

**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 докторске дисертације

Одлукама Наставно-научног већа Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, број 3500/XI-2) од 28.12.2022. године и Већа за друштвено-хуманистичке науке Универзитета у Крагујевцу, број IV-02-31/27 од 25.01.2023. године, именовани смо за чланове Комисије за оцену научне заснованости теме докторске дисертације под називом „Утицај организационог дизајна на перформансе предузећа наменске индустрије“ и испуњености услова кандидата **Ане Тодоровић Спасенић** и предложеног ментора **др Јелене Ерић Нилсен (Nielsen)**, ванредног професора Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, ужа научна област Пословна економија, за израду докторске дисертације, у следећем саставу:

1. **Др Ана Алексић Мирић**, редовни професор Економског факултета Универзитета у Београду, ужа научна област Пословна економија и менаџмент, председник Комисије;
2. **Др Весна Стојановић-Алексић**, редовни професор Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, ужа научна област Пословна економија, члан Комисије и
3. **Др Виолета Домановић**, редовни професор Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, ужа научна област Пословна економија, члан Комисије.

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 кандидаткиње Ане Тодоровић Спасенић

Ана (Милан) Тодоровић Спасенић је рођена у Ужицу, 11.12.1988. године. Основну школу „Алекса Дејовић“ завршила је у Севојну, а средњу Економску школу у Ужицу са одличним успехом. Економски факултет у Београду уписала је у школској 2007/08. години. Основне академске студије завршила је у фебруару 2012. године, на студијском програму Пословна економија и менаџмент, модул Трговински менаџмент и маркетинг, са просечном оценом 8,13. Мастер академске студије завршила је у јануару 2014. године, на студијском програму Пословна економија и менаџмент, модул Пословно управљање, подмодул Трговина – менаџмент продаје и ланца снабдевања, са просечном оценом 9,56. Докторске академске студије уписала је на Економском факултету Универзитета у Крагујевцу у академској 2014/15 години, на студијском програму Економија, модул Управљање пословањем. Од 08.12.2014. године је запослена у предузећу „Први партизан а.д.“ у Ужицу, у сектору Маркетинг – Набавка, где ради послове домаће набавке и увоза.

Поседује активно знање рада на рачунару (Microsoft Word, Excel, Power Point, SPSS) и служи се енглеским језиком. Влада радом у MIS и Infosys информационим системима. Прошла је обуке за имплементацију QMS принципа у пословној пракси и задужена је за спровођење истих у сектору Набавке у фирми у којој је запослена. Објавила је неколико радова из области менаџмента. Поред доле наведених објављених радова, Ана Тодоровић Спасенић је учествовала и на конкурс Нарodne банке Србије 2016. године – Конкурс за најбољи научно истраживачки рад „Алекса Спасић“ на тему „Стране директне инвестиције као фактор привредног раста и развоја Србије“, а за учешће на истом је добила захвалницу од Народне банке.

2. Преглед научно-истраживачких резултата кандидаткиње

Кандидаткиња Ана Тодоровић Спасенић је у свом досадашњем научно-истраживачком раду објавила више радова у релевантним научним часописима и међународним конференцијама.

На основу увида у биографију кандидаткиње, као и списак објављених радова, може се констатовати да кандидаткиња испуњава све формалне и суштинске услове за пријаву докторске дисертације.

Кандидаткиња је објавила следеће радове:

Поглавље у међународној монографији истакнутог значаја (M13):

Aćimović, S., Mijušković, V., Todorović, I., **Todorović Spasenić, A.** (2021). The role and importance of transport within the tourism supply chain in "*Tourism management and sustainable development*", Karanović, G., Polychronidou, P., Karasavoglou, A., Maskarin Ribarić, H., editors, Springer Cham, Switzerland, ISBN: 978-2-020-74631-5 str. 93-106. [doi: 10.1007/978-3-030-74632-2]

Рад у националном часопису међународног значаја (M24):

Mijušković, V., **Todorović Spasenić, A.** (2020). Organizational structure as a predictor of the supply chain management efficiency. *Ekonomika preduzeća*, No. 5-6, UDC 65, YU ISSN 0353-443 X, str. 305-319.

Aćimović, S., Mijušković, V., **Todorović Spasenić, A.** (2021). The influence of organizational culture on supply chain integration. *Serbian Journal of Management*, Vol. 16, No.1, str. 161-180. [doi: 10.5937/sjm16-30007]

Aćimović, S., Mijušković, V., Marković, D., **Todorović Spasenić, A.** (2022). The relationship between logistics and organizational performance in supply chain context. *Serbian Journal of Management*, Vol. 17, No.2, str. 333-349 [doi: 10.5937/sjm17-37401].

Рад у врхунском часопису националног значаја (M51):

Erić Nielsen, J., Stojanović Aleksić, V., **Todorović Spasenić, A.** (2022). Just-In-Time Strategy Implementation Challenges and The Organizational Structure Dimensions. *Economic Analysis: Applied Research in Emerging Markets*, Vol. 55, No. 1, str. 30-47. [doi: 10.28934/ea.22.55.1]

Рад у националном часопису (M53):

Aćimović, S., Mijušković, V., Veselinović, Lj. **Todorović Spasenić, A.** (2022). Disruptions within global supply chains as a consequence of current economic and political events. *Financing – scientific magazine for economy*, No. 2, Article 5, str. 57-69.

Саопштење са међународног скупа штампано у целини (M33):

Todorović, A. (2014). Electronic retailing. *International SED Conference*, Visoka poslovno-tehnička škola strukovnih studija u Užicu, Užice.

Todorović, A. (2015). Customer Relationship Management as an integral part of Supply Chain Management. *International SED Conference*, Visoka poslovno-tehnička škola strukovnih studija u Užicu, Užice.

Todorović, A. (2016). Implementation of CRM in tourism. *International DTWB Conference*, Visoka poslovno-tehnička škola strukovnih studija u Užicu, Užice.

Todorović, A. (2017). Customer satisfaction as a predictor of establishing an efficient and effective CRM in the retail sector in Serbia. *International IMKSM17 Conference*, Tehnički fakultet u Boru, Univerzitet u Beogradu, Bor.

Todorović, A. (2017). The choice and selection of a foreign market entry strategy. *International SED 2017 Conference*, Visoka poslovno-tehnička škola strukovnih studija u Užicu, Užice.

Mijušković, V., **Todorović Spasenić, A.** (2021). How does the Covid-19 pandemic impact the performance of chosen logistic parameters? *International IMKSM21 Conference*, Tehnički fakultet u Boru, Univerzitet u Beogradu, Bor.

Мастер рад

Тодоровић, А. (2014). *Принципи менаџмента ланца снабдевања у индустрији прераде бакра: мастер рад*. Економски факултет Универзитета у Београду, Београд.

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

Кандидаткиња **Ана Тодоровић Спасенић** поднела је предлог нацрта докторске дисертације, који укључује пријаву са свим захтеваним елементима и прилозима под насловом „**Утицај организационог дизајна на перформансе предузећа наменске индустрије**“.

Позивајући се на релевантне изворе, кандидаткиња у пријави полази од става да је организациони дизајн један од кључних извора конкурентске предности предузећа и битна детерминанта перформанси које предузеће остварује. Организациони дизајн као концепт теорије организације најчешће се дефинише као процес у коме се обавља сет менаџерских активности на креирању организације, што укључује стварање модела организационе

структуре и дефинисање система, процеса и политика који тај модел треба да подрже. Значај организационог дизајна препознаје се у томе што се креирањем модела организационе структуре поставља база за спровођење усвојене стратегије организације и обезбеђује неопходна организациона ефикасност. На основу овога може се закључити да кандидаткиња усваја контингентни приступ организационом дизајну према коме су организациона структура и њени параметри (специјализација, департаментализација, децентрализација, координација) као структурне димензије дизајна организације централни део организационог дизајна, те да од њихове усклађености са контекстуалним димензијама (величина организације, технологија, окружење, циљеви/стратегија и организациона култура) зависи пословни успех предузећа.

Кандидаткиња даље развија своје ставове повезујући однос између контекстуалних и структурних димензија организационог дизајна са показатељима пословног успеха организације. Пословне перформансе дефинише као показатељ степена испуњености циљева организације и оцену успешности њеног пословања у неком временском периоду, обухватајући како показатеље који квантитативно, тако и показатеље који квалитативно описују учинке, доприносе и резултате који се остварују пословањем предузећа. Ослањајући се на литературу коју је проучила и чији списак је приложила уз Пријаву, кандидаткиња раздваја операционализацију квантитивних показатеља перформанси организације (продуктивност, економичност и рентабилност) од операционализације квалитативних показатеља перформанси (квалитет, флексибилност, иновације, испорука која одговара захтевима купаца, уштеде у трошковима (трошкова ефикасност) и квалитет у домену испоруке). У фокус предложеног истраживања ставља квалитативне показатеље пословних перформанси, за које наводи да се њиховим праћењем стиче увид шта је потребно кориговати и унапредити у управљању предузећем како би се обезбедило континуирано стварање вредности за купце и власнике, а самим тим и генерисала конкурентска предност у условима оштре конкуренције на тржишту.

