

Реферат о завршеној докторској дисертацији

НАСТАВНО – НАУЧНОМ ВЕЋУ
ЕКОНОМСКОГ ФАКУЛТЕТА
БЕОГРАД

На основу одлуке Већа од 17.04.2019. године, пошто смо проучили завршену докторску дисертацију кандидаткиње **Драгане Дошеновић**, под називом „**Утицај организационог дизајна на задовољство послом**“ подносимо следећи

РЕФЕРАТ

1. Основни подаци о кандидату и дисертацији

Драгана Дошеновић рођена је 07.03.1988. године у Санском Мосту. Основну и средњу школу (гимназију) завршила је у Бањој Луци са одличним успехом. Основне студије уписала је 2006. године на Економском факултету Универзитета у Бањој Луци (одсек: Пословна економија, смер: Менаџмент и предузетништво), где је дипломирала 2010. године, са просечном оценом 9,34. На истом факултету уписала је академске студије другог циклуса (студијски програм: Пословна економија, смер Менаџмент и предузетништво) и положила све испите са просечном оценом 9,88. Завршни рад под називом “Утицај организационе структуре на ниво потребних знања и вјештина менаџера” одбранила је 2013. године и стекла академско звање магистар економије. Докторске студије на Економском факултету Универзитета у Београду (студијски програм: Пословно управљање) уписала је у школској 2013/14. години и положила испите предвиђене наставним планом и програмом: Методологија научног истраживања I-Д, Организација предузећа, Економетрија I-Д, Методологија научног истраживања II-Д, Методи и технике научног истраживања и анализе, Моделирање и оптимизација, Организациони дизајн, Тржиште рада и Корпоративно управљање.

Драгана Дошеновић је запослена на Економском факултету Универзитета у Бањој Луци од 2013. године као виши асистент на предметима: Менаџмент, Организација пословних система и Стратегијски менаџмент. Током студирања била је ангажована као демонстратор на предметима: Менаџмент и Организација пословних система. Учествовала је у бројним научно-истраживачким домаћим и међународним пројектима. Током досадашњег рада објавила је, као аутор или коаутор, следеће радове у научним часописима и зборницима радова са домаћих и међународних научних конференција:

1. Došenović, D. (2018). Job satisfaction articles - comparison upon selected criteria. *Facta Universitatis, Series: Economics and Organization*, 15(4), 363-378.
2. Zolak Poljašević, B., & Došenović, D. (2018). The concept of human resource management in Bosnia and Herzegovina: differences in the country. In Proceedings of the 6th International Scientific Conference *Researching Economic Development and Entrepreneurship in Transition Economies - REDETE 2018*, 13-15 April, Banja Luka: Faculty of Economics University of Banja Luka, pp. 277-297.

3. Дошеновић, Д. Радосавац, В., & Гаврић, Н. (2017). Позиционирање Бања Луке као лидера на националном тржишту божићних сајмова. Зборник радова са Научне конференције са међународним учешћем: *Јахорински пословни форум*, 23-24 фебруар, Источно Сарајево: Универзитет у Источном Сарајеву, стр. 420-429.
4. Došenović, D. (2016). Sistemi nagrađivanja zaposlenih radnika u organizacijama. *Economics*, 4(1), 107-118.
5. Дошеновић, Д. (2016). Пословна етика и корпоративно управљање. *Svarog*, 12, 157-170.
6. Дошеновић, Д. (2016). Регулаторни оквир корпоративног управљања. *Anali poslovne ekonomije* 8(1), 79-92.
7. Došenović, D. (2016). Regulatory framework of the employee rewarding. In Proceedings of the 5th International Scientific Conference *REDETE 2016*, 28-30 October, Belgrade: Faculty of Economics University of Belgrade and Faculty of Economics University of Banja Luka.
8. Došenović, D. (2015). Internal and external factors of the organizational structure. *Aktuelnosti*, 5(3), pp. 74-87.
9. Lukić, Z., Mustafić, A., & Došenović, D. (2015). Menadžment i liderstvo. *Economics*, 3(4), 67-78.
10. Došenović, D. (2015). The impact of costs on creating a competitive advantage. In Proceedings of the 4th International Scientific Conference *Researching Economic Development and Entrepreneurship in Transition Economies - REDETE 2015*, 22-24 October, Graz: Faculty of Economics University of Graz and Faculty of Economics University of Banja Luka, pp. 664-673.
11. Došenović, D. (2015). Comparative analysis of different theories of organization. In Proceedings of the 4th International Scientific Conference *Researching Economic Development and Entrepreneurship in Transition Economies - REDETE 2015*, 22-24 October, Graz: Faculty of Economics University of Graz and Faculty of Economics University of Banja Luka, pp. 723-731.
12. Lukić, Z., & Došenović, D. (2014). Emocionalna inteligencija u liderstvu. *Economics*, 2(2), 107-126.
13. Lukić, Z., Došenović, D., & Galić, S. (2014). Organizacione strukture i hodogram dokumentacije i aktivnosti. *Economics*, 2(2), 87-106.
14. Лукић, З., & Дошеновић, Д. (2014). Утицај пословног планирања на пословање малих и средњих предузећа. Зборник радова са Међународне научно-стручне конференције: *Иновације и предузетништво – покретачи развоја и запошљавања*, Бања Лука: Економски факултет Универзитета у Бањој Луци, стр. 147-162.
15. Kovačević, S., Došenović, D. & Bojić, D. (2014). Interdependence and the Impact of Organizational Structure and Management Competence. In Proceedings of the 3rd International Scientific Conference *Researching Economic Development and Entrepreneurship in Transition Economies - REDETE 2014*, 10-12 April, Banja Luka: Faculty of Economics University of Banja Luka, pp. 688-697.
16. Lukić, Z., Došenović, D. & Bojić, D. (2014). Knowledge and Skills of Managers in Modern Economy. In Proceedings of the 3rd International Scientific Conference *Researching Economic Development and Entrepreneurship in Transition Economies - REDETE 2014*, 10-12 April, Banja Luka: Faculty of Economics University of Banja Luka, pp. 68-76.

