

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ

1. Датум и орган који је именовао комисију:
На седници Наставно-научног већа Факултета техничких наука у Новом Саду, одржаној дана 19.07.2023. године именована је комисија за писање Извештаја о оцени докторске дисертације кандидата МSc Предрага Малог.

2. Састав комисије у складу са *Правилима докторских студија Универзитета у Новом Саду*:

1.	Проф. др Илија Ћосић	Професор емеритус	Производни системи, организација и менаџмент;
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Универзитет у Новом саду, Факултет техничких наука		Председник комисије
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
2.	Проф. др Здравко Тешић	Редовни професор	Производни системи, организација и менаџмент;
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Универзитет у Новом саду, Факултет техничких наука		Члан комисије
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
3.	Prof. dr Borut Buchmeister	Редовни професор	Производне технологије и системи
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Универзитет у Марибору, Машински факултет		Члан комисије
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
4.	Проф. др Милан Николић	Редовни професор	Менаџмент;
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
	Универзитет у Новом Саду, Технички факултет “Михајло Пупин” у Зрењанину		Члан комисије
	установа у којој је запослен-а		функција у комисији
5.	Проф. др Богдан Кузмановић	Редовни професор	Производни системи, организација и менаџмент;
	презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора

Универзитет у Новом саду, Факултет техничких наука _____ установа у којој је запослен-а	Ментор _____ функција у комисији
II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ	
1. Име, име једног родитеља, презиме: Предраг (Борислав) Мали 2. Датум рођења, општина, држава: 01.04.1975. год, Београд, Република Србија. 3. Назив факултета, назив претходно завршеног нивоа студија и стечени стручни/академски назив: Универзитет у Београду, Економски факултет, Студијски програм: Економска политика и развој, Мастер економиста. 4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија: 2019, Универзитет у Новом Саду, Факултет техничких наука, Нови Сад, Индустијско инжењерство / Инжењерски манаџмент.	
III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:	
“Утицај појединих аспеката организационог понашања на предузетничке намере запослених особа и сагледавање могућих ризика”	
IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:	
Навести кратак садржај са назнаком броја страница, поглавља, слика, схема, графикана и сл.	
Докторска дисертација под називом “Утицај појединих аспеката организационог понашања на предузетничке намере запослених особа и сагледавање могућих ризика”, кандидата МСц Предрага Малог, састоји се од 217 нумерисаних страница (без Плана третмана података). Докторска дисертација има следећу оквирну структуру: увод, методолошки концепт, теоријски део рада, резултати истраживања, дискусија резултата, закључци, завршна разматрања, литература, прилог. При томе, докторска дисертација садржи 10 поглавља, 6 слика, 58 табела, 520 референци и 1 прилог. Пре основног дела текста, у дисертацији су дати: наслов рада, кључна документацијска информација на српском и енглеском језику, садржај рада, списак скраћеница, списак слика и списак табела. Садржај докторске дисертације је следећи:	
1. УВОД	
2. МЕТОДОЛОШКИ КОНЦЕПТ	

- 2.1. ПРОБЛЕМ И ПРЕДМЕТ ИСТРАЖИВАЊА
- 2.2. ЦИЉЕВИ ИСТРАЖИВАЊА
- 2.3. ОЧЕКИВАНИ РЕЗУЛТАТИ (ХИПОТЕЗЕ)
- 2.4. ПЛАН РАДА И ФАЗЕ ИСТРАЖИВАЊА
- 2.5. МЕТОДЕ КОРИШЋЕНЕ У ИСТРАЖИВАЊУ

3. ПРЕДУЗЕТНИШТВО И ПРЕДУЗЕТНИЧКЕ НАМЕРЕ

- 3.1. ПРЕДУЗЕТНИШТВО И ЊЕГОВ ЗНАЧАЈ
 - 3.1.1. Дефиниције предузетништва
 - 3.1.2. Значај предузетништва
 - 3.1.3. Врсте предузећа насталих предузетничким деловањем
 - 3.1.4. Предузетнички процес
- 3.2. ИНТЕРНО (КОРПОРАТИВНО) ПРЕДУЗЕТНИШТВО
 - 3.2.1. Дефинисање интерног предузетништва
 - 3.2.2. Значај и ефекти интерног предузетништва
 - 3.2.3. Услови за ефективно интерно предузетништво
 - 3.2.4. Особине интерних предузетника
 - 3.2.5. Недостаци и ограничења интерног предузетништва
- 3.3. ПРЕДУЗЕТНИЧКЕ НАМЕРЕ
 - 3.3.1. Утицај индивидуалне предузетничке оријентације
 - 3.3.2. Утицај потреба за постигнућем
 - 3.3.3. Утицај компоненти ТПБ модела
 - 3.3.4. Остали утицаји (године старости, пол, родитељи, искуство, образовање и др.)
- 3.4. ПРЕДУЗЕТНИЧКЕ НАМЕРЕ КОД СТУДЕНАТА
- 3.5. ПРЕДУЗЕТНИЧКЕ НАМЕРЕ КОД ЗАПОСЛЕНИХ

4. ОРГАНИЗАЦИОНО ПОНАШАЊЕ

- 4.1. ОСНОВЕ ОРГАНИЗАЦИОНОГ ПОНАШАЊА
 - 4.1.1. Појам и дефиниције организационог понашања
 - 4.1.2. Модел организационог понашања
 - 4.1.3. Организационо понашање и друге науке
 - 4.1.4. Организационо понашање и менаџмент
 - 4.1.5. Зашто је важно организационо понашање?
 - 4.1.6. Савремени изазови у организационом понашању
- 4.2. ОРГАНИЗАЦИОНА КУЛТУРА
 - 4.2.1. Појам и дефиниције организационе културе
 - 4.2.2. Зашто је важна организациона култура?
 - 4.2.3. Садржај организационе културе
 - 4.2.4. Типологија организационих култура
 - 4.2.5. Како настаје и како се мења организациона култура?
 - 4.2.6. Димензије организационе културе
- 4.3. ЛИДЕРСТВО
 - 4.3.1. Дефинисање лидерства
 - 4.3.2. Лидерство као скуп особина
 - 4.3.3. Лидерство као скуп вештина
 - 4.3.4. Лидерство као скуп понашања (стилови лидерства)
 - 4.3.5. Харизматично лидерство
 - 4.3.6. Трансакционо и трансформационо лидерство
 - 4.3.7. Аутентично лидерство
- 4.4. LMX ТЕОРИЈА
- 4.5. ЕТИЧНО ЛИДЕРСТВО
 - 4.5.1. Значај етичног лидерства
 - 4.5.2. Теорије о етици у лидерству
 - 4.5.3. Принципи етичног лидерства
- 4.6. ЗАДОВОЉСТВО ПОСЛОМ
 - 4.6.1. Дефинисање задовољства послом

