

II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ

1. Име, име јдног родитеља, презиме: Предраг (Ђорђе) Окановић
2. Датум рођења: 26.01.1980. Место и држава рођења: Сремска Митровица, Србија

II.1 основне студије

година уписа: година завршетка: просечна оцена током студија:

универзитет: Универзитет у Новом Саду

факултет: Филозофски факултет

студијски програм: Психологија

звање: Дипломирани психолог

II.2 мастер или магистарске студије

година уписа: година завршетка: просечна оцена током студија:

универзитет: Универзитет у Новом Саду

факултет: Филозофски факултет

студијски програм: Психологија

звање: Дипломирани психолог-мастер

научна област: Индустријска и организацијска психологија

наслов завршног рада: „Провера метријских карактеристика упитника куповних стилова примењеног у условима са и без везаности за производ“

II.3 докторске студије

година уписа:

универзитет: Универзитет у Новом Саду

факултет: Филозофски факултет

студијски програм: Психологија

број ЕСПБ до сада остварених: просечна оцена током студија:

II.4 приказ научних и стручних радова

Р. бр.	аутори, наслов, издавач, број страница	категорија
1.	Maraš, J.S., Kolundžija, K., Dukić, O., Marković, J., Okanović, P. , Stokin, B., Mitrović, D., & Ivanović-Kovačević, S. (2012). Some psychological characteristics of adolescents hospitalized following a suicide attempt. <i>European Review for Medical and Pharmacological Sciences</i> , in press.	M23
<p><i>кратак опис садржине:</i> Циљ ове студије је био да се боље разуме феномен самоубиства код адолесцената путем дефинисања неких специфичних психолошких карактеристика адолесцената који су хоспитализовани на психијатријском одељењу због покушаја самоубиства. Истраживање је спроведено на територији Војводине, која има једну од највиших стопа самоубиства у региону. Истраживање је показало да адолесценти који су покушали самоубиство, у поређењу са не-клиничком популацијом, чешће имају суицидне мисли, већу учесталост ранијих покушаја самоубиства, чешће злоупотребљавају психоактивне супстанце, имају већу учесталост психопатологије очеве, нижи ниво самопоштовања, и виши ниво интернализованих и екстернализованих проблема.</p>		
<p><i>рад припада проблематици докторске дисертације:</i> ДА <u>НЕ</u> ДЕЛИМИЧНО</p>		

Р. бр.	аутори, наслов, издавач, број страница	категорија
2.	Беара, М. и Окановић, П. (2010). Спремност на професионални развој наставника - како је измерити? <i>Андрогошке студије, Вол.1, 47-60.</i>	M24
<p><i>кратак опис садржине:</i> У овом раду представљени су резултати емпиријске провере спремности наставника да се професионално развијају. У оквиру истраживања је креирана скала СПР-Н, која мери спремност наставника на усавршавање. Факторском анализом добијена је петофакторска интерпретабилна структура. Фактори су интерпретирани као: спољашња мотивација за усавршавање, свест о важности усавршавања за наставничку професију, свест о значају усавршавања за квалитет наставе, праћење савремених достигнућа и самоиницијатива за усавршавање. На узорку од 452 наставника из Војводине најизраженија је свест о важности усавршавања за наставничку професију, најмање је изражена спољашња мотивација за усавршавање.</p>		
<p><i>рад припада проблематици докторске дисертације:</i> ДА <u>НЕ</u> ДЕЛИМИЧНО</p>		

