

УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ
ТЕХНИЧКИ ФАКУЛТЕТ “МИХАЈЛО ПУПИН”, ЗРЕЊАНИН

ОБРАЗАЦ 6.

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)

И ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ
<p>1. Датум и орган који је именовео комисију 30.05.2012. године, Научно - наставно Веће Техничког факултета “Михајло Пупин” у Зрењанину.</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> <p>1. Проф. др Звонко Сајферт, редовни професор, уже научна област: Менаџмент, датум избора у звање: 23.12.2008, Технички факултет “Михајло Пупин”, Зрењанин - Председник комисије,</p> <p>2. Академик проф. др Хацић Олга, редовни професор, уже научна област: Вероватноћа и статистика, Менаџмент у туризму, датум избора у звање: 12.11.2008., Природно математички факултет Нови Сад - Члан комисије,</p> <p>3. Проф. др Максимовић Радо, редовни професор, уже научна област: Производни системи, организација и менаџмент, датум избора у звање: 18.12.2008, Факултет техничких наука, Нови Сад - Члан комисије,</p> <p>4. Доц. др Ђоћкало Драган, доцент, уже научна област: Менаџмент, датум избора у звање: 10.11.2008, Технички факултет “Михајло Пупин”, Зрењанин - Члан комисије,</p> <p>5. Проф. др Милан Николић, ванредни професор, уже научна област: Менаџмент, датум избора у звање: 05.09.2010, Технички факултет “Михајло Пупин”, Зрењанин - Ментор.</p>
ИИ ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ
<p>1. Име, име једног родитеља, презиме: Јелена Радован Вукоњански</p> <p>2. Датум рођења, општина, држава: 13.09.1979. године Зрењанин, Република Србија</p> <p>3. Назив факултета, назив студијског програма дипломских академских студија – мастер и стечени стручни назив Технички факултет “Михајло Пупин”, Зрењанин, Производни менаџмент, дипломирани инжењер производног менаџмента.</p> <p>4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија -</p> <p>5. Назив факултета, назив магистарске тезе, научна област и датум одбране: Технички факултет “Михајло Пупин”, Зрењанин, Назив магистарске тезе: Истраживање стања и перспектива организационе културе у предузећима у Србији, Научна област: Управљање развојем - производни менаџмент, Датум одбране: 12.03.2008. године.</p> <p>6. Научна област из које је стечено академско звање магистра наука: Управљање развојем - производни менаџмент</p>
III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:
<p>Релације димензија организационе културе и различитих организационих исхода у предузећима у Србији</p>

IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Навести кратак садржај са знаком броја страна, поглавља, слика, шема, графикона и сл.

Докторска дисертација кандидата мр Јелене Вукоњански, под насловом "Релације димензија организационе културе и различитих организационих исхода у предузећима у Србији" садржи 150 нумерисаних страница, 43 табеле, 7 слика, 1 прилог и 216 референци. Испред основног дела текста, у дисертацији су дати: наслов рада, кључна документацијска информација и садржај рада. Садржај докторске дисертације је следећи:

УВОД (стр. 1 - 2)

1. МЕТОДОЛОШКИ КОНЦЕПТ (стр. 3 - 6)

- 1.1. Проблем и предмет истраживања
- 1.2. Познавање проблематике на основу изабране литературе
- 1.3. Циљеви истраживања
- 1.4. Очекивани резултати (хипотезе)
- 1.5. План рада
- 1.6. Методе истраживања

2. ЗНАЧАЈ РЕЛАЦИЈА ОРГАНИЗАЦИОНЕ КУЛТУРЕ И РАЗЛИЧИТИХ ОРГАНИЗАЦИОНИХ ИСХОДА (стр. 7 - 26)

- 2.1. Значај националне и организационе културе
- 2.2. Организациона култура у Србији
- 2.3. GLOBE пројекат (The Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness Research Project)
- 2.4. Организациона култура
- 2.5. Задовољство послом
- 2.6. LMX теорија (теорија размене између лидера и чланова)
- 2.7. Емоционална интелигенција
- 2.8. Задовољство комуникацијом

3. МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА (стр. 27 - 30)

- 3.1. Методологија истраживања
- 3.2. Инструменти истраживања
- 3.3. Анализа података
- 3.4. Значај постављене методологије

4. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА РЕЛАЦИЈА ОРГАНИЗАЦИОНЕ КУЛТУРЕ И РАЗЛИЧИТИХ ОРГАНИЗАЦИОНИХ ИСХОДА (стр. 31 - 63)