- 4.6.2. Утицаји на задовољство послом
- 4.6.3. Значај задовољства послом
- 4.6.4. Реакције на незадовољство послом
- 4.6.5. Мерење задовољства послом
- 4.6.6. Повећање задовољства послом
- 4.7. ОРГАНИЗАЦИОНА ПОСВЕЋЕНОСТ
 - 4.7.1. Дефинисање организационе посвећености
 - 4.7.2. Настанак организационе посвећености
 - 4.7.3. Димензије организационе посвећености
 - 4.7.4. Значај организационе посвећености
- 4.8. ПОВЕРЕЊЕ НА ПОСЛУ
 - 4.8.1. Дефинисање поверења на послу
 - 4.8.2. Изградња поверења на послу
 - 4.8.3. Димензије поверења на послу
 - 4.8.4. Значај поверења на послу
- 4.9. ОРГАНИЗАЦИОНО ПОНАШАЊЕ И НАМЕРЕ О НАПУШТАЊУ ОРГАНИЗАЦИЈЕ
 - 4.9.1. Организациона култура и намере о напуштању организације
 - 4.9.2. Лидерство и намере о напуштању организације
 - 4.9.3. LMX и намере о напуштању организације
 - 4.9.4. Етично лидерство и намере о напуштању организације
 - 4.9.5. Задовољство послом и намере о напуштању организације
 - 4.9.6. Организациона посвећеност и намере о напуштању организације
 - 4.9.7. Поверење и намере о напуштању организације

5. МЕТОДОЛОГИЈА ИСТРАЖИВАЊА

- 5.1. ИНСТРУМЕНТИ КОРИШЋЕНИ У ИСТРАЖИВАЊУ
- 5.2. ПОСТУПАК ИСТРАЖИВАЊА
- 5.3. УЗОРАК ИСТРАЖИВАЊА
- 5.4. ПРИМЕЊЕНЕ СТАТИСТИЧКЕ МЕТОДЕ ЗА ОБРАДУ ПОДАТАКА

6. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

- 6.1. ДЕСКРИПТИВНА СТАТИСТИКА
- 6.2. КОРЕЛАЦИОНА АНАЛИЗА
- 6.3. РЕГРЕСИОНА АНАЛИЗА
- 6.4. Т-ТЕСТ
- 6.5. ИСПИТИВАЊЕ МОДЕРАТОРНИХ ЕФЕКТА
 - 6.5.1. Испитивање модераторних ефеката у односима димензија организационе културе и димензија индивидуалне предузетничке оријентације, потреба за постигнућем и теорије планског понашања
 - 6.5.2. Испитивање модераторних ефеката у односима димензија лидерства (трансформационо, трансакционо лидерство, LMX и етично лидерство) и димензија индивидуалне предузетничке оријентације, потреба за постигнућем и теорије планског понашања

7. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

- 7.1. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА ДЕСКРИПТИВНЕ СТАТИСТИКЕ
- 7.2. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА КОРЕЛАЦИОНЕ И РЕГРЕСИОНЕ АНАЛИЗЕ
 - 7.2.1. Дискусија резултата испитивања корелационе анализе између димензија индивидуалне предузетничке оријентације, димензије потреба за постигнућем и димензија теорије планског понашања (Хипотеза Х1)
 - 7.2.2. Дискусија резултата испитивања утицаја и предиктивног дејства организационе културе (Хипотеза Х2)
 - 7.2.3. Дискусија резултата испитивања утицаја и предиктивног дејства лидерства (трансформационо и трансакционо лидерство) (Хипотеза Х3)
 - 7.2.4. Дискусија резултата испитивања утицаја и предиктивног дејства лидерства (LMX и етично лидерство) (Хипотеза Х4)
 - 7.2.5. Дискусија резултата испитивања утицаја и предиктивног дејства задовољства послом (Хипотеза Х5)

X5)

7.2.6. Дискусија резултата испитивања утицаја и предиктивног дејства организационе посвећености (Хипотеза Х6)

7.2.7. Дискусија резултата испитивања утицаја и предиктивног дејства поверења на послу (Хипотеза Х7)

7.2.8. Дискусија резултата испитивања утицаја и предиктивног дејства финансијских перформанси (Хипотеза Х8)

7.3. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА Т-ТЕСТА (Истраживачко питање ИП1)

7.4. ДИСКУСИЈА РЕЗУЛТАТА ИСПИТИВАЊЕ МОДЕРАТОРНИХ ДЕЈСТАВА

7.4.1. Дискусија резултата испитивања модераторног дејства пола испитаника (Истраживачко питање ИП2)

7.4.2. Дискусија резултата испитивања модераторног дејства година старости испитаника (Истраживачко питање ИП3)

7.4.3. Дискусија резултата испитивања модераторног дејства нивоа образовања испитаника (Истраживачко питање ИП4)

7.4.4. Дискусија резултата испитивања модераторног дејства власничке структуре предузећа (Истраживачко питање ИП5)

7.4.5. Дискусија резултата испитивања модераторног дејства претходног искуства у предузетништву (Истраживачко питање ИП6)

7.4.6. Дискусија резултата испитивања модераторног дејства перципиране успешности на послу испитаника (Истраживачко питање ИП7)

7.4.7. Дискусија резултата испитивања модераторног дејства перципираног поседовања финансија испитаника (Истраживачко питање ИП8)

