

Наставно – научном већу
Факултета организационих наука
Универзитета у Београду

Предмет: Подобност теме и кандидата Бранимира Вулевића за израду докторске дисертације

Одлуком 05-01 бр. 3/91-12 од 10.07.2019. године именовани смо за чланове Комисије за оцену теме и подобности кандидата **Бранимира Вулевића** за израду докторске дисертације и научне заснованости теме **„Карактеристике дизајна организација посебне намене у зависности од нивоа ангажовања у ванредним ситуацијама“**.

На основу материјала приложеног уз Захтев кандидата, Комисија подноси следећи

ИЗВЕШТАЈ

1. Подаци о кандидату

1.1. Биографски подаци

Бранимир Вулевић је рођен 1987. године у Беранама. Основну школу „Душан Обрадовић“ је завршио на Жабљаку. Након завршетка основне школе уписао је Војну гимназију у Београду, коју је завршио 2006. године.

Војну академију у Београду уписао је исте године и дипломирао 2010. године. Дипломски рад под називом „Лидерство и управљање променама у организацијама посебне намене“ код проф. др. Ондреја Јашка одбранио је са оценом 10.

У току школовања је више пута награђиван и похваљиван за постигнуте резултате. Са екипом Београдског универзитета освојио је прво место на такмичењу „Ски фест“ на Копаонику 2009. године, а исте године освојио је треће место на трци преживљавања „Survival race“ на Ваљевским планинама.

Дипломске академске (мастер) студије на Факултету организационих наука уписао је 2010. године, модул Организација пословних система, на одсеку Менаџмент и организација. Мастер студије завршио је 2013. године са просечном оценом 9,71 и оценом 10 на завршном раду „Унапређење менаџмента у кризним ситуацијама кроз проучавање војног лидерства“ код проф. др. Младена Чуданова.

Од 2010. године запослен је у Војсци Црне Горе. Усавршавање из области хемијско-биолошко-радиолошко-нуклеарне одбране (ХБРНО) завршио је 2011. године у Словенији и из исте области наставио даље усавршавање кроз бројне стручно-специјалистичке курсеве у иностранству. Завршио је капетански каријерни курс у Сједињеним Америчким Државама дипломиравши са почастима. Постављен је на дужност начелника Кабинета начелника Генералштаба Војске Црне Горе.

Течно говори енглески језик, а служи се и руским. Одлично познаје рад на рачунару.

Инструктор је скијања и члан је Горске службе спасавања.

У браку са супругом Снежаном има двоје деце.

1.2. Сечено научноистраживачко искуство

Сви испити на докторским студијама, програмом предвиђени, су положени и приступни докторски рад је одбраћен. По одбрани приступног докторског рада, студент је остварио укупно 120 бодова.

Сечено научноистраживачко искуство кандидата се огледа кроз низ научноистраживачких активности током докторских студија, чији су резултати приказани у наставку текста.

i. Преглед објављених научноистраживачких радова у међународним и домаћим часописима, као и у зборницима конференција:

- Вулевић, Б., (2016) Особине и вештине лидера у кризним ситуацијама- примери из војне средине, Војно дело 5/2016, Београд.
- Вулевић, Б., Ћурчић, Р., Обрадовић, В., (2016) Стратегијски концепт управљања одбраном од хемијског, биолошког, радиолошког и нуклеарног оружја, Војно дело 7/2016, Београд.
- Вулевић, Б., Божовић, А., (2017) Хемијски акциденти и процјена и прогноза утицаја на животну средину, Војно дело 3/2017, Београд.
- Вулевић, Б., (2017) Употреба аналитичког хијерархијског процеса у одлучивању у јединицама нуклеарно биолошко хемијске одбране (НБХО), Војно дело 5/2017, Београд.
- Вулевић, Б., Божовић, А., (2017) Менаџмент квалитета и заштите животне средине у војним организацијама, Војно дело 7/2017, Београд.
- Вулевић, Б., (2018) Управљање интелектуалним капиталом у организацијама посебне намене, Војно дело 2/2018, Београд.
- Вулевић, Б., (2015) Комуникације војске путем савремених медија, зборник радова X скупа привредника и научника SPIN'15 „Иновативна решења операционог менаџмента за ревитализацију привреде Србије“, Београд, новембар 2015, ISBN 978-86-7680-320-0

ii. Преглед положених испита на докторским студијама:

Називи предмета	Оцена	ЕСПБ
Организација пословних система	10 (десет)	10
Менаџмент људских ресурса- одабрана поглавља	9 (девет)	10
Маркетинг и односи с јавношћу – стратешки приступ	8 (осам)	10
Методологија научних истраживања	6 (шест)	10
Стратегијски менаџмент	10 (десет)	10
Менаџмент квалитета – одабрана поглавља	8 (осам)	10
Еколошки менаџмент и одрживи развој	9 (девет)	10
Одлучивање – одабрана поглавља	10 (десет)	10
Стратегијски финансијски менаџмент	9 (девет)	10
Приступни докторски рад	10 (десет)	30

1.3. Оцена подобности кандидата за рад на предложеној теми

Узимајући у обзир:

- постигнуте научноистраживачке резултате и

- радно искуство кандидата,

закључује се да је кандидат Бранимир Вулевић у потпуности квалификован и припремљен да тему докторске дисертације самостално истражује и пружи научно-стручне доприносе у предметној области.

2. Проблем, предмет и циљ истраживања

Ситуације у којима су ризици и претње, односно последице, неочекиваних и опасних ванредних догађаја и других опасности по становништво, животну средину и материјална добра таквог обима и интензитета да њихов настанак или консеквенце није могуће спречити а за њихово ублажавање и отклањање је неопходно употребити посебне мере, посебне снаге и одговарајућа средства уз појачан режим рада, представљају ванредне ситуације.

Организације за посебне намене су често те „посебне снаге“ које се ангажују током ванредних ситуација. А организације за посебне намене су оне организације којима је основна мисија, или једна од дефинисаних мисија, пружање помоћи и подршке, односно ангажовање, приликом природних, али и вештачки изазваних инцидената, акцидената, катастрофа и других несрећа. Те се у организације за посебне намене убрајају Горска служба спасавања, Црвени крст, ватрогасци, службе цивилне заштите, војска, полиција, односно све оне организације које су дизајниране тако да функционишу у окружењу које може настати као последица ванредне ситуације. Где се под дизајном организације подразумева усклађеност елемената организације ради стварања способности неопходних за реализацију стратегије и остваривање организационих циљева.

Пошто је сврха организационог дизајна да омогући остваривање циљева и стратегије организације, а не да остави утисак на површног посматрача, једна од основних интенција је усклађивање организације са стањем и променама у окружењу, те организациони дизајн треба да буде такав да његов облик одговара сврси, односно да параметри дизајна организација буду прилагођени ситуацији.

У посљедњих неколико година простор Балкана су погодиле поплаве због незапамћених количина падавина, затим шумски пожари и енормне снежне падавине. Ови догађаји представљали су својеврсне ванредне ситуације које су однеле велики број људских жртава те утицале на свакодневни живот али и на привреду и економију погођених земаља. Много добровољаца и организација је учествовало у пружању помоћи да се санирају последице. У томе су, свакако, велики допринос дале организације посебне намене или, како их у енглеском говорном подручју зову, организације од високог повјерења (“high reliability organizations”).

