

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ
-обавезна садржина- свака рубрика мора бити попуњена

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ

1. Датум и орган који је именовao комисију: 15.06.2016., Научно - наставно Веће Техничког факултета “Михајло Пупин” у Зрењанину
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:
 1. Проф. др Звонко Сајферт, Редовни професор, ужа научна област: Менаџмент, датум избора у звање: 23.12.2008., Технички факултет “Михајло Пупин”, Зрењанин, Председник комисије
 2. Проф. др Илија Ћосић, Професор емеритус, ужа научна област: Производни системи организација и менаџмент, датум избора у звање: 24.03.2016., Факултет техничких наука, Нови Сад, Члан комисије
 3. Проф. др Дејан Ђорђевић, Редовни професор, ужа научна област: Менаџмент, датум избора у звање: 16.10.2012., Технички факултет “Михајло Пупин”, Зрењанин, Члан комисије
 4. Проф. др Милан Николић, Редовни професор, ужа научна област: Менаџмент, датум избора у звање: 05.09.2015., Технички факултет “Михајло Пупин”, Зрењанин, Ментор

II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ

1. Име, име једног родитеља, презиме: Александра, Правдољуб, Настасић
2. Датум рођења, општина, држава: 16.05.1973. Савски Венац, Београд, Србија
3. Назив факултета, назив студијског програма дипломских академских студија – мастер и стечени стручни назив: Машински Факултет, Универзитета у Београду, Термотехника, Дипломирани инжењер машинства
4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија: Израда докторске дисертације одобрена је на Сенату Универзитета у Новом Саду 05.11.2009. године.
5. Назив факултета, назив магистарске тезе, научна област и датум одбране: Машински Факултет, Универзитета у Београду, Модел међузависности ситуационих фактора организационе културе и организационе структуре, Индустијско инжењерство, Магистар техничких наука у области индустријско инжењерство, 16.05.2006.
6. Научна област из које је стечено академско звање магистра наука:
Индустијско инжењерство и менаџмент

III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

„Организациона култура и задовољство корисника у високошколским установама“

IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

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

Докторска дисертација кандидаткиње мр Александре Настасић под називом „Организациона култура и задовољство корисника“ изложена је у 11 поглавља, на 248 страна нумерисаног куцаног текста на српском језику. Текст дисертације садржи 453 референци, и илустрован је са 54 слике и 72 табеле. Дисертација садржи два прилога на 10 страна (упитници коришћени у истраживању)

Дисертација је добро структурирана и садржи све елементе потребне за овакву врсту рада: насловну страну, кључну документацијску информацију, податке о члановима комисије за оцену и одбрану докторске дисертације, резиме на српском и енглеском језику, садржај, садржај рада, преглед литературе, списак слика, списак табела, списак скраћеница и прилоге.

Основни садржај дисертације представљен је кроз следеће целине:

УВОД

1. **МЕТОДОЛОШКО – ХИПОТЕТИЧКИ ОКВИР ИСТРАЖИВАЊА**
 - 1.1. Предмет и проблем истраживања
 - 1.2. Циљеви истраживања
 - 1.3. Очекивани резултати (хипотезе)
 - 1.4. План рада
 - 1.5. Методе и узорак истраживања
2. **САВРЕМЕНИ КОНЦЕПТ ВИСОКОГ ОБРАЗОВАЊА**
 - 2.1. Развој и промене у високом образовању
 - 2.2. Карактеристике услуга високог образовања
 - 2.2.1. Појам услуга
 - 2.2.2. Карактеристике услуга високог образовања
 - 2.3. Квалитет у високом образовању
 - 2.3.1. Опште о квалитету
 - 2.3.2. Квалитет у високом образовању
 - 2.3.3. Успостављање поступака за обезбеђење квалитета у Србији
 - 2.4. Модели система квалитета у функцији обезбеђења задовољства корисника и развоја културе квалитета
 - 2.4.1. Систем менаџмента квалитетом према стандарду ISO 9001
 - 2.4.2. Менаџмент тоталним квалитетом у високом образовању
 - 2.4.3. Модели пословне изврности
3. **ОРГАНИЗАЦИОНА КУЛТУРА У ВИСОКОШКОЛСКИМ УСТАНОВАМА**
 - 3.1. Појам организационе културе
 - 3.1.1. Развој концепта организационе културе
 - 3.1.2. Развој организационе културе у високом образовању
 - 3.1.3. Дефиниције организационе културе
 - 3.2. Садржај организационе културе
 - 3.2.1. Когнитивни садржај организационе културе
 - 3.2.2. Симболички садржај организационе културе
 - 3.3. Снага организационе културе
 - 3.4. Класификације организационих култура
 - 3.4.1. Модели организационих култура
 - 3.4.2. Типологије организационих култура