8. ЗАКЉУЧЦИ ИСТРАЖИВАЊА

8.1. ЗАКЉУЧЦИ ДЕСКРИПТИВНЕ СТАТИСТИКЕ

8.2. ЗАКЉУЧЦИ КОРЕЛАЦИОНЕ И РЕГРЕСИОНЕ АНАЛИЗЕ

8.3. ЗАКЉУЧЦИ Т-ТЕСТА

8.4. ЗАКЉУЧЦИ ИСПИТИВАЊА МОДЕРАТОРНИХ ДЕЈСТАВА

9. ЗАВРШНА РАЗМАТРАЊА

9.1. ЗНАЧАЈ ИСТРАЖИВАЊА

9.1.1. Научни значај истраживања

9.1.2. Практични значај истраживања

9.2. САГЛЕДАВАЊЕ РИЗИКА У ПРОЦЕСУ РАЗВОЈА ПРЕДУЗЕТНИЧКИХ НАМЕРА ЗАПОСЛЕНИХ ОСОБА

9.3. ПРОВЕРА ИСПУЊЕНОСТИ ЦИЉЕВА ИСТРАЖИВАЊА

9.3. ПРОВЕРА ХИПОТЕЗА И ОДГОВОРИ НА ИСТРАЖИВАЧКА ПИТАЊА

9.3.1. Провера хипотеза

9.3.2. Одговори на истраживачка питања

9.4. ОГРАНИЧЕЊЕ ИСТРАЖИВАЊА И ПРАВЦИ БУДУЋИХ ИСТРАЖИВАЊА

10. ЛИТЕРАТУРА

ПРИЛОГ: Упитник (инструмент) за истраживање

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

1. Увод

Кандидат одмах истиче да се докторска дисертација бави проблемом предузетничких ставова и намера код запослених особа, као и испитивањем утицаја различитих елемената организационог понашања на ове намере. Досадашња истраживања предузетничких намера, углавном испитују предузетничке намере код незапослених особа или предузетничке намере запослених особа, али у контексту организације у којој ти запослени раде (интерно предузетништво). Тако су, у претходном периоду, истраживања везана за предузетничке намере запослених особа у значајној мери остала изван фокуса истраживача.

Истовремено, постоји велики број истраживања, која се баве испитивањем намера запослених особа за напуштањем организације у којој тренутно раде. Међутим, ове намере су општег типа (напуштање организације услед неких незадовољстава, најчешће платом, односима у организацији, лидерством и сл.), и нису везане за одлазак из организације ради покретања сопственог предузетничког подухвата.

Тако, истраживање у оквиру ове докторске дисертације управо попуњава подручје које недостаје у претходним истраживањима: испитивање утицаја различитих аспеката организационог понашања на индивидуалне предузетничке перформансе запослених особа (између осталог и предузетничке намере), у организацијама у Србији. При томе се од елемената организационог понашања посматрају организациона култура, лидерство, LMX, етично лидерство, задовољство послом, организациона посвећеност и поверење на послу. Од индивидуалних предузетничких перформанси, посматрају се димензије индивидуалне предузетничке оријентације (склоност према ризику, иновативност и проактивност), затим димензија потреба за постигнућем и димензије теорије планског понашања (став према предузетништву, субјективна норма и процењена контрола понашања) и димензија предузетничке намере.

У наставку Увода, укратко се представља структура докторске дисертације. Рад је структуриран тако да одговори на све захтеве истраживања, а састоји се из девет поглавља, списка коришћене литературе и једног прилога.

Вредност Увода је у томе што је кандидат одмах указао на проблем истраживања, потребу истраживања и простор у науци који се попуњава кроз истраживање у овој докторској дисертацији. То је урађено јасно, убедљиво и аргументовано.

2. Методолошки концепт

Друго поглавље обухвата методолошки концепт рада. У овом поглављу обрађују се: проблем и предмет истраживања, циљеви истраживања, основна и посебне хипотезе, план рада, метод и узорак истраживања. Проблем истраживања описује недостатак значајнијег броја научних радова у области утицаја различитих аспеката организационог понашања на предузетничке намере код запослених особа, као и потребу да се ово подручје истражи.

Тако, као проблем истраживања, испитује се утицај појединих аспеката организационог понашања на индивидуалне предузетничке перформансе код запослених, у организацијама у Србији. При томе се, од елемената организационог понашања, посматрају организациона култура, лидерство, LMX, етично лидерство, задовољство послом, организациона посвећеност и поверење на послу. Од

индивидуалних предузетничких перформанси, посматрају се димензије индивидуалне предузетничке оријентације, затим димензија потреба за постигнућем и димензије теорије планског понашања са димензијом предузетничке намере. Предмет истраживања су запослене особе у предузећима у Србији, односно оцене и мишљења ових испитаника у вези са посматраним аспектима организационог понашања у њиховим организацијама, као и сопственим индивидуалним предузетничким перформансама.

На основу уоченог и представљеног проблема истраживања, дефинисани су циљеви истраживања и постављена је основна хипотеза, осам посебних хипотеза и осам истраживачких питања. Основна хипотеза је постављена у складу са темом истраживања, и гласи: Постоји статистички значајан утицај појединих димензија организационог понашања на поједине индивидуалне предузетничке перформансе, код запослених особа, у организацијама у Србији.

Вредност овог поглавља је у томе што је успешно представљен проблем и предмет истраживања, а циљеви и хипотезе јасно и логично постављени, тако да је могућа објективна провера остварених резултата истраживања. Све то је допринело да истраживање буде постављено на исправан начин, као и да касније добијени резултати и изведени закључци буду научно засновани и да имају научни и практични значај.

3. Предузетништво и предузетничке намере

У трећем поглављу обрађена је област предузетништва и предузетничких намера. Указано је на значај предузетништва, као и значај интерног предузетништва. Описани су утицаји на предузетничке намере: утицај индивидуалне предузетничке оријентације, утицај потреба за постигнућем, утицај компоненти ТПБ модела, као и остали утицаји (године старости, пол, родитељи, искуство, образовање и др.). Разматрана су постојећа истраживања у областима предузетничких намера код студената и предузетничких намера код запослених особа. Вредност овог поглавља је у томе што је кандидат на јасан, свеобухватан и квалитетан начин извршио преглед актуелног стања у области, која је од значаја за израду докторске дисертације.