17. Лукић, З., Галић, С., Милинковић, Ј. и Дошеновић, Д. (2013). Кадровски потенцијал као елемент организације. Зборник радова са Друге научно стручне конференције: *Јахорински пословни дани предузетништва, гастрономије и туризма*, 5-9 март, Источно Сарајево: Универзитет у Источном Сарајеву, стр 333-359.
18. Koruga, D., & Došenović, D. (2012). Applicability of the Porter's value chain to the service sector: example of the banking sector. In Proceedings of the 2nd International Scientific Conference *Researching Economic Development and Entrepreneurship in Transition Economies - REDETE 2012*, 25-27 October, Banja Luka: Faculty of Economics University of Banja Luka, pp. 409-422.
19. Lukić, Z., & Došenović, D. (2012). Business ethics and company performance. In Proceedings of the 2nd International Scientific Conference *Researching Economic Development and Entrepreneurship in Transition Economies - REDETE 2012*, 25-27 October, Banja Luka: Faculty of Economics University of Banja Luka, pp. 423-432.
20. Лукић, З., & Дошеновић, Д. (2011). Пројектовање и реструктурирање организације. *Економист*, 5(1), стр. 50-55.

Докторска дисертација кандидаткиње Драгане Дошеновић написана је на 337 страна, укључујући: списак литературе (25 страна), попис слика и табела (7 страна), прилоге (42 стране), биографију кандидаткиње и техничке прилоге (изјава о ауторству, изјава о истовјерности штампане и електронске верзије докторског рада и изјава о коришћењу) на 4 стране. Докторска дисертација садржи следеће целине: Увод (стр. 1-6), Задовољство послом, (стр. 7-38), Организациони дизајн (стр. 39-80), Утицај организационог дизајна на задовољство послом (стр. 81-127), Методологија истраживања (стр. 128-150), Резултати емпиријског истраживања и дискусија (стр. 151-241) и Закључак (стр. 242-259). Дисертација садржи 4 слике и 101 табелу, које пружају детаљније информације и одговарајућу илустрацију резултата и закључака изнетих у тексту, као и бројне слике и табеле које се налазе у оквиру прилога. Списак литературе обухвата 744 библиографске јединице.

2. Предмет и циљ дисертације

Предмет докторске дисертације кандидаткиње Драгане Дошеновић је истраживање утицаја организационог дизајна на задовољство послом.

Концепт задовољства послом, који се најчешће дефинише као задовољавајуће или позитивно емоционално стање које настаје као резултат процењивања посла или искуства на послу, развио се из организационе теорије и представља један од најважнијих и највише истраживаних ставова које запослени имају у вези са послом. Задовољство послом је једна од најпопуларнија тема истраживања у пољу организационих истраживања. О значају и актуелности концепта задовољства послом говоре бројне објављене публикације и истраживања која се широм света спроводе у оквиру различитих дисциплина. Чињеница да постоји велико интересовање за концепт задовољства послом не чуди из разлога што се сматра да оно утиче на радно понашање запослених.

На основу прегледа релевантне литературе кандидаткиња је учила да је задовољство послом у досадашњим истраживањима посматрано на два начина, и то као: (1) зависна

варијабла и (2) објашњавајућа или независна варијабла. У првом случају, различите теорије покушале су да објасне шта је то што људе чини задовољним или незадовољним у вези са послом. Истраживања су показала да су фактори који утичу на ниво задовољства комплексни, различити и да долазе из различитих извора. Међутим, кандидаткиња наводи да се сви ови фактори могу груписати у две категорије, па тако постоје: (1) демографски или лични фактори и (2) фактори окружења или организациони фактори. Демографски фактори фокусирају се на личне атрибуте и карактеристике запослених, док се фактори окружења односе на факторе повезане са самим радом или радним окружењем. Са друге стране, кандидаткиња наводи да су истраживања у којима се задовољство послом посматра као независна варијабла настала из уверења да задовољство послом доводи до бројних позитивних и пожељних исхода. Тако се задовољство послом повезује са понашањем и резултатима запослених којима се обезбеђује продуктивно функционисање организације, а најзначајнијим исходима сматрају се: продуктивност или перформансе, организациона посвећеност, одсуствовање и намеравана флукуација. На основу прегледа досадашњих истраживања кандидаткиња је показала да резултати већине спроведених истраживања доказују да повећање нивоа задовољства послом доводи до побољшања перформанси, повећања организационе посвећености, смањења одсуствовања и флукуације.