- 3.5. Структура организационе културе
 - 3.5.1. Култура академске професије
 - 3.5.2. Култура високошколске установе
 - 3.5.3. Култура области
 - 3.5.4. Култура одељења
 - 3.5.5. Студентска субкултура
- 3.6. Култура квалитета у високошколским установама
 - 3.6.1. Структуре које доприносе успостављању културе квалитета
 - 3.6.2. Покретачи културе квалитета
 - 3.6.3. Елементи који омогућавају промовисање културе квалитета
- 3.7. Настанак организационе културе
- 3.8. Развој организације и њене организационе културе
 - 3.8.1. Механизам одржавања организационе културе
- 3.9. Промена организационе културе
 - 3.9.1. Фактори који утичу на настанак и промене организационе културе
 - 3.9.2. Модел процеса промена
 - 3.9.3. Отпор променама
 - 3.9.4. Обухват, дубина, облици и трајање промена организационе културе
- 3.10. Управљање организационом културом
 - 3.10.1. Стратегије и средства за управљање организационом културом
- 4. ЗАДОВОЉСТВО КОРИСНИКА У ВИСОКОШКОЛСКИМ УСТАНОВАМА
 - 4.1. Заинтересоване стране и корисници услуге високог образовања
 - 4.1.1. Корисници услуге високог образовања
 - 4.1.2. Студенти као примарни екстерни корисници услуге високог образовања
 - 4.1.3. Наставно и ненаставно особље као примарни интерни корисници услуге високог образовања
 - 4.2. Усредсређеност на кориснике
 - 4.2.1. Потребе, захтеви и очекивања корисника и заинтересованих страна
 - 4.2.2. Утврђивање потреба, захтева и очекивања корисника и заинтересованих страна
 - 4.2.3. Креирање додатне вредности за кориснике
 - 4.2.4. Комуницирање с корисницима
 - 4.2.5. Менаџмент односима са корисницима
 - 4.3. Задовољство корисника у високошколским установама
 - 4.3.1. Дефиниције задовољства корисника
 - 4.3.2. Задовољство студената
 - 4.3.3. Задовољство послом
 - 4.3.4. Модели за мерење задовољства студената
 - 4.3.5. Модели задовољства, задржавања и лојалности студената
 - 4.4. Праћење, мерење, анализа и побољшавање задовољства корисника
 - 4.4.1. Планирање праћења, мерења и анализе задовољства студената
 - 4.4.2. Утврђивање применљивих метода и обима њиховог коришћења
 - 4.4.3. Прикупљање података о задовољству корисника
 - 4.4.4. Анализа података о задовољству корисника
 - 4.4.5. Саопштавање резултата о задовољству студената
- 5. МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА
 - 5.1. Инструменти истраживања
 - 5.2. Аналитичке јединице и узорак
 - 5.3. Статистичке методе за анализу података
- 6. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА
- 7. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА
- 8. ЗАВРШНА РАЗМАТРАЊА
 - 8.1. Научна и друштвена оправданост истраживања/Допринос истраживања и примена
 - 8.2. Провера испуњености циљева истраживања
 - 8.3. Провера постављених хипотеза
 - 8.3.1. Провера посебних хипотеза

8.3.2. Провера основне (главне) хипотезе

8.4. Ограничења и правци будућних истраживања

9. ЗАКЉУЧАК

10. ЛИТЕРАТУРА

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ:

У уводу кандидаткиња указује на значај организационе културе на задовољство студената и осталих заинтересованих страна, као и утицај задовољства корисника на академске и пословне резултате високошколске установе.

