



УНИВЕРЗИТЕТ ПРИВРЕДНА АКАДЕМИЈА У НОВОМ САДУ

ФАКУЛТЕТ ЗА ПРИМЕЊЕНИ МЕНАѢМЕНТ, ЕКОНОМИЈУ И ФИНАНСИЈЕ,
БЕОГРАД

ОБРАЗАЦ ЗА ПИСАЊЕ ИЗВЕШТАЈА О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ
„Организациона култура као фактор раста и развоја привредног друштва“,
кандидат Гордана Гаврић МА

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ
<p>1. Датум и орган који је именовао комисију Одлука Наставно-научног већа Факултета за примењени менаѢмент, економију и финансије бр. 616 од 23.03.2016. год.</p> <p>2. Састав комисије са назнаком имена и презимена сваког члана, звања, назива уже научне области за коју је изабран у звање, датума избора у звање и назив факултета, установе у којој је члан комисије запослен:</p> <ul style="list-style-type: none">– Проф. др Марија Чукановић-Каравидић, ванредни професор, ужа научна област: МенаѢмент-методологија научног истраживања од 10.01.2012. године, Висока школа за пословну економију и предузетништво, Београд - у својству Председника комисије– Проф. др Миодраг Брзаковић, ванредни професор, уже научне области Информатика од 09.01.2014. године и Општи менаѢмент од 02.12.2014. године, Факултет за примењени менаѢмент, економију и финансије у Београду, Универзитет Привредна академија у Новом Саду – у својству ментора– Доц. др Ђурђица Вукајловић, доцент, ужа научна област: Пословна и међународна економија, 22.10.2012. године, Факултет за примењени менаѢмент, економију и финансије у Београду, Универзитет Привредна академија у Новом Саду у својству члана;– проф. др Срђан Новаковић, ванредни професор, ужа научна област Општи менаѢмент од 23.03.2016. године, Факултет за примењени менаѢмент, економију и финансије у Београду, Универзитет Привредна академија у Новом Саду - у својству члана;– Проф. др Кирић Снежана, ванредни професор, ужа научна област Пројект менаѢмент од 29.09.2014, Факултет за примењени менаѢмент, економију и финансије у Београду, Универзитет Привредна академија у Новом Саду - у својству члана.
II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ
<p>1. Име, име једног родитеља, презиме: Гордана Живорад Гаврић</p> <p>2. Датум рођења, општина, Република: 30.04.1984. године, Београд, Савски венац, Србија</p> <p>3. Датум одбране, место и назив магистарске тезе: Мастер рад под називом „Креативне индустрије у функцији економског развоја земаља са посебним освртом на Србију“, одбрањена је 25. децембра 2009. године на Факултету за културу и медије, Мегатренд универзитет.</p>

4. Научна област из које је стечено академско звање магистра наука:
Културолошке науке и комуникологија

5. Радно искуство:

Кандидат Гордана Гаврић академску каријеру је започела 2008. године на Факултету за културу и медије, Мегатренд универзитет, где је одмах након завршених студија, као сарадник у настави била ангажована на предметима из области Менаџмента у култури и медијима. На тој позицији радила је до 2010. године. Након тога, 2010.-2011. године, радила је у продуцентској кући Media Prime Time. Од 2012. године запослена је као асистент на Високој школи за пословну економију и предузетништво у Београду, на предметима из области Менаџмент и бизнис.

6. Публиковани радови по категоријама:

- 1) Пејановић Р., Аџић С., **Гаврић Г.** (2013), Предузетничко образовање и реиндустријализација – случај Србије, Book, monograph, ENTREPRENEURSHIP, FINANCE AND EDUCATION IN THE DIGITAL AGE, Lambert Academic Publishing, стр. 376 -396. (M42)
- 2) Равић Н., **Гаврић Г.** (2015), Улога и значај иновација за развој малих и средњих предузећа у Републици Србији, The role and importance of innovation for the development of small and medium enterprises in the Republic of Serbia, Економија-теорија и пракса, Факултет за економију и инжењерски менаџмент, Привредна академија у Новом Саду, година VII, број 4, стр. 47- 63. (M53)
- 3) **Гаврић Г.**, Симоновић З., Лазовић К. (2015), Знање као фактор опстанка и конкурентности у савременом пословању, Knowledge as a factor of survival and competitiveness in modern business, Анали Економског факултета у Суботици, Vol. 51, број 33/2015, стр. 389- 400, (M51)
- 4) Маринковић Е., **Гаврић Г.** (2014), Интеграција младих на тржиште рада, Integration of Youth in the Labor Market, Свет рада: часопис за питања безбедности и здравља на раду, медицине рада и заштите животне средине за југоисточну Европу, vol 11, 5/2014, стр. 723-731. (M53)
- 5) **Гаврић Г.**, Мајдаревић А. (2014), Људи и организације пред изазовима глобализације, Individuals and organizations facing the challenges of globalization, Свет рада: часопис за питања безбедности и здравља на раду, медицине рада и заштите животне средине за југоисточну Европу, vol 11, 4/2014, стр. 590-598. (M53)
- 6) **Гаврић Г.**, Чукановић Каравидић М. (2014), Креативност као значајан развојни ресурс новог доба, Creativity as a significant development resource of new age, Свет рада: часопис за питања безбедности и здравља на раду, медицине рада и заштите животне средине за југоисточну Европу, Vol 11, бр. 1/2014, стр. 39-48. (M53)
- 7) Каравидић С, Чукановић Каравидић М, **Гаврић Г.** (2013): Innovative management in education using communication instruments, Journal of Womens Entrepreneurship and Education, Institut ekonomskih nauka, No. 3-4/2013, стр. 88-108. (M52)
- 8) Вукадиновић М., **Гаврић Г.** (2010), Креативни радници-звезде медијске културе, часопис Култура, Завод за проучавање културног развитка, стр. 187. – 198. (M51)
- 9) Исаковић С., Гњатовић А., **Гаврић Г.** (2010), Креативни сектор као фактор развоја друштва у новом миленијуму; Културни туризам: дискретни шарм фестивала, часопис Култура, Завод за проучавање културног развитка), стр. 199. – 218. (M51)
- 10) **Гаврић Г.** (2010), Креативне индустрије и њихов економски потенцијал, Годишњак Факултета за културу и медије; комуникације, медији, култура, 729-740. стр (M53)

- 11) **Гаврић Г.**, Станковић Р. (2015), Управљање помоћу мисија у привредним друштвима у Србији, 17. Национални научно стручни скуп “Систем квалитета услов за успешно пословање и конкурентност”, Врњачка Бања, стр. 281-293. (М63)
- 12) **Гаврић Г.**, Станковић Р. (2015), Присутност фактора стабилности у организационим културама привредних друштава у Србији, The presence of factor of stability in organizations culture of organizations in Serbia, 4. међународна научна конференција на тему „Запошљавање, образовање и предузетништво“, у организацији Високе школе за пословну економију и предузетништво, Београд, октобар 2015. Рад на округлом столу. Рад штампан у Зборнику Challenges to promoting entrepreneurship, leadership and competitiveness, стр. 129–146. (М33)
- 13) Кирин С., **Гаврић Г.** (2015), Организационо учење као концепт иновативног менаџмента, Organizational learning as a concept of innovative management, International scientific conference leadership and organization development, Китен, Бугарска. Рад штампан у целости у зборнику радова Leadership and organization development; стр. 1046.- 1056. (М33)
- 14) Кирин С., **Гаврић Г.**, Седмак А. (2015), Иновативни менаџмент кроз организационо учење, Одрживи економски развој- савремени и мултидисциплинарни приступи - ЕРАЗ 2015-, Београд, стр. 175-184. (М63)
- 15) Кирин С., **Гаврић Г.**, Чукановић Каравидић М. (2014), Economic and human stress-fighting reasons, Економски и хумани разлози борбе против стреса, Трећа научно-стручна конференција под називом: Управљање квалитетом људских ресурса – савремени трендови – Београд. Објављено у Зборнику радова HR конференције Управљање квалитетом људских ресурса-савремени трендови, стр. 18-25. (М63)
- 16) **Гаврић Г.**, Кирин С. (2014), Опуномоћивање запослених у циљу остваривања бенефита за појединца и организацију, Employee empowerment in order to achieve benefits for the individual and the organization, Трећа Међународна научна конференција Запошљавање образовање и предузетништво, Београд, vol. Linkages between education and employment, стр. 202-228. (М33)
- 17) **Гаврић Г.**, Кирин С., Чукановић Каравидић М. (2014), Управљање стресом у предузетничким организацијама континуираним праћењем перформанси фактора задовољства запослених (Stress management in entrepreneurial organizations through permanently monitoring of the performance factors of employees satisfaction), Трећа међународна конференција о друштвеном и технолошком развоју STED 2014, Универзитет ПИМ (Факултет за пословни инжењеринг и менаџмент), Бања Лука. Рад је објављен у Зборнику радова “ Међународна конференција о друштвеном и технолошком развоју“, стр. 19- 25. (М33)
- 18) Каравидић С., Чукановић Каравидић М., **Гаврић Г.** (2013), Innovative menagement in education using communication instruments, 2. међународна научна конференција на тему „Запошљавање, образовање и предузетништво“, у организацији Високе школе за пословну економију и предузетништво у Београду, vol. 3, стр. 58-76. (М33)
- 19) Каравидић С., Чукановић Каравидић М., **Гаврић Г.** (2013), Professional satisfaction as an aspect of entrepreneurial organizations, 2. међународна научна конференција на тему „Запошљавање, образовање и предузетништво“, у организацији Високе школе за пословну економију и предузетништво у Београду, vol. 3, стр. 380-399. (М33)
- 20) Кнежевић В., Вујадин Н., **Гаврић Г.**, Допринос предузетничког образовања конкурентности економије као мере њеног успеха, (Contribution of entrepreneurship education competitiveness of the economy as a measure of its success), Прва међународна конференција Запошљавање, образовање и предузетништво, Београд, 2 vol. 1, стр. 19-240. (М33)

