

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 именовео комисију</p> <p>28.01.2016. године. Решење декана Факултета техничких наука у Новом Саду на предлог Наставно-научног већа са бројем: 012-199/44-2012</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> <ol style="list-style-type: none"> 1. Др Илија Ћосић, ред. проф., ПРЕДСЕДНИК; Производни системи, организација и менаџмент; 15. 11. 1993.; Факултет техничких наука, Нови Сад; 2. Др Krzysztof Klinczewicz, ред. проф.; Теорија организације; 21.07.2007.; Факултет за менаџмент, Варшава; 3. Др Данијела Лалић, ван. проф.; Производни системи, организација и менаџмент; 21.10.2015.; Факултет техничких наука, Нови Сад; 4. Др Агнеш Славић, ван.проф; Менаџмент; 15.11.2015.; Економски факултет, Суботица; 5. Др Лепосава Грубић-Нешић, ред. проф., МЕНТОР; Производни системи, организација и менаџмент; 08.07.2015.; Факултет техничких наука, Нови Сад;
II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ
<ol style="list-style-type: none"> 1. Име, име једног родитеља, презиме: Бојана (Миливој) Милић 2. Датум рођења, општина, држава: 26.09.1985., Нови Сад, Србија 3. Назив факултета, назив студијског програма дипломских академских студија – мастер и стечени стручни назив Универзитет у Новом Саду, Факултет техничких наука, Нови Сад; Индустријско инжењерство и инжењерски менаџмент; Дипломирани инжењер менаџмента - мастер 4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија 2009, Индустриско инжењерство и инжењерски менаџмент 5. Назив факултета, назив магистарске тезе, научна област и датум одбране: -
<p>6. Научна област из које је стечено академско звање магистра наука: -</p>
III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:
<p>„ЛИДЕРСТВО И УЧЕЋА ОРГАНИЗАЦИЈА“</p>

IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

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

Докторска дисертација Бојане Милић под насловом „**Лидерство и учећа организација**“, са прилозима, садржи 177 страна текста, односно 168 страна основног текста укључујући уводна разматрања, теоријске подлоге, истраживачки део, резултате истраживања и дискусију резултата, закључке, правце даљих истраживања, 39 табела, 15 слика и 181 наслова цитиране литературе. На почетку основног текста дати су наслов, кључна документацијска информација, садржај, листа табела, графикона и слика. Теоријске основе, преглед литературе, приказ истраживања и добијених резултата изложени су кроз седам делова и то:

I УВОД

1. Уводна разматрања
 - 1.1 Потреба, проблем и предмет истраживања
 - 1.2 Циљ истраживања, истраживачко питање и хипотезе
 - 1.3 Приказ дисертације по поглављима

II ТЕОРИЈСКЕ ОСНОВЕ И ПРЕГЛЕД ЛИТЕРАТУРЕ

2. Учећа организација
 - 2.1 Концепт учеће организације
 - 2.1.1 Раст интересовања за учећим организацијама
 - 2.1.2 Предности учеће организације
 - 2.2 Организационо учеће
 - 2.2.1 Врсте организационог учећа
 - 2.2.2 Процес организационог учећа
 - 2.3 Концептуални модели учеће организације
 - 2.3.1 Модел учеће организације Питера Сенгеа
 - 2.3.2 Модел учеће организације Педлера и сарадника
 - 2.3.3 Модел учеће организације Воткинса и Марсика
 - 2.3.4 Модел учеће организације Дибела и Невиса
 - 2.3.5 Гарвинов модел учеће организације
 - 2.3.6 Маркуардов модел учеће организације
 - 2.3.7 Резиме модела учеће организације
 - 2.4 Седам димензија учеће организације
3. Аутентично лидерство
 - 3.1 Феномен лидерства
 - 3.2 Аутентично лидерство
 - 3.2.1 Дефинисање концепта аутентичног лидерства
 - 3.2.2 Димензије аутентичног лидерства
 - 3.2.3 Исходи аутентичног лидерства
 - 3.2.4 Разликовање аутентичног лидерства од сродних теорија лидерства
4. Афективна посвећеност
 - 4.1 Дефинисање организационе посвећености
 - 4.2 Трокомпонентни модел организационе посвећености
 - 4.3 Фактори који утичу на афективну посвећеност
 - 4.4 Исходи афективне посвећености
5. Конструкција концептуалног модела и развој хипотеза

