

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ

1. Датум и орган који је именовао комисију:

Декан Факултета техничких наука на основу одлуке Наставно-научног већа Факултета техничких наука број 012-199/33-2018. од 30.03.2023. године;

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

1.	Др Илија Ћосић	Професор емеритус	Производни и услужни системи, организација и менаџмент 24.03.2016.
	презиме и име	звање	ужа научна област
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		Председник
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
2.	Др Радо Максимовић	Редовни професор	Производни и услужни системи, организација и менаџмент 01.10.2020.
	презиме и име	звање	ужа научна област
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		Члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
3.	Др Лепосава Грубић Нешић	Редовни професор	Људски ресурси и комуникације 08.07.2015
	презиме и име	звање	ужа научна област
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		Члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
4.	Др Милица Андевска	Редовни професор	Педагогија 17.11.2006.
	презиме и име	звање	ужа научна област
	Филозофски факултет, Универзитет у Новом Саду		Члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
5.	Др Младен Печујлија	Ванредни професор	Људски ресурси и комуникације 01.06.2021.
	презиме и име	звање	ужа научна област
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		Ментор
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији

II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ

1. Име, име једног родитеља, презиме:
Соња, Вељко, Кокотовић
2. Датум рођења, општина, држава:
17.02.1971. Књажевац, Република Србија
3. Назив факултета, назив претходно завршеног нивоа студија и стечени стручни/академски назив:
Самостални и недржавни универзитет у Новом Саду, Привредна академија - Факултет за менаџмент, Менаџмент, Мастер менаџер
4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија:
2010; Индустијско инжењерство / Инжењерски менаџмент

III НАСЛОВ ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Утицај функције управљања људским ресурсима на задовољство корисника услуга у медијском сектору

IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Навести кратак садржај са знаком броја страница, поглавља, слика, схема, графикона и сл.
Докторска дисертација је изложена у шест поглавља, према следећој структури:

САДРЖАЈ

Листа табела
Листа слика
Листа графикона
Листа илустрација
Резиме
Абстракт
Захвалница

I УВОД

Уводна разматрања

- 1.1. Предмет истраживања
- 1.2. Проблем истраживања
- 1.3. Циљеви истраживања
- 1.4. Претпоставке истраживања – премисе
- 1.5. Методологија истраживања
- 1.6. Мерни инструменти
- 1.7. Поступак истраживања
- 1.8. Узорак истраживања
- 1.9. Структура дисертације

II ТЕОРИЈСКА РАЗМАТРАЊА И ПРЕГЛЕД ЛИТЕРАТУРЕ

УВОД

- 2.1. Људски ресурси у савременим организацијама
- 2.2. Анализа посла
- 2.3. Осмишљавање потенцијала запослених
- 2.4. Регрутовање људских ресурса
- 2.5. Селекција људских ресурса
- 2.6. Процес увођења у посао и оријентација запослених

- 2.7. Процес развоја људских ресурса
- 2.8. Модел процеса образовања у организацијама
- 2.9. Процес оцењивања перформанси и награђивања људских ресурса
- 2.10. Задовољство корисника
- 2.11. Медијске организације и људски ресурси

III ЕМПИРИЈСКИ ДЕО

- 3.1. Инструменти истраживања
- 3.2. Одабрани узорак истраживања и начин прибављања података
- 3.3. Резултати истраживања
- 3.4. Дискусија резултата по постављеним хипотезама

IV ЗАКЉУЧАК

- 4.1. Постојеће стратегије за управљање у ЈМУ РТВ Војводине
- 4.2. Даљи правци истраживања

V ЛИТЕРАТУРА

VI ПРИЛОЗИ

Докторска дисертација Соње Кокотовић под називом „Утицај функције управљања људским ресурсима на задовољство корисника услуга у медијском сектору“ је изложена на 252 стране у оквиру 6 поглавља. Докторска дисертација садржи 68 табела, 38 слика, 15 графикона, 20 илустрација и 5 прилога. Садржај је дат на 3 стране, а попис коришћене литературе обухвата 257 референце које су наведене на 13 страна. Након насловне стране, приложена је кључна документацијска информација на српском и енглеском језику, након чега следи: садржај, листа табела, листа слика, листа графикона, листа илустрација, резиме на српском и енглеском језику и изјава захвалности.

