

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ

1. Датум и орган који је именовано комисију:
Декан Факултета техничких наука на основу одлуке Наставно-научног већа Факултета техничких наука; Решење број 012-199/12-2021 од 21.07.2022.

2. Састав комисије у складу са *Правилима докторских студија Универзитета у Новом Саду*:

1.	Проф. др Илија Ћосић	Професор емеритус	Производни системи, организација и менаџмент, 24. 03. 2016.
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		председник
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
2.	Проф. др Миросава Ђуришић Бојановић	Ред. професор	Психологија рада, 07.12.2016.
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Филозофски факултет, Универзитет у Београду		члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
3.	Проф. др Биљана Ратковић Његован	Ред. професор	Инжењерство и менаџмент медија 16.05.2017.
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
4.	Проф. др Славица Митровић Вељковић	Ред. професор	Производни системи, организација и менаџмент, 27.01.2022.
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
5.	Проф. др Ивана Катић	Ванр. професор	Људски ресурси и комуникације, 15.10.2018.
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
6.	Проф. др Лепосава Грубић-Нешић	Ред. професор	Људски ресурси и комуникације, 08. 07. 2015.

презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора ментор
Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		
установа у којој је запослен-а		функција у комисији
II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ		
<ol style="list-style-type: none"> Име, име једног родитеља, презиме: Стеван, Веселин, Перовић Датум рођења, општина, држава: 24.04.1991, Нови Сад, Република Србија Назив факултета, назив претходно завршеног нивоа студија и стечени стручни/академски назив: Факултет техничких наука, МАС Инжењерски менаџмент, Мастер инжењер менаџмента Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија: 2015, ст. програм: Индустријско инжењерство/Инжењерски менаџмент 		
III НАСЛОВ ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ: <i>РАЗВОЈ ЉУДСКОГ КАПИТАЛА У ФУНКЦИЈИ СМАЊЕЊА ОТПОРА ОРГАНИЗАЦИОНИМ ПРОМЕНАМА</i>		
IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ: Навести кратак садржај са назнаком броја страница, поглавља, слика, схема, графикона и сл.		
<p>Докторска дисертација Стевана Перовића, под насловом „Развој људског капитала у функцији смањења отпора организационим променама“ изложена је у 8 поглавља на 154 стране. Попис коришћене литературе са 186 наслова наведен је на 10 страна, а садржај дисертације на 2 стране. Докторска дисертација садржи 17 слика, 10 графикона и 75 табела. Испред основног текста дати су наслов, садржај главних наслова и листе слика и табела, на укупно 5 страна. Приказ истраживања која су вршена у оквиру тезе и резултати, изложени су у осам поглавља и то:</p> <ol style="list-style-type: none"> Уводна разматрања; Теоријски оквир истраживања; Методологија истраживања; Резултати истраживања; Развој новог модела управљања људским капиталом у процесу промена; Закључна разматрања; Референце; Прилози. 		

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Поглавље 1: УВОДНА РАЗМАТРАЊА

У уводном поглављу објашњен је значај истраживања управљања организационим променама, улогу људског капитала у процесу промена, организациони капацитет за промене и отпор према променама који усмерава имплементацију организационих промена. Постављени су проблем, предмет, задаци и циљеви истраживања, као и организација и ток истраживања у оквиру дисертације.

Поглавље 2: ТЕОРИЈСКИ ОКВИР ИСТРАЖИВАЊА

У другом поглављу приказан је темељан теоријски оквир истраживања, у контексту индустријског инжењерства и инжењерског менаџмента. Акцент у теоријском приступу је стављен на управљање променама, организационе капацитете према променама, отпоре запослених према променама. Анализом постојећих модела управљања променама, сагледана је улога људског капитала у свим типовима и сферама организационих промена. Улога људског капитала сагледана је кроз индивидуалне аспекте личности дефинисане петофакторским моделом личности, и персоналним односом према променама. Разматрана су и постојећа а слична истраживања у другим културолошким оквирима, као и дефинисани бројни модели спровођења промена у организацијама

Поглавље 3: МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА

У трећем поглављу наводе се мерни инструменти коришћени у истраживању (демографски упитник, упитник организационог капацитета за промене, OCEAN.20 упитник за мерење Big Five црта личности, као и упитник отпора према променама. Даље, дефинисан је узорак истраживања, дескриптивна статистика узорка, као и мерне карактеристике упитника, као што су адаптација и поузданост упитника коришћених у истраживачком делу дисертације.

