

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

1. ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ
Датум и орган који је именовео комисију: 27.04.2026.године, Одлука наставно-научног већа Факултета Пословне економије број: _____, Универзитета Едуконс, Сремска Каменица.
Састав комисије са назнаком имена и презимена сваког члана, звања, назива уже научне области за коју је изабран у звање, датума избора у звање и назив факултета, установе у којој је члан комисије запослен: <ol style="list-style-type: none">1. др. Јелена Гајин – ванредни професор, Факултет пословне економије, Универзитет Едуцонс, датум избора 09.12.2025. године УНО: Пословна Економија и менаџмент, председник комисије;2. др. Комувеш Жолт – доцент, Универзитет МАТЕ, Мађарска, датум избора 01.09.2018. године УНО: Пословна Економија и менаџмент, члан;3. др. Вилмош Тот – редовни професор, Факултет пословне економије, Универзитет Едуцонс, датум избора 31.08.2021. године УНО: Пословна Економија и менаџмент, ментор;
2. ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ
Име, име једног родитеља, презиме: Стела Виг Салма (Stella Vig Salma)
Датум рођења, општина, република: 16.04.1980., Суботица, Суботица, Србија
Датум и место одбране, назив мастер рада (или магистарске тезе): 12.12.2019. Универзитет Едуконс, Сремска Каменица, Стање и перспективе развоја мале привреде и туризма у пограничном региону северног Баната
Научна област из које је стечено академско звање мастер (или магистар наука): Пословна економија, Мастер економиста

Објављени научни радови (са категоријом публикације Р или М):

Bibliografija objavljenih radova

1. Kőműves, Zs., Petrás, V., Vig, S. S. (2020). Analiza faktora koji utiču na zapošljavanje majki sa malom decom u Mađarskoj. *Časopis za poslovnu ekonomiju, preduzetništvo i finansije*, (1), 52–65. ISSN 1820-6859 M52
<https://educons.edu.rs/wp-content/uploads/2020/10/Poslovna-ekonomija-20201.pdf>
2. Gál, Z.-Riciz.A.(2019). Ipar és innováció Észak-Bácskában. In *A környezet és a határok kutatója* (pp. 333–348) ISBN 978-86-86929-07-5 M14
<https://m2.mtmt.hu/api/citation/?&sort=related,desc&size=100&cond=externalCitation;q:true&cond=publication.mtid;in;>
3. Horváthné Petrás, V., & Vig Szalma, S. (2020). Innovációs lehetőségek a mezőgazdasági szakközépiskolai oktatásban. In *Tehetséggondozás Felsőfokon: Hallgatói Műhelymunkák a Szent István Egyetem Kaposvári Campusán, a Baka József és Guba Sándor Szakkollégiumokban* (pp. 25–35). Szent István Egyetem. ISBN 978-963-269-932-5dor Szakkollégiumokban, ISBN: 978-963-269-932-5; pp.25-35 M33
https://press.mater.uni-mate.hu/21/1/Tehets%C3%A9ggondoz%C3%A1s_fels%C5%91fokon_2020.pdf
4. Brljak, Z., Kőműves, Z. S., & Vig, S. S. (2020). Vezetői és beszállítói vélemények a mezőgazdaság és a turizmus összekapcsolódásának lehetőségeiről Zala megyében. *Acta Agraria Kaposváriensis*, 24(2), 108–122. M33

3. ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА

Наслов (на српском и енглеском језику):

Koncept faktora profesionalnog razvoja žena na rukovodećim položajima u Republici Srbiji

The Concept of Factors Affecting the Professional Development of Women in Leadership Positions in the Republic of Serbia

ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Ова докторска дисертација испитује факторе који утичу на професионални развој и напредовање жена лидера у Републици Србији, са посебним фокусом на три региона Војводине: Бачку, Банат и Срем. Тема је актуелна и значајна из угла друштвених наука, економије и организационог менаџмента, јер удео жена на руководећим позицијама, њихове могућности за напредовање и професионални углед и даље у великој мери зависе од друштвених норми, организационе културе и регионалних и економских услова.

Истраживање се заснива на претпоставци да се путеви каријере жена на руководећим позицијама не могу објаснити једним узроком. Породична подршка, равнотежа између посла и приватног живота, карактеристике појединих сектора, регионалне разлике, индивидуалне компетенције, као и организациона хијерархија и стил вођења заједно обликују искуство професионалног успеха. Заслуга ове дисертације је у томе што овај сложени проблем не испитује кроз изоловане факторе, већ примењујући системски приступ.