- 4.1. Национална и организациона култура у Србији
 - 4.1.1. Дескриптивна статистика
 - 4.1.2. Србија као део Источно европског кластера
 - 4.1.3. Корелациона и регресиона анализа
- 4.2. Однос између организационе културе према GLOBE пројекту, задовољства послом и LMX-а, пола, власничке структуре предузећа и националног порекла предузећа у Србији
 - 4.2.1. Дескриптивна статистика
 - 4.2.2. Корелациона и регресиона анализа
- 4.3. Однос између емоционалне интелигенције, задовољства комуникацијом, пола, LMX-а и димензија организационе културе према GLOBE пројекту у предузећима у Србији
 - 4.3.1. Дескриптивна статистика
 - 4.3.2. Корелациона и регресиона анализа

4. ДИСКУСИЈА ОДНОСА ОРГАНИЗАЦИОНЕ КУЛТУРЕ И РАЗЛИЧИТИХ ОРГАНИЗАЦИОНИХ ИСХОДА У ПРЕДУЗЕЋИМА У СРБИЈИ (стр. 83 – 113)

- 5.1. Дискусија односа националне и организационалне културе у Србији
 - 5.1.1. Вредности националне културе у Србији и Источно европски кластер

- 5.1.2. Предикторни утицај националне културе на организациону културу
- 5.2. Дискусија о односу између организационе културе према GLOBE пројекту, задовољства послом и LMX-а, пола, власничке структуре предузећа и националног порекла предузећа у Србији
 - 5.2.1. Модераторни ефекат LMX-а на однос између OCi и JSj
 - 5.2.2. Предикторно дејство организационе културе на димензије задовољства послом
 - 5.2.3. Модераторни ефекат пола, националног порекла предузећа и власничке структуре предузећа на релације између OCi и JSj
 - 5.2.4. Медијаторни утицај LMX-а на однос димензија организационе културе и задовољства послом
- 5.3. Дискусија односа између емоционалне интелигенције, задовољства комуникацијом, LMX-а, пола и димензија организационе културе према GLOBE пројекту у предузећима у Србији
 - 5.3.1. Релације између димензија емоционалне интелигенције и задовољства комуникацијом
 - 5.3.2. Модератори и медијатори корелација између димензија емоционалне интелигенције и задовољства комуникацијом

6. ЗАВРШНА РАЗМАТРАЊА ИСТРАЖИВАЊА РЕЛАЦИЈА ОРГАНИЗАЦИОНЕ КУЛТУРЕ И РАЗЛИЧИТИХ ОРГАНИЗАЦИОНИХ ИСХОДА (стр. 116 - 118)

- 6.1. Научна и друштвена оправданост истраживања
- 6.2. Провера испуњености циљева истраживања
- 6.3. Провера постављених хипотеза
 - 6.3.1. Провера помоћних хипотеза
 - 6.3.2. Провера главне хипотезе
- 6.4. Ограничења и правци будућих истраживања

7. ЗАКЉУЧАК (стр. 120 - 122)

8. ЛИТЕРАТУРА (стр. 123 - 133)

ПРИЛОЗИ (стр. 134 - 150)

Прилог 1: Упитници

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Увод

У уводном делу дисертације кандидат указује на актуелност, друштвени и научни значај проблематике коју истражује. Кандидат указује да национална култура има снажан утицај на организациону културу предузећа и може да представља ограничење организационој култури и пракси менаџмента. Поред тога, интерес за разумевањем националне и организационе културе расте услед глобализације, улаза страног капитала, јачања зависности међу нацијама и изражене потреба за постизањем конкурентности на тржишту. После Хофстеде-овог истраживања димензија националне културе, Србија је прошла кроз низ драматичних промена, али је рађен мали број истраживања којим би се утврдило какве су последице те промене оставиле на националну и организациону културу. Један од циљева ове дисертације је да се кроз објашњења утицаја димензија организационе културе на различите организационе исходе, дају смернице топ менаџерима за покретање одговарајућих акција усмерених на промене организационе културе у сопственом предузећу и да на тај начин побољшају различите организационе исходе.

У остатку уводног дела, кандидат је укратко коментарисао сва поглавља дисертације са подпоглављима. Вредност уводног дела се састоји у веома концизном и стручном уводу у потребу за испитивањем релација димензија организационе културе и различитих организационих исхода у предузећима у Србији, као и начина на који ће то бити реализовано.

Методолошки концепт

Вредност поглавља које обухвата методолошки концепт, огледа се у логичком и веома прегледном представљању методолошког концепта дисертације, који описује проблем истраживања, предмет истраживања, циљ и хипотезе.