III ИСТРАЖИВАЧКИ ДЕО

6. Методологија истраживања и прикупљање података
 - 6.1 Мерни инструменти
 - 6.1.1 Упитник „Димензије учеће организације“
 - 6.1.2 Упитник „Аутентично лидерство“
 - 6.1.3 Упитник „Афективна посвећеност“
 - 6.1.4 Превођење и адаптација упитника
 - 6.1.5 Пилот студија
 - 6.2 Узорак и процедура прикупљања података

IV РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

7. Примењене статистичке методе
 - 7.1 Дескриптивна статистика
 - 7.2 Тест хомогености узорка
 - 7.3 Конфирматорна факторска анализа
 - 7.3.1 Процена поузданости и валидности мерног модела
 - 7.3.2 Тест инваријантности мерног модела
 - 7.4 Структурално моделовање

V ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА

8. Анализа резултата истраживања
 - 8.1 Репрезентативност узорка
 - 8.2 Испитивање појединачних веза у моделу
 - 8.3 Практичне импликације

VI ЗАКЉУЧЦИ И ПРАВЦИ ДАЉИХ ИСТРАЖИВАЊА

9. Закључна разматрања

VII ЛИТЕРАТУРА

ПРИЛОГ

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Део I: УВОД

У оквиру уводног поглавља представљена су уводна разматрања и дефинисани су предмет истраживања, циљеви истраживања, као и истраживачке хипотезе. У данашњим условима високог нивоа турбуленција и убрзања промена, учење постаје основа помоћу које организације развијају суштину своју компететности и на тај начин успевају да одговоре новим изазовима (De Geus, 1988; Stata, 1989; Slater & Narver, 1995; Ellinger et al. 2002; Yang, et al., 2004; Garcia-Morales, et al., 2006). Организације које ефективно користе стечено знање, искуство и вештине и које се налазе у константом стању прилагођавања и унапређења везују се за концепт „учеће организације“. Да би једна организација била учећа морају се креирати одређени организациони услови и применити нетрадиционали принципи менаџмента који ће промовисати и омогућити организационо учење. Кључ за учеће организације лежи у позитивној форми лидерства где менаџери на свим нивоима делују као ментори и креирају подстицајну организациону климу за учење и иновације (Senge, 1990; Marsick & Watkins, 2003; Garcia-Morales, et al., 2006). У овој дисертацији аутентично лидерство представљено је као нова форма лидерства која подстиче и доприноси трансформацији организација у учеће организације. Поред тога, аутентично лидерство генерише поверење и гради посвећеност код запослених коју поједини аутори такође сматрају неопходним предусловом за процесе учења у организацијама (Pool & Pool, 2007; King, 2009; Song, et al., 2013), ако се има у виду да су једино запослени са вишим нивоима афективне посвећености суштински мотивисани да деле и преносе научено (Kleiner, 2003; King, 2009).

С обзиром на чињеницу да јучерашња компетитивна предност организација постаје минимални услов за опстанак на тржишту, од круцијалног је значаја познавање фактора који утичу на процес учења као основ унапређења пословања предузећа. Истраживање, које представља предмет ове дисертације, апострофира и тестира аутентично лидерство и афективну посвећеност као факторе који утичу на изградњу учеће организације. Прво, истраживање пружа одговор на питање да ли постоји и какав је утицај аутентичног лидерства на учећу организацију. Поред основног истраживачког питања у овој дисертацији испитује се и да ли: а) афективна посвећеност запослених има посредујућу улогу у вези између аутентичног лидерства и учеће организације, б) афективна посвећеност запослених доприноси стварању услова за развој учеће организације, и ц) аутентично лидерство доприноси већој афективној посвећености запослених. Односи међузависних променљивих практично су интерпретирани у смислу карактеристика привредног окружења на које се истраживање односи.