4. Организационо понашање

У четвртом поглављу обрађују се елементи организационог понашања, који су коришћени у истраживању реализованом у оквиру ове докторске дисертације. Осим уводног дела везаног за организационо понашање, обрађене су и следеће теме: организациона култура, лидерство, ЛМХ, етично лидерство, задовољство послом, организациона посвећеност и поверење на послу. Такође, детаљно су разматрани утицаји наведених елемената организационог понашања на намере о напуштању организације. Овде треба нагласити да су ово намере општег типа, без испитивања да ли при томе постоје предузетничке намере. Вредност овог поглавља је у томе што је кандидат на јасан, свеобухватан и квалитетан начин извршио преглед актуелног стања у области, која је од значаја за израду докторске дисертације.

5. Методологија истраживања

У петом поглављу описана је методологија истраживања. Наведени су инструменти који су коришћени у истраживању. При томе су дати називи упитника, извори упитника (позив на референце), називи димензија, број ставки и начин оцењивања од стране испитаника.

Описан је поступак истраживања. Истраживање је спроведено у предузећима у Србији. При томе су обухваћена средња и велика предузећа. Према врсти делатности, узорак чине производна, услужна и јавна предузећа. Испитаници су били запослени у овим предузећима, без обзира на пол, године старости, висину стручне спреме (минимум средња школа) и позицију у организацији. Истраживање је обухватило овако широк узорак зато што је тема испитивање предузетничких намера код запослених, а такве намере се могу јавити без обзира на пол, године, висину образовања и позицију у организацији.

Дати су подаци о узорку и његовој структури, посматрано према различитим контролним варијаблама. Коначни узорак чини 540 испитаника (запослени у организацијама у Србији) из 72 организације.

Наведене су и статистичке методе, које су коришћене за обраду података. То су: дескриптивна статистика, корелациона анализа, регесиона анализа, т-тест, хијерархијска регресиона анализа за утврђивање постојања модераторног дејства контролних варијабли (пол испитаника, године испитаника, ниво образовања, власничка структура предузећа, претходно искуство у предузетништву, перципирана успешност на послу, перципирано поседовање финансија), на однос посматраних аспеката организационог понашања и димензија индивидуалне предузетничке оријентације, димензије потреба за постигнућем и димензија теорије планског понашања.

Вредност овог поглавља је у томе што је кандидат прегледно и јасно описао начин и поступак мерења и сакупљања података, узорак истраживања и методе за обраду података. Примењени поступци су одговарајући, вредни и омогућавају добијање валидних научних резултата.

6. Резултати истраживања

У шестом поглављу кандидат даје резултате истраживања. Дати су резултати дескриптивне статистике за све посматране димензије и ставке (ајтеме - items). Затим је приказана корелациона анализа између димензија индивидуалне предузетничке оријентације, димензије потреба за постигнућем и димензија теорије планског понашања. Након тога, дате су и корелационе анализе између посматраних аспеката организационог понашања и посматраних индивидуалних предузетничких перформанси. Регесиона анализа показује предиктивна дејства посматраних аспеката организационог понашања (независне варијабле) на димензије индивидуалне предузетничке оријентације, димензију потреба за постигнућем и димензије теорије планског понашања (зависне варијабле). Урађен је т-тест над просечним оценама димензија индивидуалне предузетничке оријентације, димензије потреба за постигнућем и димензија теорије планског понашања, за седам контролних варијабли: пол испитаника, године испитаника, ниво образовања, власничка структура предузећа, претходно искуство у предузетништву, перципирана успешност на послу, перципирано поседовање финансија. Затим је испитано модераторно дејство свих контролних варијабли у односима димензија организационе културе и лидерства и димензија индивидуалне предузетничке оријентације, потреба за постигнућем и теорије планског понашања.

Вредност поглавља са резултатима је у томе што садржи оригиналне научне резултате датог истраживања. У исто време, ови резултати су добијени на валидан начин и уз примену адекватних статистичких обрада података. Сам приказ резултата је јасан и прегледан, а у техничком смислу на високом нивоу.

7. Дискусија резултата истраживања

У седмом поглављу кандидат износи дискусију резултата истраживања. Ова дискусија је обухватила: дискусију резултата дескриптивне статистике, дискусију резултата корелационе и регресионе анализе, дискусију резултата т-теста и дискусију резултата испитивања модераторних дејстава. У оквиру овог поглавља испитана је потврђеност постављених помоћних хипотеза и одговорено је на истраживачка питања.

Вредност поглавља везаног за дискусију резултата је у томе што су резултати детаљно и обимно разматрани и објашњени. Дата су логична, исцрпна и квалитетна тумачења свих резултата добијених у бројним анализама. Кроз дискусију резултата осећа се дубина посматрања добијених резултата и оправдава се читаво истраживање.

8. Закључци истраживања

У осмом поглављу дати су закључци истраживања. У овом поглављу сумирана су запажања из дискусије и наглашени најзначајнији делови из дискусије. Тако, у овом поглављу поново постоје целине које се односе на: закључке резултата дескриптивне статистике, закључке резултата корелационе и регресионе анализе, закључке резултата т-теста и закључке резултата испитивања модераторних дејстава.

Вредност закључака је у томе што јасно и прегледно уочавају суштину бројних резултата и дискусија изнетих у претходним поглављима. У овом делу, чини се да посебан значај има део који се односи на сумарне закључке корелационе и регресионе анализе, где су дефинисане три врсте утицаја организационог понашања на јачину и смер предузетничких намера код запослених особа.

9. Завршна разматрања

У деветом поглављу изнета су завршна разматрања. Изложен је научни (теоријски) и друштвени (практични) значај истраживања. На основу прегледа литературе у оквиру проблема и предмета истраживања, јасно је да не постоји довољан број научних референци које се баве предузетничким намерама запослених особа. Ово се нарочито односи на испитивање утицаја овде посматраних независних и контролних варијабли на предузетничке намере запослених особа. Самим тим, научни значај ове докторске дисертације је то што је реализовано истраживање везано за попуњавање недостајућих истраживања у области предузетничких намера. При томе су откривени механизми деловања широког спектра елемената организационог понашања на развој предузетничких намера код запослених особа. Практичне импликације истраживања дефинисане су у два правца: а) према лидерима и менаџерима у предузећима и б) према државним институцијама које се баве подстицањем и унапређивањем предузетништва.

