

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

Факултет организационих наука

НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ

Предмет: Подобност теме и кандидата Сандре Барјактаровић за израду докторске дисертације

Одлуком Наставно-научног већа Факултета организационих наука Универзитета у Београду 05-01 бр. 3/104-6 од 27.09.2023. године именовани смо за чланове Комисије за преглед и одбрану приступног рада и оцену научне заснованости теме докторске дисертације кандидата **Сандре Барјактаровић** по насловом:

„Индивидуални предиктори спремности за усвајање знања потребних за коришћење пословних информационих система”.

На основу материјала приложеног уз Захтев кандидата, Комисија подноси следећи

РЕФЕРАТ

1. Подаци о кандидату

1.1. Биографски подаци

Мр Сандра Барјактаровић је бизнис едуковани психолог са вишегодишњим пословним и крос-индустријским радним искуством у области управљања људским ресурсима, маркетингом и односима с јавношћу. Рођена је у Новом Саду, 9.08. 1972. где и живи са својом породицом. Дипломирала је психологију на Филозофском факултету Универзитета у Новом Саду 1996.г., а магистрирала на Факултету за предузетни менаџмент 2007.г. на тему Мобинг – психолошко злостављање на послу. Као студент психологије, била је први ученик међународне летње праксе у УСА, на Универзитету Илиноис у Чикагу, 1995.г. На интернационалном програму регионалне бизнис школе Cotrugli Business School након двогодишњих студија, 2012.г стиче пословно звање Мастера за бизнис и администрацију (МБА). 2018.г. и постаје акредитовани члан енглеског Chartered Institute of Personnel &

Development (CIPD) стицањем међународне акредитоване квалификације у области људских ресурса, учења и развоја запослених (HR & LD), ниво 5.

На почетку своје професионалне каријере, радила је пет година у домаћим и међународним невладиним организацијама. Најважније професионално искуство везано за менаџмент, стекла је у најуспешнијим домаћим и интернационалним компанијама у којима је радила на руководећим позицијама у области управљања људским ресурсима. Неке од компанија у којима је радила су MK Group, NIS, Schneider Electric DMS, Greiner Packaging, HealthCare Europe, Aptiv Mobility Service. Сада ради као независни консултант у области менаџмента људских ресурса са групом консултаната у Србији и земљама у региону.

Области експертизе: менаџмент људских ресурса, развој запослених, консалтинг.

Списак објављених радова, M24 & M51

- 1) Barjaktarović, S., Cicvarić-Kostić, S., & Kostić-Stanković, M. (2021). Komunikacija brenda poslodavca u oglasima za posao. *Marketing*, 52(4), 225-234.
- 2) Barjaktarović, S. (2023). Transformacija organizacione kulture u digitalnom i hibridnom radnom okruženju. *Ekonomija, teorija i praksa*, 16 (1), 160-176.
- 3) Barjaktarović, S. (2022). Percepcija i komunikacija brenda poslodavaca—u slučaju regrutacije što poslodavci komuniciraju, a kako ih kandidati vide? *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E*, 12(1), 7-19. <https://doi.org/10.38190/ope.12.1.4>
- 4) Barjaktarović, S. (2023) Troškovi disfunkcionalne fluktuacije na primeru proizvodne kompanije. *Oditor*, 2 – 2023
- 6) Barjaktarović, S. (2024) Analiza stimulativnog sistema zarada iz ugla Procesnih teorija motivacije, Prikaz studije slučaja, *Ekonomija teorija i praksa*, (Рад је прихваћен за објављивање)

Радови објављени у зборницима међународних научних скупова (M30):

- 6) Барјактаровић, С. (2021): Коучинг и менторинг у функцији развоја запослених, 235-242, XXVI Интернационални научни скуп Стратегијски менаџмент и системи подршке одлучивању у стратегијском менаџменту, Економски факултет, Суботица, 21.мај 2021. DOI: <https://doi.org/10.46541/978-86-7233-397-8>
- 7) Barjaktarović, S. Percepcija i komunikacija branda poslodavaca – u slučaju regrutacije što poslodavci komuniciraju, a kako ih kandidati vide. Str. 26-28. 11. Međunarodna konferencija o učenju za poduzetništvo – ICEL, Poduzetništvo za održivu budućnost, Europska poslovna škola, Zagreb, Hrvatska, 4.novembar 2021.

Списак положених предмета на докторским студијама са оценама и ЕСПБ бодовима:

Називи предмета	Оцена	ЕСПБ
Менаџмент људских ресурса – одабрана поглавља	10 (десет)	10
Организација пословних система	10 (десет)	10
Методологија научних истраживања	10 (десет)	10
Стратегијски менаџмент	10 (десет)	10
Маркетинг и односи с јавношћу – стратешки приступ	10 (десет)	10
Организационо понашање и култура	10 (десет)	10
Стратегијски финансијски менаџмент	10 (десет)	10
Управљање радним учинком и зарадама	10 (десет)	10

Кандидаткиња је дана 28.9.2023. године успешно одбранила приступни рад за израду докторске дисертације под називом „Индивидуални предиктори спремности за усвајање знања потребних за коришћење пословних информационих система”.

1.3. Оцена подобности кандидата за рад на предложеној теми

Узимајући у обзир:

- резултате остварене током досадашњег академског образовања
- резултате досадашњег образовања у области пословања
- радно искуство у области људских ресурса, посебно у домену обука и примене психолошких и менаџерских знања
- радно искуство у консалтинг
- вештине академског писања

закључује се да је мр Сандра Барјактаровић у потпуности квалификована и припремљена да тему докторске дисертације самостално истражује и пружи научно-стручне доприносе у тој области.

2. Предмет и циљ истраживања

Предмет истраживања докторске дисертације је испитивање индивидуалних предиктора спремности за усвајање знања потребних за коришћење дигиталних технологија у пословне сврхе, конкретно пословних информационих система на примеру SAP ERP (*Systems Applications and Products in Data Processing - Enterprise Resource Planning*).

Захваљујући развоју информационо-комуникационих технологија све више компанија уводи пословне системе у своју свакодневну праксу. Овај процес дигитализације пословних процеса и дигиталне трансформације организације, променили су начин на који се управља и ради у савременим организацијама. Важан фактор успешне трансформације јесте адекватно прихватање, односно излагање на крај са неминовним отпором променама које се јављају код запослених. Кључну улогу у овом процесу свакако има HR функција у организацији која је одговорна за имплементацију промена, како на стратешком, тако и на индивидуалном ниову. Оснаживање запослених у правцу, не само прихватања промене, него и њене учинковитости, омогућено је кроз различите врсте обука запослених. Овде је фокус на обуке за коришћење SAP ERP система чије предности могу да изостану уколико запослени нису прихватили или не умеју да користе његове функционалности. Главну улогу у осмишљавању обука у организацији имају запослени у сектору људских ресурса. Начин на који се очекује да се овај процес унапреди заснован је на идеји о постојању, с једне стране, индивидуалних разлика с обзиром на спремност за усвајање нових знања (посебно у погледу технологије), и различитих типова обуке, с друге стране.