Прије свега, предмет истраживања овог рада неће бити ванредне ситуације саме по себи, већ ће само бити посматране као медијум у којем организације посебне намене обављају једну од својих мисија, те ће се анализирати и истраживати дизајн организација посебне намене које су у таквим ситуацијама учествовале једном или више пута, јер прелиминарни увид у литературу наводи на доношење закључка да окружење утиче на дизајн организација, како на организациону структуру, тако и на организациону културу. А у наведеним ситуацијама окружење је често веома сурово, непријатељски наклоњено. Стога, предмет истраживања ће бити утврђивање разлика у дизајну организација за посебне намене у односу на ниво ангажовања у ванредним

ситуацијама, односно у односу на ниво ангажовања пружањем помоћи током санирања последица догађаја високог утицаја а ниске фреквенције (“High-impact low-frequency events”), међу којима су између осталог природне непогоде, али и терористички напади, као и било који хемијско-биолошко-радиолошко-нуклеарни (ХБРН) акциденти или инциденти. Где ће акценат бити на анализирању дизајна организација посебне намене које делују на простору Западног Балкана.

Организације за посебне намене у свакодневном раду функционишу тежећи да буду, у свим аспектима, спремне да одговоре на изненадне и непредвиђене кризне ситуације. Те су обука, тренинг и вежбе које се спроводе орјентисани у том правцу. Али, често се деси да припадници организација схвате да се нису могли припремити баш за све тек онда када таква кризна ситуација наступи. А по завршетку кризне ситуације да су се разне процедуре могле спровести на другачије, различите начине у односу на онај примењени. Уз другачију алокацију ресурса на располагању организације.

Такође, различите организације за посебне намене се на различите начине и ангажују током ванредних ситуација, а самим тим би требало да су и другачије пројектоване, те им се разликује организациони дизајн, следећи становиште да је суштина организационог дизајна оптимална расподела расположивих ресурса, не само људских, него и материјалних и енергетских и других, ради усклађивања са дефинисаним стратегијама.

Кроз истраживање ће се тежити да се дође до одговора на следећа истраживачка питања:

Да ли постоје разлике у дизајну организација за посебне намене, у односу на ниво ангажовања током ванредних ситуација?

Уколико разлике постоје, који је ниво који се може узет као тачка пресека?

Да ли постоје разлике у променама у организационој структури након ангажовања у ангажовања током ванредних ситуација?

Да ли постоје разлике у променама у организационој култури након ангажовања у ангажовања током ванредних ситуација?

Да ли постоје разлике у организационим односима након ангажовања током ванредних ситуација?

Научни циљ истраживачког подухвата је проширење и продубљивање сазнања у области организационог дизајна, успостављањем веза и каузалних односа којима ће се испитивати релација организација – окружење, где ће у конкретном случају као окружење бити посматрана ванредна ситуација. Очекивани ниво сазнања је достизање нивоа класификације и објашњења. Где ће класификација имати за циљ да се пронађу експлицитна обележја проучаваног феномена, а објашњење да образложи феномен истраживања утврђивањем повезаности са релевантним варијаблама, као и да истражи евентуалне везе које могу допринети узрочно-последичним односима на дефинисаним релацијама.

Друштвени циљ истраживања је обезбеђивање научних сазнања која могу унапредити ефикасност и ефективност дизајна организација за посебне намене што у даљем може утицати на проналажење поука.

Почетна листа библиографских извора која ће се користити приликом израде докторске дисертације:

1. Allen, R., & Toder, F. (2004). A model of organisational recovery. *Journal of Emergency Management*, 2(1), pp. 41-45.
2. Aquinas, P. G. (2010). *Organization Structure and Design: Applications and Challenges*. Excel Books.
3. Baligh, H. H. (2006). *Organization Structures: Theory and Design, Analysis and rescription*. Springer.
4. Baumann, H. (2004). Environmental assessment of organising: towards a framework for the study of organisational influence on environmental performance. *Progress in Industrial Ecology, an International Journal*, 292-306.
5. Bier, V. (2006). "Hurricane Katrina as a bureaucratic nightmare", in Daniels, R.J., Kettl, D.F. and Kunreuther, H. (Eds), *On Risk and Disaster: Lessons from Hurricane Katrina*, University of Pennsylvania Press, Philadelphia, PA, pp. 243-54.
6. Boin, A., Stern, E., 't Hart, P., & Sundelius, B. (2016). *The politics of crisis management: Public leadership under pressure*, 2nd ed. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
7. Burton RM, Obel B (2018). The science of organizational design: fit between structure and coordination, *Journal of organizational design* (2018)7:5 <https://doi.org/10.1186/s41469-018-0029-2>
8. Burton, R. M., Obel, B., & DeSanctis, G. (2011). *Organizational design: A step by-step approach*. Cambridge University Press.
9. Carr, P. (2006). *Implementing Culture Change*. ASTD Press.
10. Carroll, J.S. and Fahlbruch, B. (2011). 'The Gift of Failure: New Approaches to Analysing and Learning from Events and Near-Misses. Honoring the Contributions of Bernhard Wilpert', *Safety Science*, Volume 49, Number 1, pp. 1–4.
11. Cohen, J.W. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd edn). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. pp. 79-81.
12. Cronbach L. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. 1951; 16:297-334. [10.1007/BF02310555](https://doi.org/10.1007/BF02310555)
13. Cruz, S., Camps, J. (2003). Organic vs. Mechanistic Structures: Construction and Validation of a Scale of Measurement, *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, Vol. 1 Issue: 1, pp.111-123, <https://doi.org/10.1108/15365430380000521>
14. Čudanov, M., Tornjanski, V., & Jaško, O. (2019). Change equation effectiveness: empirical evidence from South-East Europe. *E&M Economy and Management*, Vol. 22 No. 1, pp. 99-114, DOI: [10.15240/tul/001/2019-1-007](https://doi.org/10.15240/tul/001/2019-1-007)
15. Cummings, T. G., & Worley, C. G. (2015). *Organization Development and Change*. Stamford: Cengage Learning.
16. Cutter, S.L., Ismail-Zadeh, A., Alcantara-Ayala, I., Altan, O., Baker, D. N., Briceno, S., Ogawa Y., Paton D., Porio E., Silbereisen R.K., Takeuchi K., Valsecchi G.B., Vogel C., Wu G. (2015). Global risks: Pool knowledge to stem losses from disasters. *Nature*, 522 (7556), pp. 277-279.

17. Daft, R.L. (2010). *Organization Theory and Design*, tenth edition, Mason, Ohio: South-Western Cengage Learning.
18. Day, A., Peters, J., & Race, P. (1999). *500 Tips for Developing a Learning Organization*. Sterling: Kogan Page Publishers.
19. De Witte, K., & Van Muijen, J. J. (1999). Organizational Culture. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(4), 497-502.
20. Djalante, R., Holley, C., & Thomalla, F. (2011). Adaptive governance and managing resilience to natural hazards. *International Journal of Disaster Risk Science*, 2(4), 1–14. doi:10.1007/s13753-011-0015-6.
21. Drupsteen, L. Guldenmund, F. (2014). What Is Learning? A Review of the Safety Literature to Define Learning from Incidents, Accidents and Disasters, *Journal of Contingencies and Crisis Management* Volume 22 Number 2 June 2014.
22. Etkin, D.A., Mamuji, A.A., Clarke, L. (2018). Disaster risk analysis part 1: The importance of Including Rare Events. *Journal of Homeland Security and Emergency Management* 15(2):1–17.
23. Federalni Hidrometeorološki zavod Bosne i Hercegovine (2015). *Klimatološka analiza 2014 godine*. Sarajevo.
24. Fink, S. (1986). *Crisis Management - Planning for the Inevitable*, Amacom, American Management Association, New York.
25. Formetta, G., & Feyen, L. (2019). Empirical evidence of declining global vulnerability to climate-related hazards. *Global Environmental Change*, 57, 101920, doi: 10.1016/j.gloenvcha.2019.05.004.
26. George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
27. Janićijević, N. (2006). Organizaciono učenje u teoriji organizacionih promena. *Ekonomski Anali/Economic Annals*, 51(171).
28. Jaško, O., Čudanov, M., Jevtić, M., & Krivokapić, J. (2017). *Organizacioni dizajn pristupi, metode i modeli*. Beograd: Fakultet organizacionih nauka.
29. Jones, G. R. (2010). *Organizational theory, design, and change*. Pearson.
30. Kešetović, Ž. (2008). *Krizni menadžment*, Fakultet Bezbednosti, Beograd.
31. Khandwalla, P.N., (1972). Environment and Its Impact on the Organization, *International Studies of Management & Organization*, 2:3, 297-313, DOI: 10.1080/00208825.1972.11656125
32. King, D. (2006). Organisations in Disaster. *Natural Hazards*, 40(3), 657–665. doi:10.1007/s11069-006-9016-y.
33. Krivokapić, J. (2016). *Uticaj konsaltinga na efikasnost organizacionog restrukturiranja*, doktorska disertacija, Beograd, Fakultet organizacionih nauka.
34. Le Coze, J.C. (2008). 'Disasters and Organisations: From Lessons Learnt to Theorising', *Safety Science*, Volume 46, Number 1, pp.132–149.
35. Lindberg, A.K., Hansson, S.O. and Rollenhagen, C. (2010). 'Learning from Accidents– What More Do We Need to Know?', *Safety Science*, Volume 48, Number 6, pp. 714–721.
36. Mihailović, D. (2012). *Metodologija naučnih istraživanja*, Fakultet organizacionih nauka, Beograd.
37. Mintzberg, H. (1993). *Structure in fives: Designing effective organizations*. Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice-Hall, Inc.

