

ТЕХНИЧКИ ФАКУЛТЕТ У БОРУ

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
Веће научних области техничких наука

(Број захтева)

(Датум)

ЗАХТЕВ

за давање сагласности на одлуку о прихватању теме докторске дисертације и о одређивању ментора

Молимо да, сходно члану 47. ст. 5. тач. 3. Статута Универзитета у Београду ("Гласник Универзитета", број 186/15-пречишћени текст и 189/16), дате сагласност на одлуку о прихватању теме докторске дисертације:

МОДЕЛОВАЊЕ ФАКТОРА КОРПОРАТИВНЕ ОДРЖИВОСТИ ПРЕДУЗЕЋА ТЕКСТИЛНЕ ИНДУСТРИЈЕ

НАУЧНА ОБЛАСТ: **Инжењерски менаџмент**

ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ:

1. Име, име једног од родитеља и презиме кандидата: **Марина (Среја) Јовановић**

2. Претходно образовање (назив и седиште факултета, студијски програм):

Природно-математички факултет Крагујевац, Хемија

3. Година завршетка претходног нивоа студија: **2009.**

4. Година уписа на докторске студије: **2017.**

5. Назив студијског програма докторских студија: **Инжењерски менаџмент**

ПОДАЦИ О МЕНТОРУ:

Име и презиме: **др Снежана Урошевић**

Звање: **Редовни професор**

Списак радова објављених у научним часописима са SCI листе који квалификују ментора за вођење докторске дисертације:

1. A. Dobrosavljević, **Snežana Urošević**: Research of the Influence of CSR Dimensions Integration in Business Processes on the Reduction of the Employee Turnover in Apparel Industry Organizations Using AHP and TOPSIS Methods, *EMJ - Engineering Management Journal*, ISSN 1042-9247, Vol. 34, No. 3, pp. 394 - 405, 2022, [Impact factor (IF) 2.548/2021] **M23**
2. V. Stefanović, A. Dobrosavljević, **Snežana Urošević**, I. Mladenović Ranisavljević: Modeling of occupational safety and health factors in production organizations and the formation of measuring scales of occupational safety climate, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, JOSE*, ISSN 1080-3548, Vol. 28, No. 3, pp. 1849 - 1857, 2022, [Impact factor (IF) 2.665/2021] **M22**
3. A. Dobrosavljević, **Snežana Urošević**, M. Vuković, N. Štrbac: Modelling factors of influence on business process management in the organizations of the clothing industry, *Industria textila*, ISSN 1222-5347, Vol. 72, No. 5, pp. 477 - 484, 2021, [Impact factor (IF) 0.828 /2021], **M23**
4. V. Epifanić, **Snežana Urošević**, A. Dobrosavljević, G. Kokeza, N. Radivojević: Multi-criteria ranking of organizational factors affecting the learning quality outcomes in elementary education in Serbia, *Journal of Business Economics and Management*, ISSN 1611-1699, Vol. 22, No. 1, pp. 1 - 20, 2021, [Impact factor (IF) 2.596/2021], **M22**
5. D. Igić, M. Vuković, **Snežana Urošević**, I. Mladenović-Ranisavljević, D. Voza: The relationship between ethical leadership, organizational commitment and Zero Accident Vision implementation in the defense industry, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, Vol. 27, No. 4, pp. 1076 - 1086, 2021, [Impact factor (IF) 2.665/2021] **M22**
6. A. Dobrosavljević, **Snežana Urošević**, M. Vuković, M. Talijan, D. Marinković: Evaluation of Process Orientation Dimensions in the Apparel Industry, *Sustainability*, Vol. 12, No. 10, pp. 1 - 19, 2020, [Impact factor (IF) 3.251/2020], **M22**
7. A. Dobrosavljević, **Snežana Urošević**: Prioritization of Key Activities on Establishment of BPM Practice in Apparel Organizations, *Tekstil ve Konfeksiyon*, Vol. 30, No. 3, pp. 190 - 199, 2020, [Impact factor (IF) 0,500/2020], **M23**
8. D. Dimitrijević, O. Spaić, Ž. Đurić, **Snežana Urošević**, M. Nikolić: CAD/CAM system implementation criteria in the process generating of optimal and efficient models for clothing industry, *Industria Textila*, Vol. 71, No. 5, pp. 467 - 472, 2020, [Impact factor (IF) 0.784/2020], **M23**

9. A. Stojanović, I. Milošević, S. Arsić, **Snežana Urošević**, I. Mihajlović: Corporate Social Responsibility as Determinant of Employee Loyalty and Business Performance, *Journal of Competitiveness*, ISSN 1804-171X, Vol. 12, No. 2, pp. 149 - 166, 2020, [Impact factor (IF) 4.725 /2020], **M21**
10. V. Stefanović, **Snežana Urošević**, I. Mladenović-Ranisavljević, P. Stojilković: Multi-criteria ranking of workplaces from the aspect of risk assessment in the production processes in which women are employed, *Safety Science*, ISSN 0925-7535, Vol. 116, No. July 2019, pp. 116 - 126, 2019, [Impact factor (IF) 4,105/2019], **M21**
11. V. Stefanović, **Snežana Urošević**, Ž. Stević, I. Mladenović-Ranisavljević: Multicriteria ranking of the influential factors of safety as criteria for development of the occupational safety and health climate, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, (JOSE), ISSN 0925-7535, 27(3):763-773. Septembar 2019, 2019, [Impact factor (IF) 1.601/2019], **M22**
12. D. Đorđević, M. Vuković, **Snežana Urošević**, N. Štrbac, A. Vuković: Studying the corporate social responsibility in apparel and textile industry, *Industria Textila*, ISSN 1222-5347, Vol. 70, No. 4, pp. 336 - 341, 2019, [Impact factor (IF) 0.504/2018]**M23**
13. **Snežana Urošević**, M. Vuković, B. Pejčić, N. Štrbac: Mining-metallurgical sources of pollution in Eastern Serbia and environmental consciousness, *Revista internacional de contaminacion ambiental*, Vol. 34, No. 1, pp. 103 - 115, 2018, [Impact factor (IF) 0,566/2018], **M23**
14. **Snežana Urošević**, D. Radosavljević, V. Stefanović, D. Đorđević, G. Kokeza: „Multicriteria ranking of a job positions by ELECTRA methods in order to improve the analysis and conditions at work in companies textile industry, *Industria Textila*, ISSN 1222-5347, Vol. 68, No. 5, pp. 388 - 395, 2017, [Impact factor (IF) 0.438 /2017], **M23**
15. **Snežana Urošević**, D. Karabašević, D. Stanujkić, M. Maksimović: An approach to personnel selection in the tourism industry based on the SWARA and the WASPAS methods, *Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research*, ISSN 0424-267X, Vol. 51, No. 1, pp. 75 - 88, 2017, [Impact factor (IF) 0.664/2017], **M23**

Обавештавамо вас да је НАСТАВНО-НАУЧНО ВЕЋЕ ТЕХНИЧКОГ ФАКУЛТЕТА У БОРУ електронским изјашњавањем до **21.09.2023.** размотрило предложену тему и закључило да је тема подобна за израду докторске дисертације јер садржи оригиналну идеју и да је од значаја за развој науке, примену њених резултата, односно развој научне мисли уопште.

ДЕКАН ФАКУЛТЕТА

Проф. др Дејан Таникић

- Прилог
1. Одлука Наставно-научног већа о прихватању теме и одређивању ментора
 2. Извештај Комисије о оцени научне заснованости теме докторске дисертације

Напомена: Факултет доставља Универзитету захтев са прилозима у електронској форми и у једном писаном примерку за архиву Универзитета

Универзитет у Београду
Технички факултет у Бору
Број: VI/4-11-11
Бор, 21. 09. 2023. године

На основу чл. 49. Статута Техничког факултета у Бору и чл. 35. Правилника о докторским студијама на Техничком факултету у Бору, Наставно научно веће Факултета на седници одржаној 21. 09. 2023. године, донело је

О Д Л У К У

I Прихвата се предлог о испуњености услова и о научној заснованости теме докторске дисертације кандидаткиње **Марине Јовановић**, дипл. хемичар, студента докторских академских студија студијског програма Инжењерски менаџмент.

II Одобрава се именованој израда докторске дисертације под називом:
“Моделовање фактора корпоративне одрживости предузећа текстилне индустрије.”

III За ментора се именује **др Снежана Урошевић**, редовни професор Универзитета у Београду, Техничког факултета у Бору.

IV Одлуку доставити надлежном Већу научне области Универзитета у Београду, ради давања сагласности на одлуку о прихватању теме и оређивању ментора.

Доставити:

- ВНО Универзитет у Београду
- именованој
- студентској служби
- архиви

ПРЕДСЕДНИК
НАСТАВНО-НАУЧНОГ ВЕЋА

декан

Проф. др Дејан Таникић

НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ ТЕХНИЧКОГ ФАКУЛТЕТА У БОРУ УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ

Предмет: Извештај комисије за оцену научне заснованости теме докторске дисертације кандидата **MSc Марине Јовановић, дипломираног хемичара.**

Одлуком Научно-наставног већа Техничког факултета у Бору, бр. VI/4-10-6 од 04.09.2023. именовани смо за чланове Комисије за оцену научне заснованости теме докторске дисертације кандидата **MSc Марине Јовановић** под називом:

“Моделовање фактора корпоративне одрживости предузећа текстилне индустрије.”

На основу материјала приложеног уз захтев кандидата, Комисија подноси:

ИЗВЕШТАЈ

1. Подаци о кандидату

1.1. Биографски подаци

MSc Марина Јовановић, дипл. хемичар, рођена је 28.05.1984. год. у Луцерну, у Швајцарској. Средњу Медицинску школу завршила је у Крушевцу. Природно-математички факултет Универзитета у Крагујевцу, на Одсеку хемија уписала је школске 2003/04 године на коме је стекла стручни назив дипломирани хемичар након одбране дипломског рада на тему *“Синтеза и антимикробна активност неких шифових база и одговарајућих амина 1-N-3- фeroценил-1-фенилтиразол-карбоксалдехида.”*

У периоду од 2010. године до 2012. године MSc Марина Јовановић бива распоређена на посао као технолог при заштити бојама и лаковим на неодређено време у „ППТ-ТМО“ АД Трстеник. Од 2012. године MSc Марина Јовановић положила је стручни испит за управљање хемикалијама и до данас MSc Марина Јовановић ради и као саветник за хемикалије. Дана 08.01.2014. распоређена је на место Управника ОЈ Контроле у „ППТ-ТМО“ АД Трстеник. Похађањем обуке за ИСО 9001:2008 и ИСО 14001:2004 бива распоређења и као координатор за увођење и примену стандарда. На основу члана 26. Закона управљању отпадом и указане потреба ВД Извршни директор Предузећа за технолошко-металуршку обраду ”ППТ-ТМО“ АД Трстеник, дана 13.01.2022. доноси одлуку о именовању MSc Марина Јовановић за управљање отпадом. На основу члана 97. Став 2. Закона о спречавању корупције, члана 8. Став 1. и 2. Упутства за израду и спровођење плана интегритета, руководилац институције доноси Одлуку о именовању MSc Марине Јовановић, Управника ОЈ Квалитет ”ППТ-ТМО“ за лице које ће обављати послове координације у вези са доношењем, спровођењем и извештавањем плана интегритета. На основу члана 44. Закона о локалној самоуправи („Сл. Гласник РС“, бр 129/2007 и 83/2014 – др. Закон, 101/2016 – други закон 47/2018), члана 56. Начелник општинске управе општине Трстеник, дана 10.06.2022. године, доноси решење о формирању Радног тима за узраду Локалног плана управљања отпадом за општину

Трстеник за период 2022-2032. године и именује MSc Марину Јовановић, управника контроле квалитета у „ППТ-ТМО“ као представника радног тима испред привреде општине Трстеник.

Кандидаткиња Марина Јовановић је уписала докторске академске студије 2017. године на студијском програму Инжењерски менаџмент, где је положила све испите са просечном оценом 8,78 и стекла право да пријави тему за израду докторске дисертације. Током докторских студија учествовала је на више домаћих и међународних конференција, које се баве актуелним проблемима из области инжењерског менаџмента.

Учествује у активностима Савеза инжењера и техничара текстилаца Србије. Члан је организационог одбора Међународне конференције „Савремени трендови и иновације у текстилној индустрији“ која се одржава у Београду од 2020. године до данас.

Аутор је или коаутор више радова саопштених на националним и међународним конференцијама и аутор неколико радова штампаних у часописима.

