

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ		
1. Датум и орган који је именовао комисију: 012-40/436–2024 од 02.07.2026., Декан Факултета техничких наука на предлог наставно научног већа и катедре		
2. Састав комисије у складу са <i>Правилима докторских студија Универзитета у Новом Саду</i> :		
1.	Ћосић Илија	проф. емеритус
	презиме и име	звање
	Универзитет Нови Сад, Факултет техничких наука	уџа научна област
	установа у којој је запослен-а	функција у комисији
		Производни и услужни системи, организација и менаџмент 24. 03. 2016. председник
2.	Ђоковић Александар	ванред. професор
	презиме и име	звање
	Универзитет у Београду, Факултет организационих наука	уџа научна област и датум избора
	установа у којој је запослен-а	функција у комисији
		Рачунарска статистика 27.02.2024 члан
3.	Анђелковић Александар	ред. професор
	презиме и име	звање
	Универзитет Нови Сад, Факултет техничких наука	уџа научна област
	установа у којој је запослен-а	функција у комисији
		Термотехника, термоенергетика и управљање енергијом 25. 09. 2025. члан
4.	Кашиковић Немања	ред. професор
	презиме и име	звање
	Универзитет Нови Сад, Факултет техничких наука	уџа научна област и датум избора
	установа у којој је запослен-а	функција у комисији
		Графичко инжењерство 25. 09. 2022. члан
5.	Бојанић Ранко	ред. професор
	презиме и име	звање
	Универзитет Нови Сад, Факултет техничких наука	уџа научна област и датум избора
	установа у којој је запослен-а	функција у комисији
		Производни и услужни системи, организација и менаџмент 12.09.2023. ментор

II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ
1. Име, име једног родитеља, презиме: Ненад (Иван) Новаковић 2. Датум рођења, општина, држава: 31.03.1985. године, Угљевик, БиХ 3. Назив факултета, назив претходно завршеног нивоа студија и стечени стручни/академски назив: Факултет техничких наука, мастер инжењер менаџмента 4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија: 2020/21 године, Индустијско инжењерство и инжењерски менаџмент
III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ: МОДЕЛ ОРГАНИЗАЦИОНИХ ПЕРФОРМАНСИ ПРЕДУЗЕЋА СА ПРОИЗВОДНОМ И УСЛУЖНОМ ДЕЛАТНОСТИ У УСЛОВИМА НЕИЗВЕСНОСТИ
IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ: Навести кратак садржај са назнаком броја страница, поглавља, слика, схема, графикона и сл. Докторска дисертација Ненада Новаковића, под насловом „Модел организационих перформанси предузећа са производном и услужном делатности у условима неизвесности“ садржи 195 нумерисаних страна, 1 графички приказ, 7 табела и 342 литературна извора. Основном делу текста претходе: наслов рада, кључна документацијска информација и садржај. Након основног дела текста дат је списак коришћених литературних извора и прилози. Истраживање реализовано у оквиру докторске дисертације је приказано кроз 8 поглавља која су изложена према следећој структури: 1. Увод 2. Теоријске основе 3. Емпиријско истраживање 4. Резултати 5. Дискусија 6. Закључак 7. Литература 8. Прилози
V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ: Наслов дисертације је јасно и прецизно усмерен на разматрану проблематику организационих перформанси у предузећима која истовремено обједињују производне и услужне активности. Садржински одговара предмету и циљевима докторске дисертације, јер упућује на анализу детерминанти организационих перформанси у специфичном организационом контексту предузећа са два сектора, односно хибридних производно-услужних предузећа. Дисертација је тематски позиционирана у области менаџмента, организационог понашања и стратешког управљања, а посебан значај има због тога што повезује интерне организационе способности и контекстуалне услове са организационим перформансама у условима сервитизације и повећане организационе сложености. У раду је назначено да се дисертација фокусира на организациону културу, организациону посвећеност, управљање знањем, неизвесност окружења и задржавање запослених као детерминанте организационих перформанси у предузећима са два сектора.