Р. бр.	аутори, наслов, издавач, број страница	категорија
3.	Окановић, П. и Окановић, Д. (2009). Могућност лажирања резултата на тесту ПИЕ-ЈРС у ситуацији професионалне селекције, <i>Примењена психологија, Вол. 2(3), 253-271.</i>	M52
<p><i>кратак опис садржине:</i> Истраживање је спроведено са циљем да се одговори на два питања: да ли је могуће намерно лажирање скорова на тесту Профил индекс емоција у смислу бољег представљања, и да ли кандидати за посао користе ту могућност у ситуацији професионалне селекције? Укупан узорак (N=539) је чинило две групе испитаника: (1) испитаници који су попуњавали тест ПИЕ-ЈРС на два начина (прво искрено, а потом са инструкцијом да се представе на што бољи начин) и (2) реални кандидати за посао у процесу професионалне селекције. Спроведене су две одвојене анализе како би се дао одговор на два истраживачка питања. На основу прве спроведене анализе забележена је делимична подложност лажирању</p>		

овог теста - три скале су демонстрирале отпорност на лажирање, док пет скала није. На основу друге етапе је закључено да кандидати на процесу селекције заиста користе могућност лажирања, с обзиром да постижу пожељније резултате у односи на кандидате у замишљеној ситуацији селекције.			
рад припада проблематици докторске дисертације: <u>ДА</u> НЕ ДЕЛИМИЧНО			

Р. бр.	аутори, наслов, издавач, број страница	категиорија
4.	Окановић, П., Окановић, Д. и Мајсторовић, Н. (2009). Провера метријских карактеристика упитника стилова доношења куповних одлука примењеног у условима са и без везаности за производ, <i>Примењена психологија, Вол. 2(2), 167-189.</i>	M52
<p><i>кратак опис садржине:</i> Основни циљ овог рада је провера факторске структуре упитника куповних стилова CDMS, као и тестирање његове поузданости приликом примене у условима са и без везаности за производ. Теоријску позадину рада чине новије модификације истраживања стилова доношења куповних одлука у оквиру приступа „карактеристика купаца“. Упитник CDMS је овом приликом први пут примењен у Србији, у циљу крос-културалне валидације. Примењене су две верзије инструмента на два одвојена узорка младе високообразоване популације - упитник генералних куповних стилова (N=200) и упитник везан за одређени производ (N=230). Студија је дала делимичну потврду салијентности факторске структуре упитника. Како у случају генералне примене, тако и код везаности за производ, екстраховано је истих пет компонената: Лојалност бренду/продавници, Перфекционизам, Свест о бренду, Импулсивност и Свест о вези цена-вредност.</p>		
рад припада проблематици докторске дисертације: ДА НЕ <u>ДЕЛИМИЧНО</u>		

Р. бр.	аутори, наслов, издавач, број страница	категиорија
5.	Радовановић, Д. и Окановић, П. (2009). Особине личности као предиктори жељене организацијске културе. <i>Примењена психологија, Вол. 2(1), 61-74.</i>	M52
<p><i>кратак опис садржине:</i> Основни циљ истраживања био је да се утврди да ли особине личности могу бити предиктори жељене организацијске културе, и уколико јесу, које су особине повезане са појединим факторима организацијске културе. Истраживање је спроведено на студентском узорку (N=294). Коришћена су два инструмента: упитник личности Big Five Inventory и ревидирани упитник за процену организацијске културе Organizational Culture Profile, са седам фактора: Компетитивност, Друштвена одговорност, Подршка, Иновативност, Награђивање, Оријентација на учинак и Стабилност. Спроведена је мултиваријатна анализа коваријансе, где су као предиктори посматране димензије личности и демографске варијабле, а као критеријуми седам фактора организацијске културе. Као значајни предиктори жељене организацијске културе су се издвојиле димензије Пријатност и Отвореност.</p>		
рад припада проблематици докторске дисертације: ДА НЕ <u>ДЕЛИМИЧНО</u>		

III ОЦЕНА ПОДОБНОСТИ КАНДИДАТА

III.1 услови дефинисани за кандидата студијским програмом:

Кандидат Предраг Окановић је током претходних трогодишњих студија положио све испите предвиђене програмом докторских студија на Одсеку за психологију у Новом Саду, освојио тражених 120 ЕСПБ бодова и просечну оцену 9,92. Кандидат је пријавио тему докторске дисертације под насловом "Лажирање тестова у професионалној селекцији: модел базиран на теорији очекивања" а Наставно-научно веће Филозофског факултета у Новом Саду исту и усвојило. Окановић је током докторског програма остварио самостална учешћа на научним скуповима и објавио радове у коауторству како је то наведено у претходном делу овог обрасца. На основу усвојене пријаве теме докторске дисертације и потврде о испуњеним другим захтевима студијског програма, Наставно-научно веће факултета је именovalo комисију за оцену подобности теме, кандидата и ментора а на предлог Одсека за психологију у Новом Саду.