Поглавље 4: РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

У четвртм поглављу тестиране су хипотезе постављене у истраживању, приказани су резултати статистичке обраде података. Пре свега, резултати су показали повезаност фактора користећи Пирсонову корелацију, анализу парцијалних доприноса предиктора и регресионе моделе. Дискусија резултата је заснована на холистичком и појединачном приказу резултата, посматрајући и социо-демографске фактори и међугрупне разлике између постављених категорија.

Поглавље 5: РАЗВОЈ НОВОГ МОДЕЛА УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ КАПИТАЛОМ У ПРОЦЕСУ ПРОМЕНА

У овом поглављу, на основу резултата истраживања, предлаже се нови модел управљања људским капиталом намењен менаџерима људских ресурса кроз пет главних фаза развоја капитала: селекција и регрутација, onboarding, обука, оцена радне успешности и компензација, те се дискутују потенцијалне предности и потенцијалне мане предложеног модела.

Поглавље 6: ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

У овом поглављу даје се научни допринос дисертације и дискутује се практична примена сазнања из дисертације. Дефинишу се ограничења тренутног истраживања и даје се четири потенцијална даља тока истраживања.

Поглавље 7: РЕФЕРЕНЦЕ

У овом поглављу приказана је стручна литература коришћена за израду докторске дисертације.

Поглавље 8: ПРИЛОЗИ

У овом поглављу приложена су четири упитника која су коришћена током практичног дела истраживања у оквиру дисертације.

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

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

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

Рад у међународном часопису (M23)

1. Perović S., Todić V., Pervaz J., Čosić I., Radišić S.: Hybrid Cost Calculation Model as a Decision Support Tool, Technical Gazette, ISSN 1330-3651 – in print (December 2022). IF 0,783 for 2020.

Рад у домаћем часопису (M53)

2. Perović S., Grubić-Nešić L: Uticaj dimenzija ličnosti na otpor promenama, Zbornik Radova Fakulteta Tehničkih Nauka, 11/2015, str. 2082-2085

3. VII ZAKЉUČCI OДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА:

У складу са раније утврђеним циљевима истраживања, методолошким приступом и постављеним хипотезама, у овом истраживању анализирани су организациони и индивидуални фактори као предиктори појави отпору према организационим променама. На основу истраживања, развијен је нови модел управљања људским капиталом са циљем смањења отпора организационим променама.

На основу добијених резултата, изведени су следећи закључци:

Црте личности које корелирају са факторима отпора променама:

- Отвореност је у негативној корелацији са фактором тражење рутине
- Отвореност је у негативној корелацији са фактором емоционална реакција
- Отвореност је у негативној корелацији са фактором когнитивна ригидност
- Савесност је у негативној корелацији са фактором емоционална реакција
- Савесност је у негативној корелацији са фактором краткорочни фокус
- Савесност је у позитивној корелацији са фактором когнитивна ригидност
- Екстраверзија је у негативној корелацији са фактором тражење рутине
- Екстраверзија је у негативној корелацији са фактором емоционална реакција
- Екстраверзија је у негативној корелацији са фактором краткорочни фокус
- Сарадљивост је у негативној корелацији са фактором тражење рутине
- Сарадљивост је у негативној корелацији са фактором краткорочни фокус
- Сарадљивост је у позитивној корелацији са фактором когнитивна ригидност
- Неуротицизам је у позитивној корелацији са фактором тражење рутине
- Неуротицизам је у позитивној корелацији са фактором емоционална реакција
- Неуротицизам је у позитивној корелацији са фактором краткорочни фокус

Црте личности које корелирају са факторима организационог капацитета за промене:

- Савесност је у позитивној корелацији са фактором способност поверење следбеника
- Савесност је у позитивној корелацији са фактором култура одговорности
- Сарадљивост је у позитивној корелацији са фактором способност покретача промена
- Сарадљивост је у позитивној корелацији са фактором поверење следбеника
- Сарадљивост је у позитивној корелацији са фактором системско размишљање
- Сарадљивост је у позитивној корелацији са фактором култура одговорности
- Неуротицизам је у позитивној корелацији са фактором поуздано лидерство
- Неуротицизам је у позитивној корелацији са фактором системско размишљање

Организациони фактори који корелирају са факторима отпора према променама:

- Фактор култура иновација је у позитивној корелацији са фактором краткорочни фокус
- Фактор култура одговорности је у позитивној корелацији са фактором когнитивна ригидност

На основу међугрупног поређења социо-демографских варијабли, предложени су следећи закључци:

- Припадници мушког пола постигли су више скорове на црти личности отвореност, док су припаднице женског пола постигле више скорове на екстраверзији, неуротицизму, савесности и сарадљивости.
- У погледу организационих фактора, закључује се да су припадници мушког пола перципирани у већој мери све димензије организационог капацитета за промене.
- Испитаници који су завршили основне студије постигли су више скорове у црти личности отворености у односу на остале две групе, док су испитаници који су завршили мастер или специјалистичке студије скоровали више него испитаници са завршеном средњом школом.
- Испитаници са завршеним мастер или специјалистичким студијама постигли су израженије скорове у следећим организационим факторима: поуздано лидерство, укљученост средњег менаџмента, способност покретача промена.
- Испитаници у категорији од 31 до 40 година постигли су веће скорове у црти личности

екстраверзија од испитаника у старосној категорији 51 до 60 година.