На основу прегледа релевантне литературе кандидаткиња је закључила да је један од фактора који су идентификовани као узроци задовољства послом свакако и организациони дизајн који се најчешће објашњава као процес у коме се обавља скуп менаџерских активности како би се креирала организација, а који укључује стварање модела организационе структуре и дефинисање система, процеса и политика који тај модел треба да подрже. Како организациони дизајн представља креативни процес путем којег се различите компоненте организације међусобно усклађују, различити елементи или компоненте дизајна могу се идентификовати прегледом постојећих модела који су развијени са циљем да се прикажу и објасне основни елементи, њихови међусобни односи и узрочно-последичне везе. Избор модела организационог дизајна има велики значај за организацију, с обзиром на то да адекватан дизајн доноси бројне предности, од којих се најчешће спомињу: додавање вредности за акционаре, запослене и потрошаче, односно достизање високих перформанси организације, као што су: продуктивност, квалитет, флексибилност, ефикасност, задовољство послом, конкурентност, развој, опстанак и други.

Кандидаткиња наводи да се у теорији из области организације и менаџмента људских ресурса говори, између осталог, и о вези између организационог дизајна и задовољства послом. Тако је организациони дизајн идентификован као један од узрока задовољства послом (Jaques, 1996; Ambachtsheer et al., 1998; Buckingham & Coffman, 1999; Stewart & Rogers, 2012; Gibson et al., 2012; Capelle, 2014; Kim et al., 2014). Кандидаткиња истиче да међузависност између организационог дизајна и задовољства послом, мада теоријски препозната, још увек није у потпуности истражена. Иако су спроведена одређена емпиријска истраживања која доводе у везу поједине елементе дизајна са задовољством запослених, постоји релативно мали број истраживања која на адекватан начин расветљавају однос између посматраних варијабли, посебно у контексту земаља у развоју и земаља у транзицији. Ипак, кандидаткиња је на основу спроведене анализе показала да свим претходно спроведеним истраживањима недостаје свеобухватност, с обзиром на то да су она усмерена само на анализирање утицаја појединих елемената организационог дизајна на задовољство послом, па из тог разлога не нуде потпуну слику о истраживаном односу. Поред наведеног, кандидаткиња је навела и неколико

додатних разлога који указују на постојање потребе за новим истраживањима утицаја организационог дизајна на задовољство послом. Прво, поменути истраживања утицаја појединих елемената дизајна на задовољство послом имају парцијалан приступ, с обзиром на то да је у већини оваквих истраживања укључен само мали број димензија или подемената анализираних елемената организационог дизајна, при чему су одређене битне димензије често запостављене. Друго, у истраживањима се неретко користе нестандардне димензије елемената дизајна које нису карактеристичне за истраживања посматране појаве. Треће, већина претходних истраживања спроведена је у развијеним земљама у којима су субјекти истраживања запослени из само једне организације или из групе организација које припадају истој индустрији, па се поставља питање генерализације резултата таквих истраживања. Четврто, проблем генерализације и универзалне примењивости понуђених решења се јавља због одсуства стандардизације у мерењу истраживане појаве, с обзиром на то да се у истраживањима користе различите класификације, мерни инструменти и скале за мерење истих појава, што доводи до различитих, а понекад и контрадикторних резултата. Пето, у истраживањима се често користе секундарни подаци. Шесто, у већини досадашњих истраживања неретко изостаје и повезивање са ширим, организационим контекстом будући да се занемарују и игноришу различити ситуациони фактори који могу имати утицај на посматрану појаву. Седмо, истраживање концепта организационог дизајна и задовољства послом актуелно је због чињенице да адекватно дизајнирана организација и повећање нивоа задовољства послом може да доведе до побољшања пословних резултата, односно до повећања пословне успешности, што за резултат има бројне позитивне ефекте како за раднике, менаџере и власнике организација, тако и за националну економију. Најзад, кандидаткиња наводи да велики број аутора сматра да задовољство послом представља једну од најважнијих тема у данашње време, јер оно може да буде кључни фактор за остварење и задржавање конкурентске предности.

Наведене празнине у постојећем знању о посматраној појави представљају основне разлоге за даља истраживања, која би омогућила попуњавање јаза у теорији и стицање нових спознаја о утицају организационог дизајна на задовољство послом. Тако је **централно истраживачко питање** које је кандидаткиња поставила у овом раду дефинисано на следећи начин: Да ли, и на који начин, организациони дизајн утиче на задовољство послом? Иако на први поглед делује да је одговор на ово питање једноставан, кандидаткиња је на основу прегледа литературе показала да не постоје научне спознаје, односно научне потврде да организациони дизајн, као скуп различитих организационих елемената, има утицај на задовољство послом. Овакво истраживање било је пионирски покушај сагледавања природе и интезитета везе између посматраних варијабли. Из наведених разлога кандидаткиња је дефинисала **предмет истраживања** као утицај организационог дизајна на задовољство послом, односно сагледавања везе између организационог дизајна, његових елемената и задовољства послом у организацијама које послују у Републици Српској.

У складу са дефинисаном темом, централним истраживачким питањем и предметом истраживања, дефинисани су и циљеви овог истраживања. **Основни циљ** истраживања био је да се истражи и утврди постојање и природа утицаја организационог дизајна на задовољство послом. Кандидаткиња је постојање утицаја истражила у зависности од елемената организационог дизајна који су дефинисани Галбрајтовим моделом „звезда“. Образлажући избор кандидаткиња наводи да је изабрани модел тренутно један од водећих теоријских модела у подручју организационог дизајна, а који је развијен са циљем да омогући лакше схватање сложености организације. Иако се кроз историју

појављивао у различитим облицима, модел „звезда“ у основи обухвата политике дизајна које се убрајају у следећих пет категорија: стратегија, организациона структура, процеси, систем награђивања и активности управљања људским ресурсима (Galbraith, 2002), које чине основне елементе дизајна. Поред основног циља кандидаткиња је дефинисала и **посебне циљеве** истраживања који се односе на научно описивање, класификацију, објашњење и предвиђање у вези са посматраним варијаблама. Тако је кандидаткиња у раду описала и објаснила на који начин дизајнирање организације утиче на задовољство послом, односно утврдила је узрочно-последичне везе и интензитет зависности између појединачних елемената организационог дизајна, њихових најзначајнијих димензија и задовољства послом. На тај начин кандидаткиња је истражила значај и могући допринос који адекватно дизајнирање различитих елемената организационог дизајна има за повећање нивоа задовољства послом, а тиме и за повећање успешности пословања, остварење пословних циљева и постизање конкурентске предности.

