

# НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ ЕКОНОМСКОГ ФАКУЛТЕТА УНИВЕРЗИТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ

**ПРЕДМЕТ:** Извештај Комисије за оцену научне заснованости теме докторске дисертације и испуњености услова кандидата и предложеног ментора за израду дисертације

Одлукама Наставно-научног већа Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, број 400/XIII-2) од 25.02.2022. године и Већа за друштвено-хуманистичке науке Универзитета у Крагујевцу, број IV-02-188/24 од 16.03.2022. године, именовани смо за чланове Комисије за оцену научне заснованости теме докторске дисертације под насловом „*Дизајн окружења за ефективну примену рада на даљину*“ и испуњености услова кандидата **Стевана Сретеновића** и предложеног ментора **др Марка Славковића**, ванредног професора Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, ужа научна област Пословна економија, за израду докторске дисертације, у следећем саставу:

- **др Весна Стојановић Алексић**, редовни професор Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, ужа научна област Пословна економија, председник;
- **др Агнеш Славић**, редовни професор Економског факултета у Суботици Универзитета у Новом Саду, ужа научна област Менаџмент, члан; и
- **др Милан Стаменковић**, доцент Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, ужа научна област Економске квантитативне методе, члан.

На основу увида у достављену документацију, Комисија подноси Наставно-научном већу Економског факултета Универзитета у Крагујевцу и Већу за друштвено-хуманистичке науке Универзитета у Крагујевцу следећи

## ИЗВЕШТАЈ

### **1. Биографски подаци кандидата Стевана Сретеновића**

Стеван Сретеновић (у даљем тексту: Кандидат) рођен је 18.07.1990. године, у Крагујевцу. Основну школу „Светозар Марковић“ и Гиманзију „Прва крагујевачка гимназија“ завршио је у Крагујевцу. Економски факултет Универзитета у Крагујевцу Кандидат је уписао школске 2009/2010. године. У јулу 2013. године, дипломирао је на Економском факултету у Крагујевцу одбраном завршног рада из наставног предмета Национална економија. Основне академске студије у оквиру студијског програма Пословна економија и менаџмент, модул Менаџмент, Кандидат је завршио са просечном оценом 9,59. Мастер академске студије на Економском факултету Универзитета у Крагујевцу, студијски програм Пословна економија и менаџмент,

модул Међународни менаџмент, уписао је школске 2013/2014. године. Положивши све испите предвиђене наставним планом и програмом и одбравивши мастер рад на тему „Концепт прекограничне сарадње као модел интеграционих процеса“, завршио је поменути ниво студија са просечном оценом 9,80. Докторске академске студије на Економском факултету у Крагујевцу, студијски програм Економија, модул Управљање пословањем, Кандидат је уписао школске 2014/2015. године.

У току трајања студија, Стефан Сретеновић је био добитник више награда за најбоље студенте додељених од стране општине Крагујевац и Министарства просвете, науке и технолошког развоја, као и стипендије „Доситеја“, додељене од стране Фонда за младе таленте при Министарству омладине и спорта Републике Србије. Поред наведеног, учествовао је на такмичењима у решавању студија случаја (прво место на „CASE STUDY“ такмичењу за студенте економских наука, у организацији студентског парламента Економског факултета у Крагујевцу) и обавио је стручну праксу у предузећу „Призма ДОО“ у Крагујевцу. Кандидат такође наводи да је након завршетка мастер студија, успешно завршио курс и стекао сертификат за писање и вођење пројекта финансијираних из фондова Европске Уније, издат од стране школе Алгебра у Загребу, Република Хрватска.

Стефан Сретеновић поседује активно знање рада на рачунару (*MS Office, IBM SPSS, SAP*) и *ECDL* сертификат. Говори и пише енглески језик, при чему поседује *IELTS* сертификат. Поред наведеног, Кандидат наводи да говори и пише италијански језик. Предмет његовог посебног интересовања представљају релевантне теме из области стратегијског менаџмента и управљања људским ресурсима.

Од септембра 2014. до септембра 2015. године, Стефан Сретеновић је био запослен у компанији Фиат Аутомобили Србија ДОО, у одељењу финансија. У периоду од септембра 2015. до октобра 2020. године био је запослен у компанији Фиат Италија на пословима интерне контроле и ревизије. Од октобра 2020. године ради као менаџер категорије производа.

## **2. Преглед научно-истраживачких резултата кандидата**

У свом досадашњем научно-истраживачком раду, кандидат Стефан Сретеновић објавио је научне радове из области управљања пословањем и управљања људским ресурсима, са посебним освртом на могућности обављања радних активности кроз рад на даљину у условима COVID-19 пандемије. Објављени радови су непосредно повезани са предложеном темом докторске дисертације. Детаљним увидом у биографске и библиографске податке које је Кандидат доставио, може се констатовати да кандидат Стефан Сретеновић испуњава све формалне и суштинске услове за пријаву докторске дисертације.

Кандидат је објавио следеће радове:

**Рад у часопису међународног значаја верификованог посебном одлуком (M22)**

Slavković, M., **Sretenović, S.** & Bugarčić, M. (2022). Remote Working for Sustainability of Organization during the COVID-19 Pandemic: The Mediator–Moderator Role of Social Support. *Sustainability*, 14(1), 70. <https://doi.org/10.3390/su14010070>

### **Рад у тематском зборнику водећег међународног значаја (M13)**

Slavković, M., **Sretenović, S.** & Tošić, B. (2022). Remote Working Implementation as Organization Respond on the Covid-19 Pandemic. In: Živković, S., Krstić, B. & Radenović, T. (Eds.) *Handbook of Research on Key Dimensions of Occupational Safety and Health Protection Management* (pp. 202–223), IGI Global. [https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8189-6.ch010 \(M13\)](https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8189-6.ch010)

Slavković, M., Tošić, B. & **Sretenović, S.** (2022). Online Learning as a Workplace Safety Answer to the COVID-19 Pandemic Crisis. In: Živković, S., Krstić, B. & Rađenović, T. (Eds.) *Handbook of Research on Key Dimensions of Occupational Safety and Health Protection Management* (pp. 239–259), IGI Global. [https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8189-6.ch012 \(M13\)](https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8189-6.ch012)

### **Саопштење са међународног скупа штампано у целини (M33)**

**Sretenović, S.** & Tošić, B. (2021). Remote Working in Domestic and International Companies in Serbia: Empirical Analysis. In: Proceedings of the 10<sup>th</sup> International Scientific Conference “*Globalisation Challenges and the Social-Economic Environment of the EU*”, University of Novo mesto – Faculty of Economics and Informatics & Faculty of Business and Management Sciences, Novo mesto, Slovenia (20<sup>th</sup> May 2021), pp. 399-406, ISBN 978-961-6770-50-7 (M33)

**Sretenović, S.**, Slavković, M. & Tošić, B. (2021). Employees Demographic Characteristic's Impact on The Remote Working Perception. In: Proceedings of the 26<sup>th</sup> International Scientific Conference “*Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management*”, Faculty of Economics in Subotica University of Novi Sad, Subotica (21<sup>st</sup> May, 2021), pp.73–79. DOI:10.46541/978-86-7233-397-8\_160 (M33)

Tošić, B., Slavković, M. & **Sretenović, S.** (2021). Sociological Characteristics of Employees as a Determinant of Distance Learning: An Empirical Analysis. In: Proceedings of the 26<sup>th</sup> International Scientific Conference “*Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management*”, Faculty of Economics in Subotica University of Novi Sad, Subotica (21<sup>st</sup> May, 2021), pp. 67–72. DOI: 10.46541/978-86-7233-397-8\_160 (M33)

### **Саопштење са скупа националног значаја штампано у целини (M63)**

**Sretenović, S.**, Slavković, M. i Tošić, B. (2021). Spremnost za rad na daljinu kao tekuća paradigma radnog angažmana. U: Zbornik radova XX Naučnog Skupa „*Institucionalne promene kao determinanta privrednog razvoja Republike Srbija*”, Ekonomski fakultet

Univerziteta u Kragujevcu, Kragujevac (9. april 2021. god.), str. 271–290, ISBN: 978-86-6091-120-1 (**M63**)

Tošić, B., Slavković, M. i **Sretenović, S.** (2021). Mogućnosti primene učenja na daljinu: Percepcija zaposlenih. U: Zbornik radova XX Naučnog Skupa „*Institucionalne promene kao determinanta privrednog razvoja Republike Srbije*”, Ekonomski fakultet Univerziteta u Kragujevcu, Kragujevac (9. april 2021. god.), str. 253-270, ISBN: 978-86-6091-120-1 (**M63**)

### **3. Научни приступ проблему предложеног нацрта докторске дисертације и процена научног доприноса крајњег исхода рада**

У пријави теме докторске дисертације коју је кандидат Стефан Сретеновић поднео, предмет и циљеви истраживања су јасно дефинисани и адекватно обrazложени. Кандидат Стефан Сретеновић поднео је Пријаву докторске дисертације под насловом „*Дизајн окружења за ефективну примену рада на даљину*“. Комисија за оцену научне заснованости теме докторске дисертације и испуњености услова кандидата и предложеног ментора за израду докторске дисертације сагласна је са предложеном темом докторске дисертације.

