

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; Решење број 012-199/38-2020 од 27. 04. 2023.			
2. Састав комисије у складу са <i>Правилима докторских студија Универзитета у Новом Саду</i> :			
1.	<b>др Илија Ћосић</b>	професор емеритус	Производни и услужни системи, организација и менаџмент, 24. 03. 2016.
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		Председник
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
2.	<b>др Јован Филиповић</b>	редовни професор	Квалитет, ефективност и логистика, 15. 04. 2008
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Факултет организационих наука, Универзитет у Београду		Члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
3.	<b>др Данијела Лалић</b>	редовни професор	Производни и услужни системи, организација и менаџмент, 21.10. 2020.
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		Члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
4.	<b>др Јелена Ћулибрк</b>	доцент	Производни и услужни системи, организација и менаџмент, 01.07. 2018.
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		Члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
5.	<b>др Лепосава Грубић-Нешић</b>	редовни професор	Људски ресурси и комуникације, 08. 07. 2015.
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		Ментор
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији

<b>II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ</b>
<p>1. Име, име једног родитеља, презиме:</p> <p><b>Милан (Спасоје) Лечић</b></p> <p>2. Датум рођења, општина, држава:</p> <p><b>02. 12. 1965. Нови Сад, Република Србија.</b></p> <p>3. Назив факултета, назив претходно завршеног нивоа студија и стечени стручни/академски назив:</p> <p><b>Факултет техничких наука у Новом Саду; Грађевинско инжењерство, Дипломирани грађевински инжењер - мастер.</b></p> <p>4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија:</p> <p><b>2017; Индустријско инжењерство / Инжењерски менаџмент.</b></p>
<b>III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:</b>
<b>ФАКТОРИ РАЗВОЈА ИНОВАТИВНЕ КЛИМЕ У ОРГАНИЗАЦИЈАМА</b>
<b>IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:</b>
<p>Докторска дисертација кандидата Милана Лечића, под насловом: „<b>Фактори развоја иновативне климе у организацијама</b>”, садржи 215 нумерисаних страна, 11 графичких приказа, 62 табеле, 16 слика и 331 литературни извор. Испред основног дела текста, у раду су дати: наслов рада, кључна документацијска информација, садржај, листа табела, листа слика и листа графикона. Након основног дела текста дат је списак коришћених литературних извора и 5 прилога.</p> <p>Истраживања реализована у оквиру докторске дисертације су приказана кроз 8 поглавља која су изложена према следећој структури:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Увод</li> <li>2) Теоријска подлога истраживања</li> <li>3) Методологија истраживања</li> <li>4) Резултати истраживања</li> <li>5) Дискусија резултата истраживања</li> <li>6) Закључак и правци даљег истраживања</li> <li>7) Литература</li> <li>8) Прилози</li> </ol>
<b>V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:</b>
<p><b>Наслов дисертације</b> је јасно и прецизно формулисан, указује на садржај докторске дисертације описујући разматрану проблематику и спроведено истраживање.</p> <p><b>Поглавље 1: Увод</b></p> <p>У првом поглављу кандидат је представио друштвено-економске оквире за разматрање тезе, као и основне поставке тезе које су анализирани. Детаљно је представљена потреба и мотивација за истраживањем, а потом су предочени разлози бављења темом, њен значај за</p>

развој и успешност савремених предузећа, као и стање у области истраживања у домаћој и иностраној академској заједници, на основу чега је исказана потреба за истраживањем. Након тога, кандидат је дефинисао проблем, предмет и циљ истраживања, основне претпоставке истраживања, начин развоја модела истраживања као и хипотезе истраживања.