ПОГЛАВЉЕ 1: УВОД

У уводном делу кандидат је разматрао савремене промене у начину функционисања производних и услужних предузећа, са посебним освртом на приближавање производне и услужне логике. Објашњено је да производне активности почивају на опипљивим резултатима, стандардизованим процесима, ефикасности и оптимизацији трошкова, док услужне активности наглашавају нематеријалну вредност, прилагођавање и усмереност ка купцу. На тај начин је јасно постављена полазна основа за разумевање специфичности предузећа која истовремено обједињују производне и услужне активности.

Кандидат је у уводу указао на значај сервитизације као процеса у којем производна предузећа све више комбинују физичке производе са услугама, дигиталним решењима и постпродајном подршком. Посебно је истакнуто да ова трансформација омогућава стварање веће вредности за купце и јачање конкурентности, али истовремено доводи до веће организационе сложености. Увод јасно показује да предузећа са два сектора више не могу бити анализирани искључиво као производне или искључиво као услужна предузећа, већ као хибридни-дуални пословни системи у којима је потребно ускладити различите оперативне логике.

У овом поглављу дефинисан је истраживачки проблем, који произилази из недовољне теоријске и емпиријске разјашњености начина на који предузећа са два сектора усклађују конкурентске логике производне и услуга и како то усклађивање утиче на њихове организационе перформансе. Кандидат је јасно указао да у постојећој литератури недостаје интегрисани модел који истовремено обухвата организациону културу, организациону посвећеност, управљање знањем, неизвесност окружења и задржавање запослених као факторе организационих перформанси, уз анализу модерирајуће улоге величине предузећа.

Предмет истраживања је формулисан као анализа односа између организационих и контекстуалних фактора и организационих перформанси предузећа која делују у два сектора. Циљеви истраживања су постављени јасно и усмерени су на испитивање начина на који организациона култура, посвећеност, управљање знањем, неизвесност окружења и задржавање запослених доприносе организационим перформансама, као и на испитивање улоге величине предузећа као фактора који може условити јачину и смер ових односа. На основу проблема, предмета и циљева истраживања формулисане су хипотезе које обухватају директне ефекте наведених детерминанти на организационе перформансе, као и модераторски ефекат величине предузећа. На крају уводног дела дат је преглед поглавља у раду.

ПОГЛАВЉЕ 2: ТЕОРИЈСКЕ ОСНОВЕ

У другом поглављу кандидат је дао преглед релевантне литературе и теоријских приступа који су од значаја за постављени истраживачки модел. Теоријске основе су организоване кроз више међусобно повезаних целина: предузећа дуалног сектора, организационе перформансе, организациону културу, управљање знањем, задржавање запослених, неизвесност окружења и организациону посвећеност.

У првом делу теоријског поглавља кандидат је разматрао предузећа која послују у дуалном сектору, односно предузећа која обједињују производну и услужну делатност. Објашњено је да таква предузећа више не функционишу као класични произвођачи материјалних производа, већ као сложени пословни системи који купцима нуде комбинацију производа, услуга, техничке подршке, одржавања, консалтинга, дигиталних решења, обуке и постпродајне подршке. Посебна пажња посвећена је сервитизацији, производно-услужним системима, организационој амбидекстерности, *service-dominant logic* приступу и потреби за међуфункционалном координацијом у предузећима која послују у производном и услужном сектору.

У делу који се односи на организационе перформансе кандидат је приказао традиционално и савремено разумевање организационих перформанси. Традиционални приступ је повезан са финансијским показатељима, профитабилношћу, продуктивношћу, растом и тржишним учешћем, док савремени приступ организационе перформансе посматра као вишедимензионални концепт који обухвата финансијске и нефинансијске показатеље, оперативну ефикасност, иновације, задовољство купаца, односе са заинтересованим странама, људске ресурсе и одрживост. Приказани су и релевантни модели организационих перформанси, укључујући *Balanced Scorecard*, Портеров модел ланца вредности, *EFQM* модел, модел троструког биланса и друге интегративне приступе мерењу организационих перформанси.

Кандидат је у теоријском делу представио и кључне теоријске приступе организационим перформансама, укључујући поглед заснован на ресурсима, теорију динамичких способности, теорију стејкхолдера, теорију људског капитала и теорију контингенције. Ови приступи су релевантни јер омогућавају разумевање организационих перформанси као резултата унутрашњих ресурса, способности, знања, људског капитала, структуре, контекста и односа са окружењем.

