

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ			
1. Датум и орган који је именовано комисију: Декан Факултета техничких наука на основу одлуке Наставно-научног већа Факултета техничких наука; Решење број 012-199/10-2018 од 30. 09. 2021.			
2. Састав комисије у складу са <i>Правилима докторских студија Универзитета у Новом Саду</i> :			
1.	др Илија Ћосић	професор емеритус	Производни и услужни системи, организација и менаџмент, 24. 03. 2016.
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		Председник
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
2.	др Зорица Узелац	редовни професор	Теоријска и примењена математика, 01.04. 2000.
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		Члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
3.	др Данијела Лалић	редовни професор	Производни и услужни системи, организација и менаџмент, 21.10. 2020.
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		Члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
4.	др Јован Филиповић	редовни професор	Kvalitet, efektivnost i logistika, 15. 04. 2008.
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Факултет организационих наука, Универзитет у Београду		Члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
5.	др Лепосава Грубић-Нешић	редовни професор	Људски ресурси и комуникације, 08. 07. 2015.
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		Ментор
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији

<p>II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ</p>
<p>1. Име, име једног родитеља, презиме:</p> <p>Бојана (Љубинка) Милић</p> <p>2. Датум рођења, општина, држава:</p> <p>14. 10. 1988. Осиек, Република Хрватска.</p> <p>3. Назив факултета, назив претходно завршеног нивоа студија и стечени стручни/академски назив:</p> <p>Факултет техничких наука у Новом Саду; Индустрijско инжењерство и инжењерски менаџмент, Мастер инжењер менаџмента.</p> <p>4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија:</p> <p>2015; Индустрijско инжењерство / Инжењерски менаџмент.</p>
<p>III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:</p>
<p>Лидерство у функцији унапређења креативности и иновативног понашања запослених</p>
<p>IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ: Навести кратак садржај са назнаком броја страница, поглавља, слика, схема, графикона и сл.</p> <p>Докторска дисертација је изложена у осам поглавља, према следећој структури:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Увод 2) Теоријске основе истраживања 3) Методологија истраживања 4) Резултати истраживања 5) Дискусија резултата истраживања 6) Закључна разматрања 7) Литература 8) Прилози. <p>Дисертација је изложена на 164 стране и садржи: 8 поглавља, 35 табела, 7 слика, 2 графикона и 8 прилога. Списак коришћене литературе обухвата 209 референци. Након спољашње и унутрашње насловне стране, приложена је кључна документацијска информација на српском и енглеском језику, након чега следи: садржај, листа табела, листа слика, листа графикона, резиме на српском и енглеском језику и изјава захвалности.</p>
<p>V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:</p>
<p>Наслов дисертације је јасно и прецизно формулисан, описујући разматрану проблематику и спроведено истраживање.</p> <p>Поглавље 1: Увод У уводном поглављу кандидаткиња је представила уводна разматрања. Исказана је потреба и мотивација за истраживањем, а потом су представљени проблем, предмет, циљеви и задаци истраживања.</p> <p>Потреба за овим истраживањем се првенствено огледа у томе да се креативност и иновативно понашање запослених посматрају у садејству, а не као просто стварање нових идеја без предузимања конкретних акција да те идеје буду спроведене у дело. Креативност је посматрана као једна од карактеристика људских ресурса и потенцијал за повећање иновативности организације, а тиме и њене компетитивности.</p>

Примарни циљ ове дисертације јесте анализа степена и природе везе лидерства, креативности и иновативног понашања запослених кроз тестирање теоријског модела утицаја лидерства на креативност и иновативно понашање. На основу систематског прегледа литературе, предложен је теоријски модел, утврђени су истраживачки задаци и предложене су хипотезе помоћу којих ће се тестирати релације у моделу. У уводном делу је представљен сажетак развоја теоријског модела и хипотеза, детаљан приказ доступан је кроз поглавља два и три. У наставку уводног дела илустрована је организација и ток истраживања и дат је преглед рада по поглављима.

Комисија сматра да су контекст, предмет, проблем, као и постављени циљеви, задаци и хипотезе истраживања дефинисани јасно и концептно.

