

Одлуком Наставно-научног вијећа Филозофског факултета Пале, Универзитета у Источном Сарајеву, број 1015/22 од 10. 5. 2022., именована је Комисија за оцјену и одбрану урађене докторске дисертације кандидата мр Љубице Драгишић под насловом *Социјалнопсихолошки фактори мотивације за руковођење*

(у даљем тексту: Комисија) у сљедећем саставу:

1. др Наташа Костић, ванредни професор, Социјална психологија, Филозофски факултет Пале, Универзитет у Источноом Сарајеву;
2. др Бранислав Машић, редовни професор, Менаџмент, Економски факултет Пале, Универзитет у Источном Сарајеву;
3. др Анела Хасанагић, редовни професор, Психологија, Исламски педагошки факултет Зеница, Универзитет у Зеници;

Комисија је прегледала и оцијенила докторску дисертацију и о томе подноси Наставно-научном вијећу Филозофског факултета Пале, Универзитета у Источном Сарајеву следећи

ИЗВЈЕШТАЈ **о оцјени урађене докторске дисертације**

- Значај и допринос докторске дисертације са становишта актуелног стања у одређеној научној области

Тема докторске дисертације *Социјалнопсихолошки фактори мотивације за руковођење* је актуелна и релевантна из разлога што истраживања о руковођењу нису рађена до 20. вијека, а истраживања која су вршена од тог периода већим су дијелом усмјерена на испитивање детерминанти учинковитости особе на руководећој позицији, те откривањем особина, способности, понашања, извора моћи и ситуационих прилика особа на руководећој позицији које значајно утичу на подређене и остварење циљева организације. Истраживања нису била усмјерена на испитивање мотивације за руковођење, као ни социјалнопсихолошких фактора мотивације за руковођење, мада познавање наведеног омогућава разумијевање и објашњење психолошких процеса и понашања усмјерених на заузимање руководећег положаја.

Значајно је што је у раду мотивација за руковођење посматрана у складу са МекЛилендовим приступом мотивацији који истиче да три мотива (мотив постигнућа, мотив моћи и афилијативни мотив, односно мотив заједништва) леже у основи људског понашања, те да су она значајна за разумијевање већине понашања која се односе на посао. У том погледу дисертација актуелизује значај наведених мотива и посматра их, како у међусобној зависности, тако и у смислу њиховог значаја за мотивацију за руковођење уопште.

Такође, ослањајући се на МекЛилендов приступ, у раду су представљена четири новокоњуриисана мјерна инструмента што је значајно за даље спровођење сродних истраживања и објашњења мотивације за руковођење.

Осим наведеног у дисертацији је посматран значај социјалнопсихолошких карактеристика испитаника за испољавање мотивације за постигнуће у руковођењу, мотивације за моћ у руковођењу и мотивације за заједништво у руковођењу, као и за

мотивацију за руковођење уопште, што је значајно у смислу сагледавања индивидуалних разлика које омогућавају разумијевање, објашњење и предвиђање понашања, што представља један од основних задатака психологије уопште. Овај приступ је другачији од ранијих приступа који су подразумевали испитивање социјалнопсихолошких карактеристика руководиоца које су значајне за њихов утицај на подређене и мотивацију запослених и остварење циљева организације. Резултати истраживања презентовани у дисертацији могу послужити као полазна основа за спровођење даљих истраживања проблема мотивације за руковођење, који би даље могли допринијети теоријским објашњењима испитиване појаве, те спровођења програма едукације у вези наведеног, те процеса идентификације особа мотивисаних за руковођење, праћење и евалуацију њихове учинковитости поготово због сазнања да је учинковитост у неком задатку детерминисана и мотивацијом појединца.