Сагледани су ризици у процесу развоја и реализације предузетничких намера запослених особа, као и могућности за њихово спречавање или ублажавање. Извршена је провера циљева истраживања, резимирана је потврђеност посебних хипотеза и основне хипотезе, као и одговори на истраживачка питања. Констатовано је да је испуњен основни циљ истраживања, као да су испуњени и сви посебни (специфични) циљеви овог истраживања. Такође, може се закључити да су потврђене све посебне хипотезе. С обзиром да посебне хипотезе представљају разраду главне (основне) хипотезе, констатовано је да је испуњена и основна хипотеза. То значи да постоји статистички значајан утицај појединих димензија организационог понашања на поједине индивидуалне предузетничке перформансе, код запослених особа, у организацијама у Србији. Исто тако, дати одговори на сва

истраживачка питања, која су postavљена на почетку истраживања. Изнета су ограничења и будући правци истраживања.

Вредност завршних разматрања је то што јасно истичу и наглашавају научни и практични значај дисертације, констатују оствареност дефинисаних циљева и потврђеност постављених хипотеза, као и то што су дефинисани правци будућих истраживања.

10. Литература

У десетом поглављу дат је преглед коришћене литературе за израду докторске дисертације.

Прилог: Упитник (инструмент) за истраживање

Прилог на крају рада, односи се на изглед упитника 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:

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 истакнутом међународном часопису (M22)

- [1] Mali, P., Kuzmanović, B., Nikolić, M., Mitić, S., Terek, E. (2019). Model of leadership and entrepreneurial intentions among employed persons. *International Journal of Simulation Modeling*, 18(3), 385-396. (ISSN: 1726-4529)

Рад у међународном часопису (M23)

- [2] Mali, P., Kuzmanović, B., Nikolić, M., Mitić, S., Terek Stojanović, E. (2020). The influence of organizational culture on the entrepreneurial intentions of employed persons: the Serbian case. *JEEMS Journal of East European Management Studies*, 25(4), 753-791. (ISSN: 0949-6181)

Рад у водећем часопису националног значаја (M51)

- [3] Taboroši, S., Terek Stojanović, E., Nikolić, M., Mali, P., Mitić, S., Strukan, E. (2022). Effects of gender, age, and education on entrepreneurial orientation and intentions among freelancers. *Journal of Engineering Management and Competitiveness (JEMC)*, 12(2), 165-175.
- [4] Mali, P., Kuzmanović, B., Mitić, S., Terek Stojanović, E., Nikolić, M. (2022). The effects of organizational culture on job satisfaction and financial performance. *Journal of Engineering Management and Competitiveness (JEMC)*, 12(1), 44-56. (ISSN: 2334-9638) (ISSN 2217-8147 Online)
- [5] Rajković, J., Mali, P., Mitić, S., Kuzmanović, B., Nikolić, M. (2020). Comparison of entrepreneurial intentions among students and employees. *Journal of Engineering Management and Competitiveness (JEMC)*, 10(2), 116-126. (ISSN: 2334-9638) (ISSN 2217-8147 Online)

Рад у часопису националног значаја (M52)

- [6] Mali, P., Kuzmanović, B., Nikolić, M., Mitić, S., Terek Stojanović, E. (2021). The impact of control variables on entrepreneurial intentions among employed persons. *The European Journal of Applied Economics*, 18(2), 127-145. (ISSN: 2406-2588), doi: 10.5937/EJAE18-30186

Саопштење са међународног скупа штампано у целини (M33)

- [7] Mali, P., Kuzmanović, B., Mitić, S., Terek Stojanović, E., Nikolić, M. (2022). Leadership, employee job satisfaction and financial performance of the organization. XII International Symposium Engineering Management and Competitiveness (EMC 2022), 17-18th June 2022, Zrenjanin, Serbia, pp. 146-151. (ISBN: 978-86-7672-353-9)
- [8] Mali, P., Mitić, S., Kuzmanović, B., Nikolić, M. (2020). Organizational Financial Performance and Entrepreneurial Intentions Among Employed Persons. Proceedings of the 25th International Scientific Conference Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management. 19th May, 2020, Subotica, Republic of Serbia, pp. 67-74., https://doi.org/10.46541/978-86-7233-386-2_9
- [9] Mali, P., Kuzmanović, B., Nikolić, M., Terek Stojanović, E., Mitić, S. (2019). Trust at Work and Entrepreneurial Intentions Among Employed Persons in Organizations in Serbia. In: Prostean G., Lavios Villahoz J., Brancu L., Bakacsi G. (Eds) International Symposium in Management Innovation for Sustainable Management and Entrepreneurship SIM 2019: Innovation in Sustainable Management and Entrepreneurship. Springer Proceedings in Business and Economics. Springer, Cham. (pp. 81-93). https://doi.org/10.1007/978-3-030-44711-3_7
- [10] Terek, E., Mali, P., Mitić, S., Rajković, J. (2019). The importance of knowledge management in entrepreneurship. IX International Symposium Engineering Management and Competitiveness (EMC 2019), 21-22. June 2019, Zrenjanin, Serbia, pp. 123-127. (ISBN: 978-86-7672-321-8)
- [11] Mali, P., Terek, E., Nikolić, M. (2019). Organizational Commitment and Entrepreneurial Intentions Among Employed Persons: Serbian Case. In: Orăștean R., Ogorean C., Mărginean S.C. (Eds) International Economic Conference of Sibiu IECS 2019: Organizations and Performance in a Complex World. IECS 2019. Springer Proceedings in Business and Economics. Springer, Cham. (pp. 121-132). https://doi.org/10.1007/978-3-030-50676-6_10

VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА:

Закључци испитивања утицаја и предиктивног дејства организационе културе

Од димензија организационе културе, најснажнији утицај на димензије посматраних индивидуалних предузетничких перформанси има димензија ОС5 - Оријентација ка људима. Међутим, ова димензија нема статистички значајну корелацију са димензијом ЕИ - Предузетничке намере (регресиона анализа је показала статистички значајно предиктивно дејство на димензију ЕИ - Предузетничке намере, што се наводи у наставку).

Следећа димензија по јачини утицаја је ОС3 - Дистанца моћи. Од свих димензија организационе културе, дистанца моћи има највећи утицај на предузетничке намере. Дакле, неповољни услови, изражени кроз високу дистанцу моћи, појачавају предузетничке намере код запослених особа. Истовремено, дистанца моћи има статистички значајну корелацију са димензијом РА - Став према предузетништву, али је ова корелација знатно слабија од оне са димензијом ЕИ - Предузетничке намере. Дешава се појава да дистанца моћи има већи утицај на намеру него на став: због дистанце моћи људи добијају предузетничке намере, чак и ако немају посебно повољан став према предузетништву.