Поглавље 2: Теоријске основе истраживања

У другом поглављу представљене су теоријске основе истраживања. У првом делу овог поглавља представљени су теоријски оквири за варијабле посматране у истраживању, а потом је дат приказ претходних истраживања. На крају поглавља је, кроз развој истраживачких хипотеза, представљен теоријски модел истраживања.

Детаљно је описана област лидерства, са посебним освртом на трансформационо лидерство. Креативност је дефинисана на индивидуалном и организационом нивоу. Јасно су разграничени појмови иновативности и иновативног понашања.

Приказ претходних истраживања је представљен кроз анализу у којој су примењени методолошки принципи за систематски преглед литературе за организационе науке. Анализирано је 46 научних радова објављених у претходних десет година, од којих је: 12 истраживало везу између лидерства и креативности, а 34 везу између лидерства и иновативности. Систематски преглед литературе организован је у три целине: истраживања лидерства и креативности; истраживања лидерства и иновативног понашања; истраживања лидерства, креативности и иновативног понашања, а дат је и сумирани преглед истраживања медијаторских утицаја. У оквиру сваке целине приказани су и најважнији резултати истраживања из периода који није обухваћен анализом.

На основу идентификованих области за унапређења у систематском прегледу литературе, а уз синтезу са знања из теоријског оквира изведене су хипотезе у истраживању и илустроване су релације у теоријском моделу истраживања.

Комисија сматра да приказани преглед стања у литератури јасно указује на недостатак досадашњих истраживања која повезују лидерство, креативност и иновативно понашање у контексту организације и сагласна је са потребом за развијање функционалног модела који би објаснио процес утицаја лидера на индивидуалну и организациону креативност, који даље покрећу иновативно понашање. Теоријско утемељење и аргументација за истраживањем функције трансформационог лидерства у креативности и иновативном понашању је потпуно јасна и концептуално оправдана.

Поглавље 3: Методологија истраживања

У трећем поглављу представљена је методологија истраживања. Представљен је развој мерног инструмента, дефинисана је врста и величина узорка. Описано је пилот истраживање и ток самог истраживања и представљен је коначан узорак у истраживању. На крају овог поглавља описана је припрема података која је претходила статистичкој обради, а приказан је и начин на који је спроведена статистичка обрада података.

На основу дефинисаног теоријског модела истраживања идентификовано је девет варијабли у истраживању. Изабрано је квантитативно истраживање, применом технике анкетног истраживања. Прегледом литературе идентификовани су и изабрани мерни инструменти који су употребљени у ранијим истраживањима, а чији резултати су показали да ови инструменти поседују потребне нивое поузданости, као и унутрашње и спољашње валидности.

Сви мерни инструменти су изворно доступни на енглеском језику, а прилагођени су методом двоструког превођења. За све варијабле мерене на номиналном нивоу је унапред дефинисан број категорија, док су интервалне варијабле мерене на седмостепеној скали Ликертовог типа. За мерење трансформационог лидерства употребљен је упитник трансформационог лидерства Подсакова и сарадника који чини 23 ставке. Интринзична мотивација мерена је помоћу инструмента од три ставке који су Сандгрен и сарадници развили за истраживање покретача креативности у департманима за истраживање и развој. Подршка за иновацију мерена је помоћу истоимене подскеале из упитника тимске климе коју чини осам ставки. Спремност за иновативно понашање мерена је помоћу скале која се састоји из три ставке која је прилагођена у ранијем истраживању које су спровели Занг и сарадници. Комуницирање информација и идеја мерено је помоћу инструмента од седам ставки. Инструмент су развили Сандгрен и сарадници у циљу истраживања комуницирања научних информација и идеја у оквиру тима, па је инструмент прилагођен за употребу у организационом контексту. Инструмент за мерење климе која подстиче креативност израђен је на основу десет димензија Екваловог упитника креативне климе. Сандгрен и сарадници су овај инструмент свели на шест ставки. Индивидуална креативност мерена је помоћу инструмента који су развили Џоу и Џорџ, а који се састоји из девет ставки. Организациона креативност мерена је помоћу инструмента од четири ставке који су развили Шин и Су. Иновативно понашање мерено је помоћу скале иновативног понашања који су такође развили Шин и Су.