- Фактор когнитивна ригидност отпора према променама најизраженија је у групи испитаника преко 60 година, затим 51 до 60 година и 41 до 50 година.
- Организациона димензија поуздано лидерство постигла је највећи скор међу испитаницима који раде у приватним предузећима домаћег и страног власништва.
- Фактор култура одговорности израженија је код запослених у приватним предузећима страног власништва у односу на предузећа у домаћем власништву и државним предузећима.
- Црте личности отвореност, савесност и екстраверзија израженији су код испитаника на руководећим позицијама, док су сарадљивост и неуротицизам израженији у неруководећим позицијама.
- Испитаници на руководећим позицијама скоровали су више у свих осам димензија организационог капацитета за промене
- Испитаници на неруководећим позицијама имају израженија сва четири фактора отпора према променама у поређењу са испитаницима на неруководећим позицијама

Као крајњи резултат истраживања, развијен је модел управљања људским капиталом у процесу промена, који се фокусира на следеће активности:

- У оквиру селекције и регрутације, за позиције које се идентификују као кључне у променама, модел препоручује да се кандидати са цртама личности отвореност и екстраверзија приоритизују, док се кандидати са цртом личности неуротицизам деприоритизују приликом запошљавања.
- Уколико организација има висок степен когнитивне ригидности, модел препоручује да се кандидати са израженим цртама сарадљивости и савесности деприоритизују приликом запошљавања, пошто су идентификовани као статистички значајни предиктори когнитивној ригидности
- Уколико организација има проблем са израженом димензијом краткорочног фокуса, модел препоручује да се приоритизују кандидати са цртама личности сарадљивост и савесност.
- У оквиру онбоардинга запослених, модел препоручује да се циљеви и стратегија организације јасно искомуницирају запосленима, да се представи модел за развој флексибилности ка организационим променама, те да се акцентују обрасци понашања који су пожељни и који ће бити награђени
- У оквиру обуке запослених, модел препоручује да се пажљиво балансира управљање организационом културом, где се запослени у иновативној организационој култури уче дугорочном фокусу док настављају да раде на иновативности, а запослени у високо израженој култури одговорности буду подстакнути на активно учење кроз операционализацију психолошке сигурности
- У оквиру оцене радне успешности, запосленима је потребно постављати циљеве у оквиру повећања њихове флексибилности. Предлаже се задавање експерименталних задатака који ће их постепено изводити ван зоне комфора и статуса quo
- Запослени који направе помак у повећању толеранције према променама требало би адекватно и наградити, кроз унапред дефинисан и искомунициран систем компензације.

Комисија сматра да су закључци истраживања представљени јасно и концизно. Примењене статистичке методе у циљу тестирања хипотеза су адекватно спроведене. Резултати тестирања хипотеза делимично потврђују претпостављене односе и доприносе бољем разумевању сложених релација између фактора људског капитала са стварањем услова за успешну организациону промену.

5. VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА:

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

Истраживање је обухватило веома сложен проблем сагледавања организационих и персоналних предуслова успешног спровођења промена што је подразумевало анализу значајног броја директних и индиректних веза којима се објашњава сложено понашање карактеристично за појединца у организацију у току реализације организационе промене. Резултати су изложени систематично и прегледно, са свим потребним подацима уз табеле и слике које олакшавају визуализацију резултата и њихову интерпретацију. Закључци су аргументовани и јасно је да произилазе из добијених резултата. Резултати су упоређени са претходним истраживањима, а дати су и предлози за будућа истраживања, као и импликације за практичну примену.

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

Комисија позитивно оцењује начин приказа и тумачења резултата истраживања са закључком да је докторска дисертација оригинално дело кандидата Стевана Перовића.

За потребе истраживања људског капитала у функцији смањења отпора организационим променама коришћен је метод анкетања испитаника. Истраживање је спроведено на запосленим испитаницима у Републици Србији на узорку од 391 испитаника, што представља статистички значајан узорак за потребе овог истраживања. Истраживање је спроведено електронски.