1.2. Стечено научно-истраживачко искуство

Стечено научно-истраживачко искуство кандидата MSc Марина Јовановић до пријаве докторске дисертације огледа се у публикованим радовима и саопштењима на скуповима међународног и националног значаја, приказаних у наставку текста:

1) **Предавање по позиву са међународног скупа штампано у целини (M31)**

Ред. број	Назив референце	Категорија
1.	Urošević S., Vuković M., Jovanović Marina (2022). „Multidimensionality of the corporate social responsibility and its application to the textile and clothing industry“, <i>XII International Conference: Economics and Management-Based on New Technologies, EMoNT</i> , Vrnjačka Banja, Serbia, 19-22 June, Vrnjačka Banja: SaTCIP Publisher Ltd., 2022, pp. 47-53. ISBN 978-86-6075-085-5.	M31

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

Ред. број	Назив референце	Категорија
1	Jovanović Marina (2015). „Uvođenje i primena integrisanog sistema upravljanje kvalitetom (SMK) ISO 9001:2008 i sistema zaštite životne sredine (EMS) ISO 14001:2004 EMS“, <i>XVII YuCorr Međunarodna konferencija "Stečište nauke i prakse u oblastima korozije, zaštite materijala i životne sredine"</i> , 8-11. Septembar, 2015., Tara, ISBN 978-86-82343-23-3 pp. 64-68.	M33
2,	Jovanović Marina (2019). „Eco-labeling standards in textile industry“, <i>II International Conference "Contemporary Trends and Innovations in the Textile Industry"</i> , 16-17.05.2019., Beograd, Savez inženjera i tehničara tekstilaca Srbije, Proceedings, ISBN 978-86-900426-1-6, pp. 304-311.	M33
3.	Marina Jovanović (2020). “The impact of eco-labeling standards for textile products on the purchasing decision process”, <i>III International Conference "Contemporary Trends and Innovations in the Textile Industry"</i> , Belgrade, Serbia, 17-18. 09.2020, Proceedings, ISBN 978-86-900426-2-3, pp. 391-397.	M33
4.	Marina Jovanović (2021). “Specifics of marketing logistics in the fashion industry in the conditions of Covid-19 pandemic”, <i>IV International Conference "Contemporary Trends and Innovations</i>	M33

	<i>in the Textile Industry"</i> , Belgrade, Serbia, Proceedings, ISBN: 978-86-900426-3-0, 16.09.2021 - 17.09.2021., pp. 261-272.	
5.	Jovanović Marina , Urošević S., Vuković M. (2022). „Unapređenje zapošljavanja u cirkularnoj tekstilnoj industriji”, <i>VI međunarodna naučna konferencija Regionalni razvoj i prekogranična saradnja</i> , Pirot, 18.11.2022, Zbornik radova, ISBN: 978-86-900497-5-2, pp. 109-129.	M33
6.	Jovanović Marina , Urošević S., Vuković, M. (2022). “Corporate social responsibility in the textile industry”, <i>V International scientific conference: Contemporary Trends and Innovations in the Textile industry</i> , Belgrade, Serbia, Proceedings, ISBN: 978-86-900426-4-7, 15.09.2022 - 16.09.2022, pp. 212 – 225.	M33

3) Саопштење са међународног скупа штампано у апстракт (M34)

Ред. број	Назив референце	Категорија
1.		M34
1	Jovanović Marina , Urošević S. (2018). “The quality control and quality managment impact on process approach development”, In <i>Proceedings of 27th International Conference „Management & Quality“ for Young Scientists</i> , 11-12 May 2018, Yambol, Bulgaria, 10 и 12 мај 2018 г. XXVII Међународна Научна Конференција „Мениџмџнт и Квалитет“ За млади учени, Сборник Научни Трудове, ISSN 2603-4409, pp. 295.	M34

4) Поглавље у књизи М42 или тематском зборнику радова националног значаја (M45)

Ред. број	Назив референце	Категорија
1.	Jovanović Marina (2022). „Tekstilna industrija Srbije- Istorija, kulturno nasleđe, razvoj i obrazovanje kadrova“, <i>Monografija Tekstilna industrija Србије-Историја, културно наслеђе, развој и образовање кадрова</i> “, Савез инжењера и техничара текстилаца Србије, Savez inženjera i tehničara tekstilaca Srbije, ISBN-978-86-900426-5-4, pp. 53-87.	M45

5) Рад у истакнутом националном часопису (M52)

Ред.број	Назив референце	Категорија
1.	Jovanović Marina , Vuković M., Urošević, S. (2018). „Primena kvalitativnih metoda u menadžmentu“, <i>Tehnika</i> , Vol. 73, No. 3, pp. 425-432. doi: 10.5937/tehnika1803425J	M52
2.	Jovanović Marina (2022). „Overcoming the difficulties caused by the COVID-19 pandemic by using adapted marketing logistics in the Zara”, <i>Tekstilna industrija</i> , Vol.70, No 4, pp. 63-71. doi: 10.5937/tekstind2204063J	M52

6)) Рад у међународном некатегорисаном часопису

Ред.број	Назив референце	Категорија
----------	-----------------	------------

-
1. **Jovanović M., Urošević S., (2018).** „The quality control and quality management impact on process approach development“, *Applied Researches in Technics, Technologies and Education, ARTTE*, Journal of the Faculty of Technics and Technologies, Trakia University, ARTTE Vol. 6, No. 2, pp. 178-186, ISSN 1314-8788 (print), ISSN 1314-8796 (online), doi:10.15547/artte.2018.02.015
-

1.3. Оцена подобности кандидата за рад на предложеној теми

На основу увида у биографске податке, изнетих података о досадашњем раду, објављеним радовима и стеченог искуства кандидата, Комисија је установила да, кандидат MSc Марина Јовановић, има научно-стручну усмереност у области којој припада предложена тема дисертације те се оцењује подобном за рад на датој теми. Комисија закључује да кандидат MSc Марина Јовановић поседује све потребне квалификације и испуњава формалне услове за одобравање израде докторске дисертације и да може да приступи обради предложене теме на захтеваном нивоу.

2. Предмет, проблем и циљ истраживања

2.1. Предмет и циљ истраживања

Предмет истраживања овог рада огледа се у сагледавању утицаја примене праксе одрживог развоја на организациону посвећеност запослених сагледано кроз задовољство послом, мотивацију и корпоративни имиџ у оквиру текстилних предузећа са различитим степеном усвојености еколошке праксе, друштвене праксе на радном месту и друштвене праксе у заједници. Притом се и корпоративни имиџ разматра као фактор који може остварити позитиван ефекат на предузеће, његове лидере и сентименталну повезаност запослених са послом.

Проблем истраживања примене праксе одрживог развоја на организациону посвећеност запослених може се формулисати на следећи начин:

Упркос растућем интересовању за праксе одрживог развоја и њихове потенцијалне користи, постоји ограничено истраживање о утицају ових пракси на посвећеност запослених. Иако неке студије сугеришу да праксе одрживог развоја могу побољшати посвећеност запослених, постоји потреба за више емпиријских доказа који би подржали ове тврдње.

Штавише, постоји недостатак разумевања у вези са специфичним врстама пракси одрживог развоја које су најефикасније у промовисању посвећености запослених и изазовима и приликама у вези са њиховом применом. Стога је проблем истраживања да се истражи утицај праксе одрживог развоја на посвећеност запослених и да се идентификују најбоље праксе за промовисање одрживости унутар организације.

Истраживање ће имати за циљ да одговори на следећа питања:

- Какав је утицај праксе одрживог развоја на посвећеност запослених?
- Које специфичне врсте пракси одрживог развоја су најефикасније у промовисању посвећености запослених?
- Који су изазови и могућности у вези са применом пракси одрживог развоја како би се повећала посвећеност запослених?
- Које су најбоље праксе за промовисање пракси одрживог развоја и повећање посвећености запослених унутар организације?

Бавећи се овим истраживачким питањима, рад ће пружити емпиријске доказе о утицају пракси одрживог развоја на посвећеност запослених и идентификовати најбоље праксе за промовисање одрживости унутар организације. Ово може дати препоруке за компаније које желе да имплементирају праксе одрживог развоја и побољшају своје укупне пословне перформансе.

Ово истраживање има за циљ да испита однос између праксе одрживог развоја предузећа и организационе посвећености запослених. Моделиране као вишедимензионални дискурс, праксе одрживог развоја биће представљене еколошким примерима, друштвеним примерима на радном месту и друштвеним примерима у заједници, док ће организациона посвећеност запослених бити одређена уз помоћ задовољства послом, мотивације и корпоративног имиџа. У циљу спровођења истраживања и реализације поставног циља истраживања потребно је пратити низ следећих корака:

1. Усвајање атрибута и димензија за оцену корпоративне одрживости и нивоа праксе одрживог развоја текстилних предузећа;
2. Одређивање степена усвојености управљања организационом посвећеношћу запослених у оквиру обухваћених организација;
3. Дефинисање скале за оцену нивоа праксе одрживог развоја текстилних организација и идентификовање самих нивоа пракси одрживог развоја;
4. Формирање модела за оцену праксе одрживог развоја текстилних организација;
5. Тестирање формираног модела за оцену праксе одрживог развоја текстилних организација;
6. Усвајање елемената корпоративне одрживости, организационе посвећености запослених и праксе одрживог развоја;
7. Одређивање детерминанти утицаја примене праксе одрживог развоја и лидерства на организациону посвећеност запослених;
8. Формирање концептуалног модела за илустрацију веза између праксе одрживог развоја, лидерства и организационе посвећености запослених;
9. Формирање модела за утврђивање утицаја праксе одрживог развоја и лидерства на организациону посвећеност запослених;
10. Тестирање формираног модела за утврђивање утицаја;
11. Анализа резултата и утврђивање могућих даљих праваца деловања.

Полазећи од анализе савремених стремљења када су у питању истраживања феномена корпоративне одрживости, чини се да постоје како теоријске, тако и практичне основе за дефинисање теме докторске дисертације под називом: **„Моделовање фактора корпоративне одрживости предузећа текстилне индустрије“.**

Корпоративна одрживост у текстилној индустрији није пролазан тренд. Купци захтевају више од предузећа која производе одећу. Давање приоритета одрживим пословним праксама постало је од виталног значаја не само за привлачење купаца на тренутном тржишту, већ и за заштиту будућих генерација. Самостални предузетници у текстилној индустрији знају да њихова тренутна тржишна позиција и будући раст зависе од задржавања одрживости као главног фокуса. Модни брендови морају да испуне очекивања потрошача. Купци имају повећану свест о томе како одећа утиче на животну средину. Корпоративна одрживост у текстилној индустрији укључује примену пракси које минимизирају утицај текстилне производње на животну средину и побољшавају друштвене и економске услове за раднике у целом ланцу снабдевања. Ова индустрија има значајан утицај на животну средину и друштво, од коришћења природних ресурса до третмана радника у фабрикама.

Пракса одрживог развоја илуструје како интеграција животне средине као једне од димензија одрживог развоја боље катализује здравље и квалитет живота и често помаже да се прекине зачарани круг који омета економски раст и искорењивање сиромаштва. Укључујући окружење као део холистичког приступа такође резултира повећаном отпорношћу и ублажавањем ризика по животну средину, чинећи достигнућа развоја одрживијим. Успешан развој праксе одрживости захтева холистички приступ који интегрише одрживост у сваки аспект пословања организације, ангажује заинтересоване стране, поставља јасне циљеве, подстиче сарадњу и иновације, мери и извештава о напретку и континуирано настоји да се побољша.

Организациона посвећеност може повећати продуктивност на радном месту, ојачати морал запослених и повећати способност компаније да постигне своје циљеве. Организациона посвећеност се односи на ниво ангажовања и посвећености запослених према својим појединачним пословима и организацији. Такође, описује различите разлоге због којих професионалци остају код послодавца радије него да траже прилике на другом месту. Предузећа цене организациону посвећеност јер она може довести до доследног радног учинка, конструктивних односа и здраве радне културе.

Лидерство поприма многе димензије и обухвата многе дефиниције. Организације свих врста се фокусирају на лидерство као витални концепт неопходан за успех. Лидерство слуша, инспирише, мотивише и даје правац, заједнички циљ коме треба тежити. Лидерство, посебно предузетништво, све је траженије јер тешка, глобална питања захтевају од предузетничких лидера да траже креативна решења и искористе моћ људи да постигну те заједничке циљеве. Лидерство је данас важно и мора бити засновано на сврси, инспирацији, бризи и саосећању.

Задовољство послом се заснива на томе како се осећамо у вези са својим послом – то су добре компоненте у каријери због којих се осећамо цењеним или нам омогућавају да се осећамо као да имамо сврху, наспрам лоших компоненти, као што су дуги сати или непријатни задаци, или осећање потцењености као запослени.

Концепт **мотивације** има централну позицију у пољу психологије. Висока мотивација на послу значи да се више трудимо да дамо све од себе. Понекад смо мотивисани спољним факторима као што су колико смо плаћени, бенефиције које добијамо кроз посао или да ли добијамо признање од супервизора или позитивне повратне информације. Други пут нас мотивишу унутрашњи фактори, на пример колико уживамо у ономе што радимо или колико верујемо да је посао важан за компанију. Мотивисање себе је једна од главних ствари које издвајају оне који успевају, а то је некада веома тешко. Зато треба поставити циљеве који су суштински награђујући и учинити их веома специфичним.