Конкретно у оквиру обrazложења предмета и циљева научног истраживања, кандидат наводи да је примена концепта рада на даљину иницијално евидентирана током 70-их година XX века, као одговор компанија на нафтну кризу у Сједињеним Америчким Државама (САД) који је допринео смањењу потреба САД-а за увозом нафте и нафтних деривата (Tavares, 2016). Тада је уочено да рад на даљину може донети бројне бенефите, како за запослене тако и за послодавце (Elshaiakh *et al.*, 2018). Међутим, након појаве, рад на даљину није био у великој мери заступљен, као што се иницијално очекивало. Углавном се примењивао на високо плаћене запослене и „беле крагнe“, најчешће менаџере (Wang *et al.*, 2020). Током 80-их година XX века, многе компаније су имплементирале рад на даљину као стратегију смањења трошкова везаних за закуп и одржавање пословног простора, да би касније користиле наведени концепт у циљу привлачења и задржавања запослених (Nancy & Diane, 1999).

При дефинисању суштине концепта рада на даљину, Кандидат се ослања на дефиницију Светске Организације Рада (СОР), према којој рад на даљину подразумева феномен где се комплетан или бар један део пословних активности обавља ван званичних канцеларија (International Labor Organization, 2020). Рад на даљину односи се на обављање пословних активности ван канцеларије и производне локације, где запослени немају лични контакт са другим колегама, али је у могућности да комуницира са њима путем нових технологија (Di Martino & Wirth, 1990). Развој информационо-комуникационих технологија (ИКТ), а посебно доступност и повећање брзине интернета, значајно су допринели развоју рада на даљину (Allen *et al.*, 2015). Након преласка на рад на даљину, рад постаје сложенији, заснован је на тиму, зависи од друштвених вештина и технолошких компетенција, постаје стреснији, али и мобилнији (Lee, 2016).

Узимајући у обзир комплексност разматраног феномена, Кандидат апострофира одсуство јединственог, стандардног приступа за успешну имплементацију рада на даљину. С тим у вези, Кандидат наводи да успешност трансформације компанија од класичног рада из канцеларије на рад на даљину зависи од бројних фактора, као што су: организациона култура, стил менаџмента и лидерства, врста посла коју запослени обављају, дизајна посла и актуелних процедура, карактеристика запослених. *Baruch* и *Nicholson* (1997) дефинишу четири фактора за успешну имплементацију рада на даљину: организациони, индивидуални, природа посла и пословно-приватни фактори. Технологија се наводи као додатни битан фактор за успешну имплементацију. Организациони фактори се наводе као најзначајнији за успешну имплементацију рада на даљину. Комуникација са колегама, организациона култура, начин функционисања компанија и стил лидерства су битне детерминанте успешне имплементације. Самомотивација, способност самосталног обављања посла и организационе вештине се дефинишу као кључни индивидуални фактори. Послови са изразито ниском и врло високом аутономијом се дефинишу као погодни за рад на даљину. Први тип због лаког начина контроле, док други зависе од нивоа индивидуалне мотивације и организованости. Пословно-приватни фактори односе се на однос између пословног и приватног живота, брачни статус, број деце (*Baruch & Nicholson*, 1997; *Elshaiakh et al.*, 2018; *Dingel & Neiman*, 2020). Према *Kowalski* и *Swanson* (2005), неколико фактора је кључно за успешну имплементацију рада на даљину. То се, како Кандидат наводи, пре свега односи на подршку менаџера и супервизора, формалне процедуре, тренинге, формалну и неформалну комуникацију. Са друге стране, запосленима је битно да имају подршку породице, као и успостављање јасне линије између пословног и приватног живота (*Kowalski & Swanson*, 2005).

Током рада на даљину, евалуација рада се врши на основу остварених резултата запослених, а не на основу физичког присуства што је био случај у многим компанијама приликом традиционалног рада из канцеларије. Изградња поверења између менаџера и запослених је неопходан услов за успешно обављање рада на даљину (*Staples*, 2001). Адекватна организациона култура је неопходан предуслов за прихватање радног ангажмана на даљину од стране запослених. Према *Dex* и *Scheibl* (2001), флексибилна организациона култура значајно доприноси прихватању наведеног радног ангажмана од стране запослених (*Dex & Scheibl*, 2001).

Приликом обављања пословних активности, компаније су принуђене да пруже организациони одговор на бројне кризне ситуације које могу настати и угрозити нормално пословање (*Margherita & Heikkilä*, 2021). Са настанком пандемије изазване вирусом COVID-19, бројне земље и компаније широм света биле су принуђене да пруже адекватан одговор на настalu кризу. У наведеним околностима, пандемија је утицала на убрзање тренда за ефективну и ефикасну примену рада на даљину од стране бројних компанија, како би се обезбедили континуитет у пословању и заштита запослених (*Phillips*, 2020; *Howe et al.*, 2020; *Faulds & Raju*, 2021). У литератури не постоје студије које се односе на имплементацију рада на даљину од стране компанија у ситуацији када не представља слободан избор већ неопходан организациони одговор у кризним ситуацијама (*Barsness et al.*, 2005). Како би на адекватан начин управљали

запосленима који раде на даљину, менаџери морају развити следеће концепте: поверење, поштовање, адекватан ниво комуникације са запосленима, поштовање истих вредности и пословне културе. Ефективна комуникација се наводи као један од кључних предуслова за успешну имплементацију рада на даљину (*Phillips*, 2020).

Поред наведеног, Кандидат такође истиче да рад на даљину може донети бројне бенефите како за запослене, тако и за компаније које га примењују. Најзначајније предности за запослене огледају се у већој продуктивности, флексибилном радном времену, уштеди времена и новца елиминацијом путовања до посла и назад, могућности обављања пословних активности са више локација. Бројни бенефити за компаније огледају се у смањењу трошкова закупа пословног простора, осигурања запослених, лакши приступ талентованим радницима, обављање пословних активности у мањим регијама (*Lipnjak*, 2012; *Kylili et al.*, 2020; *Stich*, 2020; *Choudhury et al.*, 2021). Предности рада на даљину, огледају се и у позитивним утицајима на животну средину у виду смањења утрошене енергије у канцеларијама, затим смањењу буке, смањењу потрошње горива и загађењу ваздуха услед елиминисања гужви и путовања до посла (*Kylili et al.*, 2020).

Поред истакнутих предности, Кандидат указује и на одређене недостатке рада на даљину, којима је потребно управљати у циљу њиховог минимизирања и евентуалног елиминисања. Услед непостојања директног контакта са колегама и менаџерима, може доћи до повишеног нивоа стреса, несигурности и усамљености. Може се јавити проблем напредовања, док се као један од главних недостатака јавља рушење баријера између пословног и приватног живота. Као потенцијални недостатак јавља се феномен „одлагања обавеза“, који се односи на ирационално одлагање посла који мора бити обављен. Наведени феномен се може јавити и приликом традиционалног рада из канцеларије, али је знатно израженији приликом рада на даљину (*Lipnjak*, 2012; *Grant et al.*, 2013; *Wang et al.*, 2020). Поред питања везаних за начин и ниво комуникације током рада на даљину, ниво стреса, могућност напредовања, пренос знања између запослених, као и однос између пословног и приватног живота представљају битне концепте којима се на адекватан начин мора управљати (*Gajendran & Harrison*, 2007).

Приликом имплементације рада на даљину, компаније се сусрећу и са бројним изазовима везаним за заштиту података и интернет сигурност. И поред тога што већина компанија примењује двоструке сигурносне шифре за приступ рачунару и приватне виртуелне конекције (*Virtual Private Networks*), запослени приликом рада на даљину често заборављају ИКТ сигурносне процедуре, најчешће по питању електронске поште, приступа ризичним сајтовима, као и отварање непроверених садржаја (*Borkovich & Skovira*, 2020). Ради управљања наведеним ризиком, компаније морају имати јасно дефинисане ИКТ процедуре, организовати неопходан ниво обуке за запослене и обезбедити адекватан ниво инфраструктуре у виду заштитних програма и антивируса (*Ahmad*, 2020).

Однос између особе и окружења (О–О однос) значајно доприноси разумевању односа запосленог и организације приликом рада на даљину. Полазна претпоставка О–О односа је да ће индивидуа и организација бити значајно ефикаснији у случају

подударања атрибута запослених и организације, или су у највећој мери усаглашени (*Shin*, 2004; *Ostroff*, 1993). Већина послова у савременом пословању је изразито комплексна, захтевају системско знање из различитих области, као и капацитет за пружање адекватних одговора и имплементацију задатака (*Wei*, 2014). Однос О–О често има индиректан утицај на бројне варијабле везане за запослене и компаније: намеру запослених за напуштање компаније, однос приватног и пословног живота, задовољство запослених и посвећеност послу, продуктивност запослених (*Wei*, 2014; *Scott et al.*, 2014; *Rayton et al.*, 2019; *Hun Jin et al.*, 2016).