У **првом делу** је на систематизован начин изложена научна замисао истраживања кроз одређење проблема и предмета истраживања, приказ циљева истраживања, просторно, временско и дисциплинарно одређења предмета истраживања, хипотетичког оквира, начина истраживања, научне и друштвене оправданости истраживања.

У **другом делу** објашњени су развој и промене у високом образовању који су покренути Болоњским процесом и другим екстерним факторима промена (глобализација, интернационализација и европеизација; демографске промене; убрзани развој знања, информационо-комуникационих технологија, и технологија уопште; друштво знања и дигитална економија, који условљавају промене на тржишту рада; промене у политици и законодавству; нови менаџмент јавног сектора и праћење перформанси високошколских установа; финансијске могућности студената и осталих заинтересованих страна; утицај друштвених мрежа; социо-културни трендови итд.). Објашњене су карактеристике услуга високог образовања и начин ефикасног и ефективног успостављања поступака за обезбеђење квалитета.

У **трећем делу** описан је развој концепта организационе културе и дати су основни појмови у вези са организационом културом (дефиниције, садржај, структура, снага организационе културе), настанак, развој и управљање променама организационе културе, као и утицај културе на перформансе установе и обезбеђење континуитета њеног пословања. Организациона култура је дефинисана као „скуп основних претпоставки о томе какав је свет и какав треба да буде, заједнички за одређену групу људи и одређује њихову перцепцију, мисли, осећања и у извесној мери, утиче на промену њиховог понашања“ (Schein, 1996). Наглашено је да организациона култура усмерава запослене шта се вреднује, негује, тражи, шта покреће сарадњу, награде и казне и што установи даје стабилност и осећај заједништва. Најзначајнији практичари и теоретичари у области културе у високом образовању сагласни су да не постоји, универзална култура, као и да се култура стално мења и развија, у складу са догађајима у интерном и екстерном окружењу. Сем тога, приказане су специфичности културе академске професије, културе квалитета, културе високошколске установе, културе области, културе одељења, као и студентске субкултуре. Високошколске установе у Србији, као креатори социолошког обрасца и утемељитељи нових вредности, током првих циклуса акредитације прошле су и пролазе кроз процес организационе трансформације, који је између осталог подразумевао радикалне, свеобухватне и дисконтинуалне промене одређених елемената управљања и организације (на нивоу курсева, студијских програма, одељења и установе у целини). Главна компонента организационе трансформације, која је између осталог покренута успостављањем тржишних механизма и поступака за обезбеђење квалитета, је промена свести и понашања запослених, у оквиру којих се развија и промовише култура квалитета, као подсистем организационе културе, која резултује понашањем, ставовима, активностима и процесима који стварају додатну вредност кроз препознавање и испуњавање потреба, захтева и очекивања студената и других релевантних заинтересованих страна. Култура квалитета утиче на „стално побољшавање квалитета кроз културно/психолошке елементе (заједничке вредности, веровања, очекивања и посвећеност квалитету) и структурно/менаџерске елементе (процеси побољшавања квалитета) и има за циљ координацију појединачних напора“ (EUA, 2006: 10, Loukkolaand, Zhang, 2010: 16). Наведеним је потврђено да се у високом образовању свест о квалитету помера од механистичког ка холистичком и културном приступу, што захтева