Корпоративни имиџ је некада био рекламни жаргон, али је данас уобичајена фраза која се односи на репутацију компаније. Имиџ је оно што јавност треба да види када се помени корпорација. Добар корпоративни имиџ је права предност; то се преводи у профит и већу процену акција.

Израз **еколошка пракса** означава примену најприкладније комбинације мера и стратегија контроле животне средине. Познато је да текстилна индустрија има значајан утицај на животну средину због коришћења природних ресурса, хемикалија и енергије. Стога је примена еколошких пракси у текстилној индустрији важна за смањење њеног негативног утицаја на животну средину.

Друштвена пракса на радном месту је професија заснована на пракси која промовише друштвене промене, развој, кохезију и оснаживање људи и заједница. Пракса укључује разумевање људског развоја, понашања и друштвених, економских и културних институција и интеракција. Друштвене праксе на радном месту у текстилној индустрији могу имати значајан утицај на благостање и задовољство запослених.

Друштвена пракса у заједници управља својим људским, природним и финансијским капиталом како би задовољила тренутне потребе, истовремено осигуравајући да су одговарајући ресурси доступни будућим генерацијама. Ангажовање заједнице је начин да се разуме, ангажује и делује на критична радна места, тржиште и питања животне средине

Упркос растућем интересовању за праксе одрживог развоја и њихове потенцијалне користи, постоји ограничено истраживање о утицају ових пракси на посвећеност запослених. Иако неке студије сугеришу да праксе одрживог развоја могу побољшати посвећеност запослених, постоји потреба за више емпиријских доказа који би подржали ове тврдње. Штавише, постоји недостатак разумевања у вези са специфичним врстама пракси одрживог развоја које су најефикасније у промовисању посвећености запослених и изазовима и приликама у вези са њиховом применом. Стога је проблем истраживања да се истражи утицај праксе одрживог развоја на посвећеност запослених и да се идентификују најбоље праксе за промовисање одрживости унутар организације.

Истраживање које је предмет дисертације је усмерено на податак да текстилна индустрија има значајне еколошке и друштвене утицаје, укључујући потрошњу воде, емисије гасова стаклене баште и безбедност радника. Стога је развој модела корпоративних фактора одрживости за предузећа текстилне индустрије од суштинског значаја како би се осигурало да ова предузећа послују на одржив начин. Модел фактора корпоративне одрживости може бити користан алат за компаније у текстилној индустрији да процене и побољшају своје перформансе одрживости.

Ова дисертација засниваће се на обради резултата емпиријског истраживања које ће бити спроведено у предузећима текстилне индустрије Србије. Истраживачки део рада биће спроведен у две етапе, приликом прве етапе ће се разматрати ниво праксе одрживог развоја организација и издвојени су кластери организација које у различитој мери управљају организационом посвећеношћу запослених. Покушавају се, притом, утврдити нивои организационе посвећености запослених по издвојеним кластерима. На овај начин се упознајемо са структуром организација у узорку. Прикупљање података у оквиру овог дела истраживања ће се вршити уз помоћ анкетног упитника на чија ће питања и тврдње бити добијени одговори од стручног кадра испитаних организација. Анкетни упитник биће састављен по узору на истраживања у области организационе посвећености, пракси одрживог развоја, корпоративне одрживости и лидерства. Комбинацијом наведених анкетних упитника долази се до адекватног инструмента предистраживања у првој етапи. Формирани упитник ће се састојати из два дела, дела општих питања – социо-демографски део и дела шест димензија за утврђивање организационе посвећености запослених – део конкретних тврдњи и питања. За потребе израде упитника биће изабране две димензије организационе посвећености: афективна и континуална, чије постојање одређују следећи предуслови: радно искуство у конкретној организацији, личне карактеристике запосленог. Такође, узети су у обзир и корелати организационе посвећености и то: задовољство послом, мотивација и корпоративни имиџ.

У пракси се не проналази велики број организација које су у потпуности успеле да примене принципе праксе одрживог развоја у свом пословању. Зато настојања у овом погледу треба пре свега посматрати као процес а никако као постизање неког коначног стања. Из тог разлога је неопходно утврдити који фактори утичу на организациону посвећеност запослених и на који начин је могуће имплементирати праксу одрживог развоја у текстилном предузећу.

Најзад, за препознавање и решавање проблема модног тржишта које се стално мења и тражење могућности за реализацију текстилних производа користи се SWOT-факторска анализа текстилног предузећа. Да би анализирала проблем нерешеног

привредног амбијента у текстилној индустрији, потребно је да SWOT прати политику одрживог развоја уз развој и повећање продуктивности и јачање тржишне позиције. Користећи анкету и матрицу SWOT фактора, биће спроведено истраживање за текстилну компанију како би се идентификовала и позабавила проблемима који се односе на стално променљиво модно тржиште и потребу да се остане конкурентан док се тежи одрживом развоју. Матрица SWOT фактора је користан алат за идентификацију предности, слабости, могућности и претњи са којима се компанија суочава. Анализом ових фактора, компанија може развити стратегије за њихово решавање и побољшати свој укупни учинак. Занимљива је и чињеница да је матрица адресирала недостатке постојећих решења на терену, јер указује на темељан и промишљен приступ анализи. Анкета која ће се спровести биће ефикасан начин да се прикупе информације о производњи текстила и одеће из угла оних који раде у индустрији. Утврдиће се степен важности одговора испитаника и њихов положај у организацији рада, што је важно у процени релевантности и кредибилитета њиховог инпута. Анкета која ће се спровести односи се на производњу текстила и одевних предмета и утврђен је степен важности одговора испитаника и позиција коју заузимају у организацији рада. Биће састављена матрица SWOT фактора која елиминише недостатке постојећих решења у овој области. Питања ће се анализирати да би се описале снаге и слабости компаније.

У овој дисертацији биће наглашена празнина у литератури повезујући теорију праксе одрживог развоја и теорију о организационој посвећености запослених. Прво, истраживање овог типа пружа одговор на питање да ли постоји и какав је утицај праксе одрживог развоја на организациону посвећеност запослених. Истраживање повезаности поменутих конструктора је превасходно циљ овог истраживања, али такође се приписује значај проширења истраживања о утицају праксе одрживог развоја на еколошке праксе, друштвене праксе на радном месту и друштвене праксе у заједници. Такође, испитује се и значај праксе одрживог развоја за мотивацију, задовољство послом и корпоративни имиџ, али и како имиџ утиче на лидерство.

2.1.Најзначајнија научна литература коришћена за дефинисање теме дисертације

Текстилна индустрија је једна од индустрија која највише загађује и исцрпљују ресурсе у свету, одмах иза нафте, по утицају на животну средину (Matten and Moon, 2020). Ово је углавном вођено еколошки неповољним производним праксама, које укључују велики обим уништавања екосистема, тј. широка употреба хемикалија у производњи и преради од текстила и одеће (Dickson and Eckman, 2008), емисија штетних гасова стаклене баште (Zinenko i saradnici, 2015) и других ефлуента који настају бацањем хиљада тона текстила сваке године на депонију или спаљивање (Latapí Agudelo et al., 2019). Поред тога, да би се задовољили конкурентски притисци тренутне текстилне индустрије, производња је у великој мери концентрисана у ниским ценама где не постоје ни строге контроле загађења ни прописи, заједно са непоштовањем друштвених аспеката као што су правични стандарди рада, здравља и безбедности, итд. (Zinenko et al., 2015). Штавише, текстилна индустрија је једна од најгорих у смислу промовисања материјализма, који се повећава вођен системом класичне тржишне економије (Eteokleous at al., 2016), обезбеђујући основу за настанак друштва одбацивања које се заснива на економији обима, планираној застарелости производа, кратким животним циклусом производа и последично све већом потражњом за потрошачима за нове производе и услуге (Njehrmeyer et al., 2019). Како наводе Уједињене нације (UN, 2021), текстилна индустрија је најзагађија на свету после нафтног сектора, до те мере да производи више годишњих емисија од свих међународних летова и теретних бродова. Ово је у великој мери резултирало суочавањем са изазовима одрживости промоције којом произвођачи настављају да производе а потрошачи настављају да купују

(Bhattacharyya, 2020), позивајући се на повећану интервенцију од стране дизајнирања одрживог развоја разумевањем повећаних ефекata као што су економски, ограничени ресурси, загађење, друштвени утицаји (Maon et al., 2017); потребом за високим степеном ефикасности материјала и ресурса (Freeman and Dmytriiev, 2017); те потребом за преласком са линеарне на циркуларну економију (Njindsor, 2011).

Корпоративна одрживост у текстилној индустрији се може посматрати као нова парадигма корпоративног управљања која се развија. Термин парадигма се користи намерно, јер је корпоративна одрживост алтернатива традиционалном моделу раста и максимизације профита (Banerjee, 2008). Док корпоративна одрживост препознаје да су корпоративни раст и профитабилност важни, она такође захтева од текстилне корпорације да следи друштвене циљеве, посебно оне који се односе на одрживи развој — заштиту животне средине, социјалну правду и правичност и економски развој. Концепт корпоративне одрживости позајмљује елементе из још четири утврђена концепта: 1) одрживи развој, 2) корпоративна друштвена одговорност, 3) теорија стејкхолдера и 4) теорија корпоративне одговорности (Bhattacharyya, 2020).

Текстилни сектор се прилагођава, мења и развија у складу са наведеном парадигмом, која је трговину у овом сектору издигла на највећи ниво (Tilt, 2016). Подаци не остављају места сумњи: вредност светског извоза робе, према Светској трговинској организацији (WTO), порасла је за 455% од 2006. године, достигавши обим од 530,97 милијарди USD у 2021. години, од чега одевних предмета и текстилних производа представља око 5% (Banerjee, 2008). Текстилна индустрија оптимизује своје процесе тако што максимизира, с једне стране, број комерцијалних трансакција (Moore, 2020), у исто време минимизирајући повезане издатке, као што су рад, социјални, еколошки и етички трошкови (Rank and Contreras, 2021); наглашава и пословне снаге и могућности кроз стварање вештачке нужности, рекламиране као мода и гламур (Carroll, 2021). Ови маневри доносе са собом дивиденду, захваљујући имиџу рада за опште добро које корпорације промовишу, док скривају од погледа значајну штету коју наносе (Latarí Agudelo et al., 2019). Лобији хемијског/текстилног сектора, државе и међународна тела фокусирају већи део својих акција на повећање корпоративног профита, а не на промовисање обавезујућих споразума који би текстилну индустрију позивали на одговорност (Sorkin, 2020). Друштвене и еколошке катастрофе које ствара индустрија сузбијене су пуким палијативним мерама, које спроводе предузећа без икаквог осећаја одговорности, а углавном су засноване на процесима друштвено одговорног пословања (Idonju and Filho, 2009).

Међутим, текстилна индустрија игра кључну улогу у економији било које нације због свог доприноса извозу, индустријској производњи, девизама и запошљавању (Eteokleous et al., 2016). Упркос охрабрујућем утицају на привреду, животна средина је добила негативан утицај текстилног сектора због исцрпљивања ресурса, загађења и емисије гасова стаклене баште (Dryzek, 2013). Текстилна предузећа покушавају да буду и изгледају корисна у очима влада које очајнички траже улагања, систематски искоришћавајући колективне потребе и наде (Rank and Contreras, 2021), у исто време исцрпљујући експлоатацију животне средине. Са свим проблемима који су у вези са текстилном индустријом у свим фазама, од штампања боја до производње текстилног производа (Rank and Contreras, 2021), хемијски отпад се генерише у огромним количинама, па стога различите државе примењују различите политике за побољшање продуктивности и смањење загађења животне средине (Looser, 2019). Текстилна предузећа, у интересу замагљивања свог обима и метода производње, стилизирају себе као моралне агенте кроз сопствени маркетинг (Kolk, 2016), истичући недостатак етике од стране држава и међународних организација тела, који су се одрекли својих дужности регулатора и надзорника у лице сваке врсте корпоративне неодговорности (Matten, D.,

Moon, J., 2020). Зато је неопходно да свака текстилна индустрија усвоји корпоративну одрживост у својој производној линији захваљујући идентификацији утицаја на животну средину и повећању концепта свести о одрживости (Idonju and Filho, 2009). Наравно, очекивана је појава незадовољавајуће природе имплементације одрживе производње од стране предузећа упркос свом значају (Frederick, 2006). Разлог томе је у чињеници да текстилна индустрија у потпуности користи флексибилност (Tang, 2012) и некохерентност (Morsing and Spence, 2019) јавног система коме недостају средства и воља да надгледа глобалну трговину из перспективе људских права, упркос напорима у последњих 20 година да се ова ситуација поправи (Maon et al., 2017).

Тренутно је контрадикторно вршити смислен надзор над глобалним ланцима производње и истовремено тврдити да су они прожети етичким вредностима (Banerjee, 2008). Текстилна предузећа покушавају да прекину узрочну везу између запослења и одговорности са циљем да избегну било какво обавезујуће преузимање одговорности, упркос чињеници да већина фабрика подизвођача ради искључиво за један бренд и да су у стању потпуне зависности (Sorkin, 2020). Текстилна предузећа негују ситуацију пропорционалности између моћи коју имају (политичку и економску) и некажњивости којом раде (Carroll, 1979). Не постоји очигледан интерес за праћење међународних студија које указују на друштвено и еколошко погоршање које је изазвала текстилна индустрија (Looser, 2019).