У делу о организационој култури кандидат је дефинисао појам културе и организационе културе, указао на њен значај за формирање колективног идентитета, међусобну сарадњу, комуникацију и понашање чланова предузећа. Представљени су различити приступи дефинисању организационе културе, настанак организационе културе, њени извори, као и класификација организационих култура. Посебно је значајно што је у дисертацији организациона култура касније операционализована кроз Денисонов модел, односно кроз димензије укључености, доследности, прилагодљивости и мисије.

У делу посвећеном управљању знањем кандидат је показао да знање представља стратешки ресурс предузећа, нарочито у сложеним и неизвесним условима пословања. Управљање знањем је разматрано као процес стварања, прикупљања, складиштења, дељења и примене знања ради остваривања организационих циљева. Посебно је наглашен значај управљања знањем као социјо-техничког и системског концепта, као и његова повезаност са дигиталном трансформацијом, иновацијама, организационим учењем и дугорочном конкурентношћу.

Кандидат је у посебним деловима обрадио задржавање запослених, неизвесност окружења и организациону посвећеност. Задржавање запослених је разматрано као важна функција управљања људским ресурсима, повезана са очувањем знања, смањењем трошкова флукуације, стабилношћу процеса и континуитетом рада. Неизвесност окружења је анализирана као важан контекстуални фактор који утиче на стратешко одлучивање, структуру, прилагођавање и организационе перформансе. Организациона посвећеност је дефинисана као степен идентификације запослених са предузећем, њеним циљевима и вредностима, уз разматрање афективне, континуиране и нормативне посвећености.

Друго поглавље представља широку теоријску основу за емпиријско истраживање. Кандидат је обухватио релевантне теоријске концепте и повезао их са специфичним контекстом предузећа која истовремено обједињују производну и услужну делатност.

ПОГЛАВЉЕ 3: ЕМПИРИЈСКО ИСТРАЖИВАЊЕ

У трећем поглављу кандидат је представио емпиријско истраживање кроз дефинисање проблема, предмета и циљева истраживања, развој емпиријског модела и хипотеза, опис узорка, инструмената, поступка прикупљања података и начина анализе података. Поглавље је постављено тако да повезује теоријске основе из претходног дела са емпиријском провером предложеног модела.

У делу о проблему истраживања кандидат је указао да се савремена предузећа суочавају са неизвесношћу окружења, технолошким променама, растућим очекивањима корисника и потребом за унапређењем квалитета, продуктивности и флексибилности. Посебан истраживачки изазов препознат је у предузећима која обједињују производну и услужну делатност, јер она морају истовремено обезбедити ефикасност производних процеса и услужну оријентацију, комуникацију, флексибилност и квалитет односа са клијентима.

Предмет истраживања је формулисан као анализа односа између организационих и контекстуалних фактора и организационих перформанси предузећа која делују у два сектора. Циљеви истраживања су постављени јасно и усмерени су на испитивање начина на који организациона култура, посвећеност, управљање знањем, неизвесност окружења и задржавање запослених доприносе организационим перформансама, као и на испитивање улоге величине предузећа као фактора који може условити јачину и смер ових односа. На основу проблема, предмета и циљева истраживања формулисане су хипотезе које обухватају директне ефекте наведених детерминанти на организационе перформансе, као и модераторски ефекат величине предузећа. У оквиру емпиријског модела кандидат је развио хипотезе о утицају организационе културе, организационе посвећености, управљања знањем, неизвесности окружења и задржавања запослених на организационе перформансе. Поред директних односа, разматрана је и модераторска улога величине предузећа, чиме је модел допуњен контингентном перспективом. На тај начин је истраживачки модел усклађен са теоријским оквиром који комбинује поглед заснован на ресурсима, теорију људског капитала, теорију контингенције и приступе управљању знањем.

Узорак је обухватио запослене у 23 предузећа која послују у производном и услужном сектору. У узорак су укључена предузећа која испуњавају критеријуме дуалног сектора: производња материјалних добара, постојање повезаних услужних активности и потврда те комбиноване активности.

