

ФАКУЛТЕТ ТЕХНИЧКИХ НАУКА

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)

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ	
1.	Датум и орган који је именовоа комисију На основу одлуке Наставно-научног већа Факултета техничких наука у Новом Саду донете на седници 02.07.2014. године, дана 03.07.2014. године декан Факултета техничких наука, решењем под бројем 012-199/25-2012 је именовоа комисију са задатком да прегледа докторску дисертацију кандидата Дејана Матића, под називом „УТИЦАЈ ОРГАНИЗАЦИОНЕ КЛИМЕ И ЛИДЕРСТВА НА ПРЕНОШЕЊЕ ЗНАЊА ИЗМЕЂУ ЗАПОСЛЕНИХ У ОРГАНИЗАЦИЈИ“ и сачини извештај о оцени дисертације.
2.	Састав комисије са знаком 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: <ol style="list-style-type: none"> 1. Председник: проф. др Илија Ћосић, редовни професор; Факултет техничких наука Нови Сад; УНО: производни системи, организација и менаџмент; датум избора у звање: 15.11.1993. 2. Члан: проф. др Добривоје Михаиловић, редовни професор; Факултет организационих наука Београд; УНО: психологија; датум избора у звање: 01.10.2000. 3. Члан: проф. др Милица Андевски, редовни професор; Филозофски факултет Нови Сад; УНО: андрагогија; датум избора у звање: 16.11.2006. 4. Члан: проф. др Зорица Узелац, редовни професор; Факултет техничких наука Нови Сад; УНО: математика; датум избора у звање: 01.04.2000. 5. Члан: доц. др Данијела Лалић, доцент; Факултет техничких наука Нови Сад; УНО: производни системи, организација и менаџмент; датум избора у звање: 21.10.2010. 6. Ментор: проф. др Лепосава Грубић-Нешић, ванредни професор; Факултет техничких наука Нови Сад; УНО: производни системи, организација и менаџмент; датум избора у звање: 08.07.2010.
II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ	
1.	Име, име једног родитеља, презиме: Дејан, Слободан, Матић
2.	Датум рођења, општина, држава: 11.01.1971., Нови Сад, Република Србија
3.	Назив факултета, назив студијског програма дипломских академских студија – мастер и стечени стручни назив Факултет техничких наука Нови Сад, Инжењерски менаџмент (менаџмент људских ресурса), Мастер инжењер менаџмента
4.	Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија 2010, Индустрijско инжењерство / Инжењерски менаџмент
5.	Назив факултета, назив магистарске тезе, научна област и датум одбране:
6.	Научна област из које је стечено академско звање магистра наука:
III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ: „УТИЦАЈ ОРГАНИЗАЦИОНЕ КЛИМЕ И ЛИДЕРСТВА НА ПРЕНОШЕЊЕ ЗНАЊА ИЗМЕЂУ ЗАПОСЛЕНИХ У ОРГАНИЗАЦИЈИ“	

IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

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

Докторска дисертација Дејана Матића, под насловом „Утицај организационе климе и лидерства на преношење знања између запослених у организацији“ садржи укупно 312 страна, од чега основни текст, укључујући уводна разматрања, теоријске елементе, истраживање, резултате и закључке, обухвата 258 страна, а остале 54 стране су наслов (1 страна), кључна документацијска информација на српском и енглеском језику (2 стране), садржај (3 стране), листа табела (3 стране), листа слика (1 страна), листа графикона (2 стране), захвалница (1 страна), литература, односно референце (25 страна, укупно 362 референце), листа прилога (1 страна) и прилози (15 страна). Табела у дисертацији има укупно 115, слика има укупно 8, док графикона има укупно 41.