- Оцјену да је урађена докторска дисертација резултат оригиналног научног рада кандидата у одговарајућој научној области

Докторска дисертација мр Љубице Драгишић представља оригиналан научно-истраживачки рад, а то се огледа првенствено у оригиналном приступу сагледавања испитиваног конструкта мотивације за руковођење, гдје је кандидаткиња сам појам руковођења посматрала са становишта употребе термина *руковођење* на нашим просторима, као и могућности испитивања мотивације за руковођење. Сагледани су појмови *руковођења* и *менаџмента*, те је дат осврт на доминантне теорије мотивације и мотивације за руковођење, из чега је произишао приступ испитивања мотивације за руковођење кроз четири скале које је конструисала кандидаткиња и које омогућавају даља истраживања испитиваног проблема. Такође је мотивација за руковођење сагледана с обзиром на социјалнопсихолошке карактеристике испитаника, што је значајно у смислу сагледавања њеног испољавања и с обзиром на оне аспекте који су у већој мјери детерминисани постојећим вриједностима, правилима и нормама друштва, као и разликама у личности. Овакав приступ омогућава интегрисан и обухватан социјалнопсихолошки приступ испитивању мотивације за руковођење.

Оригиналност рада се огледа и у томе што су узорак истраживања чинили испитаници из популације студената и популације запослених, што представља оригиналан приступ испитиваном проблему, поготово ако се узме у обзир да је сагледаван однос испитиваних независних и зависних варијабли и на узорку испитаника који заузимају руководећи положај из популације запослених. Овакав приступ омогућава валиднију и прецизнију анализу значаја социјалнопсихолошких фактора за мотивацију за руковођење.

Преглед остварених резултата рада кандидата у одређеној научној области

Љубица Драгишић рођена је 25. 1. 1976. године у Сарајеву. На Филозофском факултету у Палама је дипломирала 2001. године на тему *Шта ученици цијене, а шта не цијене код својих наставника*, на Студијском програму за педагогију и психологију и стекла звање *професор педагогије и психологије*. Године 2011. дипломирала је на тему *Емоционална емпатија и агресивно понашање ученика на крају основне школе*, на Студијском програму за психологију и стекла звање *дипломирани психолог*.

Магистарски рад под називом *Психосоцијална обиљежја студената и перцепција будуће професионалне каријере* одбранила је 21. 9. 2016. године., под менторством проф. др Јасне Бајракатревић и стекла звање *магистра психолошких наука*. Учествовала је на Научном скупу Филозофског факултета под називом *Наука и традиција*. Похађала је едукацију трансакционе анализе и посједује сертификат практичара трансакционе анализе. Једно вријеме је била запослена као наставник разредне наставе у Основној школи „Свети Сава“. Била је ангажована у вртићу

„Вратите нам осмјех“ на пројекту који се бавио проблемом инклузије дјецe са сметњама у развоју. Од 2005. године запослена је на Филозофском факултету на мјесту стручног сарадника у настави и у оквиру дугогодишњег рада учествује у изради Информатора Факултета. Члан је комисије за самоевалуацију Филозофског факултета и учествовала је у изради многих извјештаја на Филозофском факултету.

Објавила је сљедеће радове:

Драгишић, Љ. (2012). Емоционална емпатија и агресивно понашање ученика. *Радови Филозофског факултета*, 14(2), 425-444.

Малинић, Ј., Драгишић, Љ. (2013). Рана трауматска искуства и школски успјех. *Наука и традиција: Зборник радова*, 2(2), 925-938.

Драгишић, Љ. (2013). Перцепција начина долажења до посла и селф-концепт код студената завршних година студија. *Радови Филозофског факултета*, 15(2), 303-316.

- Оцјена о испуњености обима и квалитета у односу на пријављену тему (по поглављима)

Докторска дисертација мр Љубице Драгишић написана је на 285 страница компјутерског фонта *Times New Roman*, величине слова 12 и прореда 1.5.

Дисертација је написана у складу са постојећим методолошким критеријумима и садржи сљедеће дијелове: *Зашто је значајно проучавати мотивацију за руковођење?*, *Теоријски дио истраживања*, *Проблем истраживања*, *Циљ и задаци истраживања*, *Варијабле истраживања*, *Хипотезе истраживања*, *Методолошки дио истраживања*, *Резултати истраживања*, *Завршна разматрања и закључци*, *Литература* и *Прилози*.