Кандидат је користио батерију тестова за операционализацију варијабли. Организациона култура мерена је Денисоновим упитником о организационој култури (енгл. *Denison Organizational Culture Survey – DOCS*), који обухвата димензије укључености, доследности, прилагодљивости и мисије. Организациона посвећеност процењена је Скалом организационе посвећености (енгл. *Organizational Commitment Scale*). Управљање знањем мерено је Скалом процеса управљања знањем (енгл. *Knowledge Management Process Scale*). Организационе перформансе мерене су Скалом перципираних организационих перформанси (енгл. *Perceived Organizational Performance Scale*). Неизвесност окружења процењена је Скалом перципиране неизвесности окружења (енгл. *Perceived Environmental Uncertainty Scale*), док је задржавање запослених мерено Скалом задржавања запослених (енгл. *Employee Retention Scale*). Сви инструменти су били засновани на петостепеној Ликертовој скали, а упитник је допуњен питањима о социодемографским обележјима испитаника и карактеристикама предузећа која послују у производном и услужном сектору.

Подаци су прикупљени путем структурираног упитника међу запосленима у предузећима са два сектора у јануару 2026. године. Укупно је дистрибуирано 1000 упитника, враћено је 450, а након искључивања непотпуних одговора у анализу су укључена 433 упитника, што представља стопу одговора од 43,3%. Статистичке анализе су спроведене у програмима *IBM SPSS Statistics 24* и *AMOS*. Примењене су дескриптивне анализе, анализа поузданости, конфирматорна факторска анализа, моделовање структурних једначина и хијерархијска регресиона анализа за испитивање модераторске улоге величине предузећа.

ПОГЛАВЉЕ 4: РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

У четвртном поглављу приказани су резултати емпиријског истраживања. Кандидат је најпре извршио преглед скупа података, при чему је утврђено да је удео недостајућих података био минималан, мањи од 1%, након чега је примењена процена максимизације очекивања. Потом је спроведена конфирматорна факторска анализа ради провере факторске структуре конструктора и адекватности модела мерења пре тестирања хипотеза.

Кандидат је у овом поглављу приказао резултате поузданости и валидности мерних инструмената. У случајевима у којима почетни резултати факторске анализе нису показивали задовољавајуће уклапање модела, уклоњене су ставке са ниским факторским оптерећењима. Наведено је да су уклоњене ставке из скале перципиране неизвесности окружења, скале задржавања запослених и скале процеса управљања знањем, уз образложење да су поједине ставке више одражавале друге садржаје, као што су задовољство послом, општа оријентација ка запослењу, индивидуална нетолеранција према неизвесности или специфичан механизам комуникације. Овакво образложење показује да је кандидат настојао да очува концептуалну кохерентност и психометријску робустност модела мерења.

У наставку су приказани резултати тестирања хипотеза. Хипотеза о утицају организационе културе на организационе перформансе делимично је подржана: међу културним димензијама, доследност и прилагодљивост показале су статистички значајан позитиван утицај на организационе перформансе, док укљученост и мисија нису достигле статистичку значајност. Организациона посвећеност показала је статистички значајан позитиван ефекат на организационе перформансе, а управљање знањем такође је показало статистички значајан позитиван директан ефекат на организационе перформансе.

С друге стране, неизвесност окружења је показала негативан, али статистички незначајан директан ефекат на организационе перформансе, због чега хипотеза о њеном негативном утицају није подржана. Задржавање запослених такође није показало статистички значајан директан ефекат на организационе перформансе. У резултатима је приказано да су подржане хипотезе које се односе на доследност, прилагодљивост, организациону посвећеност и управљање знањем, док нису подржане хипотезе које се односе на укљученост, мисију, неизвесност окружења и задржавање запослених.

Кандидат је испитао и модераторску улогу величине предузећа применом хијерархијске регресионе анализе. Резултати су показали да укупни блок интеракција није довео до значајног повећања објашњене варијансе, што указује да величина предузећа не представља робустан општи модератор

у моделу. Ипак, утврђен је један специфичан значајан ефекат интеракције између неизвесности окружења и организационих перформанси код великих предузећа, што је довело до закључка да је хипотеза о модераторској улози величине предузећа у односу између неизвесности окружења и перформанси делимично подржана.