Популацију у овом истраживању чини креативна индустрија у Србији и државама у окружењу: Босни и Херцеговини, Црној Гори, Хрватској и Словенији. Анализом идентификованих области креативне индустрије у појединачним државама, предложено је десет области креативне индустрије које су обухваћене овим истраживањем: (1) ИТ, софтвер и видео-игре, (2) електронски медији, (3) Дизајн, визуелна и сценска уметност, (4) Ogлашавање и маркетинг, (5) ТВ и радио, (6) Издаваштво, (7) Филм, видео и фотографија, (8) Стари занати, (9) Култура и уметност и (10) Архитектура. Величина узорка је одређена у складу са врстом статистичког теста који се примењује приликом анализе и утврђено је да је потребно минимум 59 опсервација да би се постигла статистичка моћ теста од 80%. Пилот истраживање је спроведено са циљем идентификације потенцијалних нејасноћа и проблема са упитником.

Истраживање је спроведено у две фазе кроз комбинацију намерног узорковања и технике снежне грудве. У првој фази контактиране су компаније које послују у области креативних индустрија (одзив 47%) и прикупљено је 57% узорка. У другој фази на друштвеним мрежама, у оквиру група које окупуљају професионалце из области креативне индустрије су дељене објаве са позивом за учествовање у истраживању са молбом да се истраживање даље дели са колегама или сарадницима. У узорку истраживања добијен је пропорционални кластер у односу на државу који је приближан пројектованом. Коначан узорак у истраживању чини 690 испитаника, а узорак се може сматрати приближно уједначеним по полу, броју запослених у компанији и позицију у организацији. Подаци су припремљени за даљу обраду у складу са техником анкетног истраживања, третирани су: подаци који недостају, сумњиви обрасци одговора, нетипичне тачке и дистрибуција података.

Статистичка обрада података извршена је помоћу статистичког пакета IBM SPSS 24 и The Smart PLS 3. Статистичким програмом IBM SPSS 24 обрађени су дескриптивни показатељи узорка и одговора испитаника, док је помоћу програма The Smart PLS 3 примењено моделовање структуралним једначинама методом најмањих квадрата.

Комисија сматра да је методологија истраживања представљена јасно и детаљно. Развој истраживачког инструмента и процес узорковања представљени су систематично. Предложене методе за мерење варијабли у овој дисертацији описане су детаљно, и прецизно је одређена њихова примена у контексту овог истраживања.

Поглавље 4: Резултати истраживања

У четвртном поглављу јасно и детаљно су приказани резултати истраживања. Резултати су представљени кроз приказ: анализе мерног модела, анализе структуралног модела, анализе медијације и анализе разлика међу групама.

Анализа мерног модела подразумевала је одвојену анализу рефлексивних и формативних фактора који чине мерни модел. Кроз анализу мерног модела успостављена је конвергентна валидност, поузданост интерне конзистенције и дискриминативна валидност рефлексивних фактора. Такође, успостављена је конвергентна валидност, потврђена је релевантност и значајност индикатора и утврђено је да не постоји колинеарност формативних конструката. На основу ових резултата потврђена је валидност и поузданост мерног модела и кандидаткиња је приступила тестирању структуралног модела. Тестирање структуралног модела подразумевало је процену колинеарности конструката, утврђени су коефицијенти путање и коефицијент детерминације. Утврђене су величине ефекта f^2 и q^2 , и процењена је предиктивна валидност модела. Након утврђене задовољавајуће вредности модел фита, структурални модел је оцењен као валидан. У описима коефицијената путање утврђене су мере директних ефеката између конструката, док су у медијацијској анализи утврђени индиректни ефекти. Анализа разлика између група спроведена је помоћу PLS-MGA анализе која омогућава поређење параметара структуралног модела између различитих група. Представљени су резултати разлика између група у односу на: државу, врсту позиције и тренутну организацију рада.

Комисија сматра да су резултати истраживања представљени јасно и концизно. Валидација мерног и структуралног модела одговара методолошким принципима примењене статистичке методе, а праћени су јасном аргументацијом донешених одлука. Примењене статистичке методе у циљу тестирања хипотеза су адекватно спроведене. Резултати тестирања хипотеза потврђују претпостављене односе и доприносе бољем разумевању релација између лидерства, креативности и иновативног понашања запослених, као и медијације одређених персоналних и организационих фактора.