Предмет дисертације је истраживање утицаја организационог дизајна на перформансе предузећа у области наменске индустрије. У складу са одређеним предметом дисертације, **основни циљ** истраживања је испитивање међузависности елемената организационог дизајна и квалитативних показатеља пословних перформанси предузећа, са фокусом на идентификацију контекстуалних и структурних димензија организационог дизајна које имају највећи утицај на квалитативне перформансе предузећа у области наменске индустрије. Кандидаткиња износи намеру да контекстуалне и структурне димензије анализира са аспекта њиховог утицаја на појединачне квалитативне показатеље пословних перформанси, уз додатну анализу улоге механизма интерне комуникације, интерорганизационе интеграције и интеграције са купцима, које оцењује значајним детерминантама у односу између испитиваних варијабли. Намера је кандидаткиње да истраживање спроведе теоријском и емпиријском анализом пословне праксе наменске индустрије на националном и интернационалном нивоу.

У прилог релевантности истраживања кандидаткиња наводи да је међузависност организационог дизајна компаније и њених перформанси тема истраживања великог броја аутора (Stank & Traichal, 1998; Ogbonna & Harris, 2000; Prajogo & Sohal, 2006; Bock et al. 2012; Beheshtifar & Shariatifar, 2013; Andersson & Zbirenko, 2014) и кандидаткиња се на ове

налазе ослања у профилисању предмета, циља и садржаја своје дисертације. Утемељење проналази у чињеници да су истраживања дужа од пола века у континуитету показала да су компаније са јасно дефинисаним стратегијама и организационим структурама, као и стилем лидерства фокусираним на мотивацију запослених, успешније и ефикасније (Chandler, 1962; Armour & Teece, 1978; Lenz, 1980; Hansen & Wernerfelt, 1989; Cummins, Rubio-Misas & Zi, 2004; Csaszar, 2012; Aidulaimi, 2015), те да се позитиван утицај организационе структуре на перформансе повећава када је организациона структура у складу са мисијом предузећа, конкурентним окружењем и расположивим ресурсима (Prajo & Sohal, 2006; Teixeira, Koufteros & Peng, 2012).

Сходно постављеном предмету и циљу истраживања, у раду ће бити тестиране следеће хипотезе:

Хипотеза 1: Постоји статистички значајан утицај контекстуалних (стратегија и циљеви, величина предузећа и технологија производње, окружење и организациона култура) на структурне димензије организационог дизајна предузећа.

Првом постављеном хипотезом кандидаткиња своје истраживање везује за контингентну теорију организационог дизајна, наводећи да очекује да ће налази у групи предузећа наменске индустрије потврдити богате емпиријске резултате који већ постоје у овој области. Недвосмислено се може рећи да се очекује да ће резултати емпиријског истраживања показати да контекстуалне димензије статистички значајно детерминишу структурне димензије организационог дизајна, те да тестирањем ове хипотезе кандидаткиња дефинише намеру да сагледа које од контекстуалних димензија имају највећи утицај на сваку од структурних димензија организационог дизајна предузећа наменске индустрије, чиме ће се додатно продубити постојећи корпус истраживања.

Даљом разрадом ове хипотезе кандидаткиња, поред у литератури утемељених структурних димензија дизајна, односно параметара дизајна организације, уводи и два конструкта – професионализам запослених и кадровске релације..

Хипотеза 1а: Контекстуалне димензије организационог дизајна предузећа имају статистички значајан утицај на параметре организационе структуре.

Хипотеза 1б: Контекстуалне димензије организационог дизајна предузећа имају статистички значајан утицај на професионализам као структурну димензију организационог дизајна.

Хипотеза 1ц: Контекстуалне димензије организационог дизајна предузећа имају статистички значајан утицај на кадровске релације као структурну димензију организационог дизајна.

Комисија оцењује да начин дефинисања структурних димензија дизајна у хипотези 1б и 1ц представљају нестандартни приступ, те да укључивањем елементата „професионализам“ и „кадровске релације“ кандидаткиња прави одређени заокрет ка другим перспективама и теоријама дизајна организације. Комисија сугерише кандидаткињи да овај свој став подржи експлицитнијим позивањем на релевантна истраживања и теорије организационог дизајна, а посебно уколико се ове специфичности у теоријском приступу могу објаснити

специфичностима пословне праксе наменске индустрије. Комисија сугерише кандидаткињи да претпоставке наведене у хипотези 1ц и релација приказаним на слици 1 у Пријави провери интензивнијим укључивањем теорије анализе организационих мрежа, која има највећи потенцијал да помогне у разумевању, објашњавању и потврђивању/оповргавању претпостављених односа елемената дизајна организације.

Хипотеза 2: Постоји статистички значајан утицај контекстуалних димензија организационог дизајна на квалитативне показатеље пословних перформанси (квалитет, флексибилност, трошковну ефикасност, испоруку и иновације).

Другом постављеном хипотезом кандидаткиња очекује да ће емпиријским резултатима истраживања омогућити разумевање начина на који контекстуалне димензије (стратегија и циљеви, величина и технологија предузећа, окружење и организациона култура – дефинисане посебним подхипотезама Х2а – Х2д) детерминишу квалитативне показатеље пословних перформанси предузећа из домена наменске индустрије.

Хипотеза 2а: Стратегија и циљеви пословања предузећа статистички значајно детерминишу квалитативне показатеље пословних перформанси.

Хипотеза 2б: Окружење у коме послује предузеће статистички значајно детерминише квалитативне показатеље пословних перформанси.

Хипотеза 2ц: Величина и технологија предузећа статистички значајно детерминишу квалитативне показатеље пословних перформанси.

Хипотеза 2д: Организациона култура предузећа статистички значајно детерминише квалитативне показатеље пословних перформанси.

Иако на први поглед може да делује да су у контингентној теорији организације одговори на ова питања познати, те да су релације веома добро истражене, кандидаткиња наводи да досадашња истраживања у овој области доминантно истражују анализу утицаја организационе културе на квалитет и иновације, те да се може очекивати да ће овим истраживањем такође бити потврђен статистички значајан утицај организационе културе на квалитет и иновације у предузећима у области наменске индустрије, уз додатну анализу утицаја на флексибилност, трошковну ефикасност и испоруку. Дакле, тестирањем друге хипотезе ће додатно бити продубљена анализа у домену утицаја организационе културе, уз додатну анализу осталих контекстуалних димензија са аспекта њиховог утицаја на појединачне квалитативне показатеље пословних перформанси. Очекује се да ће резултати показати да ли су и у ком степену контекстуалне димензије значајна детерминанта квалитативних показатеља пословних перформанси.

Хипотеза 3: Структурне димензије организационог дизајна имају статистички значајан утицај на квалитативне показатеље пословних перформанси (квалитет, флексибилност, трошковну ефикасност, испоруку и иновације).

Када је реч о *трећој хипотези*, кандидаткиња наводи да очекује да ће резултати истраживања показати на који начин свака од структурних димензија организационог дизајна детерминише квалитативне показатеље пословних перформанси. Позивајући се на изворе које је консултовала, кандидаткиња наводи да су досадашња истраживања

фокусирана доминантно на утицај организационе структуре и њених параметара на унапређење квалитета, флексибилност пословања, генерисање већих инвестиција у иновације, имплементацију напредних технологија, већу мотивацију радника и већу продуктивност рада, чиме се директно утиче на трошковну ефикасност и квалитетну правовремену испоруку купцима. Наводи и да се може очекивати да ће резултатима емпиријског истраживања бити потврђене ове релације, уз продубљавање досадашњих сазнања кроз идентификацију утицаја професионализма и кадровских релација на сваки од квалитативних показатеља пословних перформанси, чиме се досадашња литература није значајније бавила. Дакле, очекује да ће тестирањем треће хипотезе бити констатовано да структурне димензије организационог дизајна статистички значајно детерминишу квалитативне показатеље пословних перформанси.

Хипотеза 3а: Параметри организационе структуре статистички значајно утичу на квалитативне показатеље пословних перформанси.

Хипотеза 3б: Професионализам статистички значајно утиче на квалитативне показатеље пословних перформанси.

Хипотеза 3ц: Кадровске релације статистички значајно утичу на квалитативне показатеље пословних перформанси.

Хипотеза 4: Интерна комуникација и организациона интеграција су статистички значајне детерминанте у односу између димензија организационог дизајна и квалитативних показатеља пословних перформанси.

Четврта хипотеза ће допринети разумевању утицаја интерне комуникације и организационе интеграције (интерне интеграције, интеграције са добављачима и интеграције са купцима) на однос између димензија организационог дизајна и квалитативних показатеља пословних перформанси. Очекује се да ће резултати емпиријског истраживања показати да контекстуалне и структурне димензије организационог дизајна статистички значајно утичу на успостављање ефикасне и ефективне интерне комуникације. Кандидаткиња наводи (1) да су досадашња истраживања на ову тему показала да организациони дизајн има значајан утицај на ефективност интерне комуникације, што се директно одражава на задовољство послом, организационо понашање и веће залагање запослених, (2) да узевши у обзир релевантну научну литературу која доказује утицај интерне комуникације на интерну интеграцију, интеграцију са добављачима и интеграцију са купцима, као димензије организационе интеграције, се може очекивати да ће истраживање утврдити постојање статистички значајног утицаја на релацији димензије организационог дизајна – интерна комуникација – организациона интеграција (3) да се очекује да ће бити доказан и статистички значајан, директан, утицај сваке од димензија организационе интеграције на сваки од квалитативних показатеља пословних перформанси, чиме ће бити потврђен закључак ранијих истраживања да ефективност интерне комуникације стимулише мотивацију запослених да максимално допринесу трошковној ефикасности, унапређењу квалитета у свим доменима пословања и изградњи дугорочних партнерских односа са добављачима/купцима, чиме се директно генерише пословни успех.