ПОГЛАВЉЕ 5: ДИСКУСИЈА

У петом поглављу кандидат је интерпретирао резултате емпиријског истраживања у односу на постављене хипотезе и теоријски оквир. Дискусија је усмерена на објашњење тога које су интерне способности и контекстуални услови најближе повезани са перципираним организационим перформансама у предузећима која истовремено послују по логици производње и услуга. Уместо да све детерминанте третира као подједнако релевантне, кандидат је показао да резултати указују на диференцирани образац у којем су организациона посвећеност, управљање знањем и одабране културне димензије посебно важне за организационе перформансе предузећа са два сектора.

Посебна пажња у дискусији посвећена је организационој култури. Кандидат је истакао да резултати не указују на једнак значај свих културних димензија, већ да се организационе перформансе пре свега објашњавају димензијама доследност и прилагодљивост. Доследност је интерпретирана као механизам интерне контроле, координације и заједничких норми, док је прилагодљивост схваћена као способност предузећа да реагује на промене и усаглашава производне и услужне захтеве. На тај начин је дискусија пружила теоријско објашњење зашто су управо ове две димензије културе значајне у контексту предузећа која делују у производном и услужном сектору.

У дискусији је такође образложен значај управљања знањем као интегративног механизма који омогућава повезивање хетерогеног знања из производних и услужних области. Кандидат је истакао да управљање знањем може смањити трошкове координације, подржати учење и иновације и ојачати динамичке способности потребне за управљање конкурентским оперативним логикама. Истовремено, кандидат је објаснио због чега задржавање запослених није показало директан значајан утицај: само задржавање није довољно уколико се не претвори у посвећеност, ангажовање и ефективну координацију између производних и услужних активности.

Дискусија обухвата и анализу модераторске улоге величине предузећа. Кандидат је опрезно интерпретирао налаз да величина предузећа не делује на све односе у моделу, већ може обликовати само поједине односе, нарочито однос између неизвесности окружења и организационих перформанси. Овакво тумачење показује методолошку опрезност и избегавање преувеличавања резултата. Поглавље такође садржи практичне импликације за менаџере, нарочито у погледу јачања организационе посвећености, доследности, прилагодљивости и процеса управљања знањем.

ПОГЛАВЉЕ 6: ЗАКЉУЧАК

У шестом поглављу кандидат је изнео закључна разматрања на основу спроведеног теоријског и емпиријског истраживања. У закључку је наведено да су организациона посвећеност, управљање знањем, као и културне димензије доследности и прилагодљивости, најизраженији предиктори перципираних организационих перформанси у предузећима које послују у дуалном сектору. Насупрот томе, неизвесност окружења и задржавање запослених нису показали значајне независне директне ефекте у структурном моделу.

Кандидат је у закључку указао на практични значај добијених резултата. Посебно је наглашено да менаџери у предузећима које послују у дуалном сектору треба да јачају посвећеност запослених, развијају културне карактеристике које подржавају координацију и унапређују процесе управљања знањем који повезују производне и услужне активности. На тај начин закључак не остаје само на нивоу теоријске интерпретације, већ нуди практично применљиве смернице за управљање предузећима која делују у производном и услужном сектору.

У закључном поглављу су јасно наведена и ограничења истраживања. Кандидат је истакао да трансверзални дизајн ограничава могућност извођења узрочно-последичних закључака, да се анализа ослања на перцептивне податке самопроцене, да су конструкти мерени на индивидуалном нивоу и да су испитаници груписани у оквиру 23 предузећа, што ограничава генерализацију резултата добијених на узорку. Ова ограничења су коректно формулисана и представљају основу за будућа истраживања.

Кандидат је на крају истакао да студија одговара на истраживачки јаз идентификован у уводу,

показујући да су у предузећима које послују у дуалном сектору перципиране организационе перформансе најзначајније повезане са унутрашњим способностима које подржавају интеграцију производних и услужних активности. Тиме дисертација доприноси литератури о сервитизацији, хибридном организационим облицима и организационим перформансама.