***Комисија сматра да су контекст, предмет, проблем, као и постављени циљеви, задаци и хипотезе истраживања дефинисани јасно и концизно.***

## **Поглавље 2: Теоријска подлога истраживања**

У другом поглављу кандидат је приказао теоријску подлогу истраживања. Прво је представљена иновативна клима као примарни објекат утицаја, дефинисани су основни појмови у вези ње, представљен је њен историјски развој, инструменти који се користе за њено мерење као и постојећа истраживања њеног утицаја на иновативно радно понашање. У оквиру овог дела другог поглавља приказане су различите дефиниције и представљени различити приступи дефинисању иновативне климе на основу прегледа литературе из ове области, као и релевантни инструменти који се данас користе за мерење ове организационе варијабле. Приказана је и повезаност организационе културе и климе и објашњена је разлика између ових појмова. На крају овог дела дат је преглед постојећих истраживања везе иновативне климе и иновативног радног понашања.

У другом делу другог поглавља приказан је историјат развоја иновативног радног понашања дефинисани су појмови који описују феномен иновативног радног понашања као и инструменти који се користе за мерење предметне варијабле.

У трећем делу овог поглавља, описан је феномен лидерства као фактора утицаја на иновативну климу, изложена су најзначајнија дефинисања појмова везаних уз лидерство, као и основни правци развоја теорије и праксе, што је извршено прегледом најзначајније литературе која се бави дефинисањем лидерства и историјским развојем науке о лидерству. Представљени су различити погледи на лидерство, дефинисани кључни елементи и константе лидерства, представљени су различити типови лидера и дефинисани су принципи лидерства. Приказане су карактеристике лидерства, релације компонената лидерства и инструменти за мерење лидерства. Након тога су приказана постојећа истраживања која повезују лидерство са иновативном климом, иновативним радним понашањем, унутрашњим поверењем и организационом посвећеношћу.

Четврти део поглавља теоријских истраживања односи се на појам организационе посвећености са приказом њених компоненти, врста као и инструмената за мерење предметне варијабле. На крају овог дела дат је преглед постојећих истраживања утицаја организационе посвећености на иновативну климу.

Последњи део предметног поглавља третира унутрашње поверење. У њему су објашњени основни појмови, приказане врсте као и наведени инструменти за мерење унутрашњег поверења. Такође је дат и преглед постојећих истраживања која су показала на који начин унутрашње поверење утиче на иновативну климу.

***Комисија сматра да приказани преглед стања у литератури јасно указује на недостатак досадашњих истраживања која повезују иновативну климу, иновативно радно понашање, лидерство, унутрашње поверење и организациону посвећеност у организацијама. Комисија констатује да постоји потреба за развој функционалног модела који би објаснио процесе утицаја лидерства, унутрашњег поверења,***

*организационе посвећености на иновативну климу као и утицаја иновативне климе на иновативно радно понашање запослених.*

### **Поглавље 3: Методологија истраживања**

У трећем поглављу представљена је методологија истраживања. Представљен је развој мерног инструмента, дефинисана је врста и величина узорка. Описано је пилот истраживање и ток самог истраживања и представљен је коначан узорак у истраживању. На крају овог поглавља описана је припрема података која је претходила статистичкој обради, а приказан је и начин на који је спроведена статистичка обрада података.

На основу дефинисаног теоријског модела истраживања изабрано је квантитативно истраживање, применом технике анкетног истраживања. Прегледом литературе идентификовани су и изабрани мерни инструменти који су употребљени у ранијим истраживањима, а чији резултати су показали да ови инструменти поседују потребне нивое поузданости, као и унутрашње и спољашње валидности.

Сви мерни инструменти су изворно доступни на енглеском језику, а прилагођени су методом двоструког превођења. За све варијабле мерене на номиналном нивоу је унапред дефинисан број категорија, док су интервалне варијабле мерене на петостепеној скали Ликертовог типа. За мерење лидерства употребљен је упитник Грена и Ул-Бена који се састоји од седам ставки. Организациона посвећеност мерена је помоћу Портеровог инструмента од петнаест ставки. Унутрашње поверење је мерено помоћу упитника који се састоји од четири питања. За мерење иновативне климе употребљена је скала за мерење димензије иновативне климе аутора Коуса и ДеКотииса. Скала се састоји од пет ставки које се односе на подстицање иновативне климе у организацији од стране надређеног. За мерење иновативног понашања употребљен је упитник иновативног радног понашања аутора Де Јонга и Ден Хартога. Овај упитник истражује неколико области иновативног понашања запослених: генерисање идеје, истраживање идеје, заговарање идеје и имплементација идеје.