У дијелу *Зашто је значајно проучавати мотивацију за руковођење?* (стр.4-5) образложен је значај и актуелност проблема истраживања дисертације, те је истакнуто на шта је усмјерен фокус истраживања. Наведено је истакнуто и на енглеском језику под насловом *Why is it important to study motivation for leadership?* (стр.6-7)

Дио под насловом *Теоријски дио истраживања* (стр. 8-85) садржи више цјелина, а у првој (стр. 8-26) је сагледавана употреба термина *руковођење*, те направљена дистинкција између термина *руковођење* и *менаџмент*, те типови, функције и улоге менаџера, као и теорије и стилови руковођења. Друга цјелина (стр. 26-45) је посвећена сагледавању мотивације, доминантним теоријама и објашњењима мотивације за руковођење, те мотиву постигнућа, моћи и заједништва који представљају полазиште испитивања и конструкције мјерних инструмената за испитивање мотивације за руковођење. Сљедећа цјелина се односила на сагледавање личности и личних карактеристика менаџера (стр. 46-53), уз осврт на петофакторски модел личности (стр. 53-55) и модел великих пет плус два (стр. 55-68), те самопоштовање (стр. 69-72), личну (не)компетентност (стр. 72-74) и опште задовољство (стр. 75-76). На крају је дат приказ истраживања сродних испитиваном проблему (стр. 77-85).

У дијелу *Проблем истраживања* (стр. 86-88) образложен је проблем истраживања уз постављање низа питања на које резултати истраживања треба да омогуће одговор.

Дио под насловом *Циљ и задаци истраживања* (стр. 88-89) садржи дефинисана два истраживачка циља (теоријски и практични), као и пет задатака.

Текст под насловом *Варијабле истраживања* (стр. 89-92) односи се на операционално дефинисање сваке од варијабли истраживања, те именовање независних и зависних варијабли.

Дио *Хипотезе истраживања* (стр. 93-98) садржи већи број постављених хипотеза,

чијом провјером је могуће дати одговор на истраживачка питања наведена у дијелу *Проблем истраживања*. Све хипотезе су образложене.

Под насловом *Методолошки дио истраживања* (стр. 99-122) представљен је узорак испитаника (стр. 99-101), методе и инструменти који су коришћени у истраживању (стр. 102-120, процес организације и тока истраживања (стр. 120-122), као и поступци кориштени за обраду прикупљених података (стр. 122-123). Приликом представљања инструмената истраживања су сагледани основни метријски показатељи могућности примјене преузетих мјерних инструмената, као и детаљне метријске карактеристике инструмената конструисаних од стране аутора дисертације.

Резултати истраживања (стр. 123-229) су приказани кроз једанаест наслова, прије којих су сагледане дистрибуције одговора испитаника на коришћеним инструментима истраживања (стр. 123-146), а ти наслови су: *Повезаност врста мотивације (за постигнуће, за моћи, за заједништво) у руковођењу и мотивације за руковођење* (стр. 146-148), *Разлике у испољавању мотивације за руковођење, мотивације за постигнуће у руковођењу, мотивације за моћи у руковођењу и мотивације за заједништво у руковођењу између запослених и студената* (стр. 148-151), *Разлике у испољавању мотивације за руковођење, мотивације за постигнуће у руковођењу, мотивације за моћи у руковођењу и мотивације за заједништво у руковођењу с обзиром на пол испитаника* (стр. 151-156), *Повезаност старосне доби са мотивацијом за руковођење, мотивацијом за постигнуће у руковођењу, мотивацијом за моћи у руковођењу и мотивацијом за заједништво у руковођењу* (стр. 156-160), *Повезаност особина личности са мотивацијом за руковођење, мотивацијом за постигнуће у руковођењу, мотивацијом за моћи у руковођењу и мотивацијом за заједништво у руковођењу* (стр. 160-186), *Повезаност самопоштовања са мотивацијом за руковођење, мотивацијом за постигнуће у руковођењу, мотивацијом за моћи у руковођењу и мотивацијом за заједништво у руковођењу* (стр. 186-191), *Повезаност личне некомпетентности са мотивацијом за руковођење, мотивацијом за постигнуће у руковођењу, мотивацијом за моћи у руковођењу и мотивацијом за заједништво у руковођењу* (стр. 191-195), *Повезаност општег задовољства са мотивацијом за руковођење, мотивацијом за постигнуће у руковођењу, мотивацијом за моћи у руковођењу и мотивацијом за заједништво у руковођењу* (стр. 196-200), *Модел предикције мотивације за руковођење* (стр. 200-203), *Однос неких социјално-статусних карактеристика запослених испитаника и њихове мотивације за руковођење, мотивацијом за постигнуће у руковођењу, мотивацијом за моћ у руковођењу и мотивацијом за заједништво у руковођењу* (стр. 204-211), *Значај положаја у организацији за повезаност особина личности са мотивацијом за руковођење, мотивацијом за постигнуће у руковођењу, мотивацијом за моћ у руковођењу и мотивацијом за заједништво у руковођењу* (стр. 211-229).