Хипотеза 4а: Контекстуалне димензије организационог дизајна статистички значајно утичу на интерну комуникацију.

Хипотеза 4б: Структурне димензије организационог дизајна статистички значајно утичу на интерну комуникацију.

Хипотеза 4ц: Интерна комуникација статистички значајно детерминише све димензије организационе интеграције.

Хипотеза 4д: Димензије организационе интеграције статистички значајно утичу на квалитативне показатеље пословних перформанси.

Сагледавајући све наведено, Комисија предлаже Кандидаткињи да се хипотезе 4а-4д размотре са аспекта повезаности елемената модела дизајна (који је неопходно јасно дефинисати и образложити тако да се јасно види научно утемељење модела) и могућим медијаторским и/или модераторским варијаблама овог односа. То би омогућило дубљи увид у природу односа варијабли чије односе предлог дисертације ставља у фокус.

Кандидаткиња наводи да ће претходно описане релације бити емпиријски истраживане са становишта пословне праксе наменске индустрије на националном и интернационалном нивоу. Наменску индустрију чине компаније које се баве производњом наоружања и војне опреме, чије је пословање законски регулисано и под великим је утицајем геополитичких околности. Промет наоружања и војне опреме налази се на режиму дозвола, за чије издавање и контролу су надлежни Влада и овлашћено Министарство унутрашње и спољне трговине, што је специфичност ове привредне делатности.

Комисија сугерише кандидаткињи да у дефинисању хипотеза поштује постављени истраживачки контекст темом истраживања, фокусирајући се на предузећа из области наменске индустрије. Тиме ће кандидаткиња остати у оквирима научне захтеване прецизности у формулисању хипотеза и ригорозности у тумачењу резултата спрам домета њихове теоријске и статистичке генерализације.

У складу са претходно опредељеним предметом, циљевима и хипотезама истраживања, кандидаткиња предлаже следећу структуру докторске дисертације, која поред увода и закључка садржи четири логички конзистентна дела.

УВОД

1. Предмет истраживања
2. Истраживачке хипотезе
3. Циљеви истраживања

I ДЕО: ОРГАНИЗАЦИОНИ ДИЗАЈН КАО ФАКТОР КОНКУРЕНТНОСТИ ПРЕДУЗЕЋА

1. Концептуално одређење организационог дизајна
2. Структурне димензије организационог дизајна
 - 2.1. Организациона структура и њени параметри
 - 2.1.1. Организациона структура као кључна структурна димензија организационог дизајна
 - 2.1.2. Параметри и карактеристике организационе структуре
 - 2.1.3. Формализација као карактеристика организационе структуре
 - 2.2. Професионализам као димензија организационог дизајна

2.3. Кадровске релације као димензија организационог дизајна

3. Контекстуалне димензије организационог дизајна

- 3.1. Циљеви и стратегија пословања
- 3.2. Величина предузећа и технологија производње
- 3.3. Окружење у коме предузеће послује
- 3.4. Организациона култура

4. Значај усклађености структурних и контекстуалних димензија организационог дизајна

II ДЕО: КЉУЧНИ ПОКАЗАТЕЉИ ПЕРФОРМАНСИ ПРЕДУЗЕЋА

1. Перформансе као показатељ ефикасности пословања предузећа

2. Квалитативни показатељи перформанси предузећа

- 2.1. Квалитет
- 2.2. Флексибилност пословања
- 2.3. Успешност у генерисању трошковне ефикасности
- 2.4. Правовременост испоруке квалитетног производа
- 2.5. Обим инвестиција у иновације

3. Значај мерења пословних перформанси

- 3.1. Финансијско и нефинансијско мерење пословних перформанси
- 3.2. Концепт интегрисаног мерења пословних перформанси
- 3.3. Ефекти примене интегрисаних система мерења перформанси пословања

III ДЕО: МЕЃУЗАВИСНОСТ ОРГАНИЗАЦИОНОГ ДИЗАЈНА И ПЕРФОРМАНСИ ПРЕДУЗЕЋА

1. Утицај организационог дизајна на ефикасност пословања предузећа

- 1.1. Утицај структурних димензија организационог дизајна на унапређење ефикасности пословања
- 1.2. Контекстуалне димензије организационог дизајна као фактор генерисања ефикасног пословања

2. Организациона структура као фактор генерисања унапређења квалитативних показатеља перформанси предузећа

- 1.1. Утицај организационе структуре на иновације
- 1.2. Утицај организационе структуре на успостављање ефикасног и ефективног Менаџмента ланца снабдевања (SCM)
- 1.3. Утицај организационе културе на Систем менаџмента квалитетом (QMS)

3. Организациона култура као детерминанта остварених пословних перформанси

- 3.1. Организациона култура као фактор стимулисања иновација
- 3.2. Веза између успешности имплементације концепта Тоталног управљања квалитетом (TQM) и организационе културе
- 3.3. Утицај организационе структуре на перформансе ланца снабдевања предузећа

IV ДЕО: ЕМПИРИЈСКА АНАЛИЗА УТИЦАЈА ОРГАНИЗАЦИОНОГ ДИЗАЈНА ПРЕДУЗЕЋА НАМЕНСКЕ ИНДУСТРИЈЕ НА КВАЛИТАТИВНЕ ПОКАЗАТЕЉЕ ПОСЛОВНИХ ПЕРФОРМАНСИ

- 1. Специфичности развоја наменске индустрије**
 - 1.1. Основне карактеристике наменске индустрије
 - 1.2. Историјски и актуелни трендови развоја наменске индустрије на глобалном нивоу
 - 1.3. Очекивани трендови у домену просперитета наменске индустрије
- 2. Резултати емпиријског истраживања**
 - 2.1. Методологија истраживања и дизајн упитника
 - 2.2. Хипотезе и концептуални оквир истраживања
 - 2.3. Структура узорка
 - 2.4. Статистичке анализе
 - 2.5. Дискусија добијених резултата истраживања
 - 2.6. Теоријске и практичне импликације истраживања
 - 2.7. Ограничења и правци будућих истраживања

ЗАКЉУЧАК

ЛИТЕРАТУРА

ПРИЛОЗИ

Први део дисертације, под насловом „Организациони дизајн као фактор конкурентности предузећа“ бави се анализом појма организационог дизајна и његових димензија. Кандидаткиња наводи да ће најпре бити разматрано концептуално одређење организационог дизајна и његов значај за раст и развој предузећа. Структурне димензије организационог дизајна које кандидаткиња дефинише као параметре организационе структуре, професионализам и кадровске релације, тема су друге тачке у оквиру овог дела, док се трећа тачка бави контекстуалним димензијама (циљеви, стратегије, величина и технологија, окружење, организациона култура). Најзад, наводи се да последња, четврта, тачка анализира значај усклађености структурних и контекстуалних димензија организационог дизајна за пословни успех предузећа. Комисија сугерише кандидаткињи да у овом делу дисертације дефинише појам организационог дизајна и објасни улогу и значај који процес дизајнирања има за организацију. Неопходно је овде описати релевантне теорије организационог дизајна, дати преглед различитих модела организационог дизајна и основних елемената који су дефинисани појединим моделима, са циљем да се омогући потпуно разумевање овог концепта концепта и изведу основани закључци за дефинисање организационог дизајна на начин на који то предлог Пријаве чини.

„Кључни показатељи перформанси предузећа“ тема је другог дела дисертације. Кандидаткиња наводи да ће најпре бити презентоване перформансе као показатељ ефикасности пословања предузећа и значај њиховог мерења, а након тога и квалитативни показатељи перформанси. Остварене перформансе су мерило економског успеха предузећа који је детерминисан, како тржишним успехом и пласманом производа, тако и висином

трошкова пословања. Економски успешно пословање базира се на остварењу резултата који премашују уложене вредности. Квалитет, флексибилност, трошкова ефикасност (пре свега у домену набавке стратешких материјала, логистичких/транспортних трошкова и испуњења производних норми), правовременост испоруке и обим иновација (укључујући и инвестиције у иновације) најбољи су показатељи нивоа перформанси, а самим тим и ефикасности пословања било ког предузећа. Имплементација адекватног интегрисаног система мерења перформанси је основа процеса праћења имплементације стратегије и важан је алат менаџмента у процесу превођења стратегијских планова у краткорочне акције и оперативне циљеве.

Трећи део рада носи наслов „**Међузависност организационог дизајна и перформанси предузећа**“ и бави се досадашњим истраживањима на тему утицаја организационог дизајна на ниво остварених перформанси и ефикасност пословања. Кандидаткиња наводи да ће у оквиру овог дела рада бити анализиран значај усаглашености структурних и контекстуалних димензија организационог дизајна за генерисање унапређења перформанси, уз посебан осврт на организациону структуру и организациону културу као димензије са највећим утицајем на перформансе и пословну ефикасност. Организациона структура, преко утицаја на квалитет комуникације у предузећу, утиче на односе истог са добављачима и купцима, што се директно одражава на квалитет, флексибилност, трошковну ефикасност, иновације и испоруку, а самим тим и на перформансе и ефикасност пословања. Усклађеност организационе структуре и организационе културе важан је фактор стимулисања иновација и успешне имплементације концепта Тоталног управљања квалитетом (TQM). Имајући у виду наслов и опис садржаја поглавља, комисија сугерише да оно обухвати систематичну анализу најрелевантнијих, најцитиранијих истраживања која су публикована у референтним часописима, те да буде структурирано тако да понуди анализу теоријских, методолошких и концептуалних аспеката, анализу резултата истраживања, као и анализу начина на које је вршено оцењивање варијабли у идентификованим истраживањима, како би се могла извести логична и кредибилна поређења.