Узорак у овом истраживању чине запослени у организацијама у Републици Србији и Републици Словенији као држави која припада Европској Унији. Анкетирање је извршено у предузећима која су производног и услужног типа. Испитаници су запослени на руководећим и неруководећим позицијама у организацији. У обе фазе истраживања укупно је дистрибуирано 1114 упитника, што директно што електронски. Величина узорка је одређена у складу са врстом статистичког теста који се примењује приликом анализе. Пилот истраживање је спроведено са циљем идентификације потенцијалних нејасноћа и проблема са упитником.

Подаци су припремљени за даљу обраду у складу са техником анкетног истраживања, третирани су: подаци који недостају, сумњиви обрасци одговора, нетипичне тачке и дистрибуција података.

Статистичка обрада података извршена је помоћу статистичког пакета IBM SPSS 24 и The Smart PLS 3. Статистичким програмом IBM SPSS 24 обрађени су дескриптивни показатељи узорка и одговора испитаника, док је помоћу програма The Smart PLS 3 примењено моделовање структуралним једначинама методом најмањих квадрата.

*Комисија сматра да је методологија истраживања представљена јасно и детаљно. Развој истраживачког инструмента и процес узорковања представљени су систематично. Предложене методе за мерење варијабли у овој дисертацији описане су детаљно, и прецизно је одређена њихова примена у контексту овог истраживања.*

#### **Поглавље 4: Резултати истраживања**

У четвртном поглављу јасно и детаљно су приказани резултати истраживања. Резултати су представљени кроз приказ: анализе мерног модела, анализе структуралног модела, анализе медијације и анализе разлика међу групама.

Анализа мерног модела подразумевала је одвојену анализу рефлективних и формативних фактора који чине мерни модел. Кроз анализу мерног модела успостављена је конвергентна валидност, поузданост интерне конзистенције и дискриминативна валидност рефлективних фактора. Такође, успостављена је конвергентна валидност, потврђена је релевантност и значајност индикатора и утврђено је да не постоји колинеарност формативних конструката. На основу ових резултата потврђена је валидност и поузданост мерног модела и кандидат је приступио тестирању структуралног модела. Тестирање структуралног модела подразумевало је процену колинеарности конструката, утврђени су коефицијенти путање и коефицијент детерминације. Утврђене су величине ефекта  $f^2$  и  $q^2$ , и процењена је предиктивна валидност модела. Након утврђене задовољавајуће вредности модел фита, структурални модел је оцењен као валидан. У описима коефицијената путање утврђене су мере директних ефеката између конструката, док су у медијацијској анализи утврђени индиректни ефекти. Анализа разлика између група спроведена је помоћу PLS-MGA анализе која омогућава поређење параметара структуралног модела између различитих група. Представљени су резултати разлика између група у односу на: државу, врсту позиције и тренутну организацију рада.

*Комисија сматра да су резултати истраживања представљени јасно и концизно. Валидација мерног и структуралног модела одговара методолошким принципима примењене статистичке методе, а праћени су јасном аргументацијом донешених одлука. Примењене статистичке методе у циљу тестирања хипотеза су адекватно спроведене. Резултати тестирања хипотеза потврђују претпостављене односе и доприносе бољем разумевању релација између лидерства, организационе посвећености, унутрашњег поверења, иновативне климе и иновативног радног понашања..*

#### **Поглавље 5: Дискусија резултата истраживања**

У петом поглављу кандидат је дао дискусију резултата истраживања. У првом делу је дискутована провера предложеног теоријског модела. У другом делу поглавља је дискутована анализа хипотеза истраживања и анализа медијације, док су у последњем делу поглавља дискутовани резултати анализе разлика између група. Дато је тумачење резултата у односу на релације: лидерство и иновативна клима, организациона посвећеност и иновативна клима, унутрашње поверење и иновативна клима, лидерство и организациона посвећеност, лидерство и унутрашње поверење, иновативна клима и иновативно радно понашање. Такође, тумачени су резултати који су добијени поређењем релација у структуралном моделу у односу на различите групе испитаника.