Дисертација је организована у укупно 8 поглавља и има следећу структуру садржаја:

1 УВОД

Предмет, задатак и циљеви истраживања

Хипотезе истраживања

Приказ рада по поглављима

2 ТЕОРИЈСКА ПОДЛОГА ИСТРАЖИВАЊА

Организациона клима и преношење знања

Лидерство и преношење знања

Управљање знањем и преношење знања

Персонални предуслови за преношење знања

Теорија разумне акције

3 МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА

Процедура прикупљања података

Начин обраде података

Структурално моделовање

Припрема података за обраду

Инструменти и њихове психометријске карактеристике

Опис узорка

4 РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Дескриптивни показатељи за скорове

Родне разлике

Разлике међу струкама

Разлике према типу руковођења

Разлике према врсти делатности

Повезаност са осталим независним варијаблама

Развој структуралног модела

5 ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

Повезаност варијабли структуралног модела

Организациона клима

Делегирајуће лидерство

Субјективна норма

Став према преношењу знања

Спремност за преношење знања

**Интринзични покретачи
Екстринзични покретачи**

6 ЗАКЉУЧАК

7 ЛИТЕРАТУРА

8 ПРИЛОЗИ

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Поглавље 1 – УВОД:

У уводном поглављу предочени су разлози бављења темом, њен значај за развој и успешност савремених организација, као и стање у области истраживања у домаћој академској заједници, на основу чега је исказана потреба за истраживањем. Након тога, дефинисани су проблем, предмет и циљ истраживања, основне претпоставке истраживања, начин развоја модела истраживања и коначно, хипотезе истраживања. Проблем истраживања ове дисертације представља сагледавање утицаја организационе климе и лидерства на преношење знања посматрано кроз приступ теорије разумне акције. Предмет истраживања је у којој мери и на који начин организациона клима са израженим димензијама припадности, праведности и иновативности, и делегирајући стил лидерства утичу на преношење знања између запослених у организацији, као и да ли мерени субјективни чиниоци као што су тип мотиватора, субјективна норма, став према преношењу знања и спремност за преношење знања доприносе унапређењу преношења знања. Примарни циљ овог рада је јасније разумевање фактора који утичу на смањење односно повећање степена учествовања запослених у процесима преношења знања у организацији које има за циљ унапређење радних процеса и перформанси организације и запослених. На крају овог уводног дела дисертације, представљен је рад по поглављима у виду кратког прегледа.

Поглавље 2 – ТЕОРИЈСКА ПОДЛОГА ИСТРАЖИВАЊА:

Друго поглавље представља теоријску подлогу истраживања. Прво је представљена организациона клима као основна полуга у преношењу знања у организацијама, дефинисани су основни појмови везани за организациону климу, представљен је њен историјски развој као и различити приступи овом концепту. Након тога, приказане су различите дефиниције и представљени су различити приступи дефинисању димензија организационе климе на основу прегледа најзначајније литературе из ове области, као и сви релевантни инструменти који се данас користе за мерење ове организационе варијабле. Надаље, изложена је повезаност организационе културе и климе и наглашене су разлике између ових феномена. Коначно, извршено је повезивање организационе климе и процеса преношења знања између запослених, те су размотрени аспекти и димензије организационе климе неопходни као предуслов за преношење знања између запослених у организацији, што представља директну повезаност са теоријском подлогом истраживања.

У другом делу овог поглавља, описан је феномен лидерства као предуслова преношења знања, изложена су најзначајнија дефинисања појмова везаних уз лидерство, као и основни правци развоја теорије и праксе, што је извршено прегледом најзначајније литературе која се бави дефинисањем лидерства и историјским развојем науке о лидерству. Представљени су различити погледи на лидерство, дефинисани кључни елементи и константе лидерства, представљени су различити типови лидера и дефинисани су принципи лидерства. Надаље, представљене су различите студије о карактеристикама и особинама лидера и различити приступи лидерству, модели лидерства, као и бихевиористичке теорије и стилови лидерства, контингентни приступ лидерству и коначно, приступ групне динамике. Након тога, описана је повезаност између лидерства и управљања знањем, модел ланца знања, лидерство и лидери знања. Коначно, детаљно је приказан делегирајући стил лидерства који, како је показано у ранијим истраживањима која су се бавила лидерством и преношењем знања, значајно позитивно утиче на преношење знања између запослених и представља најважнији аспект овлашћених запослених, што указује на јасно фокусирање аутора на теоријске основе предметног истраживања.