Поглавље 5: Дискусија резултата истраживања

У петом поглављу кандидаткиња је дискутовала резултате истраживања. Дато је тумачење резултата у односу на релације: трансформационог лидерства и индивидуалне креативности, трансформационог лидерства и организационе креативности и трансформационог лидерства и иновативног понашања запослених. Такође, тумачени су резултати који су добијени поређењем релација у структуралном моделу у односу на различите групе испитаника.

Ставови који су обухваћени дискусијом резултата сумирани су потврдом модела утицаја трансформационог лидерства на креативност и иновативност запослених. Теоријски модел је верификован и кроз потврђивање 11 од укупно 14 постављених хипотеза. Дат је и осврт на резултате ранијих истраживања.

Комисија закључује да су одговори на истраживачка питања, као и сумирано представљање тестирања хипотеза јасно образложени уз адекватну дискусију добијених резултата, посматрано у контексту ранијих истраживања.

Поглавље 6: Закључна разматрања

У шестом поглављу кандидаткиња изводи закључна разматрања, образлаже научни допринос дисертације, предлаже могућности практичне примене добијених резултата, дискутује ограничења дисертације и разматра правце будућих истраживања.

Комисија сматра да закључна разматрања потврђују адекватност и значајност представљеног модела утицаја трансформационог лидерства на креативност и иновативно понашање запослених, јасно наводе ограничења при интерпретацији резултата и пружају јасне смернице за даља истраживања.

Поглавља 7 и 8: Литература и Прилози

У седмом поглављу представљен је списак литературе која је коришћена приликом израде дисертације, а у осмом поглављу се налазе прилози дисертације - инструмент у истраживању, пример имејла са позивом за истраживање, пример објаве на друштвеним мрежама са позивом за истраживање, као и допунски подаци који су коришћени у анализи резултата истраживања.

Комисија сматра да литература у потпуности одговара тематици докторске дисертације, а да прилози на адекватан начин употпуњују садржај дисертације.

На основу изложених ставова, Комисија позитивно оцењује све делове докторске дисертације.

VI СПИСАК НАУЧНИХ И СТРУЧНИХ РАДОВА КОЈИ СУ ОБЈАВЉЕНИ ИЛИ ПРИХВАЋЕНИ ЗА ОБЈАВЉИВАЊЕ НА ОСНОВУ РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА У ОКВИРУ РАДА НА ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ:

Таксативно навести називе радова, где и када су објављени. Прво навести најмање један рад објављен или прихваћен за објављивање у складу са *Правилима докторских студија Универзитета у Новом Саду* који је повезан са садржајем докторске дисертације. У случају радова прихваћених за објављивање, таксативно навести називе радова, где и када ће бити објављени и приложити потврду уредника часописа о томе.

М-23 Радови објављени у часописима међународног значаја:

1. Matic D., Cabrilo S, Grubic-Nesic L., **Milic B.** (2017) Investigating the Impact of Organizational Climate, Motivational Drivers, And Empowering Leadership on Knowledge Sharing, Knowledge Management Research & Practice, 15 (3), 431-446. DOI 10.1057/s41275-017-0063-9