III.2 Да ли кандидат испуњава услове?

ДА

НЕ

Образложење:

Кандидат Предраг Окановић испуњава све потребне услове предвиђених члановима 15 – 18 Правилника о докторским студијама и стицању звања доктора наука.

IV ОЦЕНА ПОДОБНОСТИ ПРЕДЛОЖЕНОГ МЕНТОРА

IV.1 ПОДАЦИ О МЕНТОРУ

Биографија ментора (до 500 карактера):

Др Небојша Мајсторовић је рођен 1964. године у Босни и Херцеговини где је и завршио основну и средњу школу. Дипломирао је на Одсеку за психологију Универзитета у Новом Саду 1987. године где је потом радио као асистент у областима психометрије, статистике и индустријске психологије дуже од девет година. Магистрирао је на Одељењу за психологију београдског универзитета а докторирао на Универзитету у Отави (Канада) 2007. године. Након рада на том универзитету враћа се на Одсек за психологију Универзитета у Новом Саду где и сада ради као професор задужен за област индустријске/организациске психологије.

Радови из уже научне области којој припада предлог докторске дисертације:

Р. бр.	аутори, наслов, издавач, број страница	категорија
1.	Мајсторовић, Н. (2011). Ефекти незапослености и фактори активизма у поновном запошљавању. <i>Примењена психологија, Вол.3, стр.205-227.</i>	M52
2.	Мајсторовић, Н. (2010). Значај мотивације за учење у предикцији успеха и задовољства студијама. <i>Настава и васпитање, број 1, стр. 72-85.</i>	M24
3.	Хаџић, О., Мајсторовић, Н., и Недељковић, М. (2009). Перцепција подршке руководиоца, димензије личности запослених и њихово задовољство појединим аспектима посла. <i>Психологија, Вол. 42, број 3, стр. 375-392.</i>	M23
4.	Мајсторовић, Н. (2008). Примена теорије селф-детерминације у истраживању радне мотивације. <i>Примењена психологија, Вол. 1, број 1-2, стр. 5-18.</i>	M52
5.	Maјstorović, N., Green-Demers, I. & Legault, L. (2008). Measuring Selfhood according to Self-Determination Theory: Construction and Validation of the Ego Functioning Questionnaire (EFQ). <i>Psihologija, Vol. 41, broj 2, str. 123-270.</i>	M23

IV.1 услови дефинисани за ментора у области којој припада докторска дисертација:

Др Небојша Мајсторовић је 2007. године изабран у звање наставника за област индустријска/организациска психологија у оквиру које држи курсеве који укључују теме регрутације и психолошког тестирања у оквиру професионалне селекције. Др Мајсторовић је у последњих четири године објавио два рада у часопису са СЦИ листе (референце под 2 и 4 на претходној листи овог обрасца), а још један је тренутно у штампи. У свом претходном раду он је показивао конзистентно интересовање и за психометријска питања што се види из неколико радова у којима је поредио психометријске теоријске моделе или објавио податке о новоконструисаним психолошким инструментима (нпр. Majstorovic, N. (2005). *A Theoretical and Applied Comparison of Classical and Image Models of Measurement*. Unpublished Comprehensive Exam Topic defended at the University of Ottawa, School of Psychology, Canada. Или Мајсторовић, Н. и Францешко, М. (2002). Конструкција и метријска анализа једног новог упитника за процену религиозности. *Личност у вишекултурном друштву*, 4, 183-189.). Др Мајсторовић је, како то предвиђа Правилник о докторским студијама и стицању звања доктора наука, пружао потребну подршку кандидату Окановићу током његових докторских студија ка и током израде нацрта истраживања ове тезе.