У трећем делу овог поглавља дефинисани су појмови знања и учења, представљен је концепт управљања знањем, наведене су различите дефиниције управљања знањем и описане разлике између традиционалног и савременог приступа овом концепту, као и разлика између експлицитног и тацитног, то јест скривеног знања. Након тога, на основу прегледа значајне и релевантне литературе из ове области менаџмента, представљени су животни циклус процеса управљања знањем и имплементација концепта управљања знањем у организацијама. Након тога, представљено је учење и објашњено место и улога учења у концепту управљања знањем, и улога лидера као ментора и модератора знања што представља ближе фокусирање на теоријску подлогу предметног истраживања. Коначно, приказан је аспект преношења (трансфера) знања, као једна од најважнијих димензија концепта управљања знањем, начин и ограничења примене овог аспекта у организацији као и бенефити ефективне примене преношења знања што представља један важан део теоријске подлоге предметног истраживања.

У четвртном делу овог поглавља представљени су персонални предуслови за преношење знања у виду екстринзичних и интринзичних покретача (мотиватора), извори ових покретача код запослених у организацији, и три нивоа на којима се они манифестују: индивидуални бенефит, групни бенефит и, коначно, организациони бенефит. Након тога, истакнута је повезаност покретача са организационом културом и климом, и извршена је њихова класификација у три категорије: економски, социо-психолошки и социолошки покретачи, односно мотиватори. Ово директно представља основу на којој је креиран модел предметног истраживања.

У петом делу овог поглавља, приказана је теорија разумне акције и из ње изведена теорија планираног понашања; на основу теорије разумне акције која представља модел који служи за предвиђање понашања појединаца, конструисани су инструменти предметног истраживања и дизајниран је, а затим испитан и процењен структурални модел приликом анализе и тумачења резултата истраживања.

Поглавље 3 – МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА:

У оквиру трећег поглавља описана је методологија истраживања: процедура прикупљања података, начин обраде података и припрема података за обраду. Детаљно је представљено структурално моделовање као конфирматорни метод који тестира ваљаност постављеног модела помоћу емпиријских података, а као разлог за његову примену наведена су ограничења стандардних статистичких метода и основних статистичких инструмената. Структурално моделовање је статистички поступак који може да се примени у различитим истраживачким ситуацијама, па је тако помоћу њега могуће проверавати аспекте одређене теорије, анализирати латентну структуру конструката, анализирати промене током времена, тестирати постојање медијације итд. У овом раду коришћен је приступ структуралном моделовању базиран на варијанси, и то парцијална регресија методом најмањих квадрата. Након тога описани су инструменти и испитане њихове психометријске карактеристике и, коначно, описан је узорак истраживања.

Поглавље 4 – РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА:

У овом поглављу приказани су резултати истраживања у виду дескриптивних показатеља за скорове свих латентних варијабли у моделу, затим родне разлике, разлике међу струкама, разлике према типу руковођења и врсти делатности, те повезаност са осталим независним варијаблама. Након тога, приступило се развоју структуралног модела; како би се модел исправно испитао и проценио, креиране су латентне варијабле другог реда користећи факторске скорове варијабли првог реда. Из тог разлога, испитивање модела извршено је у два корака путем креирања хијерархијских модела: прво су се испитале све варијабле првог реда у мерном моделу, а у другом кораку креиран је структурални модел у којем су индикатори варијабли другог реда били факторски скорови одговарајућих варијабли првог реда, и који је служио за испитивање варијабли другог реда. Након тога, испитани су директни и тотални ефекти између латентних варијабли у структуралном моделу.

Најзначајнији резултати су да је утврђен позитиван и значајан ефекат организационе климе на преношење знања и спремност на преношење знања, и да је утврђен позитиван и значајан тотални ефекат делегирајућег лидерства на преношење знања, спремност за преношење знања и став према преношењу знања. Исто тако, утврђен је позитиван и значајан директан ефекат делегирајућег

лидерства на преношење знања. Потврђена је и оправданост коришћења теорије разумне акције, јер је утврђено да су сви међусобни тотални ефекти латентних варијабли које по овој теорији представљају кораке који предходе некој акцији позитивни и значајни. Коначно, утврђено је да структурални модел има висок индекс подесности, што то значи да има значајну снагу предвиђања и тиме је он у потпуности испитан, процењен и, коначно, верификован, а његова употреба у предметном истраживању оправдана.

