

УНИВЕРЗИТЕТ У БАЊОЈ ЛУЦИ ФАКУЛТЕТ ПОЛИТИЧКИХ НАУКА	
ПРИМЉЕНО:	14. 10. 2015
	1474/15

**УНИВЕРЗИТЕТ У БАЊОЈ ЛУЦИ
ФАКУЛТЕТ ПОЛИТИЧКИХ НАУКА
БАЊА ЛУКА**

НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВИЈЕЋУ ФАКУЛТЕТА ПОЛИТИЧКИХ НАУКА

Одлуком научно - наставног вијећа Факултета политичких наука Универзитета у Бањој Луци број 08/3 420-9/15 од 25. 3. 2015. године именована је Комисија за оцјену завршног рада кандидаткиње **Мирјане Чеко**, студенткиње мастер студија на студијској групи социологија под насловом: **Карактеристике организационе културе у Републици Српској**, у саставу:

1. **Проф. др Лазо Ристић**, ужа научна област Методологија друштвених истраживања, Факултет политичких наука Универзитета у Бањој Луци, предсједник;
2. **Доц. др Драгана Вилић**, ужа научна област Теоријска социологија, Економски факултет Универзитета у Бањој Луци, члан;
3. **Проф. др Иван Шијаковић**, ужа научна област Теоријска социологија, Факултет политичких наука Универзитета у Бањој Луци, члан - ментор.

Након што су чланови Комисије примили и проучили предати завршни рад, Наставно - научном вијећу Факултета политичких наука Универзитета у Бањој Луци подносе следећи:

ИЗВЈЕШТАЈ

о оцјени урађеног завршног рада: *Карактеристике организационе културе у Републици Српској* кандидаткиње Мирјане Чеко

1. ОСНОВНИ ПОДАЦИ О КАНДИДАТКИЊИ

Мирјана Чeko рођена је 10. октобра 1989. године у Бањој Луци. Основне студије завршила је на Факултету политичких наука, Бања Лука 2012. године и стекла звање: професор социологије. Постдипломске студије уписала је 2013. године на Факултету политичких наука, Универзитет у Бањој Луци, студијски програм: *Социологија* и завршила са просјечном оцјеном током студирања 9,4.

У периоду трајања постдипломских студија написала је неколико радова, од којих су најзначајнији: *“Глобализација и национални идентитет”*, Зборник радова, ГЛОБАЛИЗАЦИЈА И СУВЕРЕНСOT, Бања Лука: Европски дефендологија центар, 2014.; *“Социјално предузетништво у функцији редуковања сиромаштва”*, Социолошко друштво Републике Српске; *„Неке карактеристике слободног времена младих у Републици Српској“*, часопис *Социолошки дискурс* број IX из 2015. године. Сарадник је на пројекту *„Млади и слободно вријеме“* који је реализован крајем 2014. године. Члан је Клуба студената Факултета политичких наука, као и Научног удружења социолошки дискурс, Бања Лука.

Кроз свој рад показује интересовања у научној области економске социологије, културе, савремене социологије и социјалне патологије.

2. СТРУКТУРА ЗАВРШНОГ РАДА

Завршни рад кандидаткиње Мирјане Чeko под називом *Карактеристике организационе културе у Републици Српској* има 96 страница текста А4 формата. Рад је подијељен на 6 дијелова:

Први дио је Увод у којем је укратко изложен концепт и структура рада, као и кратко образложење одабране теме.

Други дио носи наслов **Појам и типови организационе културе**, који је подијељен на 5 подналова. У овом дијелу представљена су нека најважнија досадашња теоријска гледишта из области организационе културе, затим, врсте и подјеле организационе културе. Кандидаткиња је приказала сам развој концепта организационе културе и утицај националне културе на организациону, који значајно утиче на развој исте. Представљени су, такође, најзначајнији аутори из ове области као што су: Hofstede, Handy, Schein, Sonenfeld и други. Кандидаткиња детаљно објашњава и појам организационе климе, као

веома значајног дијела организационе културе, са којим је у вези и степен задовољста запослених радом и комуникацијом, те адаптација и интеграција овог феномена од стране привредних субјеката.

Трећи дио - Утицај организационе културе на пословање и међуљудске односе - бави се објашњењем појмова организационе промјене, социјалне интеракције запослених која се огледа у виду контроле, мотивације, стилова лидерства, те карактеристика групног понашања запослених. Кандидаткиња наводи да се појам организационе промјене огледа у потреби одређене организације или предузећа за систематском промјеном која започиње развојем нове визије; наставља се едукацијом менаџмента, који би послужио као модел понашања за остале запослене, те даље имплементирао јачањем интеграције запослених кроз стил руковођења. Основни индикатор за организационе промјене гласи: уколико организациона култура блокира успјех, треба размотрити промјену културе. Кандидаткиња наглашава да успјешност промјене организационе културе (уколико постоји потреба за њеном промјеном) најчешће огледа у промјени (побољшању) степена успјешности пословања саме организације.

Четврти дио – Истраживање: елементи и димензије организационе културе у предузећима у Бањој Луци -- посвећен је методама истраживања, анализи прикупљених података, те прегледу и дискусији анализираних резултата. Истраживање је проведено на узорку од 150 испитаника, случајним избором.¹ Као узорак у раду кориштено је неколико предузећа јавне и привате власничке структуре, у Републици Српској (с обзиром да се ради о студији случаја истраживање је проведено у Бањој Луци). Имајући у виду ту чињеницу, можемо рећи да је истраживање проведено на микро узорку. Кандидаткиња је при том ставила нагласак на међуљудске односе, ниво задовољства запослених послом, мотивацију, начин и успјех пословања, хијерархијски поредак предузећа, начин организације и остале елементи организационе културе. Кориштењем метода компарације, изведена је паралела између предузећа различите власничке структуре, а кориштењем других истраживачких метода установљене остале тврдње које је требало доказати.