IV.2 Да ли ментор испуњава услове?

ДА

НЕ

Образложење:

Др Небојша Мајсторовић испуњава све формалне, стручне и педагошке услове да као ментор прати и помаже кандидата Предрага Окановића током његовог рада на теми докторске дисертације.

V ОЦЕНА ПОДОБНОСТИ ТЕМЕ

V.1 формулација назива тезе (наслова)

Лажирање тестова у професионалној селекцији: модел базиран на теорији очекивања

Наслов тезе је подобан?

ДА

НЕ

ДЕЛИМИЧНО

V.2 предмета (проблема) истраживања

Да ли компоненте теорије очекивања (валенца, инструменталност и очекивање) могу да предвиде и објасне лажирање тестова личности у професионалној селекцији?

Предмет истраживања је подобан?

ДА

НЕ

ДЕЛИМИЧНО

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

Избором релевантне и свеже литературе кандидат је показао разумевање проблематике лажирања тестова у процесу селекције довољно да би се на компетентан начин бавио овом темом у свом истраживању.

Кандидат је предложио следећу литературу и другу грађу корисну за овај пројекат:

Birkeland, S. A., Manson, T. M., Kisamore, J. L., Brannick, M. T., & Smith, M. A. (2006). A meta-analytic investigation of job applicant faking on personality measures. *International Journal of Selection and Assessment*, 14, 317-335.

Blickle, G., Momm, T., Schneider, P. B., Gansen, D. & Kramer, J. (2009). Does Acquisitive Self-Presentation in Personality Self-Ratings Enhance Validity? Evidence from two experimental field studies. *International Journal of Selection and Assessment*, 17: 142–153. doi: 10.1111/j.1468-2389.2009.00458.x

Bott, J., Snell, A., Dahling, J. & Smith, B. N. (2010), Predicting Individual Score Elevation in an Applicant Setting: The Influence of Individual Differences and Situational Perceptions. *Journal of Applied Social Psychology*, 40: 2774–2790. doi: 10.1111/j.1559-1816.2010.00680.x

Converse, P. D., Peterson, M. H. & Griffith, R. L. (2009), Faking on Personality Measures: Implications for selection involving multiple predictors. *International Journal of Selection and Assessment*, 17: 47–60. doi: 10.1111/j.1468-2389.2009.00450.x

Donovan, J. J., Dwight, S. A., & Hurtz, G. M. (2003). An Assessment of the Prevalence, Severity, and Verifiability of Entry-Level Applicant Faking Using the Randomized Response Technique. *Human Performance*, 16(1), 81-106.

Ellingson, J. E., & McFarland, L. A. (2011). Understanding Faking Behavior Through the Lens of Motivation: An Application of VIE Theory. *Human Performance*, 24(4), 322-337. doi: 10.1080/08959285.2011.597477

Furnham, A. (1990). Faking personality questionnaires: Fabricating different profiles for different purposes. *Current Psychology*, 9(1), 46.

Goffin, R. D. & Boyd, A. C. (2009). Faking and personality assessment in personnel selection: Advancing models of faking. *Canadian Psychology*, 50, 151-160

Goffin, R. D. & Christiansen, N. D. (2003). Correcting Personality Tests for Faking: A Review of Popular Personality Tests and an Initial Survey of Researchers. *International Journal of Selection and Assessment*, 11: 340–344. doi: 10.1111/j.0965-075X.2003.00256.x

Heggstad, E. D., Morrison, M., Reeve, C. L., & McCloy, R. A. (2006). Forced-choice assessments of personality for selection: Evaluating issues of normative assessment and faking resistance. *Journal of Applied Psychology*, 91, 9-24

Hirschfeld, R. R., Lawson, L., & Mossholder, K. W. (2004). Moderators of the relationship between cognitive ability and performance: General versus context-specific achievement motivation. *Journal of Applied Social Psychology*, 34, 2389-2409.