3. Основне хипотезе од којих се полазило у истраживању

Пре дефинисања основне и помоћних хипотеза кандидаткиња је идентификовала варијабле истраживања. Према дефинисаној теми, централном истраживачком питању и предмету истраживања, зависну варијаблу чини задовољство послом. Иако бројни фактори утичу на задовољство послом, у оквиру овог истраживања кандидаткиња је посматрала само утицај организационог дизајна на зависну варијаблу. Тако организациони дизајн представља независну варијаблу у истраживању.

Након идентификовања истраживачких варијабли кандидаткиња је приступила дефинисању основне хипотезе. Основна хипотеза од које је кандидаткиња пошла у истраживању гласи:

X: Организациони дизајн утиче на задовољство послом.

Да би тестирала дефинисану хипотезу, односно истражила утицај организационог дизајна на задовољство послом, кандидаткиња је извршила анализу релевантне литературе у којој се анализира посматрани утицај. Како је анализа досадашњих истраживања показала да не постоје истраживања која на свеобухватан начин проучавају утицај организационог дизајна на задовољство послом, кандидаткиња је извршила анализу литературе која говори о утицају различитих елемената организационог дизајна на задовољство послом. Избор елемената дизајна који су били укључени у анализу кандидаткиња је извршила на основу прегледа и анализе постојећих теоријских модела организационог дизајна. Полазећи од схватања организационог дизајна као скупа различитих организационих елемената, за моделирање и проучавање независне варијабле кандидаткиња је изабрала Галбрајтов модел „звезда“. Тако је проучавање утицаја организационог дизајна на задовољство послом извршено кроз анализу утицаја његових појединачних елемената, који су дефинисани моделом „звезда“ (стратегија, организациона структура, процеси, систем награђивања и активности управљања људским ресурсима), на задовољство послом. Да би се стекао дубљи увид и боље разумевање односа између дефинисаних варијабли, кандидаткиња је извршила детаљну анализу досадашњих истраживања у којима је проучаван утицај наведених елемената дизајна или њихових димензија на задовољство

послом. На основу спроведене анализе дефинисан је концептуални оквир емпиријског истраживања према којем је основна хипотеза конкретизирана путем пет помоћних хипотеза у оквиру којих се посебно испитује природа и интензитет везе између сваког појединачног елемента организационог дизајна из изабраног модела „звезда“ и задовољства послом. Приликом анализирања везе између идентификованих елемената организационог дизајна и задовољства послом посматране су димензије, односно елементи или карактеристике појединачних елемената организационог дизајна и њихова повезаност са задовољством запослених. При томе су изабране оне димензије које су теоријски препознате као потенцијални узроци задовољства послом. Предложени начин за дефинисање хипотеза оправдан је постојећим теоријским сазнањима, као и досадашњим спроведеним емпиријским истраживањима.

Дефинисане помоћне хипотезе представљене су у наставку.

H₁: Стратегија, као елемент организационог дизајна, утиче на задовољство послом.

На основу емпиријског истраживања кандидаткиња је закључила да је стратегија битан фактор задовољства послом. Како је доказано да постоји јака корелација између задовољства стратегијом и укупног задовољства послом ($r_s = 0,862$, $p = 0,000$), те како је анализа показала да је стратегија, заједно са њеним димензијама, оцењена као „важна“ за посао испитаника, потврђена је прва помоћна хипотеза којом се тврди да *стратегија, као елемент организационог дизајна, утиче на задовољство послом.*

H₂: Организациона структура, као елемент организационог дизајна, утиче на задовољство послом.

Како је доказано да су задовољство организационом структуром и укупно задовољство послом високо корелисани ($r_s = 0,893$, $p = 0,000$), те како су испитаници из узорка оценили организациону структуру, заједно са свим њеним димензијама, високим степеном важности, кандидаткиња је показала да је организациона структура битан фактор задовољства послом. Тако је на основу резултата емпиријског истраживања потврђена и друга помоћна хипотеза којом се тврди да *организациона структура, као елемент организационог дизајна, утиче на задовољство послом.*

H₃: Процеси, као елемент организационог дизајна, утичу на задовољство послом.

Како је на основу спроведеног емпиријског истраживања доказано да постоји јака корелација између задовољства процесима и укупног задовољства послом ($r_s = 0,883$, $p = 0,000$), те како су процеси, заједно са њиховим димензијама, оцењени као „важни“ за посао испитаника, кандидаткиња је закључила да су процеси битан фактор задовољства послом, чиме је потврђена и трећа помоћна хипотеза којом се тврди да *процеси, као елемент организационог дизајна, утичу на задовољство послом.*

H₄: Систем награђивања, као елемент организационог дизајна, утиче на задовољство послом.