М-33 Саопштенје са међународног скупа штампано у целини

2. Lalić, D., Stanković, J., Gračanin, D., & **Milić, B.** (2020). New Technologies in Corporate Communications. In International Joint conference on Industrial Engineering and Operations Management (pp. 374-380). Springer, Cham. ISBN 978-3-030-43615-5
3. Lalić, D., Stanković, J., Bošković, D., & **Milić, B.** (2020). Career Expectations of Generation Z. In International Joint conference on Industrial Engineering and Operations Management (pp. 52-59). Springer, Cham. ISBN 978-3-030-43615-5
4. Lalić, D., Bošković, D., **Milić, B.**, Havzi, S., & Spajić, J. (2020). Virtual and Augmented Reality as a Digital Support to HR Systems in Production Management. In IFIP International Conference on Advances in Production Management Systems (pp. 469-478). Springer, Cham.
5. Lalić D., Stanković, J., **Milić B.** (2019) Internal Communication and Employee Engagement as The Key Prerequisites of Happiness, 21. EUPRERA Annual Congress: Zagreb, 26. – 28. septembra 2019.
6. Sokolović B., **Milić B.**, Katić I. (2018) Organizational Culture in e-Learning: A Key for Business Success, Proceedings of TEAM 2018 9th International Scientific and Expert Conference under the auspices of the International TEAM Society, October 10-12, University of Novi Sad, Faculty of technical Sciences, Department of Industrial Engineering and Management, Novi Sad, Serbia, pp 389-393. ISBN 978-86-6022-098-3
7. **Milić, B.**, Duđak, Lj., Matić, D. (2016) Dizajn posla i motivacija kao faktori deljenja znanja među zaposlenima, Conference Proceedings of the Second International Scientific Business Conference LIMEN 2016 Leadership & Management: Integrated Politics of Research and Innovations, December 15, (pp. 129-132), Belgrade, Serbia. ISBN 978-86-80194-05-9
8. Matić, D., Mitrović, S., **Milić, B.** (2015) The relation between job design and job satisfaction in the context of knowledge sharing in organizations, Proceedings of the International conference " (WBCInno – Modernization of WBC Universities through strengthening of structures and services for knowledge transfer, research and innovation (WBCInno 2015)", (pp.129-132), Univerzitet u Novom Sadu, Serbia.
9. Grubić-Nešić, L., Matić D., **Milić B.** (2015) Uticaj stila liderstva na kreativnost i inovativnost zaposlenih, Proceedings of the 4th International Scientific and Expert Conference - KOR 2015, 7-8 October 2015, Novi Sad, Serbia,

10. Matić, D., Konja, V., Nuševa, D., **Milić, B.** (2015). Transformational leadership, organizational learning and innovation as methods of improving organizational performance, Proceedings of the 4th International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Change Leadership – Key to Successful Growth (PILC 2015)", March 13-14, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia
11. **Milić, B.**, Uzelac, O., Matić, D., Nuševa, D., Konja, V. (2014). Challenges of women leadership in international business environment, Proceedings of the 3rd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: High Performing Teams – a Formula for Success (PILC 2014)", March 5-7, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. 129-134.
12. Konja, V., Grujić, A., Matić, D., **Milić, B.** (2014). The role of sexes in leader-member exchange: women's leadership perspective, Proceedings of the 3rd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: High Performing Teams – a Formula for Success (PILC 2014)", March 5-7, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. 123-128.
13. Matić, D., Konja, V., Marić, M., **Milić, B.** (2014). The impact of cultural differences and leaders on business effectiveness in virtual organizations, Proceedings of the 3rd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: High Performing Teams – a Formula for Success (PILC 2014)", March 5-7, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. 317-320.

M-34 Saopštenje sa međunarodnog skupa štampano u izvodu

14. Lalić D., Bošković D., Spajić, J., **Milić B.** (2020) Engaging Employees: The Case of Enterprise Social Networks, The Future of Global Business and Marketing: How will smart Companies Will Deal With Challenges And Opportunities?, 10th International Scientific Conference of the DOBA Business School, (pp. 150-151), DOBA Business School. ISBN 978-961-7061-08-6.

M-51 Rad u vodećem časopisu nacionalnog značaja

15. Cabrilo, S., Kianto, A., **Milić, B.** (2018) "The effect of IC components on innovation performance in Serbian companies", VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 48 (3), 448-466. <https://doi.org/10.1108/VJKMS-06-2016-0033>

M-63Саопштење са скупа националног значаја штампано у целини:

16. Grubić-Nešić L., **Milić B.**, Tomić, S. (2021) Motivacija studenata u onlajn nastavnom procesu, 27. skup trendovi razvoja: „On-line nastava na univerzitetima“ – TREND 2021 , Novi Sad/online: Fakultet tehničkih nauka, 15. – 18. februar 2021, (pp. 54-57), ISBN 978-86-6022-313-7.
17. Bošković D., **Milić B.**, Spajić J., Božilović A., Lalić D. (2021) Rad od kuće tokom pandemije bolesti COVID-19, 27. skup trendovi razvoja: „On-line nastava na univerzitetima“ – TREND 2021 , Novi Sad/online: Fakultet tehničkih nauka, 15. – 18. februar 2021, (pp. 161-164), ISBN 978-86-6022-313-7.
18. Lalić D., Spajić J., Bošković D., **Milić B.** (2020) Značaj dubokog učenja u modernom obrazovanju, 26. skup trendovi razvoja: „Inovacije u modernom obrazovanju“ – TREND 2020 , Kopaonik: Fakultet tehničkih nauka, 16. – 19. februar 2020, (pp 262-265), ISBN 978-86-6022-241-3.
19. Bošković D., Lalić D., **Milić B.** (2020) Upotreba tehnologije u edukaciji, 26. skup trendovi razvoja: „Inovacije u modernom obrazovanju“ – TREND 2020 , Kopaonik: Fakultet tehničkih nauka, 16. – 19. februar 2020, (pp. 28-32), ISBN 978-86-6022-241-3.
20. Jokanović, B., Grubić-Nešić, L., Okanović A., **Milić B.** (2019) Uticaj informacione tehnologije na organizacionu komunikaciju, 25. skup trendovi razvoja: „Kvalitet visokog obrazovanja“ – TREND 2019, Kopaonik: Fakultet tehničkih nauka, 11. – 14. februar 2019, (pp. 279-282), ISBN 978-86-6022-

140-9.

21. **Milić B.**, Nešić, A., Lalić D. (2019) Uticaj e-učenja, e-čitanja i gejmfikacije na unapređenje sposobnosti i veština studenata, 25. skup Trendovi razvoja: „Kvalitet visokog obrazovanja“ – TREND 2019, Kopaonik: Fakultet tehničkih nauka, 11. – 14. februar 2019, (pp. 1-4), ISBN 978-86-6022-157-7.

VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА:

Резултати добијени у овом истраживању указују на важност медијаторских ефеката у везама између трансформационог лидерства, индивидуалне и организационе креативности, као и иновативног понашања. Посматрано на индивидуалном нивоу, трансформациони лидери могу остварити утицај на креативност запослених искључиво индиректно, преко мотивационих, когнитивних и релационих фактора. Уколико се креативност посматра на организационом нивоу, трансформационо лидерство може остварити директни утицај, али и индиректни утицај преко релационих фактора. У овом случају релациони фактори омогућавају и утицај трансформационог лидерства, преко индивидуалне креативности на организациону креативност.

Ово истраживање је посматрало садејство креативности (на индивидуалном и организационом нивоу) и иновативног понашања запослених, а резултати су потврдили да лидер (уз подршку мотивационих, когнитивних и релационих фактора) трансформационим лидерством запослене води тако да они користе своје креативне капацитете и на тај начин подстиче запослене на иновативно понашање у правцу остваривања циљева организације.

Закључак ове дисертације је да трансформационо лидерство само по себи није једини предуслов за остваривање утицаја на индивидуалну и организациону креативност, и иновативно понашање запослених. Потребно је узети у обзир и факторе попут: интринзичне мотивације, климе која подстиче креативност, комуницирања информација и идеја, става према иновативном понашању и подршке за иновативно понашање. Потребно је обратити посебну пажњу на наведене факторе уколико се жели остварити утицај на различите нивое креативности.

Комисија позитивно оцењује начин приказа и тумачења резултата истраживања са закључком да је докторска дисертација оригинално дело кандидаткиње Бојане Милић.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА:

Експлицитно навести позитивну или негативну оцену начина приказа и тумачења резултата истраживања.

Истраживање је обухватило веома сложен теоријски модел чије тестирање је подразумевало анализу значајног броја директних и индиректних веза које су означене као серијска и паралелна медијација, па се предложени модел може сматрати сложеним медијацијским моделом.

Резултати су изложени систематично и прегледно, са свим потребним подацима уз табеле и слике које олакшавају визуализацију резултата и њихову интерпретацију. Закључци су аргументовани и јасно је да произилазе из добијених резултата. Резултати су упоређени са претходним истраживањима, а дати су и предлози за будућа истраживања, као и импликације за практичну примену.