Полазећи од претпоставке да постоји скуп индивидуалних карактеристика људи који их чине пријемчивим за прихватање и усвајање нових технолошких знања и за њихову успешну примену у различите, па и пословне сврхе, емпиријско истраживање које би чинило окосницу ове дисертације, има за циљ да идентификује предикторе од значаја и да на основу индивидуалних разлика класификује кориснике у кластере. Емпиријски добијени кластери, засновани на индивидуалним (психолошким и социјалним) карактеристикама корисника имају за практичан циљ предлог прилагођавања модела обуке запослених за коришћење савремених технолошких решења у организационом контексту.

Индивидуалне карактеристике које се посматрају као предиктори у овој дисертацији су особине личности (савесност, екстраверзија, неуротицизам, отвореност искуства и сарадљивост), као предиспозиције, прихватање технологије (као конативна компонента става) и дигиталне компетенције (као домен искуства и предзнања). Обука за коришћење SAP ERP система, а која представља квазиекспериментални третман у емпиријском делу рада, заснована је на реалним пословним сценаријима коришћења. Предвиђено је да се успешност у усвајању знања и вештина коришћења система процењује мером успеха (у три различите фазе, односно на основу успеха у три различита задатка).

Извод из теоријског оквира приказаног у приступном раду

Улога HRM у процесу дигитализације

Улога сектора за управљање људским ресурсима овде се посматра са становишта припреме запослених за дигиталну трансформацију, што је врло актуелна ситуација, јер је један од шест идентификованих показатеља спремности организације за дигиталну трансформацију спремност за улагање у дигиталне технологије за интегрисано управљање пословање (Kovačević et al., 2019). Специфична позиција ове функције у процесу дигиталне трансформације је рад на прилагођавању запослених новим пословним стратегијама, њиховом оснаживању у процесу преласка на дигитални начин размишљања и прихватања одговорности за сопствену трансформацију (Ehnert & Harry, 2012).

Обуке запослених за коришћење технологија

Посебан домен у ком се очекује допринос запослених у људским ресурсима јесте планирање обуке за запослене, кориснике технологија. Од успешности обуке зависи и доживљај личне компетентности да се неки систем користи, што је повезано и са општим прихватањем те технологије (Pan, 2020). Дешава се да запослени немају радно или специјализовано познавање нових технологија, због чега не разумеју могућности система, не знају на који начин и који задаци могу да буду директно или индиректно подржани инсталираним системом (Echendu & De Vit, 2015; Vienker et al., 2016). Обука може да се спроводи пре или током имплементације система, а постоје идеје да је она најефикаснија као интервенција онда када се систем уведе и спреман је за употребу потенцијалних корисника (Venkatesh & Bala 2008).

Полазећи од андрагошких принципа обуке одраслих које се свде на учешће у планирању обуке, искуству, релевантну тематику (за живот или посао) и усмереност на решавање проблема (Knowles, 1984), овде се истиче да се обуке у овом домену у пословном контексту, у суштини и придржавају обих принципа. Пантелић (2012) је на основу анализе организационих система који користе и који су имплементирали ERP класификовао моделе за реализацију обуке на: (1) модел класичног достављања упутства за употребу и тренинг материјала, (2) модел прилагођене документације, (3) модел онлајн обуке, (4) модел групне обуке кроз семинар, (5) модел индиректне обуке кључних корисника.

На основу анализе издвојено је неколико компоненти на које треба да се обрати пажња. Пре свега, оно што недостаје овим обукама је често необраћање пажње на социјалну компоненту која има мотивишући ефекат. Овде видимо посебно значајну улогу HRM –а.

Функционалности ERP (eng. *Enterprise Resource Planning*) система

Овде је изабран ERP (eng. *Enterprise Resource Planning*) систем информационих технологија који представља интегрисани пакет софтвера који комбинује целокупно пословање и пословне процесе у јединствену архитектуру информационе технологије за обезбеђивање холистичког погледа на посао (Klaus et al., 2000, str. 141). Специфичност ове технологије огледа се у (1) интеграцији свих пословних функција и процеса, (2) ограничавању уноса истих података из различитих извора, (3) унапређења технологије, (4) омогућавања преносивости и прилагодљивости система и (5) примена најбоље праксе (Saatçioğlu, 2009).

Како увођење овог система, који је веома скуп (Doom et al., 2010), стресан и захтева реконфигурацију пословних пракси организације, запослени обично имају нижи ниво спремности и знања за његову имплементацију, што неретко доводи до фрустрација, доживљаја смањене аутономије у раду, доживљаја да је њихова стручност мање цењена (Lengnick-Hall & Lengnick-Hall, 2006), па чак и до одласка запослених (Chen et al., 2009).

Поред истицања важности и улоге сектора људских ресурса и адекватне обуке запослених за коришћење усвајање дигиталних технологија од стране запослених, треба да се напомене и да студије које су до сада истраживале проучавање ERP система нису узимале у обзир карактеристике корисника да би боље разумеле њену имплементацију (Ramírez-Correa et al., 2019).

Индивидуалне карактеристике – предиспозиције

Индивидуалне карактеристике корисника овде се посматрају на основу особина личности као предиспозиција и за прихватање технологија и за усвајање релевантних знања, а сведене су на пет особина: неуротичност, савесност, отвореност према искуству, сарадљивост, екстраверзија, према моделу Великих пет (McCrae, Costa, 1999). Овај модел личности често се користи у истраживањима и у приступном раду се наводи да нека истраживања иду у прилог значаја ових особина и могућности формирања профила испитаника с обзиром на однос према технологијама.

У једном истраживању добијено је да је тип личности био важан модератор прихватања технологије на послу узимајући у обзир петофакторски модел личности на основу ког су идентификована три различита типа (Svendsen et al., 2013). Такође, нека истраживања иду у прилог значаја појединих фактора личности. Тако се наводи истраживање у ком се добило да отвореност према искуству може да предвиђа мотивацију за учествовањем у активностима обуке (Laguna & Purc, 2016) и то у различитим фазама у различитој мери (намера, планирање, покретање акције) (Major et al., 2006; Rovold, 2007).