„**Емпиријска анализа утицаја организационог дизајна предузећа наменске индустрије на квалитативне показатеље перформанси**“ тема је четвртог дела. Кандидаткиња наводи да (1) најпре фокус бити на специфичностима наменске индустрије, уз анализу историјских и акутелних трендова, као и перспектива, у домену развоја овог индустријског сектора на глобалном нивоу, у Европи и земљама Балкана, (2) бити дата презентација резултата емпиријског истраживања на тему међузависности организационог дизајна и перформанси предузећа у овом индустријском сектору, са циљем идентификације елемената организационог дизајна са највећим утицајем на унапређење квалитативних показатеља пословних перформанси. У овом делу кандидаткиња намерава да да опис дизајна и плана истраживања, приказ истраживачких питања и хипотеза, детаљну операционализацију идентификованих варијабли и одређивање индикатора уз помоћ којих је извршено њихово мерење. У овом поглављу кандидаткиња ће описати истраживачки узорак, алате и технике које је користила током истраживања (образложење структуре узорка и спроведених статистичких анализа (дескриптивне, корелационе и регресионе статистичке анализе), укључујући и тестирање поузданости мерних скала). Следи дискусија добијених резултата истраживања. Дискусија добијених резултата најважнија је тачка у оквиру овог дела рада и

основа је за потврду или одбацивање у старту дефинисаних хипотеза. На самом крају четврте целине дисертације, биће указано на теоријске и практичне импликације и ограничења спроведеног емпиријског истраживања, као и на будуће правце истраживања.

Кандидаткиња наводи и прелиминарни списак литературе коју ће користити:

Abdallah, G. , Abdallah, A., & Hamdan, K. (2014). The Impact of Supplier Relationship Management on Competitive Performance of Manufacturing Firms. *International Journal of Business and Management*, Vol. 9, No. 2, pp. 192-202.

Ahmed, M., & Shafiq, S. (2014). The impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector. *Global Journal of Management and Business Research: A Administration and Management*, Vol. 14, Issue 3, pp. 21-30.

Aidulaimi, S. H. (2015). Exploring the Effect of Organizational Culture, Leadership and Strategy on Organizational Effectiveness with mediating effect of Knowledge Management. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, Vol. 3, Issue 4

Aldrich, H. E. (1972). Technology and Organizational Structure: A Reexamination of the Findings of the Aston Group. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 17, No. 1, pp. 26-43

Ali, H., Said R., Abdullah, A., & Daud, Z. (2017). The impact of organizational culture on corporate financial performance: A review. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 5(8), pp. 585-597.

Anand, N., & Daft, R. L. (2007). What is the Right Organization Design. *Organizational Dynamics*, Vol. 36, No. 4, pp. 329-344.

Anderson, D. (2019). *Organization design: Creating strategic & agile organizations*. SAGE Publications, Inc.

Arasa, R., & K'Obonyo (2012). The Relationship between Strategic Planning and Firm Performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 2, No. 22, pp. 201-213.

Armour, H. O., & Teece, D. (1978). Organizational Structure and Economic Performance: A Test of the Multidivisional Hypothesis. *The Bell Journal of Economics*, Vol. 9, No. 1, str. 106-122.

Armstrong, M. (2006). *Performance Management: Key strategies and practical guidelines*, 3rd Edition. Kogan Page Ltd, London.

Awadh, A. M., & Saad, A. M. (2013). Impact of Organizational Culture on Employee Performance. *International Review of Management and Business Research*, Vol. 2, Issue 1, pp. 168-175.

Beheshtifar, M., & Shariatifar, F. (2013). A Study of Relationship between Organizational Structure and Culture with Corporate Entrepreneurship. *Entrepreneurship and Innovation Management Journal*, Vol. 1, Issue 1, pp. 19-32.

Bock, A. J., Opshl, T., George, G., & Gann, D. (2012). The Effect of Culture and Structure on Strategic Flexibility during Business Model Innovation. *Journal of Management Studies*, 49 (2), pp. 279-305.

Bormann, S. (2019). Strategic Priorities and Organizational Design. *Journal of Management Accounting Research*, December Nr.

Bozkurt, O., Kalkan, A., & Arman, M. (2014). The Relationship between Structural Characteristics and Followed Business Strategy: An Application in Denizli. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol 150, pp. 222-229.

- Brayan, L. L., & Joyce, C. I. (2007). Better strategy through organizational design. *The McKinsey Quarterly*, pp. 22-29.
- Burton, R., & Obel, B. (2018). The science of organizational design: fit between structure and coordination. *Journal of Organization Design*, 7 (5), pp. 1-13.
- Cacciattolo, K. (2014). Understanding organizational cultures. *European Scientific Journal*, Special edition, Vol. 2, str. 1-7.
- Cania, L. (2014). The Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance. *Economia. Seria Management Volume 17*, Issue 2, pp. 373-383.
- Carley, K., & Lin, Z. (1995). Organizational Design Suited to High Performance Under Stress. *IEEE Transactions on Systems Man. And Cybernetics*, Vol. 25, No. 2, pp. 221-230.
- Carley, K. M., Prietula, M. J., & Lin, Z. (1998). Design Versus Cognition: The interaction of agent cognition and organizational design on organizational performance. *Journal of Artificial Societies and Social Simulation*, Vol. 1, No. 3
- Cetinkaya, B., Cuthbertson, R., Ewer, G. Klaas-Wissing, T., Piotrowicz, W., & Tyssen C. (2011). *Sustainable Supply Chain Management: Practical Ideas for Moving Towards Best Practice*. Springer Heidelberg Dordrecht, London.
- Chan Kim, W., & Mauborgne, R. (2009). *How Strategy Shapes Structure*. *Harvard Business Review*, September 2009 Issue
- Chandler A. D. (1962). *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise*. Cambridge, MA: MIT Pres
- Child, J. (1972). Organizational Structure, Environment and Performance: The Role of Strategic Choice. *Sage Journals*, Vol. 6, Issue 1, pp. 1-22.
- Claver-Cortes, E., Pertusa-Ortega, E.M., & Molina-Azorin, J. F. (2012). Characteristics of organizational structure relating to hybrid competitive strategy: Implications for performance. *Journal of Business Research* (65), pp.993-1002.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*, 2nd ed. Hillsdale, NJ: Erlbaum, ctp. 79-81.
- Csaszar, F. A. (2012). Organizational Structure as a Determinant of Performance: Evidence from Mutal Funds. *Strategic Management Journal*, 33, pp. 611-632.
- Cummins, J. D., Rubio-Misas, M., & Zi, H. (2004). The effect of organizational structure on efficiency: Evidence from the Spanish insurance industry. *Journal of Banking&Finance*, Volume 28, Issue 12, ctp. 3147-3148.
- Daft, R. I. (2015). *Organization theory and design*. Hamshire, UK, Cengage Learning.
- Dalton, D. R., Todor, W. D., Spendolini, M. J., Fielding, G. J., & Porter, L. W. (1980). Organization Structure and Performance: A Critical Review. *The Academy of Management Review*, Vol. 5, No. 1, pp. 49-64.
- Damanpour, F., Szabat, K. A., & Evan, W. M. (1989). The relationship between types of innovation and organizational performance. *Journal of Management Studies* 26:6 November, pp.587-601.
- Darvishmotevali, M., (2019). Decentralization and Innovative Behavior: The Moderating Role of Supervisor Support. *International Journal of Organizational Leadership*, 8, pp. 31-45.
- De Wall, A. (2001). *Power of Performance Management – How leading Companies Create Sustained Value*. John Wiley & Sons Inc.
- Dubey, R., Gunasekaran, A., Childe, S., Papadopoulos, T., Hazen, B., & Roubaud, D. (2018). Examining top management commitment to TQM diffusion using institutional and upper echelon theories, *International Journal of Production Research*, Vol. 56, No. 8, pp. 2988-3006.