Константне промене природе посла и развоја нових технологија, као и кретање послова ка доступности 24 сата, 7 дана у недељи, доводе до стварања конфликта између приватног и пословног живота (*Griggs et al.*, 2013). Адекватан однос између приватног и пословног живота позитивно је корелисан са нивоом задовољства послом, затим задовољством и квалитетом живота (*Gröpel & Kuhl*, 2009; *Sullivan*, 2012). Са настанком пандемије изазване вирусом COVID-19, затварањем канцеларија и пословних простора и имплементацијом рада на даљину, успостављање равнотеже између приватног и пословног живота постаје један од кључних изазова са којим се запослени суочавају. Нарушавањем баланса између пословног и приватног живота, долази до негативног утицаја на квалитет живота запослених, услед чега компаније морају да предузимају адекватне кораке и иницијативе ради поновног успостављања равнотеже. У академској литератури, рад на даљину, често се наводи као значајан потенцијал за успостављање равнотеже између пословног и приватног живота, али којим се на адекватан начин мора управљати (*Sullivan*, 2012; *Budd & Mumford*, 2006). Постоје опречни закључци о утицају рада на даљину на однос између пословног и приватног живота. Док одређена истраживања показују да рад на даљину утиче на повећање нивоа стреса код запосленог услед конфликта јер долази до преклапања пословних и приватних обавеза у кућним условима рада (*Anderson & Kelliher*, 2020; *Moore*, 2006), друга истраживања показују да адекватно управљање концептом рада на даљину, услед повећања аутономије запослених, утиче на смањење стреса и позитивно доприноси успостављању равнотеже између пословног и приватног живота (*Anderson & Kelliher*, 2020; *Allen et al.*, 2015).

Такође, Кандидат указује и на одређена истраживања спроведена и пре избијања пандемије изазване вирусом COVID-19, а за која наводи да пружају опречне закључке о утицају рада на даљину на ниво стреса код запослених. Док једне студије долазе до закључка да повећање аутономије коју пружа рад на даљину доводи до смањења нивоа стреса, друге студије показују да кроз негативан утицај који рад на даљину има на баланс између пословног и приватног живота, за последицу доводи управо до повећања нивоа стреса (*Sandoval-Reyes et al.*, 2021; *Russell*, 2009; *Sullivan*, 2012). Према истраживању спроведеном од стране *Kelliher* и *Anderson*, 59% испитаника изјаснило се да рад на даљину позитивно утиче на смањење нивоа стреса. Међутим, 9% испитаника је изјавило да рад на даљину управо има негативан утицај на ниво стреса, док је 32% изјавило да нема никакав утицај (*Anderson & Kelliher*, 2020).

Сходно представљеном образложењу, а имајући у виду ограничена истраживања и опречне закључке и мишљења у погледу начина организовања и ефеката

имплементације рада на даљину у организацијама, као и актуелне измене настале услед пандемије изазване вирусом COVID-19, **предмет истраживања** докторске дисертације је организациони контекст рада на даљину, односно његова улога у трансформацији обављања пословних активности у организацијама, као и његов утицај на ефикасност и задовољство запослених. Предметом истраживања биће обухваћени улога и значај радног окружења у трансформацији обављања пословних активности односно прелазак са традиционалног начина рада из канцеларије на рад на даљину. Контекст окружења биће посматран кроз успешност имплементације и управљања рада на даљину, као и на његове ефекте на запослене у компанијама.

**Основни циљ** докторске дисертације јесте да се кроз процес истраживања утврде објективна и потпуно научна и практично релевантна знања о томе какав утицај окружење остварује на рад на даљину, као и како таква промена утиче на запослене у организацијама. Уважавајући основни циљ, могу се определити и одговарајући изведени циљеви. **Први изведени циљ** односи се на утврђивање утицаја рада на даљину на исходе рада. **Други изведени циљ** односи се на утврђивање медијаторског/модераторског утицаја пословног и приватног живота на исходе рада приликом рада на даљину, док се  **трећи изведени циљ** тиче медијаторског/модераторског утицаја односа особе и окружења на исходе рада приликом рада на даљину.

У складу са претходно дефинисаним предметом и циљевима истраживања, кондидат ће у докторској дисертацији тесторати следеће хипотезе:

**X<sub>1</sub>:** Рад на даљину остварује статистички значајан утицај на исходе рада.

**X<sub>2</sub>:** Однос пословног и приватног живота има медијаторски / модераторски утицај на исходе рада приликом рада на даљину.

**X<sub>3</sub>:** Однос особе и окружења има медијаторски / модераторски утицај на исходе рада приликом рада на даљину.

Комисија за оцену научне заснованости теме докторске дисертације и испуњености услова кандидата и предложеног ментора за израду докторске дисертације је сагласна са предложеним насловом дисертације, предметом истраживања и дефинисаним истраживачким хипотезама.

У складу са претходно определеним предметом, циљевима истраживања и постављеним хипотезама, кандидат предлаже следећу структуру докторске дисертације, која поред увода и закључка, садржи четири међусобно повезаних и логички конзистентних делова.

## УВОД

### **I део: РАД НА ДАЉИНУУ САВРЕМЕНИМ УСЛОВИМА ПОСЛОВАЊА**

1. Концепцијски оквир рада на даљину
  - 1.1. Настанак и развој концепта рада на даљину
  - 1.2. Традиционални vs рад на даљину
  - 1.3. Предности и недостаци рада на даљину
2. Имплементација рада на даљину у кризним ситуацијама
  - 2.1. Тренд примене рада на даљину
  - 2.2. Организациони одговор на пандемију изазвану вирусом *COVID-19*
  - 2.3. Рад на даљину – избор или неопходност
3. Значај организационе културе за примену рада на даљину

## **II део: ОРГАНИЗАЦИОНИ КОНТЕКСТ РАДА НА ДАЉИНУ**

1. Динамика организационог контекста
2. Однос између пословног и приватног живота
  - 2.1. Теоријски концепт односа пословног и приватног живота
  - 2.2. Утицај конфликта пословног и приватног живота на перформансе запослених
  - 2.3. Изазови и решења у усклађивању односа пословног и приватног живота
3. Концепт усаглашености односа особа–окружење
  - 3.1. Развој концепта усаглашености односа особа–окружење
  - 3.2. Компоненте усаглашености
    - 3.2.1. Усаглашеност особа–посао
    - 3.2.2. Усаглашеност особа–особа
    - 3.2.3. Усаглашеност особа–група
    - 3.2.4. Усаглашеност особа–организација
  - 3.3. Утицај усаглашености особе–окружења на запослене
4. Управљање организационим контекстом

## **III део: ИДЕНТИФИКАЦИЈА ЕФЕКАТА РАДА НА ДАЉИНУ**

1. Мултидимензионалност ефекта рада на даљину
2. Исходи рада на даљину
  - 2.1 Задовољство послом од стране запослених
  - 2.2. Стрес на послу
  - 2.3. Намера напуштања организације од стране запослених
  - 2.4. Радно ангажовање запослених
  - 2.5. Продуктивност запослених
  - 2.6. Осежај усамљености код запослених приликом обављања рада на даљину
3. Међувисиност ефекта рада на даљину
  - 3.1. Утицај рада на даљину на задовољство запослених и посвећеност послу
  - 3.2. Индиректни утицај односа особе и окружења и односа пословног и приватног живота на концептуални оквир рада на даљину

#### 4. Одрживост ефекта рада на даљину

### IV део: ЕМПИРИЈСКО ИСТРАЖИВАЊЕ

1. Развој истраживачког модела и хипотеза
2. Методологија истраживања
3. Карактеристике и структура истраживачког узорка
4. Резултати истраживања
5. Дискусија добијених резултата
6. Ограничења истраживања и правци за будућа истраживања

### ЗАКЉУЧАК

### ЛИТЕРАТУРА

У првом делу докторске дисертације, под називом „**Рад на даљину у савременим условима пословања**“ најпре ће бити извршено теоријско објашњење концепта рада на даљину. Након објашњења концепта и историјског развоја, указаће се најзначајније разлике између традиционалног рада из канцеларије и рада на даљину. Након тога, представиће се кључне предности и недостаци, као и фактори који утичу на успешност имплементације наведеног концепта. У овом делу рада, биће представљено на који начин наведени концепт утиче како на запослене, тако и на организације које га примењују. Представљена је имплементација рада на даљину у кризним ситуацијама, са освртом на неопходност његове примене као одговор компанија на кризу изазвану вирусом COVID-19. Затим ће бити представљен однос организационе културе и рада на даљину, као једне од кључних детерминанти за успешну имплементацију. Суштина првог дела дисертације односи се на стратешку анализу рада на даљину имајући у виду неопходност његове примене у савременим условима пословања. Такође, на основу досадашњих истраживања, биће представљени најзначајнији изазови са посебним освртом на кључне факторе успешне имплементације, као и импликације које наведени концепт узрокује на запослене и компаније. Планираним поређењем традиционалних начина обављања пословних активности из канцеларије и рада на даљину, биће креирана основа за извођење закључка о неопходности обављања организационих трансформација, ради успешне имплементације наведеног концепта.

У другом делу докторске дисертације, под називом „**Организациони контекст рада на даљину**“ најпре ће бити представљен теоријски концепт односа пословног и приватног живота. Биће указано на који начин нарушени однос између пословног и приватног живота утиче на перформансе запослених. Такође, биће наведени кључни изазови са којима се запослени суочавају приликом успостављања равнотеже између пословног и приватног живота, као и смернице за проналажење решења и усклађивање наведеног односа. У наведеном делу, посебна пажња биће посвећена разматрању О-О односа. Имајући у виду улогу и значај који наведени концепти представљају, као битне компоненте организационог контекста, предмет анализе у овом делу рада биће утицај наведених концепата на запослене са аспекта њихове ефикасности и продуктивности.