Са аспекта овог рада интересантно је издвојити чињеницу да су истраживања показала да варијабле личности имају често важнију улогу у почетним фазама обуке, док су мотивационе варијабле значајније у каснијим фазама (Rauch & Frese, 2007). Како се у нацртима фактори личности могу посматрати као егзогени фактор, као модераторска варијабла или као тзв категорички модератор који служи за формирање типова, односно профила (Ramírez-Correa et al., 2019). У нацрту какав је овде предложен, црте личности ће прво имати улогу предиктора, а затим ће у другој фази преузети улогу критеријума категоризације заједно са другим релевантним варијаблама.

Модел прихватања технологије – намера коришћења

Модели прихватања технологије јесу начини да се објасне индивидуалне разлике у погледу склоности људи да прихвате и користе технологије. Овде ће се као концептуални оквир користити Венкатешева Обједињена теорија прихватања технологије (eng.skr. *UTAUT* или *The Unified Theory of Acceptance and Use of Technology*) (Venkatesh et al., 2003). Ова теорија, настала на наслеђу претходних модела прихватања технологије, и прихваћена је, између осталог и због тога што објашњава 69% варијансе у намери корисника за употребом технологије (Venkatesh et al., 2003), што је више него што то објашњава било који до сада креиран модел. Још један разлог због чега је овај модел изабран јесте што он узима у обзир и друштвене факторе и понашање. Истраживања која су користила овај модел примарно су била фокусирана на разумевање психолошких и социолошких фактора који утичу на индивидуалну намеру и спремност за коришћење технологија. Модел има три директна ефекта из три детерминанте на понашање које се односи на намеру коришћења. Уочена корисност (**PE**) (eng. *Performance Expectancy*) и Лакоћа употребе (**EE**) (eng. *Effort Expectancy*) односе се на очекивање корисника колико ће им систем помоћи да оабе свој посао (да побољшају перформансе и колико једноставно и лако је коришћење технологије. Социјални утицај (**SI**) (eng. *Social Influence*) се односи на то да ли је особа забринута због мишљења других.

Намера коришћења или очекивана намера (**BI**) (eng. *Behavioral Intention*) корисника у вези са коришћењем технологије јесте прва директна детерминанта понашања. Друга се односи на Олакшавајуће околности (**FC**) (eng. *Facilitating Conditions*) које се баве тиме да ли појединац поред институционалних ресурса (организационе и техничке инфраструктуре) који подржавају коришћење технологије, има и знање за њено усвајање. Стога је важно проценити и елемент предзнања, која се могу односити на дигиталне компетенције.

Дигиталне компетенције запослених – искуство и предзнање

Недостатак техничких и дигиталних вештина и последична потреба за обуком запослених јесу најзначајније препреке успешне имплементације иновативних технологија (Franzoni & Zanardini, 2017). Дигиталне компетенције представљају предуслов за успешно усвајање нових технолошких решења и дефинишу се као способност особе да користи дигиталне технологије на критички, кооперативан и креативан начин (Марушић, Висковић, 2018). Како је дигитализација постала опште место и дигитално искуство нешто са чим се сусреће све више грађана, дефинише се концепт дигиталне писмености као скупа знања, вештина, ставова, способности, стратегија и свести (домена учења), неопходних приликом коришћења информационо-комуникационе технологије и дигиталних медија (оруђа) за обављање различитих послова, решавање проблема, комуницирање, управљање информацијама, сарадњу, креирање и дељење садржаја и конструисање знања (области компетенције) на ефикасан, ефективан, адекватан начин, критички, креативно, аутономно, флексибилно, етички и рефлексивно (начини); на послу, у слободно време, за партиципацију у друштву, учење, дружење (циљеви) (Ferrari, 2012).

Креиран је један веома утицајан оквир дигиталних компетенција (DigComp) који разликује компетенције за претраживање информација, комуницирање и сарадњу, креирање садржаја, безбедност приликом коришћења технологија и решавање проблема. Овде се пак намеће као адекватнији модел SdiCoS (Tzafilkou et al., 2022), који је развијен на студентској популацији и одражава знања и вештине засноване на информационо-комуникационим технологијама које могу да се користе за обављање задатака у вези са њима (Meng et al., 2019). Овај модел се користи за мерење дигиталне компетенције и употребљив је за популацију студената. Генерисана шестофакторска скала се састоји од следећих дигиталних компоненти: (1) Тражити, Пронаћи, Приступити, (2) Развити, Применити, Изменити, (3) Комуницирати, Сарађивати, Делити, (4) Чувати, Управљати, Обрисати, (5) Проценити, и (6) Заштитити.

Из реченог следи да је

циљ истраживања да се испита у којој мери су особине личности (неуротичност, екстраверзија, савесност, отвореност искуства и сарадљивост) предиктори успешности у усвајању знања коришћења пословних информационих система (SAP ERP), те да ли у том односу посредују елементи модела прихватања технологија и развијеност дигиталних компетенција, и на који начин је могуће категорисати кориснике у кластере с обзиром на њихове индивидуалне разлике у погледу спремности за успешно коришћење ових система.

Теоријски циљ дисертације је обogaћивање литературе у погледу нових и проширених модела прихватања технологије, као и развоја потенцијалних нових, више персонализованих модела обуке запослених за коришћење дигиталних алата.

Практични циљ истраживања је испитивање могућности персонализације обуке за коришћење нових технологија у пословне сврхе с обзиром на релевантне индивидуалне разлике, односно прилагођавање врсте и типова обуке с обзиром на различите профиле будућих корисника. У том смислу, ово истраживање би могло да буде од користи запосленима HR-у у условима дигитализације пословања у њиховој организацији.

Задаци истраживања су:

- идентификовати потенцијалне предикторе успешног усвајања знања неопходног за коришћење дигиталних технологија (SAP ERP) проценом
 - особина личности (неуротичност, екстраверзија, савесност, отвореност искуства и сарадљивост)
 - нивоа дигиталних компетенција
 - нивоа прихватања технологије
 - социодемографских карактеристика (пол, смер: ИСИТ, МЕН)
- пратити и оцењивати успешност постигнутих циљева – усвајања знања у коришћењу технологије (SAP ERP) на модулима
 - набавка
 - продаја
 - финансије
 - укупно
 - корисничко искуство
- формирати кластере испитаника-корисника засновано на социопсихолошким разликама (личност, став, предзнање, демографске карактеристике)
- предложити различите моделе обука за различите профиле корисника (засновано на кластерима и идентификацији кључних аспеката обуке).
- проверити успешност модела обуке на узорку запослених

Почетна листа библиографских извора који ће се користити приликом израде докторске дисертације:

- [1] Acosta-Gonzaga, E., & Ramirez-Arellano, A. (2021). The influence of motivation, emotions, cognition, and metacognition on students' learning performance: A comparative study in higher education in blended and traditional contexts. *Sage Open*, 11(2), 21582440211027561.
- [2] Agarwal, R. & Prasad, J.(1999). Are individual differences Germane to the acceptance of new information technologies? *Decision Sciences*, 30 (2), 361–392.