Кандидат идентификује проблем истраживања као потребу за изучавањем организационе културе, као и релација организационе културе са различитим организационим исходима у предузећима у Србији. Развој организационе културе је посебно значајан код предузећа из земаља у процесу транзиције. Поред тога, утицај организационе културе нарочито долази до изражаја у предузећима која су завршила процес власничке трансформације. Са заокруживањем процеса економске транзиције и са уласком иностраног капитала на тржиште, организациона култура добија све значајнију улогу у процесу интернационализације процеса пословања. Страни капитал у овом случају суочава се са две баријере: видљивом коју представљају правна, институционална и инфраструктурна питања и невидљивом, а то је култура.

Кандидат дефинише четири основна циља истраживања:

- Утврђивање нивоа димензија организационе културе у предузећима у Србији (стање “како јесте” и стање “како би требало”). При томе ће бити утврђена веза између перцепције (GLOBE) димензија организационе културе и вредносних димензија организационе културе.
- Утврђивање релација између димензија организационе културе и различитих организационих исхода у предузећима у Србији. Као организациони исходи у овој докторској дисертацији, биће разматрани: задовољство послом, задовољство комуникацијом и LMX стил лидерства, као и емоционална интелигенција запослених. Такође ће неке димензије организационе културе и LMX бити разматрани као модератори или медијатори релација између емоционалне интелигенције и задовољства комуникацијом.
- Испитивање и дефинисање модераторног дејства пола, власничке структуре, националног порекла и LMX-а на однос димензија организационе културе и посматраних организационих исхода у предузећима у Србији.
- У практичном смислу, циљ дисертације је пружање смерница топ менаџерима за покретање одговарајућих акција усмерених на подизање нивоа организационе културе у сопственом предузећу. На тај начин, стичу се услови за побољшавање различитих организационих исхода.

Основна хипотеза је правилно дефинисана, сходно проблему и циљевима истраживања, и гласи: **Постоје статистички значајне релације између димензија организационе културе и различитих организационих исхода у предузећима у Србији.**

Теоријска истраживања

Кандидат прегледно и систематично разматра основне концепцијске и појмовне релације организационе културе, а које су везане за проблематику докторске дисертације. Тако кандидат излаже, разматра и аргументује општи значај националне и организационе културе, затим организациону културу у Србији, значај GLOBE пројекта и димензија организационе и националне културе, значај организационе културе, задовољство послом, LMX теорију, емоционалну интелигенцију и задовољство комуникацијом, као и њихове међусобне односе.

Теоријска истраживања у овој докторској дисертацији су систематизована у другом поглављу. Вредност поглавља се огледа у томе што је кандидат дао квалитетан, научни пресек постојећих теоријских знања и истраживања, неопходних за поставку истраживања ове докторске дисертације и добијање коначних резултата, који се састоје у утврђивању релација димензија организационе културе и различитих организационих исхода у предузећима у Србији.

Истраживачки део

Истраживачки део рада почиње од трећег поглавља поглавља. У трећем поглављу описан је поступак истраживања, инструменти истраживања (упитници), начин истраживања, предмет истраживања (предузећа у Србији), структура испитаника обухваћених истраживањем, анализа података и значај постављене методологије.

Од инструмената истраживања, у раду су коришћени:

- Инструмент GLOBE пројекта за мерење националне и организационе културе, први и трећи део упитника Алфа и Бета. Алфа упитник садржи питања која се односе на организациону културу. Први део, стање „како јесте“ има 34 питања, а трећи део на стање „како би требало“ 41 питање. Бета упитник садржи питања која се односе на националну културу. Први и трећи део Бета упитника имају по 39 питања, први део се односи на стање „како јесте“, а други део на стање „како би требало“.
- За мерење задовољства послом је примењен Упитник за мерење задовољства послом. Упитник JSS има 36 ајтема који се вреднују од 1 до 6 и девет скала које процењују ставове запослених о послу и аспектима посла.
- LMX-7 је инструмент који се користи за мерење степена поштовања, поверења и обавезе између лидер и анд мембер. Овај инструмент има седам ајтема.
- Конструкт задовољства комуникацијом има 35 питања.
- Инструмент за мерење емоционалне интелигенције састоји се од 25 питања.

Изглед инструмената (упитника) је дат у посебном Прилогу у раду. Коришћени су валидни, познати упитници, који су верификовани у одговарајућим светским часописима.

Истраживање је трајало 5 месеци, приближно у периоду од 1. јануара до 1 јуна 2011. године. У овом периоду вршено је сакупљање упитника кроз интервју са испитаницима. Добијени су одговори од укупно 256 средњих менаџера из 131 предузећа, а узорак је биран тако да буду заступљена и државна и приватна предузећа (134 запослених у државним предузећима и 122 запослених у приватним предузећима). Истраживање је спроведено у предузећима у Србији, без обзира на грану пословања, али са више од 50 запослених. У предузећима са мањим бројем запослених има само неколико менаџера који су на истом нивоу, а власник није супервизор менаџерима у класичном смислу, односно, у великом броју случајева власник нема претходно искуство у менаџменту и није потпуно укључен у процес менаџмента. Сви испитаници у узорку имају диплому основних или Мастер студија, од тога, 136 анкетираних су мушкарци и 120 жене. Од укупног броја испитаника, њих 183 ради у домаћим предузећима, а 73 у страним.