38. Mitroff, I. (2005). *Why Some Companies Emerge Stronger and Better from a Crisis: 7 Essential Lessons for Surviving Disaster*, AMACOM Books.
39. Morgan, G.A., Griego, O.V., Gloeckner, G. (2000). *SPSS for Windows - An Introduction to Use and Interpretation in Research*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
40. Nogami, T. (2018). Disaster myths among disaster response professionals and the source of such misconceptions. *Journal of Contingencies and Crisis Management*. 2018; 00:1–8. <https://doi.org/10.1111/1468-5973.12218>
41. Northaus, P. (2008). *Liderstvo: teorija i praksa*, Data status, Beograd.
42. Prohaska, S., Đukić, D., Divac, B., Todorović, N., Božović, N. (2014). Karakteristike jakih kiša koje su prouzrokovale čestu pojavu poplava na teritoriji Srbije u periodu april-septembar 2014. godine, *Vodoprivreda*, 46 (2014).
43. Republički hidrometeorološki zavod Srbije (2015). *Godišnji bilten za Srbiju, 2014. godina*, Beograd.
44. Saris, W. E., & Gallhofer, I. N. (2014). *Design, evaluation, and analysis of questionnaires for survey research*. New York: John Wiley & Sons.
45. Seeger, M. W., Ulmer, R. R., Novak, J. M., & Sellnow, T. (2005). Post-crisis discourse and organizational change, failure and renewal. *Journal of Organizational Change Management*, 18(1), 78–95. doi:10.1108/09534810510579869
46. Senić, R. (1996). *Krizni menadžment*, BMG, Beograd.
47. Sienkiewicz-Małyjurek, K.E., Kożuch, B. and Szczygłowski, J. (2019), "Inter-organisational learning in public safety management system", *Disaster Prevention and Management*, Vol. 28 No. 2, pp. 286-298.
48. Smailagić, J., Mihajlović, M., Zdravković, S., Drakula, B., (2012). Analiza ekstremnog klimatskog događaja u Srbiji- hladni talas u februaru 2012. godine. Republički hidrometeorološki zavod, Republika Srbija.
49. Stern, E. (1997). Crisis and Learning: A Conceptual Balance Sheet, *Journal of Contingencies and Crisis Management*, Volume 5, Number 2, June 1997.
50. Swiss Reinsurance Company, (2006). *Natural catastrophes and man-made disasters 2005: high earthquake casualties, new dimension in windstorm losses*, Sigma No. 2, Zurich.
51. Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making sense of Cronbach's alpha. *International journal of medical education*, pp. 53–55.
52. Todorović, D. (2011). *Metodologija psiholoških istraživanja*, Centar za primenjenu psihologiju, Beograd.
53. Univerzitet u Beogradu (2019). *Uputstvo o obliku i sadržaju doktorskih disertacija koje se brane na Univerzitetu u Beogradu*.
54. van Laere, J., Lindblom, J. (2019). Cultivating a longitudinal learning process through recurring crisis management training exercises in twelve Swedish municipalities. *J Contingencies and Crisis Management*. 2019; 27:38–49. <https://doi.org/10.1111/1468-5973.12230>
55. Widom, J. (2006). *Tips for Writing Technical Papers*. Available at: <https://cs.stanford.edu/people/widom/paper-writing.html>