- [3] Alkhalidi, A.N., Yusof, Z.M., & Aziz, M.J. (2012). Impact of user training and support on video-conferencing usage in organizations in Jordan using structural equation modelling analysis approach. *World Appl. Sci. J.*, 19(11), 1553-1562
- [4] Blut, M., Chong, A., Tsiga, Z., & Venkatesh, V. (2021). Meta-analysis of the unified theory of acceptance and use of technology (UTAUT): challenging its validity and charting A research agenda in the red ocean. *Journal of the Association for Information Systems*, forthcoming.23(1), 13-95.
- [5] Bošković, D. (2021). *Model Prihvatanja Tehnologije i Primena na Komunikacione Platforme* (Doktorska disertacija, Univerzitet u Novom Sadu (Srbija)).
- [6] Cappel, J. J. & Hayen (2004). R. L. Evaluating E-Learning: A Case Study, *Journal of Computer Information Systems*, (44:4), 49-56.
- [7] Cardon, P., Fleischmann, C., Aritz, J., Ma, H., Springer, A., & Springer, S. (2022). The Influence of Psychological Safety and Personality on Technology Acceptance of Team-Based Technology in Global Virtual Teams.
- [8] Chen, G., Gully, S. M., Whiteman, J. A., & Kilcullen, R. N. (2000). Examination of relationships among trait-like individual differences, state-like individual differences, and learning performance. *Journal of applied psychology*, 85(6), 835.
- [9] Chen, C. C., Law, C. C., & Yang, S. C. (2009). Managing ERP implementation failure: a project management perspective. *IEEE transactions on engineering management*, 56(1), 157-170.
- [10] Doom, C., Milis, K., Poelmans, S., & Bloemen, E. (2010). Critical success factors for ERP implementations in Belgian SMEs. *Journal of Enterprise Information Management*, 23(3), 378–406.
- [11] Fake, H., & Dabbagh, N. (2020). Personalized learning within online workforce learning environments: Exploring implementations, obstacles, opportunities, and perspectives of workforce leaders. *Technology, Knowledge and Learning*, 25, 789-809.
- [12] Ferrari, A. (2012). *Digital Competence in Practice: An Analysis of Frameworks*. Seville: JRC-IPTS
- [13] Franzoni, L.; Zanardini, M. *Industria 4.0 in Italia e nel mondo. I Governi rilanciano il manifatturiero*. In SMART MANUFACTURING; Sist. Impresa: Milano, Italy, 2017; 68–72
- [14] Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48, 26–34.
- [15] Gollwitzer P. M. (1999). Implementation intentions. Strong effects of simple plans. *American Psychology*, (54), 493–503.
- [16] Gollwitzer P. M., Oettingen G. (2012). “Goal pursuit,” in *The Oxford Handbook of Human Motivation*, ed. Ryan R. M. (New York, NY: Oxford University Press), 208–231.

- [17] Gollwitzer P. M., Parks-Stamm E. J., Jaudas A., Sheeran P. (2008). "Flexible tenacity in goal pursuit," in *Handbook of Motivation Science*, eds Shah J., Gardner W. (New York, NY: Guilford Press), 325–341.
- [18] Gosling S. D., Rentfrow P. J., Swann W. B., Jr. (2003). A very brief measure of the big-five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37(6), 504–528.
- [19] Gunnvald B. Svendsen, Jan-Are K. Johnsen, Live Almås-Sørensen & Joar Vittersø (2013) Personality and technology acceptance: the influence of personality factors on the core constructs of the Technology Acceptance Model, *Behaviour & Information Technology*, 32(4), 323-334.
- [20] Irani, T. (2000). Prior Experience, Perceived Usefulness and the Web: Factors Influencing Agricultural Audiences' Adoption of Internet Communication Tools. *Journal of Applied Communications*, 84(2).
- [21] Kappe, R., & van der Flier, H. (2010). Using multiple and specific criteria to assess the predictive validity of the Big Five personality factors on academic performance. *Journal of Research in Personality*, 44(1), 142-145.
- [22] Karunarathne, E.A.C.P., & Abeyratne, A.S.M.A.R. (2020). Role of employee training and experience on the adaption of computerized maintenance management system. *Strategic Management-International Journal of Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management*, 25(4).
- [23] Klaus, H., Rosemann, M., & Gable, G. G. (2000). What is ERP? *Information Systems Frontiers*, 2(2), 141–162.
- [24] Knežević, G., Džamonja-Ignjatović, T. Đurić-Jocić, D. (2004). Petofaktorski model ličnosti. CPP, Beograd
- [25] Knowles, M. *The Adult Learner: A Neglected Species* (3rd Ed.), Gulf Publishing, Houston, TX, 1984.
- [26] Kovačević, I., Anđelković-Labrović, J., Milinković, I., & Petrović, N. (2019). Digitalna spremnost kompanija: HR Perspektiva: Zbornik radova/XII skup privrednika i naučnika-SPIN'19 (Conference proceedings of the XII SPIN'19) (Vol. 12). FON.
- [27] Kovačević, I. (2019) Impact of digitalization on HR process. *EUROBIT Publishing House*, 46.
- [28] Laguna, M., & Purc, E. (2016). Personality traits and training initiation process: Intention, planning, and action initiation. *Frontiers in psychology*, 7, 1767.
- [29] Lengnick-Hall, C. A., & Lengnick-Hall, M. L. (2006). HR, ERP, and knowledge for competitive advantage. *Human Resource Management*, 45(2), 179–194.
- [30] Lin, M. H., Chen, H. C., & Liu, K. S. (2017). A study of the effects of digital learning on learning motivation and learning outcome. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(7), 3553-3564.