Дио *Завршна разматрања и закључци* (стр. 230-248) обухвата анализу добијених резултата истраживања уз осврт на постављене хипотезе, као и закључке који представљају одговоре на постављена истраживачка питања.

Литература (стр. 249-258) садржи библиографске јединице коришћене за израду дисертације. Библиографске јединице су и на нашем и на енглеском језику, а једна је на руском.

Прилози (стр. 259-285) садрже инструменте коришћене у истраживању (стр. 259-268), као и детаљније приказе резултата истраживања који омогућавају бољи увид у резултате приказане у раду (стр. 269-285).

- Научни резултати докторске дисертације

Резултати истраживања докторске дисертације на тему *Социјалнопсихолошки фактори мотивације за руковођење*, мр Љубице Драгишић, дали су значајне научне резултате.

Утврђена је статистички значајна позитивна корелација високог интензитета мотивације за постигнуће у руковођењу и мотивације за моћ у руковођењу са мотивацијом за руковођење, те позитивна корелација ниског интензитета мотивације за заједништво у руковођењу са мотивацијом за руковођење. На подзоруку запослених утврђено је да постоји статистички значајна позитивна корелација високог интензитета мотивације за постигнуће у руковођењу и мотивације за моћ у руковођењу са мотивацијом за руковођење, те да не постоји статистички значајна корелација мотивације за заједништво у руковођењу са мотивацијом за руковођење. На подзоруку студената утврђена је статистички значајна позитивна корелација високог интензитета мотивације за постигнуће у руковођењу и мотивације за моћ у руковођењу са мотивацијом за руковођење, те позитивна корелација ниског интензитета мотивације за заједништво у руковођењу са мотивацијом за руковођење. Запослени и студенти се статистички значајно разликују у мотивацији за руковођење при чему је утврђено да студенти у вишој мјери од запослених испољавају мотивацију за руковођење, мотивацију за постигнуће у руковођењу, мотивацију за моћ у руковођењу, а запослени у вишој мјери од студената испољавају мотивацију за заједништво у руковођењу.

На укупном узорку испитаника и на подзоруку запослених утврђено је да се мушкарци и жене статистички значајно не разликују у мотивацији за руковођење, док је на подзоруку студената утврђено да мушкарци у вишој мјери од жена испољавају мотивацију за руковођење. Испитаници мушког и женског пола се статистички значајно не разликују у испољавању мотивације за постигнуће у руковођењу, мотивације за моћ у руковођењу, те мотивације за заједништво у руковођењу и на цијелом узорку и на подзорцима (запослени и студенти).