У трећем делу докторске дисертације, под називом „**Идентификација ефектата рада на даљину**“ указаће се на перформансе, ефикасност и задовољство запослених. Имајућу у виду да у савременим условима пословања један од кључних фактора успеха компанија чине управо запослени, у наставку ће бити представљени неки од најзначајнијих ефектата рада на даљину на задовољство и ефикасност запослених, као што су задовољство послом, стрес на посу, намера за одлазак из компаније, радно ангажовање, продуктивност и усамљеност. На основу прегледа спроведених истраживања биће представљени начини за мерење наведених ефектата, који ће касније бити саставни део упитника за потребе емпиријског истраживања. Досадашња истраживања истичу значај задовољства запослених на њихову ефикасност и продуктивност, што указује на неопходност истраживања ефектата рада на даљину, уз припадајући организациони контекст, на запослене.

У четвртом делу докторске дисертације биће приказани резултати оригиналног **емпириског истраживања** у оквиру којег ће најпре бити објашњена примењена методологија истраживања и описан формирани узорак, након чега следи преглед коришћеног упитника и начин прикупљања података. Резултати добијени статистичком обрадом података биће презентирани путем одговарајућих графичких и табеларних приказа након чега следи анализирање и интерпретација добијених резултата и, консеквентно, доношење одлуке о прихвату / одбацивању полазних истраживачких хипотеза. У наставку ће бити приказани и остали резултати истраживања. На крају рада следи закључак, научни и практични допринос, као и ограничења и смернице будућих истраживања, након чега следи попис коришћене иностране и домаће литературе.

Кандидат наводи и прелиминарни списак литературе коју ће користити:

1. Abelsen, S.N., et al. (2021). Digital working during the COVID-19 pandemic: how task–technology fit improves work performance and lessens feelings of loneliness. *Information Technology & People*.
2. Adkins, C. L., & Premeaux, S. F. (2019). A cybernetic model of work-life balance through time. *Human Resource Management Review*, 1-13.
3. Ahmad, T. (2020). Corona Virus (COVID-19) Pandemic and Work from Home: Challenges of Cybercrimes and Cybersecurity. *SSRN Electronic Journal*, Elsevier BV
4. Alavinia, S. M., et al. (2009). Productivity loss in the workforce: associations with health, work demands, and individual characteristics. *American Journal of Industrial Medicine*, 52(1), 49–56.
5. Ali Memon, M., et al. (2014). Linking Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Employee Engagement and Turnover Intention: A Three-Step Conceptual Model. *Asian Social Science*, 11(2), 313-320.
6. Allen, T.D., Golden, T.D., & Shockley, K.M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), 40–68.

7. Anderson, N. & Kelliher, C. 2020. Enforced remote working and the work-life interface during lockdown. *Gender in Management: An International Journal Emerald Publishing Limited*, 1754-2413
8. Anthony D. L., et al. (2007). A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990–2005, *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 13:3, 268-280.
9. Aronsson, G. (2000). Sick but yet at work. An empirical study of sickness presenteeism. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 54(7), 502–509.
10. Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 187–192.
11. Azeem, M. U., et al. (2020). Psychological contract violation and turnover intention: the role of job dissatisfaction and work disengagement. *Employee Relations: The International Journal*.
12. Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is work engagement gendered? *Gender in Management: An International Journal*, 28(7), 400–423.
13. Barone, D. F., et al. (1988). The Work Stress Inventory: Organizational Stress and Job Risk. *Educational and Psychological Measurement*, 48(1), 141–154.
14. Barsness, Z. I., Diekmann, K. A., & Seidel, M. D. L. (2005). Motivation and opportunity: The role of remote work, demographic dissimilarity, and social network centrality in impression management. *Academy of Management Journal*, 48(3), 401-419.
15. Bartholomeusz, R., A., et al. (2021). The Effects of Workplace Loneliness on Employee Commitment during the COVID-19 Outbreak. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, Volume 10 Issue 4 Ser. I, 19-27.
16. Baruch, Y., & Nicholson, N. (1997). Home, Sweet Work: Requirements of Effective Home Working, *Journal of General Management*, 23 (2).
17. Basile, K., & Beauregard, T. A. (2018). Oceans apart: work-life boundaries and the effects of an oversupply of segmentation. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–32.
18. Bhatti, K. K., & Qureshi, T. M. (2007). Impact of Employee Participation on Job Satisfaction, Employee Commitment and Employee Productivity. *International Review of Business Research Papers* 3(2), 54-68.
19. Biswas, S., & Bhatnagar, J. (2013). Mediator Analysis of Employee Engagement: Role of Perceived Organizational Support, P-O Fit, Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Vikalpa: The Journal for Decision Makers*, 38(1), 27–40.
20. Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1-12.
21. Bothma, F. C., & Roodt, G. (2012). Work-based identity and work engagement as potential antecedents of task performance and turnover intention: Unravelling a complex relationship. *SA Journal of Industrial Psychology*, 38(1), 1-17.
22. Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311.

23. Brett, J. M., & Stroh, L. K. (2003). Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 67–78.
24. Brooks, A., et al. (2010). Presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(11), 1055–1067.
25. Budd, J. W., & Mumford, K. (2004). Trade unions and family-friendly policies in Britain. *Industrial & Labour Relations Review*, 57 (2), 204–222.
26. Caillier, J. G. (2014). Do Role Clarity and Job Satisfaction Mediate the Relationship between Telework and Work Effort? *International Journal of Public Administration*, 37(4), 193–201.
27. Choudhury, R., P. et al. (2020). Work-From-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility. *Strategic Management Journal*, Volume 42, Issue 4, 655-683.
28. Côté, K., et al. (2020). The relationship between presenteeism and job satisfaction: A mediated moderation model using work engagement and perceived organizational support. *European Management Journal*. Volume 39, Issue 2, April 2021, Pages 270-278.
29. Cox, T. (1985). The nature and measurement of stress. *Ergonomics*, 28(8), 1155–1163.
30. De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2011). Flexible Working and Performance: A Systematic Review of the Evidence for a Business Case. *International Journal of Management Reviews*, 13(4), 452–474.
31. De Menezes, L. M., & Kelliher, C. (2016). Flexible Working, Individual Performance, and Employee Attitudes: Comparing Formal and Informal Arrangements. *Human Resource Management*, 56(6), 1051–1070.
32. Demerouti, E., et al. (2009). Present but sick: a three-wave study on job demands, presenteeism and burnout. *Career Development International*, 14(1), 50–68.
33. Deutrom, J., et al. (2021). Loneliness, life satisfaction, problematic internet use and security behaviours: re-examining the relationships when working from home during COVID-19. *Behaviour & Information Technology*.
34. Dewel, P. J. (1989). Examining the Nature of Work Stress: Individual Evaluations of Stressful Experiences and Coping. *Human Relations*, 42(11), 993–1013.
35. Dewel, P. J., & Guest, D. E. (1990). Methods of coping with stress at work: A conceptual analysis and empirical study of measurement issues. *Journal of Organizational Behavior*, 11(2), 135–150.
36. Dex, S., & Scheibl, F. (2001). Flexible and family-friendly working arrangements in UK-based SMEs: business cases. *British Journal of Industrial Relations*, 39(3).
37. Dhas, D. B., & Karthikeyan, P. (2015). Work-Life Balance Challenges and Solutions: Overview. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, Volume 2, Issue 12, 10-19.
38. Dhir, S., et al. (2020). Linking employee loyalty with job satisfaction using PLS-SEM modelling. *Personnel Review*, 49(8), 1695–1711.
39. Di Martino, V., & Wirth, L. (1990). Telework: A new way of working and living. *International Labour Review*, 129(5), 529–554.
40. Dingel, J., I. & Neiman, B. (2020). How many jobs can be done at home? *Journal of Public Economics*, 189.