- [31] Major D. A., Turner J. E., Fletcher T. D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 927–935.
- [32] Marusic, T., & Viskovic, I. (2018). ICT competencies of students. *Journal ITRO*, 115(56), 13.
- [33] McCrae R., Costa P. (1999). “A five-factor theory of personality,” in *Handbook of Personality: Theory and Research*, eds Pervin L., John O. (New York, NY: Guilford Press;), 139–153.
- [34] Momani, A. M. (2020). The unified theory of acceptance and use of technology: A new approach in technology acceptance. *International Journal of Sociotechnology and Knowledge Development (IJSKD)*, 12(3), 79-98.
- [35] Otašević, B., & Kodžopeljić, J. (2016). Osobine ličnosti modela Velikih pet i sociodemografske varijable kao prediktori važni životnih ciljeva. *Primenjena psihologija*, 9(1).
- [36] Pan, X. (2020). Technology acceptance, technological self-efficacy, and attitude toward technology-based self-directed learning: learning motivation as a mediator. *Frontiers in Psychology*, 11, 564294.
- [37] Pantelić, O. (2013). Modeliranje obuke u oblasti integriranih poslovnih rešenja zasnovano na konceptu radionice. (Doktorska disertacija, Univerzitet u Beogradu, Srbija).
- [38] Parasuraman, A., 2000. Technology readiness index (TRI): a multiple-item scale to measure readiness to embrace new technologies. *Journal of Service Research*, 2 (4), 307–320.
- [39] Park, K.O., (2018.) The relationship between BPR strategy and change management for the sustainable implementation of ERP: An information orientation perspective. *Sustainability*, 10, 3080.
- [40] Pham, N.T., Phan, Q.P.T., Tučková, Z., Vo, N., & Nguyen, L.H.L. (2018). Enhancing the organizational citizenship behavior for the environment: the roles of green training and organizational culture, *Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society*, 13(4), 1174- 1189.
- [41] Ramírez-Correa, P., Grandón, E. E., Alfaro-Pérez, J., & Painén-Aravena, G. (2019). Personality types as moderators of the acceptance of information technologies in organizations: A multi-group analysis in PLS-SEM. *Sustainability*, 11(14), 3987.
- [42] Rouhani, S., & Mehri, M. (2018). Empowering benefits of ERP systems implementation: Empirical study of industrial firms. *Journal of Systems and Information Technology*, 20(1), 54–72.
- [43] Saatçioğlu, Ö. Y. (2009). What determines user satisfaction in ERP projects: Benefits, barriers or risks? *Journal of Enterprise Information Management*, 22(6), 690–708.
- [44] Sharma, R., & Yetton, P. (2007). The contingent effects of training, technical complexity, and task interdependence on successful information systems implementation. *MIS Quarterly*, 31, 219–238.

- [45] Sriyabhand, T., & John, S. P. (2014). An empirical study about the role of personality traits in information technology adoption. *Humanities, Arts and Social Sciences Studies (Former Name Silpakorn University Journal Of Social Sciences, Humanities, And Arts)*, 67-90.
- [46] Tzafilkou, K., Perifanou, M., & Economides, A. A. (2022). Development and validation of students' digital competence scale (SDiCoS). *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 19(1), 30.
- [47] Uddin, M. A., Alam, M. S., Mamun, A. A., Khan, T. U. Z., & Akter, A. (2019). A study of the adoption and implementation of enterprise resource planning (ERP): Identification of moderators and mediator. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(1), 2.
- [48] Vanduhe, V. Z., Nat, M., & Hasan, H. F. (2020). Continuance intentions to use gamification for training in higher education: Integrating the technology acceptance model (TAM), social motivation, and task technology fit (TTF). *IEEE Access*, 8, 21473-21484.
- [49] Venkatesh, V. (2022). Adoption and use of AI tools: a research agenda grounded in UTAUT. *Annals of Operations Research*, 1-12.
- [50] Venkatesh, V. (2000) Creating an Effective Training Environment for Enhancing Telework, *International Journal of Human Computer Studies*, (52), 991-1005.
- [51] Venkatesh, V., Bala, H. (2008). Technology acceptance model 3 and a research agenda on interventions. *Decis. Sci.* 39, 273–315
- [52] Venkatesh, V., & Speier, C. (1999). Computer technology training in the workplace: A longitudinal investigation of the effect of mood. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 79, 1–28.
- [53] Venkatesh, V., Thong, J. Y., Chan, F. K., Hu, P. J. H., & Brown, S. A. (2011). Extending the two- stage information systems continuance model: Incorporating UTAUT predictors and the role of context. *Information systems journal*, 21(6), 527-555.
- [54] Venkatesh, V., & Zhang, X. (2010). Unified theory of acceptance and use of technology: US vs. China. *Journal of global information technology management*, 13(1), 5-27.
- [55] Y. Li, X. W. Liao, & H. Z. Lei. (2006). A knowledge management system for ERP implementation, *Syst. Res. Behav. Sci.*, vol. 23, no. 2, pp. 157–168, Mar./Apr.
- [56] Walczuch, R., Lemmink, J., & Streukens, S., 2007. The effect of service employees' technology readiness on technology acceptance. *Information & Management*, 44, 206–215.
- [57] Wheeler, B. C., & Valacich, J. S. (1996). Facilitation, GSS, and training as sources of process restrictiveness and guidance for structured group decision making: An empirical assessment. *Information Systems Research*, 7, 429–450.

3. Полазне хипотезе

Један број истраживања показује да се до извесне мере може предвидети на основу особина личности мотивација за тренинг: намера, план и покретање акције (Major et al., 2006; Rovold,

2007), те да особина која се овде истиче јесте Отвореност искуства (Gollvitzer, 1999; Gollvitzer et al., 2008; Gollvitzer & Oettingen, 2012) као најбољи предиктор намере да се учествује у обуци. Неуротичност се често показује као лошији предиктор успеха на когнитивним задацима, док је савесност често повезана са већом мотивацијом и бољим учинком (Карпе, van der Flier, 2010). Нека истраживања приказују модулирајући ефекат карактеристика које описују тренутна стања (као што су овде намере и компетенције које се могу мењати) и црте личности, карактеристике које се процењују као трајније, на успех у усвајању знања (Chen, Gully, Whiteman, & Kilcullen, 2000). Такође, већа мотивација је повремено повезана са већим постигнућем у учењу (зависно од других фактора) (Acosta-Gonzaga, & Ramirez-Arellano, 2021; Lin, Chen, & Liu, 2017), што је и случај са поседовањем предзнања и процене веће компетентности, када и прихватање технологије може да буде повезано са доживљајем самоефикасности (самопроцењене компетентности), када је мотивација модератор (Pan, 2020).

Сходно горе реченом, за прву полазну прву претпоставку у дисертацији се узима да је:

Могуће издвојити карактеристике личности (из домена особина, намера, компетенција, академског успеха) које могу бити предиктор успешности у усвајању знања потребном за коришћење информационих технологија у пословне сврхе, при чему су особине личности виђене као егзогене променљиве, намера коришћења и дигиталне компетенције модулирају тај однос, а смер студирања може да мења ефекат намере и степена компетентности.

