

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ		
1. Датум и орган који је именовао комисију: 30.11.2023. Решењем бр. 012-199/50-2020, Декан Факултета техничких наука на предлог Наставно-научног већа Факултета техничких наука у Новом Саду		
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, 24.3.2016.
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 Јелена Ћулибрк	ванредни професор	Производни и услужни системи, организација и менаџмент, 01.07.2023.
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 Бојана Јокановић	ванредни професор	Производни и услужни системи, организација и менаџмент, 01.07.2023.
презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду		Члан
установа у којој је запослен-а		функција у комисији
4. Др Татјана Ивановић	ванредни професор	Менаџмент људских ресурса, 23.10.2020.
презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
Факултет организационих наука, Универзитет у Београду		Члан
установа у којој је запослен-а		функција у комисији
5. Др Ивана Катић	редовни професор	Људски ресурси и комуникације, 15.10.2023.
презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора

Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду установа у којој је запослен-а	Ментор функција у комисији
II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ	
1. Име, име једног родитеља, презиме: Бојана Радован Соколовић 2. Датум рођења, општина, држава: 12.07.1985. Загреб, Република Хрватска 3. Назив факултета, назив претходно завршеног нивоа студија и стечени стручни/академски назив: Факултет техничких наука, Мастер студије, Мастер инжењер менаџмента Факултет техничких наука, Специјалистичке академске студије, Специјалиста инжењер менаџмента 4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија: 2016. Индустриско инжењерство и менаџмент	
III НАСЛОВ ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ: Организациона култура у функцији развоја каријере запослених и одрживости људских ресурса	
IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ: Навести кратак садржај са назнаком броја страница, поглавља, слика, схема, графикана и сл. Садржај дисертације по поглављима је следећи: 1) Увод – предмет и циљ истраживања са дефинисаним истраживачким питањем, као и дефинисање структуре дисертације кроз теоријски и практични део, 2) Теоријска разматрања – која обухватају три области: организациону културу, развој каријере запослених и одрживост људских ресурса. Дефинисане су све три категорије и анализирано стање у области истраживаних тема, као и различита решења понуђена у теорији 3) Методологија истраживања – представљени су проблем и циљ истраживања, дефинисане хипотезе истраживања, инструменти истраживања, узорак и варијабле истраживања 4) Резултати истраживања – приказане су методе обраде података, различите међузависности испитиваних варијабли, дискусија добијених резултата и представљен модел: Типови организационе културе у функцији развоја каријере и одрживости људских ресурса 5) Закључна разматрања – главни теоријски и практични доприноси дисертације као и предлози за будућа истраживања у области 6) Литература – преглед коришћене литературе 7) Прилози – инструмент истраживања и остали прилози. Унети број: Страница 199 Поголавља 7 Референци 269 Табела 33 Слика 3 Графикона 10 Прилога 3	
V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ: Прво поглавље је уводно поглавље у којем се објашњавају разлози бављења темом докторске дисертације, као и теоријски и практични значај добијених резултата и саме дисертације. Кандидаткиња је приказала обимну теоријску литературу из области организационе културе, развоја каријере и одрживости људских ресурса, па је иста упоређена са проблемима који се јављају у развијеним земљама. У циљу даљег научно-истраживачког доприноса наведеној теми кандидаткиња је тему организационе културе, напретка у каријери и одрживости људских ресурса испитала у производним и услужним организацијама у Србији. У уводном поглављу су дефинисани истраживачко питање и циљеви истраживања, кратко дефинисане истраживачке области, а даље у	

раду постављене хипотезе истраживањима, теоријске и практичне претпоставке.

Друго поглавље је приказано као скуп теоријских разматрања кроз три области: организациону културу, развој каријере запослених и одрживост људских ресурса. Прво је дефинисан појам организационе културе, објашњене су различите типологије организационе културе и анализиран је приступ организационој култури са различитих аспеката пословања. Такође проучен је и значај организационе културе на комплексне процесе пословања и њена улога у свим процесима који воде ка успешности пословања организација. Даље, проучен је утицај организационе културе на напредак у каријери и одрживост људских ресурса у организацијама широм света. Кандидаткиња је у овом поглављу дефинисала појам напретка у каријери односно каријерног раста запослених. Дефинисање напретка у каријери сагледано је као организациони раст каријере и развој каријерних компетенција, анализирани су елементи организационог раста и каријерних компетенција и сагледан утицај на успешност имплементације пракси напретка у каријери. Такође, проучена је међузависност напретка у каријери запослених у односу на организациону културу и елементе одрживости људских ресурса у организацијама. Сачињен је преглед истраживања различитих аутора из доступне литературе, који су проучавали различите типове организација и њихов приступ теми професионалног развоја запослених. У последњем делу овог поглавља постављене су теоријске основе менаџмента одрживости људских ресурса. Дефинисан је одрживи развој људских ресурса, објашњени кључни чиниоци одрживости и проучена улога одрживости људских ресурса и за појединца и за организације. Сагледани су изазови са којима се сусрећу менаџери управљања људским ресурсима у погледу имплементирања пракси одрживости људских ресурса и дат преглед литературе која обрађује тему одрживости људских ресурса. Од највећег значаја су истраживања која проучавају одрживост људских ресурса у зависности од организационе културе и истраживања која повезују тему напретка у каријери са одрживости људских ресурса.

