

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ			
1. Датум и орган који је именовано комисију: Декан Факултета техничких наука на основу одлуке Наставно-научног већа Факултета техничких наука; Решење број 012-199/44-2020 од 01. 06. 2023.			
2. Састав комисије у складу са <i>Правилима докторских студија Универзитета у Новом Саду</i> :			
1.	др Илија Ћосић	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.	др Лепосава Грубић-Нешић	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		Члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
3.	др Бобан Меловић	редовни професор	Менаџмент, маркетинг и предузетништво, 24.09.2021.
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Економски факултет, Универзитет Црне Горе		Члан
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
4.	др Зоран Анишић	редовни професор	Производни и услужни системи, организација и менаџмент, 19.06.2013.
	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.	др Веселин Перовић	редовни професор	Производни и услужни системи, организација и менаџмент, 01.02.2017.
	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

6.	др Славица Митровић Вељковић	редовни професор	Производни и услужни системи, организација и менаџмент, 27.01.2022.
	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

II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ

- Име, име једног родитеља, презиме:
Ивана (Зоран) Ђаковић Радојичић
- Датум рођења, општина, држава:
25. 05. 1988., Нови Сад, Република Србија
- Назив факултета, назив претходно завршеног нивоа студија и стечени стручни/академски назив:
Универзитет у Новом Саду, Факултет техничких наука, Инжењерски менаџмент, Мастер инжењер менаџмента
- Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија:
2013; Индустијско инжењерство/Инжењерски менаџмент

III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Модел менаџерског одлучивања у јавном сектору у условима неизвесности

IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Навести кратак садржај са назнаком броја страница, поглавља, слика, схема, графикона и сл.

Докторска дисертација је изложена у десет поглавља, према следећој структури:

- 1. УВОД**
 - 1.1 Проблем истраживања
 - 1.2 Циљ и хипотезе истраживања
 - 1.3 Метод истраживања
- 2. ДОНОШЕЊЕ ОДЛУКА**
 - 2.1 Процес доношења одлука
 - 2.2 Менаџерско доношење одлука
 - 2.3 Менаџер као доносилац одлука
 - 2.4 Теорије одлучивања
 - 2.5 Перспективе процеса доношења одлука
 - 2.6 Модели доношења одлука
 - 2.7 Стил доношења одлука
 - 2.8 Организациона култура и процес доношења одлука
 - 2.9 Услови неизвесности
 - 2.10 Менаџерско доношење одлука у условима неизвесности
- 3. ОРГАНИЗАЦИОНА КУЛТУРА**
 - 3.1 Одређење појма организационе културе

- 3.2 Фактори обликовања организационе културе
- 3.3 Елементи организационе културе
- 3.4 Извори организационе културе
- 3.5 Јака и слаба организациона култура
- 3.6 Класификације организационе културе
- 3.7 Денисонов модел организационе културе
- 3.8 Функције организационе културе
- 4. ОРГАНИЗОВАЊЕ РАДА ЈАВНИХ ПРЕДУЗЕЋА**
 - 4.1 Значај организовања као функције менаџмента
 - 4.2 Типови организационих структура
 - 4.3 Појам јавних предузећа
 - 4.4 Специфичности рада јавних предузећа
 - 4.5 Дефинисање појма организације рада у јавним предузећима
 - 4.6 Организација рада у контексту организационе културе
- 5. ЕМПИРИЈСКО ИСТРАЖИВАЊЕ**
 - 5.1 Проблем истраживања
 - 5.2 Хипотезе истраживања
 - 5.3 Узорак
 - 5.4 Инструменти
 - 5.5 Поступак истраживања
 - 5.6 Анализа података
- 6. РЕЗУЛТАТИ**
 - 6.1 Дескриптивна статистика и поузданост скала
 - 6.2 Општа хипотеза
 - 6.3 Специфичне хипотезе
- 7. ДИСКУСИЈА**
- 8. ЗАКЉУЧАК**
 - 8.1 Практичне импликације истраживања
 - 8.2 Ограничења истраживања
 - 8.3 Будућа истраживања
- 9. ЛИТЕРАТУРА**
- 10. ПРИЛОЗИ**
 - 10.1 Упитник организационе културе
 - 10.2 Скала доношења одлука
 - 10.3 Скала организације рада

Докторска дисертација Иване Ђаковић Радојичић, под називом „Модел менаџерског одлучивања у јавном сектору у условима неизвесности“ је изложена у 10 поглавља на 198 страна. Садржај дисертације је дат на 5 страна, а попис коришћене литературе са 330 референци је наведен на 28 страна. Докторска дисертације садржи 39 табела, 2 слике, 7 графикона, 7 дијаграма и 3 прилога. Након насловне стране, приложена је кључна документацијска информација на српском и на енглеском језику, па следи садржај. Након тога следи листа табела, листа слика и листа графикона.