развој организационе културе засноване на управљању променама, заједничким вредностима, неопходним компетенцијама, новом професионализму, и пружа изузетне могућности за промовисање жељеног начина понашања и развоја запослених и установе у целини. Указано је и да извор проблема у образовним установама није само у финансијама, организационој структури, захтевима које постављају стандарди за акредитацију високошколских установа, већ у погрешним претпоставкама, веровањима, вредностима и нормама понашања наставног и ненаставног особља. Криза многих установа и проблема са којима се суочавају може се успешно решити и објаснити управо помоћу организационе културе, а решење проблема захтева њену промену. Недовољно разумевање улоге организационе културе у унапређењу менаџмента и перформанси установе спутава високошколске установе да одговоре на изазове са којима се суочавају, а како расту изазови, појачава се потреба за разумевањем организационе културе. Успешно управљање организационом културом захтева анализу, мерење и идентификацију фактора, који подстичу и ограничавају организациону ефикасност, ефикасност, агилност и отпорност, може се спровести кроз четири фазе. Прво се врши анализа постојеће и жељене организационе културе (процеси, вредности, норме понашања и очекивања, њихов утицај на организационе перформансе). Друго, перцепција жељене организационе културе, подразумева дефинисање шта треба, а шта не треба мењати. У овој фази се дефинише које активности успоставити, које обуставити и са којим активностима наставити. Идентификују се мале победе; формирају коалиције за промене; дефинишу одговорности и активности након успостављања; обезбеђују потребне информације; врше мерења; анализира спремност за промене; објашњава зашто су неопходне промене и да прошлост није лоша, већ је само другачија од будућности; спроводе се промене у симболима; усредсређује се на процесе, итд. Треће, успостављање жељене културе подразумева развој и имплементацију стратешког плана за увођење жељене културе, која захтева промену: структуре, симбола, система, запослених, стратегије, стила лидерства, вештине менаџмента (. Четврто, одржавање жељене организационе културе своди се на стално преиспитивање, одржавање и побољшавање организационе културе. Организациона култура утиче на начин размишљања и понашања наставног и ненаставног особља, а њен утицај осећа се у свим аспектима пословања високошколске установе. С обзиром на специфичност ове делатности наставно особље би требало да студентима сем знања, вештина и способности пренесе и одређене вредности, веровања и норме понашања, које су карактеристичне за академско окружење, будућу професију и активну улогу у друштву, односно да постави основе њихове професионалне културе, као и да утиче на лични развој студената и спремност за учење током читавог живота.

У **четвртом делу** су обрађене следеће теме: заинтересоване стране и корисници услуге високог образовања, усредсређеност на кориснике, задовољство корисника, модели за мерење задовољства корисника. Болоњски процес је довео до „промене парадигме традиционалног учења. Субјектски положај додељује се студенту, тако да у фокусу више није само настава, него се акценат ставља на компетенције којима студенти треба да овладају након завршетка одређеног курса. Процес подучавања се са наставника и наставе, премешта на студента и његове потребе, као и квалитет знања и способности које стиче током образовања. Студенти су препознати као партнери у наставном процесу и као примарни корисници услуге високог образовања, извођачи и производи и оправдано постављени у центар процеса подучавања и учења, јер прво учествују у процесу наставе, а касније користе стечена знања, вештине и способности. Актуелна дешавања у интерном и екстерном окружењу високошколских установа приморали су менаџмент, наставно и ненаставно особље да другачије размишља о значају задовољства студената и осталих заинтересованих страна за опстанак студијских програма и установе, односно да посвете значајну пажњу факторима који могу да им помогну да задрже постојеће и привуку нове студенте и створе подстицајно окружење за учење. Иако је задовољство студената повезано са привлачењем, уписом и задржавањем студената (Douglas et al., 2006: 251), менаџмент високошколских установа је и даље диспропорционално више фокусиран на програме привлачења и уписа студената, него на исто толико значајне програме задржавања студената.

У **петом делу** представљен је нацрт емпиријског истраживања у оквиру докторске дисертације, обрађен теоријско-методолошки оквир истраживања, дефинисани проблем и предмет истраживања, успостављена основна структура, односно циљеви и задаци истраживања. Постављене су опште и посебне хипотезе, затим наведене варијабле укључене у истраживање, и

мерни инструменти којима су утврђени нивои присуства датих варијабли у узорку. Детаљно је представљен поступак прикупљања података и приказане карактеристике узорка, у коме су били заступљени испитаници различитих демографских и других професионалних карактеристика, чиме је обезбеђена могућност ваљаног закључивања са узорка на популацију. Наведене су и методе примењене у сврху анализе добијених података, као и опис начина обраде, анализе и интерпретације података прикупљених у оквиру истраживања.

У **шестом и седмом делу** дати су преглед и анализа резултата истраживања. Уз примену релевантних истраживачких метода, извршена је верификација постављених хипотеза, и доказане су основне хипотезе истраживања. Резултати истраживања су, хронолошки и логички, коректно презентовани. Рад одликују: објективност, поузданост, прецизност, аналитичко-синтетички поступак, систематичност и рационалност.