Hough, L. M. & Oswald, F. L. (2008). Personality Testing and Industrial–Organizational Psychology: Reflections, Progress, and Prospects. *Industrial and Organizational Psychology*, 1: 272–290. doi: 10.1111/j.1754-9434.2008.00048.x

König, C. J., Melchers, K. G., Kleinmann, M., Richter, G. M. and Klehe, U.-C. (2007). Candidates' Ability to Identify Criteria in Nontransparent Selection Procedures: Evidence from an assessment center and a structured interview. *International Journal of Selection and Assessment*, 15: 283–292. doi: 10.1111/j.1468-2389.2007.00388.x

Levashina, J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2009). They don't do it often, but they do it well: Exploring the relationship between applicant mental abilities and faking. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, 271-281.

Li, A. & Bagger, J. (2006). Using the BIDR to Distinguish the Effects of Impression Management and Self-Deception on the Criterion Validity of Personality Measures: A Meta-Analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 14: 131–141. doi: 10.1111/j.1468-2389.2006.00339.x

Marcus, B. (2009), 'Faking' From the Applicant's Perspective: A theory of self-presentation in personnel selection settings. *International Journal of Selection and Assessment*, 17: 417–430. doi: 10.1111/j.1468-

2389.2009.00483.x

McFarland, L. A. (2003). Warning Against Faking on a Personality Test: Effects on Applicant Reactions and Personality Test Scores. *International Journal of Selection and Assessment*, 11: 265–276. doi: 10.1111/j.0965-075X.2003.00250.x

McFarland, L. A., & Ryan, A. M. (2000). Variance in faking across noncognitive measures. *Journal of Applied Psychology*, 85, 812–821.

McFarland, L. A., & Ryan, A. M. (2006). Toward an integrated model of applicant faking behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 979–1016.

Mueller-Hanson, R. A., Heggstad, E. D., & Thornton, G. C. (2006). Individual differences in impression management: An exploration of the psychological processes underlying faking. *Psychology Science*, 48, 288–312.

Ones, D. S., & Viswesvaran, C. (1998). The effects of social desirability and faking on personality and integrity assessment for personnel selection. *Human Performance*, 11, 245–269.

Ones, D. S., Dilchert, S., Viswesvaran, C. & Judge, T. A. (2007), In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*, 60: 995–1027. doi: 10.1111/j.1744-6570.2007.00099.x

Paulhus, D.L. (1991) Measurement and control of response bias. In J.P. Robinson, P.R. Shaver and L.S. Wrightsman (Eds), *Measures of personality and social psychology attitudes* (pp. 17–59). New York: Academic Press

Pogačnik V. & Bele-Potočnik Ž. (1983). *Test nizov (obliki TN-20 in TN-10). Priročnik in test*. Zavod SRS za produktivnost dela, Center za psihodiagnostična sredstva. Ljubljana.

Rosse J.G., Stecher, M.D., Miller, J.L., & Levin, R.A. (1998). The impact of response distortion on preemployment personality testing and hiring decisions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 634–644.

Sanchez, R. J., Truxillo, D. M., & Bauer, T. N. (2000). Development and examination of an expectancy-based measure of test-taking motivation. *Journal of Applied Psychology*, 85, 739–750.

Smederevac, S., Mitrović, D., i Čolović, P. (2010). *Velikih pet plus dva: primena i interpretacija*. Beograd: Centar za primenjenu psihologiju.

Smith, D. B., & Robie, C. (2004). The implications of impression management for personality research in organizations. In B. Schneider, & D. B. Smith (Eds.), *Personality and organizations*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Snell, A. F., Sydell, E. J., & Lueke, S. B. (1999). Towards a theory of applicant faking: Integrating studies of deception. *Human Resource Management Review*, 9, 219–242.