ПОГЛАВЉА 7 И 8: ЛИТЕРАТУРА И ПРИЛОЗИ

У седмом поглављу представљен је списак литературе коришћене приликом израде докторске дисертације. Литература обухвата релевантне изворе из области организационих перформанси, сервитизације, управљања знањем, организационе културе, организационе посвећености, задржавања запослених, неизвесности окружења, ресурсног приступа, теорије контингенције и сродних области менаџмента и организационог понашања. Списак литературе показује да се кандидат ослањао на домаће и стране изворе, класичне теоријске радове и савремена истраживања. У осмом поглављу налазе се прилози дисертације, укључујући план третмана података и материјале повезане са спровођењем истраживања.

Докторска дисертација је тематски актуелна и бави се значајним проблемом организационих перформанси у предузећима која истовремено обједињују производну и услужну делатност. Теоријски део рада је обухватан и пружа релевантну основу за разумевање постављеног истраживачког модела. Емпиријски део је методолошки заснован на јасно дефинисаном узорку, валидираним мерним инструментима и одговарајућим статистичким техникама. Резултати су приказани систематично, а дискусија их повезује са теоријским оквиром и претходним истраживањима. Закључак садржи теоријске и практичне импликације, као и коректно наведена ограничења и правце будућих истраживања.

Дисертација пружа научни допринос кроз интегрисано испитивање организационе културе, организационе посвећености, управљања знањем, неизвесности окружења и задржавања запослених у контексту организационих перформанси предузећа са два сектора. Практични допринос рада огледа се у смерницама за менаџере хибридних производно-услужних предузећа, посебно у погледу јачања посвећености запослених, унапређења управљања знањем и развоја културних карактеристика које подржавају координацију и прилагодљивост у условима неизвесности.

Комисија је позитивно оценила сва поглавља докторске дисертације

VI СПИСАК НАУЧНИХ И СТРУЧНИХ РАДОВА КОЈИ СУ ОБЈАВЉЕНИ ИЛИ ПРИХВАЋЕНИ ЗА ОБЈАВЉИВАЊЕ НА ОСНОВУ РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА У ОКВИРУ РАДА НА ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ:

Таксативно навести називе радова, где и када су објављени. Прво навести најмање један рад објављен или прихваћен за објављивање у складу са *Правилима докторских студија Универзитета у Новом Саду* који је повезан са садржајем докторске дисертације. У случају радова прихваћених за објављивање, таксативно навести називе радова, где и када ће бити објављени и приложити потврду уредника часописа о томе.

Međunarodni časopis kategorije M22 – Проистекао из докторске дисертације

1. **Новаковић Н**, Софић А, Бојанић Р, Допуђ О, Ситаревих А. (2026): An Integrated Organizational Performance Model for Dual-Sector Companies: The Moderating Role of Company Size. *Administrative Sciences*. 16(4):192. (Management, 158/426, IF 2025:3,9); DOI: <https://doi.org/10.3390/admsci16040192>

Vodeći međunarodni časopis kategorije M21

2. Ситаревих А., Нешић Томашевић А., Софић А., Бањац Н., **Новаковић Н**. (2023); The Psychosocial Model of Absenteeism: Transition from 4.0 to 5.0. *Behavioral Sciences*, 13(4):332. (Psychology, Multidisciplinary, 60/218, IF 2025:3,3); DOI: <https://doi.org/10.3390/bs13040332>

Međunarodni časopis kategorije M23

3. Марковић, В., Радивојевић, Н., Ивановић, Т., Радишић, С., **Новаковић, Н.** (2023); Quantum harmonic oscillator expected shortfall model. Estudios de Economía, Vol.50 - Nº 2, Diciembre 2023. Págs 233-261, (Economics, 554/626, IF 2025 0.4)

Рад саопиштен на међународном скупу штампан у целини (М33)

4. **Новаковић, Н** (2022). Examining the validity of the es-evt model. XII International Conference Industrial Engineering and Environmental Protection 2022 (IIZS 2022) October 06-07, 2022, Zrenjanin, Serbia
5. Ситаревић, А., Нешић Томашевић, А., Софић, А., **Новаковић, Н.** (2022). Time orientation of the employees during crisis: Is the future still bright? 8th International Scientific Conference: Socio-Economic Aspects of the Pandemic: Crisis Management; Novi Sad: University of Novi Sad, Faculty of Technical Sciences
6. Ситаревић, А., Софић, А., Нешић Томашевић, А, **Новаковић, Н.** (2022). Mechanisms of career adaptability of employees of different socio-demographic characteristics in a time of uncertainty. 8th International Scientific Conference: Socio-Economic Aspects of the Pandemic: Crisis Management

VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА:

Резултати истраживања указују да у предузећима које истовремено комбинују производну и услужну делатност организационе перформансе примарно зависе од интерних интегративних способности, док су контекстуални фактори и појединачни кадровски индикатори од ограниченог и углавном индиректног значаја. Ово потврђује да је кључни изазов ових предузећа усклађивање две различите пословне логике кроз ефикасне унутрашње механизме координације.

