

НАЗИВ ФАКУЛТЕТА –АЦИМСИ (Менаџмент у образовању)

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ	
<p>Датум и орган који је именовео комисију Наставно-научно веће Универзитета у Новом Саду, 21.4.2016. године</p> <p>Састав комисије са назнаком имена и презимена сваког члана, звања, назива уже научне области за коју је изабран у звање, датума избора у звање и назив факултета, установе у којој је члан комисије запослен:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Др Милка Ољача; педагогија; професор емеритус Филозофског факултета Универзитета у Новом Саду; ментор, 2. Академик Олга Хацић; Анализа и теорија вероватноће; 1982 изабрана у звање редовног професора на Природно-математичком факултету у Новом Саду, председник Комисије, 3. Др Лепосава Грубић Нешић, менаџмент људских ресурса; 2015. године изабрана за редовног професор Факултета техничких наука у Новом Саду, члан Комисије 	
II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Име, име једног родитеља, презиме: Радивоје Петар Стојковић 2. Датум рођења, општина, држава: 20.01.1964., Пула, Република Хрватска 3. Назив факултета, назив студијског програма дипломских академских студија – мастер и стечени стручни назив Природно-математички факултет у Новом Саду, дипломирани математичар 4. Пријава теме 2013, АЦИМСИ (Менаџмент у образовању) 5. Назив факултета, назив магистарске тезе, научна област и датум одбране: Природно-математички факултет у Новом Саду, Тригонометрија помоћу рачунара, методика наставе математике, 2002. година <p>Доктор наука из области методике наставе математике (дисертација одбрањена 2006. године на Природно-математичком факултету у Новом Саду, назив докторске тезе Настава тригонометрије у средњој школи)</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Научна област из које је стечено академско звање магистра и доктора наука: Магистар и доктор методике наставе математике 	
III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:	
<p>Утицај трансформационог лидерства и комуникације на организационе исходе у школи</p>	

IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Дисертација је написана на 238 страна, садржи два поглавља, закључак, литературу и један апендикс који садржи упитнике које су се користили у истраживању.

Прва глава садржи теоријски приступ проблему истраживања и она укључује:

1. Ефективно педагошко лидерство.
2. Трансформационо лидерство.
3. Задовољство послом наставника.
4. Организациону комуникацију.
5. Емоционалну интелигенцију.
6. Димензије личности према теорији великих пет и задовољство послом.
7. Садржај димензија учеће организације према моделу Marsick-a и Watkins-a.
8. Димензије организационе културе по моделу GLOBE-a

Друга глава обухвата методологију рада, резултате истраживања и дискусију. Након описа узорка и инструмената дати су резултати истраживања утицаја демографских варијабли на димензије задовољства послом.

Поглавље 11 садржи резултате истраживања утицаја трансформационог лидерства и димензија организационе културе на димензије учеће организације. Дискутовано је 40 регресионих модела са зависно променљивим димензије учеће организације и предикторима димензије организационе културе и трансформационо лидерство и утврђено је да је трансформационо лидерство медијатор регресија између варијабли:

1. „Борбеност“ и „Стварање шанси за континуирано учење“
2. „Избегавање неизвесности“ и „Промоција испитивања и дијалога“.
3. „Избегавање неизвесности“ и „Охрабривање сарадње и тимског учења“.
4. „Оријентација ка будућности“ и „Охрабривање сарадње и тимског учења“.
5. „Избегавање неизвесности“ и „Стварање система за усвајање и дељење знања“.
6. „Дистанца моћи“ и „Стварање система за усвајање и дељење знања“
7. „Оријентација ка људима“ и „Стварање система за усвајање и дељење знања“.
8. „Избегавање неизвесности“ и „Обезбедити стратегијско лидерство за учење“.

Поглавље 12 садржи резултате истраживања утицаја трансформационог лидерства на регресију између димензија емоционалне интелигенције и димензија задовољства комуникацијом. Тако су испитани и следећи модели:

1. Регресиони модел са независно променљивим „Управљање емоцијама“ и „Трансформационо лидерство“ и зависно променљивом „Задовољство комуникацијом везаном за повратну информацију“.
2. Регресиони модел са независно променљивим „Самомотивација“ и „Трансформационо лидерство“ и зависно променљивом „Задовољство комуникацијом везаном за повратну информацију“.
3. Регресиони модел са независно променљивим „Управљање емоцијама“ и „Трансформационо лидерство“ и зависно променљивом „Задовољство комуникацијом са руководиоцем“
4. Регресиони модел са независно променљивим „Самомотивација“ и „Трансформационо лидерство“ и зависно променљивом „Задовољство комуникацијом са руководиоцем“
5. Регресиони модел са независно променљивим „Управљање емоцијама“ и „Трансформационо лидерство“ и зависно променљивом „Задовољство комуникацијом са сарадницима“.
6. Регресиони модел са независно променљивим „Управљање емоцијама“ и „Трансформационо лидерство“ и зависно променљивом „Задовољство комуникацијом у вези са организационом интеграцијом“.
7. Регресиони модел са независно променљивим „Самомотивација“ и

„Трансформационо лидерство“ и зависно променљивом „Задовољство комуникацијом у вези са организационом интеграцијом“.