На укупном узорку испитаника и на подзоруку запослених утврђено је да постоји статистички значајна корелација, негативног предзнака, ниског интензитета, између старосне доби и мотивације за руковођење (испитаници који имају мање година у вишој мјери испољавају мотив за руковођење). На подзоруку студената утврђено је да не постоји статистички значајна корелација између старосне доби и мотивације за руковођење. На укупном узорку испитаника и на подзоруку студената утврђено је да постоји статистички значајна корелација, негативног предзнака, ниског интензитета, између старосне доби са мотивацијом за постигнуће у руковођењу, као и са мотивацијом за моћ у руковођењу. На подзоруку запослених није утврђена статистички значајна корелација између старосне доби и мотивације за постигнуће и за моћ у руковођењу, на цијелом узорку испитаника и на подзорцима није утврђена статистички значајна корелација између старосне доби и мотивације за заједништво у руковођењу.

На укупном узорку испитаника, као и на подзорцима запослених и студената, утврђена је статистички значајна позитивна корелација агресивности са мотивацијом за руковођење, са мотивацијом за постигнуће у руковођењу и мотивацијом за моћ у руковођењу. На укупном узорку, као и на подзоруку запослених, утврђена је статистички значајна негативна корелација агресивности са мотивацијом за заједништво у руковођењу, док на подзоруку студената није утврђена статистички значајна повезаност између наведених варијабли.

Утврђено је, на укупном узорку испитаника и на подзоруку запослених, да постоји статистички значајна корелација, позитивног предзнака, између екстраверзије и мотивације за руковођење. На подзоруку студената није утврђена статистички значајна корелација између екстраверзије и мотивације за руковођење. Утврђена је статистички значајна корелација, позитивног предзнака, екстраверзије са мотивацијом за постигнуће, за моћ и заједништво у руковођењу и на укупном узорку испитаника и на подзорцима.

Није утврђена статистички значајна корелација неуротицизма са мотивацијом за руковођење, као и са мотивацијом за постигнуће, за моћ и заједништво у руковођењу

ни на укупном узорку испитаника ни на подузорцима.

Резултати показују да постоји статистички значајна позитивна корелација негативне валенце са мотивацијом за руковођење, са мотивацијом за постигнуће и моћи у руковођењу на укупном узорку испитаника и на подузорцима. Статистички значајна негативна корелација је утврђена између негативне валенце и мотивацијом за заједништво у руковођењу на укупном узорку испитаника и на подузорку студената, док на подузорку запослених није утврђена статистички значајна повезаност наведених варијабли.

На укупном узорку испитаника, као и на подузорцима, није утврђена статистички значајна корелација отворености са мотивацијом за руковођење и мотивације за моћ у руковођењу. Утврђена је статистички значајна позитивна корелација отворености са мотивацијом за постигнуће и за заједништво у руковођењу и на укупном узорку испитаника и на подузорцима.

Резултати истраживања показују да позитивна валенца статистички значајно позитивно корелира са мотивацијом за руковођење, те са мотивацијом за постигнуће, моћ и заједништво у руковођењу и на укупном узорку испитаника и на подузорцима.

На укупном узорку испитаника утврђена је статистички значајна негативна корелација савјесности и мотивације за руковођења, док на подузорцима није утврђена статистички значајна корелација између наведених варијабли. На укупном узорку и подузорку студената утврђена је статистички значајна корелација, позитивног предзнака, између савјесности и мотивације за постигнуће у руковођењу, док на подузорку запослених није утврђена статистички значајна корелација између наведених варијабли. На укупном узорку испитаника, подузорку запослених и подузорку студената утврђено је да не постоји статистички значајна корелација између савјесности и мотива за моћ у руковођењу, али да постоји статистички значајна корелација, позитивног предзнака, између савјесности и мотивације за заједништво у руковођењу.

Резултати показују да не постоји статистички значајна корелација између самопоштовања и мотивације за руковођење и самопоштовања и мотивације за моћ у руковођењу и на укупном узорку испитаника, као и на подузорку запослених и подузорку студената. На укупном узорку испитаника, као и на подузорцима, утврђено је да постоји статистички значајна корелација, позитивног предзнака, самопоштовања са мотивацијом за постигнуће у руковођењу и мотивацијом за заједништво у руковођењу.