Пети дио рада је Закључак у којем се истиче значај организационе културе при постизању успјешног пословања и продуктивности предузећа, те неопходности

¹ Имајући у виду да су анкетирани менаџери у компанијама, односно да је избор обухватио (циљано) углавном запослене на позицији менаџера, сматрамо да узорак са овим бројем испитаника има пуну репрезентативност.

запослени доживљавају међуљудске односе, интеракцију и комуникацију у организацији. Такође, напомиње да организациона клима може бити различита у различитим секторима и групама јер се и перцепција, као и особине запослених битно разликују зависно од позиције, групе и услова у којима раде.

Кандидаткиња наглашава да организациона култура представља врло ефикасан механизам утицаја на понашање и навике запослених, па је њена заступљеност и развијеност неопходна у сваком успјешном предузећу.

У овом истраживању кандидаткиња је користила следеће научне методе: *аналитичка метода* - којом се објашњава цјелина која се анализира. У овом раду то је појам организационе културе, њен развој, елементи, димензије, организациона клима и сл. Те какав утицај има организациона култура на међуљудске односе и пословање предузећа; *синтетичка метода* - кориштена је приликом повезивања ставова и теоријских објашњења феномена организационе културе у једну цјелину; *метода компарације* која подразумијева такав поступак гдје се упоређивањем сродних појмова установљава сличности и разлике међу њима, односно упоређују се посматране варијабле да би се дошло до закључка; као *посебна техника научног испитивања коришћена је анкета за сакупљање података*, састављена од питања отвореног и затвореног типа, која је кандидаткињи послужила при испитивању демографске структуре, као и вриједносних и циљних оријентација испитаника. За обраду података коришћена је *метода статистичке обраде података* вршена помоћу статистичког софтверског програма SPSS. Унутар овог софтвера, за обраду кориштена је дескриптивна статистика, односно фреквенције и кростабуларна анализа. На крају кориштењем *методе доказивања* на основу већ спознатих ставова и теза, општих и појединачних, као и властитих закључака, кандидаткиња је успјела да докаже претпоставке постављене у хипотези овог истраживања.

4. ОЦЈЕНА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

У првом дијелу завршног рада кандидаткиња истиче утицај организационе културе на понашање запослених и радну атмосферу, а самим тим и на општи успјех предузећа или организације. Овај феномен означава као систем увјерења, вриједности и норми понашања које чине јединствени карактер организације. Кандидаткиња указује и на појам организационе климе наводећи да велики број аутора различито дефинише организациону

се наглашава дјело аутора Charles Handy-а “*Богови менаџмента*” у којем је развијена типологија коју је кандидаткиња користила при обради података емпиријског дијела рада, а у њој се разликују четири типа културе: култура моћи, култура улога, култура задатка и култура подршке. Књига и носи специфичан назив јер је типове организационе културе Handy симболично представио као грчке богове - **Зевс** (култура моћи), **Аполон** (култура улога), **Атина** (култура задатка) и **Дионис** (култура подршке).

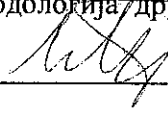
Позивајући се на бројне ауторе као што су: Deal, Kennedy, Wallack, Schein, Kotter, House и друри, кандидаткиња наводи да организациона култура постоји на когнитивном и емоционалном нивоу. У том смислу представља сет основних претпоставки, вриједности, ставова и норми понашања које су заједничке за организацију који се манифестују кроз перцепцију чланова организације, начин размишљања, осјећања и понашање, као и артефакте материјалне и нематеријалне природе.

Кандидаткиња посебно истиче да оно што чини једно предузеће јесте тим запослених и од тог тима и начина на који функционишу и размишљају зависи да ли ће и колико то предузеће бити успјешно у свом пословању. Карактеристике тима предузећа/компаније или организације зависе од начина на који одређена група људи са различитим образовањем, способностима, занимањима, карактерима, тежи реализацији неког заједничког циља, односно циља предузећа. Ефикасност тима зависи од индивидуалних, али и групних фактора. У овом раду се наглашава да су два главна актера организационог понашања: *појединац*, са својим схватањем, карактером, темпераментом и понашањем који је заправо дио организације и *организација* као мјесто које има специфичну атмосферу која утиче на понашање запослених.


Раду је подијељен на двије цјелине. Први дио у којем су објашњени типови и компоненте организационе културе, као и друштвени ефекат организационе културе у појединим историјским контекстима, на основу релевантне литературе. Други дио у којем је проведено истраживање нивоа заступљености и типови организационе културе у предузећима у Бањој Луци, као и утврђивање когнитивних и симболичких компонената организационе културе у испитиваним предузећима.

Кандидаткиња закључује да интензитет утицаја, као и типови организационе културе у великој мјери утичу на продуктивност пословања и уопште на успјех предузећа односно организације, те да је за успјех предузећа врло значајан и избор одговарајућег типа

Проф. др Лазо Ристић, редовни професор, Факултет политичких наука Универзитета у Бањој Луци, ужа научна област Методологија/друштвених истраживања, Предсједник,



Доц. др Драгана Вилић, доцент, Економски факултет Универзитета у Бањој Луци, ужа научна област Теоријска социологија, члан.



Проф. др Иван Шијаковић, редовни професор, Факултет политичких наука Универзитета у Бањој Луци, ужа научна област Теоријска социологија, ментор, члан,