- 21) Тањевић Н., Ђилерџић В., **Гаврић Г.** (2012), Савремени радноправни оквир заштите моралног интегритета запослених, XIV Научно стручни скуп Систем квалитета услов за успешно пословање и конкурентност, Крушевац. Излагано и објављено у зборнику радова стр. 101-105. (М63)

Радови у некатегоризованим часописима:

- 1) Марковић Благојевић М., **Гаврић Г.** (2015), Улагање у развој људских ресурса кроз имплементацију Масовних отворених online курсева у образовни систем, Investment in human resources development through the implementation of Massive Open Online Courses in education system, Трендови у пословању, Висока пословна школа струковних студија „Проф.др Радомир Бојковић”, Крушевац, година 3, број 5, свеска 1/2015, стр. 41-50.

III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

„Организациона култура као фактор раста и развоја привредног друштва“

IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

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

Докторска дисертација садржи укупно 237 страна. Осим списка литературе и интернет извора на 11 страна, (215-226), са укупно 148 библиографских јединица домаћих и страних аутора, научно стручних радова објављених у часописима и публикација и интернет извора, дисертација садржи следећа поглавља и то:

1. Увод, на 11 страна, (1-11);
2. Дефинисање организационе културе, на 8 страна, (12-19);
3. Потреба за променом организационе културе, на 24 стране, (20-43);
4. Унапређење активности управљања људским ресурсима као начин унапређења организационе културе, на 9 страна, (44-52);
5. Утицај организационе културе на крајње перформансе привредног друштва, на 6 страна, (53-58);
6. Утицај организационе културе на пословну културу, на 9 страна, (59-67);
7. Феномени организационе културе, на 22 стране, (68-100);
8. Емпиријско истраживање, резултати и дискусија, на 109 страна, (101-209);
9. Закључак, на 5 страна, (210-214);

Докторска дисертација има укупно 97 илустрација (слика, графикона и табела), чиме је елаборација ове проблематике знатно обogaћена.

Докторска дисертација такође садржи и листу графикона, табела и слика, које су наведене у дисертацији, на 4 стране (226-230) упитник као прилог који је коришћен у истраживању, на 6 страна (231-236).

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Извори интересовања за проучавање организационих култура налазе се у чињеници да се она сматра изузетно значајном за остваривање дугорочне ефективности организације. Проучавање организационих култура омогућило је да се открије и дефинише шта је то што је заједничко за привредна друштва која су успешна и шта их диференцира у односу на она која то нису. Наиме, организациона култура значајна је јер представља интегративно средство регулисања понашања чланова организације који заједничким деловањем организацију воде ка успеху и просперитету.

Овај истраживачки рад има за циљ да се на једном месту прикаже теоријска основа и аналитички оквир организационе културе, али и емпиријска стварност у савременој

привреди, настали као израз актуелног тренутка који захтева уравнотежену примену теорије и праксе у примени процеса, техника и метода вредновања привредних друштава (организација).

Истраживање је кренуло од главне претпоставке (хипотезе) да организациона култура има позитиван утицај на раст и развој привредног друштва.