На основу емпиријског истраживања кандидаткиња је показала да је систем награђивања битан фактор задовољства послом. Како је доказано да су задовољство системом награђивања и укупно задовољство послом високо корелисани ($r_s = 0,887$, $p =$

0,000), те како су испитаници из узорка оценили систем награђивања, заједно са свим његовим димензијама, високим степеном важности, потврђена је и четврта помоћна хипотеза којом се тврди да *систем награђивања, као елемент организационог дизајна, утиче на задовољство послом.*

X₅: Активности управљања људским ресурсима, као елемент организационог дизајна, утичу на задовољство послом.

Како је доказано да постоји јака корелација између задовољства активностима управљања људским ресурсима и укупног задовољства послом ($r_s = 0,849$, $p = 0,000$), те како су посматране активности, заједно са њиховим димензијама, оцењене као „важне“ за посао испитаника, кандидаткиња је закључила да су активности управљања људским ресурсима битан фактор задовољства послом. Тиме је потврђена и пета помоћна хипотеза којом се тврди да *активности управљања људским ресурсима, као елемент организационог дизајна, утичу на задовољство послом.*

Кандидаткиња је поред тестирања помоћних хипотеза извршила и тестирање основне истраживачке хипотезе. Резултати спроведеног емпиријског истраживања показују да је организациони дизајн битан фактор задовољства послом. Како је доказано да су задовољство организационим дизајном и укупно задовољство послом високо корелирани ($r_s = 0,910$, $p = 0,000$), те како су испитаници из узорка оценили организациони дизајн, заједно са свим његовим елементима, високим степеном важности, кандидаткиња је потврдила и основну истраживачку хипотезу

X: Организациони дизајн утиче на задовољство послом.

4. Кратак опис садржаја дисертације

Кандидаткиња је креирала одговарајућу структуру докторске дисертације према којој се истраживање одвијало кроз логичан редослед корака. Након уводног разматрања представљен је теоријски оквир истраживања у којем је, кроз преглед литературе и постојећих теоријских сазнања, кандидаткиња оправдала дефинисање претходно наведених хипотеза. Теоријски оквир представљао је основу за емпиријско истраживање помоћу којег је кандидаткиња извршила тестирање постављених хипотеза. Поред увода и закључка, структуру докторске дисертације чини пет целина од којих се три целине односе на анализу литературе из области организационог дизајна и задовољства послом, док остале целине обухватају методологију, резултате и дискусију истраживања.

Уводно поглавље (стр. 1-6) дефинише научни проблем, предмет и циљеве истраживања, указује на актуелност и значај изабране теме истраживања, и садржи кратак опис садржаја дисертације.

Прво поглавље (стр. 7-38) под називом „Задовољство послом“ објашњава основне појмове који се користе у посматраној области и садржи преглед различитих дефиниција задовољства послом, као и анализу улоге и значаја посматраног концепта. Ово поглавље садржи и преглед различитих фактора задовољства послом, односно преглед различитих узрока и ефеката промена у нивоу задовољства послом. У првом

поглављу сагледана је и област мерења посматране појаве кроз преглед и опис различитих метода коришћених у досадашњим истраживањима.

Друго поглавље (стр. 39-80) под називом „Организациони дизајн“ обухвата дефинисање појмова организације и организационог дизајна, као и објашњење улоге и значаја који процес дизајнирања има за организацију. Поред навођења основних теоријских поставки, кандидаткиња је описала и различите теорије организационог дизајна. У овом поглављу приказан је преглед различитих модела организационог дизајна и основних елемената који су дефинисани појединим моделима, са циљем да се омогући потпуно разумевање улоге и значаја посматраног концепта. Такође, овај део садржи и детаљан опис Галбрајтовог модела „звезда“ који је кандидаткиња користила за истраживање организационог дизајна.

Треће поглавље рада (стр. 81-127) под називом „Утицај организационог дизајна на задовољство послом“ садржи преглед досадашњих истраживања која су се на сличан начин бавила проучавањем односа између организационог дизајна и задовољства послом. Тако ово поглавље обухвата систематску анализу најцитиранијих истраживања која су публикована у референтним часописима, а која обухвата анализу теоријских, методолошких и концептуалних аспеката, анализу резултата истраживања, као и анализу начина на које је вршено оцењивање варијабли у идентификованим истраживањима. Посебно је анализиран утицај појединачних елемената организационог дизајна на задовољство послом, на основу чега је дефинисан концептуални оквир емпиријског истраживања. Овом целином завршава се теоријски део докторске дисертације.

Четврто поглавље (стр. 128-150) под називом „Методологија истраживања“ обухвата опис методологије која је коришћена у изради докторске дисертације. Овај део рада обухвата опис дизајна и плана истраживања, приказ истраживачких питања и хипотеза, детаљну операционализацију идентификованих варијабли и одређивање индикатора уз помоћ којих је извршено њихово мерење. У овом поглављу кандидаткиња је описала истраживачки узорак, алате и технике које је користила током истраживања.

Пето поглавље дисертације (стр. 151-241) носи назив „Резултати емпиријског истраживања и дискусија“. У овом делу рада кандидаткиња је детаљно приказала резултате до којих је дошла применом претходно описане методологије истраживања и дискусију, односно поређење добијених резултата са резултатима концептуално сличних истраживања.