У **осмом поглављу** приказана су закључна разматрања истраживања, која обухватају коментаре остварености циљева докторске дисертације и резултате тестирања хипотеза. Такође, приказане су и теоријске и практичне импликације рада, недостаци и ограничења спроведеног истраживања, и дате препоруке за даља истраживања.

У **деветом поглављу** дати су закључци спроведеног истраживања.

У **десетом поглављу** дат је преглед коришћених литературних извора, који су релевантни и актуелни у односу на област истраживања и селектовани у складу са предметом истраживања. Током израде дисертације кандидаткиња је користила 453 релевантних библиографских навода, од којих је већина новијег датума и представља савремена достигнућа у истраживаној области рада. Литература је правилно одабрана и прегледно систематизована, а у току рада правилно је цитирана.

На крају рада дати су прилози, који чине саставни део дисертације, у којима су приказани анкетни упитници за студенте и наставно и ненаставно особље.

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

Р. бр.	аутори, наслов, издавач, број страница	категорија
1.	Nastasić, A., Nikolić, V. (2009). Analytical approach: The role of organizational culture in implementation of TQM concept, Conference manual - 3 rd International Quality conference, Faculty For Mechanical Engineering, Center for Quality, Kragujevac, pp. 99-104.	M33
2.	Banjević, K., Nastasić, A. (2010). Methodological Approach: Students Assessment of Academic Institution as Basis for Successful Achievement of their Satisfaction, Conference manual - 4th International Quality Conference, Center for Quality, Faculty of Mechanical Engineering, University of Kragujevac, pp. 283-288.	M33
3.	Nastasić, A., Banjević, K., Gardašević, D. (2010). Students' Evaluation of Institution: Underlying Factors of Quality of Organization and Realization of Educational Process, Proceedings - 1 st DQM International Conference Dependability and Quality Management, Research Center of Dependability and Quality Management, Beograd, pp. 162-167.	M33
4.	Бањевић, К., Настасић, А. (2011). Квалитет процеса учења: Мотивација студената и жељени исходи учења, 12. Међународни Симпозијум о квалитету, Квалитетом до пословне изврсности, Осијек, Хрватска, стр. 227-233.	M33
5.	Banjević, K., Nastasić, A. (2011). Quality of learning: Influence of Teacher Approach to Learning Process, Conference manual - 5th International Quality Conference, Center for Quality, Faculty of Mechanical Engineering, University of Kragujevac, pp. 549-552.	M33
6.	Бањевић, К., Настасић, А., Целетовић, С. (2014). Унапређење квалитета у функцији задовољства корисника: Студија случаја високошколске установе, 15. међународни симпозиј о квалитету "Квалитет, раст и развој", Загреб, Хрватска, стр. 327-337.	M33
7.	Бањевић, К., Настасић, А., Рошуљ, Д. (2015). Оцена испуњености очекивања студената после одређеног циклуса студија, 16. међународни Симпозиј о квалитету, „Квалитета и	M33

