant social changes (1995–2019). The material for the analysis consisted of abstracts of papers in the field of work psychology, which were presented at two leading national conferences – Empirical Research in Psychology and the Meeting of Psychologists of Serbia

(N = 657). The thematic analytical procedure was used for the construction of the code system used for defining the criteria for collecting relevant data. Exploratory sequential design and comparative longitudinal analysis were used for data processing. The general conclusion based on qualitative data analysis suggests the existence of social relevance of research activities in the field of work psychology in this period. The results of the analysis were also considered from the perspective of some recent models of strategic planning and social development. The obtained results indicate the emergence of new topics and areas, as well as the existence of a link between significant social changes and research activities in the field of work psychology in this period. Some elements of the new paradigm of the positive human resource development practice are highlighted. The paper concludes with discussing the broader theoretical-methodological and practical implications of the obtained findings for work psychology.

Key words: academic and practical knowledge, work psychology, human resources development, thematic content analysis, models of strategic development planning.

Prilog 1. **Izvori materijala za analizu u ovoj studiji**

- Rezimei, I naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (1995, 15–16. februar). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Rezimei, II naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (1996, 15–16. februar). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Rezimei, III naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (1997, 7–8. mart). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Rezimei, IV naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (1998, 11–12. februar). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Rezimei, V naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (1999, 11–12. februar). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Rezimei, VI naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2000, 10 –11. februar). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Rezimei, VII naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2001, 14–15. februar). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Knjiga rezimea, VIII naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2002, 7–8. februar). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Knjiga rezimea, IX naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2003, 13–14. februar). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Knjiga rezimea, X naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2004, 5–6. februar). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Knjiga rezimea, XI naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2005, 3–4. februar). Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu. www.empirijskaistranzivanja.org
- Knjiga rezimea, XII naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2006, 2. februar). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu. www.empirijskaistranzivanja.org
- Knjiga rezimea, XIII naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2007, 10 –11. februar). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu. www.empirijskaistranzivanja.org
- Knjiga rezimea, XIV naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2008, 7–8. februar). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu. www.empirijskaistranzivanja.org
- Knjiga rezimea, XV naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2009, 6–7. februar). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu. www.empirijskaistranzivanja.org
- Knjiga rezimea, XVI naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2010, 5–6. februar). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu. www.empirijskaistranzivanja.org
- Knjiga rezimea, XVII naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2011, 11–12. februar). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu. www.empirijskaistranzivanja.org

- Knjiga rezimea, XVIII naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2012, 10–11. februar). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu. www.empirijskaistrazivanja.org
- Knjiga rezimea, XIX naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2013, 22–24. mart). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu. www.empirijskaistrazivanja.org
- Knjiga rezimea, XX naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2014, 28–30. mart). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu. www.empirijskaistrazivanja.org
- Knjiga rezimea, XXI naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2015, 27–29. mart). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu. www.empirijskaistrazivanja.org
- Knjiga rezimea, XXII naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2016, 18–20. mart). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu. www.empirijskaistrazivanja.org
- Knjiga rezimea, XXIII naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2017, 24–26. mart). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu. www.empirijskaistrazivanja.org
- Knjiga rezimea, XXIV naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2018, 23–25. mart). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu. www.empirijskaistrazivanja.org
- Knjiga rezimea, XXV naučni skup Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd* (2019, 29–31. mart). Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu. www.empirijskaistrazivanja.org
- Knjiga rezimea, 43. Naučno-stručni skup psihologa Srbije, Donji Milanovac* (1995, 31. maj–4. jun). Društvo psihologa Srbije.
- Knjiga rezimea, 44. Naučno-stručni skup psihologa Srbije, Vrnjačka Banja* (1996, 15–19. maj). Društvo psihologa Srbije.
- Knjiga rezimea, 45. Naučno-stručni skup psihologa Srbije, Tara* (1997, 21–24. maj). Društvo psihologa Srbije.
- Knjiga rezimea, 46. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Psihologija, stres i ponašanje, Aranđelovac* (1998, 3–6. jun). Društvo psihologa Srbije.
- Knjiga rezimea, 47. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Psihologija i društveni potresi, Beograd* (1999, 1–3. novembar 1999). Društvo psihologa Srbije.
- Knjiga rezimea, 48. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Moć i nemoć psihologije, dometi psihologije danas, Vrnjačka Banja* (2000, 8–11. novembar 2000). Društvo psihologa Srbije.
- Knjiga rezimea, 49. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Psihologija u demokratskoj Srbiji, Subotica* (2001, 30. maj – 2. jun). Društvo psihologa Srbije.
- Knjiga rezimea, 50. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Evaluacija u psihologiji, Vrnjačka Banja*, (2002, 16–19. maj). Društvo psihologa Srbije.
- Knjiga rezimea, 51. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Psihologija, biznis i etika, Banja Koviljača* (2003, 21–24. maj). Društvo psihologa Srbije.