Подаци су обрађени у складу са примењеним инструментима за мерење димензија организационе културе, задовољства послом, LMX-а, задовољства комуникацијом и емоционалне интелигенције и потврђена је интерна конзистенција скала. Коришћена је дескриптивна статистика и корелациона анализа односа националне и организационе културе, организационе културе и задовољства послом, а затим је однос организационе културе и задовољства послом посматран са модераторима: пол, национално порекло предузећа, власничка структура предузећа и LMX. Такође, анализе су примењене и за однос димензија емоционалне интелигенције и задовољства комуникацијом, након чега је анализиран модераторни утицај LMX-а, пола и димензија организационе културе (дистанца моћи, колективизам I и колективизам II).

При одређивању везе између димензија GLOBE организационе културе, задовољства послом и LMX-а у предузећима у Србији, коришћена је хијерархијска и регресиона анализа и Chow тест са циљем да се испита модераторни утицај LMX-а на регресију између JSj (као зависне варијабле) и OCi (као независне варијабле), при чему су $i, j=1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9$. Поред тога, примењен је SPSS Macro for Multiple Mediation да би се утврдило медијаторно дејство LMX на однос OCi и JSj и Ei и CSj у предузећима у Србији.

Резултати истраживања

Резултати истраживања изложени су у четвртој и петом поглављу. Самим тим, вредност ових делова докторске дисертације састоји се у томе што ова поглавља садрже оригиналне научне резултате докторске дисертације.

У четвртој поглављу представљени су резултати истраживања, утврђивање димензија и релација националне и организационалне културе у Србији, однос између организационе културе према GLOBE пројекту, задовољства послом и LMX-а у предузећима у Србији и однос између емоционалне интелигенције, задовољства комуникацијом, LMX-а и димензија организационе културе према GLOBE пројекту у предузећима у Србији. Поред тога, представљени су резултати GLOBE димензија културе за Србију у односу на Источно европски кластер и за све односе је представљена дескриптивна статистика и резултати корелационе и регресионе анализе.

Петом поглављу је дискусија резултата истраживања организационе културе и различитих организационих исхода: дискусија резултата националне и организационалне културе у Србији, дискусија резултата односа између организационе културе према GLOBE пројекту, задовољства послом и LMX-а у предузећима у Србији (предикторно дејство организационе културе на димензије задовољства послом и модераторно дејство LMX-а, пола, националног порекла предузећа и власничке структуре предузећа на ове релације), дискусија односа између емоционалне интелигенције, задовољства комуникацијом, LMX-а и димензија организационе културе према GLOBE пројекту у предузећима у Србији (дискусија релација и модератора и медијатора димензија емоционалне интелигенције и задовољства комуникацијом).

Завршна разматрања

Завршна разматрања ове дисертације, односно, истраживања релација организационе културе и различитих организационих исхода, представљена су у шестом поглављу. Прво је образложена научна и друштвена оправданост истраживања. Завршна разматрања могу се сумирати на следећи начин:

- Утврђивање димензија организационе и националне културе спроведено је у времену када је за тим изражена велика потреба. Истраживањем је утврђен утицај националне културе на организациону културу и утврђено је да национална култура значајно предвиђа организациону културу у Србији. Одређена је позиција Србије у односу на Источно европски кластер, што је од великог научног значаја који се, између осталог, огледа у учешћу Србије у GLOBE пројекту.
- Утврђен је утицај димензија организационе културе на задовољство послом у предузећима у Србији. Одређене су независне димензије националне културе које предвиђају зависне димензије задовољства послом у предузећима у Србији. Поред тога, доказано је да је LMX медијатор неких димензија организационе културе и задовољства послом.
- Резултати истраживања могу да послуже менаџерима људских ресурса у предузећима у Србији, јер је задовољство послом уско повезано са бројним организационалним показатељима (перформансе, преокрет, одсуство, трансфер знања, мотивација). Истраживање може да пружи увид истраживачима и руководиоцима у допринос организационе културе на задовољство послом у предузећима у Србији. Тако се повећава свесност истраживача и менаџера о улози и значају организационе културе на продуктивност предузећа у Србији. Резултати истраживања могу бити од велике помоћи менаџерима у покретању одговарајућих акција у циљу подизања нивоа организационе културе у сопственом предузећу.
- Резултати истраживања могу да помогну лидерима да промене организациону културу кроз смањење или повећање неких културних димензија са циљем да повећају ниво аспеката задовољства послом код запослених и у односу на модераторне варијабле узимајући у обзир садашњи и жељан ниво који се јавља у кореспондном подзоруку. Са практичног гледишта, идентификација асоцијација између LMX праксе и перцепције димензија организационе културе може да помогне предузећима да утврде своју културу и идентификују потенцијалне полуге за организационе промене. Поред тога, доказано је да пол утиче на задовољство неких аспеката посла, да су одговарајуће GLOBE димензије организационе културе национално порекло

предузећа и власничка структура предузећа веома важан фактор који одређује задовољство послом средњих менаџера.