Докторска дисертација је конципирана тако да има теоретски и истраживачки део са закључним разматрањима.

У **уводном делу** указано је на чињеницу да у савременим, турбулентним околностима рада, организациона култура заузима значајно место у хијерархијској структури проблема организације привредних субјеката, манифестујући се као узрок и као последица понашања организације и њених чланова.

Предмет истраживања обухватио је усмеравање организационе културе на резултате и решавање организационих проблема, па се у овом раду теоријским и практичним истраживањима указало на њену условљеност низом фактора, чији су међусобни односи врло комплексни. Поједине детерминанте организационе културе могу се анализирати и комбиновати, при чему се формира одређени тип организационе културе.

Кључне тенденције организационе културе су: оријентација на људе; оријентација на акцију; оријентација на флексибилну, адаптивилну организацију; оријентација на вредност; оријентација на успех; оријентација на потрошаче; оријентација на аутономију (конкурентна идеја, јачање самоконтроле и самодисциплине, афирмација пројеката, иновација итд)- оријентација на људску димензију организације.

Тенденције промена у организационој култури повезане су са сетом организационих варијабли. Зато је редизајнирање организације актуелан проблем теорије и праксе.

С обзиром на карактер одабране теме за истраживање, проблем истраживања ће се извести из анализирања научног познавања организационе културе и захтева праксе у тој области.

Управо из тих разлога проблем који треба решити овим истраживањем се своди на следећу формулацију: какву конструкцију организационе културе треба да има привредно друштво у остваривању одговарајуће пословне и конкурентске предности. Сходно томе, с обзиром на карактер овог рада, у решавању овако формулисаног истраживачког проблема нарочита пажња је посвећена одабиру адекватног предмета истраживања. Организациона култура као предмет истраживања представља оквир за решавање истраживачког проблема, а добијени истраживачки резултат репрезентативан показатељ ситуације у привредним друштвима у Републици Србији коју треба сагледати, анализирати и дати препоруке.

Циљеви истраживања се идентификују из истраживачког проблема и њима се утврђују намере истраживача да унапреди теорију и праксу посматране појаве. У том смислу, тежња ка унапређењу теорије о организационој култури има карактер научног, а тежња ка унапређењу праксе има одлике друштвеног циља. Сходно томе, научни циљ овог истраживања је да се његовим резултатима допринесе комплетирању теорије интегралне методе (начина) унапређења организационе културе примењиве у пракси и укаже на утицај организационе културе на раст и развој привредног друштва.

Основна хипотеза истраживања:

Организациона култура има позитиван утицај на раст и развој привредног друштва.

Посебне (изведене) истраживачке хипотезе су:

X1: У компанијама у Србији постоји избалансираност појединачних карактеристика организационе културе.

X2: Оцене фактора организационе културе зависе од појединачних карактеристика привредних друштава (порекла компаније, власничке структуре, величине компаније).

X3: Организациона култура је у корелацији са пословном културом.

Методологијом истраживања представљени су путеви којима је реализована целина истраживања.

У делу „**Дефинисање организационе културе**” дато је одређење појма организационе културе, њене основне карактеристике и указано је на значај организационе културе као сегмента организације који обликује људско понашање и прожима све активности организације, доприносећи остваривању крајњих перформанси привредног друштва и његовом расту и развоју.

У делу „**Потреба за променом организационе културе**” указано је на значај увођења промена у досадашњи начин рада и размишљања, обзиром да савремена привредна друштва глобално расту, шире се, и да је конкуренција на савременом тржишту оштрија него икада до сада. Описано је све оно то прати увођење промена у организацију и наглашен значај иновација за успешно функционисање савременог привредног друштва. У истом делу у поглављу под насловом „Индивидуална промена као кључ организационих промена” указано је на нужност прилагођавања појединца савременим условима рада кроз промену застарелих, али дубоко укорених ставова и вредности, што је компликован и дуготрајан процес који, да би се успешно спровео, подразумева и подршку организације.

Део „**Унапређење активности управљања људским ресурсима као начин унапређења организационе културе**” описује значај запослених за организацију и нов начин управљања људским ресурсима стварањем радног окружења које ће им омогућити да испоље и унапреде сав свој потенцијал, да расту и развијају се, повећавајући истовремено и потенцијал организације као целине.

У делу „**Утицај организационе културе на крајње перформансе привредног друштва**” дати су начини очувања конкурентности у условима немилосрдне конкуренције неговањем одређених вредности за које се верује да ће организацији донети финансијски успех.