- Knjiga rezimea, 52. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Psihologija i praksa, Kakva nam psihologija treba, Kopaonik (2004, 26–29. maj). Društvo psihologa Srbije.*
- Knjiga rezimea, 53. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Psihološka struka u Srbiji danas – spremnost za promene, Sokobanja (2005, 18–21. maj). Društvo psihologa Srbije.*
- Knjiga rezimea, 54. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Izazovi za primenjenu psihologiju u Srbiji, Zlatibor (2006, 24–27. maj). Društvo psihologa Srbije.*
- Knjiga rezimea, 55. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Psihologija u Srbiji, Srbija u Evropi, Donji Milanovac (2007, 23– 6. maj). Društvo psihologa Srbije.*
- Knjiga rezimea, 56. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Razvoj i standardizacija u psihologiji, Kopaonik (2008, 4–7. jun). Društvo psihologa Srbije.*
- Knjiga rezimea, 57. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Psihologija u Srbiji– vizija i realnost, Palić (2009, 27–30. maj). Društvo psihologa Srbije.*
- Knjiga rezimea, 58. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Zdrav pojedinac – zdravo društvo, Zlatibor (2010, 24– 29. maj). Društvo psihologa Srbije.*
- Knjiga rezimea, 59. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Naš identitet i društvene promene, Sokobanja (2011, 1–4. jun). Društvo psihologa Srbije.*
- Knjiga rezimea, 60. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Merenje i procena u psihologiji, Beograd (2012, 30. maj–2. jun). Društvo psihologa Srbije.*
- Knjiga rezimea, 61. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Tri lica psihologije – interdisciplinarnost savremene psihologije, Donji Milanovac (2013, 29. maj–1. jun). Društvo psihologa Srbije.*
- Knjiga rezimea, 62. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Profesionalni razvoj psihologa, Zlatibor (2014, 28–31. maj). Društvo psihologa Srbije.*
- Knjiga rezimea, 63. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Strukovni identitet psihologa i međuresorna saradnja, Zlatibor (2015, 27–30. maj). Društvo psihologa Srbije.*
- Knjiga rezimea, 64. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Relacije i granice – psihologija i interpersonalni odnosi, Beograd (2016, 25–28. maj). Društvo psihologa Srbije.*
- Knjiga rezimea, 65. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Globalizacija i lokalizacija psihologije, Zlatibor (2017, 24–27. maj). Društvo psihologa Srbije.*
- Knjiga rezimea, 66. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Futurizam u psihologiji – Psihologija u zoni budućeg razvoja, Zlatibor (2018, 30. maj–2. jun). Društvo psihologa Srbije.*
- Knjiga rezimea, 67. Naučno-stručni skup psihologa Srbije Psihologija u novom dobu: izazovi (re)humanizacije, Zlatibor (2019, 22–25. maj). Društvo psihologa Srbije.*

Prilog 2

Struktura i sadržaj kodnog sistema za analizu istraživanja u oblasti psihologije rada koji je razvijen u ovoj studiji

Kodni sistem

Teme	Podteme	Kodovi
Radne organizacije	Promene	<i>promene, rizik, inovacije, organizacijska kultura, organizacione promene, privatizacija, definisanje novih standarda rada, organizacijske vrednosti, timski rad</i>
	Upravljanje	<i>upravljanje, rukovodioci, menadžeri, lideri, liderske sposobnosti, izbor vođe, uloga vođe, liderske veštine</i>
	Marketing	<i>proizvod, poverenje, reklame, korisnički interfejs, brend, ličnost brenda, internet prezentacija, poruka, prodaja</i>
Proces rada	Efikasnost	<i>umor, radna efikasnost, radna iscrpljenost, smenski rad, radno opterećenje, kreativna produkcija, radna uspešnost, uslovi rada, fizički i sredinski uslovi, efektivnost, kvalitet rada, zadovoljavanje standarda, povrede, pažnja, pušenje</i>
	Stres	<i>stres, balans posao-neposao, rad-život, subjektivna dobrobit, izgaranje</i>
	Mobing	<i>mobing, korupcija, seksualno uznemiravanje, maltretiranje, zlostavljanje na radu.</i>
Ljudski resursi	Kompetencije	<i>stil rada, samoaktualizovanost, odnos prema radu, kompetencije za određena zanimanja, posao vozača, prosvetnih radnika, psihologa, naučnih radnika, profesionalna usmerenost, procena sposobnosti, preduzetnička kognicija</i>
	Karijerni razvoj	<i>profesionalni razvoj, izbor zaimanja i posla, nezaposlenost, traženje posla, selekcija, novozaposleni, obuka i razvoj, učenje</i>
	Motivacija	<i>motivacija za rad, motivacione dispozicije, zadovoljstvo poslom, organizacijska privrženost, ponašanje udaljavanja, integrisanost, predanost, posvećenost, lična involviranost</i>