Шесто поглавље рада (стр. 242-259) представља „Закључак“, а у оквиру којег је кандидаткиња на самом крају рада још једном сумарно приказала закључке до којих је дошла, како на основу теоријског, тако и на основу емпиријског истраживања. Затим су наведене импликације рада, методолошка ограничења рада и правци даљих истраживања.

Осим списка коришћене литературе (стр. 260-284), на крају докторске дисертације укључени су попис слика и табела (стр. 285-291), прилози (стр. 292-333), биографија кандидаткиње и технички прилози (стр. 334-337), као што су: изјава о ауторству, изјава о истоветности штампане и електронске верзије докторског рада и изјава о коришћењу.

5. Методе које су примењене у истраживању

Методе истраживања које је кандидаткиња користила у свом раду омогућиле су увид у посматрану проблематику и пружиле одговор на истраживачко питање. Методе истраживања изабране су на начин да омогуће тестирање дефинисаних хипотеза.

Да би се анализирао дефинисана тема, односно испитао утицај организационог дизајна на задовољство послом, у оквиру докторске дисертације спроведено је детаљно истраживање путем којег су прикупљени, обрађени и анализирани потребни подаци. Спроведено истраживање одвијало се према унапред утврђеном плану, а обухватало је два дела, и то: (1) теоријски и (2) емпиријски део.

Први део истраживања обухватао је теоријско истраживање у оквиру којег је кандидаткиња извршила анализу постојеће литературе из области организације и менаџмента људских ресурса. Овај истраживачки поступак обухватио је прикупљање и анализу домаће и стране литературе о организационом дизајну и задовољству послом, као и преглед досадашњих научних и стручних истраживања. Стицањем ширег увида у посматрану појаву и утврђивањем научних правилности које постоје између организационог дизајна, његових елемената и задовољства послом, омогућено је обликовање и дефинисање теме, проблема, предмета, циљева и хипотеза истраживања.

Када је у питању емпиријски део истраживања, кандидаткиња је на основу анализе досадашњих истраживања о организационом дизајну и задовољству послом, одређење направила у корист **квантитативне методологије**, при чему је за спровођење истраживања изабрала **методу анкетирања** због бројних предности које су пожељне за истраживање идентификованих варијабли.

Основни истраживачки инструмент који је коришћен за прикупљање информација о елементима организационог дизајна и задовољству послом у изабраним организацијама био је посебно креиран **анкетни упитник**. Упитник се састојао из три целине које су обухватале питања о идентификованим варијаблама. Први део упитника обухватао је питања о демографским карактеристикама испитаника и општа питања о карактеристикама организације у којој су испитаници запослени. Други део упитника односио се на питања у вези са дефинисаним елементима организационог дизајна. Како је на основу анализе утврђено да још увек не постоје скале помоћу којих се може измерити ниво задовољства елементима организационог дизајна, као и да постојеће скале нису адекватне за проучавање везе између организационог дизајна и задовољства послом, за потребе истраживања развијен је нови инструмент. Пратећи најновије препоруке за креирање психометријских скала, кандидаткиња је креирала скалу за оцењивање задовољства елементима организационог дизајна која се састоји од укупно 50 димензија посла, а које се могу груписати у пет одвојених подскала за сваки појединачни елемент организационог дизајна. Поузданост развијене скале израчуната је на основу одговора који су прикупљени од испитаника из пилот истраживања (на узорку од 81 радника који су запослени у једној банци у Републици Српској). Трећи део упитника обухватао је питање на основу којег се може измерити ниво укупног задовољства послом, а које је имало за циљ да прикупи податке о зависној варијабли.

Заједно са попратним писмом, кандидаткиња је креирани упитник, путем електронске поште, доставила организацијама које су изабране у узорак, уз молбу да се исти

проследи свим радницима који су запослени у организацији. У истраживање су били укључени сви радници запослени у случајно изабраним организацијама, а процедура прикупљања података спроведена је на начин да се осигура максимална безбедност и анонимност испитаника (испитаници су одговоре достављали директно истраживачу). На тај начин било је омогућено испитивање великог броја запослених радника и прикупљање одређеног броја упитника који је потребан за доказивање поузданости скале. Такође је обезбеђена и разноврсност узорка кроз прикупљање података од испитаника који су запослени у различитим организацијама, а који се разликују и према бројним личним карактеристикама. Тако су на основу упитника прикупљене детаљне информације о дефинисаним независним варијаблима које су идентификоване у процесу операционализације варијабли, као и о зависној варијабли, чиме је омогућено утврђивање природе и интензитета везе између организационог дизајна, његових елемената и задовољства послом.

Да би се провериле и тестирале хипотезе које су дефинисане на основу теоријског истраживања, кандидаткиња је спровела емпиријско истраживање помоћу којег су прикупљени примарни подаци у различитим организацијама из Републике Српске. Тако је циљна популација обухватала скуп свих организација (привредних субјеката) које су регистроване у Привредној комори Републике Српске, док су циљни испитаници били радници који су запослени у организацијама. Избор Привредне коморе као базе података за одређивање циљне популације оправдан је чињеницом да она представља организацију чији су чланови привредна друштва, банке, осигуравајућа друштва и друге финансијске организације које обављају привредну делатност у Републици Српској, као и чињеницом да, на основу Правилника о вођењу Привредног регистра Републике Српске („Службени гласник РС“, број 121/08) и Закона о Привредној комори Републике Српске („Службени гласник РС“, број 65/08), Привредна комора представља једину овлашћену институцију која је задужена за успостављање и вођење Привредног регистра Републике Српске. Како Привредни регистар представља јавно доступну, јединствену базу података о привредним субјектима (привредним друштвима и предузетницима) из Републике Српске, на основу ове базе дефинисана је и циљна популација за емпиријско истраживање. Из скупа од 3.824 укупно регистрованих организација (на дан 25.04.2017. године) искључене су микро организације (организације које запошљавају до 5 радника), с обзиром на чињеницу да у њима не постоје јасно дефинисани и изграђени организациони системи, као ни довољно развијени елементи организационог дизајна. Тако је кандидаткиња дошла до циљне популације коју је чинио скуп од 1.073 организације из Републике Српске, при чему су циљни испитаници били сви радници који су запослени у датим организацијама.