	конкурентност, Опатија 18-20. 03. 2015, стр. 157-171.	
8.	Бањевић, К., Гардашевић, Д., Настасић, А. , Рошуљ, Д., Ђорђевић, И., Дефинисање приоритета у испуњавању очекивања студената применом факторске анализе, 17. међународни Симпозиј о квалитети, „Квалитета чини разлику“, Задар, 16-18.03.2016.	M33
9.	Nikolic, V., Nastasić, A. (2010). Organizational Culture as Significant Factor in Implementation of TQM – Experience in Serbian Economy, International Journal for Quality research, Vol.4, No.1, pp. 59-69. (ISSN: 0350-0373)	M51
10.	Настасић, А. , Костић, М., Бањевић, К., Значај обуке за одрживи раст: Пример имплементације Шест сигма концепта, Техника 1/2014, Савез инжењера и техничара, Београд, стр.159-166. (ISSN: 0040-2176)	M52
11.	Настасић, А. , Николић, М., Рошуљ, Д., Марковић, С. (2016). Управљање континуитетом пословања у високошколским установама, Квалитет и изврност, Година 5, 3-4, стр. 46-49. (ISSN: 0354-2408)	M52
12.	Настасић, А. , Бањевић, К., Целетовић, С. (2011). Успостављање система менаџмента квалитетом у функцији испуњавања захтева за акредитацију високошколских установа, I научно-стручни скуп са међународним учешћем ПОЛИТЕХНИКА – 2011, „У сусрет европским интеграцијама у области квалитета, безбедности, здравља на раду и заштите животне средине“, ВШСС Београдска политехника, Београд, стр. 163-170.	M63
13.	Настасић, А. , Бањевић, К., Танасковић, Т. (2009). Кључни фактори промена организационе културе – Зборник радова, 12. Међународне конференције – Управљање квалитетом и поузданошћу, Истраживачки центар DQM, Београд, стр. 1018-1023.	M63
14.	Танасковић, Т., Марковић, С., Настасић, А. , Однос образовања и иновација у истраживању организације пословања, Зборник радова, 12. Међународне конференције – Управљање квалитетом и поузданошћу, Истраживачки центар DQM, Београд, 2009, стр. 1024-1029.	M63
15.	Настасић, А. , Костић, М., Бањевић, К. (2011). Значај организационе културе за имплементацију Шест Сигма концепта, I научно-стручни скуп са међународним учешћем ПОЛИТЕХНИКА – 2011, „У сусрет европским интеграцијама у области квалитета, безбедности, здравља на раду и заштите животне средине“, ВШСС Београдска политехника, Београд, стр. 133-138.	M63
16.	Настасић, А., Бањевић, К. (2011). Организациона култура у високом образовању, I научно-стручни скуп са међународним учешћем ПОЛИТЕХНИКА – 2011, „У сусрет европским интеграцијама у области квалитета, безбедности, здравља на раду и заштите животне средине“, ВШСС Београдска политехника, Београд, стр. 171-176.	M63
17.	Бањевић, К., Настасић, А. (2011). Мотивација студената: Повезаност структуралних карактеристика процеса наставе и ефикасности студирања, I научно-стручни скуп са међународним учешћем ПОЛИТЕХНИКА – 2011, „У сусрет европским интеграцијама у области квалитета, безбедности, здравља на раду и заштите животне средине“, ВШСС Београдска политехника, Београд, стр. 67-70.	M63
18.	Настасић, А. , Бањевић, К., Јовановић, О. (2013). Значај адекватног одређивања ЕСПБ бодовне вредности: Пример искуства ВШСС Београдска политехника, II научно-стручни скуп са међународним учешћем ПОЛИТЕХНИКА – 2013, ВШСС Београдска политехника, Београд, стр. 204-210.	M63
19.	Настасић, А. , Марковић, С. (2013). Утицај организационе културе у високошколским установама на задовољство студената, II научно-стручни скуп са међународним учешћем ПОЛИТЕХНИКА – 2013, ВШСС Београдска политехника, Београд, стр. 217-223.	M63
20.	Настасић, А. , Николић, М., Рошуљ, Д., Марковић, С. (2015). Управљање помоћу циљева у високошколским установама, III научно-стручни скуп са међународним учешћем ПОЛИТЕХНИКА – 2015, ВШСС Београдска политехника, Београд, стр. 698-703.	M63
21.	Рошуљ Д., Настасић, А. (2015). Приказ резултата истраживања очекивања студената струковних студија у односу на изабрани студијски програм на почетку студија, III научно-стручни скуп са међународним учешћем ПОЛИТЕХНИКА – 2015, ВШСС Београдска политехника, Београд, стр. 526-533.	M63
22.	Настасић А. , Лазић Ј., Цвијановић, Ј. М., Међусобни утицај организационе структуре и корпоративне културе, Индустија, Часопис Економског института – Београд, бр. 3-4/2003, стр. 69-88. (ISSN: 0350-0373)	M24

23.	Настасић А. , Лазић Ј., Цвијановић, Ј. М., Улога групе у управљању корпоративном културом, Часопис Економског института – Београд, бр. 1/2007, стр. 17-53. (ISSN: 0350-0373)	М24
24.	Монографија: Цвијановић, Ј. М., Лазић Ј., Настасић А. , Корпоративна култура и организациона структура, Економски институт, Београд, 2006. (ISBN 86-7329-065-1)	М41

