

|                               |      |
|-------------------------------|------|
| ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ - СУБОТИЦА |      |
| Примљено: 31.03. 2021.....    |      |
| Срг. јединица                 | Број |
| 06                            | 494  |
| ОБРАЗАЦ 6.                    |      |

## УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ

### ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ У СУБОТИЦИ

#### ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

-обавезна садржина- свака рубрика мора бити попуњена

(сви подаци уписују се у одговарајућу рубрику, а назив и место рубрике не могу се мењати или изоставити)

|   |
|---|
| <b>I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ</b>  |
| <p>1. Датум и орган који је именовao комисију</p> <p>Дана 12.03.2021. године на седници Наставно-научног већа Економског факултета у Суботици, Универзитета у Новом Саду, донета је одлука о именовању комисије за оцену докторске дисертације.</p> <p>2. Састав комисије са назнаком имена и презимена сваког члана, звања, назива уже научне области за коју је изабран у звање, датума избора у звање и назив факултета, установе у којој је члан комисије запослен:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• др Лепосава Грубић-Нешић, редовни професор, уже научна област Људски ресурси и комуникације, изабрана 8.07.2015. године, Факултет техничких наука Универзитет у Новом Саду, председник Комисије;</li> <li>• др Агнеш Славих, редовни професор, уже научна област Менаџмент, изабрана 11.01.2021. године, Економски факултет у Суботици Универзитет у Новом Саду, члан;</li> <li>• др Маја Стругар Јелача, доцент, уже научна област Менаџмент, изабрана 29.03.2017. године, Економски факултет у Суботици Универзитет у Новом Саду, ментор.</li> </ul> |
| <b>II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ</b>  |
| <p>1. Име, име једног родитеља, презиме:<br/>Радмила, Радован, Бјекић</p> <p>2. Датум рођења, општина, држава:<br/>19.02.1989. године, Нови Сад, Република Србија</p> <p>3. Назив факултета, назив студијског програма дипломских академских студија – мастер и стечени стручни назив<br/>Економски факултет у Суботици, Менаџмент, Мастер економиста</p> <p>4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија<br/>2015. година, студијски програм - Пословна економија и менаџмент, модул: Предузетнички менаџмент</p> <p>5. Назив факултета, назив магистарске тезе, научна област и датум одбране:<br/>-</p> <p>6. Научна област из које је стечено академско звање магистра наука:<br/>-</p>  |
| <b>III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:</b>  |
| Веза између компоненти емоционалне интелигенције, лидерства и радне ангажованости запослених у пословном амбијенту Републике Србије   |

#### IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Навести кратак садржај са назнаком броја страна, поглавља, слика, шема, графикана и сл.

Докторска дисертација кандидаткиње Радмиле Бјекић написана је на 200 страна. Од укупног броја страница, 157 страна је основни текст, 23 стране литературе и 16 страна прилога. Рад садржи 53 табеле, 12 слика, 14 графикана и 3 прилога. Цитирана су 379 литературна навода.

Докторска дисертација је подељена у седам поглавља: Уводно разматрање (10 страна), Лидерство (23 стране), Емоционална интелигенција (20 страна), Ангажованост запослених (15 страна), Резултати досадашњих истраживања у Републици Србији и свету – Емпиријски доказане релације (22 стране), Истраживања и резултати истраживања о емоционалној интелигенцији, лидерству и радној ангажованости запослених у Републици Србији (61 страна), Закључна разматрања (7 страна).

#### V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

У уводном делу докторске дисертације кандидаткиња је систематично, јасно и аргументовано изложила значај истраживања три савремена концепта у области менаџерске теорије и праксе, као што су лидерство, емоционална интелигенција и ангажованост запослених, у оквиру једног модела. На основу прегледа владајућих ставова о проблематици истраживања, кандидаткиња је истакла све већу актуелност поменуте теме у савременом, веома комплексном и неизвесном окружењу. Такође, истакнута је и недовољна истраженост односа између сва три конструкта како у свету, а нарочито у оквиру пословног амбијента Републике Србије. На основу поменутог истраживачког гена предложен је концизан истраживачки оквир са истраживачким претпоставкама које ће обогатити досадашњу теоријску базу са једне стране, уз могућност практичне примене резултата истраживања, са друге стране.

