

ФАКУЛТЕТ ТЕХНИЧКИХ НАУКА

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

-обавезна садржина- свака рубрика мора бити попуњена

(сви подаци уписују се у одговарајућу рубрику, а назив и место рубрике не могу се мењати или изоставити)

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ
<p>1. Датум и орган који је именовao комисију На основу одлуке Наставно-научног већа Факултета техничких наука у Новом Саду донете на седници 05.03.2014. године, дана 06.03.2014. године декан Факултета техничких наука, решењем под бројем 012-199/22-2012, је именовao комисију са задатком да прегледа докторску дисертацију кандидата Валентина Коње, са називом „УТИЦАЈ КОМУНИКАЦИЈЕ ЛИДЕРА И САРАДНИКА НА ОРГАНИЗАЦИОНУ ПОСВЕЋЕНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ“ и сачини извештај о оцени дисертације.</p> <p>2. Састав комисије са назнаком имена и презимена сваког члана, звања, назива уже научне области за коју је изабран у звање, датума избора у звање и назив факултета, установе у којој је члан комисије запослен:</p> <p>1. Председник: проф. др Илија Ћосић, редовни професор; Факултет техничких наука Нови Сад; УНО: производни системи, организација и менаџмент; датум избора у звање: 15.11.1993.</p> <p>2. Члан: проф. др Добривоје Михаиловић, редовни професор; Факултет организационих наука Београд; УНО: Психологија; датум избора у звање: 01.10.2000.</p> <p>3. Члан: проф. др Милица Андевски, редовни професор; Филозофски факултет Нови Сад; УНО: андрагогија; датум избора у звање: 16.11.2006.</p> <p>4. Члан: доц. др Данијела Лалић, доцент; Факултет техничких наука Нови Сад; УНО: производни системи, организација и менаџмент; датум избора у звање: 21.10.2010.</p> <p>5. Ментор: проф. др Лепосава Грубић-Нешић, ванредни професор; Факултет техничких наука Нови Сад; УНО: производни системи, организација и менаџмент; датум избора у звање: 08.07.2010.</p>
II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ
<p>1. Име, име једног родитеља, презиме: Валентин, Бела, Коња</p> <p>2. Датум рођења, општина, држава: 10.04.1987., Зрењанин, Србија</p> <p>3. Назив факултета, назив студијског програма дипломских академских студија – мастер и стечени стручни назив Факултет Техничких Наука Нови Сад, Инжењерски менаџмент (менаџмент људских ресурса), Мастер инжењер менаџмента</p> <p>4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија 2011, Индустијско инжењерство / Инжењерски менаџмент</p> <p>5. Назив факултета, назив магистарске тезе, научна област и датум одбране:</p>
<p>6. Научна област из које је стечено академско звање магистра наука:</p>
III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:
<p>"УТИЦАЈ КОМУНИКАЦИЈЕ ЛИДЕРА И САРАДНИКА НА ОРГАНИЗАЦИОНУ ПОСВЕЋЕНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ"</p>

IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

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

Докторска дисертација Валентина Коње, са насловом "Утицај комуникације лидера и сарадника на организациону посвећеност запослених" садржи укупно 196 стране, од чега основни текст, укључујући уводна разматрања, теоријске елементе, истраживање, резултате и закључке, обухвата 160 страна, а осталих 36 страна су наслов (1 страна), кључна документацијска информација на српском и енглеском језику (4 стране), садржај (4 стране), листа табела (3 стране), листа илустрација (2 стране), литература, односно референце (18 страна, укупно 275 референци) и један прилог (4 стране). Табела у дисертацији има укупно 63, док илустрација (слике и графикони) има укупно 36.