Текст дисертације је проверен у софтверу за детекцију плагијаризма *iThenticate*, који није показао значајно подударане са другим изворима литературе.

Комисија позитивно оцењује начин приказа и тумачења резултата истраживања са закључком да је докторска дисертација оригинално дело кандидаткиње Бојане Милић.

IX КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Експлицитно навести да ли дисертација јесте или није написана у складу са наведеним образложењем, као и да ли она садржи или не садржи све битне елементе. Дати јасне, прецизне и концизне одговоре на 3. и 4. питање:

1. Да ли је дисертација написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме?

Дисертација је написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе?

Дисертација садржи све битне елементе.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци?

Оригиналан допринос науци се учача у више аспеката. Дисертација је сумирала обиман преглед најновије литературе из области лидерства, креативности и иновативног понашања. На овај начин препозната је неопходност за јасним теоријским разграничењем појмова и утврђена је потреба за спровођењем свеобухватног истраживања које ће садржати посматрање веза између лидерства, креативности и иновативног понашања запослених.

Кључни допринос ове дисертације огледа се у давању предлога модела лидерства за унапређење креативности и иновативног понашања запослених. Тестирањем предложеног теоријског модела, први пут су у једном истраживању у условима у нашој земљи, посматрани: трансформационо лидерство, индивидуална и организациона креативност и иновативно понашање запослених. У модел су укључени и различити модераторски фактори који су пружили додатни увид у везе између посматраних конструката и додатно разјаснили недоследности резултата и закључака ранијих истраживања. Идентификоване разлике између група могу допринети бољем разумевању функционисања предложеног модела, уколико се исти посматра у различитим контекстима.

Детаљном анализом мерног модела у истраживању идентификовани су потенцијални недостаци употребљених инструмената и наглашена је потреба за развојем нових или унапређење постојећих инструмената, који ће помоћи јаснијем разграничењу наведених појмова приликом тестирања различитих модела у будућим истраживањима. На основу прегледа литературе утврђено је, такође, да је ово прво и једино истраживање лидерства, креативности и иновативног понашања у области креативних индустрија које је истовремено спроведено у неколико различитих држава. Истраживања у овој области се доминантно спровode у земљама Далеког истока, те резултати добијени у овом истраживању представљају важан извор сазнања о посматраним конструктима у контексту европске културе. Такође, сазнања добијена на основу овог истраживања спроведеног у креативној индустрији су веома важна јер, према подацима Унеска, ова индустрија запошљава највише младих у старосној групи од 15 до 29 година. Због тога, резултати овог истраживања имају веома важну улогу у коришћењу и унапређењу креативних и иновативних капацитета младих, а нарочито припадника генерације Z, који ступају или тек треба да ступе на тржиште рада.

Ова дисертација даје свој практични допринос са аспекта примене добијених резултата у формулисању и методолошком постављању будуће едукације лидера. Циљ едукације је да унапреде вештине које ће омогућити утицај лидера на оне факторе који подстичу индивидуалну и организациону креативност, а коначно и иновативно понашање запослених. Размотрене су и практичне примене добијених резултата и ван организационог контекста.

Комисија закључује да дисертација садржи све елементе оригиналног научног рада.

4. Који су недостаци дисертације и какав је њихов утицај на резултат истраживања?

Дисертација нема битних недостатака који би утицали на резултате истраживања.

X ПРЕДЛОГ:
На основу наведеног, комисија предлаже:
а) да се докторска дисертација прихвати, а кандидату одобри одбрана; б) да се докторска дисертација врати кандидату на дораду (да се допуни односно измени); в) да се докторска дисертација одбије.

Нови Сад, 12. 11. 2021.

1. др Илија Ћосић, професор емеритус
_____, председник
2. др Зорица Узелац, редовни професор
_____, члан
3. др Данијела Лалић, редовни професор
_____, члан
4. др Јован Филиповић, редовни професор
_____, члан
5. др Лепосава Грубић-Нешић, редовни професор
_____, ментор

НАПОМЕНА: Члан комисије који не жели да потпише извештај јер се не слаже са мишљењем већине чланова комисије, дужан је да унесе у извештај образложење односно разлоге због којих не жели да потпише извештај и да исти потпише.