- Доказано је да су неке способности емоционалне интелигенције предиктори неких димензија задовољства комуникацијом и да су низак ниво индекса дистанце моћи и висок ниво институционалног колективизма и колективизма групе добро окружење за изражавање и препознавање емоција. Поред тога, доказано је да су пол и LMX значајни модератори односа димензија емоционалне интелигенције и задовољства комуникацијом, а поред тога, резултати показују да је LMX медијатор корелација између неких способности емоционалне интелигенције и димензија задовољства комуникацијом.
- Страни инвеститори треба да буду упознати са неким карактеристикама димензија организационе културе у предузећима у Србији, што може да буде од велике помоћи при изградњи прикладне организационе културе која одговара вредностима димензија националне културе у Србији. Боље познавање ове проблематике веома је важно за стране инвеститоре, па се може рећи да је друштвени, посредни циљ дисертације стварање одређених услова за привлачење страних инвестиција.

Констатована је испуњеност циљева истраживања и још једном је указано на потврђеност хипотеза. На крају овог поглавља, наведена су ограничења овог истраживања и правци будућих истраживања.

Закључак

У седмом поглављу, кандидаткиња је резимирала резултате истраживања и истиче њихов теоријски значај, као и практични значај за предузећа у Србији. Закључак сумира резултате истраживања и најважнија запажања из дискусије резултата. Закључак је написан јасно и концизно, тако да на одговарајући начин представља садржај, циљеве, резултате и значај дисертације.

Литература

Преглед литературе садржи скуп од 216 коришћених референци, које су релевантне и референтне за област докторске дисертације.

Прилози

Докторска дисертација садржи један прилог. Прилог 1 приказује изглед упитника, који је састављен од инструмената истраживања, а коришћен је за сакупљање потребних података путем анкетања средњих менаџера у предузећима у Србији.

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.

Радови објављени на основу резултата истраживања:

- [1] Vukonjanski, J., Nikolić, M., Hadžić, O., Terek, E., Nedeljković, M. (2012). The Relationship Between GLOBE Organizational Culture Dimensions, Job Satisfaction And Leader-Member Exchange In Serbian Organizations. Journal for East European Management Studies (JEEMS). Vol. 17(3), 333-368.

Радови који су у вези са резултатима истраживања у дисертацији:

- [1] Nikolic, M., Vukonjanski, J., Terek, E. Stanje liderstva i LMX u preduzećima u Srbiji. Tehnika, Godina 62, Broj 2, Savez inženjera i tehničara Srbije, Beograd, 2012., s. 287-219.
- [2] Nikolic, M., Terek, E., Vukonjanski, J., Ivin, D., The impact of internal communication on strategic and economic effects in Serbian companies, Public Relations Review, Vol. 38(2), 288-293.
- [3] Nikolic, M., Savić, M., Čočkaló, D., Vukonjanski, J., Jovanović, D. (2011). The impact of organizational culture on economic indices – A study in Serbian companies. African Journal of Business Management. Vol. 5(11), 4622-4635.
- [4] Nikolić, M., Savić, M., Vukonjanski, J. (2009). PR funkcija u srpskim preduzećima iz novinarskog ugla. Singidunum revija. Vol. 6, No. 1, s. 230-243.
- [5] Nikolić, M., Sajfert, Z., Vukonjanski, J. (2009). Benchmarking of PR Function in Serbian Companies. South East European Journal of Economics and Business. Vol. 4, No. 2, pp. 103-119.
- [6] Nikolić, M., Sajfert, Z., Vukonjanski, J. (2008). Reinženjering procesa osvajanja novog proizvoda. Reinženjering. Godina I, Broj 3-4, s. 11-16.
- [7] Vukonjanski, J., Nikolić, M. (2008). Potrebe za reinženjeringom organizacione kulture u srpskim preduzećima. Tehnika. Godina LXIII, Broj 6, Savez inženjera i tehničara Srbije, Beograd, s. 15-20.
- [8] Nikolić, M., Nikolić, B., Vukonjanski, J. (2007). Quantitative approach in Benchmarking: Support to Selection of Optimal Strategic Actions. Russian Management Journal. Vol. 5, No. 2, pp. 29-44.
- [9] Vukonjanski, J., Nikolić, M. (2007). Benčmarking organizacione kulture u Srbiji i svetu. Tehnika. Godina LXII, Broj 3, Savez inženjera i tehničara Srbije, Beograd, s. 15-22.
- [10] Nikolić, M., Đorđević, D., Vukonjanski, J. (2007). Istraživanje aktivnosti i medija za realizaciju PR funkcije u srpskim preduzećima. Menadžment znanja. Godina II, Broj 2-3, Društvo za tehničku dijagnostiku Srbije, Smederevo, s. 11-16.
- [11] Nikolić, M., Sajfert, Z., Vukonjanski, J. (2007). Possibilities of Quantitative Assessment and Measurement in Benchmarking. 6th European Conference on Research Methods in Business and Management. Lisbon, Portugal, 9-10 July, pp. 205-214.
- [12] Vukonjanski, J., Nikolić, M. (2007). Interakcija organizacione kulture i strategijskog menadžmenta u preduzeću. Poslovna politika. Godina XXXVI, Februar, s. 46-51.
- [13] Nikolić, M., Sajfert, Z., Vukonjanski, J. (2007). Izbor novog proizvoda u preduzeću "Polet", Novi Bečej. XII Internacionalni naučni skup SM2007 - Strategijski menadžment i sistemi podrške odlučivanju u strategijskom menadžmentu, Subotica, 17-18. Maj.
- [14] Nikolić, M., Đorđević, D., Vukonjanski, J. (2006). Istraživanje položaja PR menadžera i PR profesije u srpskim preduzećima. Poslovna politika. Godina XXXV, Oktobar, s. 50-52.
- [15] Vukonjanski, J., Nikolić, M. (2006). Organizational culture in the Republic of Serbia, 6th International Conference "Research and Development in Mechanical Industry" RaDMI 2006 Budva, September.

VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Спроведено истраживање је дало следеће резултате:

- Утврђен је ниво димензија организационе културе у предузећима у Србији (стање како јесте и стање које је пожељно - како би требало да буде), као и веза између перцепције (GLOBE) димензија организационе културе и вредности димензија организационе културе.
- Утврђена је релација између димензија организационе културе и различитих организационих исхода (задовољства послом, емоционалне интелигенција запослених, задовољства комуникацијом и LMX теорије) у предузећима у Србији.
- Испитано је и дефинисано модераторно дејства пола, власничке структуре, националног порекла и LMX-а на однос димензија организационе културе и посматраних организационих исхода у предузећима у Србији.
- Кроз објашњења утицаја димензија организационе културе и различитих организационих исхода, дате су смернице топ менаџерима за покретање одговарајућих акција усмерених на подизање нивоа организационе културе у сопственом предузећу и на тај начин се стичу услови за побољшање различитих организационих исхода.

Србија је земља која је последњих година прошла кроз низ великих промена. У односу на вредности скала према GLOBE-у, Србија има значајан број екстремних вредности и ефекат клатна који је изражен у димензијама националне културе. Од димензија организационе културе, ефекат клатна је изражен код дистанце моћи. Поред тога, вредности димензија су у складу са земљама Источно европског кластера, иза којих су такође велике промене. Вредности које овај кластер карактеришу су висока дистанца моћи, групни и породични колективизам, краткорочно планирање и дубоко укоренење вредности старих система. Наведене карактеристике се односе и на Србију. У односу на Хофстеде-ово истраживање, које је чланице кластера (које су учествовале у истраживању), и Србију (која је једна од три републике бивше Југославије које су учествовале у истраживању), обележило посебним карактеристикама, ово истраживање показује значајне разлике које су последица промена. Према стању „како јесте“, утицај промена је јасно видљив у односу на димензије избегавање неизвесности и колективизма (институционални колективизам). Те димензије имају знатно ниже вредности од оних које је утврдио Хофстеде. Према стању „како би требало“, испитаници су показали да теже сличним вредностима у односу на оне које су утврђене. Изузетак је димензија дистанца моћи. Поред тога, утицај промена је израженији на димензијама националне културе. Све димензије националне културе осим родне равноправности показују неповољније стање у односу на димензије организационе културе. Према стању „како би требало“, очекивања су мања у друштву него у организацијама.