Део „**Утицај организационе културе на пословну културу**” описан је однос организационе и пословне културе. Да би организација била успешна мора имати развијену пословну културу која се заснива управо на карактеристикама њене организационе културе.

Део дисертације „**Емпиријско истраживање, резултати и дискусија**“ даје статистички приказ узорка истраживања као и статистичку анализу истраживања које је спроведено међу 1000 испитаника запослених у различитим привредним друштвима у Србији. Унутрашње везе података и односи између одређених скупова података статистички су обрађени изучавањем и интерпретирањем следећих показатеља:

- Графичким приказом података;
- Аритметичке средине - просечне оцене испитаника фактора организационих култура привредних друштава у којима раде;
- АНОВА анализе - утврђивање разлика између компанија различитих по пореклу и власничкој структури;
- Коефицијента линеарне корелације- однос оцене појединачних фактора организационе културе и појединачних карактеристика испитаника;
- Факторске анализе којом се групишу варијабле које су сличне у смислу да се „заједно померају“ и због тога имају велику међузависност;
- Хи квадрат теста (χ^2), на основу којег се утврђује однос између очекиваног и реалног резултата (нарочито важни за тестирање реалности постављених истраживачких хипотеза).

У делу „**Феномени организационе културе**“ описан је значај остваривања стабилности и флексибилности организације за њен опстанак у турбулентним околностима. Мисија и конзистенција у раду предствљени су као моћно средство којим се запослени држе на окупу и којим се усмерава ток њиховог кретања, те тако чине факторе стабилности организационе културе једног привредног друштва. Указано је на значај флексибилности организације за очување конкурентности у пословању. Представљени су и описани фактори на којима се она заснива: већа укљученост запослених у функционисање организације као целине, развој њиховог знања и вештина којима располажу, као и адаптивност која се постиже креирањем промена, фокусом на потрошаче и подстицањем организационог учења.

У „**Закључку**“ су дата крајња разматрања теоријског истраживања и спроведеног емпиријског истраживања.

Добијени резултати послужили су као одлична основа за заузимање става према хипотезама са почетка докторске дисертације.

VI ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Закључци изведени у овој докторској дисертацији су у складу са предметом и циљем истраживања.

Кандидат, на основу спроведених истраживања, констатује да се значај организационе културе огледа у општеприхваћеном ставу да права организациона култура (она која одговара околностима пословања) води успеху, односно већој ефикасности и ефективности пословања привредног друштва и даље њеном расту и развоју. Она се везује за све аспекте пословања: одређује однос који организација има према људима, врсту људи коју запошљава, формирање организационе структуре, систем мотивисања, напредовања, награђивања, моћи која се користи, приступ како се производе и продају производи и услуге, однос према променама итд. и утиче да сви запослени и менаџери на исти начин доживе исте или сличне ситуације у организацији тј. да њихово понашање у датим околностима буде усклађено. Такође, кандидат додаје да је организациона култура моћна сила која чланове организације држи на окупу, невидљива је и неопипљива и тако права загонетка за имитаторе и конкуренте.

Кандидат запажа и да организациона култура као тема, иако би требала да буде, није интересантна нити довољно заступљена у изучавању менаџмента када су околности мирне и организација бележи успехе. Међутим, турбулентност у начину пословања коју је донела глобализација утицала је на потпуно нове обрасце борбе привредних друштва на тржишту. Некада спорадична, мала, промена је постала агресивна, изненадна, честа. Промене које се дешавају на тржишту морају бити испраћене променама у организационој култури уколико привредно друштво намерава да задржи своју конкурентност.

Кандидат затим даје приказ начина индивидуалног и организационог прилагођавања променама. Човек се појављује у свим улогама које се односе на промену: он је њихов иницијатор, реализатор, корисник резултата промена и објекат нежељених последица промена, па са правом можемо рећи да је човек носилац свих промена и тако најважнији ресурс савремених организација који због тога данас у организацијама заслужује посебан третман.

Кандидат износи и анализира актуелан став по коме идеална организациона култура не постоји, већ само одговарајућа култура која у одређеној ситуацији организацију може довести до жељених перформанси. Затим, даје приказ феномена флексибилности, који базиран на знању привредним друштвима омогућава да искористе шансе и избегну претње на савременом тржишту и феномена мисије која ће мотивисати запослене, интегрисати их у тим и усмерити њихово деловање ка заједничком циљу, кроз неговање одређених вредности

у пословању, и тако допринети стабилности привредног друштва. Крајњи закључак је да ће постојање и неговање ова два наизглед противречна феномена, формирати организациону културу која је у складу са савременим околностима и која ће сигурно имати позитиван утицај на финансијске перформансе предузећа, њихов даљи раст и развој.