41. Donald, I., et al. (2005). Work environments, stress, and productivity: An examination using ASSET. *International Journal of Stress Management*, 12(4), 409–423.
42. Downes, P. E., et al. (2016). Motivational Mechanisms of Self-Concordance Theory: Goal-Specific Efficacy and Person–Organization Fit. *Journal of Business and Psychology*, 32(2), 197–215.
43. Du Brin, A. J. (1991). Comparison Of The Job Satisfaction And Productivity Of Telecommuters Versus In-House Employees: A Research Note On Work In Progress. *Psychological Reports*, 68, 1223-1234.
44. Eddleston, K. A., & Mulki, J. (2015). Toward Understanding Remote Workers' Management of Work–Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness. *Group & Organization Management*, 42(3), 346–387.
45. Elrehail, H., et al. (2019). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(2), 125–149.
46. Elshaiekh, N. E. M., et al. (2018). The Impacts of Remote Working on Workers Performance. *International Arab Conference on Information Technology (ACIT)*, 1-5.
47. Emre, O., & De Spiegeleire, S. (2019). The role of work–life balance and autonomy in the relationship between commuting, employee commitment and well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–25.
48. Erdogan, I., et al. (2019). Roles and work–family conflict: how role salience and gender come into play. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(8), 1778–1800.
49. Faulds, J., D., & Raju, P., S., (2021). The work-from-home trend: An interview with Brian Kropp. *Kelley School of Business, Indiana University. Business Horizons* (64), 29-35.
50. Felstead, A., & Henseke, G. (2017). Assessing the growth of remote working and its consequences for effort, well-being and work-life balance. *New Technology, Work and Employment*, 32(3), 195–212.
51. Gajendran, R., S. & Harrison, D., A. (2007). The Good, the Bad, and the Unknown About Telecommuting: Meta-Analysis of Psychological Mediators and Individual Consequences. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 92, No. 6, 1524-1541.
52. Giffen, R. (2015). Organizational culture and personality type: Relationship with person-organization fit and turnover intention. PhD Dissertation, *Iowa State University Capstones*.
53. Golden, T. D. (2006). Avoiding depletion in virtual work: Telework and the intervening impact of work exhaustion on commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 176–187.
54. Golden, T. D., et al. (2008). The impact of professional isolation on teleworker job performance and turnover intentions: Does time spent teleworking, interacting face-to-face, or having access to communication-enhancing technology matter? *Journal of Applied Psychology*, 93(6), 1412–1421.
55. Grant, C., Wallace, L., Spurgeon, P., (2013), An exploration of the psychological factors affecting remote e-worker's job effectiveness, well-being and work-life balance, *Employee Relations*, Vol. 35 Iss 5 pp. 527 – 546.

56. Griggs, T. L. et al. (2013). Work, family and community support as predictors of work-family conflict: A study of low-income workers. *Journal of Vocational Behavior*, 82(1), 59–68.
57. Grint, K. (2020). Leadership, Management and Command in the time of the Coronavirus. *Leadership*.
58. Gropel, P., & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfillment. *British Journal of Psychology*, 100 , 365–375.
59. Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior & Human Performance*, 16(2), 250–279
60. Hansen, C. D., & Andersen, J. H. (2008). Going ill to work – What personal circumstances, attitudes and work-related factors are associated with sickness presenteeism? *Social Science & Medicine*, 67(6), 956–964.
61. Harter, J. K., et al. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279.
62. Heras, M. L., et al. (2020). Family-supportive organisational culture, work-family balance satisfaction and government effectiveness: Evidence from four countries. *Human Resource Management Journal*, 1-22.
63. Hoornweg, N., et al. (2016). Finding the Optimal Mix between Telework and Office Hours to Enhance Employee Productivity: A Study into the Relationship between Telework Intensity and Individual Productivity, with Mediation of Intrinsic Motivation and Moderation of Office Hours. *Advanced Series in Management*, 1–28.
64. Howe, D.C. et al. (2020). Paradigm shifts caused by the COVID-19 pandemic, *Organ Dynamic*, 1 -9.
65. Hu, Q., et al. (2020). Selecting people based on person-organisation fit: Implications for intrateam trust and team performance. *Human Resource Management Journal*. 1-18.
66. Hun Jin, M. et al. (2016). Person–Organization Fit and Turnover Intention: Exploring the Mediating Role of Employee Followership and Job Satisfaction Through Conservation of Resources Theory. *Review of Public Personnel Administration*, 1–26.
67. Hyo Sun, J., & Hye Hyun, Y. (2013) The effects of organizational service orientation on person–organization fit and turnover intent. *The Service Industries Journal*, 33:1, 7-29.
68. Igbaria, M., & Guimaraes, T. (1999). Exploring Differences in Employee Turnover Intentions and Its Determinants among Telecommuters and Non-Telecommuters. *Journal of Management Information Systems*, 16(1), 147–164.
69. International Labor Organization, (2020). Defining and measuring remote work, telework, work at home and home-based work, *ILO technical note*.
70. Jin, M. H., et al. (2016). Person–Organization Fit and Turnover Intention: Exploring the Mediating Role of Employee Followership and Job Satisfaction Through Conservation of Resources Theory. *Review of Public Personnel Administration*, 38(2), 167–192.
71. Johns, G. (2009). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542.
72. Johnson, R. C., et al. (2021). COVID-19 and the reimagining of working while sick. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(1-2), 260–263.

73. Jui-Chen, C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 29 Issue: 7, 572-582.
74. Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
75. Kahn, W. A. (1992). To Be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45(4), 321–349.
76. Karsai, I., & Wenzel, J. W. (1998). Productivity, individual-level and colony-level flexibility, and organization of work as consequences of colony size. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 95(15), 8665–8669.
77. Kawada, T., & Otsuka, T. (2011). Relationship between job stress, occupational position and job satisfaction using a brief job stress questionnaire (BJSQ). *Work*, 40(4), 393–399.
78. Keeling, T., et al. (2015). The Effect of Agile Workspace and Remote Working on Experiences of Privacy, Crowding and Satisfaction. *Buildings*, 5(3), 880–898.
79. Kelliher, C., & Anderson, D. (2008). For better or for worse? An analysis of how flexible working practices influence employees' perceptions of job quality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19:3, 419-431.
80. Kelliher, C., & Anderson, D. (2009). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human Relations*, 63(1), 83–106.
81. Koehne, B., et al. (2012). Remote and Alone: Coping with Being the Remote Member on the Team. *Proceedings of the ACM 2012 Conference on Computer Supported Cooperative Work - CSCW 12*.
82. Koopman, C., et al. (2002). Stanford Presenteeism Scale: Health Status and Employee Productivity. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 44(1), 14–20.
83. Koopmans, L., et al. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28.
84. Kowalski, B.K. & Swanson, J.A. (2005), Critical success factors in developing teleworking programs, *Benchmarking: An international Journal*, Vol. 12 No. 3.
85. Kurland, N.B., & Bailey, D.E. (1999). The Advantages and Challenges of Working Here, There, Anywhere, and Anytime. *Organizational Dynamics*.
86. Kylili, A., et al. (2020). The role of Remote Working in smart cities: lessons learnt from COVID-19 pandemic. *Energy Sources, Part A: Recovery, Utilization, and Environmental Effects*, 1–16.
87. Lawrence, R. et al. (1987). Stress Management in the Process of Occupational Stress Reduction. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 2 Iss 1 pp. 18 – 23.
88. Le, H., et al. (2020). Work-life balance in Asia: A systematic review. *Human Resource Management Review*, 1-12.
89. Lee J. (2016). The Impact of ICT on Work. *Springer, Singapore*.
90. Lee, T. M., et al. (2021). Work and nonwork sickness presenteeism: The role of workplace COVID-19 climate. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*.

91. Lekchiri, S., & Eversole, B. A. W. (2020). Perceived work-life balance: Exploring the experiences of professional Moroccan women. *Human Resource Development Quarterly*, 1-19.
92. Lipnjak, G. (2012), Rad Kod Kuće – Zakonske Odredbe, Kategorije, Prednosti I Nedostaci, *Sigurnost*, 54, 21-27.
93. Lohaus, D., & Habermann, W. (2018). Presenteeism: A review and research directions. *Human Resource Management Review*.
94. Margherita, A., & Heikkila, M., (2021), Business Continuity in the COVID-19 Emergency: A Framework of Actions Undertaken by World-Leading Companies. Kelley School of Business, Indiana University. *Business Horizons* (64).
95. Martinez, S. A., et al. (2007). Teleworking and workplace flexibility: a study of impact on firm performance. *Personnel Review*, 36(1), 42–64.
96. Memon, M. A., et al. (2018). Person-organisation fit and turnover intention: the mediating role of work engagement. *Journal of Management Development*, 37(3), 285–298.
97. Merecz, D., & Andysz, A. (2012). Relationship between Person-Organization fit and objective and subjective health status (Person-Organization fit and health). *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 25(2), 166-177.
98. Mihajlov, S., & Mihajlov, N. (2020). Pregled modela fluktuacije zaposlenih. *BizInfo (Blace)*, volumen 11, broj 1, 41-52.
99. Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to work ill: A meta-analysis of the correlates of presenteeism and a dual-path model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 261–283.
100. Mohapatra, M., et al. (2020). Loneliness at Work: Its Consequences and Role of Moderators. *Global Business Review*, 1-18.
101. Moore, J. (2006). Homeworking and work-life balance: does it add to quality of life? Revue Europeene de. *European Review of Applied Psychology*, Vol. 56 No. 1, pp. 5-13.
102. Netemeyer, R. G., et al. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
103. Newman, S. A., & Ford, R. C. (2021). Five Steps to Leading Your Team in the Virtual COVID-19 Workplace. *Organizational Dynamics*, 50(1), 1-11.
104. Nimon, K., & Shuck, B. (2019). Work engagement and burnout: Testing the theoretical continuums of identification and energy. *Human Resource Development Quarterly*, 1-18.
105. Ostroff, C. 1993. Relationships between person-environment congruence and organizational effectiveness. *Group and Organization Management*, 18: 103–122.
106. Ozcelik, H., & Barsade, S. (2011). Work Loneliness and Employee Performance. *Academy of Management Proceedings*, 2011(1), 1–6.
107. Ozcelik, H., et al. (2020). Understanding an Epidemic During a Pandemic: A Relook at Work Loneliness in Time of Covid-19. Academy of Management Conference, *Organizational Behavior Division*.
108. Pei, C., et al. (2016). The relationship between person-organization fit and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 Issue: 5, pp.946-959.