Дисертација је организована у три целине (уводна и теоријска разматрања, теоријска подлога истраживања, истраживање и закључак) са укупно 10 поглавља и има следећу структуру садржаја:

УВОДНА И ТЕОРИЈСКА РАЗМАТРАЊА

1. Уводна разматрања

Организационо понашање

Значај теме у савременим условима пословања

2. Лидерство

Улога лидерства у понашању запослених

Дефинисање и стилови лидерства

3. Теоријски приступи лидерству

Трансформационо лидерство

Харизматско лидерство

Трансакционо лидерство

Теорија ситуационог лидерства

Пут-циљ теорија лидерства

Теорија контингентног лидерства

Социјални конструкционизам и лидерство као ко-конструисан феномен креирања смисла

Дискурзивно лидерство

ТЕОРИЈСКА ПОДЛОГА ИСТРАЖИВАЊА

4. Теорија размене између лидера и сарадника – LMX (Leader-member exchange theory)

Појава и развој LMX теорије и истраживања

Унутрашње и спољашње групе

Животни циклус креирања лидерства

Фазе изградње односа и улога

Предуслови, исходи и модератори LMX-а

Теорија дељеног мрежног лидерства

5. Овлашћивање у лидерству

Социо-структурални прилаз овлашћивању

Психолошки прилаз овлашћивању – психолошка овлашћеност

Тимско овлашћивање

6. Организациона посвећеност

Трокомпонентни модел организационе посвећености

Рационална и емотивна посвећеност

Фактори утицаја организационе посвећености

Исходи организационе посвећености

ИСТРАЖИВАЊЕ

7. Методологија истраживања

Предмет, проблем и потреба за истраживањем

Теорија и истраживање лидерства у Србији

Истраживачко питање и хипотезе

Процедура прикупљања података и узорак

Начин обраде података

Припрема података за обраду

Инструменти и њихове психометријске карактеристике

Преглед променљивих

Основне психометријске карактеристике коришћених инструмената

Опис узорка

8. Резултати истраживања

Дескриптивни показатељи за скорове

Размена између лидера и сарадника (LMX)

Овлашћеност

Организациона посвећеност

Повезаности између променљивих (корелације)

Повезаност између нивоа размене запослених са лидерима и организационе посвећености

Повезаност између нивоа размене запослених са лидерима и овлашћености

Повезаност између овлашћености и организационе посвећености

Овлашћеност као медијацијска променљива

Поређење скорова за производне, услужне и јавне услужне организације

Ниво размене између лидера и сарадника (LMX)

Овлашћеност

Организациона посвећеност

Утицај опште демографских карактеристика запослених, карактеристика посла и карактеристика организација на ниво размене (LMX), овлашћености и посвећености

Разлике у половима

Повезаност са старошћу, стручном спремом, годинама рада у тренутној организацији и укупним радним стажем

Разлике у односу на тип власништва у организацијама

Разлике у односу на позицију у организацији

Разлике у односу на врсту посла

9. Дискусија резултата истраживања

Повезаност лидерства и организационе посвећености запослених

Повезаност размене између лидера и сарадника и организационе посвећености запослених

Повезаност овлашћености и организационе посвећености запослених

Улога овлашћености у односу између размене лидера и сарадника и организационе посвећености

Посвећеност запослених својим организацијама

Овлашћеност запослених у организацијама

Утицај опште демографских карактеристика запослених на ниво њихове размене (LMX-a), овлашћености и посвећености

Утицај карактеристика посла на ниво размене, овлашћености и посвећености запослених

Утицај карактеристика организација на ниво размене, овлашћености и посвећености запослених

Разлике у нивоу размене, посвећености и овлашћености запослених у производним, услужним и јавним-услужним организацијама

Разлике у нивоу размене, посвећености и овлашћености запослених у односу на тип власништва у организацијама

ЗАКЉУЧАК

10. Закључна разматрања, импликације рада и препоруке за будућа истраживања

Импликације дисертације

Препоруке за будућа истраживања

Референце

Прилог: упитници (инструменти) коришћени у истраживању

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Поглавље 1 – Уводна разматрања:

У уводном делу, размотрени су основни правци и приступи у области лидерства, организационог понашања и инжењерског менаџмента, како у свету, тако и у Србији. Описани су услови под којима се организације припремају за прелазак са застарелих облика руковођења на нове и другачије приступе функционисања организација, чију основу чини лидерство. Затим, изложена је основна идеја о значају и потреби спровођења истраживања, постављена су основна истраживачка питања која чине основу теоријског и практичног истраживања.