VII ZAKЉUČCI OДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

1. На основу резултата истраживања установљено је да је могуће утврдити доминантну тренутну и жељену организациону културу међу наставним и ненаставним особљем. Када је у питању доминантна тренутна организациона култура испитаници су највише оцене додели хијерархијској, затим клан култури. Овим је потврђен и став *Harvey* (2004) да акредитација установе и студијских програма, сертификација система менаџмента квалитетом, и обавеза запослених и менаџмента да одговарају на захтеве заинтересованих страна за повећањем одговорности и транспарентности, доводи до неке врсте акредитокрације (*Lejeune & Vas*, 2009: 728-729), која чак може ограничити способност установе да се прилагоди променама у окружењу. Као доминантну жељену организациону културу испитаници су перципирали клан културу, која је карактеристична за високошколске установе као професионалне организације. Ови резултати потврђени су и у другим емпиријским истраживањима. Уочено је и да испитаници при вредновању жељене организационе културе веће оцене дали адхократској култури, што је пожељно имајући у виду да ову културу карактерише способност прилагођавања, креативност и иновативност запослених, који су неопходни за спремност на промене и суочавање са изазовима. Такође, утврђено је да се нису издиференциране субкултуре по одељењима, различитим областима, демографским подацима или професионалном профилу запослених.
2. Индикатор задовољства запослених послом ближе је одређен преко нивоа задовољства и значаја који запослени додељују: интринзичним, екстринзичним и општим факторима. Запослени незнатно виши значај додељују екстринзичним, него интринзичним и општим факторима задовољства послом. Међу испитаницима различитог пола и звања постоји различита перцепција значаја интринзичних, екстринзичних, општих фактора. Такође, између типа организационе културе и фактора задовољства послом постоји средњи до јак степен корелације.
3. Индикатор задовољства студената ближе је одређен преко нивоа задовољства и значаја који студенти додељују: циљевима студирања у вези стицања општих и специфичних компетенција, квалитету установе (квалитет услуге образовања, ненаставна подршке и лојалност студената) и вредностима организационе културе. Пол, просечна оцена и мотив за упис на високошколску установу утичу на разлику у перцепцији значаја циљева студирања. За студенте са одељења за дизајн значајнији су стицање стручних и уметничких знања и вештина, критичко размишљање, анализа и решавање реалних проблема, развој креативности и иновативности и рад на рачунарима. Што се уклапа у захтеве које поставља њихова будућа професија. Студенткињама су значајнији опште образовање, развој креативности и иновативности, рад на рачунарима, знање енглеског језика, вештина писаног изражавања и оспособљавање за наставак школовања. Успешнијим студентима су значајнија стручна и уметничка знања и вештине, критичко размишљање, анализа и решавање реалних проблема, развој креативности и иновативности, рад на рачунарима и оспособљавање за наставак школовања. Критичко размишљање, развој креативности, рад у тиму, способност самосталног рада, оспособљавање за наставак школовања најзначајнији су за студенте чији је мотив за упис био стицање знања из одређене области. У испитиваном узорку постоји јасна диференцијација нивоа задовољства испитаника у вези са појединим циљевима студирања, као и између појединих група испитаника, који припадају различитом одељењу, години студија, и имају различит мотив за упис на високошколску установу. Упоредивањем нивоа задовољства и значаја који испитаници додељују циљевима студирања у вези стицања општих и специфичних компетенција, квалитету установе (квалитет услуге образовања, ненаставна подршке и лојалност студената) и вредностима организационе културе добијени су резултати релативног задовољства испитаника, који су приказани на матрици нивоа задовољства и значаја параметрима циљева студирања, који представља добру основу за предузимање потребних корективних мера и побољшавања.
4. Интересантно је да су студенти свим индикаторима циљева студирања доделили незнатно вишу оцену значаја у односу на наставно особље. Поређењем перцепције запослених и