Дакле, организациона култура утиче на предузетничке намере запослених особа на више начина. Намере се појачавају у два случаја: а) у организацији постоји врло непријатна атмосфера услед високе дистанце моћи, па запослени желе да напусте организацију; б) у организацији постоје неки перципирано повољни услови (избегавање неизвесности, родна равноправност, институционални колективизам, оријентација на људе), услед којих се запослени у организацији осећају сигурно и охрабрено, у општем смислу, али и за предузетнички подухват. Намере слабе у два случаја: а) у организацији постоји изражен групни колективизам, па запослени из лојалности организацији и добрих међуљудских односа не желе да напусте организацију; б) у организацији постоји асертивно окружење, услед чега се запослени у организацији осећају несигурно и обесхрабрено, у општем смислу, али и за предузетнички подухват.

Закључци испитивања утицаја и предиктивног дејства трансформационог и трансакционог лидерства

Од димензија трансформационог и трансакционог лидерства, најснажнији утицај на димензије посматраних индивидуалних предузетничких перформанси имају димензије L2 - Очекивање високог учинка и L6 - Понашање кажњавањем. Уједно, само ове две димензије имају статистички значајан (позитиван) утицај на димензију РА - Став према предузетништву. Дакле, предузетнички став код запослених особа се развија када постоје високи захтеви и кажњавање на послу. Ово указује на везу између очекивања високих перформанси и казни, па је закључак да се за постизање очекиваних високих резултата, запослени често подстичу казнама. Свакако, то није популарно, па запослени, незадовољни таквим околностима, почињу да гаје симпатије према позиву предузетника, где би, као власници предузећа, сами одређивали жељену висину перформанси и начин стимулације.

Димензија ЕИ - Предузетничке намере не остварује ни једну статистички значајну корелацију, али само са димензијама L2 - Очекивање високог учинка и L6 - Понашање кажњавањем, има позитивне корелације. Овај резултат је у складу са претходно описаним утицајем ових димензија на предузетнички став. Дакле, у случају очекивања високих перформанси и кажњавања, запослени своје незадовољство усмеравају ка позитивним ставовима о предузетништву, а у мањој мери и ка предузетничким намерама.

Осим тога, корелациона и регресиона анализа указале су на тенденцију негативног утицаја димензија L1 - Основно трансформационо понашање и L4 - Интелектуална стимулација на EI - Предузетничке намере. Тако, у повољним условима (добро стратегијско вођење организације и интелектуална стимулација), предузетничке намере имају тенденцију опадања, док у неповољним условима (очекивање високих перформанси уз кажњавање као мотивацију), предузетничке намере имају тенденцију пораста.

Закључци испитивања утицаја и предиктивног дејства LMX односа и етичног лидерства

Од димензија LMX односа и етичног лидерства, најснажнији утицај на димензије посматраних индивидуалних предузетничких перформанси имају димензије LMX1 - Афективна димензија и LMX3 - Допринос запослених. На димензију EI - Предузетничке намере нема статистички значајних утицаја, док на димензију PA - Став према предузетништву статистички значајно утиче само LMX1 - Афективна димензија. Поштовање према лидеру као особи може да појача сигурност запосленог, да га охрабри, па у складу са тим, може доћи и до развоја одређених позитивних мишљења о предузетништву.

Регресиона анализа је указала на постојање статистички значајног и негативног предиктивног дејства димензије EL - Етично понашање лидера на димензију EI - Предузетничке намере. Истовремено, не постоји значајан утицај (не)етичног понашања лидера на димензију PA - Став према предузетништву. Дакле, у одређеним условима, неетичко понашање лидера може довести до великог незадовољства запослених, који тада почињу да формирају предузетничке намере, чак и ако при томе немају превише позитивно мишљење о послу предузетника. Овде се јавља појава да је јачи утицај на предузетничку намеру него на став, што само указује на степен незадовољства који може да изазове неетично понашање лидера.

Закључци испитивања утицаја и предиктивног дејства задовољства послом

Од димензија задовољства послом, најснажнији утицај на посматране димензије индивидуалних предузетничких перформанси имају димензије JS9 - Комуникација, затим JS8 - Природа посла и JS6 - Оперативне процедуре. При томе, од свих димензија задовољства послом, само димензија JS8 - Природа посла има статистички значајну (и негативну) корелацију са димензијом EI - Предузетничке намере. У исто време, димензија JS8 - Природа посла нема статистички значајну корелацију са димензијом PA - Став према предузетништву. Према томе, незадовољство самом природом посла, незадовољство оним чиме се човек бави, може довести до великог незадовољства одређене особе, која у тој ситуацији почиње да развија предузетничке намере, чак и ако при томе нема нарочито повољне ставове о предузетништву. Овде се поново јавља појава да је утицај једне димензије јачи на предузетничку намеру него на став. То указује на суштински значај природе и врсте посла, једноставно, веома је важно да се човек бави послом који воли.

Од свих димензија задовољства послом, најслабије корелације остварује димензија JS1 - Плата. При томе, задовољство или незадовољство платом нема практично никакав утицај на предузетничке намере (корелација износи -0,001, табела 6.7.). На основу претходних резултата, може се закључити да човек знатно лакше може да поднесе ниску плату, него што може да поднесе да ради посао који не воли.

Регресиона анализа је показала статистички значајно и позитивно предиктивно дејство димензије JS6 - Оперативне процедуре на димензију EI - Предузетничке намере. Ако у организацији постоје правила и процедуре које олакшавају и убрзавају посао, смањују административне радње и обим посла, то лако може да доведе до појачавања самопоуздања и сигурности запослених, а затим и развоја предузетничких намера. Осим тога, регресиона анализа је показала статистички значајно, и

претежно негативно, предиктивно дејство димензије JS4 - Додатне привилегије. Очигледно је запосленима веома важно да имају одређене привилегије у организацији.

