

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 именовао комисију: Решење Декана Факултета техничких наука у Новом Саду, на основу одлуке Наставно-научног већа Факултета техничких наука бр. 012-199/1-2018 од 05. 09. 2019. године.</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 Ђосић, професор емеритус, председник комисије, УНО: производни и услужни системи, организација и менаџмент, 24. 03. 2016. Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад 2. др Бојан Јалић, ванредни професор, члан комисије, УНО: производни услужни системи, организација и менаџмент, 07. 10. 2016. Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад 3. др Младен Чуданов, ванредни професор, члан комисије, УНО: организација пословних система, 15. 09. 2015. Факултет организационих наука, Универзитет у Београду, Београд 4. др Ивана Катић, ванредни професор, члан комисије, УНО: људски ресурси и комуникације, 15. 10. 2018. Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад. 5. др Данијела Јалић, ванредни професор, МЕНТОР, УНО: производни и услужни системи, организација и менаџмент, 21. 10. 2015. Факултет техничких наука, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад
II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ
<ol style="list-style-type: none"> 1. Име, име једног родитеља, презиме: Ана (Предраг) Нешић 2. Датум рођења, општина, држава: 12. 08. 1988., Нови Сад, Србија 3. Назив факултета, назив студијског програма дипломских академских студија – мастер и стечени стручни назив: Филозофски факултет, Група за социологију, мастер социологије, доктор социолошких наука 4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија: 2014. Индустијско инжењерство/Инжењерски менаџмент 5. Назив факултета, назив магистарске тезе, научна област и датум одбране: (Кандидат је завршио докторске студије) 6. Научна област из које је стечено академско звање магистра наука: /
III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ: Развој модела интерне комуникације засноване на поверењу

IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Навести кратак садржај са знаком броја страна, поглавља, слика, шема, графика и сл.

Докторска дисертација „Развој модела интерне комуникације засноване на поверењу“ кандидаткиње Ане Нешић, има обим од 15 поглавља, 219 страна, 9 слика, 5 графика, 41 табела, 259 цитираних научних референци, као и 2 прилога. Грађа докторске дисертације је организована у оквиру следећих садржајно и логички повезаних целина:

1. Уводна разматрања (стр. 1- 9)
2. Организациона комуникација (стр. 9-13)
3. Интерна комуникација (стр. 13-31)
4. Теоријски приступи поверењу (стр. 31-61)
5. Организационе перформансе и поверење (стр. 61-67)
6. Радно ангажовање (стр. 67-82)
7. Методологија истраживања (стр. 82-104)
8. Резултати истраживања (стр. 104-124)
9. Модел интерне комуникације засноване на поверењу (стр. 124-129)
10. Дискусија резултата (стр. 129-133)
11. Практичне импликације дисертације (стр. 133-147)
12. Правци даљих истраживања (стр. 147-152)
13. Закључак (стр. 152-161)
14. Литература (стр. 161-183)
15. Прилози (стр. 183-219)

Испред основног текста дати су наслов, кључна документацијска информација на српском и енглеском језику, садржај, списак слика, графика и табела.

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Уводно поглавље објашњава разлоге бављења темом дисертације, као и значај изабране теме за науку. Уочена потреба за истраживањем настала је као резултат сагледавања проблема у реалним организацијама у нашој земљи, као и бројним теоријским приступима у развијеним земљама. У поглављу су дефинисани предмет и циљеви истраживања, теоријске и практичне претпоставке, као и начин развоја модела. На основу предмета и проблема истраживања постављене су и истраживачке хипотезе рада.

Друго поглавље дефинише суштинске теоријске поставке у вези са организационом комуникацијом, улогом комуникације у организацији, повезаношћу са структуром и културом организације, као и проблемима који настају у процесима комуницирања у организацији.

У трећем поглављу детаљно је објашњена интерна комуникација, њена улога и значај у организацији. Након тога, приказане су различите дефиниције и представљени приступи дефинисању димензија интерне комуникације, као и типови и димензије интерне комуникације. Представљена су и различита истраживања интерне комуникације у организацијама која доприносе сагледавању бројних фактора од којих интерна комуникација у организацијама зависи и који одређују успешност њеног функционисања.

У четвртном поглављу су представљене дефиниције и улога поверења у организацијама и његова повезаност са интерном комуникацијом. Како су истраживања поверења у организацијама у развијеним земљама веома бројна, у овом сегменту се трагало за најоптималнијим моделом успостављања поверења у организацијама, који би могао да обухвати све сложености културолошких и пословних услова у нашој земљи. Приказани су и модели и стратегије успостављања поверења, као и повезаност поверења са организационим понашањем.