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

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

Поглавље 1: Увод

У уводном поглављу кандидаткиња је представила основне поставке докторске дисертације. На самом почетку се истиче да је у условима неизвесности, процес доношења одлука, један од најважнијих проблема у организацијама. У неизвесним условима, услед високе непредвидљивости окружења, не могу се поуздано стандардизовати процедуре,

које би нужно водиле ка доношењу одлука са позитивним исходима. Обрасци менаџерског понашања, у условима стабилности, не могу се применити, па је неопходно концептуализовати нове моделе и начине доношења одлука у јавним предузећима, који ће бити у складу са новим пословним захтевима, у модерном тржишту рада, што намеће потребу за утврђивањем модела доношења одлука. Упркос значају доношења одлука за успех организације, недостају свеобухватни модели који узимају у обзир утицај организационе културе и организације рада на стилове менаџерског доношења одлука, у јавним предузећима, у условима неизвесности. Стога је проблем истраживања усмерен на развој модела доношења одлука који интегрише утицај димензија организационе културе и организације рада на процесе доношења одлука, и како се овај модел може применити за побољшање ефикасности доношења одлука у јавним предузећима, у условима неизвесности. Након приказа потреба, мотива дисертације и проблема истраживања, представљене су хипотезе истраживања а потом и метод. У складу са дефинисаним предметом (проблемом) и циљевима истраживања, кандидаткиња наводи општу и специфичне хипотезе:

X0: Менаџерско одлучивање у јавном сектору је у функцији организације радних процеса и организационе културе;

X1: Димензије организационе културе утичу на различите стилове менаџерског доношења одлука у јавним предузећима;

X2: Постоје разлике у начину одлучивања у зависности од демографских карактеристика доносилаца одлука;

X3: Постоје разлике у одлучивању у односу на тип јавног предузећа.

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

Поглавље 2: Доношење одлука

У другом поглављу, кандидаткиња представља теоријске основе истраживања, које се односе на доношење одлука. Ово поглавље истражује теорије и процесе доношења одлука. На самом почетку описан је процес доношења одлука, који укључује сваку од фаза доношења одлука. У даљем тексту се образлаже менаџерско доношење одлука, са нагласком на улогу менаџера, као доносиоца одлука. Ово поглавље се затим бави различитим теоријама одлучивања и разматра нове приступе у теоријама одлучивања, наглашавајући нове перспективе и истраживачке области, у области доношења одлука. Затим, у поглављу су представљене различите перспективе процеса доношења одлука. Свака перспектива нуди јединствену призму кроз коју се разумеју процеси доношења одлука и њихове импликације. Такође се разматрају модели доношења одлука, који представљају различите оквири који помажу у разумевању и анализи процеса доношења одлука. Ови модели обезбеђују структурисане приступе доношењу одлука и помажу менаџерима да донесу добре изборе. Надаље, у поглављу се приказује веза између организационе културе и процеса доношења одлука. Организациона култура може значајно утицати на доношење одлука, јер обликује норме, вредности и уверења унутар организације. Разумевање односа између организационе културе и доношења одлука је од суштинског значаја за стварање окружења за доношење одлука које је у складу са вредностима и циљевима организације. Поглавље се завршава разматрањем доношења одлука у условима неизвесности.

Поглавље 3: Организациона култура

Треће поглавље се бави организационом културом, пружајући свеобухватно разумевање њених аспеката и импликација. Поглавље почиње дефинисањем организационе културе и

истицањем њеног значаја у обликовању укупног радног окружења. Организациона култура се односи на заједничка веровања, вредности и праксе које воде понашање појединаца у организацији. У наставку поглавља истичу се фактори који доприносе формирању организационе културе. Разумевање ових фактора помаже организацијама да препознају утицаје који обликују њихову културу и да је прилагоде у складу са својим циљевима и вредностима. У даљем тексту кандидаткиња описује елементе који чине организациону културу. Надаље, описује се концепт јаке и слабе организационе културе. У оквиру поглавља су такође представљене и различите класификације и модели организационе културе. Ови модели нуде оквире за разумевање различитих културних типова унутар организација, са дубљим освртом на Денисонов модел организационе културе који је коришћен као емпиријски оквир истраживања. На крају, у оквиру поглавља дефинисане су функције организационе културе. Дакле, у оквиру трећег поглавља кандидаткиња пружа опширан преглед организационе културе, покривајући њену дефиницију, факторе који је обликују, елементе који је чине, класификације и функције којима служи у организацији.