8. Регресиони модел са независно променљивим „Социјалне способности“ и „Трансформационо лидерство“ и зависно променљивом „Комуникационом климом“.

ЗАКЉУЧАК

ЛИТЕРАТУРА

АПЕНДИКС-УПИТНИЦИ

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

У теоријском делу дисертације др Радивоје Стојковић је показао познавање различитих приступа теорији лидерства уз указивање на предности и недостатке појединих лидерских теорија са посебним акцентом на улогу лидера у едукационим организацијама. У том смислу детаљно су обрађени аспекти трансформационог лидерства у едукационим организацијама, што је омогућило повезивање овог типа лидерства са димензијама учеће организације. Приказане су и основне димензије личности у оквиру теорије великих пет и емоционалне интелигенције са акцентом на значај ових конструкта у оквиру теорије организационог понашања у едукационим организацијама. У оквиру теоријског дела, на око 20 страна, дато је оригинално тумачење појединих ајтема упитника везаног за едукациону учећу организацију, као и приказ димензија организационе културе према теорији GLOBE-а. Пројекат GLOBE (у којем су учествовала око 170 истраживачи из преко 60 земаља) је једно од највећих истраживања у менаџменту и представља одређено уопштење познатог модела Hofstede-а. Колико је нама позната ова докторска дисертација је први рад у којем се испитује организациона култура по моделу GLOBE-а у едукационом контексту са становишта утицаја димензија националне културе на димензије учеће организације.

Потврђено је медијаторно дејство трансформационог лидерства на регресију између:

- димензије културе „Борбеност“ и „Стварање шанси за континуирано учење“,
- димензије културе „Избегавање неизвесности“ и „Промоција испитивања и дијалога“,
- димензије културе „Избегавање неизвесности“ и „Охрабривање сарадње и тимског учења“,
- димензије културе „Оријентација ка будућности“ и „Охрабривање сарадње и тимског учења“,
- димензије културе „Избегавање неизвесности“ и „Стварање система за усвајање и дељење знања“,
- димензије културе „Дистанца моћи“ и „Стварање система за усвајање и дељење знања“,
- димензије културе „Оријентација ка људима“ и „Стварање система за усвајање и дељење знања“ и
- димензије културе „Избегавање неизвесности“ и „Обезбедити стратегијско лидерство за учење“.

Дискусија наведених медијаторних дејстава је дата исцрпно и показује да је кандидат одлично разумео организациони контекст у којем трансформационо лидерство може дати најбоље ефекте са становишта трансформације организације ка учећој организацији.

Значајан закључак у истраживачком делу дисертације је да висока вредност димензије националне културе „Дистанца моћи“ неповољно утиче на развој учеће организације и да ни висок ниво трансформационог лидерства не може да ово негативно дејство учини несигнификантним. Висок ниво дистанце моћи у националном контексту је, иначе, једна од карактеристика друштава која су дуго били под утицајем једнопартијских система са снажним дејством установљене хијерархије владајућих структура. И поред тога што су очекивања од периода транзиције да ће се смањити дистанца моћи у друштву била велика, истраживање је показало да су ова очекивања у знатној мери остала неиспуњена, што може имати и низ других неповољних последица у организационом контексту, какав је и едукациони сектор.

Испитана је општа хипотеза да су димензије емоционалне интелигенције и трансформационо лидерство сигнификантни предиктори димензија комуникационог задовољства. Добијени резултати указују на важност емоционалне интелигенције у едукационом контексту, јер се ради о специфичном сервисном сектору где је организациона комуникација изузетно значајна у процесу деобе знања, те је стога тренинг запослених у правцу повећања нивоа овог типа интелигенције веома значајан.

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

1. Stojković R. & Rakić Lj. (2013). The Standards for competency of executive managers in educational institutions of the Republic of Serbia. *Virtual conference – Human and Social Sciences at the Common Conference HASSACC 2013, EDIS, Publishing institution of the University of Zilini, Slovakia, 242-247.*
2. Rakić Lj., & Stojković R.(2014). Managerial accounting in function of business decision-making in educational institutions. *Book of proceedings V International Scientific Conference Economic and Social Development, Belgrade, 475-483.*

VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Показано је да трансформационо лидерство значајно повећава квалитет регресионих модела везаних за утицај организационе културе на димензије учеће организације, као и регресионих модела везаних за утицај димензија емоционалне интелигенције на задовољство разним аспектима организационе комуникације.