*Комисија позитивно оцењује уводни део докторске дисертације.*

У другом поглављу дисертације, разматра се тематика **лидерства**. Кандидаткиња је најпре изложила различита појмовна одређења лидерства као једног комплексног конструкта који зависи од великог броја фактора, почевши од карактеристика самог лидера, успостављеног односа лидер/следбеник и настале ситуације у пословном амбијенту. Ради опсежног разматрања теме лидерства, истакнуте су различите теорије лидерства које исти посматрају као скуп особина, затим кроз психодинамичко понашање лидера, понашање у зависности од ситуације, као и успостављеног односа са следбеницима, структуре задатка и позиције моћи. Фокус је на савременим карактеристикама лидера као што су потреба за флексибилношћу, иновативношћу, емоционалном и социјалном интелигенцијом које су довеле до појаве нових теорија као што су харизматско, визионарско и аутентично лидерство. С обзиром да не постоји један оптималан приступ лидерству, кандидаткиња је посебан сегмент у оквиру овог поглавља усмерила на образложење свеобухватног приступа лидерству (трансформационо, трансакционо и *laissez-faire* лидерство), који се заснива на општеприхваћеној методологији применом MLQ упитника (Multifactor Leadership Questionnaire). Услед великог значаја лидерства из перспективе ангажованости запослених као и крајњих пословних резултата предузећа, неизоставно је анализирати и исходе лидерства (ефективност лидера, задовољство лидером и додатни напор) у оквиру свеобухватног приступа лидерства, што је и учињено у овом делу дисертације.

*Комисија позитивно оцењује овај део докторске дисертације.*

У трећем поглављу, кандидаткиња образлаже концепт **емоционалне интелигенције** од настанка па до данас. Истакнути су различити модели који посматрају емоционалну интелигенцију као способност лидера из угла перцепције емоција, емоционалне интеграције, емоционалног разумевања и управљања емоцијама, затим кроз домен личности самог лидера полазећи од његове емоционалности, самоконтроле, социјабилности и добробити, и на крају кроз мешовите моделе који узимају у разматрање интерперсоналне и интраперсоналне вештине, прилагодљивост, управљање стресом и расположење са једне стране, или мешовити модел који

посматра емоционалну интелигенцију као скуп емоционалних и социјалних компетенција. Кандидаткиња акценат ставља на последњем наведеном моделу, на којем се заснива и емпиријска анализа у оквиру докторске дисертације. Детаљно образлаже емоционалне компетенције лидера кроз самосвест и владањем самим собом, који могу да издвоје лидера у погледу оствареног нивоа ефикасности. Такође, напомиње неизоставни значај социјалних компетенција међу којима су емпатија, усавршавање других, тимски рад, управљање конфликтима итд., у анализи односа лидер/следбеник. На крају трећег поглавља кандидаткиња истиче актуелност изучавања и унапређења како социјалних тако и емоционалних компетенција менаџера како би ишли у сусрет променама које доноси нова индустријска револуција.

*Комисија позитивно оцењује овај део докторске дисертације.*

Наредно, четврто поглавље, кандидаткиња отпочиње дефинисањем конструкта **ангажованост запослених** као једног од битних предуслова организационог успеха јер се радна снага посматра као највреднији ресурс предузећа. Даље, систематично анализира радну ангажованост запослених и представља до сада коришћене мерне скале приликом емпиријске обраде поменутог конструкта. На основу прегледа поменутих методологија, кандидаткиња је утврдила да је UWES упитник (Utrecht Work Engagement Scale) најзаступљенији у досадашњим истраживањима, што је била и смерница за примену истог приликом емпиријског истраживања у овој дисертацији. На крају, сумирани су досадашњи резултати у овој области и истакнут значај подстицања што веће ангажованости запослених како би се бележили бољи пословни резултати како на нивоу индивида тако и на организационом нивоу. Истиче се да се један од кључних покретача веће ангажованости запослених налази у рукама самог лидера који на основу примењеног стила вођења може да утиче у позитивном смеру како на саме појединце јер су мотивисанији, задовољнији, лојалнији и продуктивнији, тако и на организационом нивоу јер се остварују боље пословне перформансе.