Након дефинисања циљне популације кандидаткиња је формирала довољно репрезентативан, прост случајни узорак на којем је спроведено емпиријско истраживање. Планирана величина узорка израчуната је помоћу формула које показују да је за коначну популацију која се састоји од 1.073 елемента, уз најчешће коришћен ниво поузданости од 95% и маргиналну грешку од 5%, довољан узорак који би се састојао од 283 елемента. На тај начин формиран је прост, случајни узорак од 283 организације које су регистроване у Привредном регистру Републике Српске, при чему је планирани број испитаника представљао скуп свих радника који су запослени у изабраним организацијама, а чији је укупан број износио 6.983 радника. Избором случајног узорка у првој етапи (6.983 радника) омогућено је спровођење емпиријског

истраживања, где се у другој етапи очекивао одговор свих радника из изабраних организација.

Поступак прикупљања емпиријских података, који је обухватао слање креираног упитника свим радницима који су запослени у организацијама које су изабране у узорак и прикупљање одговора од испитаника, трајао је у периоду од јуна до новембра 2018. године. Након шест месеци, упитник је попунило укупно 794 испитаника. Ипак, из узорка су елиминисани сви испитаници који нису попунили упитник на одговарајући начин, као и они који нису одговорили на сва питања. Тако је елиминисањем упитника са недостајућим подацима, у спроведеном емпиријском истраживању учествовало 738 испитаника, што представља и финални узорак испитаника.

У складу са дефинисаним циљевима рада кандидаткиња је изабрала и технике помоћу којих су анализирани прикупљени подаци. У складу са природом варијабли које су анализирани у емпиријском делу истраживања, а у циљу сагледавање узрочно-последичне зависности и интензитета везе између независне и зависне варијабле, за обраду прикупљених података коришћене су одговарајуће статистичке технике, при чему су прикупљени подаци обрађени помоћу статистичког софтвера за друштвене науке - СПСС (енгл. Statistical Package for Social Sciences – SPSS).

У зависности од претпоставки које су биле испуњене након завршетка процеса прикупљања и кодирања података кандидаткиња је извршила избор одговарајућих техника статистичке анализе.

Да би се оправдало коришћење креираних скала, израчуната је поузданост скала и подскала на основу Кронбаховог алфа коефицијента (енгл. Cronbach's alpha).

Дескриптивна анализа примењена је приликом проучавања свих варијабли, креираних подскала, као и скале у целини. Кандидаткиња је извршила анализу за делове скале који се односе на важност, као и за делове скале који се односе на задовољство идентификованим варијаблама.

Поређење и анализу разлика између група кандидаткиња је извршила према дефинисаним контролним варијаблама, са циљем да утврди постојање статистички значајних разлика између различитих група испитаника које су формиране на основу контролних варијабли (демографске карактеристике испитаника и карактеристике организација у којима су испитаници запослени). Избор статистичких техника за анализу прикупљених података кандидаткиња је извршила у складу са природом посматраних варијабли. Како су зависна и све независне варијабле мерене помоћу ординалне скале (скала Ликертовог типа) избор је направљен у корист непараметарских тестова. Тако је за анализу разлика између група кандидаткиња користила два теста, и то: (1) Ман-Витнијев тест (енгл. Mann-Whitney Test) - у случају када се анализира постојање разлика између две групе испитаника и (2) Крускал-Волисов тест (енгл. Kruskal-Wallis Test) - у случају када се анализира постојање разлика између три или више група испитаника.

Тестирање свих дефинисаних хипотеза кандидаткиња је извршила помоћу корелационе анализе. Такође, због природе варијабли које су оцењиване помоћу скала Ликертовог типа, коришћен је непараметарски показатељ, односно Спирменов коефицијент корелације (енгл. Spearman's Rank-Order Correlation - Spearman's Rho).

6. Остварени резултати и научни допринос дисертације

Спроведеним истраживањем кандидаткиња је потврдила све постављене хипотезе. У раду је показано да организациони дизајн утиче на задовољство послом, као и да су сви елементи организационог дизајна (према Галбрајтовом моделу „звезда“) важни фактори задовољства послом, и то: стратегија, организациона структура, организациони процеси, систем награђивања и активности управљања људским ресурсима.

Спроведено истраживање и добијени резултати имају бројне импликације како за теорију, тако и за праксу. Како је основни циљ дисертације да се истражи утицај организационог дизајна на задовољство послом, на основу добијених и интерпретираних резултата истраживања кандидаткиња је остварила конкретан научни допринос кроз систематизацију постојећих и развој нових теоријских сазнања о организационом дизајну, али и о задовољству послом. На тај начин кандидаткиња је употпунила постојећи фонд знања о посматраним варијаблама, као и о њиховом међусобном односу. Тако је увећање постојећег фонда знања, остварено кроз потврђивање хипотетичких претпоставки које су доказане помоћу теоријског и емпиријског истраживања, употпунило постојећу слику о посматраним појавама.