Дакле, задовољство послом може да појача предузетничке намере запослених особа у три случаја: а) ако у организацији постоје квалитетне оперативне процедуре, запослени постају сигурнији и охрабренији, па се из оваквих осећања развијају и предузетничке намере; б) запослени су незадовољни природом свог посла, не воле свој посао и желе да га мењају за предузетнички, чак и ако не верују много у предузетништво; ц) изостанак додатних привилегија може веома тешко да падне појединцима, зато што сматрају да не добијају оно што заслужују, па се из таквих околности рађају предузетничке намере.

Закључци испитивања утицаја и предиктивног дејства организационе посвећености

Све три димензије организационе посвећености имају статистички значајан и негативан утицај на димензију EI - Предузетничке намере, при чему је најснажнија негативна корелација између димензије OCM3 - Организациона лојалност и предузетничких намера. Високо лојални запослени не желе да напусте своју организацију, чак ни због боље понуде у финансијском смислу, па је јасно да оваква верност организацији умањује предузетничке намере.

Исто тако, регресиона анализа је показала да димензија OCM3 - Организациона лојалност преузима предиктивно дејство, као и да је то дејство статистички значајно и негативно. Тако постоји снажна негативна веза димензије OCM3 - Организациона лојалност са димензијама SN - Субјективна норма, PA - Став према предузетништву, PR - Проактивност и ACH - Потреба за постигнућем. Једноставно, високо лојални запослени немају нарочито позитивно мишљење о предузетништву, а с обзиром на њихову високу лојалност, може доћи и до изостанка подршке окружења, које управо препознаје ту посвећеност. Лојални запослени могу да се опусте, тако што помисле да је лојалност довољна и да не морају много да се труде на послу. Поред тога, у неким случајевима, лојалност може бити последица ниских амбиција и знања, па у складу са тим, и ниских могућности за налажење другог посла.

Сумарни закључци корелационе и регресионе анализе

На основу претходних дискусија и закључака, могу се дефинисати три врсте утицаја организационог понашања на јачину и смер предузетничких намера код запослених особа:

1. **Организационо незадовољство.** У случају постојања озбиљних системских поремећаја организационе културе и лидерског понашања, јавља се велико незадовољство запослених, а услед тог незадовољства предузетничке намере запослених особа расту. Представници ове врсте утицаја на предузетничке намере су следеће димензије: OC3 - Дистанца моћи, L2 - Очекивање високог учинка, L6 - Понашање кажњавањем, L1 - Основно трансформационо понашање лидера, L4 - Интелектуална стимулација, EL - Етично понашање лидера, TW4 - Поверење у акције менаџмента. Дакле, предузетничке намере јачају у следећим ситуацијама: постоји висока дистанца моћи, постоји очекивање високог учинка и кажњавање (нарочито ако се јављају у пару), постоји лоше стратегијско вођење организације, изостаје интелектуална стимулација, лидер се понаша неетично, постоји неповерење у акције и резултате менаџмента.
2. **Организационо задовољство.** Постојање повољних и благих услова у организацији, запосленима улива сигурност, запослени постају охрабрени, задовољни и пуни самопоуздања, па услед свега тога долази до пораста предузетничких намера код запослених особа. Представници ове врсте утицаја на предузетничке намере су следеће димензије: OC1 - Избегавање неизвесности, OC4 - Институционални колективизам, OC5 - Оријентација ка људима, OC8 - Родна равноправност, OC9 - Асертивност (инверзан утицај), LMX1 - Афективна димензија, JS6 - Оперативне процедуре, TW1 - Вера у намере колега. Дакле, предузетничке намере јачају у следећим ситуацијама: у организацији постоји уређеност, доследност, једноставни послови без

стреса, наглашен колективни интерес, изражен обзир за друге људе, постоји равноправност жена и мушкараца, постоји ниска асертивност, лидер је особа која се допада људима и коју људи поштују, правила су јасна, процедуре су одговарајуће, нема превише администрирања, постоји поверење у сараднике.

3. **Индивидуално задовољство.** Ако запослени осећају нека лична задовољства због рада у својој организацији, они неће имати нарочиту жељу, а ни потребу да мењају посао, па тако долази до опадања предузетничких намера. Представници ове врсте утицаја на предузетничке намере су следеће димензије: ОС7 - Колективизам унутар групе, JS4 - Додатне привилегије, JS8 - Природа посла, ОСМ3 - Организациона лојалност. Дакле, предузетничке намере слабе у следећим ситуацијама: запослени су поносни на организацију, организација је лојална запосленима, чланови групе су повезани квалитетним међуљудским односима, запослени су задовољни бенефицијама, бенефити су редовни и праведни, запослени воле свој посао, запослени уживају на послу и поносни су на свој посао, запослени сматрају да њихов посао има смисао и значај, запослени желе да раде у свом предузећу, запослени не би напустили организацију ни када би добили бољу финансијску понуду.

Показало се да постоје фактори који могу изазвати велико незадовољство запослених, незадовољство услед кога су запослени спремни да напусте организацију и оснују сопствено предузеће, чак и ако при томе немају посебно позитивне ставове и мишљења о предузетничком послу. Ова појава, да је утицај на предузетничку намеру јачи од утицаја на став, дешава се код три димензије: ОС3 - Дистанца моћи, ЕЛ - Етично понашање лидера и JS8 - Природа посла. Дакле, запослене особе најтеже подносе високу дистанцу моћи, неетичко понашање лидера и околност да раде посао који не воле. У таквим случајевима, предузетничке намере су велике, без обзира на став: људи једноставно желе да промене стање које им никако не одговара.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА:

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

У оквиру методолошког концепта, јасно и прегледно су представљени проблем и предмет истраживања, као и потреба за истраживањем. На одговарајући начин су дефинисани циљеви истраживања, као и хипотезе и истраживачка питања. Изнет је и план рада за остварење датих циљева и проверу постављених хипотеза. Затим је дата снажна теоријска основа истраживању, кроз разматрање теорије и актуелних научних резултата у областима предузетничких намера и организационог понашања. У оквиру методологије истраживања приказани су инструменти коришћени у истраживању: то су научно проверени и валидни упитници, а изнети су њихови извори, структура димензија и ставки, као и начин оцењивања од стране испитаника. Поред тога, описани су поступак истраживања и сам узорак истраживања. Резултати истраживања су добијени уз примену одговарајућих статистичких метода за обраду података. Резултати су приказани јасно, прегледно и технички квалитетно. Добијени резултати су детаљно и прегледно тумачени и разматрани у оквиру дискусије резултата, као и у закључцима. У завршним разматрањима су дати научни и практични значај истраживања, сагледани су ризици у процесу развоја и реализације предузетничких намера код запослених особа, проверени су постављени циљеви и хипотезе, изнета су ограничења и правци будућих истраживања.