Поглавље 5 – ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА:

Пето поглавље представља дискусију резултата добијених истраживањем. Осим тумачења резултата, извршена су и поређења са резултатима добијеним у ранијим истраживањима која су на неки начин повезана са предметним истраживањем, а која су уједно била и теоријска подлога за исто, као и ставови и мишљење аутора дисертације о разлозима за добијање одређених резултата. У оквиру овог поглавља, а на основу добијених резултата и њиховог тумачења, проверене су хипотезе постављене у истраживању и образложено је њихово потврђивање, односно оповргавање.

Поглавље 6 – ЗАКЉУЧАК:

У овом поглављу сумирани су сви резултати истраживања, и упоређени са закључцима добијеним у ранијим истраживањима на која се ова дисертација на неки начин наслања, и анализирани су добијени резултати у односу на друштвено и организационо окружење у Србији, као и у односу на различите културне кластере. Након тога, наведени су најзначајнији резултати предметног истраживања, наведене су импликације као и корисност и употребна вредност добијених резултата домаћој и светској научној и стручној јавности. Јасно је наведена нова научна информација коју пружа предметна дисертација што је и њен главни резултат: доказани су позитивни и значајни утицаји организационе климе која је окарактерисана израженим димензијама иновативности, праведности и припадности и делегирајућег стила лидерства на преношење знања између запослених у организацијама у Србији. Исто тако, показано је да интринзични покретачи имају значајан утицај на формирање ставова код запослених, а показана је и исправност коришћења теорије разумне акције у моделу развијеном за потребе овог истраживања. На самом крају, наведена су ограничења у изради ове дисертације која су углавном везана за тип и власничку структуру организација у којима је било могуће извршити истраживање као и смер у коме би наредна истраживања требало да иду, а то је првенствено истраживање покретача, то јест мотиватора, који нису били у фокусу ове дисертације али су се показали као веома значајни, као и истраживање утицаја различитих стилова лидерства (на пример трансформационо, харизматско итд.) и организационе културе на формирање нормативних уверења и ставова, спремности, односно намера, и акције као кључних елемената теорије разумне акције и теорије планираног понашања које покушавају да нађу одговор на једно веома важно и комплексно питање: како утицати на запослене на тај начин да они раде и делују у правцу побољшања личних, тимских и организационих перформанси.

Поглавље 7 – ЛИТЕРАТУРА:

Седмо поглавље представља списак књига, научних радова, интернет извора и осталих референци коришћених током истраживања и израде докторске дисертације, којих има укупно 362.

Поглавље 8 – ПРИЛОЗИ:

Последње поглавље обухвата прилоге у виду резултата структуралног моделовања који због обимности нису приказани у раду, као и упитник коришћен за потребе истраживања.

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.