Vasilopoulos, N. L., Cucina, J. M., & McElreath, J. M. (2005). Do warning of response verification moderate the relationship between personality and cognitive ability? *Journal of Applied Psychology*, 90, 306–322. doi: 10.1037/0021-9010.90.2.306

Viswesvaran, C. & Ones, D.S. (1999) Meta-analysis of fakability estimates: Implications for personality measurement. *Educational and Psychological Measurement*, 59, 197–210.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

Избор литературе је одговарајући?

ДА

НЕ

ДЕЛИМИЧНО

V.4 циљева истраживања

Основни циљ истраживања је креирање модела лажирања тестова личности у професионалној селекцији базираног на теорији очекивања (Vroom, 1964). Кандидат је формулисао и два специфична циља:

1. Испитивање релативног удела валенце, инструменталности и очекивања у појави мотивације за лажирање и само лажирање тестова у професионалној селекцији.

2. Испитивање модераторске улоге когнитивних способности у односу између мотивације за лажирање и лажирања тестова личности у професионалној селекцији.

Циљеви истраживања су одговарајући? ДА НЕ ДЕЛИМИЧНО

V.5 очекиваних резултата (хипотезе)

Полазећи од дефинисаног проблема и циљева истраживања као и претходних налаза у овом домену кандидат је поставио три хипотезе:

X1. Валенца (а), инструменталност (б) и очекивање (ц) представљају значајне предикторе мотивације за лажирање тестова личности у професионалној селекцији.

X2. Мотивација за лажирање тестова представља значајан предиктор лажирања тестова личности у професионалној селекцији.

X3. Когнитивне способности (а) и способност идентификовања критеријума (б) представљају модераторе између мотивације за лажирање и самог лажирања тестова личности у професионалној селекцији.

Очекивани резултати представљају значајан научни допринос?

ДА НЕ ДЕЛИМИЧНО

V.6 план рада

Кандидат је предложио неколико фаза свог рада на теми доктората:

- прикупљање теоријске и емпиријске грађе и писање теоријског дела дисертације,
- припрема батерије тестова – креирање и прикупљање инструмената за потребе истраживања,
- прављење оперативног плана за реализацију истраживања – контактирање факултета на којима ће бити вршено испитивање и прикупљање сагласности за спровођење истраживања,
- пилот студија - спровођење комплетне процедуре на једној групи испитаника у циљу верификације планиране методологије и елиминисања евентуалних недостатака,
- спровођење истраживања – два мерења на укупном узорку од 200 испитаника (400 мерења)
- статистичка обрада података и
- писање емпиријског дела дисертације.

Планирано је да се истраживање спроведе у периоду од три месеца током друге половине 2012. године, а статистичка обрада података крајем исте године. Завршетак рада на докторској дисертацији је планиран за лето 2013. године.

План рада је одговарајући? ДА НЕ ДЕЛИМИЧНО

V.7 метод и узорак истраживања

Кандидат се определио за квази-експериментални метод истраживања, са два мерења на истој групи испитаника. Главни налаз истраживања биће заснован на поређењу статуса истих испитаника на поновљеним мерењима. Прво мерење је нормативно и подразумева попуњавање батерије тестова који се користе у професионалној селекцији (листа инструмената који ће бити коришћени у овом истраживању је наведена на крају овог одељка). Инструкција коју добијају испитаници у првом мерењу је да искрено попуне тестове. Друго мерење, најмање две недеље након првог, представља симулирану ситуацију професионалне селекције. Испитаници ће добити инструкцију да замисле да су завршили факултет, да су незапослени и да су позвани на тестирање за посао асистента на факултету. Након задате инструкције испитаници попуњавају тестове у оквиру батерије тестова која је насловљена „Селекциони тестови за радно место асистента“. По завршетку попуњавања Селекционих тестова, испитаници добијају инструкцију да „изађу“ из замишљене ситуације. Тада би им се задали упитници који мере остале варијабле истраживања.