На основу претходно наведеног, Комисија позитивно оцењује начин на који је кандидат приказао и тумачио резултате 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?

Дисертација је написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе?

Дисертација садржи све битне елементе.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци?

Научни значај и допринос ове докторске дисертације проистичу из добијених резултата, њихове дискусије и изведених закључака. Оно што је основно, истраживањем у овој докторској дисертацији утврђен је смер и интензитет утицаја појединих аспеката организационог понашања на индивидуалне предузетничке перформансе код запослених особа, у организацијама у Србији.

Поред тога, остварени су и следећи специфични резултати:

- Утврђен је актуелни ниво индивидуалних предузетничких перформанси код запослених особа.
- Утврђен је актуелни ниво индивидуалних предузетничких перформанси код запослених особа, у зависности од контролних варијабли: пол испитаника, године старости испитаника, ниво образовања, власничка структура предузећа, претходно искуство у предузетништву, перципирана успешност на послу, перципирано поседовање финансија.
- Утврђени су утицаји и предиктивна дејства посматраних аспеката организационог понашања на димензије индивидуалне предузетничке оријентације, димензију потреба за постигнућем и димензије теорије планског понашања.
- Утврђена су модераторна дејства контролних варијабли (пол испитаника, године старости испитаника, ниво образовања, власничка структура предузећа, претходно искуство у предузетништву, перципирана успешност на послу, перципирано поседовање финансија) на посматране односе.
- Дефинисане су могућности за практичну примену резултата истраживања, односно, предложени су правци и начина деловања за подстицање предузетничких намера код запослених особа.
- Сагледани су ризици у процесу развоја и реализације предузетничких намера запослених особа, као и могућности за њихово спречавање или ублажавање.

На основу прегледа литературе у оквиру проблема и предмета истраживања, као и у теоријским поглављима рада, јасно је да не постоји довољан број научних референци које се баве предузетничким намерама запослених особа. Ово се нарочито односи на испитивање утицаја овде посматраних независних и контролних варијабли на предузетничке намере запослених особа. Самим тим, научни значај ове докторске дисертације је то што је реализовано истраживање везано за утицаје и ефекте организационе културе, лидерства, LMX теорије, етичног лидерства, задовољства послом, организационе посвећености, поверења на послу и финансијских перформанси на димензије индивидуалне предузетничке оријентације, затим димензије потреба за постигнућем и димензије теорије планског понашања са димензијом предузетничке намере.

Из претходног се види да је истраживање обухватило бројне елементе организационог понашања и индивидуалних предузетничких перформанси, па је и то значајно са научног становишта. При томе су добијени веома занимљиви и значајни резултати, који су даље дискутовани и изведени су одговарајући закључци.

Између осталог, откривени су механизми деловања широког спектра елемената организационог понашања на развој предузетничких намера код запослених особа. При томе се, кроз сумарну анализу великог броја резултата, показало да постоје три врсте утицаја аспеката организационог понашања на јачину и смер предузетничких намера код запослених особа, а то су: организационо незадовољство, организационо задовољство и индивидуално (не)задовољство. У условима великог организационог и личног незадовољства, запослени су спремни да напусте организацију и оснују сопствено предузеће, чак и ако при томе немају нарочито повољне ставове и мишљења о послу у предузетништву. Тако, запослене особе најтеже подносе високу дистанцу моћи, неетичко понашање лидера и околност да раде посао који не воле (не свиђа им се природа посла који обављају). У таквим случајевима, предузетничке намере су изражене, без обзира на став према предузетништву: људи

једноставно желе да промене стање које им никако не одговара.

Поред тога, испитани су утицаји седам контролних варијабли (Пол испитаника, Године старости испитаника, Ниво образовања испитаника, Власничка структура организације испитаника, Претходно искуство у предузетништву, Перципирана успешност на послу испитаника, Перципирано поседовање финансија испитаника) на димензије индивидуалне предузетничке оријентације, затим димензије потреба за постигнућем и димензије теорије планског понашања са димензијом предузетничке намере. Генерално, профил запослене особе са највећим изгледима да развије предузетничке намере је следећи: млађи мушкарац са завршеном средњом школом (степен образовања није толико значајна карактеристика), који је запослен у приватном предузећу, има претходно предузетничко искуство, успешан је на свом послу и поседује одговарајуће финансије.

Коначно, испитана су и модераторна дејства истих седам контролних варијабли, које су сада биле модератори. Тако су испитана дејства ових модератора у односима димензија организационе културе и димензија индивидуалне предузетничке оријентације, потреба за постигнућем и теорије планског понашања, као и у односима димензија лидерства (трансформационо, трансакционо лидерство, ЛМХ и етично лидерство) и димензија индивидуалне предузетничке оријентације, потреба за постигнућем и теорије планског понашања. У научном смислу, овде је посебно значајно то што дате варијабле до сада нису разматране као модератори у посматраним релацијама, а за узорак запослених особа.

Посебно наводимо да је ова докторска дисертација прошла проверу на плагијаризам, уз примену програма **iThenticate**. Утврђена је сличност од 8%.

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

Комисија сматра да ова докторска дисертација презентује комплетно истраживање које је кандидат МСц Предраг Мали реализовао и да докторска дисертација нема недостатака.

X ПРЕДЛОГ:
На основу наведеног, комисија предлаже:
Да се дисертација под називом “Утицај појединих аспеката организационог понашања на предузетничке намере запослених особа и сагледавање могућих ризика” прихвати, а да се кандидату МСц Предрагу Малом одобри јавна одбрана докторске дисертације.

Место и датум:

Нови Сад, 31.08.2023.

1. Проф. др Илија Ћосић, професор емеритус

_____, председник

2. Проф. др Здравко Тешић, редовни професор

_____, члан

3. Prof. dr Borut Bauhmeister, редовни професор

_____, члан

4. Проф. др Милан Николић, редовни професор

_____, члан

5. Проф. др Богдан Кузмановић, 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.