Теза се састоји од осам главних поглавља на 140 страна. Рукопис обухвата увод, преглед литературе, методолошко поглавље, емпиријске резултате, дискусију, закључке, резиме и одељак који представља ограничења истраживања и правце за даља истраживања. Према списку слика, теза садржи 22 табеле и 4 слике, које помажу у прегледу теоријског модела, узорка, статистичких анализа и хипотетичких веза, 208 релевантних референци.

Научна новина теме лежи у чињеници да анализира професионални унапређење менаџерки у контексту друштвених и регионалних разлика у Србији. Дисертација примењује међународне теоријске моделе – приступе усаглашености улоге и неусклађености – и смешта их у контекст Србије и Војводине. На тај начин, рад доприноси разумевању каријерних путева женског лидерства у Централној и Источној Европи.

ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Поглавље 1 – Увод

Увод пружа добро утемељено излагање актуелности теме, друштвене и професионалне релевантности истраживачког проблема и циља истраживања. Посебна снага је у томе што аутор повезује своја лична и професионална искуства са истраживачким проблемом. Овај приступ приближава теоријски проблем практичном свету менаџмента, истовремено одржавајући академски оквир тезе. Истраживачка питања и хипотезе пружају јасан смер за емпиријско истраживање.

Поглавље 2 – Преглед литературе

Поглавље прегледа литературе пружа широк преглед тема родне равноправности, учешћа на тржишту рада, стереотипа о женским лидерима, дискриминације, стакленог плафона, двоструког оптерећења, казне за мајчинство и организационих баријера. Снага овог поглавља лежи у допуњавању класичних теоријских основа најновијим међународним референцама из периода 2024–2025. Теорија усаглашености улога, модел неусклађености, теорија друштвених улога, као и феминистички и интерсекционални приступи пружају одговарајућу теоријску основу за емпиријску студију.

Поглавље 3 – Истраживачка методологија

Методолошки део се заснива на истраживању заснованом на структурисаном упитнику. Упитник испитује теме породичне подршке, карактеристике специфичне за сектор, регионалне факторе, индивидуалне компетенције и организациону хијерархију/стил управљања. Оригинално прикупљање података за истраживање засновано је на одговорима 198 менаџерки; након чишћења података, анализа је заснована на подацима од 196 појединаца. Узорак је погодан за испитивање циљева тезе, нарочито јер обухвата искуства менаџерки које раде у Бачки, Бањагу и Сремској регији. Корелационе, регресионе, поузданости и непараметарске статистичке процедуре примењене у методологији усклађене су са истраживачким питањима.

Поглавље 4 – Истраживачки налази

Презентација резултата је јасна, а табеле помажу у потврђивању закључака. Тестови поузданости указују на адекватну унутрашњу доследност: вредност Кронбаховог алфа за породичну подршку износи 0,897, за секторске факторе 0,725, за регионалне факторе 0,917, за појединачне компетенције 0,811 и за димензију организационе хијерархије/стила вођења 0,855. Ове вредности потврђују да су блокови мерења погодни за испитивање емпиријских односа.

Поглавље 5 – Дискусија

Дискусија тумачи добијене резултате у контексту међународне и српске литературе. Од пресудне је важности да аутор не представља само статистичке резултате, већ и објашњава друштвене, организационе и регионалне импликације каријерних путева жена у лидерству. Практични закључци и препоруке јавних политика указују на породично пријатељске услове рада, програме менторства, флексибилне облике запослења и транспарентне праксе унапређења у организацији.

Поглавље 6 – Закључци

Поглавље са закључцима концизно резимира процену хипотеза.

ХИПОТЕЗЕ

Х1: Постоји снажна повезаност између стабилне породичне подршке и вероватноће достизања виших руководећих позиција.

Х2: Секторску расподелу жена на руководећим положајима значајно одређују тип сектора и природа радних задатака.

Х3: Регионални заступљеност жена на руководећим позицијама варира у зависности од пословне улоге и броја подређених, одржавајући економске и инфраструктурне разлике.

Х4: Фактори који одређују професионални успех жена лидера – попут личних способности, нивоа образовања и породичне позадине – имају различиту важност на појединим нивоима руковођења.

Х5: Перцепција стила руковођења код жена на руководећим положајима повезана је са њиховим местом у организационој хијерархији и бројем подређених.

Хипотеза Н1 је делимично потврђена, јер је породична подршка значајно повезана са равнотежом између посла и приватног живота, али не објашњава директно професионални успех. Хипотеза Н2 може се сматрати потврђеном, јер је успостављена доказива веза између секторских фактора и професионалног развоја/успеха. Хипотеза Н3 је делимично потврђена: регионалне разлике су биле примарно очигледне у процењивању спољног структурног окружења. Хипотезе Н4 и Н5 су потврђене, посебно у погледу улоге компетенција, организационе хијерархије и стила вођења у односу на професионални успех

Поглавља 7 и 8 – резиме, ограничења и правци за даље истраживање

Завршни делови тезе прецизно резимирају резултате истраживања и саморефлексивно се баве ограничењима истраживања. Аутор истиче структурне карактеристике узорка, ограничења прикупљања података на основу самопријављивања и могућности за даља истраживања. За будуће студије, могло би бити корисно проширити узорак, укључити квалитативне интервјуе и спровести упоредну анализу додатних регија и сектора у Србији.