109. Petrović, S. P. (2010). Sistemsko mišljenje, Sistemske metodologije. Kragujevac, Republika Srbija: *Ekonomski fakultet Univerziteta u Kragujevcu*.
110. Phillips, S. (2020). Working through the pandemic: Accelerating the transition to remote working. *Business Information Review*.
111. Piasentin, K. A., & Chapman, D. S. (2006). Subjective person–organization fit: Bridging the gap between conceptualization and measurement. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 202–221.
112. Pindek, S., et al. (2020). Workdays are not created equal: Job satisfaction and job stressors across the workweek. *Human Relations*, 1-26.
113. Poelmans, A. Y., et al. (2008). Achieving work–life balance: Current theoretical and practice issues. *Journal of Management & Organization*, Volume 14, Issue 3, 227-238.
114. Raj Choudhury, P., et al. (2020). Work-From-Anywhere : The Productivity Effects of Geographic Flexibility. *Strategic Management Journal*.
115. Rauvola, R. S., et al. (2019). Person–Environment Fit and Work Satisfaction: Exploring the Conditional Effects of Age. *Work, Aging and Retirement*, Vol. XX, No. XX, 1–17.
116. Rayton, B. et al. (2019). Fit perceptions, work engagement, satisfaction and commitment. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34 No. 6, 2019 pp. 401-414.
117. Rubenstein, A. L., et al. (2020). Work-home and home-work conflict and voluntary turnover: A conservation of resources explanation for contrasting moderation effects of on-and off-the-job embeddedness. *Journal of Vocational Behavior*, 103413.
118. Rudnicka, A., et al. (2020). Eworklife: developing effective strategies for remote working during the COVID-19 pandemic. *The New Future of Work Symposium*.
119. Russell, H., et al. (2009). The Impact of Flexible Working Arrangements on Work-life Conflict and Work Pressure in Ireland. *Gender, Work & Organization*, 16(1), 73–97.
120. Sandoval-Reyes, J. et al. (2021). Remote Work, Work Stress, and Work–Life during Pandemic Times: A Latin America Situation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 7069.
121. Santana, M., & Cobo-Martín, M. J. (2020). What is the future of work? A science mapping analysis. *European Management Journal*.
122. Sarta, A., et al. (2020). Organizational Adaptation. *Journal of Management*, 1-33.
123. Schaufeli, B. W. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, Vol. 14, No. 1, 3-10.
124. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
125. Schaufeli, W. B., et al. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716.
126. Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). Work Engagement Scale. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, UWES Manual.
127. Schuler, R. S. (1980). Definition and conceptualization of stress in organizations. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25(2), 184–215.

128. Scott, C. P. R., et al. (2021). Onboarding during COVID-19. *Organizational Dynamics*, 1-8.
129. Scott, K. L., et al. (2014). Work-family conflict and social undermining behaviour: An examination of PO fit and gender differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 203–218.
130. Seong, J. Y. (2016). Person–organization fit, family-supportive organization perceptions, and self-efficacy affect work–life Balance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 44(6), 911–921.
131. Shah, S., G., S., et al. (2020). The COVID-19 Pandemic: A Pandemic of Lockdown Loneliness and the Role of Digital Technology. *J Med Internet Res*; 22 (11).
132. Shin, Y. (2004). A Person-Environment Fit Model for Virtual Organizations, *Journal of Management*, 30(5) 725–743.
133. Silic, M., et al. (2020). The effects of a gamified human resource management system on job satisfaction and engagement. *Human Resource Management Journal*, 1-18.
134. Sonnentag, S. (2011). Research on work engagement is well and alive. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20:1, 29-38.
135. Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713.
136. Spielberger, C. D., & Reheiser, E. C. (1994). Job stress in university, corporate, and military personnel. *International Journal of Stress Management*, 1(1), 19–31.
137. Staples, D. S. (1997). An Investigation of Information Technology-Enabled Remote Management and Remote Work Issues. *Australasian Journal of Information Systems*, 4(2).
138. Staples, D. S. (1999). A Study of Remote Workers and Their Differences from Non-Remote Workers. *Journal of End User Computing*, Idea Group Publishing.
139. Staples, D. S. (2001). A study of remote workers and their differences from non-remote workers. *Journal of Organizational and End User Computing* (JOEUC), 13(2).
140. Steidelmüller, C., et al. (2020). Home-Based Telework and Presenteeism Across Europe. *JOEM* Volume 62, 12, 998-1005.
141. Stich, J., F. (2020). Flexible working and applicant attraction: a person–job fit approach. *Personnel Review*, 1-21.
142. Sullivan, C. (2012). Remote Working and Work-Life Balance. Ethical Practices in Organizations, *International Handbooks of Quality-of-Life*. 275–290.
143. Taris, T., et al. (2008). Engagement at work: An emerging concept. *Work & Stress*, 22(3), 185–197.
144. Taser, D., et al. (2021). An examination of remote e-working and flow experience: The role of technostress and loneliness. *Computers in Human Behavior*, Volume 127.
145. Tavares, A.I. (2015). Telework and health effects review, and a research framework proposal. *Centre of Research and Studies in Health University of Coimbra*. 1-28.
146. Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation. *Sustainability*, 12(23), 9804, 1-14.

147. Treuren, G. J. M., & Fein, E. C. (2018). Off-the-job embeddedness as a moderator of the relationship between work and life conflict and turnover intention. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–22.
148. Tsen, M. K., et al. (2021). Effect of Flexible Work Arrangements on Turnover Intention: Does Job Independence Matter? *International Journal of Sociology*, 1–22.
149. Vagg, P. R., & Spielberger, C. D. (1998). Occupational stress: Measuring job pressure and organizational support in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 294–305.
150. Vijayan, M. (2017), Impact Of Job Stress On Employees' Job Performance In Aavin, Coimbatore, *Journal of Organisation & Human Behaviour*, Volume 6 Issue 3, 21-29.
151. Waizenegger, L., et al. (2020). An affordance perspective of team collaboration and enforced working from home during COVID-19. *European Journal of Information Systems*, 1–14.
152. Wang, B., Liu, Y., Qian, J., K. Parker, S., (2020), Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective, *International Association of Applied Psychology*.
153. Ward, N., & Shabha, G. (2001). Teleworking: an assessment of socio-psychological factors. *Facilities*, 19(1/2), 61–71.
154. Wei, Y. (2015). Do employees high in general human capital tend to have higher turnover intention? The moderating role of high-performance HR practices and P-O fit. *Personnel Review*, Vol. 44 Iss 5, 739 – 756.
155. White, L., et al. (2019). How does the availability and use of flexible leave influence the employer–employee relationship? *Human Resource Management*, 445-461.
156. Wilks, L., & Billsberry, J. (2007). Should we do away with teleworking? An examination of whether teleworking can be defined in the new world of work. *New Technology, Work and Employment*, 22(2), 168–177.
157. Wood, J., et al. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review*, 1-23.
158. Wright, S. L., et al. (2006). Loneliness in the workplace: Construct definition and scale development. *New Zealand Journal of Psychology*, 35(2), 59–68.
159. Yu-Chen, W. (2015). Do employees high in general human capital tend to have higher turnover intention? The moderating role of high-performance HR practices and P-O fit. *Personnel Review*, Vol. 44 Iss 5, 739 – 756.
160. Zeffane, R., & Zarooni, H. A. M. A. (2008). The influence of empowerment, commitment, job satisfaction and trust on perceived managers' performance. *International Journal of Business Excellence*, 1(1/2), 193-209.
161. Zlatanović, D. (2010). Strukturiranje upravljačkih problemskih situacija Metodologijom soft sistema. *Ekonomski horizonti*, 12(2).

**4. Мера у којој образложение предмета, метода и циља уверљиво упућује да је предложена тема од значаја за развој науке**

Приликом образложења теме докторске дисертације, кандидат је на јасан и недвосмислен начин образложио предмет истраживања. У складу са определјеним предметом и циљевима истраживања, истраживачким хипотезама и представљеном методологијом истраживања, очекује се да ће резултати докторске дисертације имати значај за развој науке, кроз унапређење теоријске и емпиријске анализе у области имплементације и управљања концептом рада на даљину у компанијама. Очекивани резултати треба да потврде формулисане истраживачке хипотезе, што би конкретно подразумевало следеће:

- прво, утврђивање улоге организационог окружења у процесу имплементације и управљања радом на даљину;
- друго, потврду става да се адекватним управљањем концептом рада на даљину остварују позитивни ефекти на ефикасност и задовољство запослених;
- треће, потврду става да се адекватним начином управљања концептом рада на даљину доприноси минимизирању или елиминисању негативних ефеката које такав концепт оставља на запослене, конкретно усамљеност.

## **5. Образложение теме за израду докторске дисертације омогућава закључак да је у питању оригинална идеја или оригиналан начин анализирања проблема**

Истраживање организационог контекста рада на даљину представља специфичан и захтеван подухват од великог значаја како за научну заједницу тако и за стручну праксу. Планирано истраживање ће допринети бољем разумевању улоге концепта рада на даљину у трансформацији обављања пословних активности, као и присутног утицаја на ефикасност и задовољство запослених у организацијама.