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Наслов дисертације је јасно и прецизно формулисан, описујући разматрану проблематику и спроведено истраживање.

Поглавље 1: Уводна разматрања

У уводном делу кандидаткиња је представила основне поставке докторске дисертације. Представљени су мотивација, посвећеност, предмет истраживања и проблем досадашњих истраживања. Постављени су циљеви истраживања, истраживачка питања и хипотезе. Примењивост овог истраживања приказана је кроз значај који људски капитал има на задовољство корисника медијских услуга, односно, за креирање и испоруку медијског садржаја. Као образложење о потребама истраживања, кандидаткиња је навела да је потребно објаснити елементе који су у литератури обележени као битни за спровођење истраживања кад је у питању функција људских ресурса, односно управљања људским капиталом у јавној медијској кући у циљу задовољења потреба корисника услуга овог јавног сервиса, кроз понашање свих структура запослених, а посматрано у контексту личних, организационих и комуникационих фактора, као и самих конзументата медијских програма. Узевши у обзир да генерано постоји мали број публикација и емпиријских студија који се баве проблематиком људског капитала у медијском сектору, а посебно у Јавним медијским сервисима, узевши у обзир да овај концепт постоји једино у европским државама са различитим начинима финансирања, може се рећи да су истраживања на ову тему без обзира на присуство медија и тематику више деценија још увек на неки начин у повоју. Конкретно, у окружењу Републике Србије, као и код европских држава, а ни код нас још увек није спроведено емпиријско истраживање у вези са овом области, тако да недостатак истраживања постаје препрека бољем разумевању управљању људским капиталом у Јавним медијским секторима. Кроз каратак историјски осврт приказан је раст и развој овог медијског сервиса, са којим су паралелно расли и усавршавали се и саржаји намењени корисницима, али је истовремено расла и корисничка база. Представљена је и рашчлањена дефиниција људског капитала као и значај и употреба истог у медијском сектору, посебно због испуњења законских регулатива према својим корисницима. Корисници медијских услуга представљају део људског капитала којим се истраживање бавило у мањем обиму, у циљу потврде постављених премиса. У прилогу ове дисертације налази се наменски рађено истраживање конзументата медијских садржаја које додатно потврђује постављене хипотезе и указује на потребу за овом врстом истраживања и употребе резултата истог у промени схватања и употреби људских ресурса у Јавном медијском сектору. На основу систематског прегледа литературе, предложен је модел истраживања, на основу кога ће дефинисане хипотезе моћи да тестирају релације у

моделу. У наставку уводног дела дат је преглед рада по поглављима.

Комисија сматра да су контекст, предмет, проблем, као и постављени циљеви и хипотезе истраживања дефинисани јасно и концизно и сагласна је са представљеним моделом истраживања који би објаснио процес управљања људским ресурсима у јавном медијском сервису у циљу задовољења потреба корисника њихових услуга.

Поглавље 2: Теоријска разматрања и преглед литературе

Друго поглавље нуди теоријски увод у тему дисертације. Кроз систематизован приказ теоријских извора, изложен је историјски преглед дефинисања појмова менаџмента људских ресурса, кадровског односно стратегијског менаџмента, анализе посла, људских ресурса, корисника услуга, медијских организација, као и пратећих процеса увођења у посао и оријентације запослених, развоја људских ресурса и модела образовања у организацијама, процес оцењивања перформанси и награђивања људских ресурса са освртом на пружаоце медијских садржаја и корисника медијских услуга. Појашњени су сви неопходни појмови и образложено је утврђено полазиште у људском капиталу и медијским услугама. Од настанка првог медија – радија, а посебно од развоја телевизије, без обзира на временску присутност и демистификацију, она и даље представља веома велики феномен, али и моћно оруђе у свим друштвеним сегментима, па тако и за себе саму, у смислу задржавања и привлачења нових корисника њених услуга, без обзира на било коју демографску одредницу. Ово поглавље повезује неколико истраживачких подручја са интенцијом добијања нове научне информације. У циљу потврде предложеног истраживачког модела, извршен је детаљан преглед литературе и на тему теоријских основа варијабли истраживања као што су: посвећеност, лидерство, задовољство запослених, мотивација, спремност за учење, задовољство корисника.