У истраживању ће бити мерени следећи конструкти:

Зависна варијабла: лажирање

Статус испитаник на лажирању биће израчунато на два начина:

- Као разлика у скоровима на два мерења на тестовима личности (ВП+2; Смедеревац, Митровић и Чоловић, 2010) и тест академског интегритета (АИТ; Окановић, Окановић, Митровић и Мајсторовић, у изради)
- Као број заокружених “лажних питања“ на Упитнику рада на рачунару. “Лажна питања“ представљају непостојеће опције у MS Office програмском пакету која указују на лажирање уколико испитаник заокружи да их користи у свом раду.

Независне варијабле:

Валенца:

- Привлачност посла –VIEMS (Sanches, Truxillo & Bauer, 2000)
- Маркетабилност – креирана скала за потребе овог истраживања

Инструменталност:

- Уверења о инструменталној вредности лажирања – VIEMS (Sanches et al., 2000)
- Уверења о заступљености лажирања– креирана скала за потребе истраживања
- Моралне норме о лажирању – креирана скала за потребе истраживања
- Особине личности – ВП+2
- Академски интегритет – АИТ

Очекивање:

- Перцепција способности за лажирање – VIEMS (Sanches et al., 2000)
- Перцепција карактеристика теста – креирана скала за потребе истраживања
- Манипулативност – ВП+2 (Смедеревац et al., 2010)

Мотивација:

- Мотивација за лажирање – креирана скала за потребе овог истраживања

Модератори

- Когнитивне способности – ТН-10 (Погачник & Беле-Поточник, 1983)
- Способност идентификовања критеријума (АТИС, Ability to identify criteria) – упитник креиран за потребе овог истраживања

Кандидат је замислио да се истраживање спроведе двоструким мерењем на узорку од 200 студената завршних година регрутованих на најмање три различита студијска програма на Универзитету у Новом Саду и Новом Пазару. Напомиње се да је у досадашњим студијама лажирања најчешће коришћен управо студентски узорак, чиме се отвара могућност директног поређења са налазима претходних истраживања.

Метод и узорак су одговарајући?

ДА

НЕ

ДЕЛИМИЧНО

V.8 места, лабораторије и опреме за експериментални рад

Истраживање ће бити спроведено на најмање три образовне институције Универзитета у Новом Саду и Новом Пазару. Планирано је да се прикупљање података изврши у терминима редовних предавања и вежби, у учионицама у којима се одржава настава.

Услови за експериментални рад су одговарајући?

ДА

НЕ

ДЕЛИМИЧНО

V.9 методе статистичке обраде података и осталих релевантних података

Кандидат је предвидео да прикупљене податке обради применом следећих статистичких техника:

- моделовање помоћу структурних једначина
- вишеструка регресиона анализа
- корелације
- т-тест
- дескриптивна статистика.

Предложене методе су одговарајући?

ДА

НЕ

ДЕЛИМИЧНО

VI ЗАКЉУЧАК

кандидат је подобан	<u>ДА</u>	НЕ	ДЕЛИМИЧНО
ментор је подобан	<u>ДА</u>	НЕ	ДЕЛИМИЧНО
тема је подобна	<u>ДА</u>	НЕ	ДЕЛИМИЧНО

Образложење (до 500 карактера):

На основу претходно изнетих оцена о кандидату, ментору и теми, комисија предлаже Наставно-научном већу Филозофског факултета у Новом Саду да кандидату Предрагу Окановићу одобри израду докторске тезе под насловом "Лажирање тестова у професионалној селекцији: модел базиран на теорији очекивања" и под менторством Др Небојше Мајсторовића.

датум: 12. јун 2012. године

председник комисије
Доц. Др Бојан Јаничић

члан 1
Доц. Др Небојша Мајсторовић, ментор

члан 2
Проф. Др Станислав Фајгел