На основу дефинисаног предмета и сета постављених циљева истраживања може се констатовати да је предложено истраживање засновано на оригиналној идеји која је веома актуелна за проучавање у области пословне економије и управљања људским ресурсима.

У теоријском смислу, Кандидат најпре наводи да ће докторска дисертација обезбедити значајан научни допринос у области пословне економије и управљања људским ресурсима, будући да је ово једна од малобројних студија која анализира улогу организационог контекста у успешној имплементацији рада на даљину, у ситуацији када наведени концепт не представља могућност избора већ неопходан организациони одговор у кризним ситуацијама, као што је пандемија изазвана вирусом COVID-19. Друго, доприноси бољем разумевању организационог контекста, указује на успостављање равнотеже између пословног и приватног живота и О-О односа запослених. Са друге стране, истраживања наведене проблематике у домаћој литератури су врло лимитирана, тако да резултати до којих ће се доћи представљају валидну основу за проширење постојећег научног сазнања у погледу утицаја организационог контекста на успешност имплементације и управљања концептом рада на даљину. На крају, научни допринос докторске дисертације огледа се и у

примењеним методама и техникама, што ће представљати својеврсни искорак у досадашњим истраживањима.

У практичном смислу, Кандидат наводи да се допринос дисертације огледа у могућности апликације добијених резултата у пракси. Анализом односа између организационог контекста и рада на даљину, менаџери и привредници могу стећи закључак о важности адекватног управљања наведеним концептом у циљу повећања ефикасности и задовољства запослених. Како је у савременим условима пословања врло тешко сачувати компетентне запослене, посебно у кризним ситуацијама, менаџери и привредници на основу добијених информација из докторске дисертације могу утврдити који су то најбољи начини да изврше промену пословног модела, што изискује прилагођавања и у области начина организовања пословних активности, ради обезбеђивања континуитета пословања. Значајан допринос огледа се и достављеним смерницама за управљање наведеним концептом у будућности, са посебним освртом на могућност креирање хибридног модела повременог рада и на даљину, али и рада из канцеларије.

## **6. Усклађеност дефиниције предмета истраживања, основних појмова, предложенih хипотеза, извора података, метода анализе критеријума науке уз поштовање научних принципа у изради коначне верзије докторске дисертације**

У складу са дефинисаним предметом и циљевима истраживања, као и постављеним истраживачким хипотезама, Кандидат ће у докторској дисертацији користити квалитативну и квантитативну методологију истраживања у анализи предметне проблематике, карактеристичну за област друштвених наука, засновану на комбинацији различитих метода научног истраживања.

У приложеној Пријави, Кандидат наводи да ће у циљу испитивања односа између посматраних варијабли и тестирања истраживачких хипотеза, најпре бити постављена одговарајућа теоријска основа базирана на сазнањима претходних научних истраживања и емпиријских студија. Применом системског мишљења, истраживани феномен посматраће се као релевантна и комплексна целина, односно систем у којем различити процеси утичу на успешност имплементације и управљања радом на даљину, са индиректним утицајем организационог контекста на посматране варијабле.

Кандидат такође наводи и следеће научне методе истраживања које ће применити у дисертацији: метод анализе и синтезе, метод индукције и дедукције. Применом аналитичког метода представљена комплексна проблемска ситуација биће декомпонована на одређени број саставних делова, а у циљу утврђивања начина на који контекст окружења утиче на рад на даљину, и како њиме управљати ради остваривања позитивног утицаја на ефикасност и задовољство запослених. У сврху обезбеђивања комплетног увида у разматрану проблематику, методом синтезе успоставиће се веза између издвојених делова. Применом метода индукције на основу појединачних резултата, добијених кроз процес истраживања, доћи ће се до општих сазнања о утицају организационог контекста на успешност имплементације рада на даљину. Метод

дедукције биће употребљен како би се на основу општих сазнања о посматраним феноменима и односа међу њима дошло до посебних и појединачних сазнања о томе да ли и како дата независна варијабла утиче на зависне.

За потребе реализације планираног истраживања у дисертацији, Кандидат ће користити примарне емпиријске податке, прикупљене на основу анкетирања запослених у организацијама који су имали искуства у раду на даљину, путем посебно конципираног упитника. Примена статистичког научног метода биће доминантна у емпиријском делу истраживања. Прецизније, у сваком кораку реализације емпиријског истраживања, од прикупљања, сортирања, груписања и претпроцесирања података, преко дескриптивне статистичке анализе и анализе поузданости, до моделирања структуралних једначина (енгл. *Structural equation modeling*) биће демонстрирана интензивна примена одговарајућих статистичких метода и поступака. Презентовање података и добијених (међу)резултата спроведене статистичке анализе биће обезбеђено коришћењем табеларно-графичког метода визуелизације.

Уважавајући основне научне принципе, Кандидат је јасно и концизно изложио преглед основних појмова из домена научне области докторске дисертације. На основу датог теоријско-методолошког оквира, који је Кандидат представио у приложену Пријави, може се констатовати да је предложена дисертација заснована на научно признатом приступу анализирања проблема и извођења закључака, примереног друштвеним наукама и ужој научној области.

## 7. Компетентност ментора

Комисија предлаже да ментор кандидату Стефану Сретеновићу при изради докторске дисертације буде др **Марко Славковић**, ванредни професор Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, ужа научна област Пословна економија.

Предложени ментор, др Марко Славковић је ванредни професор Економског факултета Универзитета у Крагујевцу. У звање асистента–приправника на наставном предмету Управљање људским ресурсима изабран је 2005. године, а у звање асистент на наставном предмету Менаџмент људским ресурсима 2009. године. Године 2014. изабран је у звање доцента. У звање ванредног професора изабран је 08.07.2020. године. Био је члан истраживачког тима на пројекту „Развој корпоративног управљања у економијама транзиције“ (2004-2006), чији је носилац био Економски факултет Универзитета у Крагујевцу, а пројекат је финансиран од стране Министарства науке и заштите животне средине Републике Србије. Од марта 2009. године био је члан истраживачког тима на пројекту „Development of Lifelong Learning Framework in Serbia“ чији је носилац Универзитет у Крагујевцу, а пројекат се финансира од стране TEMPUS фондације. У периоду од 01.06. – 30.06. 2010. године обавио је студијски боравак на Институту за менаџмент људским ресурсима (*Institut für Personal management*) на Универзитету за економију и бизнис (*Wirtschafts universität*) у Бечу, као добитник стипендије коју финансира Федерално министарство науке и истраживања Аустрије.

Области интересовања предложеног ментора су управљање људским ресурсима, стратегијски менаџмент и управљање пројектима. Био је ментор или члан Комисије за оцену или одбрану више завршних, мастер радова и докторских дисертација. Објавио је велики број ауторских и коауторских радова у земљи и иностранству од којих издвајамо следеће:

1. **Slavković, M.**, Sretenović, S. & Bugarčić, M. (2022). Remote Working for Sustainability of Organization during the COVID-19 Pandemic: The Mediator–Moderator Role of Social Support. *Sustainability*, 14(1), 70. <https://doi.org/10.3390/su14010070> (**M22**)
2. **Slavković, M.**, Sretenović, S. & Tošić, B. (2022). Remote Working Implementation as Organization Respond on the Covid-19 Pandemic. In: Živković, S., Krstić, B. & Rađenović, T. (Eds.) *Handbook of Research on Key Dimensions of Occupational Safety and Health Protection Management* (pp. 202–223), IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8189-6.ch010> (**M13**)
3. **Slavković, M.**, Tošić, B. & Sretenović, S. (2022). Online Learning as a Workplace Safety Answer to the COVID-19 Pandemic Crisis. In: Živković, S., Krstić, B. & Rađenović, T. (Eds.) *Handbook of Research on Key Dimensions of Occupational Safety and Health Protection Management* (pp. 239–259), IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8189-6.ch012> (**M13**)
4. Dabić, M., Stojčić, N., Simić, M., Potočan, V., **Slavković, M.** & Nedelko, Z. (2021). Intellectual agility and innovation in micro and small business: The mediating role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, Volume 123 (February 2021), pp. 683-695. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.10.013> (**M21**)
5. **Slavković, M.** & Simić, M. (2020). Organisational Context for Effective Knowledge Sharing: The Role of Intrinsic Motivation. In: Z. Nedelko & M. Brzozowski (Eds.) *Recent Advances in the Roles of Cultural and Personal Values in Organizational Behavior*, Hershey, PA: IGI Global, pp. 277-298. (ISBN 978-1-7998-1013-1, UDK 005.3, COBISS.SR-ID 514004572) (**M13**)
6. **Slavković, M.** & Babić, V. (2019). The Impact of Strategic Human Resource Management Practice on Organizational Performance: An Empirical Evidence from Serbia. In: B. Krstić (Ed.) *Enhancing Competitiveness of National Economies and Enterprises*, Faculty of Economics, University of Niš, pp. 215-236. (ISBN 978-86-6139-183-5; UDK 005.96(497.11); COBISS.SR-ID 514005340) (**M14**)
7. Ognjanović, J. & **Slavković, M.** (2019). Impact of employer brand on employees satisfaction in Serbian hotel enterprises. In: D. Cvijanović & others (Eds.) *Tourism in function of development of the Republic of Serbia - Tourism as a generator of Employment*, Thematic Proceedings I, University of Kragujevac, Faculty of hotel management and tourism in Vrnjačka Banja, pp. 254-271. (ISBN 978-86-89949-38-4. - ISBN 978-86-89949-37-7.; UDK 338.48:658.8(497.11), COBISS.SR-ID 525092245) (**M14**)