- Fang, S.C., & Wang, J. F (2006). Effects of Organizational F and Learning on Manufacturing Strategy Selection: An Empirical Study. *International Journal of Management*, Vol. 23, No. 3, pp. 503-514.
- Farid, W. M., Widyanti, & Purbudi, W. (2020). Effect of Human Resource Capability and Technology on Organizational performance: Moderating role of Organizational Culture. *Talent, Development & Excellence*, Vol. 12, Issue 1, pp. 2166-2181.
- Galbraith, J. R. (2002). *Designing Organizations: An Executive Guide to Strategy, Structure, and Process*, Jossey-Bass, San Francisco.
- Galbraith, J. R. (2012). The Future of Organization Design. *Journal of Organization Design*, 1(1), pp. 3-6.
- Germain, R., Claycomb, & C., Droge, C. (2008). Supply chain variability, organizational structure and performance: The moderating effect of demand unpredictability. *Journal of Operations Management*. Volume 26, Issue 5, pp. 557-570.
- Ginevičius, R., & Vaitkunaite, V. (2006). Analysis of organizational culture dimensions impacting performance. *Journal of Business Economics and Management*, 7:4, pp. 201-211.
- Gupta, M., Choudhary, A., & Alam, M. (2014). Effect of Trust, Satisfaction and Other Relationship Dimensions on Supplier Relationship Management. *Rev. Integr. Bus. Econ. Res.* Vol, 3, No. 2, pp. 17-30.
- Hall, D., & Saias, M. A. (1980). Strategy Follows Structure. *Strategic Management Journal*, Vol. 1, pp. 149-163.
- Hall, R. H., & Tolbert, P. S. (2009), *Organizations: structures, processes, and outcomes* (9th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Hansen, G. S., & Wernerfelt, B. (1989). Determinants of Firm Performance: The Relative Importance of Economic and Organizational Factors. *Strategic Management Journal*, Vol. 10, No. 5, pp. 399-411.
- Haroon, H. (2018). The Impact of Organizational Communication on Organizational Performance. *Journal of Research in Social Science*, 6(2), pp. 140-151.
- Hashemi, M. S. (2019). The effect of infrastructure, corporate culture, organizational structure and information technology on Competitive Intelligence in Organizations. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*, Vol. 6, No. 1, pp. 32-39.
- Hax, A., & Majluf, N. (1983). Organization Design: A Case Study on Matching Strategy and Structure. *Journal of Business Strategy*, Vol. 4, No. 2, pp. 72-86.
- Henri, J. F. (2006). Organizational culture and performance measurement systems. *Accounting, Organizations and Society*, Volume 31, Issue 1, pp. 77-103.
- Howard, J. L., & Frink, D. D. (1996). The Effects of Organizational Restructure on Employee Satisfaction. *Group & Organization Studies*, Vol. 21, No. 3, pp. 278-303.
- Idowu, O. (2017). Understanding Organizational Culture and Organisational Performance: Are They Two Sides of the Same Coin?. *Journal of Management Research*, 9(1), pp. 12-21.
- Jacobs, R., Mannion, R., Davies, H.T.O., Harrison, S., Konteh, F., & Walshe, K. (2013). The relationship between organizational culture and performance in acute hospitals. *Social Science & Medicine*, Vol. 76, pp. 115-125.
- Janicijevic N. (2013). The mutual impact of organizational culture and structure. *Economic Annals*, Vol. LVIII, pp. 35-60.

- Jarvis, R., Curran, J., Kitching, J., & Lightfoot, G. (2000). The use of quantitative and qualitative criteria in the measurement of performance in small firms. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 7, No. 2, pp. 123-134.
- Jimenez-Jimenez, D., & Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. *Journal of Business Research*, Vol. 64, Issue 4, pp. 408-417.
- Joseph, J., Klingebiel R., & Wilson A. (2016). Organizational structure and performance feedback: centralization, aspirations and termination decisions. *Organization Science*, 27 (5), 1065-1083.
- Kanten, P., Kanten, S., & Gurlek, M. (2015). The Effects of Organizational Structures and Learning Organization on Job Embeddedness and Individual Adaptive Performance. *Procedia Economics and Finance*, Vol. 23, pp. 1358-1366.
- Kartika, C., & Wijaya, O. Y. A. (2015). Model Relationship between Organizational Structure, Strategy Evaluation, Jit Selling Strategies, Competence Market, Orientation Was Strategies on the Balanced Score Card, Process Organization, Effects Associated Organisations In Improving Performance Measure Manufacturing Company East Java. *International Journal of Business and Management Invention*, Vol 4, Issue 1, pp. 14-21.
- Kavale, S. (2012). The connection between strategy and structure. *International Journal of Business and Commerce*, Vol 1, No. 6, pp. 60-70.
- Khan, H., & Wisner, J. D. (2019). Supply Chain Integration, Learning, and Agility: Effects on Performance. *Journal of Operations and Supply Chain Management*, 12(1), pp. 14-23.
- Khan, M., Wajidi, A., & Alam, S. (2020). Effects of Communication on Employee Motivation: Study of Pakistan's State-Owned Oil Company. *Journal of Business & Economics*, Vol. 12, Issue 1, pp. 77-84.
- Kibe, C. W. (2014). Effects of Communication Strategies on Organizational Performance : A Case Study of Kenya Ports Authority. *European Journal of Business and Management*, 6(11), pp. 6-11.
- Kim, T., & Chang J. (2019). Organizational culture and performance: a macro-level longitudinal study. *Leadership & Organization Development Journal*, 40 (1), pp. 65-84.
- Kolaric, B. (2013). Relationship Between Organizational Design and Innovation Processes in Serbian Public Companies. *Journal of Process Management – New Technologies, International*, Vol. 1, No. 2, pp. 102-109.
- Kontoghiorghes, C., Awbrey, S. M., & Feurig, P. L. (2005). Examining the Relationship Between Learning Organization Characteristics and Change Adaptation, Innovation, and Organizational Performance. *Human Resource Development Quarterly*, Vol. 16, No. 2, pp. 185-211.
- Kotter, P., & Heskett, L. (1992). *Corporate Culture and Performance*. Macmillan, New York, NY.
- Král, P., & Králová V. (2016). Approaches to changing organizational structure: The effect of drivers and communication. *Journal of Business Research*, Vol. 69, Issue 11, pp. 5169-5174.
- Kribikova P. (2016). Organizational structure and performance. *ЕКОНОМІКА ТА УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВАМИ*, 1 (175), 109-118.
- Lambert, D., & Schwieterman, M. (2012). Supplier relationship management as a macro business process. *Supply Chain Management*, Vol. 17 No. 3, pp. 337-352.
- Lawler, E. E., Hall, D. T., & Pldham, G. R. (1974). Organizational climate: Relationship to organizational structure, process and performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol 11, Issue 1, pp. 139-155.

- Lee, J., Min, J., & Lee, H. (2016). The effect of organizational structure on open innovation: A quadratic equation. *Procedia Computer Science*, 91, pp. 492-501.
- Lee, S. K. J., & Yu, K. (2004). Corporate Culture and Organizational Performance. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19, No. 4, pp. 340-359.
- Lenz R. T. (1980). Determinants of organizational performance: An interdisciplinary review. *Strategic Management Journal*, Vol. 2, No. 2, pp. 131-154.
- Lim, B. (1995). Examining the organizational culture and organizational performance link. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 16, No. 5, pp. 16-21.
- Lin, Z., & Carley, K. (1992). *Maydays and murphies: A study of the effect of organizational design, task and stress on organizational performance*. Learning Research Development Center. University of Pittsburgh.
- Lunenburg, F. C. (2012). Organizational Structure: Mintzberg's Framework. *International Journal of Scholarly, Academic, Intellectual Diversity*, Volume 14, No. 1.
- Marcoulides, G.A., & Heck, R.H. (1993). Organizational Culture and Performance: Proposing and Testing a Model. *Organization Science*, Vol. 4, No. 2, pp. 209-225.
- Market Research Report. (2019). *Defense Market Research Reports, Analysis and Trends*, <https://www.marketresearchreports.com/>.
- Markets and Markets. (2019). *Ammunition Market by Application (Defense, Civil & Commercial), Caliber (Small, Medium, Large), Product (Bullets, Aerial Bombs, Grenades, Artillery Shells, Mortars), Component, Guidance, Lethality, Region - Global Forecast to 2025*, <https://www.marketsandmarkets.com/Market-Reports/ammunition-market>.
- Marsh, R., & Mannari, H. (1981). Technology and Size as Determinants of the Organizational Structure of Japanese Factories. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, No. 1, pp. 33-57.
- Matko, A., & Takacs, T. (2017). Examination of the relationship between organizational culture and performance. *Int. Rev. Appl. Sci. Eng.* 8, (2017) 1, 99-105.
- Merschmann, U., & Thonemann, U. W. (2011). Supply chain flexibility, uncertainty and firm performance: An empirical analysis of German manufacturing firms. *International Journal of Production Economics*, Vol. 130, Issue 1, pp. 43-53.
- Miles, R. E., & Snow, C. C., (2003). *Organizational Strategy, Structure and Process*, Stanford University Press, Stanford, CA.
- Miles, R. E., Snow, C. C., Meyer, A. D., & Coleman, H. J. (1978). Organizational Strategy, Structure, and Process. *The Academy of Management Review*, Vol. 3, Issue 3, pp. 546-562.
- Miller, D. (1986). Configurations of Strategy and Structure: Towards a Synthesis. *Strategic Management Journal*, Vol. 7, No. 3, pp. 233-249.
- Miller, T. (2017). The Importance of a Good Organizational Structure to Growth and Profitability. *Business Development Associates*, September Number.
- Nabi, N. M., Foysol, K. M., & Adnan, S. M. (2017). The Role and Impact of Business Communication on Employee Performances and Job Satisfactions: A Case Study on Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh. *Arabian Journal of Business and Management Review*, Vol. 7, Issue 3, pp. 1-8.
- Naranjo-Valencia, J. C., Jimenez-Jimenez, D., & Sanz-Vale, R. (2016). Studying the links between organizational culture, innovation, and performance in Spanish companies. *Revista Latinoamericana de Psicología*, Volume 48, Issue 1, pp. 30-41.
- Nikpour, A. (2019). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating role of Employee Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(2017), pp. 65-72.