У циљу пружања одговора на наведена истраживачка питања дефинисане су и четири истраживачке хипотезе: Х1: Аутентично лидерство је у позитивној вези са учећом организацијом. Х2: Аутентично лидерство је у позитивној вези са афективном посвећеношћу.

X3: Афективна посвећеност је у позитивној вези са учећом организацијом. X4: Афективна посвећеност посредује однос аутентичног лидерства и учеће организације.

У овом делу приказана је и структура дисертације, као и преглед тока истраживања.

Део II: ТЕОРИЈСКЕ ОСНОВЕ И ПРЕГЛЕД ЛИТЕРАТУРЕ

Други део представља теоријске основе и преглед литературе неопходне за извођење и реализацију дисертације организоване око три целине: учећа организација, аутентично лидерство, афективна посвећеност. Прво поглавље у овом делу даје преглед значајних теоретских извора о концепту учеће организације, објашњава процес организационог учећа, укратко приказује постојеће моделе учеће организације и детаљно описује модел који је коришћен у овом истраживању. Наредно поглавље објашњава феномен лидерства и приказује аутентично лидерство као форму лидерству која доприноси успеху данашњих прогресивних организација. Треће поглавље овог дела представља приказ појма организационе посвећености са посебним акцентом на афективну организациону посвећеност. Дати су претходно постигнути резултати у ужем подручју истраживања. Последње поглавље у овом делу даје приказ концептуалног модела и хипотеза које су настале прегледом литературе у претходна три поглавља.

Део III: ИСТРАЖИВАЧКИ ДЕО

У трећем делу је представљен опис методологије истраживања и прикупљања података. Јасно и детаљно је приказан развој мерног инструмента, процес прикупљања података као и основне карактеристике узорка.

У истраживању је коришћен квантитативни истраживачки дизајн. Истраживање је спроведено анкетањем, као методом истраживања, применом упитника. Коришћена су три стандардизована инструмента, одабрана у складу са циљевим истраживања, добијена на основу теоретских и емпиријских подлога приказаних у делу II. Сваки од одабраних инструмената посебно је описан у овом поглављу. Три инструмента су обједињена у један упитник који се састојао од 39 ставки на које је било могуће одговорити петостепеном скалом Ликертовог типа. Поред три инструмента, упитником су обухваћене демографске и организационе варијабле: пол и старост испитаника, позиција испитаника у организацији, делатност организације, тип организације, величина организације, итд. На самом почетку истраживања било је неопходно да се одабрани инструменти прераде и интегришу у један упитник. Садржај инструмената је прилагођен и преведен са енглеског на српски језик, применом стандарда за превођење и културолошку адаптацију упитника. У сврху провере психометријских карактеристика конструисаног мерног инструмента, упитник је тестиран на пробном узорку који је задовољавао критеријум о минималној величини узорка према Бентлеру и Чоу (1987). Резултати пробног истраживања садржали су неприхватљиву вредност поузданости за једну димензију конструкта. Коначна верзија упитника која је садржала 38 ставки дистрибуирана је електронски на хетерогеном узорку којим су обухваћени запослени на различитим позицијама у производним и услужним предузећима у Републици Србији. Добијени су подаци од 500 испитаника, а процес прикупљања података реализован је у периоду од седам месеци.

Део IV: РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

У четвртном делу су детаљно описане примењене статистичке методе - дескриптивна статистика променљивих, технике за процену хомогености узорка, конфирматорна факторска анализа у циљу утврђивања теоретски претпостављене структуре фактора и процене поузданости и валидности мерног инструмента, као и метод структурног моделовања.

Као најзначајнији резултати истраживања могу се издвојити следећи: конфирматорна факторска анализа је потврдила да постоје три фактора који су интерпретирани као учећа организација, аутентично лидерство и афективна посвећеност; потврђена је и поузданост и валидност инструмента; методом структурних једначина доказане су све четири веза из концептуалног модела. Доказано је да:

- Аутентично лидерство позитивно утиче на учећу организацију.
- Аутентично лидерство позитивно утиче на афективну посвећеност.
- Афективна посвећеност позитивно утиче на учећу организацију.
- Афективна посвећеност позитивно и делимично посредује однос аутентичног лидерства и учеће организације.