Поглавље 2 – Лидерство:

У другом поглављу, описане су основе феномена лидерства и изложене најзначајнија дефинисања појмова и процеса, као и основни правци развоја теорије и праксе лидерства. Основни допринос овог поглавља је преглед најзначајније литературе која је обележила развој науке о лидерству. Затим, представљене су основне фазе развоја лидерства, нова постигнућа у области као и актуелни проблеми у управљању, основне карактеристике лидерства, али и нови покушаји креирања критеријума за сврставање многобројних теорија лидерства.

Поглавље 3 – Теоријски приступи лидерству:

У трећем поглављу разматрани су сви тренутно актуелни теоријски приступи лидерству који су утицали на развој теорије размене између лидера и сарадника (LMX), основне теорије која чини полазну основу за истраживање, и то:

- Трансформационо, харизматско и трансакционо лидерство и;
- Ситуационо, односно контингентне теорије лидерства;

Посебна пажња је посвећена упоређивању ових теорија са LMX теоријом и истицању разлика и сличности, али и позитивних и негативних страна ових теорија и њихове примене у пракси лидерства.

Нови неконвенционални, квалитативни начини разматрања лидерства чине посебан допринос овог поглавља, чији је циљ да представи два нова неконвенционална приступа лидерству, социјални конструкционизам и дискурзивно лидерство, као правце који ће у будућности развоја теорије и праксе лидерства имати значајно место у усмеравању практичних и теоријских изучавања.

Поглавље 4 – Теорија размене између лидера и сарадника – LMX:

Четврто поглавље представља почетак ближег фокусирања теоријског дела дисертације на теоријске основе истраживања. Конкретно, ово поглавље се бави теоријом размене односно комуникације између лидера и сарадника, основном теоријом од које полази истраживање. Описана је појава и развој LMX теорије, четири фазе развоја теорије, актуелне променљиве које се истражују у оквиру теорије, нови правци кретања развоја теорије, као и предуслови, модератори и исходи размене између лидера и сарадника. Посебан фокус је стављен на разматрање основних променљивих повезаних са LMX теоријом и истраживањем, у циљу разумевања самог истраживања у оквиру дисертације.

Поглавље 5 – Овлашћивање у лидерству:

На почетку овог поглавља, представљене су основе овлашћивања у лидерству, као једне од најзначајнијих комуникација у послу, као и импликације ових комуникација у пракси. Затим су разматрана два основна прилаза у овлашћивању запослених, социо-структурални прилаз и психолошки прилаз. Посебна пажња је усмерена на психолошко овлашћивање, које је такође једна од променљивих у истраживању, и разматрању основних компоненти које га сачињавају, компетентности, селф-детерминације, утицајности и вредности, односно значајности посла за појединце, чије разумевање је неопходно за разумевање истраживања. Посебан значај овог поглавља је приближавање основном истраживачком питању кроз представљање индивидуалних и организационих исхода психолошке овлашћености запослених у виду комплексног модела, односно мреже психолошког овлашћивања на којој је приказана веза између три променљиве истраживане у дисертацији, комуникације између лидера и сарадника, овлашћивања и организационе посвећености запослених.

Поглавље 6 – Организациона посвећеност:

У осмом поглављу разматране су основне карактеристике организационе посвећености; трокомпонентни модел организационе посвећености у оквиру кога су разјашњена три типа посвећености, афективна, континуална и нормативна посвећеност; затим рационална и емотивна посвећеност; утицаји који делују на организациону посвећеност и предуслови организационе посвећености, као и исходи организационе посвећености. Посебна пажња је посвећена разјашњењу два типа организационе посвећености, афективне (посвећеност вредностима организације) и континуалне (посвећеност за останак у организацији) посвећености, који представљају предмете истраживања у дисертацији.

Поглавље 7 – Методологија истраживања:

У оквиру седмог поглавља је описана методологија истраживања која подразумева: предмет, проблем, истраживачке хипотезе, процедуре прикупљања података и узорка, начина обраде података, припреме података за обраду, описа свих коришћених инструмената и њихових психометријских карактеристика, као и детаљног описа узорка истраживања.

