



ALO! DOŠAO U POSED VRLO SUMNJIVE DOKTORSKE DISERTACIJE FUNKCIONERKE SZS Rektorko, a da proverite i Anin doktorat?!

AUTOR: alo.rs DATUM I VREME: 27.11.2019. 11:01

[36 Komentara](#)

To mogu samo Đilasovi puleni - vlasnica u najmanju ruku sumnjivog doktorata proziva druge da su plagijatori!



Ana Stevanović, Foto: Tanjug Sava Radovanovic

Ana Stevanović, članica Predsedništva SPP-a Dragana Đilasa, koja ovih dana bez prestanka optužuje pojedine članove Vlade da su plagijatori i poziva ih da hitno podnesu ostavku, i sama, prema rečima naših sagovornika, ali i izvora iz akademskih krugova, ima spornu doktorsku disertaciju.

U tom radu, sudeći po delu u koji su naši sagovornici imali uvid, postoje pasusi koji su bukvalno prepisani iz nekih drugih naučnih dela, a da izvor nije naveden... Stevanovićeva je, inače, doktorirala na Fakultetu dramskih umetnosti u Beogradu 2015. godine, a doktorska disertacija nosi naziv „Kreativnost menadžera i uticaj na organizacione inovacije ustanova kulture“. Mentor joj je bila profesorka Tijana Mandić.

Stevanovićeva, koja se skupštinske klupe dočepala zahvaljujući tome što je bila na listi Saše Radulovića, kod Đilasa je preletela kada je on formirao stranku i odmah dobila veoma bitnu

stranačku funkciju. Zanimljivo je da je fotelju u istoj stranci tada dobila i profesorka Tijana Mandić, koja takođe ovih dana optužuje pojedine ministre da su plagijatori...

Mario Spasić, generalni sekretar Saveta za monitoring, ljudska prava i borbu protiv korupcije „Transparentnost“, naglašava da je veoma važno da principi akademske čestitosti važe baš za svakog, pa tako i za Đilasove sledbenike, a u doktoratu Ane Stevanović, tvrdi, ima elemenata plagijata...



Mario Spasić, Foto: Privatna arhiva

- Ja sam imao tu čast da tokom jednog perioda budem član Nacionalnog saveta za visoko obrazovanje Republike Srbije, gde smo tada zaključivali da sporan doktorat jeste onaj koji ima elemente prepisivanja tuđe intelektualne svojine. Uvidom u doktorat Ane Stevanović najpre smo videli da joj je mentor bila politička koleginica, članica Predsedništva Đilasove partije Tijana Mandić. Dalje, utvrdili smo da su neki delovi prepisani iz nekih drugih originalnih naučnih dela, što predstavlja plagiranje. Imajući u vidu da se BU svrstao na jednu stranu i da se odluke donose tako što se nekolicina nezadovoljnih okupi ispred Rektorata, u Aninom slučaju ima potrebe da se isti preispita i da se nezadovoljni građani okupe ispred Rektorata. Rektorka Popović pokazala je opasnu stvar, a to je da se odluke o akademskoj ne čestitosti donose pod pritiskom i otvorila je Pandorinu kutiju. Potpuno je opravdan i s aspekta akademskog integriteta odličan predlog da se digitalizuju svi doktorati i da onda budu dostupni za plagijat-analizu. Videćemo da li će rektorka Popović prihvatiti ovaj Vučićev predlog i time pokazati da ne radi za Đilasa i društvo - kaže Spasić za „Alo!“.

Poslanik vladajuće većine Marijan Rističević takođe smatra da je doktorat Stevanovićeve veoma sumnjiv, te da mora biti ispitan...



Marijan Rističević, Foto: ALO foto Dejan Briza

- Još davno sam predlagao da svaki magistar i doktor nauka dokaže svoje akademsko zvanje tako što će polagati prijemni za svoj fakultet. Po onome što sam video i čuo o njenom doktoratu, imam pravo da ozbiljno sumnjam u taj radu. Vrlo je sve to tanušno, pa bi i te kako trebalo proveriti, mada sam uveren da rektorki BU ne pada na pamet da to radi - navodi Rističević, podsećajući da je „o gospođici Ani Stevanović više puta govorio u Skupštini i zbog nekih drugih stvari“.

- Dokazao sam da je do poslaničkog mesta došla zahvaljujući tome što joj majka radi u Agenciji za borbu protiv korupcije. Ona je pomogla da njen tadašnji lider Saša Radulović ne bude predmet pažnje Agencije. Zahvaljujući njoj i njenoj mami, Radulović je vrlo lako mogao da pristupa svim našim podacima kojima raspolaže agencija, a koji nisu javni. Sada Đilas kao tada Radulović zbog Stevanoviće ima na tacni sve naše podatke - tvrdi Rističević.

1. UVOD

Rapidne tehnološke promene i ekonomska nesigurnost učinili su da o kreativnost i inovacije, a prema pojedinim autorima funkcionisanje dr kreativnost i inovacije (Simonton, 1999). Neki od najvećih istraživača o su upravo kreativnost i inovacija ključne za razvoj i učinak savremenih o sistema, vlada, ali i neprofitnih organizacija (Mumford et al. 2012:3). Do fokusirali na naučnike i odeljenja za istraživanje i razvoj, savremena ist da pokažu da zaposleni bilo kog zanimanja i na bilo kom poslu mogu (Reiter-Palmon & Illies, 2004) što je navelo istraživače da se fokus faktora koji omogućavaju ili inhibiraju kreativnost unutar organizaci razumemo šta vodi do kreativnih ishoda zaposlenih, moramo da ident generalne i specifične faktore koji se odnose na određeni kontekst kreativnosti znamo potiče od opšte literature o kreativnosti koja je ogr nepoznatu primenjivost u organizacijama.