Научни допринос кандидаткиња је остварила и кроз дефинисање концептуалног модела истраживања којим је омогућено свеобухватно проучавање утицаја организационог дизајна на задовољство послом, с обзиром на то да изабрани модел укључује различите елементе дизајна у анализу. Полазећи од Галбрајтовог модела „звезда“, прегледа постојеће литературе и досадашњих истраживања, кандидаткиња је приступила моделирању организационог дизајна и његових елемената на потпуно нов начин, што је омогућило креирање анкетног упитника на основу којег се може анализирати и оценити задовољство свеукупним организационим дизајном, задовољство појединачним елементима, као и задовољство различитим димензијама и карактеристикама идентификованих елемената дизајна. Како је анализа постојеће литературе показала да тренутно не постоји скала за оцењивање задовољства организационим дизајном, креирана скала представља значајан научни допринос у области квантификације посматране појаве.

Иако постоје одређена истраживања и различите публикације које се баве проучавањем природе и интензитета везе између појединих елемената организационог дизајна и задовољства послом, кандидаткиња је на основу прегледа постојеће литературе показала да је број оваквих истраживања релативно мали, посебно у земљама из региона. Ипак, истраживање спроведено у сврху израде овог рада представља прво истраживање и рад у домаћој литератури који на научно утемељен начин проучава однос између посматраних варијабли. Ово је потврђено у оквиру трећег дела дисертације у којем је приказан преглед свих досадашњих истраживања која су на свеобухватан начин проучавала утицај организационог дизајна или утицај његових појединачних елемената на задовољство послом, као и у дискусији о концептуално сличним истраживањима која су спроведена у земљама из региона. Ова чињеница додатно говори о оригиналности постављеног хипотетичког модела и о доприносу рада за попуњавање ученог јазу у теоријским и емпиријским истраживањима, што може утицати на даљи развој посматране научне области.

Како досадашња истраживања у вези са дефинисаном темом нису честа и вршена су парцијално, кроз описивање и објашњавање улоге и значаја организационог дизајна, његових елемената и димензија за задовољство послом, кандидаткиња је остварила и научни допринос за академску заједницу. Стварањем полазне основе за будућа истраживања и отварањем нових подручја истраживања у овој области, кроз овај рад је промовисана проблематика задовољства послом, чиме је пажња истраживача усмерена на посматрани концепт, унапређење постојеће аналитике и континуирано анализирање односа између организационог дизајна, његових елемената и задовољства послом.

Резултати спроведеног истраживања потврдили су постојање и објаснили природу везе између организационих карактеристика, са једне стране, и задовољства послом, са друге стране, на основу чега је остварен и одређен допринос рада за праксу. Како је кроз емпиријско истраживање доказано постојање статистички значајне везе између посматраних варијабли, односно доказано да код радника са већим степеном задовољства организационим дизајном и његовим елементима постоји и већи степен укупног задовољства послом, рад може дати и одређен подстицај власницима и менаџерима да, због бројних пожељних последица, пажњу усмере на ефикаснији начин управљања људским ресурсима, кроз повећање нивоа задовољства запослених у организацији.

Менаџери различитих организација добили су конкретне препоруке и податке о оцењеном степену важности и степену задовољства појединим карактеристикама организације. Такође, менаџери су добили алатку помоћу које могу измерити и оценити важност различитих карактеристика организације за запослене раднике, као и задовољство радника овим карактеристикама. Променом елемената организационог дизајна који имају највећи утицај на ниво задовољства послом менаџери имају могућност да утичу на постојећи ниво задовољства запослених. На тај начин могу се смањити негативни ефекти које настају као резултат незадовољства радника одређеним организационим карактеристикама и искористити све позитивне последице које обезбеђује повећање степена задовољства послом.

Остале интересне групе добиле су корисне информације, као и додатни извор материјала за даља истраживања у овој области.

7. Закључак

Након детаљног увида у завршену докторску дисертацију кандидаткиње **Драгане Дошеновић**, под називом „Утицај организационог дизајна на задовољство послом“, Комисија констатује да је кандидаткиња успешно обрадила одобрену тему докторске дисертације.

Докторска дисертација је урађена у складу са одобреном пријавом од стране Наставно-научног већа Економског факултета Универзитета у Београду и Већа научних области правно-економских наука Универзитета у Београду, како у погледу предмета, циља и предложених метода истраживања, тако и у погледу планираног садржаја дисертације.

Комисија констатује да је остварен циљ истраживања и да је докторска дисертација резултат оригиналног и самосталног научног рада кандидаткиње. Докторска дисертација представља вредно научно дело које је дало значајан научни допринос у области организације и менаџмента.

На основу свега претходно изложеног, а имајућу у виду значај теме, квалитет, резултате истраживања и научни допринос докторске дисертације кандидаткиње **Драгане Дошеновић**, под називом „**Утицај организационог дизајна на задовољство послом**“, Комисија предлаже Наставно-научном већу Економског факултета Универзитета у Београду да прихвати ову докторску дисертацију и одобри њену јавну одбрану.

У Београду, 17.04.2019. године

Чланови Комисије:

Др Биљана Богићевић Миликић, редовни професор

Др Небојша Јанићијевић, редовни професор

Др Весна Рајић, редовни професор

Др Ивана Петровић, ванредни професор

Др Зоран Лукић, редовни професор