У трећем поглављу описана је методологија истраживања. Поглавље методологије истраживања започиње предметом истраживања, затим је објашњен проблем и циљеви истраживања, а након тога су представљене хипотезе истраживања. Постављене су четири опште и пет појединачних хипотеза истраживања. Методологија истраживања затим, обухвата процедуру прикупљања података, избор и опис инструмента истраживања и структуру узорка истраживања.

Четврто поглавље детаљно приказује добијене резултате истраживања. Прво су приказани дескриптивни резултати, а затим варијабле организациона култура, организациони раст каријере, каријерне способности и одрживост људских ресурса у релацијама, а након тога и регресионе анализе. По испитивању утицаја једних варијабли на друге испитане су варијабле организациона култура, организациони раст каријере, каријерне способности и одрживост људских ресурса у односу на општедемографске карактеристике: пол, старост, радни стаж у организацији, укупан радни стаж, брачни статус, да ли испитаници имају деце, степен образовања, тип индустрије и радна позиција. Након тога кандидаткиња је приказала резултате каноничке корелационе анализе да би се додатно испитала структура релација типова организационе културе и чинилаца развоја каријере и одрживости људских ресурса. Следи дискусија добијених резултата, а потом је кандидаткиња на основу свих резултата предложила модел – Типови организационе културе у функцији развоја каријере и одрживости људских ресурса.

У петом поглављу кандидаткиња приказује закључана разматрања дисертације. У оквиру овог поглавља приказани су теоријски и практични доприноси дисертације, као и импликације рада које представљају основу за доношење одлука менаџмента и формулисање стратегије одрживости људских ресурса, применом одрживих пракси за развој каријере запослених, а то све под утицајем типа организационе културе која је усмерена на одрживост људских ресурса и напредак у каријери. У овом поглављу кандидаткиња предлаже и правце даљих истраживања у научно-истраживачкој области. Значајним повезивањем типова организационе културе са чиниоцима одрживости људских ресурса и напретка у каријери може се допринети усвајању пракси пословања на начин који омогућује успешност у условима великих и брзих промена, старења радне снаге, дислоцираних и

мултикултуралних организација и др. Коришћењем овог методолошког приступа организацијама се отвара поглед на праксе пословања које ће омогућити конкуритивну предност и остварити дугорочни успех организација у условима променљивог и нестабилног пословања.

Шесто поглавље приказује преглед проучавање литературе. Обједињени су теоријски радови, истраживачки радови, књиге и интернет извори који су представљали референце за израду ове дисертације.

У последњем, седмом поглављу дати су прилози: инструмент истраживања са свим припадајућим питањима, додатне табеле које су биле део резултата истраживања, и копија е-маила у циљу добијања сагласности о коришћењу упитника.

На основу изложеног, општа оцена приложене докторске дисертације је позитивна.

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

Таксативно навести називе радова, где и када су објављени. Прво навести најмање један рад објављен или прихваћен за објављивање у складу са *Правилима докторских студија Универзитета у Новом Саду* који је повезан са садржајем докторске дисертације. У случају радова прихваћених за објављивање, таксативно навести називе радова, где и када ће бити објављени и приложити потврду уредника часописа о томе.

Рад у међународном часопису (M23):

Sokolović B., Šidanin, Duđak Lj. and Kokotović S.: "Professional Training of Employees in Media Organizations in Serbia and Its Implications on Career Development." *Sustainability* 15, no. 5 (2023): 4105., DOI: <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/5/4105>

Рад у врхунском међународном часопису (M21):

Šidanin I., Ratković-Njegovan B., Sokolović B.: Students' views on vaccination against COVID19 virus and trust in media information about the vaccine, *Vaccines*, 2021, 9, 1430 · Nov 10, 2021, DOI: <https://doi.org/10.3390/vaccines9121430>

Рад у врхунском часопису националног значаја (M51):

Sokolović B., Katić I., Grubić Nešić L., Ivanišević A. and Pavlović A.: "The specific role of the transformational leadership in the organizational culture of service organizations." *Anali Ekonomskog fakulteta u Subotici* 58, no. 47 (2022): 131-145,

DOI: <https://anali.ef.uns.ac.rs/index.php/AnnalsEFSU/article/view/117/75>

Саопштење са међународног скупа штампано у целини (M33):