Комисија сматра да приказани преглед стања у литератури јасно указује на потребу управљања људским ресурсима као посебном вредношћу медијских организација и недостатак досадашњих истраживања када је у питању јавни медијски сектор и веза са људским капиталом. Теоријско утемељење и аргументација за истраживањем људског капитала у медијском оквиру је потпуно јасна и концептуално оправдана.

Поглавље 3. Емпиријски део

У трећем поглављу представљена је методологија истраживања, уз детаљан опис и образложење истраживачке тактике и истраживачког дискурса, начина узорковања и коришћења одабраног метода. Прегледом литературе идентификовани су и изабрани мерни инструменти – упитници, који су употребљени у ранијим истраживањима, а чији резултати су показали да ови инструменти поседују потребне нивое поузданости, као и унутрашње и спољашње валидности. Дефинисана је врста и величина узорка, а прикупљени подаци истраживањем, припремљени су за даљу обраду у складу са техником анкетног истраживања. Статистичка обрада података је извршена помоћу статистичког пакета IBM SPSS Statistic 26 и WARPLS 8.0.

У склопу емпиријског дела докторске дисертације кандидаткиња је применила већи број различитих метода и техника анализе и визуализације података, са циљем да на свеобухватан начин: (1) опише узорак испитаника који су учествовали у истраживању, (2) опише структуру сета података, (3) прикаже елементарне метријске карактеристике примењених мерних инструмената, (4) одговори на опште и специфичне хипотезе истраживања, као и да (5) пружи додатни допринос разумевању релација и разлика између испитиваних феномена, које нису обухваћене хипотезама истраживања.

Кандидаткиња је применила фреквенцијски метод и технике визуализације категоријалних података, са циљем да се опишу релевантне карактеристике испитаника, који представљају узорак у овом истраживању, док је за опис структуре сета података применила метод дескриптивне статистике и Пирсоновог коефицијента корелације. Применом поменутих метода, карактеристике континуираних варијабли, које су примењене у овом истраживању су описане из перспективе изражености скорана нивоу целог узорка (аритметичка средина), груписања вредности око аритметичке средине (стандардна девијација, минимална и максимална вредност) и облика дистрибуције скорова (закошеност и спљоштеност, енгл. skewness и kurtosis). У раду су такође приказане и повезаности између парова (континуираних) варијабли као и поузданости димензија примењених мерних инструмената.

Као технике анализе података из домена инференцијалне, односно статистике закључивања, кандидаткиња примењује напредне/мултиваријатне методе анализе података. Када је реч о техникама анализе података које директно одговарају на постављене хипотезе, примењено је моделовање структуралним једначинама (енгл. structural equation modeling – SEM). У склопу SEM модела, претпостављено је да лидерство, ангажовање запослених, доступност знања и усавршавања, оптимализација радне снаге, капацитет учења и посвећеност запослених у медијским организацијама

статистички значајно утичу на задовољство испитаника. Када је реч о техникама анализе података које су примењене у склопу дисертације, али нису директно у вези са хипотезама истраживања, кандидаткиња примењује мултиваријатне технике попут дискриминативне анализе, кластер анализе и компаративне анализе. Затим је извршена дискусија резултата. Дискусија обухвата преглед резултата истраживања према постављеним хипотезама. Кандидаткиња кроз дискусију образлаже потврђеност/непотврђеност две опште хипотезе, и потврђеност/непотврђеност шест помоћних хипотеза на основу анализе истраживања спроведене на дефинисаном узорку. У прилогу се налазе два додатна истраживања која посредно потврђују постављене хипотезе, као и потребу овог рада.