Посебне хипотезе у раду су:

Нур 1. Особине личности су у корелацији са индексом ефективности (успешности у усвајању знања у домену ИКТ)

Нур 1.1. Неуротичност је негативно повезана са индексом ефективности

Нур 1.2. Савесност је позитивно повезана са индексом ефективности

Нур 1.3. Отвореност према искуству је позитивно повезана са индексом ефективности

Нур 2. На основу особина личности могуће је предвидети успешност у усвајању знања (индекс ефективности)

Нур 3. Постоји ефекат модулирајућих варијабли на однос између особина личности и индекса ефективности

Нур 3.1. Намера коришћења може да модулира однос (јача) повезаност између особина личности и индекса ефективности

Нур 3.2. Дигиталне компетенције могу да мењају снагу односа повезаности између особина личности и индекса ефективности

Нур 4. Постоје разлике у погледу односа променљивих с обзиром на подзорке студената

Нур 4.1. Модулирајућа варијабла Намера коришћења имаће слабије дејство у подзорку студената са смера Информациони системи (јер намера већ постоји)

Нур 4.1. Неће постојати разлике у ефектима модулирајуће варијабле дигиталне компетенције између подзорака (с обзиром да су у питању студенти прве године)

У контексту идеје о персонализованим тренинзима и обукама за запослене (Fake, & Dabbagh, 2020), односно *tailor-made* приступу обукама (Teodoro, et al., 2022).и све већем истицању значаја прилагођавања обукама, друга полазна претпоставка у дисертацији гласи да је:

Могуће на основу индивидуалних разлика идентификовати различите профиле – кластере корисника система и дефинисати различите врсте обука које ће одговарати различитим типовима корисника (полазника).

Развој посебних хипотеза ће бити могућ након емпиријски дефинисаних кластера.

4. Научне методе истраживања

Општа метода која ће овде бити коришћена заснована је на општим принципима научног истраживања. Након експлорације доступне литературе, користиће се опште методе анализе и синтезе, те аналитичко-дедуктивна метода за обраду информација о постојећим истраживањима у домену.

У питању је мултидисциплинарно истраживање те је и сам приступ мултидисциплинаран. Испитаници, односно учесници квазиексперимента-обуке биће:

- испитивани психолошким тестом и упитницима, али и
- подвргнути експерименталној процедури која подразумева обуку у домену коришћења софтвера за пословну примену.

Овде комбинујемо методе и технике испитивања, квазиексперименталног нацрта (експеримента без контролне групе) и сценарио коришћења као едукативни и истраживачки алат који се користи у студијама употребљивости компјутерских система.

Променљиве у истраживању:

Независна променљива:	Особине личности (неуротичност, екстраверзија, сарадљивост, отвореност искуства, савесност)
Модерирајуће пром. (вар. другог реда):	Намера коришћења (Модел прихватања технологије) Предзнање (Дигиталне компетенције) Академски успех (ранг при упису, број положених испита, просечна оцена)
Зависна варијабла:	Индекс ефективности (квалитет урађених задатака) – усвојено знање
Контролне варијабле:	Смер (Информациони системи/Менаџмент) Пол Корисничко искуство

Потенцијалне разлике на подзорцима студената са смера Менаџмент и Информациони системи (другачија намера – мотивација)



Слика 1. Схематски приказ очекиваног односа променљивих

Инструменти:

На почетку је потребно обезбедити сагласност учесника, где ће им се објаснити сврха испитивања у циљу добровољног прихватања учешћа.

Испитивање ће бити спроведено:

- Општи упитник о демографским подацима (пол, старост, смер, ранг на пријемном, број положених испита, просечна оцена)
- Тест особина личности: Петофакторски модел личности (Кнежевић, Цамоња Игњатовић, Ђурић Јоцић, 2004)
- Упитник дигиталних компетенција: Модел дигиталних компетенција SdiCoS (Tzafilkou et al., 2022)
- Намера коришћења: Модел прихватања технологија UTAUT или The Unified Theory of Acceptance and Use of Technology (Venkatesh et al., 2003).
- Тест корисничког искуства – према ISO 9241-210

Емпиријско истраживање ће бити спроведено путем квазиексперименталног нацрта типа временских низова који подразумева виšekратна мерења (у три тачке – с обзиром на фазе експеримента, односно експерименталне обуке) зависне променљиве у одређеним размацима на истој групи предмета, са виšekратним уметањем експерименталног третмана у временски низ.

Фазе истраживања:

1. Задавање теста личности и упитника
2. Припрема сценарија коришћења
3. Имплементација сценарија коришћења у три домена:
модул Набавка/складиштење,
модул Продаја и Повраћај купца,
модул Финансије – измиривање потраживања
4. Праћење и евалуација постигнутих циљева – успешно урађени задаци
5. Тест корисничког искуства
6. Анализа успеха урађених задатака
7. Интеграција резултата

Квазиекспериментална процедура ће бити спроведена три пута:

- У оквиру пилот истраживања у зимском семестру 2023./24. године на предмету Пројектовање информационих система на 30 студената 4 године и 30 студената мастер студија Факултета организационих наука, у сврху провере истраживачког приступа и инструмената.

- У оквиру главног истраживања који се спроводи у летњем семестру 2023./24. школске године на студентима прве године Факултета организационих наука, од којих ће 300 бити са смера Менаџмент и 300 са Информационог смера, и то у оквиру предмета Увод у информационе системе.
- У оквиру постексперименталне провере резултата у реалној ситуацији, а у функцији могућности генерализације налаза, биће спроведено истраживање ефективности обуке у пословном окружењу са запосленима.

Обука је осмишљена као сценарио реалног коришћења система који учесници прате кроз три модула и евалуацију усвојеног знања на крају сваког модула. Модули обухватају Набавку, Продају и Финансије (евидентирање финансијских промена у SAP). Овде ће бити коришћени постојећи модели сценарија који се користе у настави (Пантелић, 2013).

Модел сценарија – пример за модул набавка:

Компанија А представља посредника између Топ зоне плус (добављач) и компаније Страбаг у процесу набавке мобилних телефона. За почетак она треба да оствари контакт са добављачем Топ Зона плус и обави куповину, а потом смести купљену робу у магацин. Након тога, потребно је извршити продају мобилних уређаја компанији Страбаг. Телефони који се добављају су: iPhone 14 и iPhone 14 Plus. Компанија од које се набављају производи налази се у улици GouldSt 1807, у Даласу (USA). Већ поменути купац фирме А – Страбаг, купиће одређене количине два производа.

Сценарио коришћења се употребљава и као едукативни и као истраживачки алат (и овде има обе функције), а дефинише се као: „наратив у којем је укључено један или више актера у циљу усмерене активности са интерактивним компјутерским системом. Он укључује активациони контекст (на пример социјално или физичко окружење), мотивацију актера, акције и реакције током активности (контекст коришћења) (Stone at al., 2005, str. 67).