Поглавље 8 – Резултати истраживања:

У осмом поглављу, дати су резултати истраживања у виду: дескриптивних статистичких показатеља за скорове, затим повезаности између променљивих (корелације), резултата анализе овлашћености као медијацијске променљиве, поређења скорова за производне, услужне и јавне услужне организације; као и утицаја општих демографских карактеристика запослених, карактеристика посла и карактеристика организација на ниво комуникације између лидера и сарадника у послу, као и овлашћености и посвећености анкетраних запослених. Резултати су изложени јасно и објективно, у складу са научним захтевима области истраживања.

Као најзначајнији резултати истраживања могу се издвојити: доказано је постојање повезаности између комуникације лидера и сарадника и организационе посвећености; доказано је постојање

повезаности између овлашћености запослених и организационе посвећености; доказано је постојање повезаности између комуникације лидера и сарадника и овлашћености; утврђено је да је овлашћеност медијатор у вези између комуникације лидера и сарадника и организационе посвећености; утврђено је да су запослени у организацијама само делимично посвећени својим организацијама; утврђено је да су запослени у организацијама делимично овлашћени за самостално обављање задатака.

Поглавље 9 – Дискусија резултата истраживања:

У деветом поглављу су дискутовани резултати који су добијени у истраживању. Осим самог тумачења резултата истраживања, у овом поглављу су дата и одређена мишљења докторанта о разлозима за добијање одређених резултата, али и поређења са ранијим истраживањима, која су на одређени начин повезана са овим истраживањем. Већина резултата је у овом поглављу приказана графички, ради лакше прегледности и разумевања. У овом поглављу је дат осврт и на хипотезе које се постављене у истраживању и дата су мишљења о потврђености или оповргнутости хипотеза.

Поглавље 10 – Закључна разматрања, импликације рада и препоруке за будућа истраживања:

У десетом поглављу, сумирани су сви резултати истраживања, наведене су импликације дисертације и препоруке за будућа истраживања. Посебан допринос је дат у виду модела који је графички приказао повезаности између три истраживане променљиве, комуникације лидера и сарадника, овлашћености и организационе посвећености, а који је изграђен на основу добијених резултата. У овом поглављу је дат и одговор на основно истраживачко питање које је постављено на почетку рада на дисертацији и на које је дисертације морала да пружи јасан одговор, а то је: да ли и како комуникација између лидера и сарадника има утицај на организациону посвећеност запослених у организацијама у Србији и какву улогу овлашћеност запослених има у интеракцији између комуникације лидера и сарадника и посвећености? Одговор који је добијен да комуникација између лидера и сарадника има значајан утицај на организациону посвећеност запослених у организацијама у Србији, док овлашћеност запослених има улогу медијатора у интеракцији између комуникације лидера и сарадника и посвећености, је дискутован са аспекта организације и са аспекта запослених. Такође, резултати су значајни и са аспекта сагледавања типа организације, у смислу производних и услужних организација, затим власништва и титулара организације, типа посла који се обавља и општедемографских карактеристика запослених.

Будућа истраживања би морала бити усмерена на проблеме везане за усаглашавање вредносних оквира запослених, смањење утицаја негативних фактора утицаја на развој организације кроз проналажење адекватног лидерског стила који би у овако специфичним радним и економским условима давао најпожељније радне резултате и са аспекта појединца и са аспекта организације.

Референце:

У овом делу дисертације су наведени сви извори, књиге, радови, интернет извори, који су коришћени у истраживању и изради докторске дисертације и којих има укупно 275.

Прилог:

У последњем делу дисертације је у виду прилога приказан упитник, односно инструменти, који су коришћени у прикупљању података о утицају комуникације лидера и сарадника на организациону посвећеност запослених.

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 часопису са ISI листе односно са листе министарства надлежног за науку када су у питању друштвено-хуманистичке науке или радове који могу заменити овај услов до 01.јануара 2012. године. У случају радова прихваћених за објављивање, таксативно навести називе радова, где и када ће бити објављени и приложити потврду о томе.