- Ogbonna, E., & Harris, L. C. (2000). Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies. *The International Journal of Human Resource Management*, Volume 11, pp. 766-788.
- Osifo, C. (2013). The Effects of Coordination on Organizational Performance: An Intra and Inter Perspective. *Asian Journal of Business and Management*, Vol. 01, Issue 4.
- Ounnar, F., Pujo, P., Mekaouche, L., & Giambiasi, N. (2007). Customer-supplier relationship management in an intelligent supply chain network. *Production Planning and Control: The Management of Operations*, Vol. 18, pp. 377-387.
- Overstreet, R. E., Hanna, J.B., Byrd, T. A., Cegielski, C.G., & Hazaen, B. T. (2013). Leadership styles and organizational innovativeness drive motor carriers toward sustained performance. *International Journal of Logistics Management*, Vol. 24, No. 2, pp. 247-270.
- Park, J., Shin, K., Chang, T., & Park, J. (2010). An integrative framework for supplier relationship management. *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 110, No. 4, pp. 495-515.
- Paunković, J., Jovanović, V., & Žikić, S. (2018). Relationship between the organizational structure and culture – case studies of the mining companies in Serbia. *Mining & Metallurgy Engineering Bor*, No. 1-2, pp. 137-144.
- Petty, M.M., Beadles, N. A., Chapman, D. F., Lowery, C., & Conneli, D.W. (1995). Relationships between Organizational Culture and Organizational Performance. *Sage Journals*, Vol. 76, Issue 2, pp. 483-492.
- Polychroniou, P., & Trivellas, P. (2017). The impact of strong and balanced organizational cultures on firm performance. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 10(1), pp. 16-35.
- Pradabwong, J., Braziotis, C., Tannock, J., & Pawar, K. (2017). Business process management and supply chain collaboration: effects on performance and competitiveness. *Supply Chain Management*, Vol. 22, No. 2, pp. 107-121.
- Prajogo, D. I., & Sohal, A. S. (2006). The relationship between organization strategy, total quality management and organization performance – the mediating role of TQM. *European Journal of Operational Research*, 168, pp. 35-50.
- Roberts, J. (2007). *The Modern Firm: Organizational Design for Performance and Growth*. Oxford University Press.
- Roh, J., Turkulainen, V., Whipple, J. M., & Swink, M. (2017). Organizational design change in multinational supply chain organizations. *The International Journal of Logistics Management*, Vol. 28, Issue 4, pp. 1078-1098.
- Rose, R. C., Kumar, N., Abdullah, H., & Ling, G. Y. (2008). Organizational culture as a root of performance improvement: research and recommendations. *Contemporary management research*, 4(1), pp. 43-56.
- Russo, M. V., & Harrison, N. S. (2005). Organizational design and environmental performance: Clues from the electronics industry. *Academy of Management Journal*, Vol. 48, No. 4, pp. 582-593.
- Sanders, J. (2014). Process Management, Innovation, and Efficiency Performance: The Moderating Effect of Competitive Intensity. *Business Process Management Journal*, Vol. 20, No. 2, pp. 335-358.
- Sapolsky, H. M. (1967). Organizational Structure and Innovation. *The Journal of Business*, Vol. 40, No. 4, pp. 497-510.

- Sarros, J. C., Cooper, B. K., & Santora, J. C. (2011). Leadership vision, organizational culture, and support for innovation in not-for-profit and for-profit organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 32 No. 3, pp. 291-309.
- Selznick, P. (1948). Foundations of the Theory of Organization. *American Sociological Review*, Volume 13, Issue 1, pp. 25-35.
- Shmailan, A.S. (2016). The relationship between job satisfaction, job performance and employee engagement: An explorative study. *Business Management and Economics*, Vol. 4 (1), pp. 1-8.
- Shtub, A. & Karni, R. (2010). *The Dynamics of Supply Chain and Process Management*. Springer.
- Soltani, M. D., Altaha, H. R., & Taheri, H. (2013). Studying the Relationship between Organizational Structure and Selecting Decision Making Strategy (Case Study: Merged Public Organizations in Kerman). *International Journal of Economy, Management and Social Sciences*, pp. 824-830.
- Stanikzai, B. A. (2017). Effective Communication as a Strategy for Enhancing Organizational Performance: A study of Afghan Relief Committee, Kabul Article by Bilal Ahmad Stanikzai Research questions. *Texila International Journal of Management*, 3(1), pp. 1-7.
- Stank, T. P., & Traichal, P. A. (1998). Logistics strategy, organizational design and performance in a cross-border environment. *Transpn Res.-E (Logistics and Transpn Rev.)*, Vol. 34, No. 1, pp. 75-86.
- Steer, P., & Cable, J. (1978). Internal Organization and Profit: An Empirical Analysis of Large UK Companies. *The Journal of Industrial Economics*, Vol. 27, No. 1, pp. 13-30.
- Stein, G. (2010). *Managing People And Organizations: Peter Drucker's Legacy*, Emerald Group Publishing Limited.
- Teixeira, R., Koufteros, X., & Peng, X. D. (2012). Organizational structure, integration and manufacturing performance. *Journal of Operations and Supply Chain Management*, 5 (1), pp. 69 – 81.
- Teller, C., Kotzab, H., Grant, D., & Holweg, C. (2016). The importance of key supplier relationship management in supply chains. *International Journal of Retail & Distribution Management*, Vol. 44, No. 2, pp. 109-123.
- Thompson, J. D. (1967). *Organizations in Action*, McGraw-Hill, New Brunswick, NJ.
- Tseng, S. (2010). The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance. *Journal of knowledge management*, Vol. 14, N0. 2, pp. 269-284.
- Uka, A. (2014). The Communication and Its Influence on the Effectiveness of the Organization. *Mediterranean Journal of Social Science*, 5(2), pp. 165–170.
- Verčić. Tkalac A., Vokić Pološki, N. (2017). Engaging employees through internal communication. *Public Relations Review*, Vol. 43, Issue 5, pp. 885-893.
- Villadsen, A. R. (2013). Similarity or Difference? The Relation Between Structure and Strategy Isomorphism in Public Organizations. *British Journal of Management*, Vol 24, Issue S1, pp. 562-572.
- Walsh, K. (2004). *Interpreting the Impact of Culture on Structure: The Role of Change Processes*, Cornell University School of Hotel Administration, The Scholarly Commons.
- Williams, C. T., & Rains, J. (2007). Linking Strategy to Structure: The Power of Systematic Organization Design. *Organization Development Journal*, Vol. 25, Issue 2, pp. 163-170.

- Wintrobe, R., & Breton, A. (1986). Organizational Structure and Productivity. *The American Economic Review*, Vol. 76, No. 3, pp. 530-538.
- Yildiz, E. (2014). A Study on Relationship between Organizational Culture and Organizational Performance and a Model Suggestion. *International Journal of Research in Business and Social Science*, Vol 3, No. 4, pp. 52-67.
- Zhang, X., & Li, B. (2013). Organizational Culture and Employee Satisfaction: An Exploratory Study. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol. 4, No. 1, pp. 48-54.
- Zheng, W., Yang, B., & McLean, G. N. (2010). Linking organizational culture, structure, strategy, and organizational effectiveness: Mediating role of knowledge management. *Journal of Business Research* 63, pp. 763-771.
- Алексић, А. (2004). Пословна стратегија и организациона структура предузећа у међународном пословању, *Економски анали* бр. 160, јануарски број
- Домановић, В. (2019). Стратегија и пословне перформансе предузећа. Крагујевац: Економски факултет.
- Крстић, Б. Д., & Секулић, В. М. (2007). *Управљање перформансама предузећа*. Економски факултет Ниш, Ниш.
- Петковић, М. (2003). Редизајн организације предузећа у јавном сектору. *Економски анали* бр. 158, Београд.
- Петковић, М., Јанићијевић, Н., & Богићевић, Б. (2006). *Организација*, ЦИД Економског факултета Универзитета у Београду, први део књиге
- Петковић, М., Јанићијевић, Н., Богићевић, Миликић, Б., & Алексић-Мирић, А. (2016). *Организација*. ЦИД Економског факултета Универзитета у Београду, Београд.

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

Сагледавши приложено Комисија за оцену научне заснованости теме докторске дисертације и испуњености услова кандидата и предложеног ментора за израду докторске дисертације изјављује да је сагласна са предложеном темом, дефинисаним предметом и циљевима истраживања.

Увидом у Пријаву докторске дисертације, образложење предмета, циља и метода које ће кандидаткиња користити за доказивање дефинисаних претпоставки Комисија изводи очекивање да ће предложено истраживање довести до резултата који ће имати научни допринос који се очекује од докторске дисертације.

Прво, може се очекивати да ће истраживање показати нове резултате у области анализе улоге и значаја усклађености контекстуалних и структурних димензија организационог дизајна на унапређења сваког од квалитативних показатеља пословних перформанси: квалитета, флексибилности, трошковне ефикасности, испоруке и иновација код предузећа у области наменске индустрије. Имајући у виду планирани истраживачки узорак, ови резултати се неће односити само на наменску индустрију привреде Србије већ на ширу популацију предузећа индустрије у фокусу.

Друго, укључивањем интерне комуникације, интерорганизационе интеграције и интеграције са купцима у предложени модел дизајна, кандидаткиња дефинише шири приступ дизајну организације и ставља као задатак теоријску и емпиријску верификацију оваквог става, што може бити препознато као адекватан допринос дисертације.

Треће, истраживање међузависности контекстуалних и структурних димензија организационог дизајна, механизма интерорганизационе интеграције и интеграције са купцима и квалитативни показатељи пословних перформанси (квалитет, флексибилност, трошковну ефикасност, иновације и правовременост испоруке квалитетног производа) могу се очекивати резултати који ће продубити знање о односима између различитих независних, зависних, и евентуалној модераторској или медијаторској природи неких од наведених варијабли.