- Konja, V., **Matic, D.**, & Lalic, D. (2014). Social constructionist perspective of the leadership in Serbia. *Inžinerin  Ekonomika-Engineering Economics*, 25, pp. In press. (M22) – Potvrda o prihvatanju rada u prilogu izveštaja.
- **Matic, D.** & Konja, V. (2012). The role of leadership in the implementation of knowledge management in organizations. *Metalurgija international*, 17(12), pp. 134-139. (M23)
- **Matic, D.**, Konja, V., Milić, B. (2014). The impact of cultural differences and leaders on business effectiveness in virtual organizations, *Proceedings of the 3rd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: High Performance Teams – a Formula for Success (PILC 2014)"*, March 05-07, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. In press. (M31 – po pozivu)
- Milić, B., **Matic, D.**, Nuseva, D., Konja, V. (2014) The challenges of women leadership in international business environment, *Proceedings of the 3rd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: High Performance Teams – a Formula for Success (PILC 2014)"*, March 05-07, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. In press. (M31 – po pozivu)
- Konja, V., **Matic, D.**, Milić, B. (2014). The role of sexes in leader-member exchange: Women leadership perspective, *Proceedings of the 3rd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: High Performance Teams – a Formula for Success (PILC 2014)"*, March 05-07, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. In press. (M31 – po pozivu)
- **Matic, D.**, Konja, V., Bojovic, V., Lalic, D., Masnikosa, V. (2013). Leadership and organizational learning, *Proceedings of the 2nd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Leadership for life (PILC 2013)"*, March 11-13, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. 143-152. (M31 – po pozivu)
- Konja, V., **Matic, D.**, Uzelac, O., Grujic, A. (2014). Criticism of leadership scholarship and education: The case of Serbia, *Proceedings of the "International Conference on Advanced Education and Management (ICAEM2014)"*, January 04-05, Beijing, China, pp. In press. (M33)
- Konja, V., **Matic, D.** (2013). The role of human resources management in engineering management, *Proceedings of the "International May Conference on Strategic Management (IMKSM 2013)"*, May 24-26, Technical Faculty Bor, Bor, Serbia, pp. 704-710. (M33)
- **Matić, D.**, Milić, B. (2012). Povezanost liderstva i koncepta u e e organizacije, Zbornik rezimea 10. meunarodne naučno-stručne konferencije „Na putu ka dobu znanja”, Fakultet za menadžment Novi Sad, Novi Sad, Srbija, str. 55. (M64)
- **Matić, D.**, Grubić-Nešić, L. (2009). Liderstvo u funkciji upravljanja znanjem, Zbornik radova Fakulteta tehničkih nauka, 24(6), str. 2004-2007.

VII ZAKLJUČCI ODNOSNO REZULTATI ISTRAŽIVAŃA

Analizom rezultata istraživanja potvrđene su pojedine veze između latentnih varijabli u strukturalnom modelu koje su ranije bile ispitivane u različitim društvenim i organizacionim okru enima i kulturnim klasterima (SAD, Koreja, Izrael itd.). Neke pretpostavljene veze između latentnih varijabli strukturalnog modela nisu potvrđene, ali i to je isto tako značajan rezultat koji doprinosi boљem razumevanju veza između pojedinih organizacionih varijabli u srpskom organizacionom i društvenom kontekstu.

Naјzna ajniji rezultati istraživanja su:

- Utvrđeno je da postoје kvantitativne moguћnosti definisaња i mereња dimenzija organizacione klime i liderstva u procesu prenošeња znaња između zaposlenih u organizaciji.

- Утврђен је значајан позитиван утицај организационе климе коју карактеришу изражене димензије припадности, иновативности и праведности на преношење знања између запослених у организацији. Директан утицај је недовољног интензитета али је тотални ефекат позитиван и довољно јаког интензитета, тако да је у овом случају утврђена медијацијска улога варијабле спремност за преношење знања.
- Утврђено је да организациона клима коју карактеришу изражене димензије припадности, иновативности и праведности значајно позитивно утиче на субјективну норму запослених преко довољно јаког директног утицаја док, с друге стране, нема значајан ни директни ни индиректни утицај (преко субјективне норме) на формирање става према преношењу знања код запослених.
- Утврђен је значајан позитиван утицај организационе климе коју карактеришу изражене димензије припадности, иновативности и праведности на спремност за преношење знања између запослених у организацији. Директан утицај није довољно јаког интензитета али је тотални ефекат остварен сабирањем директног и индиректног ефекта оствареног преко медијацијских варијабли субјективна норма и став према преношењу знања.
- Утврђен је значајан позитиван утицај делегирајућег стила лидерства на преношење знања између запослених у организацији, како директан довољног интензитета, тако и укупни који представља збир директног и индиректног утицаја, преко медијацијске варијабле спремност за преношење знања.
- Утврђен је значајан позитиван утицај делегирајућег стила лидерства на субјективну норму запослених, како директан тако и укупни који су истог интензитета и значајности, јер у овом случају не постоји медијацијска варијабла.
- Утврђен је значајан позитиван утицај делегирајућег стила лидерства на став према преношењу знања. Директан утицај је недовољног интензитета, али је укупни утицај узимајући у обзир медијацијску варијаблу субјективну норму позитиван, довољно јаког интензитета и значајан.
- Утврђен је значајан позитиван утицај делегирајућег стила лидерства на спремност за преношење знања. Директан утицај је недовољног интензитета, али је укупни утицај, узимајући у обзир медијацијске варијабле субјективна норма и став према преношењу знања, позитиван, довољно јаког интензитета и значајан.
- Утврђени су међусобни значајни и позитивни утицаји између елемената теорије разумне акције, односно следећих латентних варијабли: субјективна норма и став према преношењу знања, став према преношењу знања и спремност за преношење знања и коначно, спремност за преношење знања и преношење знања.
- Утврђено је да екстринзични мотиватори у виду очекиваног реципрочног односа и очекиваних награда немају значајан утицај на формирање става према преношењу знања код запослених.
- Утврђено је да интринзични покретачи осећај самовредности и задовољство у помагању другима значајно позитивно утичу на нормативна уверења (осећај самовредности) и формирање става према преношењу знања (осећај самовредности и задовољство у помагању другима).