- **Konja, V., Matic, D., & Lalic, D.** (2014). Social Constructionist perspective of the Leadership in Serbia. *InžinerinÉ Ekonomika-Engineering Economics*, 25, pp. In press. (M22) – Potvrda o prihvatanju rada u prilogu izveštaja.
- **Konja, V., Grubic-Nesic, L., & Mitrovic, S.** (2012). Leader-member Exchange: a short case study from a Serbian company. *Metalurgia international*, 17(11), pp. 146-153. (M23)
- **Konja, V., Grubic-Nesic, L., & Lalic, D.** (2012). Leader-member Exchange Influence on Organizational Commitment among Serbian Hospital Workers. *Healthmed*, 6(11), pp. 2668-2680. (M23)
- **Matic, D. & Konja, V.** (2012). The role of leadership in the implementation of Knowledge Management in Organizations. *Metalurgia international*, 17(12), pp. 134-139. (M23)
- **Mitrovic, S., Lekovic, B., Konja, V., & Nesic, A.** (2013). Employee Time Management: a case study from Serbia. *Metalurgia international*, 18(1), pp. 132-135. (M23)
- **Grubic-Nesic, L., Konja, V., & Lalic, D.** (2013). Leadership in Learning Organizations. *Metalurgia international*, 18(2), pp. 241-245 (M23)
- **Konja, V.** (2011). Uticaj stila liderstva na poslovno ponašanje zaposlenih. *Zbornik radova Fakulteta Tehničkih Nauka*, 26(13), pp. 3096-3099.
- **Lalic, D., Gajic, S., & Konja, V.** (2012). Social Media influence on Mass Customization and Personalization process. *Proceedings of the 5th International conference on Mass Customization and Personalization in Central Europe (MCP - CE 2012)*, 19-21 Sept., Faculty of Technical Sciences, Novi Sad, Serbia, pp. 136-139. (M33)
- **Konja, V., Mitrovic, S., & Milisavljevic, S.** (2012). Human capital and changes in population. *Proceedings of the International scientific conference on Population: Development/Crisis*, 8 Dec., Faculty of Technical Sciences, Novi Sad, Serbia, pp. 225-233. (M33)
- **Konja, V., Uzelac, O., Grubic-Nesic, L., Lalic, D., Grujic, A.** (2013). Legal frameworks of leaders and associates successful functioning, *Proceedings of the 2nd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Leadership for life (PILC 2013)"*, March 11-13, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. 153-164. (M31 – po pozivu)
- **Matic, D., Konja, V., Bojovic, V., Lalic, D., Masnikosa, V.** (2013). Leadership and organizational learning, *Proceedings of the 2nd International scientific-professional conference "PAR International Leadership Conference: Leadership for life (PILC 2013)"*, March 11-13, Business School PAR Rijeka, Opatija, Croatia, pp. 143-152. (M31 – po pozivu)
- **Konja, V., Matic, D.** (2013). The role of human resources management in engineering management, *Proceedings of the "International May Conference on Strategic Management (IMKSM 2013)"*, May 24-26, Technical Faculty Bor, Bor, Serbia, pp. 704-710. (M33)
- **Milisavljevic, S., Mitrovic, S., Konja, V.** (2013). Serbian reindustrialization as a chance for better tomorrow – Opportunities and threats from customers perspective, *Proceedings of the International scientific conference "Deindustrialization: Phenomena, Consequences"*, June 15, Faculty of Technical Sciences, Novi Sad, Serbia, pp. 173-182. (M33)
- **Konja, V., Matic, D., Uzelac, O., Grujic, A.** (2014). Criticism of leadership scholarship and education: The case of Serbia, *Proceedings of the "International Conference on Advanced Education and Management (ICAEM2014)"*, January 04-05, Beijing, China, pp. In press. (M33)