Према стању „како јесте“ димензија националне културе, културни помак је уочљив код димензије родна равноправност. Супротно томе, оријентација ка људима и колективизам I, оријентација ка будућности и перформансама, показују да је дошло до културног шока. Корелациона анализа је показала међусобну повезаност димензија националне и организационе културе, а регресионом анализом је потврђено да је национална култура значајан предиктор свих димензија организационе културе у Србији. Поред тога, утврђене су независне димензије националне културе које имају највећи статистички значај за зависне димензије организационе културе у Србији. У односу на неке претпоставке других аутора о утицају димензија, у Србији традиција и вредности утичу на другачије понашање, а повезаност међусобног утицаја димензија је изражена.

Један од најзначајнијих аспеката овог истраживања је демонстрација користи од примене општије културне теорије за истраживање организационе културе. Резултати истраживања показују да је у предузећима у Србији дошло до позитивне промене културног процеса што представља и велики изазов за процес учења. Да би привукле, мотивисале и задржале талентоване менаџере, многе организације покушавају да постану одабрани послодавци. Одабрани послодавци остварују ову репутацију кроз иновативну и примамљиву праксу људских ресурса која је корисна и за запослене и за предузеће. Због тога, од велике је важности пратити ниво задовољства запослених. Резултати истраживања обезбеђују добар емпиријски доказ да су GLOBE димензије организационе културе значајан предиктор свих аспеката задовољства послом и да су варијабле LMX, пол, власничка структура предузећа и национално порекло предузећа модератори релације између неких димензија GLOBE организационе културе и аспеката задовољства послом. Поред тога, кандидат је доказао да је LMX медијатор неких димензија организационе културе и задовољства послом.

Доказано је да висок ниво LMX-а може да повећа ниво задовољства многим аспектима посла средњих менаџера и да су одговарајуће GLOBE димензије организационе културе према стању „како јесте“ и „како би требало“ и LMX-а веома важан фактор задовољства послом средњих менаџера. Резултати истраживања могу да помогну лидерима да промене организациону културу кроз смањење или повећање неких културних димензија са циљем да повећају ниво аспеката задовољства послом код запослених. Са практичног гледишта, идентификација асоцијација између LMX праксе и перцепције димензија организационе културе може да помогне предузећима да утврде своју културу и идентификују потенцијалне полуге за организационе промене.

Резултати истраживања су показали да су пол, национално порекло предузећа и власничка структура предузећа модератори релација између неких димензија GLOBE организационе културе и аспеката задовољства послом. Резултати доказују да пол утиче на задовољство неких аспеката посла, да су одговарајуће GLOBE димензије организационе културе према стању „како јесте“ и „како би требало“ и национално порекло предузећа и власничка структура предузећа веома важан фактор

који одређује задовољство послом средњих менаџера. На основу тога, лидери могу да мењају организациону културу од садашњих до пожељних резултата који се јављају у подзорцима и да на тај начин повећају ниво задовољства послом код запослених.

Либерализација економије и демократизација политике у раним 2000-тим у Србији, захтевали су промене организационе културе. Упркос томе, неколико наслеђених карактеристика из организационе културе командне економије су још увек заједничке за предузећа у Србији (на пример, организациона култура високе дистанце моћи). Драматичан пораст продукције, тржишта, унапређење технологије и снажна конкуренција води ка динамичном глобалном пословном окружењу. Средњи менаџери у Србији су свесни потребе за променом (висока вредност димензије оријентација ка будућности према стању „како јесте“ и „како би требало“). Ипак, изазов је у имплементацији стратегије која ће одржати континуирани напредак ка променама.

Висок ниво очекивања запослених у предузећима у Србији за организационом културом која је оријентисана ка будућности, мора да буде праћена менаџмент приступом оријентисаним ка будућности који ће регулисати подстицајне мере и одговорност запослених за реализацију дугорочних циљева организације. Кључ за преусмеравање перформанси запослених према организационим циљевима је успоставити културу оријентисану ка перформансама у којој запослени разумеју важност повезивања перформанси и успеха предузећа. Неуспех конструктивног укључивања особља у организационе напоре за постизање вишег нивоа оријентације ка перформансама повлачи ризик да реализација циљева буде тежа и да непотребно траје дуже.

Резултати истраживања су показали да су неке способности емоционалне интелигенције предиктори неких димензија задовољства комуникацијом и да су низак ниво индекса дистанце моћи и висок ниво институционалног колективизма и колективизма групе добро окружење за изражавање и препознавање емоција. Поред тога, резултати истраживања показују да су пол и LMX значајни модератори односа димензија емоционалне интелигенције и задовољства комуникацијом. LMX је такође и медијатор корелација између неких способности емоционалне интелигенције и димензија задовољства комуникацијом.