Поред општег демографског упитника (7 питања), у истраживању су коришћени стандардизовани упитници OCEAN.20 који мери црте личности из Big Five модела (20 питања), упитник за организациони капацитет за промене (32 питања) и упитник отпора према променама (17 питања). У демографском упитнику испитаницима су дате категорије да селектују, док је за остала три упитника коришћена петостепена скала Ликертовог типа.

Упитник OCEAN.20 обухвата црте личности отвореност (4 питања), савесност (4 питања), екстраверзија (4 питања), сарадљивост (4 питања) и неуротицизам (4 питања). Анализом Кронбахове алфе утврђено је да је упитник поуздан за мерење свих осам категорија, са вредностима 0.773-0.913 (доња граница прихватљивости 0.6).

Упитник за организациони капацитет за промене обухватио је осам категорија: поуздано лидерство (4 ставке), укљученост средњег менаџмента (4 ставке), способност покретача промена (4 ставке), култура иновација (4 ставке), поверење следбеника (4 ставке), системско размишљање (4 ставке), култура одговорности (4 ставке) и ефикасна комуникација (4 ставке). Анализом Кронбахове алфе утврђено је да је упитник поуздан за мерење свих осам категорија, са вредностима 0.806-0.948 (доња граница прихватљивости 0.6).

Упитник отпора према променама обухвата 4 фактора: тражење рутине (5 ставке), емоционална реакција (4 ставке), краткорочни фокус (4 ставке) и когнитивна ригидност (4 ставке). Анализом Кронбахове алфе утврђено је да је упитник поуздан за мерење све четири категорије, са вредностима 0.753-0.852 (доња граница прихватљивости 0.6).

Развијени модел је образложен кроз операционализацију резултата добијених у истраживању.

Комисија сматра да је методологија истраживања представљена јасно и детаљно. Истраживачки инструмент, и процес узорковања представљени су систематично. Валидација мерног модела одговара методолошким принципима примењене статистичке методе. Предложене методе за мерење варијабли у овој дисертацији описане су детаљно и прецизно је одређена њихова примена у контексту истраживања.

6. IX КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

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

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

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

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе?

Дисертација садржи све битне елементе.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци?

Оригиналан допринос науци се уочава у више аспеката. На овај начин препозната је неопходност за јасним теоријским разграничењем појмова и утврђена је потреба за спровођењем свеобухватног истраживања.

Примарни циљ ове дисертације је анализа људског капитала, значајног за остваривање организационих промена. Резултати добијени у овој дисертацији указују на важност димензија људског капитала према циљном понашању – реализацији значајних промена у организацијама и факторима који их одређују. Налази дисертације обогаћују постојећа истраживања у области менаџмента промена и људског капитала и истичу улогу људског капитала у формирању културе промена у организацијама. Добијени резултати представљају важан извор сазнања у условима сталних промена и растуће незвесности у пословању.

Значај познавања персоналног и организационог приступа променама у нашем друштву се огледа у чињеници да је неопходно спровести низ активности којима би се успоставили услови за унапређење пословних резултата, као и самих пословних процеса.

Комисија позитивно оцењује начин приказа и тумачења резултата истраживања, са закључком да је докторска дисертација оригинално дело кандидата Стевана Перовића.

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

Дисертација нема битних недостатака који би утицали на резултате истраживања.

7. X ПРЕДЛОГ:

На основу изнетог, Комисија констатује да укупни резултати приказани у докторској дисертацији Стевана Перовића; „РАЗВОЈ ЉУДСКОГ КАПИТАЛА У ФУНКЦИЈИ СМАЊЕЊА ОТПОРА ОРГАНИЗАЦИОНИМ ПРОМЕНАМА” у потпуности задовољавају услове:

- а) да се докторска дисертација прихвати, а кандидату одобри одбрана;
- б) да се докторска дисертација врати кандидату на дораду (да се допуни односно измени);
- в) да се докторска дисертација одбије.

Место и датум: Нови Сад, 26.08.2022.

1. Проф. др Илија Ћосић, професор емеритус
Факултет техничких наука, Нови Сад, председник

2. Проф. др Миросава Ђуришић Бојановић
Филозофски факултет, Универзитет у Београду,
члан

3. Проф. др Биљана Ратковић Његован
Факултет техничких наука, Нови Сад, члан

4. Проф. др Славица Митровић Вељковић
Факултет техничких наука, Нови Сад, члан

5. Проф. др Ивана Катић
Факултет техничких наука, Нови Сад, члан

6. Проф. др Лепосава Грубић-Нешић
Факултет техничких наука, Нови Сад, ментор