Поглавље 4: Организација рада јавних предузећа

Поглавље о организовању рада јавних предузећа фокусира се на значај организовања као функције управљања и истражује различите врсте организационих структура. Поглавље започиње истицањем значаја организовања као основне функције управљања. Поглавље се затим бави различитим типовима организационих структура. Кандидаткиња објашњава појам јавних предузећа и истиче њихове специфичне карактеристике. Јавна предузећа су субјекти у власништву и којима управља држава или јавни сектор. Надаље се истиче однос организације рада и организационе културе.

На основу поглавља 2, 3 и 4, која представљају теоријску основу дисертације, комисија сматра да приказани преглед стања у литератури јасно указује на недостатак досадашњих истраживања која повезују доношење одлука, организациону културу и организацију рада у јавним предузећима. Комисија констатује да постоји потреба за развој менаџерског модела који би објаснио процесе утицаја организационе културе, организације рада на доношење одлука у јавним предузећима у условима неизвесности.

Поглавље 5: Емпиријско истраживање

У петом поглављу представљена је методологија истраживања. Дефинисана је врста и величина узорка. На основу постављених циљева истраживања, применио се квантитативни истраживачки метод тестирања постављеног истраживачког модела. Истраживање је спроведено анкетањем циљне групе - менаџера различитих социо-демографских карактеристика, попут: пола, старости, радног искуства, нивоа образовања, који раде на различитим хијерархијским нивоима, у јавним предузећима различитог типа, на територији АП Војводине. Инструменти коришћени приликом прикупљања података су стандардизовани и са повољним метријским карактеристикама. Подаци су припремљени за даљу обраду у складу са техником анкетног истраживања, третирани су подаци који недостају, сумњиви обрасци одговора, нетипичне тачке и дистрибуције података. Утврђене су мере централне тенденције, мере варијабилности и поузданости, за све укључене скале у истраживање. Резултати указују на задовољавајућу поузданост свих појединачних димензија скала укључених у истраживање (>.60). Поред овога, за сваку димензију

утврђена је нормална расподела података, стога је у анализи примењена параметријска статистика. Анализа података се вршила у статистичком програму СПСС (енгл. *SPSS - Statistical Package for Social Science*), верзија 24. Поред показатеља дескриптивне статистике, коришћен је и Пирсонов коефицијент корелације, вишеструка регресиона анализа, Студентов *t*-тест, Scheffe's тест, мултиваријатна анализа варијансе (МАНОВА).

Комисија сматра да је методологија истраживања представљена јасно и детаљно. Развој истраживачког модела 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 6: Резултати

Поглавље о резултатима се фокусира на резултате истраживања и провере хипотеза студије. Поглавље почиње прегледом резултата анализираних кроз дескриптивне статистичке методе. На основу резултата дескриптивне статистике, организациона култура јавних предузећа, у условима неизвесности, окарактерисана је кроз тимску оријентацију, утемељене базичне вредности, склоност ка организационом учењу и израженим јасним циљевима и задацима. Овако изражен профил индикатора, говори о типу културе јавних предузећа, у условима неизвесности, у којој су тимски рад, заједништво и међусобно поверење изузетно важни. Општа хипотеза гласи да на менаџерско одлучивање у јавном сектору утиче организација радних процеса и организациона култура. Ово сугерише да начин на који је рад структуриран и преовлађујућа култура у јавним предузећима утичу на то како менаџери доносе одлуке. Конкретне хипотезе задиру у различите аспекте одлучивања и његове детерминанте. Прва специфична хипотеза испитује утицај димензија организационе културе на различите стилове менаџерског одлучивања. Ови стилови укључују рационално, интуитивно, зависно, избегавање и спонтано доношење одлука. Студија сугерише да димензије организационе културе обликују усвајање ових стилова одлучивања од стране менаџера у јавним предузећима. Друга специфична хипотеза истражује утицај демографских карактеристика на доношење одлука. Ове карактеристике укључују пол, године и искуство, образовање, статус положаја и ниво управљања. Резултати утврђују како ови демографски фактори утичу на процесе доношења одлука у јавном сектору. На крају, резултати утврђују карактеристике јавног предузећа као одредницу доношења одлука. Налази истичу важност разматрања ових фактора у разумевању и управљању процесима доношења одлука у јавним организацијама.