Комисија сматра да је методологија истраживања представљена јасно и детаљно. Истраживачки инструмент и процес узорковања представљени су систематично. Предложене методе за мерење варијабли у дисертацији описане су детаљно и прецизно је одређена њихова примена у контексту истраживања. Комисија такође сматра да су резултати истраживања представљени јасно и koncizно. Примењене статистичке методе у циљу тестирања хипотеза су адекватно спроведене. Резултати тестирања хипотеза потврђују претпостављене односе и доприносе бољем разумевању релација између управљања људским капиталом и корисника медијских услуга.

Поглавље 4. Закључак

Ово поглавље приказује закључна разматрања, конципиране закључке и образложен научни допринос рада. Поред тога, дефинисани су и могући правци будућих истраживања, као и ограничења истраживања. Дисертација даје увид о утицају функције управљања људским капиталом на задовољство корисника медијских услуга. Приказана теоретска основа поткрепљена је емпиријским подацима, што је важан фактор у управљању људским ресурсима у Јавном медијском сервису. Овај рад је на неки начин пионир када је у питању значај управљања људским ресурсима у јавном медијском сектору, с обзиром на непостојање досадашњих анализа у овом сегменту, ни у Републици Србији, а ни у околном окружењу јер су јавни сервиси сами по себи у свакој држави која их поседује специфични, односно уникатни. Диференцијација постоји у Републици Србији која има два јавна сервиса, али име једино заједничко оснивач, врста власништва и сврха постојања, те се не могу међусобно упоређивати. У овом раду потврђене су теорије и модел који се баве корисницима услуга, запосленима, и менаџментом људских ресурса, а добијени резултати се могу користити у даљим истраживањима у области управљања људским капиталом у медијском сектору. Ова дисертација се придружује осталим научним радовима на пољу управљања људским капиталом, посебно у јавном медијском сервису у циљу задовољења корисника њених услуга на академском пољу.

Комисија сматра да закључна разматрања потврђују адекватност и значајност представљеног модела, јасно наводе ограничења при интерпретацији резултата и пружају јасне смернице за даља истраживања.

После овог поглавља следи списак коришћене литературе односно списак књига, научних радова, интернет извора и осталих референци коришћених током истраживања и израде предметне дисертације. Приказани су и прилози коришћени за потребе рада, односно упитници коришћени за потребе истраживања у оквиру израде предметне дисертације, као и додатна истраживања која су посредно потврдила потребу за постојањем ове нове научне информације, као и дефинисаних хипотеза рада.

Комисија сматра да литература у потпуности одговара тематици докторске дисертације, а да прилози на адекватан начин употпуњују садржај 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.

M-22 Радови објављени у истакнутим часописима међународног значаја

Bojana Sokolović, Iva Šidanin, Ljubica Duđak, Sonja Kokotović, Professional Training of Employees in Media Organization in Serbia and its Implications on Career Development, MDPI, Sustainability -2160413 2023, Volume 15, Issue 5, DOI: 10.3390/su15054105;

M-33 Саопштење са међународног скупа штампано у целини

Msc Sonja Kokotović, PMI (Public Media Institution) Radio Television Of Vojvodina The New Media Organization, EUSER, European Center for Science Education and Research, ICSS 10 10TH INTERNATIONAL CONGRESS ON SOCIAL SCIENCES, 23-24 September 2016, Madrid, Volume II, In cooperation with Ciencia Política y de la Administración II, Universidad Complutense Madrid EUSER, European Center for Science Education and Research MCSER, Mediterranean Center for Social and Educational Research ISBN 9788890916458; European Journal of Social Sciences Education and Research10 (2). ISSN 2411-9563

Msc Sonja Kokotović, "From Traditional To New Media - PMI Rtv Of Vojvodina In Step With The 21st Century And Media Literacy", 12th International Conference on Social Sciences Amsterdam, 19-20 May 2017, Proceedings Volume III, ISBN 9788890916151, EUSER, ICSS XII, European Center for Science Education and Research; European Journal of Interdisciplinary Studies, 6, (1): 14-24. ISSN 2411-4138