У овом истраживању активациони контекст је образовни, институција високог образовања, као физичко окружење, у којем се експеримент одвија, као и група студената (социјално окружење). Акције ће представљати структурирана предавања и задаци на тему SAP ERP.

Процедура ће подразумевати праћење и евалуацију резултата обуке за рад у ERP систему и то у три кључне тачке усвајања знања у домену Набавке, Продаје и Финансија.

Евалуација ће бити заснована на формираном Индексу ефективности који се заснива на квалитету (тачност) усвојеног знања, односно успешно урађеним задацима.

Табела 1. Пример табеле праћења резултата према модулима

SAP Modul	Cilj učenja:	Konkretan zadatak:	Ishod:	Student, br.:
1. Nabavka			1. Samostalno kreira novog <u>dobavljača</u> 2. Zna da kreira novi proizvod i unese sve relevantne podatke 3. Zna da pripremi zahtev za kupovinu 4. Samostalno ume da kreiranarudžbenicu 5. Zna da uradi transakciju MIGO -----	
2. Prodaja				
3. Finansije				

На крају ће студенти попуњавати тест корисничког искуства као вид евалуације самог процеса обуке и могућност да се добије више информација о самом процесу усвајања знања у домену. Корисничко искуство се дефинише као „перцепција и реакција студената који произлазе из употребе или очекиваног коришћења производа, система или услуга“, обухватајући емоције корисника, веровања, преференције, перцепцију, физичке и психичке одговоре, понашања и достигнућа која се јављају пре, за време и после употребе. На корисничко искуство утичу: Систем, корисник и контекст коришћења (ISO 9241-210).

Узорак:

Пилот узорак ће чинити 60 студената Факулета организационих наука са предмета Пословни информациони системи (30 студената четврте године студија и 30 мастер студената).

Главни узорак ће чинити 600 студената прве године Факултета организационих наука (300 студената смера Менаџмент и 300 студената смера Информациони системи) који слушају предмет Увод у информационе системе.

Постекспериментални узорак ће чинити пригодан узорак запослених у предузећу које уводи SAP ERP систем.

Статистичка обрада података:

Резултати ће бити обрађени софтверским програмом за статистику SPSS, у оквиру кога ће се радити примерена дескриптивна статистика (мере централне тенденције и распршења, перцентилне вредности и мере расподеле).

Унутрашња поузданост иструмената процењиваће се на основу алфа коефицијента интерне конзистентности.

За процену могућности предвиђања ефеката обуке на основу предикторских варијабли биће коришћена мултиваријациона регресиона анализа.

Кластер анализом ће се проверити у којој мери постоји груписање јединица посматрања у класе, а само груписање ће се вршити на основу скорa добијеног на основу вредности обележја по свим варијаблама, за сваку јединицу посматрања посебно.

Корелационом анализом ће се проверити статистичка значајност повезаности варијабли, а радиће се и статистичка значајност разлика између кластера с обзиром на зависну варијаблу.

Резултати истраживања биће представљени наративно (текстуално и описно), табеларно, путем слика, графикана и дијаграма.

Процеси синтезе, апстракције, генерализације и класификације, уз друге адекватне методе научног објашњења, биће примењени за закључивање на бази индуктивно-дедуктивног закључивања и приказани у облику интерпретативне синтезе.

5. Очекивани научни допринос

Најзначајнији допринос ове докторске дисертације односи се на:

Могућност предвиђања успеха обуке за коришћење дигиталних технологија у пословне сврхе на основу индивидуалних карактеристика корисника-полазника, те могућност креирања обуке прилагођене кластеру коме припада, а који је базиран на датим индивидуалним разликама.

У практичном смислу, очекује се да ће тај допринос осетити креатори обука за усвајање нових технологија, имплементатори нових технологија у организације, као и менаџери људских ресурса који би требало да раде на отпору организационим променама које прате дигиталну трансформацију.

Очекивани доприноси ове докторске дисертације су следећи:

- Идентификација индивидуалних предиктора успешности у усвајању знања за коришћење дигиталних технологија у пословне сврхе
- Процене значаја појединих особина личности као предиктора успешности усвајања знања за коришћење дигиталних технологија у пословне сврхе
- Разумевање односа између особина личности, намере за коришћење технологије и предзнања у виду дигиталних компетенција, у погледу могућности предвиђања успешности усвајања знања за коришћење дигиталних технологија у пословне сврхе
- Разматрање значаја студијског усмерења у контексту спремности за усвајање знања у домену коришћења дигиталних технологија у пословне сврхе
- Креирање и тестирање модела односа релевантних варијабли у оквиру обуке за коришћење дигиталних технологија у пословне сврхе
- Идентификацију разлика међу корисницима обука за усвајање знања у области коришћења дигиталних технологија у пословне сврхе
- Могућност, и конкретни предлози за креирање *tailor made* обука за усвајање знања у области

Очекивани стручни и теоријски доприноси који се очекују од ове докторске дисертације:

- Обогаћивање и проширивање постојећих модела прихватања технологије индивидуално-психолошким варијаблама
- Обогаћивање арсенала могућих типова обука за коришћење дигиталних технологија
- Проширивање знања у погледу захтева за ефективније наставне програме усвајања знања у домену нових технологија (са посебним освртом на SAP ERP и његове кључне карактеристике)
- Разумевање индивидуалних узрока успеха/неуспеха усвајања знања у домену дигиталних технологија
- Разумевање индивидуалних разлика међу корисницима током њиховог усвајања знања коришћења технологија
- Идентификовање могућих специфичности SAP ERP-а као пословног алата

Друштвени и практични доприноси резултата истраживања односе се на могућност решавања различитих пословних захтева, али и друштвених питања, од којих су најважнији:

- Идентификација индивидуалних узорка успешне/неуспешне имплементације дигиталних технологија за пословну примену
- Идентификовање могућих специфичности SAP-а као пословног алата и давање предлога за унапређење обука и лакше прихватање ове технологије у пословне праксе и од стране запослених
- Прилагођавање наставног плана и програма усвајања знања у домену пословне информатике на академском нивоу
- Обезбеђивање тренерима и едукаторима да креирају персонализоване обуке за коришћење дигиталних алата заснованих на индивидуалним разликама корисника обуке
- Давање смерница запосленима у сектору управљања људским ресурсима за превазилажење отпора запослених према новим технологијама и креирању адекватних вредности у процесу дигиталне трансформације