У домену организационе културе утврђен је селективан ефекат на организационе перформансе. Од испитиваних димензија, доследност и прилагодљивост показују статистички значајан утицај. Доследност доприноси стабилности и поузданости предузећа кроз успостављање заједничких вредности, јасних норми и ефикасне интерне координације, чиме се смањује оперативна неодређеност и олакшава доношење одлука. Прилагодљивост, с друге стране, омогућава предузећу да брзо реагује на промене у окружењу и захтеве купаца, чиме се повећава флексибилност и способност иновирања. Насупрот томе, димензије укључености и мисије нису показале значајан директан утицај, што указује да у овом контексту општи културни капацитет није довољан сам по себи, већ је пресудна његова улога у координацији и прилагођавању.

Управљање знањем се издваја као кључна и статистички значајна детерминанта организационих перформанси. Ефикасни процеси стварања, размене и примене знања омогућавају интеграцију производних и услужних активности, смањују трошкове координације и подстичу организационо учење и иновације. Посебно је важно што управљање знањем делује као механизам повезивања различитих организационих функција, омогућавајући трансфер искустава из услужног у производни домен и обрнуто. Слично томе, организациона посвећеност је показала статистички значајан директан утицај на организационе перформансе у моделу када су укључене друге интерне способности. Задржавање запослених није остварило директан значајан утицај на перформансе. Резултати сугеришу да сама стабилност радне снаге није довољна за унапређење организационих перформанси, већ да њена вредност зависи од тога да ли се запослени активно укључују у пренос знања, координацију и унапређење процеса. Неизвесност у окружењу такође није показала статистички значајан директан утицај на перформансе, што је у складу са контингентним приступом који наглашава да спољашњи услови делују индиректно, кроз интерне организационе механизме.

Анализа модераторског ефекта показује да величина предузећа нема општи модерирајући ефекат, јер интеракциони модел није значајно побољшао објашњење варијансе перформанси. Ипак, резултати указују на могуће ограничене ефекте у појединим односима, посебно у вези између неизвесности окружења и организационих перформанси, што указује да већа предузећа могу бити изложена већој структурној инерцији и споријој координацији.

Резултати потврђују да су интерне интегративне способности – пре свега културна доследност и прилагодљивост, као и организациона посвећеност и управљање знањем – кључни покретачи организационих перформанси у предузећима која послују у производном и услужном сектору. Контекстуални фактори имају ограничен утицај, што указује да се организационе перформансе у овим предузећима првенствено обликују кроз унутрашње механизме координације, а не кроз изоловане спољашње услове.

Комисија позитивно оцењује начин приказа и тумачења резултата истраживања са закључком да је докторска дисертација оригинално дело кандидата Ненада Новаковића.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА:

Експлицитно навести позитивну или негативну оцену начина приказа и тумачења резултата истраживања.

Истраживање је реализовано у оквиру комплексног теоријско-емпиријског модела, у потпуности усклађеног са дефинисаним циљевима и постављеним хипотезама, при чему је обухваћен сет међусобно условљених истраживачких варијабли са припадајућим димензијама и индикаторима анализе. Резултати истраживања су систематизовано и прегледно приказани, уз примену одговарајућих табеларних и графичких приказа, чиме је омогућена недвосмислена визуелизација података и поуздана интерпретација добијених налаза.

Закључци истраживања су доследно и аргументовано изведени из емпиријски утврђених

результата, уз обезбеђену унутрашњу логичку кохерентност између истраживачког оквира, примењене методологије и добијених резултата. Добијени налази су упоређени са релевантним резултатима претходних истраживања, чиме је омогућено њихово научно позиционирање у оквиру постојећег корпуса знања, као и додатна валидација њихове релевантности.