3. Полазне хипотезе

Пратећи методолошка правила истраживања дефинисана је нулта хипотеза која ће бити тестирана у раду :

Хипотеза Х0: Дизајн организација за посебне намјене не разликује се у зависности од нивоа ангажовања у ванредним ситуацијама.

С обзиром да се у статистици никада не закључује да је нулта хипотеза стварно истинита и имајући у виду проблем истраживања и постављени предмет истраживања, те имајући у виду досадашња истраживања, теоријска знања и практична искуства у организацијама посебне намјене, као и резултате пилот истраживања током израде приступног рада за дисертацију, те да је уочено да се дизајн организација за посебне намјене мијења више или мање у зависности од нивоа ангажовања у ванредним ситуацијама, дефинисана је алтернативна хипотеза. Алтернативна хипотеза ће бити третирана као главна хипотеза у раду и она гласи:

Дизајн организација посебне намјене се разликује у зависности од ангажовања у ванредним ситуацијама.

Стога су организације посебне намјене, у зависности од нивоа ангажовања и дјеловања у ванредној ситуацији подијељене у двије групе:

- у прву групу (организације нижег нивоа ангажовања у ванредним ситуацијама) сврстане су оне организације посебне намјене које су ангажовале мање од 25 % припадника током ангажовања у ванредној ситуацији;
- у другу групу (организације вишег нивоа ангажовања у ванредним ситуацијама) сврстане су оне организације посебне намјене које су ангажовале више од 25 % припадника током ангажовања у ванредној ситуацији.

На основу дефинисаног предмета истраживања издвојене су посебне хипотезе:

Хипотеза Х1:

У организацијама нижег нивоа ангажовања у ванредним ситуацијама запослени опажају мање промјена у организационој структури него запослени у организацијама вишег нивоа ангажовања.

Пошто се очекује да ће организациона структура бити више органска, децентрализована, мање формализована, промјене у организационој структури ће се мјерити сетом варијабли које ће конкретно испитати: да ли је након ангажовања урађена анализа, те да ли је евидентирано шта је урађено добро, а шта није; да ли је дошло до измјена у стандардним оперативним процедурама и стандардним оперативним инструкцијама; да ли је дошло до промјена у подјели рада (доdjели скупа задатака и активности по радним мјестима); да ли је дошло до промјена у подјели посла и запослених у посебне организационе јединице одговорне за извршење одређених задатака; да ли је право одлучивања помјерено ближе нивоима извршавања.

Хипотеза Х2:

У организацијама нижег нивоа ангажовања у ванредним ситуацијама запослени опажају мање промјена у организационој култури него запослени у организацијама вишег нивоа ангажовања.