Кандидат је у току истраживања, у склопу рада на докторској дисертацији, објавио научно-истраживачке радове:

1. Kőműves, Zs., Petrás, V., Vig, S. S. (2020). Analiza faktora koji utiču na zapošljavanje majki sa malom decom u Mađarskoj. *Časopis za poslovnu ekonomiju, preduzetništvo i finansije*, (1), 52–65. ISSN 1820-6859

<https://educons.edu.rs/wp-content/uploads/2020/10/Poslovna-ekonomija-20201.pdf>

2. Gál, Z.-Ricz.A.(2019). Ipar és innováció Észak-Bácskában. In *A környezet és a határok kutatója* (pp. 333–348) ISBN 978-86-86929-07-5

https://m2.mtmt.hu/api/citation/?&sort=related_desc&size=100&cond=externalCitation;q:true&cond=publication.mtid;in;

3. Horváthné Petrás, V., & Víg Szalma, S. (2020). Innovációs lehetőségek a mezőgazdasági szakközépiskolai oktatásban. In *Tehetséggondozás Felsőfokon: Hallgatói Műhelymunkák a Szent István Egyetem Kaposvári Campusán, a Baka József és Guba Sándor Szakkollégiumokban* (pp. 25–35). Szent István Egyetem. ISBN 978-963-269-932-5dor Szakkollégiumokban, ISBN: 978-963-269-932-5; pp.25-35

https://press.mater.uni-mate.hu/21/1/Tehets%C3%A9ggondoz%C3%A1s_fels%C5%91fokon_2020.pdf

4. Brljak, Z., Kőműves, Z. S., & Vig, S. S. (2020). Vezetői és beszállítói vélemények a mezőgazdaság és a turizmus összekapcsolódásának lehetőségeiről Zala megyében. *Acta Agraria Kaposváriensis*, 24(2), 108–122.

5. Vig Salma, S., Kozak, Č. (2023). Unapređenje položaja starij osoba na teritoriji Grada Subotice. *Zbornik radova sa XX međunarodnog naučnog skupa „Pravnički dani – Prof.dr.Slavko Carić“* (222-236) ISBN 978-86-86121-58-5

РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА И ЗАКЉУЧЦИ:

Један важан налаз истраживања јесте да је утврђена јака и статистички значајна веза између породичне подршке и равнотеже између посла и приватног живота. Ово потврђује претпоставку да подржавајући породични контекст може умањити свакодневне терете женских менаџерки и помоћи им да ускладе своје радне и породичне улоге. Истовремено, није утврђена значајна директна веза између породичне подршке и професионалног успеха, што указује да на искуство професионалног успеха јаче утичу други фактори, као што су компетенције и организациона средина.

Анализа секторских фактора потврдила је да индустрија и организационо окружење играју значајну улогу у томе како женске менаџерке доживљавају свој професионални развој. Корелације су биле јасно значајне у случају Бачке и Срема, док у Банату није настала слична корелација. Овај резултат указује да се утицај секторских карактеристика може манифестовати различитим начином у појединим регионима.

Хипотеза Н3, оцењена у одељку 6.3, важна је са становишта научне новине ове тезе. Према резултатима Крускал-Валисовог теста, јавила се изразита и статистички значајна разлика између три региона у димензији регионалних фактора ($N=41.52$; $p<0.001$). Повољније просечне вредности за Бачку указују да испитаници у овом региону доживљавају боље каријерне могућности, услове инфраструктуре и професионално окружење него у Банату и Срему. Истовремено, нису уочене значајне регионалне разлике у димензијама породичне подршке, секторских фактора и професионалног успеха. Стога се хипотеза Н3 може исправно оценити као делимично прихваћена.

Улога појединачних компетенција је такође очигледна. Виша професионална компетенција, менаџерско искуство и самооценљивање истичу се као важни фактори у искуству професионалног успеха. Упоредба по менаџерском статусу такође показује да испитаници на нижим менаџерским нивоима другачије процењују факторе везане за професионални успех у односу на средње и више менаџере или власнике.