У дисертацији су разматране и теоријске и практичне импликације добијених резултата за област управљања перформанса услужних система, као и смернице за будућа истраживања усмерена ка даљем унапређењу и проширењу предложеног модела и његове емпиријске примене.

Текст дисертације је подвргнут провери применом софтвера за детекцију плагијаризма iThenticate, при чему није утврђено значајно поклапање са постојећим изворима у научној и стручној литератури, што указује на висок ниво оригиналности рада и његов значајан научни допринос.

Комисија позитивно оцењује начин приказа и тумачења резултата истраживања са закључком да је докторска дисертација оригинално дело кандидата Ненада Новаковића

IX КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Експлицитно навести да ли дисертација јесте или није написана у складу са наведеним образложењем, као и да ли она садржи или не садржи све битне елементе. Дати јасне, прецизне и концизне одговоре на 3. и 4. питање. Навести нумеричке податке о резултатима провере оригиналности рада и дати текстуално образложење.

1. Да ли је дисертација написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме?

Дисертација је написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе?

Докторска дисертација својим насловом, садржајем, резултатима истраживања и начином тумачења тих резултата садржи све битне елементе који се захтевају за радове овакве врсте.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци?

Оригинални научни допринос дисертације огледа се у интеграцији теоријских и емпиријских сазнања из области мерења организационих перформанси у предузећима дуалног (производно–услужног) сектора. На основу систематизације релевантне литературе и критичке анализе постојећих приступа, омогућено је прецизније теоријско позиционирање предмета истраживања и јасније дефинисање кључних конструката.

Дисертација доприноси развоју интегрисаног концептуалног оквира који обједињује различите теоријске приступе и моделе мерења организационих перформанси, уз посебан нагласак на специфичности дуалних предузећа. Истовремено, идентификовани су и анализирани кључни унутрашњи и контекстуални фактори који утичу на организациону успешност, укључујући организациону културу, управљање знањем, организациону посвећеност, задржавање запослених и неизвесност окружења.

На основу емпиријских резултата добијених применом SEM модела и хијерархијске регресионе анализе, потврђени су значајни односи између посматраних варијабли, чиме је емпиријски верификован предложени модел. На тај начин дисертација даје допринос бољем разумевању детерминанти организационих перформанси и развоју интегрисаног модела њиховог мерења у условима дуалног пословања.

Комисија закључује да дисертација садржи све елементе оригиналног научног рада.

4. Који су недостаци дисертације и какав је њихов утицај на резултат истраживања?
<i>Докторска дисертација нема недостатака који би битно утицали на коначан резултат истраживања.</i>
5. Образложење резултата провере оригиналности рада (нумерички и наративно):
Текст дисертације је подвргнут провери помоћу софтвера за детекцију плагијаризма iThenticate, при чему није утврђено значајно поклапање са постојећим изворима у научној и стручној литератури, што указује на висок степен оригиналности рада и његов научни допринос.
Similarity Index: 6%
Преклапања се углавном односе на упитник, односно на формулације ставки и опис петостепене Ликертове скале у распону од 1 — „уопште се не слажем“ до 5 — „у потпуности се слажем“, што је уобичајено у емпиријским истраживањима.
X ПРЕДЛОГ:
На основу наведеног, комисија предлаже:
а) <u>да се докторска дисертација прихвати, а кандидату одобри одбрана;</u>
б) да се докторска дисертација врати кандидату на дораду (да се допуни односно измени);
в) да се докторска дисертација одбије.

Место и датум: Нови Сад, 03.07.2026

1. др Илија Ћосић, проф. емеритус
_____, председник
2. др Александар Ђоковић, ванр. проф.
_____, члан
3. др Александар Анђелковић, ред. проф.
_____, члан
4. др Немања Кашиковић, ред. проф.
_____, члан
5. др Ранко Бојанић, ред. проф.
_____, ментор

НАПОМЕНА: Члан комисије који не жели да потпише извештај јер се не слаже са мишљењем већине чланова комисије, дужан је да унесе у извештај образложење односно разлоге због којих не жели да потпише извештај и да исти потпише.