студената о кључним индикаторима у вези са циљевима студирања не постоји значајна разлика у перцепцији значаја: стицања стручних знања и вештина, критичког размишљања, анализе и решавања реалних проблема, развоја креативности и иновативности, оспособљавања за рад на рачунарима и рада у тиму, а што између осталог представљају кључне компетенције за оспособљавање студената за укључивање у реално пословно окружење и/или наставак студирања.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

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

На основу прегледа резултата и закључака истраживања, комисија констатује да је кандидаткиња у потпуности одговорила на постављена истраживачка питања. Комисија је позитивно оценила начин приказа и тумачења резултата. Резултати истраживања су јасно и прегледно приказани помоћу табела и слика, чија графичка репрезентација значајно доприноси разумевању добијених резултата, који су касније систематски и детаљно обрађени у дискусији. Мишљење комисије је да приказани резултати, закључци као и предлози даљих истраживања дају добру подлогу за наставак истраживања у вези организационе културе и задовољства корисника у високошколским установама.

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

Докторска дисертација под насловом „Организациона култура и задовољство корисника у високошколским установама“ написана је према одобреној пријави, у складу са проблемом, предметом и циљевима истраживања, као и истраживачким питањима које је кандидаткиња навела приликом пријаве теме, чиме је показала способност за самосталан научно-истраживачки рад.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе

Документациона подлога рада је у складу са захтевима за овакву врсту рада, цитати су заступљени у потребној мери, а консултована литература је правилно коришћена и истакнута у раду. Сазнајне карактеристике рада су на потребном нивоу, изражене су кроз сажетост, јединство и логичку повезаност свих делова, адекватно истицање мисли, оригиналност, правилно расуђивање, коректно коришћење примера и извора. Релације успостављене коришћењем софтверског програма омогућавају експериментисање и анализу што раду даје додатни квалитет. Језик и стил писања се очитују кроз уважене и примењене граматичке, лексичке, правописне и стилске норме српског језика. Сопствени стил писања и адекватност начина исказивања појединих садржаја су на потребном нивоу, стил је јасан, једноставан, одмерен и у потребној мери концизан. Техничка обликованост рада је на потребном нивоу, што је илустровано и кроз низ прилога, у форми упитника, табела и "излаза" који су резултат коришћења адекватног софтвера. Почевши од наслова, преко прегледа литературе, приказа и дискусије резултата истраживања укључујући и закључке, као и прегледа литературе, ова докторска дисертација садржи све битне елементе и комисија нема примедби.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци

У теоријском смислу ова студија је резултовала дубљим сагледавањем значења и значаја организационе културе и задовољства корисника, као и у проширењу сазнања и систематизованом сагледавању ових феномена које са собом носи нови концепт високог образовања, а у контексту транзиције кроз коју пролази систем високог образовања у Србији. У методолошком смислу овај рад је обележен и развојем одговарајућег концептуалног оквира у коме су параметри организационе културе и задовољства корисника стављени у службу основних чиниоца процеса образовања (студената, наставника и процеса наставе). Одређени допринос огледа се и у извршеној операционализацији којом је потврђена валидност и поузданост појединих индикатора примењених у мерењу истраживаних феномена. Узимајући у обзир недовољну истраженост овог проблема у Србије, резултати емпиријских истраживања могу представљати основу за нека будућа истраживања у овој области, као и за преиспитавање значаја увођења одређених промена у високошколским установама.

4. Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања

Комисија није уочила недостатке дисертације који би битно утицали на резултате истраживања.

X ПРЕДЛОГ:

На основу укупне оцене дисертације, комисија предлаже:

да се докторска дисертација под насловом „Организациона култура и задовољство корисника у високошколским установама“ прихвати, а кандидаткињи мр Александри Настасић одобри јавна одбрана ове дисертације.

У Зрењанину, 06.07.2016.

Проф. др Звонко Сајферт, редовни професор, Технички факултет
“Михајло Пупин”, Зрењанин - Председник комисије

Проф. др Илија Ћосић, професор емеритус, Факултет техничких
наука, Нови Сад - Члан комисије

Проф. др Дејан Ђорђевић, редовни професор, Технички факултет
“Михајло Пупин”, Зрењанин - Члан комисије

Проф. др Милан Николић, редовни професор, Технички факултет
“Михајло Пупин”, Зрењанин - Ментор

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.