Да би се проактивно бавиле својим окружењем, текстилне индустрије морају покренути друштвену иницијативу (Banerjee, 2008). Менаџери текстилне индустрије сматрају да је корпоративна одрживост стратешки важна за њихове организације (Dahlsrud, 2006). Таква иницијатива долази само од правилног развоја лидерства, који је кључан за дугорочни успех сваке организације. Да би изградили ефикасне тимове, оптимизовали компетенције својих запослених и припремили следећу генерацију лидера, потребно је уложити у развој лидерства. Развој подстиче напредан, двосмерни разговор. За разлику од обуке, где је главни фокус на томе како ствари радити на прави начин, развој наглашава како ствари треба да се раде у будућности (Радоњић, 2007).

Стога овај рад има за циљ да разуме критичне факторе успеха за корпоративну одрживост како би могао да их моделује (Freeman and Dmytriiev, 2017). Иако постоји позитивна корелација између корпоративне одрживости и организационе посвећености запослених, мало је истраживања урађено да би се разумело који фактори доводе до такве корелације (Njehrmeyer et al., 2019). Критични фактори успеха су функције или области у којима ствари морају ићи како треба да би се обезбедио успешан конкурентски учинак за организацију (Sorkin, 2020). Користиће се неколико начина за идентификацију таквих фактора, укључујући анализу индустријске структуре, скенирање окружења, мишљење стручњака из индустрије, анализу најбоље праксе, анализу конкурената, процену интерних осећања или просуђивања компанија и прикупљање података о профиту, утицај или тржишну стратегију (Idonju and Filho, 2009). Анализирајући однос концепта корпоративне одрживости ка организационој посвећености запослености, једно од главних питања које се поставља је идентификовати и управљати унутрашњим и екстерним факторима, који су неопходан услов за имплементацију овог концепта (Beinhocker, 2006).

Научна литература која ће бити коришћена за дефинисање теме дисертације односи се на проучавање и анализу односа праксе одрживог развоја и организационе посвећености запослених у предузећима текстилне индустрије Србије.

Увидом у објављене радове и анализом новијих истраживања у овој области уочава се да постоји потреба у организацијама за решавање што квалитетнијих услова рада и лакшој организационој адаптацији запослених, као и покушај великог броја истраживача

да дефинишу како најзначајније, тако и све утицајне факторе корпоративне одрживости и њихов значај за развој климе и културе организационе посвећености запослених.

У наставку је дат преглед коришћених литературних извора у циљу дефинисања теме дисертације.

Најзначајнија научна литература коришћена за дефинисање теме дисертације је:

- 1) Acharya, U. (2021). Sustainable Development Practices in Developing Countries: Major Drivers and Future Discourse. *December 2021, Nepalese Journal of Development and Rural Studies*, 18(01), 61-66.
- 2) da Cruz Carvalho, A., Riana, I. G., & Soares, A. D. C. (2020). Motivation on job satisfaction and employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 7(5), 13-23.
- 3) Akaike, H. (1987). Factor analysis and AIC. *Psychometrika*, 52, 317-332.
- 4) Akaike, H. (1974). A new look at the statistical model identification. *IEEE Transactions on Automatic Control*, 19, 716-723.
- 5) Akaike, H. (1981). Likelihood of a model and information Kriterijum. *Journal of Econometrics*, 16, 3-14.
- 6) Akaike, H. (1973). Information theory and an extension of the maximum likelihood principle. In B. N. Petrov and F. Csaki (Eds.). *Second international symposium on information theory, Budapest, Academiai Kiado*, 267-281.
- 7) Alrowwad, A., Almajali, D., Ra'Ed Masa'deh, Bader Obeidat. (2019). The Role of Organizational Commitment in Enhancing Organizational Effectiveness. *Conference: Proceedings of the 33rd International Business Information Management Association Conference, IBIMA 2019, 10-11 April, 2019At: Granada, Spain, Volume, pp. 9133-9154*.
- 8) Albdour, A.A., Ikhlas, A. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2).
- 9) Anderson, J. C., Gerbing, D. W. (1988). Structural equation modeling in practice: A review and recommended two-step approach. *Psychological Bulletin*, 103(3), 411-423.
- 10) Longaray, A. A., Gois, J. D. D. R., & da Silva Munhoz, P. R. (2015). Proposal for using AHP method to evaluate the quality of services provided by outsourced companies. *Procedia Computer Science*, 55, 715-724.
- 11) Asadpourian, Z., Rahimian, M., Gholamrezai, S. (2020). SWOT-AHP-TOWS Analysis for Sustainable Ecotourism Development in the Best Area in Lorestan Province, Iran. *Social Indicators Research*, 152, 289 - 315.
- 12) Baeshen, Y., Soomro, Y. A., Bhutto, M. Y. (2021). Determinants of Green Innovation to Achieve Sustainable Business Performance: Evidence From SMEs. *Front. Psychol.* 12:767968. doi: 10.3389/fpsyg.2021.767968.
- 13) Bagozzi, R. P., Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. . *Journal of Academy of Marketing Science*, 6(1), 74-94.
- 14) Banerjee, S. B. (2008). Corporate social responsibility: The good, the bad and the ugly. *Critical Sociology*, 34(1), 51-79. <https://doi.org/10.1177/0896920507084623>.
- 15) Beinhocker, E. (2006). *The Origin of Wealth: Evolution, Complexity, and the Radical Remaking of Economics*. Boston: Harvard Business School Press.
- 16) Bentler, P. M., Bonett, D. G. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>.
- 17) Bhattacharyya, S. (2020). Development of international corporate social responsibility framework and typology. *Social Responsibility Journal*, 16(5), 719-744.
- 18) Billett, S. (2008). Learning through work: Exploring instances of relational interdependencies. *International Journal of Educational Research*, 47(4), 232-240.

- 19) Bollen, K. L. (1989). *Structural Equations with Latent Variables*. New York: John Wiley.
- 20) Bozdogan, H. (19897). Model selection and Akaike's Information Criterion (AIC): The general theory and its analytical extensions. Model selection and Akaike's Information Criterion (AIC): The general theory and its analytical extensions. *Psychometrika*, 52, 345–370, <https://doi.org/10.1007/BF02294361>.
- 21) Bozkurt, M. (2018). Corporate Image, Brand and Reputation Concepts and Their Importance for Tourism Establishments. *International Journal of Contemporary Tourism Research* 2(2):60-66.
- 22) Brown, M. G. (1996). *Keeping score: using the right metrics to drive world-class performance*. AMACOM/ American Management Association, New York, USA.
- 23) Brown, T. (2006). *Confirmatory Factor Analysis for Applied Research*. New York, NY: The Guilford Press.
- 24) Browne, M. W., Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit*. Newbury Park: Sage Publications.
- 25) Browne, M. W., Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit. In K. A. Bollen and J. S. Long (Eds.). *Testing structural equation models* (pp. 136-162). Newbury Park, CA: Sage.
- 26) Candelario, L., Tindowen, D., Mendezabal, M., Quilang, P. (2020). Organisational Commitment and Job Satisfaction among Government Employees. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 13(10).
- 27) Carroll. (2021). Corporate social responsibility: Perspectives on the CSR construct's development and future. *Business & Society*. <https://doi.org/10.1177/00076503211001765>.
- 28) Carroll, A. B. (1979). A three-dimensional conceptual model of corporate performance. *The Academy of Management Review*, 4(4), 497-505.
- 29) Zehir, C., Sehitoglu Y., Erdogan, E. (2012). The Effect of Leadership and Supervisory Commitment to Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 58 (2012) 207 – 216,
- 30) Chen, F. F. (2007). Sensitivity of goodness of fit indexes to lack of measurement invariance. *Structural Equation Modeling*, 14(3), 464–504. <https://doi.org/10.1080/10705510701301834>.
- 31) Cheng, B. S., Ding-Yu, J., Riley, J. (2003). Organizational Commitment, Supervisory Commitment, and Employee Outcomes in the Chinese Context: Proximal Hypothesis or Global Hypothesis? *Journal of Organizational Behavior*, 24(3), 313–334.
- 32) Cheung, J. (2022). From knowledge to the heart: conceptualizing practice wisdom in social work from an Eastern perspective. *Psychotherapeutic Approaches in Health, Welfare and the Community*, 36.
- 33) Christensen, L., Askegaard, S. (2001). Corporate identity and corporate image revisited - A semiotic perspective. *European Journal of Marketing*.
- 34) Churchill, G. (1979). A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs. *Journal of Marketing Research*, 16 (February 1979), pp. 64-73.
- 35) Closon, C., Leys, C., Hellemans, C. (2014). Perceptions of corporate social responsibility, organizational commitment and job satisfaction, Management Research: *The Journal of Iberoamerican Academy of Management*, 13 (1), pp. 31 – 54.
- 36) Dahlsrud, A. (2006). How corporate social responsibility is defined: An analysis of 37 definitions. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 15, 1-13. [doi:10.1002/csr.132](https://doi.org/10.1002/csr.132).

- 37) de Leaniz, P., del Bosque Rodríguez, I. (2016). Corporate Image and Reputation as Drivers of Customer Loyalty. *Corp Reputation Rev*, 19, 166–178 (2016). <https://doi.org/10.1057/crr.2016.2>.
- 38) Diamantopoulos, A., Siguaw, J. A. (2000). *Introduction to LISREL: A guide for the uninitiated*. London: SAGE Publications, Inc.
- 39) Dickson, M. A., & Eckman, M. (2008). Media portrayal of voluntary public reporting about corporate social responsibility performance: Does coverage encourage or discourage ethical management? *Journal of Business Ethics*, 83(4), 725–743. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9661-z>.
- 40) Donkor, F., Dongmei, Z., Sekyere, I. (2021). The Mediating Effects of Organizational Commitment on Leadership Styles and Employee Performance in SOEs in Ghana: A Structural Equation Modeling Analysis. *SAGE Open*. April 2021.
- 41) Dryzek, J. S. (2013). *The politics of the earth: environmental discourses (3rd ed.)*. Oxford University Press.
- 42) Eteokleous, P. P., Leonidou, L. C., & Katsikeas, C. S. (2016). Corporate social responsibility in international marketing: Review, assessment, and future research. *International Marketing Review*, 33(4), 580–624. <https://doi.org/10.1108/IMR-04-2014-0120>.
- 43) Fan, X., Thompson, B., Wang, L. (1999). Effects of sample size, estimation methods, and model specification on structural equation modeling fit indexes. *Struct Equ Modeling* 6(1):56–83.
- 44) Field, A., (2009). *Discovering Statistics using SPSS, third edition*, SAGE.
- 45) Fornell, C., Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, No. 1, pp. 39-50.
- 46) Forson, J. A., Ofosu-Dwamena, E., Opoku, R. A. (2021). Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana. *Futur Bus J*, 7, 30. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00077-6>.
- 47) Frederick, W. (2006). *Corporation, be good! The story of corporate social responsibility*. Indianapolis: Dog Ear Publishing.
- 48) Freeman, R. E., & Dmytriiev, S. (2017). Corporate social responsibility and stakeholder theory: Learning from each other. *Symphonya Emerging Issues in Management*, 1(1), 7–15. <https://doi.org/10.4468/2017.1.02freeman.dmytriiev>.
- 49) Frost, J. (2022). *Cronbach's Alpha: Definition, Calculations & Example*. Preuzeto od <https://statisticsbyjim.com/basics/cronbachs-alpha/>
- 50) Ghasemi, A., Zahediasl, S. (2012). Normality tests for statistical analysis: a guide for non-statisticians. *Int J Endocrinol Metab*. 2012 Spring;10(2):486-9. doi: 10.5812/ijem.3505. Epub 2012 Apr 20. PMID: 23843808; PMCID: PMC3693611.
- 51) Ghorbani, M. K., Hamidifar, H., Skoulikaris, C., Nones, M. (2022). Concept-Based Integration of Project Management and Strategic Management of Rubber Dam Projects Using the SWOT–AHP Method. *Sustainability*, 14(5), 2541.
- 52) Girdwichai, L., Sriviboon, C. (2020). Employee motivation and performance: do the work environment and the training matter? *Journal of Security and Sustainability Issues* DOI:10.9770/jssi.2020.9.J(4).
- 53) Gjørlberg, M. (2010). Varieties of corporate social responsibility (CSR): CSR meets the “Nordic model”. *Regulation & Governance*, 4(2), 203–229. <https://doi.org/10.1111/j.1748-5991.2010.01080.x>.
- 54) Gounaris, S., Dimitriadis, S. (2003). Assessing service quality on the web: evidence from business-to-consumer portals. *Journal of Services Marketing*, 17 (4/5), 529–548.