8. **Slavković, M.**, Ognjanović, J. & Simić, M. (2019). Knowledge Management Context for Talent Management Success in Organization. In: L. Marinković & M.L. Langulov (Eds.) *Giftedness - needs of the 21st century*, MENSA, Novi Sad, pp. 27-37. (ISBN 978-86-80994-08-6; UDK 005.96; COBISS.SR-ID 514005596) (**M14**)
9. Simić, M. & **Slavković, M.** (2019). The role of human capital in entrepreneurial innovativeness: evidence from Serbia. *Facta Universitatis, Series: Economics and Organization*, Volume 16, Issue 1, 49-58. (ISSN 0354-4699, UDK 005.961:005.914.3]:005.336.4(497.11), COBISS.SR-ID 514005084) (**M51**)
10. **Slavković, M.** & Simić M. (2019). Project Management Success Factors for Implementation of Advanced Manufacturing Technology. In: *Proceedings of XLVI International Symposium on Operational Research SYM-OP-IS 2019*, Kladovo, September 15-18, pp. 424-429. (ISBN 978-86-7680-363-7; UDK 005.3; COBISS.SR-ID 514006108) (**M33**)
11. **Slavković, M.** & Ognjanović, J. (2018). Impact of human capital on business performance of hotel enterprises in Serbia. *TEME*, Vol. XLII, No. 4, pp. 1339-1355. (ISSN 0353-7919; UDK 005.95/.96:640.412(497.11); COBISS.SR-ID 514004828) (**M24**)
12. **Славковић, М.**, Павловић, Г. и Симић, М. (2018). Повезаност регрутовања и сатисфакције запослених: верификација медијаторске улоге бренда послодавца. *Економски хоризонти*, год. 20, бр. 2, стр. 127-139. (doi:10.5937/ekonhor1802127S; ISSN 1450-863X; UDK 005.953; COBISS.SR-ID 513829212) (**M51**)
13. **Slavković, M.** & Ognjanović, J. (2017). The influence of human capital on the competitiveness of hotels in Serbia. In: *Modern management tools and economy of tourism sector in present era: Second international thematic monograph*. Belgrade, Serbia: Association of Economists and Managers of the Balkans in cooperation with Faculty of Tourism and Hospitality, Ohrid, Macedonia. pp. 115-128. (ISBN 978-86-80194-10-3; UDK 005.96:640(497.11), 005:37.014.5:640; COBISS.SR-ID 258245644) (**M14**)
14. **Slavković, M.**, Babić, V. & Stojanović-Aleksić, V. (2015). Talent management: opportunities and limitations for Serbian organizations. *TEME*, XXXIX(2), pp. 361-379. (ISBN 0353-7919; UDK 351.82; COBISS.SR-ID 513599836) (**M24**)
15. **Славковић, М.** и Пузовић, А. (2015). Утицај глобализације на функционисање сектора људских ресурса: студија случаја предузећа у Србији. *Анали Економског факултета у Суботици*, бр. 51(34), стр. 377-389. (ISSN 0350-2120; UDK 005.44:005.96(497.11); COBISS.SR-ID 16206850) (**M51**)
16. **Slavković, M.** & Babić, V. (2013). Knowledge Management, Innovativeness, And Organizational Performance: Evidence From Serbia. *Economic Annals*, Vol. 58, No. 199, pp. 85-107. (ISSN 0013-3264; doi: 10.2298/EKA1399085S; UDK 005.94; COBISS.SR-ID 513294428) (**M24**)

## **8. Научна област докторске дисертације**

Предложена докторска дисертација под насловом „*Дизајн окружења за ефективну примену рада на даљину*“ припада научној области Економске науке, поље Друштвено-хуманистичке науке, ужа научна област Пословна економија.

## **ЗАКЉУЧАК И ПРЕДЛОЗИ КОМИСИЈЕ**

На основу увида у приложену Пријаву докторске дисертације и изнетих ставова у претходним тачкама Извештаја, Комисија за оцену научне заснованости теме и испуњености услова кандидата Стефана Сретеновића и предложеног ментора за израду докторске дисертације, др Марка Славковића, закључује следеће:

- Кандидат Стефан Сретеновић испуњава све суштинске и формалне услове предвиђене Законом о високом образовању, Правилником о пријави, изради и одбрани докторске дисертације Универзитета у Крагујевцу и Статутом Економског факултета Универзитета у Крагујевцу за израду докторске дисертације;
- Тема коју је кандидат Стефан Сретеновић предложио за докторску дисертацију припада научној области за коју је Економски факултет Универзитета у Крагујевцу матичан;
- На основу увида у стање у подручју истраживања, дефинисаног предмета и циља истраживања, постављених истраживачких хипотеза, предложени садржај и методологију истраживања, очекиване резултате и допринос дисертације, закључујемо да је тема коју је Кандидат предложио актуелна и још увек недовољно истражена, нарочито у области управљања пословањем;
- Предложени ментор, др Марко Славковић, ванредни професор Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, у складу са Стандардом 9. за акредитацију студијских програма докторских академских студија на високошколским установама, испуњава услове за ментора докторске дисертације кандидата Стефана Сретеновића.

На основу анализе приложеног материјала и донетих закључака, Комисија за оцену научне заснованости теме и испуњености услова кандидата и предложеног ментора за израду докторске дисертације, упућује Наставно-научном већу Економског факултета Универзитета у Крагујевцу и Већу за друштвено-хуманистичке науке Универзитета у Крагујевцу

## ПРЕДЛОГ

да донесе одлуку којом се кандидату Стефану Сретеновићу одобрава израда докторске дисертације под насловом „**Дизајн окружења за ефективну примену рада на даљину**“.

Комисија за ментора предлаже др **Марка Славковића**, ванредног професора Економског факултета Универзитета у Крагујевцу.

У Крагујевцу и Суботици,  
18. 04. 2022. године

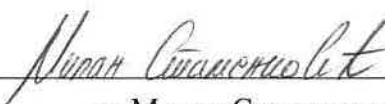
### ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ



др Весна Стојановић Алексић, редовни професор  
Економског факултета Универзитета у Крагујевцу,  
ужа научна област Пословна економија



др Агнеш Славић, редовни професор  
Економског факултета у Суботици Универзитета у Новом Саду,  
ужа научна област Менаџмент



др Милан Стаменковић, доцент  
Економског факултета Универзитета у Крагујевцу,  
ужа научна област Економске квантитативне методе

ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ  
У КРАГУЈЕВЦУ

ПРИМЉЕНО: 21. 04. 2022			
Оргја.	Број	Простор	Време
	400/XII-2/L		

ЗАХТЕВ  
ЗА ДАВАЊЕ САГЛАСНОСТИ НА  
ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ  
УРАЂЕНЕ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ/ДОКТОРСКОГ УМЕТНИЧКОГ ПРОЈЕКТА  
ВЕЋУ ЗА ДРУШТВЕНО-ХУМАНИСТИЧКЕ НАУКЕ УНИВЕРЗИТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ

да у складу са чл. \_\_\_\_ Закона о високом образовању и чл. \_\_\_\_ Статута Универзитета да сагласност на Извештај Комисије о оцени урађене докторске дисертације/докторског уметничког пројекта:

Назив: Финансијско управљање порезом на добитак предузећа у Србији  
Научна/уметничка област УДК (текст): Пословне финансије – Порези  
Ментор/ментор и коментор: проф. др Милан Чупић

**ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ**

Презиме и име кандидата: Вржина Стефан

Назив завршеног факултета: Економски факултет Универзитета у Крагујевцу

Одсек, група, смер: Пословна економија и менаџмент, Рачуноводство и пословне финансије

Година дипломирања: 2016.

Назив студијског програма докторских академских студија: Економија

Научна/уметничка област: Економске науке

Датум одобравања теме: 18. новембар 2020.

Факултет и место: Економски факултет Универзитета у Крагујевцу, Крагујевац

Назив и седиште организације у којој је кандидат запослен: Економски факултет Универзитета у Крагујевцу

Радно место: асистент

**ПОТВРЂУЈЕМО ДА КАНДИДАТ ИСПУЊАВА УСЛОВЕ УТВРЂЕНЕ ЧЛ. \_\_\_\_ ЗАКОНА О ВИСОКОМ ОБРАЗОВАЊУ И ЧЛ. \_\_\_\_ СТАТУТА УНИВЕРЗИТЕТА У КРАГУЈЕВЦУ**

У прилогу вам достављамо:

- Извештај комисије о оцени урађене докторске дисертације/докторског уметничког пројекта;
- Одлуку Научно-наставног већа Економског факултета о прихватању извештаја комисије о оцени урађене докторске дисертације/докторског уметничког пројекта;
- Потпуни извештај о провери оригиналности докторске дисертације односно докторског уметничког пројекта и
- Оцену ментора о извештају о провери оригиналности докторске дисертације односно докторског уметничког пројекта

Крагујевац, 21.04.2022.  
(место и датум)



ДЕКАН