У петом поглављу су описане повезаности организационих перформанси са интерном комуникацијом у организацији. Посебан акценат је стављен на радно ангажовање запослених, његово успостављање, улогу комуникације у радном ангажовању и факторе који на њега позитивно и негативно утичу.

У шестом поглављу се анализира улога радног ангажовања запослених. Радно ангажовање се посматрало као комуникациони и мотивациони показатељ којим запослени одређују своје организационо понашање, али и психолошко стање које посредује између утицаја посла и личних карактеристика на исходе организације. Према резултатима бројних истраживања, висок ниво радног ангажовања временом доприноси већој организацијској преданости, личној иницијативи и

иновативнијем понашању на нивоу тима.

У седмом поглављу описана је методологија истраживања, пре свега процедура прикупљања података, избор инструмената за истраживање, избор и структура узорка истраживања, у смислу организација и појединаца који су учествовали у истраживању. Такође је описан и начин обраде података, статистичке методе за обраду и посебан фокус је стављен на улогу структуралног моделовања у интерпретацији резултата истраживања.

У осмом поглављу детаљно су приказани комплетни резултати истраживања, почевши од дескриптивних показатеља, преко разлика у односу на опште демографске карактеристике и разлика према типу организације и врсти делатности, до повезаности са осталим независним варијаблама.

У деветом поглављу објашњен је развој структуралног модела и дефинисани показатељи који су овом методологијом добијени.

У десетом поглављу су дискутовани добијени резултати уз упоредну анализу сличних истраживања у којима су такође коришћени инструменти истраживања, а који су представљали теоријску и истраживачку подлогу за истраживање из дисертације.

У једанаестом поглављу дате су практичне импликације истраживања које су многобројне и представљају основу за конципирање стратегије интерне комуникације која би доприносила квалитету радних процеса у организацијама. Практичне импликације добијених резултата се огледају у значајној примени нових сазнања у стварању правила и пропозиција у интерним организационим комуникацијама, у новим виртуелним организацијама, у тимском раду, у интерорганизацијској комуникацији, у дефинисању разлика у интерној комуникацији у организацијама са повећаним ризиком пословања, у дефинисању правила интерне комуникације и зависности исте од специфичних културолошких и персоналних предуслова. У овом поглављу се истиче и нова научна информација, коју дисертација пружа, што је и њен главни резултат.

Дванаесто поглавље је посвећено правцима даљих истраживања у области. Значајним променама у интерним комуникацијама заснованим на новим технологијама допринело је и сагледавање нових проблема у процесима комуникације. Поставља се и питање адекватне методологије истраживања у новим условима, јер се старим методолошким приступом не могу сагледавати нови проблеми, посебно када је комуникација у питању. Предлози обухватају велики број нових приступа и праваца истраживања. У поглављу се сагледавају недостаци постављеног приступа и отварају могућности другачијег сагледавања проблема интерне комуникације у организацијама.

Тринаесто поглавље представља закључке истраживања, управљачке захтеве за модел развоја интерне комуникације засноване на поверењу, као и изворе из литературе који указују на могуће моделе. Најзначајнији резултати истраживања су показали повезаност испитиваних варијабли: комуникације, поверења и радног ангажовања.

У четрнаестом поглављу набројани су радови, књиге, интернет извори и друге референце значајне за израду докторске дисертације, којих има укупно 259.

У последњем, петнаестом поглављу дати су прилози у виду табела и графикона, који су као резултати истраживања представљали оптерећење текста докторске дисертације. У прилогу се налазе и резултати на основу којих је изведено структурално моделовање и упитник који је коришћен у истраживању.

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

Katić, I. & Nešić, A. (2020). Socio-Psychological Effects of Stress in Organizations' Absenteeism Problems. *WORK: A Journal of Prevention, Assessment and Rehabilitation*. (рад прихваћен за објављивање у марту 2020, потврда је у прилогу). (M 23) ISSN:1051-9815.

Nešić, A. & Lalić, D. (2018). *The Role of trust in knowledge shering among employees*. 9. International scientific and expert conference (TEAM), Novi Sad, 10-12. oktobar 2018. pp. 372-377. (M 33) ISBN: 978-86-6022-098-3.

Nešić, A. & Lalić, D. (2017). The Impact of Trust on Job Performance in Organizations. *Management: Journal Of Sustainable Business And Management Solutions In Emerging Economies* 21 (81): 27-34. (M 24) ISSN:1820-0222.

Lalić, D., Nešić, A. & Vujović Đermanović, D. (2014). *New trends in business communications*. Paper presented at the XVI International Scientific Conference on Industrial Systems (IS'14), Novi Sad, Serbia. (M 33) ISBN: 978-86-7892-652-5.

VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Резултати истраживања су указали на повезаност испитиваних варијабли: интерне комуникације, поверења и радног ангажовања. Сагледано кроз постављене хипотезе истраживања резултати су показали да је:

- Прва општа хипотеза која гласи: Интерна комуникација у организацији заснована је на поверењу је потврђена, тако што се помоћу поверења може предвидети комуникација у организацијама. Једноставном регресионом анализом утврђено је да скор на упитнику за мерење Поверења успешно предвиђа скор на одговорима о Комуникацији међу запосленима ($F(1,824)= 339.393, p < .001$).
- Друга општа хипотеза која гласи: Комуникација међу запосленима доприноси радној ангажованости запослених је такође потврђена. Једноставном регресионом анализом утврђено је да скор на Комуникација међу запосленима успешно превиђа скор на Радној ангажованости запослених ($F(1,824)= 792.698, p < .001$). Предиктор Комуникација међу запосленима ($\beta = .70, p < .01$) је објаснио 49% варијансе критеријске варијабле Радна ангажованост.
- Прва појединачна хипотеза која гласи: Постојећи ниво поверења је повезан са основним димензијама поверења непредвидљивост, компетентност, добронамерност-интегритет је делимично потврђена. Мултиплом регресионом анализом је утврђено да је модел са предикторима непредвидљивост, компетентност, добронамерност-интегритет и критеријумом Поверење значајан ($F(3,822)= 482.128, p < .001$).
- Друга појединачна хипотеза која претпоставља да: Постоје разлике у нивоу и квалитету поверења и радног ангажовања међу испитаницима запосленим у организацијама производног/услужног сектора је делимично потврђена. Помоћу т-теста за независне групе није утврђено да се запослени у производном и услужном сектору разликују у истраживаним варијаблама.
- Трећа појединачна хипотеза да: Постоје разлике између испитаника различитих општедемографских одредница у односу на Комуникацију, Поверење и Радно ангажовање је делимично потврђена. Резултати су указали на следеће разлике: Старије особе имају статистички значајно ниже скорове на варијаблама добронамерност-интегритет и компетентност, а веће на димензији поверења непредвидљивост. Такође, образовање особе статистички више оцењују компетентност, радну ангажованост, енергију, апсорпцију, посвећеност и комуникацију, а особе са nižом школском спремом више вреднују непредвидљивост. Особе са више радног стажа имају статистички ниже скорове на свим варијаблама (поверење, добронамерност-интегритет, компетентност, радна ангажованост, енергија, апсорпција, посвећеност, комуникација), а више на варијабли непредвидљивост.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

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

Приказ резултата и начини њихове анализе и интерпретације су у потпуности у складу са методолошким захтевима и научним приступом докторских дисертација на Универзитету. Извршена је провера подударности докторске дисертације са другим научним публикацијама у софтверу за детекцију плагијаризма Turnitin / Ephorus.

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

Дисертација је у потпуности заснована на наводима предоченим у пријави дисертације.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе

Дисертација садржи све битне елементе који чине конститутивни део докторске дисертације.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци

Прегледом литературе у области интерне комуникације у организацији и фактора који је условљавају у организацијама, уочено је постојање веома малог броја истраживања која повезују интерну комуникацију, поверење међу запосленима и радно ангажовање, посебно када су у питању емпиријска истраживања у Србији. Имајући то у виду, дисертација је дала неколико кључних научних и практичних доприноса:

- дефинисан је квалитет и квантитет интерне комуникације у испитиваним организацијама;
- утврђено је у којој мери је интерна комуникација заснована на поверењу;
- дефинисана је повезаност интерне комуникације, поверења и радног ангажовања запослених у организацијама;
- утврђено је постојање разлика у интерној комуникацији између организација различитог типа и власничког статуса;
- дефинисани су општедемографски фактори који доприносе разликама у интерној комуникацији запослених.

4. Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања

Нису уочени недостаци дисертације.

X ПРЕДЛОГ:

На основу укупне оцене дисертације, комисија предлаже:

да се докторска дисертација под насловом **Развој модела интерне комуникације засноване на поверењу** прихвати, а кандидаткињи **Ани Нешић** одобри одбрана.

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ:

др Илија Ћосић, професор емеритус, председник комисије
Факултет техничких наука, Нови Сад

др Бојан Лалић, ванредни професор, члан
Факултет техничких наука, Нови Сад

др Младен Чуданов, ванредни професор, члан
Факултет организационих наука, Београд

др Ивана Катић, ванредни професор, члан
Факултет техничких наука, Нови Сад

др Данијела Лалић, ванредни професор, ментор
Факултет техничких наука, Нови Сад