- 55) Grewal, D., Monreo, K. B., Krishnan, R. (1998). The effects of price-comparison advertising on buyers' perceptions of acquisition value, transaction value, and behavioral intentions. *J Market* 1998;62(2):46–59.
- 56) Gürlek, M., & Koseoglu, M. A. (2021). Green innovation research in the field of hospitality and tourism: The construct, antecedents, consequences, and future outlook. *The Service Industries Journal*, 41(11-12), 734-766.
- 57) Gutierrez, L. (2018). Community Practice in Social Work: Reflections on Its First Century and Directions for the Future. *December 2018, Social Service Review*, 92(4), 617-646, DOI:10.1086/701640.
- 58) Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L., Black, W. C. (1999). *Multivariate data analysis*. London: Prentice Hall.
- 59) Bibi H., Akhtar M.M.S. (2020). Relationship Between Leadership Commitment and Performance of Public Sector Universities of Punjab, Pakistan. *Journal of Economics and Economic Education Research*, 21 (4), 2020.
- 60) Herrera, J., De Las Heras-Rosas, C. (2021). The Organizational Commitment in the Company and Its Relationship With the Psychological Contract . *Front Psychol*. 2021 Jan 14;11:609211. doi: 10.3389/fpsyg.2020.609211. PMID: 33519619; PMCID: PMC7841391.
- 61) Ho, R. (2006). *Handbook of univariate and multivariate data analysis and interpretation with SPSS*. Taylor & Francis Group, LLC Chapman & Hall/CRC is an imprint of Taylor & Francis Group.
- 62) Ho, K., McKay, R. (2002). Balanced scorecard: two perspectives. *The CPA Journal*, 72/3, 20-25.
- 63) Hoelter, J. (bez datuma). The Analysis of Covariance Structures: Goodness-of-Fit Indices. *Sociological Method* 11/3, <https://doi.org/10.1177/0049124183011003003>.
- 64) Hollingworth, D., Valentine, S. (2014). Corporate social responsibility, continuous process improvement orientation, organizational commitment and turnover intentions. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 31(6), 629-651.
- 65) Hoyle, R. H. (2012). *Handbook of Structural Equation Modelling*. New York, London: The Guilford Press: A Division of Guilford Publications, Inc.
- 66) Hu, L., Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6 (1), 1-55.
- 67) Hu, L. T., Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychol Methods*, 3/4, 424-53.
- 68) Hu, L. T., Bentler, P. M., Kano, Y. (1992). Can test statistics in covariance structure analysis be trusted? *Psychological Bulletin*, 112, 351-362.
- 69) Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: a review of four recent studies. *Strategic Management Journal*, 20 (2), pp. 195-204.
- 70) Iatong, W., Wang, Z., Alam, M., Murad, M., Gul, F., Gill, S. A. (2022). The Impact of Transformational Leadership on Affective Organizational Commitment and Job Performance: The Mediating Role of Employee Engagement. *The Mediating Role of Employee Engagement. Front. Psychol*. 13:831060. doi: 10.3389/fpsyg.2022.831060.
- 71) Idowu, S. O., Filho, W. L. (2009). *Global practices of CSR in context* (S. O. Idowu & W. Leal Filho Eds.): Springer, Berlin, Heidelberg.
- 72) Idowu, S. O., Vertigans, S., & Schiopoiu Burlea, A. (2017). *Corporate Social Responsibility in Times of Crisis: Practices and Cases from Europe, Africa and the World*. Springer International Publishing AG.

- 73) IFSW. (2012). *Effective and Ethical Working Environments for Social Work: The Responsibilities of Employers of Social Workers*. Preuzeto 07 2022 iz <https://www.ifsw.org/effective-and-ethical-working-environments-for-social-work-the-responsibilities-of-employers-of-social-workers-2/>
- 74) Inayat, W., Khan, M. (2021). A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International* / 2021, Article ID 1751495.
- 75) Nasib, I. L. (2020). Leadership role in the commitment and performance of employees in the regional company of Medan. *International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 6 (8), 58-63.
- 76) Ingram, R. (2013). Emotions, Social Work Practice and Supervision: An Uneasy Alliance? *Journal of Social Work Practice*, 27(1):5-19.
- 77) Intellectual Capital and Public Sector Performance. (2013). "Structural Equation Modelling". *Intellectual Capital and Public Sector Performance (Studies in Managerial and Financial Accounting, Vol. 27)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 93-123. [https://doi.org/10.1108/S1479-3512\(2013\)000002701](https://doi.org/10.1108/S1479-3512(2013)000002701).
- 78) Jackson, T. A., Meyer, J. P., Wang, X. H. (2013). Leadership, Commitment, and Culture: A Meta-Analysis. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 20(1), 84-106.
- 79) James, L., Mulaik, S., Brett, J. M. (1982). *Causal Analysis: Assumptions, Models, and Data*. Sage Publications.
- 80) Joreskog, K. G., Sorbom, D. (1996). *LISREL8 User's reference guide*. Mooresville Scientific Software.
- 81) Katherine M. Collins, Nicole L. Novak, Gladys E. Godinez, Tamera L. Shull & William D. Lopez. (2022). The repercussions of large-scale immigration worksite raids on immigrant women: results from six rural communities. *Journal of Community Practice*, 30 (2).
- 82) Keskes, I. (2014). Relationship between leadership styles and dimensions of employee organizational commitment: A critical review and discussion of future directions. *Intangible Capital*, vol. 10, núm. 1, enero-marzo, 2014, pp. 26-51.
- 83) Khan, H., Rehmat, M., Butt, T., Farooqi, S., Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: a mediation model. *Future Business Journal* volume 6, Article number: 40.
- 84) Kim, J. S., Song, H. J., & Lee, C. K. (2016). Effects of corporate social responsibility and internal marketing on organizational commitment and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 25-32.
- 85) Kinderman, D. (2020). The tenuous link between CSR performance and support for regulation: Business associations and Nordic regulatory preferences regarding the corporate transparency law 2014/95/EU. *Business & Politics*, 22(3), 413–448. <https://doi.org/10.1017/bap.2019.19>.
- 86) King, L.M. (2019). *Applying social practice theory to contemporary working practices in sustainable office buildings: Implications for the performance gap*. University of the West of England, Bristol, (for the degree of Doctor of Philosophy).
- 87) Kline, S., Rosenberg, G. (1986). An overview of innovation, In: Landau, R., Rosenberg, N. (eds), *The Positive Sum Strategy: Harnessing Technology for Economic Growth*. Washington, DC, National Academy Press, 275-305.
- 88) Kline, R. B. (1998). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Press.
- 89) Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling (2nd ed.)*. Guilford Press.

- 90) Kolk, A. (2016). The social responsibility of international business: From ethics and the environment to CSR and sustainable development. *Journal of World Business*, 51(1), 23–34. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2015.08.010>.
- 91) Kyurova, V., & Yaneva, D. (2017). Research on the impact of the corporate image on the competitiveness of interior design enterprises. In *CBU International Conference Proceedings* (Vol. 5, pp. 495-498). 495 DOI:10.12955/cbup.v5.973.
- 92) Latapí Agudelo, M. A., Jóhannsdóttir, L., Davídsdóttir, B. (2019). A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. *A literature review of the history and evolution of corporate social responsibility. International Journal of Corporate Social Responsibility*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.1186/s40991-018>.
- 93) Lee, M., Raschke, R. (2016). Understanding employee motivation and organizational performance: Arguments for a set-theoretic approach. *Journal of Innovation & Knowledge*, 1(3), 162-169.
- 94) Afshari, L., Gibson, P.S. (2016). How to increase organizational commitment through transactional leadership. *Leadership & Organization Development Journal*.
- 95) Long, C., Lu, S., Zhu, Y. (2022). Research on Popular Science Tourism Based on SWOT-AHP Model: A Case Study of Kōktokay World Geopark in China. *Sustainability*.
- 96) Looser, S. (2019). Overview: Intrinsic CSR across Europe. In W. Wehrmeyer, S. Looser, & M. Del Baldo (Eds.), *Intrinsic CSR and competition. Doing well amongst European SMEs* (1 ed., 323-342): *Palgrave Macmillan*.
- 97) Ramalho Luz, C. M. D., Luiz de Paula, S., & de Oliveira, L. M. B. (2018). Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover. *Revista de Gestão*, 25(1), 84-101.
- 98) MacCallum, R. C., Browne, M. W., Sugawara, H., M. (1996). Power Analysis and Determination of Sample Size for Covariance Structure Modeling, *Psychological Methods*, 1 (2), 130-149.
- 99) Maon, F., Swaen, V., Lindgreen, A. (2017). One vision, different paths: An investigation of corporate social responsibility initiatives in Europe. *Journal of Business Ethics*, 143(2), 405–422. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2810-2>.
- 100) Marsh, H. W., Hocevar, D. (1985). Application of confirmatory factor analysis to the study of self-concept: First- and higher-order factor models and their invariance across groups. *Psychological Bulletin*, 97(3), 562–582. <https://doi.org/10.1037/0033-29>.
- 101) Matten, D., Moon, J. (2020). Reflections on the 2018 decade award: The meaning and dynamics of corporate social responsibility. *The Academy of Management Review*, 45(1), 7–28. <https://doi.org/10.5465/amr.2019.0348>.
- 102) Matthew Barnidge, Homero Gil de Zúñiga. (2017). Amos (Software). In book: *The International Encyclopedia of Communication Research Methods*.
- 103) Midttun, A., Olsson, L. (2018). Eco-modernity Nordic style: The challenge of aligning ecological and socio-economic sustainability. In (1 ed., 1, 204-228): *Routledge*.
- 104) Moore, K. (2020). *Corporate Social Responsibility: Consumers Will Remember Companies That Led In 2020*. Preuzeto od <https://www.forbes.com/sites/forbesagencycouncil/2020/07/31/corporate-social-responsibility-consumers-will-remember-companies-that-led-in-2020/?sh=600d88b3eb65>
- 105) Morsing, M., Spence, L.J. (2019). Corporate social responsibility (CSR) communication and small and medium sized enterprises: The governmentality dilemma of explicit and implicit CSR communication. *Human Relations; Studies Towards the*

Integration of the Social Sciences, 72(12),1920–1947.
<https://doi.org/10.1177/0018726718804306>.

- 106) Mowday, R., Steers, R., WPorter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 224-247.
- 107) Nazir, O., Islam, J. (2017). Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check. *South Asian Journal of Business Studies*(Volume 6 Issue 1).
- 108) Nguyen, H. N., Le, Q. H., Tran, Q. B., Tran, T. H. M., Nguyen, T. H. Y., Nguyen, T. T. Q. (2020). The Impact of Organizational Commitment on Employee Motivation: A Study in Vietnamese Enterprises. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 439-447.
- 109) Nha, P., Gaston, N., Leblanc, M. (2001). Corporate image and corporate reputation in customers' retention decisions in services. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 8(4), 227-236.
- 110) Noorlailie Soewarno, Bambang Tjahjadi, Bambang Tjahjadi. (2019). Green innovation strategy and green innovation: The roles of green organizational identity and environmental organizational legitimacy. *April 2019Management Decision*, 57(1).
- 111) Oduro, S., Maccario, G. and De Nisco, A. (2022). Green innovation: a multidomain systematic review, *European Journal of Innovation Management*, 25(2), 567-591.
<https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2020-0425>.
- 112) Opić, S. (2011). Testiranje normalnosti distribucije u istraživanjima odgoja i obrazovanja. *Školski vjesnik: časopis za pedagoška i školska pitanja (0037-654X)*, 60 (2) 181-198.
- 113) Pawar, M. (2014). Social Work Practice With Local Communities in Developing Countries: Imperatives for Political Engagement. *SAGE Open*. January 2014.
[doi:10.1177/2158244014538640](https://doi.org/10.1177/2158244014538640).
- 114) Quratul-Ain Manzoor. (2020). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 3(3).
- 115) Radonjić, R. (2007). *Liderstvo*. Podgorica: Univerzitet Mediteran, 2007.
- 116) Radosavljevic, Ž. , Cilerdzic, V., Dragic, M. (2017). Employee organizational commitment. *January 2017, International Review*, (1-2),18-26.
- 117) Rameshkumar, M. (2020). Employee engagement as an antecedent of organizational commitment – A study on Indian seafaring officers. *The Asian Journal of Shipping and Logistics*, 36(3), 105-112.
- 118) Rank, S., Contreras, F. (2021). Do millennials pay attention to corporate social responsibility in comparison to previous generations? Are they motivated to lead in times of transformation? A qualitative review of generations, CSR and work motivation. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 6(1), 4.
<https://doi.org/10.1186/s40991-020-00058-y>
- 119) Reizer, A., Brender-Ilan, Y., Sheaffer, Z. (2019). Employee motivation, emotions, and performance: a longitudinal diary study, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 34 No. 6, pp. 415-428. <https://doi.org/10.1108/JMP-07-2018-0299>.
- 120) Ribbink, D., van Riel, A., Liljander, V., Streukens, S. (2004). Comfort your online custodnos: quality, trust and loyalty on the internet. *Managing Service Quality*, 14(6), 446-456.
- 121) Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Development*, 35(2), 190-216.
- 122) Sabbath, E. (2019). The Workplace, Social Work, and Social Justice: Framing an Emerging Research and Practice Agenda, *Social Work*, Volume 64, Issue 4, October