Промјене у организационој култури ће се мјерити сетом варијабли које ће конкретно испитати о одређеним промјенама након ангажовања: да ли се запослени више

укључују у доношење одлука; да ли се охрабрује иницијатива и иновативност; да ли је дошло до занављања или покретања поступка занављања технологија; да ли се информационе технологије више користе за интеграцију и координацију радних активности те да ли се настоји да се обуком и тренингом превазиђу идентификоване слабости.

Хипотеза Х3:

У организацијама нижег нивоа ангажовања у ванредним ситуацијама запослени опажају мање промјена у организационим односима него запослени у организацијама вишег нивоа ангажовања.

Да би се провјериле евентуалне промјене у организационим односима, на групном нивоу, користиће се сет варијабли којим ће се испитати да ли је ангажовање позитивно утицало на: ефикасност запослених у обављању активности; координацију унутар организационих јединица; координацију између организационих јединица; односе са корисницима услуга и имиџ организације.

4. Научне методе истраживања

У сврху израде докторске дисертације, од општих логичких научних метода ће се користити:

- дескрипција - приликом описивања теоријских концепата, ставова и чињеница везаних за проблем истраживања,
- апстракција - у циљу одвајања битног од небитног,
- синтеза - за схватање сложених целина преко њихових појединачних делова, њиховим спајањем, тј. стављањем у могуће везе и односе,
- дедукција - приликом постављања хипотеза, полазећи од општих појмова и дефиниција, биће изведени појмови битни за конкретно истраживање,
- индукција - приликом повезивања чињеница у извођењу коначног закључка и доказивања опште хипотезе,

Од општенаучних метода, у докторској дисертацији ће се применити статистичка метода која укључује статистичке тестове, фреквенције и корелацију.

Од техника, поступака и инструмената за прикупљање података, у докторској дисертацији ће се користити методе:

- научно испитивање и
- метода анализа садржаја поступком квантитативне анализе садржаја.

5. Очекивани научни и друштвени допринос

Основни доприноси рада ће се развити у више праваца. Као главни допринос се може истаћи проширивање и продубљивање постојећих сазнања применама организационог дизајна у специфичним окружењима емпиријским истраживањем у организацијама за посебне намене.

Следећи допринос ће се огледати у стицању увида у начине ангажовања предметних организација у ванредним ситуацијама, те идентификацију и учење лекција из конкретне ситуације.

Као још један правац у коме би требало да се развијају доприноси рада јавља се и друштвени допринос будући да ће се истраживање бити временски димензионирано у току и након кризних ситуација посматраних као догађај, што у даљем може послужити као платформа за проналажење научених лекција и организацијама које не припадају домену организација посебне намене, али могу имати интеракцију са кризама.

6. План истраживања и структура рада

План истраживања докторске дисертације приказан је у следећој табели:

	ФАЗА	ЗАДАТАК	МЕТОДЕ, СТАНДАРДИ	ТЕХНИКЕ,
1.	Анализа постојећег стања и досадашњих резултата истраживања	Прикупљање информација у циљу анализе постојећег стања и досадашњих резултата у области организационог дизајна.	- Претраживање база података - Претраживање научне и стручне литературе - Претраживање интернет ресурса - Студије случаја	
2.	Приказ основних дефиниција и поставки истраживања	Дефинисање основних појмова који ће се користити у истраживању и претпоставки на којима ће се заснивати истраживање	- Претраживање база података - Претраживање научне и стручне литературе - Претраживање интернет ресурса - Студије случаја	
3.	Развој хипотеза	- Преглед литературе за развој хипотеза и развој хипотеза	- Претраживање научне литературе - Дедукција	
4.	Припрема упитника	- Преглед литературе за конкретна истраживачка питања и развој упитника за прикупљање примарних података методом истраживања, техником испитивања	- Претраживање научне и стручне литературе - Метода истраживања - Техника испитивања - Истраживачки инструмент: упитник	
5.	Пилот истраживање	- Провера упитника на малом узорку у циљу елиминисања свих нејасноћа и поновна ревизија питања	- Метода истраживања - Техника испитивања - Истраживачки инструмент: упитник	
6.	Главно истраживање	- Укључивање кључног особља и чланова организација посебне намене у процес истраживања на простору Западног Балкана	- Метода истраживања - Техника испитивања	
7.	Анализа података	- Прва фаза: провера поузданости скале - Друга фаза: дескриптивна статистика - Трећа фаза: тестирање хипотеза	- Статистичке методе - Анализа - Синтеза	
8.	Извођење резултата истраживања	- Приказ свих добијених резултата из претходне анализе података	- Апстракција - Конкретизација - Индукција	
9.	Дискусија	- Анализа добијених резултата и могућа компарација са другим истраживачким резултатима	- Анализа - Синтеза - Апстракција - Конкретизација - Индукција	
10.	Закључак	- Предлог будућег истраживања - Дефинисање ограничења у раду	- Анализа - Синтеза	