Комисија сматра да су резултати истраживања представљени јасно и концизно. Примењене статистичке методе у циљу тестирања хипотеза су адекватно спроведене. Резултати тестирања хипотеза потврђују претпостављене односе и доприносе бољем разумевању релација доношења одлука, организационе културе и организације рада.

Поглавље 7: Дискусија

У седмом поглављу кандидаткиња је дискутовала резултате истраживања. Дат је осврт на значајне одреднице менаџерског стила доношења одлука у контексту организационе културе и организације рада јавних предузећа. Дато је тумачење у коме су организациона култура и организација рада значајне детерминанте појединачних стилова менаџерског доношења одлука. Такође, дато је детаљно објашњење сваког идентификованог фактора који статистички значајно утиче на сваки од укључених стилова. Дат је и осврт на

результате ранијих истраживања, која су на одређени начин била у вези са предметним истраживањем, а која су уједно била и теоријска основа за исто. У истраживању је постављено пет модела, по за сваки од менаџерских стилова доношења одлука у контексту аспеката организационе културе и организације рада. Рационални стил менаџерског доношења одлука карактерише неколико кључних фактора, укључујући ниске развојне потенцијале, успостављене базичне вредности у организацији, организационо учење и јасно дефинисан систем награда и признања. Интуитивни стил менаџерског одлучивања предодређен је ситуацијом у којој нису успостављене базичне вредности предузећа, с друге стране, овај стил одређују позитиван став према променама и јасна визија, квалитет физичког окружења и обим посла. Зависни стил дефинисан је позитивним односом према променама, стратешком оријентацијом и сврхом, квалитетом односа са колегама, склоношћу ка индивидуалном раду, сагласношћу са мисијом и јасним циљевима и задацима у организацији. Избегавајући стил је дефинисан оснаживањем запослених, позитивним односом према променама, али и нејасно дефинисаним циљевима и задацима организације и нарушеним међуљудским односима са колегама. Спонтани стил карактерише неколико фактора, укључујући визију, стратешки правац и сврху, квалитет физичког окружења и обим посла, ограничене могућности за организационо учење, нејасне циљеве и задатке, као и квалитет односа са колегама и награде и признања; налази ове студије указују да тип јавног предузећа игра улогу у разликовању стилова доношења одлука менаџера. Конкретно, појављују се два различита стила на основу врсте делатности интуитивни стил, који је карактеристичан за услужне компаније, и стил избегавања, који преовладава у производним компанијама.

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

Поглавље 8: Закључак

У осмом поглављу кандидаткиња изводи закључна разматрања и образлаже научни допринос дисертације. Сумирани су најзначајнији резултати истраживања. Истраживање је потврдило да постоји веза између стилова доношења одлука и организационе културе и организације рада јавних предузећа. Такође, у овом поглављу кандидаткиња предлаже практичне примене добијених резултата, дискутује ограничења дисертације и разматра правце будућих истраживања. Између осталог, импликације за будућа истраживања се темеље на развоју стратегија за развој програма обуке за менаџере и имплементацију политика и пракси које промовишу различите аспекте организационе културе и организације рада, као и на доприносу развоја ефикаснијих процеса доношења одлука, у јавном сектору, у условима неизвесности.

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

Поглавље 9 и 10: Литература и Прилози

У деветом поглављу је представљен списак литературе (330 извора) која је коришћена приликом израде дисертације. У десетом поглављу се налазе прилози дисертације, међу којима је и представљен инструмент истраживања који је коришћен за потребе истраживања у оквиру израде предметне дисертације.

Комисија сматра да литература у потпуности одговара тематици докторске дисертације, а да приложи 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.

Радови:

1. **Đaković Radojičić, I.**, Raut, J., Mitrović Veljković, S., Dudić, B., Trel'ová, S and Vrhovac, V., (2022), "Factors That Limit the Development of the Digital Entrepreneurial System in the Scale-Up Phase of the Enterprise Life Cycle", *Mathematics*, 10(9), 1606. <https://doi.org/10.3390/math10091606> (M21a)
2. Melović B., Mitrović Veljković S., Ćirović D., **Đaković Radojičić I.** (2020), "Managerial Decision-Making Process in the Modern Business Conditions in the EU: Importance of Cultural Influence", In *Handbook of Research on Social and Economic Development in the European Union*, IGI GLOBAL, 2020, pp. 324-348, ISBN13: 978179981188 (bez kategorije)
3. **Đaković, I.**, Radojičić I.(2014), „The management style in a state-owned company: Case study.“ 16. International Scientific Conference on INDUSTRIAL SYSTEMS - IS, Novi Sad: Faculty of technical sciences, 15-17 Oktobar, 2014, pp. 247-252, ISBN 978-86-7892-652-5. (M33)
4. Lošonc, A., Mitrović, S. ,Milisavljević, S., **Đaković, I.** (2016), „The company as a repository of ecological knowledge on sustainable development“, 7. International conference “The transformation of social identity in crisis conditions and its impact on european integration”(pp 89-102). Novi Sad: Faculty of Technical Sciences. ISBN 978-86-80133-72-0. (M33)
5. Grubić Nešić, L., Mitrović Veljković, S., Pejanović, R., Melović, B., **Đaković I.** (2014). Značaj soft skills u edukaciji inženjera, 1. International professional conference ME4CataLOgue, Slavonski Brod: Mechanical Engineering Faculty (pp.138-140). ISBN 978-953-6048-76-2. (M63)

VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА:

Резултати добијени у истраживању указују на потврду предиктивне солуције која повезује организациону културу, организацију рада и стилове менаџерског одлучивања, у јавним предузећима која послују у условима неизвесности. Димензије организационе културе и организације рада обликују стилове менаџерског одлучивања, који су дефинисани у јавним предузећима, различитог типа. Надаље, резултати указују да социо-демографска и обележја доносиоца одлука – пол, старост, образовање, напредовање у каријери, као и позиција утичу на стил доношења одлука. Ниво управљања и тип јавног предузећа такође предодређују стил доношења одлука у јавним предузећима, у условима неизвесности.

Комисија позитивно оцењује начин приказа и тумачења резултата истраживања, са закључком да је докторска дисертација оригинално дело кандидаткиње Иване Баковић Радојичић.

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

Закључци су аргументовани и јасно је да произилазе из добијених резултата на основу којих је и представљен модел менаџерског одлучивања у јавном сектору у условима неизвесности. 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 подударање са другим изворима литературе.

Комисија позитивно оцењује начин приказа и тумачења резултата истраживања са закључком да је докторска дисертација оригинално дело кандидаткиње Иване Баковић Радојичић.

IX КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Експлицитно навести да ли дисертација јесте или није написана у складу са наведеним образложењем, као и да ли она садржи или не садржи све битне елементе. Дати јасне, прецизне и концизне одговоре на 3. и 4. питање:

1. Да ли је дисертација написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме?
Дисертација је написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе?
Докторска дисертација својим насловом, садржајем, резултатима истраживања и начином тумачења приказаних резултата садржи све битне елементе који се захтевају за радове овакве врсте.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци?
Оригинални допринос науци се уочава у више аспеката. Овај истраживачки рад даје оригиналан допринос области управљања јавним сектором развијајући свеобухватан модел који истражује сложен однос између менаџерског одлучивања, организационе културе и организације рада у јавном сектору, у условима неизвесности. Укључујући ове кључне димензије, модел пружа холистички оквир за разумевање и унапређење процеса доношења одлука у јавним организацијама. Студија препознаје јединствене изазове са којима се суочавају менаџери јавног сектора у доношењу одлука у условима неизвесности и установљава да доношење одлука није одређено само индивидуалним карактеристикама. Да би се решио овај јаз, на основу резултата истраживања предложен је модел који интегрише аспекте организационе културе и организације рада, са свим дефинисаним димензијама, истичући њихов утицај на доношење менаџерских одлука у јавном сектору. Предложени модел доприноси научном разумевању одлучивања у јавном сектору у условима неизвесности. Интеграцијом организационе културе и организације рада, модел пружа свеобухватан оквир за анализу и унапређење процеса доношења одлука у организацијама. Налази имају практичне импликације за менаџере у јавном сектору, креаторе политике и организационе лидере, нудећи смернице о томе како да подстичу окружење за доношење одлука неговањем културе подршке и оптимизацијом организације рада.

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.

Место и датум:
Нови Сад, 04.07.2023.

ПОТПИСИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ

1. др Илија Ћосић, професор емеритус

_____, председник

2. др Лепосава Грубић-Нешић, редовни професор

_____, члан

3. др Бобан Меловић, редовни професор

_____, члан

4. др Зоран Анишић, редовни професор

_____, члан

5. др Веселин Перовић, редовни професор

_____, члан

6. др Славица Митровић Вељковић, 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.