M-63 Зборник научног скупа

Msc Sonja Kokotović, Leadership And / Or Management In The Public Service Media Radio Television Of Vojvodina, Trend, Zlatibor, T3.2-10, Fakultet tehničkih nauka, 2016.;

Msc Sonja Kokotović, „Medijski Zakoni Republike Srbije s saglasju sa EU zakonodavstvom, kroz vizuru Javne Medijske Ustanove Rtv Vojvodine”, Third international scientific conference ERAZ, Beograd, Conference is supported by the Ministry of Education, Science and Technological Development of Republic of Serbia, ISBN 978-86-80194-07-3, 2017.;

Sonja Kokotović, Miodrag Koprivica, „Upravljanje menadžmentom u Javnom medijskom servisu radio-televizije Vojvodine“, Regional scientific business conference Limen, 2015, Belgrade, Serbia, Konferenciju je finansijski podržalo Ministarstvo prosvete, nauke i tehnološkog razvoja Republike Srbije, CIP - Katalogizacija u publikaciji - Narodna biblioteka Srbije, Beograd, ISBN 978-86-80194-02-8, COBISS.SR-ID 220662540;

Msc Sonja Kokotović, KORPORATIVNA KOMUNIKACIJA U FUNKCIJI TRANSFORMISANJA JAVNE MEDIJSKE USTANOVE RADIO-TELEVIZIJA VOJVODINE, International scientific conference ERAZ 2016, Knowledge based sustainable economic development, June 16, 2016, Belgrade – Serbia, Hotel Palace ISBN 978-86-80194-03-5, COBISS.SR-ID 225322508;

Без категоризације

Sonja Kokotović¹, Miodrag Koprivica², Stanislav Radulović³, NOVI MEDIJSKI ZAKONI REPUBLIKE SRBIJE, NA TRAGU EU MEDIJSKOG ZAKONODAVSTVA - ISKUSTVA JAVNE MEDIJSKE USTANOVE RTV VOJVODINE, Međunarodna konferencija PRAVNI I PRODUKCIJSKI MODELI UNIVERZITETSKIH I STUDENTSKIH RADIO-TELEVIZIJA, Novi Sad, 544108-TEMPUS-1-2013-1-RS-TEMPUS-JPHES. Pravni fakultet u Novom Sadu, 2016.;

Msc Sonja Kokotović, "Affirmation Of Multiculturalism And Tolerance In The Program Of The Public Service Radio Television Of Vojvodina – Contribution To Eu Integration", Intercultural Communication, International Roundtable Conference, Jean Monnet Programme, Romania, Oradea, 2018.;

Sonja Kokotović, Miodrag Koprivica, KORPORACIJSKA KOMUNIKACIJA I UPRAVLJANJE IMIDŽEM U JAVNOJ MEDIJSKOJ USTANOVI RADIO-TELEVIZIJA VOJVODINE, 2nd International Scientific and Professional Conference "Fedor Rocco" marketing and communications, Book of Proceedings, Zagreb School of Business (www.vpsz.hr,) ISBN 978-953-57657-8-3

VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА:

Прегледом докторске дисертације уочава се да је у њој садржана систематизована истраживачка грађа, што омогућава да се, применом одговарајуће методологије научног рада, изврши анализа података из свих расположивих релевантних извора (научне и стручне литературе области истраживања). На основу анализе и интерпретације свих расположивих података, развијен је оригиналан модел за управљање људским ресурсима у циљу подизања нивоа задовољства корисника медијског садржаја и приступљено је његовој верификацији у емпиријском истраживању. Према добијеним резултатима могу се извести следећи закључци:

1. Могуће је развити модел за управљање људским ресурсима у Јавном медијском сервису. Интерпретативни модел представља модел заснован на људским ресурсима и испорученој медијској услузи, а његов развој је подељен у осам фаза: процена утицаја менаџмента на задовољство запослених; процена утицаја задовољства запослених на задовољство корисника медијских услуга; процена утицаја лидерства на задовољство запослених; процена утицаја ангажовања запослених на њихово задовољство; процена утицаја доступности знања и усавршавања на задовољство запослених; процена утицаја оптимализације запослених на задовољство запослених; процена утицаја капацитета учења на задовољство запослених; процена утицаја посвећености на задовољство запослених. Резултати указују да концептуални модел управљања људским ресурсима у јавном медијском сервису пружа квалитативне описе, омогућавајући истицање релација унутар Јавног медијског сервиса које утичу посредно на задовољство корисника услуга, као и како се може извршити унапређење стратегија људских ресурса Јавног медијског сервиса у циљу подизања ниво задовољства корисника услуга, односно испоручивања очекиваних и жељених медијских садржаја.
2. Верификација модела за управљање функцијом људских ресурса у Јавном медијском сервису је обављена кроз емпиријско истраживање. Евалуација подразумева примену статистичких метода, које укључују дескриптивну статистику и Пирсонов коефицијент корелације, карактеристике континуираних варијабли из перспективе изражености скорa на нивоу целог узорка, груписања вредности око аритметичке средине и облика дистрибуције скорова, као и повезаност између парова варијабли као и поузданост димензија примењених мерних инструмената. Према развијеном моделу и израчунатим статистичким показатељима, добијени су резултати сваке од поменутих етапа:
 - 2.1. Прва етапа је показала да менаџмент људских ресурса утиче на задовољство запослених, а посредно и на задовољство корисника медијских услуга.
 - 2.2. Друга етапа је показала да задовољство запослених не утиче на задовољство корисника медијских услуга, што доводи до закључка да су испитаници давали социјално пожељне одговоре у циљу сопствене заштите, као и личног радног места, подсвесно свесни тренутног окуржења и потребама за увођењем промена и реорганизацијом рада.
 - 2.3. Трећа етапа је показала да лидерство у Јавном медијском сервису утиче на задовољство запослених.
 - 2.4. Четврта етапа је показала да ангажовање запослених утиче на задовољство запослених у Јавном медијском сервису.
 - 2.5. Пета етапа је показала да доступност знања и усавршавање запослених у Јавном медијском сектору утиче на задовољство запослених.
 - 2.6. Шеста етапа је показала да оптимализација радне снаге у Јавном медијском сектору утиче на задовољство запослених.
 - 2.7. Седма етапа је показала да капацитет учења у Јавном медијском сектору утиче на задовољство запослених.
 - 2.8. Осма етапа је показала да посвећеност запослених у Јавном медијском сектору утиче на задовољство запослених.
3. Анализом добијених резултата током евалуације можемо закључити да је развијени модел управљања функцијом људских ресурса у Јавном медијском сервису у циљу задовољства корисника услуга представља поуздан алат за осмишљавање стратегија људских ресурса. Емпиријским показивањем развијене методологије модела, потврђен је и утицај модела на задовољство корисника медијских услуга Јавног сервиса, али и на пословање Јавног медијског сервиса Радио-телевизије Војводине, која и постоји као таква да би вршила функцију задовољења потреба својих корисника – индиректних власника исте, односно грађанки и грађана.
4. Модел развијен у овој дисертацији показао је кроз верификацију да је потребно извршити како интерно тако и екстерно истраживање – онлајн, али и путем директног контакта са конзументима медијских садржаја, најбоље личним интервјуом, посебно у руралним и мањим срединама који још увек априори не употребљавају дигиталне платформе као средство информисања, као и да су људски ресурси вредност за себе посебно у организацијама овог типа у којој је специфична

власничка структура, а делатност у функцији свих грађана АП Војводине, односно Републике Србије. Посебна пажња, како у научним круговима тако и у пракси, треба да се посвети запосленима у медијском сектору, са акцентом на Јавне медијске организације, с обзиром да је доказано да најчешће истраживани елементи - задовољство послом, мотивација, посвећеност и др. имају утицаја на креирање и дистрибуцију медијских садржаја корисницима својих услуга.

Комисија позитивно оцењује начин приказа и тумачења резултата истраживања са закључком да је докторска дисертација оригинално дело кандидаткиње Соње Кокотовић.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА:

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

Ово истраживање обухватило је веома комплексан теоријски модел чије испитивање обухватило евалуацију значајног броја директних и индиректних веза којим се објашњава комплексно понашање специфично за људске ресурсе Јавног медијског сервиса.