Добијени резултати показују да на укупном узорку испитаника постоји статистички значајна позитивна корелација личне некомпетентности и мотивације за руковођење, али није утврђена статистички значајна повезаност наведених варијабли на подузорцима. На укупном узорку испитаника, као и на подузорцима, није утврђена статистички значајна корелација личне некомпетентности са мотивацијом за постигнуће у руковођењу и са мотивацијом за моћ у руковођењу. На укупном узорку испитаника утврђена је статистички значајна корелација, негативног предзнака, између личне некомпетентности и мотивације за заједништво у руковођењу.

На укупном узорку испитаника, као и подузорцима, утврђено је да не постоји статистички значајна корелација општег задовољства са мотивацијом за руковођење, мотивацијом за постигнуће, за моћ и за заједништво у руковођењу.

Резултати показују да су мотивација за моћ у руковођењу (заједно са мотивацијом за постигнуће у руковођењу), негативна и позитивна валенца значајни предиктори мотивације за руковођење.

Осим претходно наведеног, у истраживању је разматран однос социјално-статусних (године радног стажа, ниво образовања, врста дјелатности у којој је испитаник запослен, положај у организацији) карактеристика запослених испитаника са мотивацијом за руковођење, мотивацијом за постигнуће у руковођењу, мотивацијом за моћ у руковођењу и мотивацијом за заједништво у руковођењу, као и значај положаја у организацији (руководећи и неруководећи) за испољавање мотивације за руковођење, мотивације за постигнуће у руковођењу, мотивације за моћ у руковођењу и мотивације за заједништво у руковођењу. Резултати указују на то да социјално-

статусне карактеристике запослених у највећој мјери нису значајне за испољавање мотивације за руковођење, мотивације за постигнуће у руковођењу, мотивације за моћ у руковођењу и мотивације за заједништво у руковођењу. Такође, резултати истраживања указују на то да положај у организацији (руководећи и неруководећи) није значајан за испољавање мотивације за руковођење, мотивације за постигнуће у руковођењу, мотивације за моћ у руковођењу и мотивације за заједништво у руковођењу.

Резултати истраживања су дали одговоре на неколико истраживачких питања и отворила нова за даља истраживања испитиваног проблема, што отвара могућност постављања нових хипотеза које би се испитале и тиме се допринијело обухватнијем разумијевању мотивације за руковођење. У раду се износи неколико закључака заснованих на резултатима истраживања, а први се односи на то да је неопходно истаћи да је утврђено да су мотивација за постигнуће у руковођењу и мотивација за моћ у руковођењу повезани у високој мјери са мотивацијом за руковођење, а мотивација за заједништво у руковођењу у ниској. Наведено указује на то да је за разматрање мотивације за руковођење у даљим истраживањима, као и у смислу његовог објашњења, значајније посматрати мотивацију за постигнуће у руковођењу и мотивацију за моћ у руковођењу него мотивацију за заједништво у руковођењу. С друге стране, значајно је сагледавати и значај мотивације за заједништво у руковођењу за мотивацију за руковођење, јер позиција руководиоца подразумијева рад са људима и уз њихову помоћ како би се остварили циљеви организације. Други закључак гласи да је старосна доб (а самим тим и да ли испитаник припада популацији запослених или студената) највећим дијелом значајна за испољавање мотивације за руковођење мотивације за постигнуће у руковођењу, мотивације за моћ у руковођењу и мотивације за заједништво у руковођењу, те да је проблем мотивације за руковођење неопходно разматрати у развојном смислу (узимање у обзир психолошких процеса али и искустава која имају припадници млађе и старије популације). У вези са другим закључком је препорука за даља истраживања којом се наводи да је, с обзиром на изложеност сличним социјализацијским утицајима испитаника из исте популације, у мањој мјери неопходно фокусирање у будућим истраживањима на значај социјално-статусних карактеристика испитаника за мотивацију за руковођење. Међутим, наведено би било неопходно узети у обзир у процесу промјена схватања улога које се везују за одређени положај. Трећи закључак се односи на то да су утврђене умјерене корелације појединих особина личности са мотивацијом за руковођење и врстама мотивације у руковођењу (постигнуће, моћ и заједништво), те да није утврђена статистички значајна корелација појединих особина личности са мотивацијом за руковођење и врстама мотивације у руковођењу. Из наведеног је произишла препорука да би у будућим истраживањима било интересантно сагледати однос да интересовања и вриједности испитаника са мотивацијом за руковођење и врстама мотивације (постигнуће, моћ и заједништво) у руковођењу. Четврти закључак се односио на то да неке од испитиваних варијабли омогућавају предикцију мотивације за руковођење, али да мотивација за моћ у руковођењу (и уз њу мотивација за постигнуће у руковођењу) објашњавају највећи дио варијансе мотивације за руковођење. Из наведеног је произишао закључак да је у будућим истраживањима неопходно осврнути се на изворе и агенсе социјализације, те разматрати однос неких научених и интернализованих аспеката појединца који могу да објасне испољавање мотивације за руковођење.