VII ZAKLJUČCI ODNOSNO REZULTATI ISTRAŽIVAŃA

IstraživaŃem su potvrđene samo neke povezanosti između promenljivih, koje su ustanovljene u istraživaŃima u zapadnim razvijanim zemljama. Osim toga, neki rezultati istraživaŃa u drugim zemljama nisu potvrđeni, ali su i dobijeni neki potpuno novi rezultati, koji predstavljaju doprinos razumevaŃu veza između tri istraživane promenljive, komunikacije lidera i saradnika,

овлашћености и организационе посвећености. Најзначајнији резултати истраживања су:

- Утврђено је постојање повезаности између комуникације између лидера и сарадника (LMX-a) и организационе посвећености у целини, као и између комуникације и компоненти организационе посвећености, посвећености вредностима организације и посвећености за останак у организацији;
- Утврђено је постојање повезаности између овлашћености у целини и организационе посвећености у целини, као и овлашћености у целини и свих компоненти организационе посвећености, посвећености вредностима организације и посвећености за останак у организацији;
- Утврђено је постојање повезаности између свих компоненти овлашћености и организационе посвећености у целини, као и свих компоненти овлашћености и посвећености вредностима организације;
- Утврђено је постојање повезаности између три компоненте овлашћености, селф-детерминације, утицајности и вредности посла са једне стране и посвећености за останак у организацији са друге стране;
- Утврђено је постојање повезаности између комуникације и овлашћености у целини, као и између размене и трокомпоненте овлашћености, селф-детерминације, утицајности и вредности посла;
- Утврђено је да не постоји повезаност између једне компоненте овлашћености, компетентности, и посвећености за останак у организацији.
- Утврђено је да не постоји повезаност између комуникације и једне компоненте овлашћености, компетентности;
- Утврђена је медијацијска улога овлашћености у повезаности између комуникације и организационе посвећености;
- Утврђено је да су запослени у организацијама делимично посвећени својим организацијама и да су запослени у производним организацијама најпосвећенији;
- Утврђено је да су запослени у организацијама делимично овлашћени за самостално обављање задатака и да имају низак ниво селф-детерминације и утицајности;
- Утврђено је да већина опште демографских карактеристика запослених имају мали утицај на ниво њихове размене, овлашћености и организационе посвећености, док пол уопште нема утицај на ове три променљиве;
- Утврђено је да карактеристике посла запослених утичу на ниво њихове комуникације, овлашћености и организационе посвећености;
- Утврђено је да не постоје велике разлике у нивоу комуникације, посвећености и овлашћености запослених у производним, услужним и јавним-услужним организацијама, односно да тип организација има ограничен утицај; и
- Утврђено је да тип власништва у организацијама (приватно или државно) утиче само на ниво размене и посвећености за останак у организацији.

Дисертација пружа значајне податке за развој теорије и праксе лидерства и организационог понашања у Србији. Међутим, истраживањем у оквиру дисертације је покривен само мали део целокупног феномена лидерства. Истражити све димензије лидерства, као и све променљиве које су са њим повезане је практично немогуће због саме ширине феномена лидерства, али и константне појаве нових променљивих. Међутим, неопходно је много веће академско ангажовање како у области лидерства, тако и у осталим организационим областима, како би се изградиле теоријске и практичне импликације које су у потпуности применљиве у Србији.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

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

Резултати добијени у истраживању су кроз докторску дисертацију анализирани, представљени, тумачени и дискутовани применом одговарајућих статистичких метода прикупљања, обраде, анализе и приказивања квантитативних података. Резултати су представљени, тумачени и дискутовани уз потпуну сагласност са владајућим методама научног рада, уз коришћење релевантне литературе из дате области, уз потпуну јасноћу и са пуним степеном објективности.

Методологија истраживања, обраде и анализе података и приказивања резултата је у потпуности у складу са захтевима области истраживања и проблема који се у дисертацији обрађује.

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

Докторска дисертација је у потпуности написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме докторске дисертације.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе

Докторска дисертација у потпуности садржи све битне елементе који се захтевају за докторске дисертације.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци

Главна истраживачко питање на које ова дисертација пружа одговор је: Да ли и како комуникација између лидера и сарадника има утицај на организациону посвећеност запослених у организацијама у Србији и какву улогу овлашћеност запослених има у интеракцији између комуникације лидера и сарадника и посвећености?