*Комисија позитивно оцењује овај део докторске дисертације.*

У петом поглављу, кандидаткиња даје осврт на досадашње **емпиријске релације из ове области како у свету тако и код нас**. Анализира релацију између лидерства и емоционалне интелигенције, која је нераскидива поготово у данашњем пословном амбијенту јер представља једну од кључних вештина које разликују ефикасне од неефикасних лидера. Наводи велики број истраживања на поменутој тему у светском пословном окружењу, која доводе до истих резултата о значајности довођења у везу поменутих концепата. Резултати поменутих истраживања указују на позитиван утицај између емоционалне интелигенције лидера, са једне стране и потенцијала лидера, затим лидерске праксе и исхода лидерства (ефикасност лидерства), са друге стране. Даље, систематично наводи истраживања која су доводила у везу исходе лидерства и трансформациони стил лидерства, као и трансформациони стил лидерства и радну ангажованост запослених тако да се сматра да лидери који преферирају овај стил бележе боље резултате из угла ефикасности па самим тим имају и већи утицај на подстицање већег залагања запослених и њихове радне ангажованости. Такође, анализира релације између концепта емоционалне интелигенције лидера и радне ангажованости запослених кроз енергичност, апсорпцију и посвећеност где се истиче директна позитивна веза између поменутих концепата. Закључује да се емоционална интелигенција лидера може посматрати као један од најјачих предиктора радне ангажованости свих запослених.

Кандидаткиња на основу анализираних емпиријских истраживања из ове области закључује да до сада ни у свету, а ни код нас не постоји анализа која обухвата сва три концепта у оквиру једног модела и истражује међусобне везе и утицаје. У оквиру пословног амбијента Р. Србије поменути концепти су се засебно истраживали и довели до следећих емпиријски доказаних резултата: најзаступљенији је трансформациони, нешто мање заступљен је трансакциони, а најмање *laissez-faire* стил лидерства; трансформациони и трансакциони стилови позитивно утичу на исходе лидерства; активни стил лидерства који обухвата компоненте трансформационог и трансакционог стила доводи се у позитивну везу са иновативношћу организације, док са друге стране сам трансакциони стил лидерства није у позитивној вези са



организационом иновативношћу; трансформациони стил лидерства треба да се подстиче у неизвесном окружењу и утиче на позитиван однос запослених према променама; већи ниво емоционалне интелигенције имају менаџери у односу на запослене и то менаџери на вишим нивоима; емоционална интелигенција има утицај на продуктивност и успешност предузећа у пословном амбијенту Р. Србије; социјалне компетенције менаџера доводе до бољих исхода лидерства; запослени у предузећима на територији Р. Србије осећају се најмање радно ангажовани.

*Комисија позитивно оцењује овај део докторске дисертације.*

У наредном поглављу под називом, **Истраживање и резултати истраживања о емоционалној интелигенцији, лидерству и радној ангажованости запослених у Републици Србији**, кандидаткиња детаљно образлаже методологију истраживања, предмет, циљеве, хипотезе истраживања као и добијене резултате.

Основни циљ спроведеног емпиријског истраживања је утврђивање везе између социјалних и емоционалних компетенција лидера, њихових исхода лидерства и радне ангажованости њихових подређених на узорку од 80 менаџера и 300 запослених у оквиру 80 предузећа у пословном амбијенту Р. Србије.

Систематично образлаже коришћене стандардизоване упитнике приликом истраживања: упитник за мерење емоционалне интелигенције под називом – 360 degree Emotional and Social Competency Inventory (ESCI 360), развијен од стране консалтинг организације Hay Group у сарадњи са Golman-om и Boyatzis-om (Hay Group, 2011), упитник за мерење исхода лидерства под називом Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), који су развили Avolio & Bass (2004) и упитник за мерење радне ангажованости запослених под називом The Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9) развијен од стране Schaufeli, Bakker и Salanova (2006).

Јасно и језгровито образлаже структуру свих истраживачких варијабли, као што је емоционална интелигенција као формативни конструкт који обухвата емоционалне компетенције (самосвест, владање самим собом) и социјалне компетенције (друштвена свест, управљање односима), затим исходе лидерства исто као формативни конструкт кога формирају исходи као што су перципирана ефективност лидера, задовољство лидером и додатни труд и на крају формативни конструкт радне ангажованости кога чине енергичност, посвећеност и апсорпција.