VII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

Применом одговарајућих метода истраживања у проблемској анализи организационих култура, а све у функцији остваривања бољих пословних резултата и даљег раста и развоја привредног друштва, дошло се до нових научно релевантних информација.

Нова научна информација следи из претходних литературних истраживања и истраживања спроведених техником анкетања запослених, методом случајног узорка. Закључак је да се особине посматраног обележја узорка могу сматрати обележјем популације – запослених у Републици Србији.

Промена организационе културе у потпуној је корелацији са савременим условима пословања, који пред организације постављају задатак остваривања и задржавања конкурентности, где организациона култура игра значајну улогу, те изостављање овог аспекта може утицати на смањење успешности пословања и губљење тржишне позиције.

Кандидат у системском приступу проблему, полазећи од опште прихваћеног става да права организациона култура (она која одговара околностима пословања) води успеху, закључује да се проблем лоших резултата рада може решити развојем свести људи о неопходности промене, како индивидуалне, тако и на нивоу организације. Мењање организационе културе заправо представља усвајање нових начина рада и организације пословања.

Допринос ове дисертације је у унапређењу теорије о организационој култури (као остварења научног), и унапређење праксе (као остварење друштвеног циља).

VIII КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

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

Свеобухватним теоретским и практичним приступом истраживању организационих култура, у циљу указивања на њен велики значај у остваривању бољег пословног успеха, раста и развоја привредног друштва, потврђује се да је дисертација написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме.

Ради покушаја доприноса да се организациона култура ефикасније теоријски и практично имплементира у привредна друштва изабрано је истраживачко проучавање организационе културе, како би се на тај начин додатно аргументовала предност организационе културе као фактора раста и развоја привредног друштва, тако и свеукупног привредног система Републике Србије. Наиме, организациона култура представља интегративно средство регулисања понашања чланова једне организације. Другим речима, организациона култура представља значајан сегмент организације и прожима све њене активности, као специфичан катализатор.

У циљу доказивања основне хипотезе докторске дисертације, по којој организациона култура има позитиван утицај на раст и развој привредног друштва, извршено је с једне стране истраживање и анализа литературе домаћих и страних стручњака из ове области. Са друге стране извршено је истраживање међу 1000 запослених испитаника, чиме се дошло до закључака који су допринели квалитетном материјалу за потврђивање или оспоравање постављених хипотеза. Потврђена је као тачна основна хипотеза овог рада.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе

Дисертација обрађена и презентирана на наведени начин садржи све битне елементе који су захтевани од кандидата.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци

Допринос науци ове докторске дисертације садржан је у истраженом тренутном стању и препорукама које се односе на унапређење организационе културе као фактора од изузетног значаја за остваривање крајњих перформанси привредног друштва и његовог даљег раста и развоја, а све у циљу побољшања праксе везано за дати предмет истраживања.

На основу расположивих података применом статистичких метода извршена је идентификација актуелног стања у организацијама уопштено и у односу на њихове различите карактеристике.

Истраживање на којем је базирана реализација овог рада обухватило је бројну литературу, као и резултате истраживања које је кандидат извео међу запосленима који су обухватили узорак истраживања.

Допринос науци овог рада огледа се у томе што је потврђена основна хипотеза предметног истраживања: „Организациона култура позитивно утиче на раст и развој привредног друштва“.

Наведено истраживање, резултати и препоруке дају допринос вредан пажње научне јавности.

4. Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања

IX ПРЕДЛОГ:

На основу укупне оцене дисертације, комисија предлаже:

На основу изложене укупне оцене дисертације, комисија предлаже Наставно-научном већу Факултета за примењени менаџмент, економију и финансије у Београду да докторску дисертацију кандидата Гордане Гаврић под насловом „**Организациона култура као фактор раста и развоја привредног друштва**“ прихвати и одобри њену јавну одбрану.

ПОТПИСИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ

проф. др Марија Чукановић Каравидић, председник комисије

проф. др Миодраг Брзаковић, ментор

доц. др Ђурђица Вукајловић, члан

проф. др Срђан Новаковић, члан

проф. др Снежана Кирић, члан

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.