S obzirom da se kreativnost posmatra kao "zlatni standard" k organizacijama moraju da poseduju ili da teže kako bi njihove organiza kompetitivnom okruženju (Jung, Chow & Wu, 2003), istraživači su razumevanje faktora i mehanizama koji unapređuju ili inhibiraju kreativ (Shalley, Zhou & Oldham, 2004). Stajr i Sandgren (2005:68) su na osnov označili pet glavnih organizacionih faktora koji utiču na kreativnost u ¹ organizaciona klima, ² organizaciona kultura, ³ liiderski stilovi, ⁴ resursi ⁷ organizacioni sistemi. Naučnici tvrde da ovi faktori kreiraju uslo kreativnost na grupnom i individualnom nivou (Woodman et al. 199 studija pokušale su da predstavte teorije organizacione kreativnosti, ali is primenjuju ove modele su i dalje oskudne.

Jedan od osnovnih problema u istraživanju organizacione kreativno



Anin doktorat , Foto: Alo!

1. Leading for creativity: Functions, models, and domains

Michael D. Mumford, Sven Hemlin, and Tyler J. Mulhearn

The rapid pace of technological change, the increased pressure of competitive intensity, and globalization of competition, products, and services have had a noteworthy impact on firms across the world. These forces have conspired to place a new premium on innovation (Dess & Pickens, 2000; Mumford & Hunter, 2005). Indeed, the success of firms such as Disney, General Electric, IBM, Apple, and Intel has long been linked to their ability to develop and field innovative new products and services. Today, however, even firms once considered not especially innovative have found their success and survival to depend on creativity and innovation – consider, for example, General Motors. Other firms working in fields never considered especially creative have become successful as a result of innovation – for example, Walmart in retail or Waste Management in disposal systems.

The ability of these firms to produce innovative new products and services, however, ultimately depends on the ability of the firm to manage and stimulate creative thinking on the part of its employees (Amabile, 1996; Denti & Hemlin, 2012; Eisenbeiss, van Knippenberg, & Boerner, 2008). Creative thinking at work, however, is influenced by many variables. For example, people's expertise is a crucial influence on their ability to do creative work (Weisberg & Hass, 2007). The way people work with expertise to produce innovative problem-solutions, how they define problems, combine extant concepts, and generate ideas is also of real importance (Barrett, Vessey, Griffith, Mraček, & Mumford, 2014; Hemlin & Olsson, 2011; Mumford, Medeiros, & Partlow, 2012). Creative people, moreover, must evidence an open, autonomous work style. And, given the risks of creative work, they must evidence a sense of self-efficacy – creative self-efficacy (Tierney, Farmer, & Graen, 1999).

Creative work, however, is not simply a matter of people's capacity, style, and motivation. Creative work, like all other work, occurs in an organizational context – sometimes in a formal organizational context, in a firm, and at other times, in a less formal, professional context. What is of note here, however, is that the organizational context is a powerful force shaping the nature and success of creative efforts (Oldham & Cummings, 1996). The success of creative efforts and people's willingness to make the substantial investments required in most creative efforts depends, in part, on their appraisal of available resources (Nohria & Gulati, 1996). It depends on the processes by which work is accomplished in the firm (Hülsheger, Anderson, & Salgado, 2009). It depends on how firms structure themselves (Damanpour & Schneider, 2006). It depends on how firms structure communication and interpersonal exchange (Baer, 2012). And, it depends on people's perception of the support for creativity evident in their immediate work environment (Amabile, Conti, Coon, Lazenby, & Herron, 1996).

We do not wish to dispute the importance of these, and a number of other variables that act to influence creativity in organizational settings. However, one variable has been

2. Handbook of research on

found to be of special significance (Mumford, Scott, Gaddis, & employee creativity is something in terms of the unique leader of a firm, or a team (Agars, Kaufman, Deane, & S in our attempts to understand the evidence accrued in many the success of creative efforts.

For example, Pelz and Anderson (1978) found that development teams and found a positive correlation ($r = 0.30$) to product development. In another study, Andrews and Farris (1975) found that the innovation, productivity, and performance of a group of 94 research and development teams was related to leader technical competence, but not to leader social competence. It was found that leader technical competence correlated – positively correlated – with another study, Barnowe (1975) found that in 81 teams. Leader technical competence of supervision were assessed for technical skill, support, structure, and communication in the 0.40s with measures of performance.

More recent studies have shown that leader behavior is important. Min, and Cha (1999), in a study of 100 teams, found that performance was positively related to leader behavior and strategic planning. Tierney and Bass (1990) found that leader behavior was positively related to innovation, more notably, to invention. In another study, leader-member exchange was found to be related to innovation. Keller (2006) examined leader structuring behavior on the team and speed to market of the product. It was found that both were positively – strongly positively – related to creative efforts – producing results. Carmeli, Reiter-Palmon, and Elizur (2007) found that influences the engagement of employees in the area of psychological safety.

Although other studies might suggest different conclusions. First, leaders are not just a big impact – an impact in the area of creative efforts (e.g., Barnowe, 1975). It may be the most powerful influence on innovation.

Second, these effects do not mean that leaders influence the performance of the team.

Tuđe delo , Foto: Alo!

„Ma terajte se svi u ku*ac“

Ana Stevanović, tada kao poslanica DJB-a, šokirala je građane 2017. godine, kada je u Skupštini i to nakon što je održala predavanje o lepom ponašanju, najstrašnije opsovala. Samo što je završila izlaganje o nepristojnom ponašanju pojedinih poslanika, Stevanovićeva

je u prenosu progovorila uličarskim jezikom. - Ma, terajte se svi u ku*ac - poluglasno je rekla poslanica, ali su je ipak svi čuli.