Ставови који су обухваћени дискусијом резултата сумирани су потврдом модела утицаја организационаих фактора на иновативну климу и иновативне климе на иновативно радно

понашање запослених. Теоријски модел је верификован кроз потврђивање опште и постављених шест посебних хипотеза. Такође, дат је и осврт на резултате ранијих истраживања.

*Комисија закључује да су одговори на истраживачка питања, као и сумирано представљање тестирања хипотеза јасно образложени уз адекватну дискусију добијених резултата, посматрано у контексту ранијих истраживања.*

#### **Поглавље 6: Закључак и правци даљег истраживања**

У шестом поглављу кандидат изводи закључна разматрања, образлаже научни допринос дисертације, предлаже могућности практичне примене добијених резултата, дискутује о ограничења дисертације и разматра правце будућих истраживања.

*Комисија сматра да закључна разматрања потврђују адекватност и значајност представљеног модела утицаја организационих фактора на иновативну климу као и утицаја иновативне климе на иновативно радно понашања. Комисија констатује да постоје наведена ограничења при интерпретацији резултата и да су предложене јасне смернице за даља истраживања.*

#### **Поглавља 7 и 8: Литература и Прилози**

У седмом поглављу представљен је списак литературе која је коришћена приликом израде дисертације, а у осмом поглављу се налазе прилози дисертације - инструменти у истраживању.

*Комисија сматра да литература 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.

#### **Рад објављен у часопису међународног значаја:**

1. **Lecic, M.**, Milic, B., Visnjic, R., & Culibrk, J. (2023). Leadership, innovative behavior and the case of innovative climate – when the mediator becomes the mediated. *Behavioral sciences*, 13(1), 1-15. <https://doi.org/10.3390/bs13010040> (M 22)

#### **Рад у категорији М 33:**

1. Milić, B., **Lecic, M.**, Spajic, J., Boskovic, D., & Lalic, D. (2022). Understanding Employee Innovative Behavior in Serbia: A Comparison with EU Country, Proceedings of the 4th Virtual International Conference Path to a Knowledge Society-Managing Risks and Innovation, December 8-9, Complex System Research Centre, Nis, Serbia. ISBN 978-86-82602-00-2 (M 33)

## **VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА:**

Централни фокус овог истраживања је одређивање улоге иновативне климе у процесу утицаја на иновативно понашање запослених. Међутим, студије које су истраживале утицај лидерства на иновативно радно понашање са посредничком улогом иновативне климе идентификовале су посреднички ефекат иновативне климе, што на крају сугерише да је значај иновативне климе можда прецењен у претходним истраживањима и отварају потребе за комплекснијим сагледавањем проблематике и увођењем нових приступа у сагледавање стварања иновативне климе. Приказани резултати откривају сложену улогу иновативне климе у процесу утицаја на иновативно радно понашање запослених, сугеришући да се на иновативну климу може такође утицати и другим организационим факторима, као што су унутрашње поверење и организациона посвећеност. Добијени резултати показују да иновативну климу не треба посматрати као ситуациону варијаблу која не зависи од других организационих фактора.

Такође, резултати сугеришу да лидери играју важну улогу у стварању и подржавању унутрашњег поверења и организационе посвећености. Унутрашње поверење и организациона посвећеност идентификовани су као комплементарни посредници који додатно јачају однос између лидерства, иновативне климе и иновативног понашања. Утврђено је да поверење у менаџере у великој мери зависи од понашања менаџера, што сугерише да је поверење кључни концепт савременог лидерства. Лидери који успостављају лојалне и брижне односе могу побољшати поверење у организације, истовремено стварајући окружење које промовише креативност и подржава нове идеје. Доказано је да је организациона посвећеност такође важан индикатор иновативног понашања као и учинка на послу. Резултати дају јасну емпиријску подршку значају иновативне климе, али и откривају њену природу подложности утицају других организационих фактора, што је најважнија импликација за теоријски развој и практичне активности у организацијама.