Дисертација је пружила јасан и недвосмислен одговор на дато питање: Комуникација између лидера и сарадника има значајан утицај на организациону посвећеност запослених у организацијама у Србији, док овлашћеност запослених има улогу медијатора у интеракцији између комуникације лидера и сарадника и посвећености. Овлашћеност запослених има значајне директне везе како са комуникацијом између лидера и сарадника и организационом посвећеношћу, али је њена улога као медијатора још значајнија.

С обзиром да су главни налази дисертације указали на многе повезаности између променљивих у организацијама у транзиционим условима, резултати истраживања приказани у дисертацији могу имати значајне импликације у оквиру дисциплине инжењерски менаџмент, менаџмент људских ресурса, како у академским окружењима, тако и у практичним окружењима, у процесу модернизације лидерства и организационог понашања запослених у целини.

Разматрајући докторску дисертацију Валентина Коње, комисија за оцену докторске дисертације је једногласно закључила да дисертација представља оригиналан допринос науци, односно нову научну информацију у оквирима инжењерског менаџмента.

4. Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања

Закључује се да докторска дисертација, у складу са образложењем наведеним у пријави теме докторске дисертације, нема недостатака у свом садржају, истраживачкој процедури, као и у исказаним разматрањима, те се констатује да су испуњени сви захтеви који се пред докторску дисертацију постављају.

X ПРЕДЛОГ:
На основу укупне оцене дисертације, комисија предлаже:
- да се докторска дисертација кандидата Валентина Коње под насловом "УТИЦАЈ КОМУНИКАЦИЈЕ ЛИДЕРА И САРАДНИКА НА ОРГАНИЗАЦИОНУ ПОСВЕЋЕНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ" прихвати, а кандидату одобри одбрана.

НАВЕСТИ ИМЕ И ЗВАЊЕ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ
ПОТПИСИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ

1. Председник:

Проф. др Илија Ћосић, редовни професор

2. Члан:

Проф. др Добривоје Михаиловић, редовни професор

3. Члан:

Проф. др Милица Андевски, редовни професор

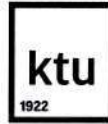
4. Члан:

Доц. др Данијела Лалић, доцент

5. Ментор:

Проф. др Лепосава Грубић-Нешић, ванредни професор

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.



**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
KAUNAS UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
INŽINERINĖ EKONOMIKA-ENGINEERING ECONOMICS**

Public Institution, K. Donelaičio St. 73, LT-44029 Kaunas, Lithuania.
Tel. + 370 37 32 41 40 / 30 00 00, fax + 370 37 32 41 44, ktu.edu, e-mail ktu@ktu.lt
Data are collected and stored in the Register of Legal Entities, Code 111950581.
The Journal Data: Laisvės av. 55, LT-44309 Kaunas, Lithuania. Tel. + 370 30 05 91,
<http://www.inzeko.ktu.lt>

28/03/2014 No. 219

CERTIFICATE CONCERNING THE ACCEPTANCE OF THE PAPER

This is to confirm that the article „**Social Constructionist perspective of the Leadership in Serbia**” by *Valentin Konja, Dejan Matic, Danijela Lalic* was submitted to “*Inžinerine Ekonomika-Engineering Economics*” (received 31/03/2013) and is going to be published in 2014.

The Journal is covered by the following abstracting/indexing services:

- * ISI Web of Science (& Master Journal List) by **THOMSON REUTERS** Services (Social Sciences Citation Index, Social Scisearch, Journal Citation Reports/ Social Sciences Edition);
- * **IBSS** (International Bibliography of the Social Sciences);
- * **EBSCO** (Business Source Complete, Current Abstracts, TOC Premier);
- * **VINITI** (All-Russian Institute of Scientific and Technical Information);
- * **CEEOL** (The Central and Eastern European Online Library);
- * **DOAJ** (Directory of Open Access Journals);
- * **SCOPUS** (Elsevier Bibliographic Database).

On behalf of Editorial Board of the Journal
Inžinerinė Ekonomika-Engineering Economics


Aistė Dovalienė