Резултати истраживања приказани су систематично и прегледно, са свим неопходним подацима уз одговарајуће табеле, графиконе и илустрације, које олакшавају визуализацију резултата и њихову интерпретацију. Закључци су аргументовани и јасно је да произилазе из добијених резултата. Резултати су упоређени са истраживањима обављеним у ТВ кући која је по демографији и лолалитету дистрибуције сигнала најсличнија посматраном Јавном медијском сервису, и спада у категорију мањих организација. Дати су предлози будућих истраживања, као и импликације за практичну примену.

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

Комисија позитивно оцењује начин приказа и тумачења резултата истраживања са закључком да је докторска дисертација оригинално дело кандидаткиње Соње Кокотовић.

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?

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?

Главни допринос дисертације базира се у томе што је тежиште посматрања на обједињеној перспективи, кроз проматрање људских ресурса, укључујући и он-лајн кориснике медијских услуга Јавног медијског сервиса. На овим просторима није обављено научно истраживање које испитује везу између задовољства запослених у Јавном медијском сервису и корисника медијских услуга. Постојећа истраживања бавила су се углавном параметрима везаним за гледаност, односно слушаност или посећеност сајта одређене медијске куће у циљу продаје сопствених садржаја-формата на медијском тржишту. На основу тих истраживања гледаности, долазимо до закључка да већа гледаност, слушаност или посета порталу, значи да су корисници задовољнији понуђеним садржајима, што аутоматски доноси већу цену секунди за оглашавање, а самим тим и већи профит, па су могућности за запослене веће, услед чега расте и задовољство послом запослених. Научне теорије сугеришу да задовољство корисника медијским услугама, може да утиче на број услуга које ће нудити нека медијска организација под условом да није Јавни сервис, као у овом случају, а да задовољство послом утиче на ангажованост запослених на послу, посвећеност, мотивацију, самим тим и на резултате свога рада, који представља извор задовољства/незадовољства корисника медијских услуга. Међутим, организациона клима и култура Јавног медијског сервиса и даље индиректно такође утичу на задовољство запослених, а самим тим и на кориснике медијских услуга. Резултати ове дисертације показали су да истраживане варијабле

дају јасну слику о задовољству запослених. Постојећа истраживања гледаности дају полазне оквире, али уз уважавање законских регулатива, резулата истраживања и потреба тржишта можда би било најсврхисходније обавити и истраживање медијског тржишта тј. корисника услуга уз примену свих законских услова и регулатива у потрази за најадекватнијим форматима које треба да производи Јавни медијски сервис. Постојећа истраживања примењива су на комерцијалне емитере, и Јавне сервисе из региона чије пословање се базира на буџету без финансијског оптерећења и само једном језику комуникације.

Допринос дисертације се огледа и у постављању модела функције управљања људским ресурсима у Јавном медијском сервису. Добијени квантитативни и квалитативни резултати могу се употребити у проширивању литературе о функцији управљања људским ресурсима у циљу задовољења потреба медијских корисника, јер као такво није до сада рађено. Полазећи од становишта да само задовољни запослени могу да имају задовољне кориснике услуга, дошли смо до потврде очекивања али и сазнања да је у питању много комплекснији и осетљивији однос. Одабрани модел менаџмента људских ресурса уз додату димензију посвећености кроз коју смо провукли елементе мотивације, комуникације, радног амбијента са резултатима које смо добили у испитиваној медијској организацији ЈМУ РТВ Војводине, само је потврдио ову изузетну комплексност.

Иако се функција управљања људским ресурсима постојано развија у литератури, функција управљање људским ресурсима које је у примени у Јавном медијском сервису, али и у Републици Србији, треба да доживи експанзију у смислу прихватања, разумевања и примене свих доступних теоретских и истраживачких алата. Резултати ове дисертације намењени су руководиоцима у Јавном медијском сервису, али их подједнако могу примењивати и руководиоци осталих медијских кућа, који треба да осмисле и успоставе адекватне стилове руковођења успостављајући комуникацију и са унутрашњим људским ресурсима – запосленима, као и са спољашњим људским ресурсима – корисницима услуга, осмишљавајући одрживе и креативне стратегије руковођења у Јавном медијском сервису.