Наведени резултати истраживања потврђују очекивања базирана на анализи претходне литературе, чиме су стечени услови за прихватање све четири истраживачке хипотезе.

Део V: ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА

У петом делу аутор дискутује о добијеним резултатима емпиријског истраживања. Резултати истраживања су анализирани путем четири хипотеза. У овом делу дат је и одговор на основно истраживачко питање да ли постоји и какав је утицај аутентичног лидерства на учећу организацију, и три помоћна истраживачка питања. Поред наведеног, приказано је поређење добијених резултата са претходним истраживањима која су пронађена и представљена у теоретским подлогама овде дисертације, као и практичне импликације које су проистекле из истраживања.

Део VI: ЗАКЉУЧЦИ И ПРАВЦИ ДАЉИХ ИСТРАЖИВАЊА

У шестом поглављу формулисани су закључци, идентификован је научни и практични допринос дисертације и приказани су основни резултати истраживања. Централни допринос дисертације дат је у виду предложеног модела аутентичног лидерства, афективне посвећености и учеће организације који доводи у везу три значајна аспекта пословања и, интегришући претходно релативно неповезане конструкте, проширује три постојећа теоретска оквира у подручју менаџмента. Оригиналноост овог истраживања огледа се у недостатку истраживања сличног карактера, како на простору Републике Србије, тако и на просторима ширег региона и у случају развијених земаља. Аутор сматра да на основу резултата истраживања менаџмент који је опредељен за изградњу учеће организације може ефикасније усмеравати своје снаге, јер стиче увид у то шта могу бити критични елементи приликом имплементације концепта учеће организације у свом пословању.

Овим делом обухваћено је и неколико ограничења из којих произилазе и правци за даља истраживања. Ова ограничења се, у највећој мери, односе на начин прикупљања података, предложене истраживачке конструкте и варијетет узорка. У том смислу, аутор сматра да истраживање садржи добру основу коју је даље могуће надограђивати проширивањем узорка, спровођењем логитудалних студија, коришћењем и квалитативних података, затим додавањем нових конструката у предложени модел (нпр. радна ангажованост, овлашћивање, мотивација, међусобно поверење и др.), односно истраживањем утицаја неких других фактора на успешност примене концепта учеће организације у пословању предузећа (нпр. културолошких вредности, старости предузећа, итд.).

Део VI: ЛИТЕРАТУРА

У овом делу наведена је литература коришћена како у истраживању тако и у изради дисертације, која се састоји од 181 цитираних наслова.

ПРИЛОЗИ

У овом делу дат је упитник коришћен за истраживање.

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.

Рад у међународном часопису - M23

1. **Milić, B.**, Grubić-Nešić, L., Kuzmanović, B., Radlovački, V., ''*The influence of authentic leadership on the learning organization at the organizational level: The mediating role of employees' affective commitment*'', прихваћен за објављивање у *Journal of East European Management Studies*, issue 1/2017.

Саопштење са међународног скупа штампано у целини - M33:

1. **Milić, B.**, ''Exploring the relationship between the learning organization and business performance'', 7.th South East European Doctoral Student Conference, Thessaloniki, Greece, 24-25 September 2012, pp. 318-325,

Саопштење са међународног скупа штампано у изводу - M34:

1. Matić D., **Milić B.**: ''Povezanost liderstva i koncepta učeće organizacije'', 10. Međunarodna naučno - stručna konferencija - Na putu ka dobu znanja, Sremski Karlovci: Fakultet za menadžment, 28.-29. Septembar 2012, str. 55.

Саопштење са скупа националног значаја штампано у целини - M63

1. **Milić, B.**, ''Uticaj autentičnog liderstva na afektivnu posvećenost zaposlenih'', Upravljanje kvalitetom ljudskih resursa – savremeni trendovi (HR konferencija 2014), Beograd, 23.10.2014.