Овом дисертацијом и спроведеним истраживањем направљена је синтеза неколико релевантних истраживања извршених у различитим друштвеним и културним окружењима која су се бавила утицајем одређених организационих варијабли на процес преношења знања између запослених у организацији. Добијени резултати могу бити веома корисни првенствено домаћим истраживачима и пракси, али и глобалној академској заједници првенствено у смислу анализе добијених резултата, затим прилагођавања инструмената истраживања одређеном друштвеном и организационом контексту, као и приликом дизајнирања, верификације и процене структуралних модела и коришћења одговарајућих софтверских пакета за структурално моделовање.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

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

У оквиру докторске дисертације дат је целовит приказ проблема који је дефинисан у предмету и циљу истраживања. Методологија истраживања, обраде и анализе података и приказивања резултата је у потпуности у складу са захтевима области истраживања и проблема који се у дисертацији обрађује. Резултати добијени у истраживању су кроз докторску дисертацију анализирани, представљени, тумачени и дискутовани применом одговарајућих статистичких метода прикупљања, обраде, анализе и приказивања квантитативних података. На основу дефинисаних проблема развијен је структурални модел који је испитан и процењен.

Резултати су представљени, тумачени и дискутовани уз потпуну сагласност са владајућим методама научног рада, уз коришћење релевантне литературе из дате области, уз потпуну јасноћу и са пуним степеном објективности. Резултати су приказани јасно и прецизно помоћу табела и графикана, текст је написан хронолошки и лако се прати. Тумачење резултата је стручно и показује да кандидат влада материјом и поседује одговарајуће знање.

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 наведеним у пријави теме докторске дисертације.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе

Докторска дисертација представља заокружен истраживачки рад и у потпуности садржи све битне елементе који се захтевају за докторске дисертације.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци

Главна истраживачко питање на које ова дисертација пружа одговор је: да ли и како организациона клима са истакнутим димензијама припадности, иновативности и праведности и делегирајући стил лидерства утичу на преношење знања између запослених у организацијама у Србији?

Оригиналан допринос науци садржан је у одговору на претходно питање који ова дисертација пружа: организациона клима са истакнутим димензијама припадности, иновативности и праведности и делегирајући стил лидерства значајно позитивно утичу на преношење знања између запослених у организацијама у Србији. Делегирајуће лидерство има позитиван и значајан како директан, тако и тотални ефекат на преношење знања; организациона клима има позитиван и значајан тотални ефекат на преношење знања, док је директан ефекат, иако позитиван, недовољног интензитета и ту утврђена медијацијска улога варијабле спремност за преношење знања, а уједно и показана оправданост коришћења теорије разумне акције. Исто тако, показано је да интринзични мотиватори имају веома важну улогу у формирању ставова запослених.