Утицај организационе хијерархије и стила вођења је значајан. Један од најјачих налаза истраживања је да је пронађена јака, значајна корелација између организационе хијерархије/стила вођења и професионалног успеха (Pearson $r=0.714$; $p<0,001$), а објашњавајућа снага регресионог модела је висока ($R^2=0,510$). То значи да се професионални успех менаџерки не може тумачити искључиво као индивидуални учинак; организациони оквири, аутономија, могућности унапређења и стил вођења су од пресудне важности.

На основу резултата регресије, променљива стила вођења/хијерархије је изузетно значајна за објашњење професионалног успеха ($B=0,68$; $p<0,001$), док регионални фактори играју мању, али статистички значајну улогу ($B=0,07$; $p=0,042$). Подршка породице се није показала као значајан објашњавајући фактор у овом моделу. Ово откриће је важно јер умањује општу претпоставку да се успех жена на лидерским позицијама углавном објашњава породичним пореклом; уместо тога, резултати ове студије истичу значај организационих и структурних услова.

ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА:

Емпиријска поглавља дисертације су у складу са истраживачким циљем и формулисаним хипотезама. Статистичке анализе су погодне за одговарање на истраживачка питања, а тумачење резултата је повезано са теоријским оквиром. Једна од заслуга тезе јесте то што професионални успех жена менаџера третира не само као појединачни учинак, већ као феномен који произилази из друштвених, организационих и регионалних услова.

Посебно треба истаћи ажурирану процену хипотезе НЗ. Дисертација исправно извлачи умерени закључак из регионалних разлика: регионални ефекат се није манифестовао у свакој димензији, већ пре свега у процени спољног структурног окружења и могућности за каријерни развој. Ово је научно утемељен и нијансиран закључак.

КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

У складу са интерним актима Универзитета, Правилником о докторским студијама, Комисија закључује:

- **Да је дисертација у потпуности написана у складу са образложењем у пријави теме;**
- **Да дисертација садржи све битне елементе и да је текст дисертације прошао контролу на плагијаризам**
- На основу детаљне ревизије тезе, може се закључити да се истраживање бави актуелним и научно оправданим проблемом. Тема је релевантна са становишта родне равноправности, организационог вођства и испитивања регионалних социоекономских разлика.
- Теза садржи основне елементе докторске дисертације: теоријски оквир, истраживачки проблем, циљеве, хипотезе, методолошки опис, презентацију емпиријских резултата, њихову интерпретацију и формулисање научног и практичног доприноса.
- Научни допринос дисертације огледа се у њеној презентацији, заснованој на емпиријским подацима, фактора који утичу на професионални развој и успех жена лидера у Србији, у оквиру регионалног компаративног оквира. Посебну вредност има анализа која обухвата Бачку, Банат и Срем, а која такође истиче регионалну укорењеност искустава жена лидера.
- Практично значење тезе лежи у чињеници да се њени налази могу користити у развоју програма организационог развоја, менторских програма за женске лидере, пракси пријатељских према породици на радном месту и регионално усмерених мера за равноправне могућности.

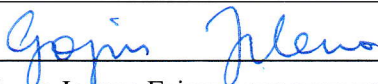
Главни научни допринос дисертације (до 100 речи) - на српском и енглеском језику

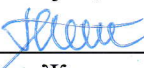
Главни научни допринос докторске дисертације јесте то што емпиријски испитује професионални развој жена на руководећим позицијама и факторе који доприносе њиховом професионалном успеху у Србији, у регионалној поређености. Посебна снага истраживања је у томе што анализира улогу породичне подршке, карактеристика специфичних за сектор, регионалних услова, индивидуалних компетенција, као и организационе хијерархије и стила вођења у Бачкој, Банату и Срему. Налази истичу да успех женског лидерства није искључиво питање појединачних резултата, већ процес који такође одређују организациони и структурни услови.

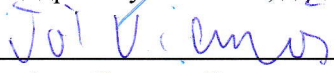
The main scientific contribution of the doctoral dissertation lies in its empirical examination of the professional development of women in leadership positions and the factors contributing to their professional success in Serbia, through a comparative regional perspective. A particular strength of the research is reflected in its analysis of the role of family support, sector-specific characteristics, regional conditions, individual competencies, as well as organizational hierarchy and leadership style in the regions of Bačka, Banat, and Srem. The findings emphasize that the success of women's leadership is not exclusively a matter of individual achievement, but also a process shaped by organizational and structural conditions.

ПРЕДЛОГ КОМИСИЈЕ:

На основу укупне оцене дисертације, комисија предлаже:
да се докторска дисертација прихвати, а кандидаткињи одобри одбрана.


Проф. др Јелена Гајин, ванредни професор


Доц. др Комувеш Жолт, доцент


Проф. др Вилмош Тот, редовни професор

ПОТПИСИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