- Начин презентирања резултата научној јавности

Имајући на уму да докторска дисертација мр Љубуце Драгишић представља оригиналан научни рад, те да резултати доприносе и теорији и пракси, значајно је да се наведени презентује широј научној и стручној јавности у различитим формама и на научним и стручним скуповима у земљи и иностранству. С обзиром да је рад писан теоријски утемељено и да је урађен методолошки коректно, очекује се да се рад

презентује научној јавности у виду штампане монографије.

Такође би било значајно да кандидаткиња резултате добијене истраживањем и приказане у докторској дисертацији презентује у интердисциплинарним часописима који се баве проблематиком руковођења и мотивације за руковођење јер добијени резултати могу подстаћи нова истраживања која ће допринијети и развоју теорија мотивације за руковођење и примјени у пракси.

• ЗАКЉУЧАК И ПРИЈЕДЛОГ

На основу свега претходно наведеног Комисија констатује да је мр *Љубица Драгишић* у оквиру своје докторске дисертације, под насловом *Социјалнопсихолошки фактори мотивације за руковођење*, обрадила актуелан и релевантан истраживачки проблем, као и то да урађена дисертација задовољава критеријуме према којима се може оцијенити као самосталан и оригиналан научни рад.

Рад је писан коректно, према свим методолошким стандардима, почевши од доброг теоријског утемељења, преко адекватног дефинисања проблема, циљева, задатака и хипотеза истраживања, изабраних и коректно конструисаних мјерних инструмената, те поступака изабраних за обраду података прикупљених на изабраном узорку истраживања, обраде података и извођења завршних разматрања и закључака. Литература која је кориштена је обимна и релевантна у односу на истраживани проблем.

Увидом у цјелокупан рад констатовано је да је кандидаткиња показала завидан ниво научне зрелости и критичности. Осим наведеног, комисија констатује да су резултати урађене дисертације значајни за психолошку теорију и праксу у смислу расвјетљавања социјалнопсихолошких фактора значајних за мотивацију за руковођење.

Имајући у виду претходно наведено, Комисија једногласно позитивно оцјењује докторску дисертацију под насловом *Социјалнопсихолошки фактори мотивације за руковођење* кандидата мр Љубице Драгишић и предлаже Наставно-научном вијећу Филозофског факултета Универзитета у Источном Сарајеву да прихвати оцјену дисертације и донесе одлуку која ће омогућити кандидаткињи приступању јавној одбрани докторске дисертације.

Мјесто: Пале
Датум: 24. 5. 2022.

Комисија:

1. др Наташа Костић, ванредни професор, Социјална психологија, Филозофски факултет Пале, Универзитет у Источном Сарајеву

2. др Бранислав Машић, редовни професор, Менаџмент, Економски факултет Пале, Универзитет у Источном Сарајеву

3. др Анела Хасанагић, редовни професор, Психологија, Исламски педагошки факултет Зеница, Универзитет у Зеници

Издвојено мишљење:

1. _____, у звању _____ (НО _____, УНО _____), _____ Универзитет _____, Факултет _____ у _____, члан Комисије; _____