Ови утицаји до сада нису истраживани на овај начин у нашем организационом и друштвеном контексту, и то је оригиналан допринос науци који ова дисертација пружа. Обзиром да су резултати истраживања приказани у овој дисертацији указали на вишеструку повезаност између испитиваних варијабли у домаћим организацијама, они могу имати значајне импликације у оквиру дисциплине инжењерски менаџмент, менаџмент људских ресурса, како у академским окружењима тако и у пословној пракси.

	Разматрајући докторску дисертацију Дејана Матића, комисија за оцену докторске дисертације је једногласно закључила да дисертација представља оригиналан допринос науци, односно нову научну информацију у оквирима инжењерског менаџмента.
4.	Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања Закључује се да докторска дисертација, у складу са образложењем наведеним у пријави теме докторске дисертације, нема ни формалних ни суштинских недостатака у свом садржају, истраживачкој процедури, као ни у исказаним разматрањима, те се констатује да су испуњени сви захтеви који се пред докторску дисертацију постављају.
X	ПРЕДЛОГ:
	На основу укупне оцене дисертације, комисија предлаже:
-	да се докторска дисертација кандидата Дејана Матића под насловом „УТИЦАЈ ОРГАНИЗАЦИОНЕ КЛИМЕ И ЛИДЕРСТВА НА ПРЕНОШЕЊЕ ЗНАЊА ИЗМЕЂУ ЗАПОСЛЕНИХ У ОРГАНИЗАЦИЈИ“ прихвати, а кандидату одобри одбрана.

НАВЕСТИ ИМЕ И ЗВАЊЕ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ
ПОТПИСИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ

1. Председник:

Проф. др Илија Ћосић, редовни професор,
Факултет техничких наука Нови Сад

2. Члан:

Проф. др Добривоје Михаиловић, редовни професор,
Факултет организационих наука Београд

3. Члан:

Проф. др Милица Андевски, редовни професор,
Филозофски факултет Нови Сад

4. Члан:

Проф. др Зорица Узелац, редовни професор,
Факултет техничких наука Нови Сад

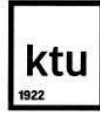
5. Члан:

Доц. др Данијела Лалић, доцент,
Факултет техничких наука Нови Сад

6. Ментор:

Проф. др Лепосава Грубић-Нешић, ванредни професор, Факултет техничких наука Нови Сад

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.



**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
KAUNAS UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
INŽINERINĖ EKONOMIKA-ENGINEERING ECONOMICS**

Public Institution, K. Donelaičio St. 73, LT-44029 Kaunas, Lithuania.
Tel. + 370 37 32 41 40 / 30 00 00, fax + 370 37 32 41 44, ktu.edu, e-mail ktu@ktu.lt
Data are collected and stored in the Register of Legal Entities, Code 111950581.
The Journal Data: Laisvės av. 55, LT-44309 Kaunas, Lithuania. Tel. + 370 30 05 91,
<http://www.inzeko.ktu.lt>

28/03/2014 No. 219

CERTIFICATE CONCERNING THE ACCEPTANCE OF THE PAPER

This is to confirm that the article „**Social Constructionist perspective of the Leadership in Serbia**” by *Valentin Konja, Dejan Matic, Danijela Lalic* was submitted to “*Inžinerine Ekonomika-Engineering Economics*” (received 31/03/2013) and is going to be published in 2014.

The Journal is covered by the following abstracting/indexing services:

- * ISI Web of Science (& Master Journal List) by **THOMSON REUTERS** Services (Social Sciences Citation Index, Social Scisearch, Journal Citation Reports/ Social Sciences Edition);
- * **IBSS** (International Bibliography of the Social Sciences);
- * **EBSCO** (Business Source Complete, Current Abstracts, TOC Premier);
- * **VINITI** (All-Russian Institute of Scientific and Technical Information);
- * **CEEOL** (The Central and Eastern European Online Library);
- * **DOAJ** (Directory of Open Access Journals);
- * **SCOPUS** (Elsevier Bibliographic Database).

On behalf of Editorial Board of the Journal
Inžinerinė Ekonomika-Engineering Economics


Aistė Dovalienė

Aistė Dovalienė, tel. +370 30 01 43, e-mail aiste.dovaliene@ktu.lt