- 2019, Pages 293–300, <https://doi.org/10.1093/sw/swz031>. *Social Work*, Volume 64, Issue 4, October 2019, Pages 293–300, <https://doi.org/10.1093/sw/swz031>.
- 123) Sahoo, M. (2019). "Structural Equation Modeling: Threshold Criteria for Assessing Model Fit", Subudhi, R.N. and Mishra, S. (Ed.) *Methodological Issues in Management Research: Advances, Challenges, and the Way Ahead*, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp.
 - 124) Santhidran, S., Chandran, V., Borromeo, J. (2013). Enabling Organizational Change – Leadership, Commitment to Change and the Mediating Role of Change Readiness. *Journal of Business Economics and Management*, 2013 14(2): 348–363.
 - 125) Satish Joshi, Yue Li. (2016). What Is Corporate Sustainability and How Do Firms Practice It? A Management Accounting Research Perspective. September 2016 *Journal of Management Accounting Research*, 28(2):1-11.
 - 126) Schmitt, T. A. (2011). Current methodological considerations in exploratory and confirmatory factor analysis. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 29, 304–321.
 - 127) Schumacker, R. E., Lomax, R. (2010). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. ImprintRoutledge.
 - 128) Shahid, A., Azhar, S. (2013). Gaining Employee Commitment: Linking to Organizational Effectiveness. *Journal of Management Research*, 5(1).
 - 129) Palmer, S. D (2011). *Social Work and Community Practice*. Published March 31, 2021 by Apple Academic Press.
 - 130) Shkoler, O., Kimura, T. (2020). How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens. *Front. Psychol.* 11:38. doi: 10.3389/fpsyg.2020.00038.
 - 131) Soeling, P., Aulia, M., Indriati, F. (2021). Predictors of Organizational Commitment. Vol 56, No 2 (2021). *Ichsan Iskandar Aulia, Fibria Indriati*.
 - 132) Sorkin, A. R. (2020). *A free market manifesto that changed the world, reconsidered*. Preuzeto od Yhe New York Times. Retrieved from <https://www.nytimes.com/2020/09/11/business/dealbook/milton-friedman-doctrine-social-responsibility-of-business.html>
 - 133) Steiger, J. H. (2007). Understanding the limitations of global fit assessment in structural equation modeling. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 893–898. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.09.017>.
 - 134) Strunjak, S., Vondracek, Z. (2021). *Centralni granicni teoremi i zakoni velikih brojeva*. Preuzeto od <https://www.pmf.unizg.hr/download/repository/p8-p.pdf>
 - 135) Suharto, M., Hendri, N. (2019). The Impact of Organizational Commitment on Job. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7 (2).
 - 136) Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Allyn & Bacon/Pearson Education.
 - 137) Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Res. Sci. Educ.* 48 (6), 1273– 1296, 10.1007/s11165-016-9602-2.
 - 138) Takalo, S. K., Tooranloo, H. S., Parizi, Z. (2021). Green innovation: A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, Volume 279.
 - 139) Tanaka, J. S., Huba, G. J. (1985). A fit index for covariance structure models under arbitrary GLS estimation. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 197–201. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8317.1985.tb00834.x>.
 - 140) Tang, L. (2012). Media discourse of corporate social responsibility in China: A content analysis of newspapers. *Asian Journal of Communication*, 22(3), 270–288. <https://doi.org/10.1080/01292986.2012.662515>.

- 141) Tavakol, M., Dennick, R. (2011). Making Sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*; 2, 53-55, Editorial.
- 142) TCL. (2020). *Srednji granični teorem (TCL)*. Preuzeto od <https://hr.economy-pedia.com/11037514-central-limit-theorem-tcl>
- 143) Tilt, C. A. (2016). Corporate social responsibility research: The importance of context. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 1(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s40991-016-0003-7>.
- 144) Jackson A. T. (2012). Leadership, Commitment, and Culture: A Meta-Analysis. *February 2012 Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(1):84-106.
- 145) Tran, M., Nguyen, B., Melewar, T. C., Bodoh, J. (2015). Exploring the corporate image formation process. *Qualitative Market Research*.
- 146) Trofimov, A., Bondar, I., Trofimova, D., Miliutin, K., Riabchych, I. (2017). Organizational commitment factors: role of employee work engagement. *Espacios*, Vol. 38 (Nº 24) Año 2017. Pág. 18.
- 147) Truell, R. (2022). The Importance of Social Work Ethics and Values at a Time of Global Change. *International Journal of Social Work Values and Ethics*, 19(1), 10.55521/10-019-102.
- 148) Turney, S. (22. 05 2022). *Chi-Square (X^2) Tests | Types, Formula & Examples*. Preuzeto od <https://www.scribbr.com/statistics/chi-square-tests/>
- 149) Turney, S. (07. 07 2022). *How to Find Degrees of Freedom | Definition & Formula*. Preuzeto od <https://www.scribbr.com/statistics/degrees-of-freedom/>
- 150) UN. (2021). *Corporate social responsibility for market integration*. Preuzeto od <https://www.unido.org/our-focus/advancing-economic-competitiveness/competitive-trade-capacities-and-corporate-responsibility/corporate-social-responsibility-market-integration>
- 151) Varma, C. (2017). Importance of Employee Motivation & Job Satisfaction for Organizational Performance. *International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*, Vol. 6 (2), February 2017.
- 152) Veličkovska, I. (2022). Implementation of a SWOT-AHP methodology for strategic development of a district heating plant in fuzzy environment. *Strategic Management*, 27(1), 43-56.
- 153) Wang, H., Khan, M., Anwar, F., Shahzad, F., Adu, D., Murad, M. (2021). Green Innovation Practices and Its Impacts on Environmental and Organizational Performance. *Front. Psychol.* 11:553625. doi: 10.3389/fpsyg.2020.553625.
- 154) Wang, K., Xu, Y., Wang, C., Tan, M., Chen, P. (2020). A Corrected Goodness-of-Fit Index (CGFI) for Model Evaluation in Structural Equation Modeling, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 27:5, 735-749, 10.1080/10705511.
- 155) Waris, M., Khan, A., Ismail, I., Adeleke, A., Panigrahi, S. (2017). Impact of leadership qualities on employee commitment in multi-project-based organizations. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, Volume 140, 4th International Conference on Civil and Environmental Engineering for Sustainability (IConCEES 2017) 4–5 December 2017, Langkawi, Malaysia.
- 156) Wehrmeyer, W., Looser, S., Del Baldo, M. (2019). Intrinsic CSR and competition. *Doing well amongst European SMEs* (1 ed., pp. 396). <https://doi.org/10.1007/978-3-030-21037-3>.
- 157) Weiss-Gal, I., Gal, J. (2020). Explaining the policy practice of community social workers. *Journal of Social Work*. 2020;20(2):216-233. doi:10.1177/1468017318814996.

- 158) West, R. F., Meserve, R. J., Stanovich, K. E. (2012). Cognitive sophistication does not attenuate the bias blind spot. . *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(3), 506–519. <https://doi.org/10.1037/a0028857>.
- 159) White, J. C., Varadarajan, P. R., Dacin, P. A. (2003). Market situation interpretation and response: the role of cognitive style, organizational culture, and information use. *Journal of Marketing*, 67(3), 63-79.
- 160) Windsor, D. (2021). Political and ethical challenges of 2025: Utopian and dystopian views. In S. H. Park, M. A. Gonzalez-Perez, & D. Floriani (Eds.). *The Palgrave Handbook of Corporate Sustainability in the Digital Era* (pp. 13-236): Palgrave Macmillan.
- 161) Kuswati Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, Vol 3, No 2.
- 162) Zinenko, A., Rovira, M. R., & Montiel, I. (2015). The fit of the social responsibility standards ISO 26000 within other CSR instruments: Redundant or complementary? *Sustainability, Accounting, Management and Policy Journal*, 6(4),498–526. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-05-2014-0032>

3. Полазне хипотезе

Директна веза између SDP-праксе одрживог развоја (eng. sustainable development practice – пракса одрживог развоја) и организационе посвећености запослених

Посвећеност је активнија и позитивнија оријентација према организацији. То је став или оријентација ка организационим циљевима (Nguyen et al., 2020). Већина организација је схватила да учинак њихових радника игра виталну улогу у одређивању успеха организације. Због тога је важно и за послодавце и за менаџере да знају како да извуку најбоље од својих радника (Alaaldin et al., 2019). Посвећеност запослених постала је један од најпопуларнијих радних ставова који проучавају практичари и истраживачи. Један од разлога зашто је посвећеност привукла пажњу истраживања је тај што организације зависе од посвећених запослених у стварању и одржавању конкурентске предности и постизања супериорних перформанси (Herrera and De Las Heras-Rosas, 2021). Предани запослени који су високо мотивисани у смислу повољног радног окружења доприносе својим временом и енергијом у постизању организационих циљева и све се више признаје да су примарни ресурс који је доступан организацији. Они обезбеђују интелектуални капитал који је за многе организације постао њихова најкритичнија имовина (Soeling et al., 2021).

Упркос недоследним резултатима у литератури, већина претходних истраживања је показала позитивну повезаност између SDP и организационе посвећености запослених, која резултира као висока позитивна веза између SDP и организационе посвећености запослених (Suharto and Hendri, 2019). Истраживање такође указује да различите димензије SDP имају позитиван утицај на организациону посвећеност запослених (Monjday et al., 1979).

Зелене иновације су цењене као механизам за смањење утицаја на животну средину, што може повећати организациону посвећеност и склоности ангажовању за одрживост животне средине (Njang et al., 2021). Зелена иновација је суштински стратешки катализатор за спровођење структурних промена (Gurlek and Ali, 2021), која ангажује и обавезује организације да разумеју одрживост, укључујући укључивање технолошких иновација у рециклажу отпада, превенцију загађења и уштеду енергије (Baeshen et al., 2021). Када организација схвати проблеме животне средине, постаје сложеније да појединци у различитим специјализованим одељењима одговарају једни другима

(Takalo et al., 2021). Ово ствара притисак на интегративне механизме као што је група највишег менаџмента да осигурају да они који су задужени за различите функције буду свесни питања животне средине из својих активности (Noorlailie and Bambang, 2019). Организациона структура, према томе, има посредничку улогу да повеже препознавање зелених иновација са посвећеношћу и ангажовањем (Oduro et al., 2022).

Друштвене праксе на радном месту укључују креирање политика које ублажавају друштвену неједнакост (Cheung, 2022) и промовишу једнаке могућности за све људе да живе високим квалитетом живота, без обзира на њихово социоекономско или културно порекло (Cheung, 2013). Изградња социјално одрживих заједница и институција захтева од извршних органа да унесу једнакост, разноликост, људска права, социјалну кохезију и радничка права у све процесе доношења одлука и ланце вредности (Billett, 2008). Ове тактике имају за циљ стварање боље друштвене климе за садашње и будуће генерације (King, 2019). Друштвене праксе на радном месту се фокусирају на подршку запосленима и промовишу дугорочну посвећеност радника, смањују трошкове везане за запошљавање и обуку запослених, што доводи до боље организационе посвећености запослених (IFSNJ, 2012). Послодавци који се фокусирају на друштвену одрживост могу створити боље радно место за своје запослене. Ово укључује обезбеђивање праведних плата и бенефиција, промовисање различитости и инклузије и пружање могућности за професионални развој (Sabbath, 2019). На тај начин послодавци не само да могу побољшати морал запослених, већ и повећати продуктивност и лојалност (Truell, 2022).

Друштвена пракса у заједници узима у обзир и адресира вишеструке људске потребе, а не само једну искључујући све друге (Gutierrez, 2018). То је место где се људи различитог порекла и перспектива осећају добродошлим и сигурним, где свака група има седиште за столом за доношење одлука и где се дели просперитет (Panjar, 2014). Потребна је дугорочна перспектива – фокусирање на предвиђање и прилагођавање променама у садашњости и будућности (Inayat and Khan, 2020).

X1: Практика одрживог развоја предузећа има позитиван ефекат на организациону посвећеност запослених.

Посредничке улоге задовољства послом, мотивације и корпоративног имиџа

Да би се консолидовала знања о односу између праксе одрживог развоја (SDP) и организационе посвећености запослених, овај рад ће такође испитвати улогу потенцијалних посредника. Анализа медијације омогућава истраживање начина на који независна варијабла (SDP) врши свој утицај на зависну варијаблу (организациона посвећеност запослених). Дакле, може да пружи боље разумевање односа између ових варијабли.