Допринос дисертације показују и резултати истраживања везаних за менаџмет људских ресурса где се издвајају два значајна резултата који се односе на Посвећеност и Учење, а посматран кроз варијабле: лидерство, ангажовање запослених, доступност знања, оптимализација радне снаге, капацитет учења. Узимајући у обзир време у коме је спроведено истраживање, као и услове тј, животне стандарде, али и вредност коју треба да ствара Јавни медијски сервис, дошли смо до података да су за овај тип организације најбитније варијабле Доступности знања и Капацитета учења, из визуре запослених. Ово је вероватно кључни резултат, проистекао као последица општег стања односно окружења у ком организације на овим просторима функционишу, где је веома често лидерство замењено вођством. Како у стручној доступној литератури, како домаћој тако и иностраној, сматрају да димензије наглашене на овај начин код испитиваних запослених тј. људских ресурса, у стварности траже аутократског руководиоца и замењују га за лидера. Значај ангажовања запослених је често кроз призму квантитативног приступа а не квалитативног, који би требао да одговори на она проблематична питања: ефикасности, ефикасности и продуктивности, кроз остварену вредност. Оптимизација радне снаге је овде у фокусу као егзистенцијално питање пред којим се налазе сва јавна предузећа и установе, па тако и Јавни медијски сервис, где постоји свест да потпуна реорганизација није спроведена, а да је неминовна у циљу организационе одрживости, стварања нових вредности и конкурентске предности тј. борбе за гледаоца / слушаоца / читаоца веб портала, а само задовољни корисник медијских услуга ће допринети подизању вредности организације на тржишту. На крају према добијеним резултатима истраживања, две испитиване димензије које су требале да буду оцењене као најзначајније су Доступност знања и Капацитет учења, које у трећем миленијуму у добу знања представљају предуслов за стварање вредности и оно што представља покретачку снагу друштва.

Оно што на основу добијених резултата истраживања и сагледавања целокупне ситуације треба да буде фокус даљих напора менаџмента људских ресурса и топ менаџмента Јавне медијске установе Радио-телевизије Војводине је питање како створити амбијент, кроз усвојене стратегије, циљеве, политике, правила, процедуре у којем ће најзначајнији елементи модела управљања људским ресурсима бити Капацитет учења и Доступност знања. Интеракција, са корисницима медијских услуга, као и запосленима, давање повратних информација и брза реакција на исказане захтеве један је од главних циљева менаџера, како би максимално повећали задовољство људских ресурса, а преко њих индиректно и корисника медијских услуга. Редовним евалуацијама и самоевалуацијама унутра организације, може се помоћи у побољшању менаџерских стратегија и ка унутра и ка споља. За запослене, од изузетне је важности да се менаџерске стратегије састоје од креирања обука која ће позитивно утицати на задовољство на радном месту. Ово ће помоћи при посвећености, мотивисаности и ангажовању на послу, а самим тим и при стварању коначног резултата рада односно задовољства корисника медијских услуга. Важно је редовно искомуницирати са запосленима по питању свих поменутих варијабли и радити перманентно на њима.

Комисија закључује да докторска дисертација кандидата Соње Кокотовић представља оригиналан допринос у области управљања људским капиталом у дигиталној продаји.

4. Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања?

Дисертација нема битних недостатака који би утицали на резултате истраживања.

X ПРЕДЛОГ:

На основу наведеног, комисија предлаже:

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

Нови Сад, април, 2023.

1. др Илија Ћосић, професор емеритус, председник

2. др Радо Максимовић, редовни професор, члан

3. др Лепосава Грубић-Нешић, редовни професор, члан

4. др Милица Андевска, редовни професор, члан

5. др Младен Печујлија, ванредни професор, 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.