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

Закључак да је у питању оригинална концептуализација идеје и/или оригинални начин анализе проблема може се образложити следећим:

Прво, дисертација ће понудити систематизацију постојећих научних знања о односу елемената организационог дизајна, контекстуалних варијабли и квалитативних индикатора перформанси предузећа, дајући тиме увид у отворена и/или неистражена научна подручја. Кандидаткиња усидрење налази у контингентној теорији али из концептуализације модела који је приложила јасно се уочава потреба да истражује даље и сагледа друге теоријске перспективе и приступе дизајну организације. Такав приступ може да буде веома користан за даљи развој теорије и емпиријску проверу која може да буде путоказ за истраживаче које дубље интересује ова област истраживања и истовремено ће обезбедити важан корак у потенцијалној интеграцији више перспектива дизајна организације. Кандидаткиња је Пријавом преузела задатак да то и учини.

Друго, научни допринос дисертације огледа се и у свеобухватности студије која ће допринети бољем осветљавању међузависности организационог дизајна и перформанси пословања предузећа. Кандидаткиња наводи (1) да је прегледом литературе који је консултовала закључила да се досадашња истраживања углавном баве утицајем појединих димензија организационог дизајна на поједине показатеље перформанси пословања, најчешће на продуктивност и иновације запослених, преко њихове мотивације и сатисфакције, (2) да истраживања која се баве утицајем организационог дизајна на перформансе углавном истичу најзначајнији утицај организационе структуре и њену усклађеност са стратегијом и организационом културом, (3) да оно што недостаје досадашњим анализама јесте детаљан преглед јачине утицаја сваке од структурних и контекстуалних димензија организационог дизајна на показатеље перформанси пословања, уз детаљну анализу њихове међусобне усаглашености. На основу тога дефинише да је важно је идентификовати утицај који свака од димензија понаособ има на сваки од квалитативних показатеља пословних перформанси, како би се утврдило шта је у конкретном индустријском сектору потребно кориговати и унапредити у циљу генерисања

пословног успеха. Овако дефинисана намера истраживања представља добар основ за допринос разумевања односа структурних и контекстуалних димензија организационог дизајна и њиховог утицаја на квалитативне показатеље перформанси пословања

Треће, кандидаткиња прегледом литературе показује да постоје чврсти докази о повезаности између елемената дизајна и перформанси предузећа, али да природа те повезаности није дубље истражена у области једне специфичне индустрије каква је наменска индустрија. Дубљим разумевањем односа између истраживаних варијабли предложена докторска дисертација пружиће научни допринос у сфери научног објашњења испитиваног односа, што је и главни циљ науке. Паралелно са тим овако конципиран предмет истраживања докторске дисертације има потенцијал да пружи значајне *практичне доприносе* јер је истраживање базирано на пословној пракси предузећа наменске индустрије, индустрије која је ретко тема научно-истраживачких радова, а веома је битна за привредни раст и развој Републике Србије.

Четврто, тема међузависности организационог дизајна и перформанси предузећа више је заокупљивала пажњу страних него домаћих истраживача, о чему сведочи врло мали број домаћих радова у којима је ова тема експлицитно заступљена. У складу са тим, презентовано истраживање може значајно допринети превазилажењу идентификованог истраживачког јаза.

Пето, имајући у виду да је у друштвеним наукама однос између две варијабле ретко када директан, докторска дисертација ће допринети разумевању посредујуће (модераторске / медијаторске) улоге интерне комуникације и организационе интеграције (интерне интеграције, интеграције са добављачима и интеграције са купцима) на однос између димензија организационог дизајна и квалитативних показатеља пословних перформанси.

6. Усклађеност дефиниције предмета истраживања, основних појмова, предложене хипотезе, извора података, метода анализе са критеријумима науке, уз поштовање научних принципа у изради коначне верзије докторске дисертације

Кандидаткиња наводи да ће у докторској дисертацији бити коришћена и квалитативна и квантитативна методологија, примерена области друштвено-хуманистичких наука.

У погледу квалитативне методологије истраживања кандидаткиња наводи следеће:

- *метода анализе* - релевантна литература ће бити основ за дефинисање претпоставки о детерминантама организационог дизајна и утицаја истих на перформансе пословања
- *метода синтезе* - има за циљ повезивање теоријских концепата из релевантне литературе ради доношења закључака о кључним детерминантама организационог дизајна и квалитативним показатељима перформанси пословања предузећа.
- *компаративна метода* - анализирати и упоређивати утицај сваке од димензија организационог дизајна на појединачне квалитативне показатеље перформанси.
- *индуктивна метода* - има за циљ да се, полазећи од појединачних чињеница о димензијама организационог дизајна и односу истих са квалитативним показатељима перформанси пословања, изведу општи закључци о међузависности

на релацији организациони дизајн-пеформансе предузећа, са посебним освртом на пословну праксу предузећа из домена наменске индустрије.

- *дедуктивна метода* - са циљем да се на основу општих сазнања о утицају организационог дизајна на перформансе пословања изведу појединачни закључци о утицају сваке од димензија организационог дизајна на појединачне квалитативне показатеље остварених перформанси.

У погледу квантитативне методологије истраживања кандидаткиња наводи да ће се користити следећим статистичким анализама: *deskriptivna, korelaciona и регресиона статистичка анализа*. Резултати претходно описаних квалитативних метода биће основа за дефинисање полазног модела истраживања, уз одређење зависних и независних варијабли. Свака од варијабли ће бити одређена преко три констатације, дефинисане на основу релевантне литературе, а свака од констатација ће бити оцењена преко петостепене Ликертове скале, где оцена 1 означава „апсолутно се не слажем“, а оцена 5 „апсолутно се слажем“. Подаци ће бити прикупљени методом анкетирања, уз анализу званичних докумената компанија из домена наменске индустрије, а након тога ће исти бити обрађени комбинацијом Microsoft Excel-а и IBM-овог статистичког софтвера SPSS. Најпре ће на целокупном узорку бити спроведена *deskriptivna анализа* са циљем сагледавања хомогености података по предузећима наменске индустрије. У другом кораку ће бити спроведена *korelaciona анализа* како би се сагледала корелација и јачина везе међу свим варијаблама које су предмет истраживања. Након тога биће спроведена *регресиона анализа* са циљем идентификације димензије организационог дизајна са највећим утицајем на перформансе предузећа наменске индустрије.

7. Компетентност ментора

Комисија предлаже да ментор кандидату **Ани Тодоровић Спасенић** при изради докторске дисертације под насловом „Утицај организационог дизајна на перформансе предузећа наменске индустрије“ буде др **Јелена Ерић Нилсен (Nielsen)**, ванредни професор Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, ужа научна област Пословна економија.

Др Јелена Ерић Нилсен (Nielsen), ванредни професор, рођена је 25.09.1977. године, у Крагујевцу, Србија. Економски факултет Универзитета у Крагујевцу, смер Менаџмент, уписала је академске 1996/97. године и дипломирала 28.06.2002. године, са просечном оценом 9,03. У току студија награђивана је као један од најбољих студената генерације. Магистарску тезу под насловом "Кључни аспекти креирања новог послованог подухвата" одбранила је 2009. године на Економском факултету у Крагујевцу. Докторску дисертацију под насловом "Развој организационих капацитета за подстицање предузетничког понашања" јавно је одбранила 6. јула 2013. године на Економском факултету Универзитета у Крагујевцу и стекла академско звање доктор економских наука.

Од 1.11.2002. године запослена је на Економском факултету у Крагујевцу. Од академске 2002/03. године изводи наставу на наставном предмету Увод у менаџмент. У звање доцент за ужу научну област Менаџмент и пословна економија, на наставним предметима Увод у менаџмент и Предузетнички менаџмент, изабрана је 12.02.2014. године. У звање ванредни професор за ужу научну област Менаџмент и пословна економија, на наставним предметима Увод у менаџмент и Предузетнички менаџмент, изабрана је 10.06.2020. године.

Одлуком Наставно-научног већа изводи наставу на предметима Корпоративно предузетништво, Зелено предузетништво и животна средина и Пословна стратегија на мастер академским студијама. Ангажована је за извођење наставе на наставном предмету Стратегијска трансформација организације, на докторским академским студијама. Предлагач је модула на мастер академским студијама, под називом Иновације и технолошко предузетништво.

Основне области научно-истраживачког рада су: пословна економија и менаџмент, предузетништво, корпоративно предузетништво, лидерство, организационо понашање и трансформација, корпоративно управљање. Аутор је монографије под насловом "Корпоративно предузетништво", у издању Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, објављене 2020. године. Усавршава се кроз писање и публиковање научних радова, као и учешће на домаћим и међународним конференцијама. Аутор је и коаутор значајног броја научних и стручних радова објављених у часописима националног и међународног значаја. Рецензирала је радове у значајном броју часописа, међународних монографија и зборника радова. У претходном периоду је учествовала на бројним домаћим и међународним научно-истраживачким и примењеним пројектима. Боравила је на стручном усавршавању на Alfred Lerner College of Business Administration and Economics, University of Delaware, USA. Учествовала је у програмима мобилности: University of Technology and Life Sciences (Пољска), The School of Education (Данска), Fulbright Summer Institute (Бугарска). Учествоје активно у обезбеђивању научно-наставног подмлатка и доприноси раду тела и огана Економског факултета у Крагујевцу. Члан је Наставно-научног већа и Катедре за менаџмент и пословну економију. Била је члан Савета Економског факултета у Крагујевцу, Програмског савета Центра за целоживотно учење, ангажована је у раду Центра за саветовање студената и каријерно вођење и била је члан Комисије за обезбеђење квалитета наставно-образовног и научно-истраживачког рада на Економском факултету у Крагујевцу. Редовни је члан тима за промоцију Факултета и активно доприноси побољшању угледа Факултета и Универзитета. Председник је Организационог одбора Међународне конференције Contemporary Issues in Economics, Business and Management - EBM 2016 и члан Организационог одбора EBM 2018. Члан је Друштва економиста Крагујевца. Одлично познаје енглески и дански, служи се француским и немачким језиком.