Тестирање истраживачког модела и постављених хипотезе спроведено је применом софтвера SMART – PLS. Кандидаткиња долази до следећих резултата: емоционално интелигентнији менаџери више су подстицали радну ангажованост њихових подређених; менаџери који поседују емоционалне и социјалне компетенције перципирани су као ефективнији од стране њихових подређених; подређени који су задовољни исходима њихових лидера, односно перципирају их као ефективније, и задовољни су њима више су радно ангажовани, тј. посвећени послу и енергични током рада; менаџери који су оцењени као емоционално интелигентни и посредством адекватних исхода лидерства подтичу већу радну ангажованост запослених.

На основу добијених емпиријских резултата дати су конкретни предлози како на нивоу привреде тако и на нивоу образовања како да се унапреди емоционална интелигенција менаџера која ће повратно подстаћи раст радне ангажованости запослених у предузећима на територији Р. Србије.

*Комисија сматра да је емпиријско истраживање спроведено применом признатих метода, као и да добијени резултати имају научно оправдање и оцењује их позитивно.*

Последњи део докторске дисертације односи се на **закључна разматрања**, где је истакнут значај лидерства, односно карактеристика самих лидера и њихов стил вођења као покретача веће ангажованости запослених што ће позитивно утицати на успех предузећа и остварење конкурентске предности. Како би лидери били што ефективнији приликом вођења и усмеравања својих запослених, кандидаткиња истиче неопходност поседовања, развијања и сталног усавршавања емоционалних и социјалних компетенција. Дала је осврт и на значај добијених резултата у новонасталом пословном амбијенту под утицајем глобалне пандемије пороузроковане вирусом Ковид-19, који има за утицај негативне ефекте на емотивне реакције менаџера и самих запослених што може да наруши пожељну пословну климу и доведе до пада

перформантности организација.

На крају овог дела докторске дисертације, истиче њен допринос који се огледа у креирању новог истраживачког модела који ће за резултат имати ширење теоријске и емпиријске базе из све три области истраживања са једне стране, и давање конкретних предлога у виду курсева и тренинга за унапређење емоционалне интелигенције менаџера што би подигло ангажованост запослених која је до сада оцењена на најнижем нивоу у односу на велики број земаља из окружења.

*Комисија позитивно оцењује закључак у оквиру 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 часопису са ISI листе односно са листе министарства надлежног за науку када су у питању друштвено-хуманистичке науке или радове који могу заменити овај услов до 01. јануара 2012. године. У случају радова прихваћених за објављивање, таксативно навести називе радова, где и када ће бити објављени и приложити потврду о томе.

1. Strugar Jelača, M., Miličević, N., **Bjekić, R.**, & Petrov, V. (2020). The Effects of Environment Uncertainty and Leadership Styles on Organisational Innovativeness. *Engineering Economics*, 31 (4), 472-486. DOI: <https://doi.org/10.5755/j01.ee.31.4.20948> **M23**
2. Strugar Jelača, M., **Bjekić, R.**, & Leković, B. (2016). A proposal for research framework based on the theoretical analysis and practical application of MLQ questionnaire. *Economic Themes*, 54(4), 549-562. DOI: <https://doi.org/10.1515/ETHEMES-2016-0028> **M51**
3. Bobera, D., Strugar Jelača, M., & **Bjekić, R.** (2017). Analysis of leadership styles in medium and large companies on the territory of the Republic of Serbia. *Anali Ekonomskog fakulteta u Subotici*, (37), 117-127. ISSN: 0350-2120 **M51**
4. **Bjekić, R.**, Strugar Jelača, M. & Marić, S. (2019). The Importance of Active Leadership Style for Organizational Innovativeness. *Economic Themes*, 57(4), 481-495. DOI: <https://doi.org/10.2478/ethemes-2019-0027> **M51**
5. **Бјекић, Р.** & Стругар Јелача, М. (2020). Улога трансформационог лидерства у истраживачко-развојним пројектним тимовима – предлог истраживачког оквира. *Економски погледи*, 22 (2), 109-123. DOI: [10.5937/ЕкоПог2002109В](https://doi.org/10.5937/ЕкоПог2002109В) **M52**
6. **Bjekić, R.**, Rodić, M. & Aleksić, M. (2021, in press). Relationship between social competences of manager and leadership outcomes. *Ekonomika, Journal for Economic Theory and Practice and Social Issues*. **M51**