Sokolović B., Katić I., Lošonc A., Leber M., Ivanišević A.: Sustainable learning: A new approach to organizations, 6th international scientific conference education and sustainable development, Novi Sad 2020, 165 – 173, , ISBN 978-86-6022-307-6

Sokolović B., Nešić A., Katić I., Leber M.: Sustainable careers – Indicator of present and future success, 6th international scientific conference education and sustainable development, Novi Sad (2020), 174 – 183, ISBN 978-86-6022-307-6

Sokolović B., Katić I., Frank A.: Turnover and Absenteeism: Indicators of Management Dynamics in Modern Corporation, 5th International Scientific Conference: Corporations as Multidimensional Actors/Entities, (2019), 130-139, ISBN 978-86-6022-234-5

Sokolović B., Katić I.: Importance of the Organizational Culture in the Digital Age Business, Symorg 2018 – Doing business in the digital age, Challenges, Approaches, Solutions: Human Capital in the

Digital Environment, (2018), 3-10, ISBN 978-86-7680-361-3

Drakula (Sokolović) B., Dudak Lj.: Organizational learning as a key process of the learning organization, IMKSM17 – XIII International May Conference on Strategic Management (2017), 606-616, ISBN 978-86-6305-059-4

Саопштење са скупа националног значајаја штампано у изводу (M63):

Sokolović B., Katić I., Lošonc A., Ivanišević A.: Razvoj digitalne perspektive u talent menadžmentu, Trend 2021 – XXVII Skup –Trendovi razvoja: „On-line nastava na univerzitetima“, (2021), 324 – 327, ISBN 978-86-6022-313-7

Sokolović B., Katić I., Lošonc A., Ivanišević A., Nešić A.: Digitalna kultura i promene u organizaciji, Trend 2020 - XXVI skup Trendovi razvoja: „Inovacije u modernom obrazovanju“ (2020), 316 – 319, ISBN 978-86-6022-241-3

VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА:

Основне хипотезе о повезаности организационе културе са развојем каријерних компетенција и организационог раста, као и одрживости људских ресурса су у раду потврђене. Такође потврђене су и појединачне хипотезе које детаљније приказују везу између посматраних појава. Успешност имплементирања пракси напретка у каријери или одрживости људских ресурса, осим што се везују за тип организационе културе, могу значајно одступати од типа индустрије односно да ли је индустрија производа или припада ИТ сектору.

Анализирани су и дискутовани сви резултати и представљен теоријски и практични значај дисертације. Дискутујући резултате долази се до израђеног модела који исказује значај повезаности организационе културе, организационог раста, развоја каријерних компетенција и одрживости људских ресурса. Овај модел треба да буде водиља организацијама за управљање људским ресурсима кроз остварење компетитивне предности и постизања коначног пословног успеха. Односно, неопходно је организовање посла на начин који ће обезбедити професионални развој запослених, путем доминантног типа организационе културе и постизања одрживости људских ресурса.

Резултати овог рада указују на свеобухватан ефекат три посматране појаве у управљању људским ресурсима у организацијама и то типова организационе културе, развоја каријере запослених и одрживости људских ресурса.

Допринос рада приказан је кроз неколико значајних области, а сортиран према постављеним и испуњеним хипотезама.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА:

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

Анализом структуре и садржаја докторске дисертације закључено је да је истраживање извршено систематично и да су резултати приказани конкретно и детаљно. Такође, представљена је и адекватна анализа и дискусија приказаних резултата.

Извештај о подударности са другом литературом изведен је помоћу софтвера за детекцију плагијаризма (iThenticate) на Факултету техничких наука, Универзитета у Новом Саду. Утврђена је подударност од 6% коју комисија сматра задовољавајућом.

Комисија позитивно оцењује начин приказа и тумачења резултата истраживања.

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?

Да, дисертација је написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе?

Да, дисертација садржи све битне елементе.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци?

Оригиналност дисертације се на првом месту огледа у томе што испитује начин унапређења менаџерских пракси на пољу одрживог управљања људским ресурсима кроз представљене међузависности са развојем каријере и организационом културом, а то је представљено формулисаним моделом: „Типови организационе културе у функцији развоја каријере и одрживости људских ресурса“. Тиме се даје допринос теорији управљања људским ресурсима са аспекта организационе културе, развоја каријере и одрживости људских ресурса, која је испитивала међузависности наведених појава (организационе културе, напретка у каријери запослених и одрживости људских ресурса), али не овако свеобухватно, већ су испитивани различити сегменти ове три појаве.

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

У дисертацији нису уочени битни недостаци.

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, 12.1.2024.

1. др Илија Ћосић, професор емеритус
_____, председник

2. др Јелена Ћулибрк, ванредни професор
_____, члан

3. др Бојана Јокановић, ванредни професор
_____, члан

4. др Татјана Ивановић, ванредни професор
_____, члан

5. др Ивана Катић, 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.