У процесу анализа између група, резултати су показали да испитаници из Републике Србије показују статистички значајно више нивое Лидерства, Организационе посвећености и Иновативне климе у односу на испитанике из Републике Словеније док за конструкте унутрашње поверење и иновативно понашање значајне разлике не постоје. Са обзиром да се поменуте разлике не могу приписати културолошком оквиру њихово постојање се може оправдати различитим степеном уређености друштва у Републици Србији и Републици Словенији.

*Комисија позитивно оцењује начин приказа и тумачења резултата истраживања са закључком да је докторска дисертација оригинално дело кандидата Милана Лечића.*

## **VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА:**

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

Истраживање је обухватило веома сложен теоријски модел чије тестирање је подразумевало анализу значајног броја директних и индиректних веза које су означене као серијска и паралелна медијација, па се предложени модел може сматрати сложеним медијацијским моделом.

Резултати су изложени систематично и прегледно, са свим потребним подацима уз табеле и слике које олакшавају визуализацију резултата и њихову интерпретацију. Закључци су

аргументовани и јасно је да произилазе из добијених резултата. Резултати су упоређени са претходним истраживањима, а дати су и предлози за будућа истраживања, као и импликације за практичну примену.

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

***Комисија позитивно оцењује начин приказа и тумачења резултата истраживања са закључком да је докторска дисертација оригинално дело кандидата Милана Лечића.***

#### **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?

Оригиналан допринос науци се уочава у више аспеката. Дисертација је сумирала обиман преглед најновије литературе из области лидерства, организационе посвећености, унутрашњег поверења, иновативне климе и иновативног радног понашања. На овај начин препозната је неопходност за јасним теоријским разграничењем појмова и утврђена је потреба за спровођењем свеобухватног истраживања које ће садржати посматрање веза између наведених фактора.

Кључни допринос ове дисертације огледа се у давању усмерења, теоријских и практичних, у стварању иновативне климе и охрабривању лидера компанија у развијеним и неразвијеним земљама да изграде и подигну на још већи ниво иновативно окружење које подстиче размишљање ван оквира, генерише нова знања и идеје, промовише и спроводи нове и побољшава постојеће пословне процесе. Лидери такође треба да стимулишу унутрашње поверење отвореном комуникацијом о стварном стању ствари и укажу поверење својим запосленима за деликатне и важне задатке у временима брзих промена. Стварањем иновативног, поверљивог и посвећеног окружења запослени не само да ће остати у организацији када дође до одређење кризе, већ ће уложити максималан напор и покушати да пронађу нова решења која ће помоћи да се ситуација превазиђе. На основу приказаних резултата, сматрамо да је ово истраживање допринело идентификацији празнина у литератури и побољшању теоријских и емпиријских импликација.

Са аналитико-математичког аспекта, детаљном анализом мерног модела у истраживању идентификовани су потенцијални недостаци употребљених инструмената и наглашена је потреба за развојем нових или унапређење постојећих инструмената, који ће помоћи јаснијем разграничењу наведених појмова приликом тестирања различитих модела у будућим истраживањима.



*Комисија закључује да дисертација садржи све елементе оригиналног научног рада.*

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

*Дисертација нема битних недостатака који би утицали на резултате истраживања.*

**X ПРЕДЛОГ:**

На основу наведеног, комисија предлаже:

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

Нови Сад, 15. 05. 2023.

1. др Илија Ћосић, професор емеритус  
\_\_\_\_\_, председник

2. др Јован Филиповић, редовни професор  
\_\_\_\_\_, члан

3. др Данијела Лалић, редовни професор  
\_\_\_\_\_, члан

4. др Јелена Ћулибрк, доцент  
\_\_\_\_\_, члан

5. др Лепосава Грубић-Нешић, редовни 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 и да исти потпише.