Оквирно, структуру докторске дисертације, сачињавало би 6 (шест) следећих поглавља:

1. Увод

- Дефинисање проблема истраживања

- Дефинисање предмета истраживања
 - Циљеви истраживања
 - Полазне хипотезе
 - Методологија истраживања
 - Структура и организација рада
2. Преглед постојеће литературе
- Кризна и ванредна ситуација
 - Дизајн организација за посебне намене
 - Елементи организационог дизајна
 - Организациона структура
 - Прилагођавање ситуацији
 - Механички наспрот органском дизајну
 - Кроз хаос до уређења
 - Дизајн као импровизација
3. Операционализација истраживања
- Истраживачки метод и истраживачки инструмент
 - Прикупљање података
 - Анализа података
4. Резултати истраживања
5. Дискусија
6. Закључак

7. Закључак и предлог

Из изложеног се може закључити да кандидат Бранимир Вулевић испуњава све услове предвиђене Законом о високом образовању за одобрење израде докторске дисертације под насловом **„Карактеристике дизајна организација посебне намјене у зависности од нивоа ангажовања у ванредним ситуацијама“**. Кандидат поседује неопходна знања из предметне области за успешан рад на докторској дисертацији.

Тема припада научној области Организационе науке, актуелна је и може имати значајан научни и друштвени допринос. Добијени резултати допринеће примени организационог дизајна у специфичним окружењима, те унапређењу ефикасности и ефективности пројектовања организација које је изузетно важно за организације и менаџере данас.

Разматрајући област, предлог истраживања и резултате приступног рада, комисија је закључила да кандидат Бранимир Вулевић испуњава све услове предвиђене Законом о

високом образовању за одобрење израде докторске дисертације под насловом **„Карактеристике дизајна организација посебне намене у зависности од нивоа ангажовања у ванредним ситуацијама“**. Кандидат поседује неопходна знања из предметне области за успешан рад на докторској дисертацији.

Тема припада научној области Организационе науке, актуелна је и резултати истраживања могу допринети кроз унапређење стручне праксе и научно-истраживачке грађе. Добијени резултати могу бити изузетно важни у организацијама посебне намене и унапредити њихово функционисање у кризним ситуацијама кроз боља решења организационе структуре, процеса, стратегије и осталих елемената организације.

За ментора докторске дисертације предлаже се др Младен Чуданов, редовни професор Факултета организационих наука, Универзитета у Београду. На основу свега наведеног, комисија предлаже Наставно-научном већу да прихвати предложену тему и одобри израду докторске дисертације под насловом **„Карактеристике дизајна организација посебне намене у зависности од нивоа ангажовања у ванредним ситуацијама“**, за коју ће кандидат поднети пријаву.

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ:

др Младен Чуданов, редовни професор,
Факултет организационих наука,
Универзитета у Београду,

др Ондреј Јашко, редовни професор,
Факултет организационих наука,
Универзитета у Београду,

др Желимир Кешетовић, редовни професор,
Факултет безбедности,
Универзитета у Београду,

Београд, 18.06.2021.