У овим регресионим моделима сигнификантна предикција је утврђена у следећим ситуацијама:

- Предиктори „управљање емоцијама“ и „трансформационо лидерство“ и зависно променљива „задовољство комуникацијом везаном за повратну информацију“.
- Предиктори „самотивација“ и „трансформационо лидерство“ и зависно променљива „задовољство комуникацијом везаном за повратну информацију“.
- Предиктори „социјалне способности“ и „трансформационо лидерство“ и зависно променљива „задовољство комуникацијом везаном за повратну информацију“.
- Предиктори „управљање емоцијама“ и „трансформационо лидерство“ и зависно променљива „задовољство комуникацијом са руководиоцем“.
- Предиктори „самотивација“ и „трансформационо лидерство“ и зависно променљива „задовољство комуникацијом са руководиоцем“.
- Предиктори „самотивација“ и „трансформационо лидерство“ и зависно променљива „задовољство комуникацијом са сарадницима“.
- Предиктори „управљање емоцијама“ и „трансформационо лидерство“ и зависно променљива „задовољство комуникацијом у вези са организационом интеграцијом“.
- Предиктори „самотивација“ и „трансформационо лидерство“ и зависно променљива „задовољство комуникацијом у вези са организационом интеграцијом“.
- Предиктори „емпатија“ и „трансформационо лидерство“ и зависно променљива „задовољство комуникацијом у вези са организационом интеграцијом“.
- Предиктори „социјалне способности“ и „трансформационо лидерство“ и зависно променљива „задовољство комуникацијом у вези са организационом интеграцијом“.
- Предиктори „управљање емоцијама“ и „трансформационо лидерство“ и зависно променљива „задовољство корпоративном комуникацијом“.
- Предиктори „самотивација“ и „трансформационо лидерство“ и зависно променљива „задовољство корпоративном комуникацијом“.

Основни закључак дисертације је да је трансформационо лидерство подесан тип лидерства за развој димензија учеће организације и повећање задовољства организационом комуникацијом, али да висок ниво дистанце моћи у организацији може бити препрека да се позитивно дејство трансформационог лидерства на процес стварања учеће организације испољи у пуној мери. Такође се показало да је емоционална интелигенција сигнификантан предиктор за перцепцију високог нивоа задовољства организационом комуникацијом, која је значајна у процесу деобе знања у организацији. Стога је један од закључака дисертације да би у оквиру тренинга запослених требало предвидети и мере за побољшање нивоа емоционалне интелигенције наставника.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

У методолошком смислу дисертација испуњава високе критеријуме. Кандидат др Радивоје Стојковић је изабрао адекватне статистичке методе које укључују медијаторну и модераторну анализу, непараметарску методу анализе варијансе и испитивање поузданости упитника. Посебно је испољио оригиналност у тумачењу добијених статистичких резултата, у чему му је несумњиво помогло и то да у пракси као директор гимназије има прилику да непосредно примењује трансформационо лидерство и оцењује његове ефекте. Дobar избор теоријских концепата је такође једна од карактеристика ове дисертације, а актуелност проблематике којом се дисертација бави је потврђена и избором литературе која је повезана са темом дисертације. На основу добијених резултата кандидат др Радивоје Стојковић указује и на примене добијених резултата, које су пре свега везане за утицај трансформационог лидерства на процесе константног учеће, који треба да резултирају образовањем учеће организације.

IX КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ:

1.	Да ли је дисертација написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме Јесте
2.	Да ли дисертација садржи све битне елементе Садржи
3.	По чему је дисертација оригиналан допринос науци Основни допринос ове дисертације науци је да је кандидат добро изабрао предикторе за формирање учеће организације и високог нивоа комуникационог задовољства у едукационом контексту (висок ниво коефицијента детерминације), што је омогућило да се сагледа значај трансформационог лидерства и димензија организационе културе за формирање учеће организације, утврди који тип организационе културе представља препреку за дејство трансформационог лидера на процесе учења, и које димензије емоционалне интелигенције утичу на перцепцију високог нивоа комуникационог задовољства.
4.	Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања Нема недостатака
X	ПРЕДЛОГ: На основу укупне оцене дисертације, Комисија предлаже да се докторска дисертација др Радивоја Стојковића под називом „Утицај трансформационог лидерства и комуникације на организационе исходе у школи“ прихвати, а кандидату одобри одбрана.

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ

Др Милка Ољача, професор емеритус
Универзитета у Новом Саду, ментор

Академик Олга Хацић,
професор Природно-математичког
факултета у Новом Саду,
председник Комисије

Др Лепосава Грубић Нешић,
редовни професор
Факултета техничких наука
у Новом Саду,
члан Комисије

22.4. 2016. године