## VII ZAKЉUČCI OДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Основни циљ истраживања је утврђивање везе између социјалних и емоционалних компетенција лидера, њихових исхода лидерства и радне ангажованости њихових подређених. Како би се одговорило на постављен циљ добијени су следећи резултати истраживања:

- утврђена је позитивна релација између компоненти емоционалне интелигенције и радне ангажованости запослених, тако да менаџери који умеју да препознају своје емоције, да их разумеју и управљају њима као и емоције других, подстичу већу посвећеност и енергичност њихових подређених. Добијени резултати истраживања у складу су са резултатима истраживањима на ову тему спроведених од стране других аутора (нпр. Permall, 2011; Ravichandran, Arasu & Kumar, 2011; Thor, 2012; Akhtar et al., 2015).
- доказана је позитивна веза између компоненти емоционалне интелигенције менаџера, са једне стране и оцењених исхода лидерства од стране запослених, са друге стране, што је у складу са досадашњим резултатима других аутора из ове области (нпр. Gardner & Stough, 2002; Kett et al., 2016; Cooper, 2018).
- потврђено је да постоји директна повезаност између перципираних исхода лидерства од стране запослених и њиховог нивоа радне ангажованости. Запослени који су задовољни својим надређеним, перципирају их као ефективне менаџере и имају жељу да се више труде и посвете приликом реализације делегираних пословних задатака.
- утврђено је да постоји индиректна веза између емоционалне интелигенције лидера и радне ангажованости њихових подређених посредством перципираних исхода лидерства од стране самих запослених. Менаџери који су емоционално интелигентнији перципирани су од стране њихових подређених као ефективнији што доводи до већег задовољства запослених што их даље мотивише на већу усредсређеност на послу.

Поред претходно изложених резултата истраживања у оквиру докторске дисертације одговорено је и на постављене специфичне циљеве:

- анкетирани менаџери у оквиру 80 предузећа на територији Р. Србије бележе задовољавајући ниво емоционалне интелигенције како приликом самопроцене тако и приликом оцене од стране њихових подређених. Компарацијом поменутих оцењивања утврђено је да су приликом самооцене добијени бољи резултати за социјалне компетенције у односу на резултате добијене од стране запослених, што доводи до закључка да су анкетирани менаџери били субјективни. Највеће одступање је примећено приликом оцене тимског рада, усавршавања других и тежње за успехом.
- перцепције запослених о исходима њихових надређених су такве да су сви исходи оцењени са високом оценом. Може се закључити да су анкетирани запослени задовољни са својим надређенима, да их оцењују као ефективне лидере и да их лидери у појединим ситуацијама подстичу да дају свој пун потенцијал током обављања радних задатака. Од свих поменутих исхода лидерства, последњи је најслабије оцењен што указује на потребу за већом мотивацијом запослених како би се више ангажовали и уложили додатан труд за остварење пословног успеха. Даље, боље исходе лидерства бележе менаџери у предузећима из приватног сектора у односу на менаџере у предузећима из јавног сектора.
- анкетирани запослени најбоље су оценили апсорпцију као димензију њихове радне ангажованости, који указује на велику усредсређеност, концентрацију и уживање у послу којим се баве. Критеријум радне ангажованости који је слабије оцењен код запослених у односу на апсорпцију је њихова посвећеност што говори о умереном ентузијазму приликом обављања радних задатака. Најлошије је оцењена енергичност запослених што указује на могућност даљег унапређења на овом пољу па и нивоа целокупне радне ангажованости запослених. Утврђено је да постоји разлика у нивоу радне ангажованости запослених у приватном и јавном сектору тако да је виши ниво ангажованости присутан у приватном сектору.

## VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

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

Резултати истраживања докторске дисертације кандидаткиње Радмиле Бјекић презентовани су на систематичан начин у виду текста, табела и графичких приказа и детаљно су образложени. Резултати истраживања су приказани и протумачени у складу са методолошким стандардима научног рада. Обрада података у оквиру емпиријског истраживања је у складу са релевантним статистичким методама које одговарају дефинисаном предмету и циљевима истраживања. Сви резултати су представљени јасно, систематично и прегледно. Резултати истраживања произилазе из досадашњих теоријских сазнања и повезани су са досадашњим емпиријским резултатима у савременој литератури.

На основу претходно наведеног, Комисија закључује да се приказ и тумачење резултата истраживања могу сматрати адекватним, и позитивно оцењује исто.

## IX КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСKE 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

Докторска дисертација је у потпуности написана у складу са образложењем у оквиру пријаве теме докторске дисертације.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе

Докторска дисертација садржи све битне елементе оригиналног научног истраживања, почевши од наслова, садржаја, постављеног проблема истраживања, циљева, хипотеза, методологије и добијених емпиријских резултата.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци

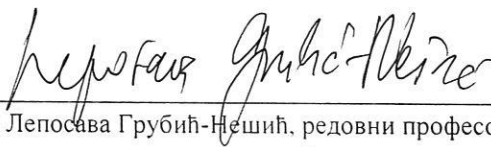
Разматрањем докторске дисертације кандидаткиње Радмиле Бјекић, Комисија доноси закључак да дисертација представља оригиналан допринос науци у области менаџерске теорије и праксе. Првенствено, оригинални допринос произилази из констатације да је ово прво истраживање у оквиру пословног амбијента Р. Србије, које повезује три кључна савремена концепта, лидерство, емоционалну интелигенцију и радна ангажованост запослених, која су од великог значаја за успех предузећа. По први пут, у оквиру једног модела анализирају се доказане мерне скале поменутих концепата, што доводи до значајног литературног доприноса ове дисертације, поготово за наше говорно подручје. Такође, указано је на важне чињенице у пословној пракси на територији Р. Србије, тако да су менаџери емоционално интелигентни, имају адекватне исходе лидерства али да је утврђен нижи ниво радне ангажованости запослених. На нижи ниво радне ангажованости може се директно утицати применом адекватног стила вођења, као и коришћењем емоционалних компетенција у виду управљања сопственим и туђим емоцијама и проузроковања адекватне реакције и коришћењем социјалних компетенција у виду подстицања тимског рада и усавршавања запослених. Неизоставно је напоменути и практични допринос спроведеног истраживања који указује на потребу за подстицањем већег степена развоја емоционалне интелигенције менаџера како на почетку изградње њихових компетенција, кроз допуну образовних програма, тако и током развоја професионалне каријере путем различитих тренинга, курсева и менторства. Кандидаткиња је на бази резултата истраживања дефинисала конкретне предлоге за побољшање праксе односа



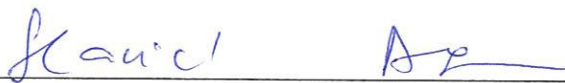
|   |
|---|
| лидер-запослен.   |
| 4. Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања<br>Докторска дисертација нема недостатака који би битно утицали на коначан резултат истраживања   |
| <b>X ПРЕДЛОГ:</b>   |
| На основу укупне оцене дисертације, комисија предлаже:  |
| На основу укупне оцене докторске дисертације кандидаткиње Радмиле Бјекић под називом „Веза између компоненти емоционалне интелигенције, лидерства и радне ангажованости запослених у пословном амбијенту Републике Србије“, Комисија предлаже да се докторска дисертација прихвати, а кандидату одобри одбрана. |

НАВЕСТИ ИМЕ И ЗВАЊЕ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ  
ПОТПИСИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ

Суботица,



Проф. др Лепосава Грубић-Нешић, редовни професор  
председник комисије  
Универзитет у Новом Саду Факултет техничких наука



Проф. др Агнеш Славић, редовни професор  
члан комисије  
Универзитет у Новом Саду Економски факултет у Суботици



Доц. др Маја Стругар Јелача, доцент  
члан комисије, ментор  
Универзитет у Новом Саду Економски факултет у Суботици

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.