Проф. др **Јелена Ерић Нилсен (Nielsen)** испуњава услове за ментора предвиђене Стандардом 9 Правилника о стандардима и поступку за акредитацију студијских програма на високошколским установама, у делу који се односи на докторске студије (Сл. Гласник РС, бр. 13/2019) и чланом 9 Правилника о пријави, изради и одбрани докторске дисертације, докторског уметничког пројекта, Универзитета у Крагујевцу.

Из библиографије предложеног ментора издвајамо следеће радове, публиковане у последњих десет година, релевантне са аспекта уже научне области предложене докторске дисертације, којима се доказује испуњеност услова за ментора.

Nikolić, J., **Erić Nielsen, J.**, & Peković, J. (2022). Board Structure and Bank Performance: The Mediating Role of Intellectual Capital, *Our Economy*, 68(2), 28-42, UDK: 005.55:336.71, DOI: 10.2478/ngoe-2022-0009 (**M23 = 4 бода**)

Erić Nielsen, J., Stojanović Aleksić, V., Todorović Spasenić, A. (2022). Just-In-Time Strategy Implementation Challenges and The Organizational Structure Dimensions. *Economic Analysis: Applied Research in Emerging Markets*, Vol. 55, No. 1, str. 30-47. [doi: 10.28934/ea.22.55.1] (M51 = 3 бода)

Erić Nielsen, J., Stojanović-Aleksić, V., & Bošković, A. (2020). Promoting Entrepreneurship In HEIs : Leading and Facilitating University Spin-Off Ventures. In: Babić, V. & Nedelko, Z. (Editors). *Handbook of research on enhancing innovation in higher education institutions* (216-238). Hershey: IGI Global, 2020. 2020, ISBN 978-1-7998-2708-5, ISBN 1-7998-2708-9, ISBN 978-1-7998-2709-2. ISSN 2327-6983, COBISS.SR-ID 15611657) doi: 10.4018/978-1-7998-2708-5.ch010. (M13 = 7 бодова)

Stojanović-Aleksić, V., Erić Nielsen, J., & Bošković, A. (2019). Organizational Prerequisites for Knowledge Creation and Sharing: Empirical Evidence from Serbia, *Journal of Knowledge Management*, 23(8), 1543-1565. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2018-0286> (M21=8 бодова)

Erić Nielsen, J., Marinković, V., & Nikolić, J. (2019). A Strategic Approach to Organizational Entrepreneurship: Employees' Awareness of Entrepreneurial Strategy, *Economic Annals*, 64(222), 117-146 <https://doi.org/10.2298/EKA1922117E> (M24 = 4 бода)

Erić Nielsen, J., Babić, V., Stojanović-Aleksić, V., & Nikolić, J. (2019). Driving Forces of Employees' Entrepreneurial Intentions: Leadership Style and Organizational Structure, Management: *Journal of Sustainable Business and Management Solutions in Emerging Economies*, forthcoming, doi: 10.7595/management.fon.2019.0020. (M24=4 бода)

Erić Nielsen, J., Stojanović-Aleksić, V., & Zlatanović, D. (2019). The Challenges of Managing the Entrepreneurial Organization, *Ekonomika*, 65(2), 87-98. (M51=3 бода)

Bošković, A., Stojanović-Aleksić, V., & Erić Nielsen, J. (2018). Knowledge Management: Evidence from Serbian Banking Sector. *Facta Universitatis*, 15(3), 189-201. (M51 = 3 бода)

Stojanović-Aleksić, V., Erić Nielsen, J. & Bošković, A. (2018). Knowledge Management: Evidence from Serbian Banking Sector. *Facta Universitatis: Series Economics and Organization*, 15(3), 189-201. (ISSN 0354-4699 (Print) ISSN 2406-050X (Online) UDK 005.35:336.71(497.11), COBISS.SR-ID 513856860) (M51= 3 бода)

Nikolić, J., Zlatanović, D., & Erić Nielsen, J. (2018). Factors Affecting Innovation Decisionmaking: A Systemic Framework. In: Babić, V. (ed.). *Proceedings of the Fifth International Scientific Conference Contemporary Issues in Economics, Business and Management (EBM 2018)*, Faculty of Economics, University of Kragujevac, Serbia. (M33=1 бод)

Erić Nielsen, J., Stojanović-Aleksić, V., & Bosković, A. (2016/7). Evaluacija efekata korporativnog preduzetništva. *Poslovna ekonomija*, 10(2), 163-186. (ISSN 1820-6859, UDK 334.72, COBISS.SR-ID 513643100) doi: 10.5937/poseko10-12498 (M51= 3 бода)

Stojanović-Aleksić, V., Erić Nielsen, J., & Bošković, A. (2016). Društvena odgovornost u bankarskom sektoru: iskustva iz Republike Srbije. *Bankarstvo*, 45(2), 34-55. (ISSN 1451-4354, UDK 005.35:336.71(497.11), COBISS.SR-ID 224608268) doi: 10.5937/bankarstvo1602034S (M51= 3 бода)

Stojanović-Aleksić, V., Stamenković, M. & Erić Nielsen, J. (2016). Personal Life Impact on Leadership Styles: Empirical Evidence from Serbian Organizations. In: D. Vasilenko and N. Khazieva (Eds.) *Proceedings from 4th International Conference on Management, Leadership and Governance – ICMLG 2016* (pp. 337-344), St. Petersburg State University of Economics, Russia, Reading: Academic Conferences and Publishing International Limited (ISBN 978-1-910810-85-9, UDK 005-055(497.11), COBISS.SR-ID 513626716) (M33=1 бод)

Stojanović-Aleksić, V. & Erić Nielsen, J. (2015). Cognitive Foundation of Corporate Entrepreneurship as a Mean of Sustainable Competitiveness and Growth, In: *Proceedings of the Second European Academic Research Conference on Global Business, Economics, Finance and Banking* (pp. Z507-1-15). Zurich, Switzerland. (ISBN 978-1-63415-477-2, UDK 005.5, COBISS.SR-ID 513625436) (M33= 1 бод)

8. Научна област докторске дисертације

Предложена докторска дисертација кандидаткиње Ане Тодоровић Спасенић под насловом “Утицај организационог дизајна на перформансе предузећа наменске индустрије“ припада пољу Друштвено-хуманистичких наука, научној области Економске науке, ужој научној области 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 докторске дисертације и испуњености услова кандидата Ане Тодоровић Спасенић и ментора др Јелене Ерић Нилсен (Nielsen) за израду докторске дисертације, закључује следеће:

- Кандидаткиња Ана Тодоровић Спасенић испуњава све формалне и суштинске услове предвиђене Законом о високом образовању, Правилником о пријави, изради и одбрани докторске дисертације Универзитета у Крагујевцу и Статутом Економског факултета у Крагујевцу за израду докторске дисертације;
- Тема коју је кандидаткиња Ана Тодоровић Спасенић предложила за докторску дисертацију припада научној области за коју је Економски факултет Универзитета у Крагујевцу матичан и представља научно релевантну област истраживања;
- На основу увида у дефинисан предмет и циљеве истраживања, постављене истраживачке хипотезе, стање у подручју истраживања, предложени садржај, методологију, очекиване резултате и научни и практични допринос дисертације, закључујемо да је тема коју је кандидаткиња предложила актуелна и још недовољно истражена;
- Предложени ментор, др Јелена Ерић Нилсен (Nielsen), ванредни професор Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, у складу са Стандардом 9 Правилника о стандардима и поступку за акредитацију студијских програма на високошколским установама, у делу који се односи на докторске студије (Сл.

Гласник РС, бр. 13/2019), испуњава услове да буде ментор на докторској дисертацији кандидаткиње Ане Тодоровић Спасенић.

На основу анализе приложеног материјала и донетих закључака, Комисија за оцену научне заснованости теме докторске дисертације и испуњености услова кандидата и 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 **Ани Тодоровић Спасенић** одобрава израда докторске дисертације под насловом „Утицај организационог дизајна на перформансе предузећа наменске индустрије“.

Комисија за ментора предлаже **др Јелену Ерић Нилсен (Nielsen)**, ванредног професора Економског факултета Универзитета у Крагујевцу.

У Крагујевцу,

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ

1. проф. др **Ана Алексић Мирић**, редовни професор Економског факултета Универзитета у Београду, ужа научна област Пословна економија и менаџмент, председник Комисије

2. проф. др **Весна Стојановић-Алексић**, редовни професор Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, ужа научна област Пословна економија

3. проф. др **Виолета Домановић**, редовни професор Економског факултета Универзитета у Крагујевцу, ужа научна област Пословна економија

ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ У КРАГУЈЕВЦУ			
ПРИМЉЕНО: 27. 02. 2023			
Орг. јед.	Б р о ј	П р и л о ж	В р е м е
	3500/XI-2/1		