Организациона култура која има карактеристике ниске дистанце моћи и високог институционалног и групног колективизма, може да помогне средњим менаџерима са високим степеном емоционалне интелигенције да постигну висок ниво задовољства многим аспектима организационе комуникације. Интерна комуникација је веома важна област односа са јавношћу и комуникационог менаџмента. Према томе, задовољство комуникацијом је један од најбитнијих конструкта у организационом понашању јер је предиктор задовољства послом и многих аспеката грађанског организационог понашања. Веза између задовољства комуникацијом и грађанског организационог понашања је преточена у социјалну теорију размене. Ова теорија доказује да људи узвраћају за предности које добијају од свог предузећа. Другим речима, ако су запослени задовољни, они покушавају да узврате тако што се прихватају грађанско организационо понашање.

За организацију је од велике важности да научи како да повећа емоционалну интелигенцију запослених да би се остварио најбољи пословни резултат. Ако LMX заиста модерира задовољство комуникацијом, што потврђују резултати, организација може да оствари корист охрабрујући окружење које подржава развој висококвалитетног LMX односа између лидера и подређених. Инкорпорација критеријума емоционалне интелигенције у селекцију, тренинг и развој запослених, може да послужи за побољшање LMX квалитета, што начелно води задовољству комуникацијом.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

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

Рад је веома добро структуриран, а материја је изложена на систематичан и јасан начин. У раду је коришћена адекватна и прецизна терминологија, што указује на добро познавање обрађене материје. Методолошки концепт, који садржи: проблем и предмет истраживања, циљеве истраживања, хипотезе и методе истраживања, представљен је квалитетно, прецизно и јасно. Опис

истраживања, избор инструмената, приказ и тумачење резултата дати су систематично, прегледно и технички на високом нивоу. У тексту је на јасан начин приказан поступак емпиријског истраживања уз транспарентан приказ свих процедуралних корака и детаља о употребљеним варијаблама и статистичким методима и техникама. Резултати истраживања су јасни, прегледно приказани и исправно протумачени применом признатих научних метода, те не остављају сумњу у научни и стручни допринос наведене дисертације. Кандидат је јасно је показао како се добијени резултати уклапају и како допуњују литературу која је коришћена за израду дисертације. Научни допринос добијених резултата у овој докторској дисертацији је јасно и прецизно дефинисан. Завршна разматрања су објективна, сажета, али истовремено и свеобухватна.

Комисија позитивно оцењује начин на који је кандидат приказао и тумачио резултате истраживања.

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

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

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе

Комисија је, на основу прегледа докторске дисертације, установила да су у њој садржани сви потребни елементи и сматра да је она успешно урађена.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци

Оригинални научни допринос дисертације се огледа у:

- Утврђивању димензија организационе и националне културе у Србији према GLOBE-у;
- Утврђивању GLOBE димензија културе за Србију у односу на Источно европски кластер;
- Утврђивању односа између организационе културе према GLOBE пројекту, задовољства послом и LMX-а у предузећима у Србији;
- Утврђивању модераторног дејства пола, власничке структуре, националног порекла и LMX-а на однос димензија организационе културе и задовољства послом у предузећима у Србији.
- Утврђивању модераторног дејства LMX-а и димензија организационе културе према GLOBE пројекту (дистанце моћи, колективизам 1 и 2) на однос између емоционалне интелигенције и задовољства комуникацијом у предузећима у Србији.

Комисија сматра да постављена методологија истраживања, добијени резултати и изнети предлози заједно чине јединствену целину и представљају оригинални научни допринос ове докторске дисертације. Такође, комисија сматра да резултати ове дисертације треба да се уграде у будућа истраживања у овој области.

4. Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања

Комисија сматра да је дисертација презентovala комплетно истраживање које је кандидаткиња мр Јелена Вукоњански реализовала и да нема недостатака.

X ПРЕДЛОГ:
На основу укупне оцене дисертације, комисија предлаже:
да се докторска дисертација под насловом „Релације димензија организационе културе и различитих организационих исхода у предузећима у Србији“ прихвати, а кандидаткињи мр Јелени Вукоњански одобри јавна одбрана ове дисертације.

У Зрењанину, 30.11.2012.

ПОТПИСИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ:

1. **Проф. др Звонко Сајферт**, редовни професор, ужа научна област: Менаџмент, Технички факултет “Михајло Пупин”, Зрењанин - Председник комисије

2. **Академик проф. др Хаџић Олга**, редовни професор, ужа научна област: Вероватноћа и статистика, Менаџмент у туризму, Природно математички факултет Нови Сад - Члан комисије

3. **Проф. др Радо Максимовић**, редовни професор, ужа научна област: Производни системи, организација и менаџмент, Факултет техничких наука, Нови Сад - Члан комисије

4. **Доц. др Ћоћкало Драган**, доцент, ужа научна област: Менаџмент, Технички факултет “Михајло Пупин”, Зрењанин - Члан комисије

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.