Према теорији RBV методе засноване на ресурсима (енгл. RBV – Resource Based) предузећа требају да учи на све што је потребно како би задржале одређени ниво конкурентности на тржишту, имплементација SDP се сматра јединственим ресурсом, који ствара посебност за пословање и повећава конкурентност са ривалима. Конкретно, имплементација SDP помаже у побољшању мотивације и задовољства послом, што доводи до повећане организационе посвећености запослених. Уопштено говорећи, мотивација запослених се дефинише као ниво енергије, посвећености, упорности и креативности који радници уносе на свој посао. Подразумева се да већа мотивација запослених доводи до бољег ангажовања и продуктивности. Није изненађујуће да је мотивација запослених постала један од главних приоритета за већину предузећа. Многа истраживања су показала да је мотивација запослених у великој мери повезана са ангажовањем запослених. Штавише, ангажовање запослених скоро увек доводи до веће продуктивности. Мање ангажовани запослени имају тенденцију да буду мање емоционално повезани са својим предузећима. Не осећају се поносним што раде за своје

предузеће, не делују као амбасадори бренда и обично не деле вредности предузећа. Када су запослени незадовољни на послу или се осећају незаинтересовано, неће покушавати да иновирају или заузму проактиван приступ када је у питању развој предузећа јер се не осећају укљученим у посао. Зато се морају запослени натерати да се укључе да би издигли свој посао на већи ниво.

Корпоративни имиџ је функција организационих сигнала који одређују перцепције различитих стејхолдера о активностима организације. Због свог односа према активностима организације, имиџ је проучаван као индикатор друштвеног учинка организације. Недавна истраживања су утврдила да друштвени учинак има директне ефекте на понашања и ставове запослених у организацији. Да би се боље разумели ови ефекти, потребан је модел који повезује акције корпоративних лидера, перцепције запослених о корпоративном имиџу и ниво повезаности запослених са организацијом. Циљ је створити ефекте управљања друштвеним окружењем у организацији на перцепцију имиџа, ставова и намераваног понашања запослених. Запослени могу бити укључени у SDP на више начина. Обука и образовање ће бити од кључне важности. Зато запослени морају разумети своју улогу у стратегији одрживости, награде за постизање циљева одрживости и промену корпоративног нагласка са профитне оријентације на оријентацију на крајњи резултат. Запослени такође морају често да добијају комуникације у вези са напретком одрживости. Коначно, запослени могу бити непроцењив извор иновација у вези са одрживошћу. На основу наведеног могу се формулисати следеће хипотезе:

X2: Задовољство послом посредује у позитивном односу између праксе одрживог развоја и организационе посвећености запослених.

X3. Мотивација запослених посредује у позитивном односу између праксе одрживог развоја и организационе посвећености запослених.

X4: Корпоративни имиџ посредује у позитивном односу између праксе одрживог развоја и организационе посвећености запослених.

Медијаторска улога лидерства

Лидерство за постизање SDP је укоренењено у парадигми живих процеса, а не у механичкој парадигми. Сложени животни процеси показују одржива својства и обрасце и могу предложити важне стратегије за лидерство. Квалитети животних процеса (како цео живот функционише) укључују отпорност, прилагодљивост, свест, креативност и односе). Данашњи изазови за постизање SDP су компликовани, међусобно повезани и захтеваће од свих да раде на стварању одрживије будућности. Стога лидери, уместо да пружају решење, треба да „створе могућности да се људи окупе и дају сопствене одговоре“. Лидери не само да треба да окупљају људе и подстичу креативно учешће, већ треба да помогну људима да прихвате однос са неизвесношћу. Заједнички рад на решавању проблема, чак и када се вредности деле, може бити тежак процес. Лидери морају схватити да напетост, конфликт и неизвесност који произилазе из разлика могу пружити велики потенцијал за креативно појављивање одрживих решења. Свету је потребно ефикасно лидерство за одрживи развој, а ово лидерство захтева унутрашњи процес, у коме лидер прво мора да буде заснован на разумевању себе и релационом погледу на свет, како би ефикасно радио са другима на промени. Поред тога, рефлексивна је процес „разумевања сопствених вештина, знања и вредности у контексту група у заједници“. Овај рефлексивни процес омогућава повратне петље и циклусе раста и промене. Лидерство стога треба схватити као инклузиван, сараднички и рефлексиван процес укоренењен у вредностима и етици.

Са друге стране, организациона посвећеност је способност да се ефикасно предвиђа учинак и флукуација запосленог. То је прави показатељ перформанси рада, те је отуда

императив за менаџере и лидере да се више пажње посвети организационој посвећености запослених. Већина истраживача препознаје да је организациона посвећеност заправо лојалност организацији. Међутим, недвосмислено се указује да је организациона посвећеност степен идентификације и учешћа запосленог у организацији. Постоје три карактеристике овог појма: (а) неко верује и прихвата организационе циљеве и вредности (преданост вредности – тзв. афективна посвећеност), (б) неко је спреман да учини напор (преданост напора – тзв. континуирана посвећеност), и (ц) неко има јаку жеља да се задржи чланство у организацији (обавеза задржавања – тзв. нормативна посвећеност). Недавно је предложен петокомпонентни модел организационе посвећености. Две додатне фазе су уобичајена посвећеност и присилна посвећеност. Уобичајена посвећеност се односи на рутине и процесе на које су запослени навикли, што доводи до тога да развију латентну посвећеност организацији. Принудна посвећеност је случај када запослени верује да нема друге опције осим да остане у својој организацији, можда зато што зависи од прихода или мисли да нема шансе да нађе алтернативну прилику негде другде. Може се рећи да се организациона посвећеност сматра менталним уговором који повезује идентификацију и поистовећивања појединца са организацијом и обављањем своје дужности.

Иако се тврди да се иновативнија предузећа стално мењају и да немају времена за имплементацију ефективне SDP, бројни докази сугеришу да већи ниво проактивности и преузимања ризика тежи да ојача ефекте друштвено одговорних активности на учинак предузећа, укључујући организациону посвећеност запослених. Конкретно, неколико аутора тврди да развој и примена одрживих пракси захтевају иновативност, проактивност и преузимање ризика. Ово је посебно релевантно за предузећа у земљама у развоју које генерално оклевају да се укључе у одрживе и еколошке праксе због своје забринутости око користи од таквих активности. Поред тога, SDP се могу сматрати прилично новим иницијативама у таквим земљама. Очекује се да ће лидерство побољшати ефикасност SDP, а самим тим и јачање повезаности SDP и организационе посвећености запослених. Стога се формулише следећа хипотеза:

X5: Лидерство има позитиван ефекат на однос између праксе одрживог развоја и организационе посвећености запослених.

Улога индикатора Еколошке праксе, Друштвене праксе на радном месту и Друштвене праксе у заједници

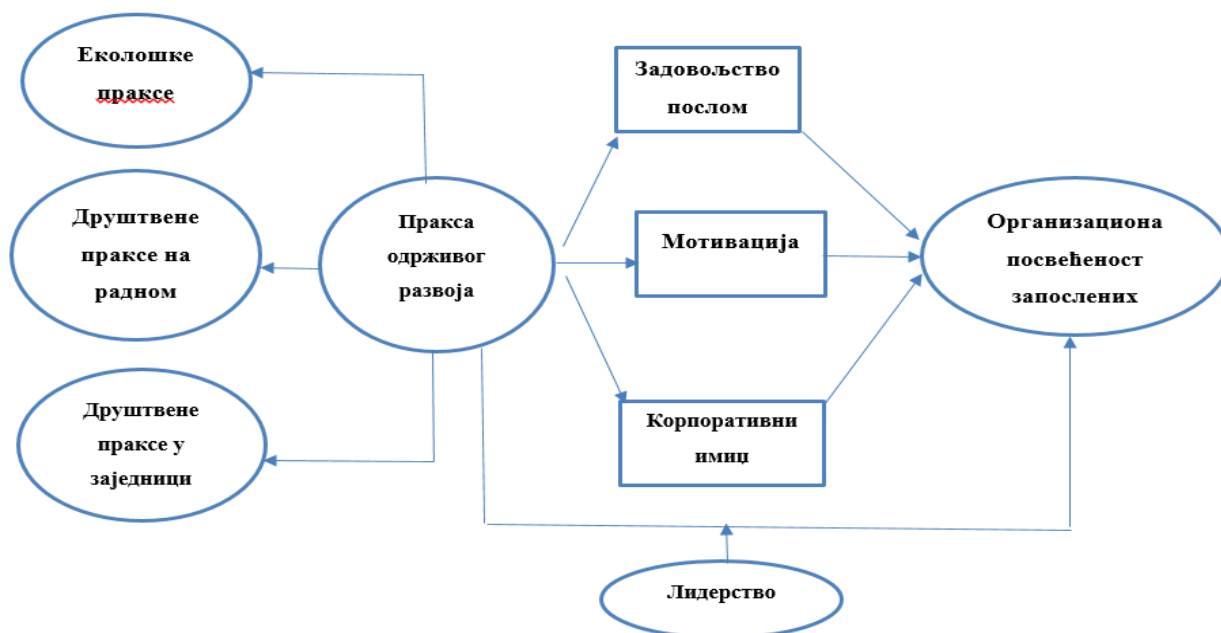
Праксе одрживог развоја SDP повећавају пословну ефикасност као што су минимизација отпада и улагања у еколошки прихватљиве технологије. У најширем смислу, праксе одрживог развоја укључује CSR активности или друштвено одговорне праксе. Стога, праксе одрживог развоја утичу на три димензије: еколошке праксе, друштвене праксе на радном месту и друштвене праксе у заједници.

X6: Практике одрживог развоја позитивно утичу на Еколошке праксе.

X7: Практике одрживог развоја позитивно утичу на Друштвене праксе на радном месту.

X8: Практике одрживог развоја позитивно утичу на Друштвене праксе у заједници

Полазећи од предмета и циља истраживања, те постављених хипотеза, које приказују односе између истраживаних варијабли, развијен је концептуални модел фактора корпоративне одрживости предузећа текстилне индустрије.



Слика 1. Концептуални модел истраживања

Концептуални модел представља утицај задовољства послом, мотивације и корпоративног имиџа на унапређење организационе посвећености запослених. У ствари, увођење праксе одрживог развоја је важно због њеног позитивног утицаја на изнете варијабле, што даље омогућава повећање нивоа организационе посвећености запослених. Ово ће позитивно утицати на корпоративну одрживост предузећа текстилне индустрије. Према хипотезама истраживања, концептуални модел садржи три варијабле: задовољство послом, мотивација и корпоративни имиџ.

4. Научне методе истраживања

У току реализације истраживања на овој докторској дисертацији, а имајући у виду специфичност и сложеност истраживања, биће коришћене различите методе са циљем да се задовоље основни методолошки захтеви: општост, поузданост, објективност и систематичност.

Истраживачки процес укључиће три основна корака:

- прикупљање података,
- обрада и анализа прикупљених резултата и
- процес закључивања.

За прикупљање квантитативних података биће коришћена метода анкетања. Применом методе анкетања на узорку изабране популације утврдио би се утицај сваког фактора на променљиве обухваћене у теоријско-хипотетичком оквиру.

Обрада сета података који ће бити прикупљени у другој етапи истраживања се планира извршити уз помоћ софтверског пакета SPSS уз примену анализа дескриптивне статистике општих података о узорку, испитивање поузданости мерне скале помоћу Cronbach Alpha коефицијента поузданости. Испитивање хипотеза истраживања се планира извршити уз помоћ регресионог модела илустрованог помоћу AMOS програма за структурално моделовање једначина.

У раду користиће се следеће статистичке процедуре:

1. Дескриптивна статистика за израчунавање средње вредности и стандардне девијације

2. Тестирање нормалности дистрибуција
3. Пеарсонов коефицијент за испитивање корелације
4. Експлораторна факторска анализа
5. Crombach Alpha за испитивање унутрашње повезаности појединих фактора
6. One Way ANOVA
7. За приказ SEM модела користиће се IBM AMOS.

Израда дисертације под наведеном темом захтева предузимање одређених активности у неколико фаза, и то:

Фаза 1 – Разрада проблематике истраживања, дефинисање сврхе, циљева и полазних хипотеза истраживања. Креирање инструмента за прикупљање података на основу детаљне претраге литературе из области истраживања. Затим, прикупљање података уз помоћ креираног анкетног упитника.

Фаза 2 – Израда теоријског дела рада на основу прикупљене литературе.

Фаза 3 – Израда истраживачког дела рада у оквиру кога се врши обрада података прикупљених уз помоћ анкетног упитника, представљање резултата и дискусија резултата истраживања.

5. Очекивани научни допринос

У оквиру ове докторске дисертације очекују су следећи научни доприноси:

- Резултати спроведеног истраживања могу обезбедити основу за даља истраживања утицаја примене праксе корпоративне одрживости на организациону посвећеност запослених.
- Поред тога, овај рад је корак напред у истраживачкој бази анализе посредног утицаја праксе одрживог развоја на димензије организационе посвећености запослених, с обзиром на то да се претраживањем литературе није посебно истакло истраживање наведене корелације.
- Кроз истраживање ће се развити шаблон за идентификацију утицаја корпоративне одрживости на организациону посвећеност запослених при различитим нивоима праксе одрживог развоја.
- Резултати овог истраживања такође могу допринети разумевању зашто је фокусирање на изградњи одрживе радне снаге неопходно како би предузеће повезало и произвело аутентичне и успешне резултате. Одрживост предузећа обично посматра његов утицај на заједницу на локалном и глобалном нивоу,
- Дисертацијом биће отворено поглавље за могућност даљих испитивања у овој области.