2. **Milić, B.**, Grubić-Nešić, L., ''Da li lideri na univerzitetu podstiču učenje kroz saradnju univerziteta sa okruženjem?'', XX Skup trendovi razvoja: ''Razvojni potencijal visokog obrazovanja'', Kopaonik, 24. - 27. 02. 2014.

VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Резултати добијени у дисертацији доприносе бољем разумевању улоге и значаја аутентичног лидерства и афективне посвећености у процесу изградње учеће организације.

Доприноси који проистичу из ове дисертације су:

- Аутентично лидерство утиче на изградњу учеће организације;
- Аутентично лидерство утиче на афективну посвећеност запослених;
- Афективна посвећеност запослених утиче на изградњу учеће организације;
- Афективна посвећеност има посредујућу улогу у вези између аутентичног лидерства и учеће организације.

Закључује се да ова студија пружа истраживачима у предметној области прелиминарну мапу о повезаности аутентичног лидерства, афективне посвећености и учеће организације, као и да предузећима указује на важне изазове и одговорности у вези са развојем лидерске праксе која подржава учење.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

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

Истраживање у оквиру дисертације је вршено на узорку од 500 испитаника из производних и услужних предузећа у Републици Србији. Подаци су прикупљени применом методе анкетирања, путем упитника. У раду су јасно изложени резултати истраживања о повезаности аутентичног лидерства, афективне посвећености и учеће организације, као и начин конструисања модела уз помоћ методе структуралних једначина.

Резултати добијени истраживањем су приказани, анализирани и тумачени применом релевантних и оправданих научних метода прикупљања, обраде, приказивања и анализе квантитативних података, а сами резултати су приказани јасно и прецизно. У раду су коришћене одговарајуће статистичке методе за тестирање хипотеза, док је опис узорка приказан уз помоћ показатеља дескриптивне статистике. За моделовање су коришћене структуралне једначине, што је у складу са упутствима и трендовима водећих научника из области.

Избор наведених метода и начина њихове примене је, у потпуности, прилагођен карактеру проблема који су у дисертацији решавани.

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 написана у складу са образложењем које је наведено у пријави теме.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе

Докторска дисертација својим насловом, садржајем, резултатима истраживања, начином тумачења тих резултата и научним доприносом обухвата све битне елементе који се захтевају за радове овакве врсте.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци

Разматрајући целокупну материју докторске дисертације под насловом „*Лидерство и учећа организација*“ кандидата Бојане Милић, Комисија је закључила да развијени модел

аутентичног лидерства, афективне посвећености и учеће организације представља оригиналан научни допринос аутора теорији и пракси унапређења пословања и руковођења предузећем. Такође, предметна дисертација обезбеђује добру основу за даља истраживања у наведеној научној области. Истраживањем су испуњени сви задати циљеви.

Дисертацијом су добијени одговори на важна практична питања са којима се менаџмент предузећа свакодневно суочава. Дато представља добру основу за наредна истраживања у овој области.

4. Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања

Докторска дисертација нема недостатака који битно утичу на коначан резултат истраживања.

X ПРЕДЛОГ:

На основу укупне оцене дисертације, комисија предлаже:

- да се докторска дисертација Бојане Милић прихвати, а кандидату одобри одбрана.

НАВЕСТИ ИМЕ И ЗВАЊЕ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ
ПОТПИСИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ

Др **Илија Ћосић**, ред. проф.; ПРЕДСЕДНИК
Производни системи, организација и менаџмент;
Факултет техничких наука, Нови Сад

Др **Krzysztof Klincewicz**, ред. проф.;
Теорија организације;
Факултет за менаџмент, Варшава

Др **Данијела Лалић**, ван. проф.;
Производни системи, организација и менаџмент;
Факултет техничких наука, Нови Сад;

Др **Агнеш Славић**, ван. проф.;
Менаџмент;
Економски факултет, Суботица

Др **Лепосава Грубић-Нешић**, ред. проф.,
МЕНТОР;
Производни системи, организација и менаџмент;
Факултет техничких наука, Нови Сад