Допринос овог рада је да покаже да је фокусирање на изградњи одрживе радне снаге. Одрживост почиње са запосленим, уједињује их да створе бољу радну културу, равнотежу између пословног и приватног живота и доприноса купцима и свету. Постоји неколико области даљих истраживања која би се могла градити на факторима моделирања корпоративне одрживости предузећа у текстилној индустрији.

Неки потенцијални путеви за будућа истраживања укључују:

- а) Поређење међу земљама: Тренутна студија се фокусира на текстилне компаније у Србији, а будућа истраживања би могла проширити обим и укључити компаније у другим земљама. Упоређивање фактора који утичу на корпоративну одрживост у различитим земљама могло би да пружи свеобухватније разумевање изазова и могућности за одрживи развој у текстилној индустрији.
- б) Лонгитудинална анализа: Тренутна студија даје преглед фактора који утичу на корпоративну одрживост у текстилној индустрији у одређеном тренутку. Будућа истраживања би могла да спроведу лонгитудиналну анализу како би се пратиле

промене фактора који утичу на корпоративну одрживост током времена. Ово би пружио увид у ефикасност интервенција и политика које имају за циљ промовисање одрживог развоја у текстилној индустрији.

- в) Компаративна анализа: Будућа истраживања би могла да упореде факторе који утичу на корпоративну одрживост у текстилној индустрији са другим индустријама. Ово би помогло да се идентификују сличности и разлике у факторима који утичу на одрживост у различитим индустријама и пружи увид у то како се одрживи развој може промовисати у ширем смислу.
- г) Детаљне студије случаја: Будућа истраживања би могла спровести детаљније студије случаја појединачних компанија. Ово би пружио детаљније разумевање стратегија и пракси које компаније користе за промовисање одрживог развоја и изазова са којима се при томе суочавају.
- д) Интеграција нових питања одрживости: Будућа истраживања би могла да интегришу нова питања одрживости у модел као што су циркуларна економија, поштена радна пракса и етички извори. Ово би пружио ажуриранији и холистичкији поглед на факторе који утичу на корпоративну одрживост у текстилној индустрији.

6. План истраживања и структура рада

Израда дисертације под наведеном темом захтева предузимање одређених активности у неколико фаза, и то:

Фаза 1 – Разрада проблематике истраживања, дефинисање сврхе, циљева и полазних хипотеза истраживања. Креирање инструмента за прикупљање података на основу детаљне претраге литературе из области истраживања. Затим, прикупљање података уз помоћ креираног анкетног упитника.

Фаза 2 – Израда теоријског дела рада на основу прикупљене литературе.

Фаза 3 – Израда истраживачког дела рада у оквиру кога се врши обрада података прикупљених уз помоћ анкетног упитника, представљање резултата и дискусија резултата истраживања.

На основу издвојених фаза у оквиру плана истраживања, очекивана структура дисертације биће представља се на следећи начин:

- 1. Уводна разматрања**
- 2. Преглед литературе досадашњих истраживања**
- 3. Методологија истраживања**
 - 3.1 Предмет истраживања
 - 3.2 Циљ истраживања
 - 3.3 Хипотезе истраживања
 - 3.4 Методе истраживачког рада
 - 3.5 Ток истраживања
- 4. Резултати и дискусија резултата истраживања**
- 5. Закључак**
- 6. Литература**
- 7. Прилози**
- 8. Биографија**

Овако постављена структура подложна је променама у току реализације докторске дисертације. Коначна структура се може разликовати од полазне верзије структуре.

Уводним разматрањем биће представљени и дефинисани основни елементи истраживања, на којима се истраживање базира од основне идеје, преко циљева истраживања у оквиру докторске дисертације до дефинисања модела фактора корпоративне одрживости у текстилној индустрији, као утицајних фактора развоја

организационе посвећености запослених. У овом поглављу најпре ће се указати на значај корпоративне одрживости у текстилној индустрији, што је нова парадигма корпоративног управљања која се развија. Ради остваривања у раду постављеног циља, свакако је најпре било неопходно анализирати параметре корпоративне одрживости, те разумети интегралну улогу коју имају у утицају на организациону посвећеност запослених.

Тежиште другог поглавља *Преглед литературе досадашњих истраживања* биће засновано на представљању досадашњег напретка у области истраживања о корпоративној одрживости. Корпоративна одрживост у текстилној индустрији укључује примену пракси које минимизирају утицај текстилне производње на животну средину и побољшавају друштвене и економске услове за раднике у целом ланцу снабдевања. Ова индустрија има значајан утицај на животну средину и друштво, од коришћења природних ресурса до третмана радника у фабрикама. Управљање корпоративном одрживошћу текстилних предузећа је важно питање за менаџмент данас. Генерално, такав концепт наводи компанију да зависи од могућности стварања оптималног профита без наношења штете животnoj средини и стварању социјалних проблема у заједници.

Затим, биће указано да пракса одрживог развоја илуструје како интеграција животне средине као једне од димензија одрживог развоја боље катализује здравље и квалитет живота и често помаже да се прекине зачарани круг који омета економски раст и искорењивање сиромаштва. Укључујући окружење као део холистичког приступа такође резултира повећаном отпорношћу и ублажавањем ризика по животну средину, што заузврат смањује утицај климатских промена и катастрофе, чинећи достигнућа развоја одрживијим. Ово је деценијама међународно признато, али данас је постало кључни изазов, како на локалном нивоу тако и глобално. Указано је да импликације развоја праксе одрживости могу бити широке и значајне, како за организације тако и за друштво у целини. Такође, побољшање праксе одрживог развоја у текстилној индустрији може бити изазовно, за што треба спровести одређене кораке.

Такође, биће показано да организациона посвећеност може повећати продуктивност на радном месту, ојачати морал запослених и повећати способност компаније да постигне своје циљеве. Знање како да се креира организациона култура која наглашава посвећеност може повећати способност да се постигну резултати и помогне запосленима да постигну професионалне и личне циљеве.

Приказеће се због чега је лидерство све траженије јер тешка, глобална питања захтевају од предузетничких лидера да траже креативна решења и искористе моћ људи да постигну те заједничке циљеве. У текстилној индустрији, лидери треба да буду у стању да управљају брзим производним окружењем, одржавају високе стандарде квалитета и управљају веома конкурентним тржиштем.

Објасниће се у узрочно-последичном смислу због чега су задовољство послом, мотивација и корпоративни имиџ важни елементи успеха организационе посвећености запослених. Задовољство запослених потенцијални посредник у односу између праксе одрживог развоја и организационе посвећености запослених. Мотивисани запослени су ангажованији и продуктивнији, што може позитивно утицати на укупан успех организације. Због тога је за текстилне компаније важно да створе радно окружење које мотивише запослене и одржава их ангажованим. Побољшање корпоративног имиџа у текстилној индустрији захтева посвећеност етичким и одрживим пословним праксама, као и фокус на испоруку висококвалитетних производа и услуга купцима.

У овом поглављу биће такође истакнуто зашто је примена еколошких пракси у текстилној индустрији важна за смањење њеног негативног утицаја на животну средину.

У даљој анализи, показано је да друштвене праксе на радном месту у текстилној индустрији могу имати значајан утицај на благостање и задовољство запослених. Најзад, укључивање текстилне индустрије у друштвене праксе у заједници, постиже се да предузете акције и понашања којима се појединци и организације баве, промовишу позитивне друштвене резултате у заједницама којима служе.

У оквиру поглавља *Методологија истраживања* биће истакнути предмет истраживања, циљ истраживања, полазне хипотезе истраживања, методе истраживачког рада уз детаљно објашњење поступака по којима се методе примењују као и ток спроведеног истраживања.

У поглављу *Резултати и дискусија резултата истраживања* биће истакнути и образложени резултати добијени након спроведеног истраживања.

У *Закључку* ће се сумирати добијени резултати, уз осврт на њихову иновативност, важност, потенцијалну и практичну примену, као и план будућих истраживања.

Литература ће садржати радове цитиране у дисертацији, као и радове проистекле из саме дисертације.

7. Закључак и предлог

На основу пријаве и образложења теме докторске дисертације, Комисија за оцену подобности теме и кандидата закључује да, кандидат **MSc Марина Јовановић**, испуњава све законске услове за израду предложене докторске дисертације и сматра да је предложена тема адекватна за израду докторске дисертације.

Комисија предлаже Наставно-научном већу Техничког факултета у Бору да се кандидату **MSc Марини Јовановић** одобри израда докторске дисертације под називом **“Моделовање фактора корпоративне одрживости предузећа текстилне индустрије”**. Предложена тема спада у поље техничко-технолошких наука, научне области Инжењерски менаџмент, на акредитованим докторским студијама Техничког факултета у Бору.

За ментора се предлаже **Проф. др Снежана Урошевић**, редовни професор Универзитета у Београду, Техничког факултета у Бору, који испуњава законом све предвиђене услове.

У Бору, септембра 2023. године.

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ

Проф. др Милован Вуковић, редовни професор
Универзитет у Београду, Технички факултет у Бору

Проф. др Ђорђе Николић, редовни професор
Универзитет у Београду, Технички факултет у Бору

Проф. др Ивана Младеновић Ранисављевић, ванредни професор,
Универзитет у Нишу, Технолошки факултет у Лесковцу



Република Србија
Универзитет у Београду
Технички факултет Бор
Број индекса: 13/2017
Деловодни број: VI-1/10-205
Датум: 04.10.2023.

На основу члана 161 Закона о општем управном поступку и службене евиденције издаје се

УВЕРЕЊЕ О ПОЛОЖЕНИМ ИСПИТИМА

Марипа Јовановић, име једног родитеља Среја, рођена 28.05.1984.године, Луцерн, Швајцарска, 2017/18. школске године уписана на докторске академске студије на 1. годину, 2023/24. школске године први пут уписана у 3. годину, самофинансирање, студијски програм Инжењерски менаџмент, током студија положила је испите из следећих предмета:

Р.бр.	Шифра	Назив предмета	Оцена	ЕСПБ	Фонд часова**	Датум
1.	14ДИМ1УПШ	Управљање пословним процесима	10 (десет)	15	I:(90+60+0)	25.04.2018.
2.	14ДИМ1МНИР	Методологија научно истраживачког рада	9 (девет)	15	I:(90+60+0)	25.01.2018.
3.	14ДИМ1ОМ	Оперативни менаџмент	8 (осам)	15	II:(90+60+0)	20.01.2021.
4.	14ДИМ1ТИ	Технологија и иновације	6 (шест)	15	II:(90+60+0)	30.01.2019.
5.	14ДИМ2КМ	Квантитативне методе	7 (седам)	15	II:(90+60+0)	01.02.2022.
6.	14ДИМ2ДДТ	Докторска дисертација-дефинисање теме	9 (девет)	15	III:(0+150+0)	31.08.2022.
7.	14ДИМ2ДДСИР1	Докторска дисертација-студијски истраживачки рад 1	10 (десет)	30	IV:(0+300+0)	15.06.2022.
8.	14ДИМ3ДДСИР2	Докторска дисертација-студијски истраживачки рад 2	10 (десет)	30	V:(0+300+0)	02.02.2023.
9.	14ДИМ3ДДСИР3	Докторска дисертација-студијски истраживачки рад 3	10 (десет)	10	VI:(0+300+0)	14.06.2023.

* - еквивалентан/признат испит.

** - Фонд часова је у формату (предавања+вежбе+остало).

Укупно остварено 160 ЕСПБ.

Општи успех: 8,78 (осам и 78/100), по годинама студија (8,25, 8,67, 10,00).

Напомена: Уверење се издаје за потребе Већа научних области техничких наука Универзитета у Београду.



Референт Службе за студентска питања

Универзитет у Београду
Технички факултет у Бору
Број: VI-1/10-324
Бор, 16.10.2019. године

На основу чл. 107. Закона о високом образовању, чл. 100. Статута Универзитета у Београду и чл. 73. Статута Техничког факултета, декан доноси

Р Е Ш Е Њ Е

о мировању права и обавеза студента

I. ЈОВАНОВИЋ МАРИНИ, бр. индекса 13/2017, дипл. хемичару, из Трстеника, студенту докторских академских студија на Техничком факултету у Бору, одобрава се мировање права и обавеза у школској 2019/20. години, због одржавања трудноће.

О б р а з л о ж е њ е

Именована је поднела захтев за мировање права и обавеза у школској 2019/20. години на Техничком факултету у Бору.

Разматрајући поднети захтев, а на основу образложених предлога предметних наставника и Наставне комисије, од 03.10.2019. године, одлучено је као у изреци.

ДЕКАН



Проф. др Нада Штрбац