6. План истраживања и структура рада

План истраживања докторске дисертације приказан је у следећој табели:

	Фаза	Задатак	Методе, технике, стандарди
1.	ПРИПРЕМНА ФАЗА – ПИЛОТ ИСТРАЖИВАЊЕ Анализа постојећег стања и досадашњих резултата истраживања <i>(временски период: Новембар 2023. – јануар 2024.)</i>	- Анализа литературе и досадашњих резултата истраживања - Избор метода и техника испитивања - Припрема упитника и материјала за обуку - Провера адекватности (квази) експерименталног нацрта - Пилот истраживање	- Претраживање и ишчитавање научне литературе - Задавање психолошких тестова и упитника - Сценарио коришћења - SAP ERP - рачунар - Спровођење пилот истраживања (квазиексперименталног нацрта типа временских низова): обука на пригодном узорку (доступним студентима прве и четврте године ФОН-а) - Анализа резултата - Прилагођавање инструмената и нацрта (уколико је неопходно) ИЗЛАЗ: успешно спроведено пилот истраживање и инпут за главно истраживање
2.	Реализација експеримента <i>(временски период: Фебруар 2024 закључно са априлом 2024.)</i>	- Извођење експеримента (квазиексперименталн и нацрт типа временских низова) са циљаним испитаницима	- Тестирање (претест) испитаника психолошким тестовима и упитницима - Сценарио коришћења - SAP ERP - Рачунар - Спровођење обуке - Праћење (етапна евалуација) резултата обуке ИЗЛАЗ: успешно спроведен експеримент и добијени релевантни подаци
3.	Анализа добијених резултата	- Статистичка обрада података - Анализа резултата - Тумачење - Дискусија - Научна анализа резултата у контексту очекивања и ранијих истраживања	- Статистичке методе и технике (алати, SPSS, SEM). - Интерпретативна синтеза ИЗЛАЗ: успешно обрађени подаци и њихово квалитетно тумачење

4.	Писање докторске дисертације и припрема научног рада за објављивање у међународном часопису	- Провера предложених модела обуке у пословном контексту - Избор часописа - Припрема материјала и писање рада у складу са захтевима научног часописа - Уобличавање текста докторске дисертације	- Спровођење обуке засноване на индивидуалним разликама корисника - Претрага часописа према параметрима - Писање научног рада – селекција најважнијих налаза и њихово уклапање у пропозиције часописа - Писање текста ИЗЛАЗ: објављен истраживачки рад у релеватном часопису Завршена коначна верзија докторске дисертације
5.	Припрема за одбрану докторске дисертације	- Администрација - Припрема презентације - Одбрана рада	- Испуњавање административних захтева (заказивање...) - Power point презентација - Одбрана пред комисијом ИЗЛАЗ: успешно одбрањена докторска дисертација

FAZA	MESECI / 2023. – 2024. godina											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
I												
II												
III												
IV												
V												

Оквирно, структуру докторске дисертације сачињаваће следећа поглавља:

1. УВОД

- 1.1. Дефинисање предмета истраживања
- 1.2. Циљеви истраживања
- 1.3. Полазне хипотезе
- 1.4. Методологија истраживања
- 1.5. Структура и организација рада

2. ТЕОРИЈСКИ ОКВИР

- 2.1. Пословна примена технологије
 - 2.1.1. Процеси дигиталне трансформације у савременом пословању
 - 2.1.2. Улога HRM у дигитализацији пословања

- 2.2. ERP системи
 - 2.2.1. SAP
- 2.3. Показатељи успешности примене дигиталних технологија
- 2.4. Индивидуалне разлике у погледу прихватања технологије – спремности за коришћење
 - 2.4.1. Предиспозиције за прихватање технологије – карактеристике личности
 - 2.4.1.1. Типологије личности – Петофакторски модел личности
 - 2.4.2. Ставови према прихватању технологије
 - 2.4.2.1. Модели прихватања технологије – UTAUT
 - 2.4.3. Вештине, знања и претходно искуство
 - 2.4.3.1. Дигиталне компетенције
- 2.5. Обука за коришћење технологија
 - 2.5.1. Елементи, врсте и типови обука у организацијама
 - 2.5.2. Примери обука за увођење технологија у пословање
- 2.6. Предиктори успешне обуке
 - 2.6.1. Успешност обуке и индивидуалне разлике
 - 2.6.2. *Tailor made* обуке
 - 2.6.3. Показатељи успешности обуке

3. ИСТРАЖИВАЧКИ ДЕО

- 3.1. Уводна разматрања
 - 3.1.1. Проблем истраживања
 - 3.1.2. Предмет истраживања
 - 3.1.3. Циљ истраживања
- 3.2. Задаци и хипотезе истраживања
 - 3.2.1. Истраживачки задаци
 - 3.2.2. Истраживачке хипотезе
- 3.3. Варијабле у истраживању
 - 3.3.1. Опис варијабли
 - 3.3.2. Претпостављени однос варијабли
 - 3.3.3. Операционално дефинисање варијабли
- 3.4. Узорак у истраживању
 - 3.4.1. Пилот узорак
 - 3.4.2. Узорак главног дела истраживања
- 3.5. Процедура и начин прикупљања података
 - 3.5.1. Опис експеримента
 - 3.5.2. Стимулуси
 - 3.5.3. Начин обраде података

4. ПРЕГЛЕД РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

- 4.1. Дескриптивни подаци

- 4.2. Метријске карактеристике инструмената
- 4.3. Преглед мултиваријационих анализа
- 4.4. Анализа и интерпретација резултата
- 5. ДИСКУСИЈА ТОКА (квази)ЕКСПЕРИМЕНТА И РЕЗУЛТАТА**
 - 5.1. Научни и стручни допринос
 - 5.2. Правци будућих истраживања
- 6. ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА**
- 7. ЛИТЕРАТУРА**
- 8. ПРИЛОЗИ**



7. Закључак и предлог

Из изложеног се може закључити да кандидаткиња мр Сандра Барјактаровић испуњава све услове предвиђене Законом о високом образовању за одобрење израде докторске дисертације под насловом „**Индивидуални предиктори спремности за усвајање знања потребних за коришћење дигиталних технологија у пословне сврхе**”.

Мр Сандра Барјактаровић поседује неопходна знања из области управљања људским ресурсима и специфичностима тренинга и обуке запослених, влада истраживачким методама и техникама, као и алатима за обраду података, те је обучена да спроводи и анализира психолошке тестове, што је квалификује за успешан рад на овој докторској дисертацији.

Тема припада ужој научној области Менаџмент људских ресурса, шире Организационим наукама, актуелна је и мултидисциплинарна. Добијени резултати могу да допринесу бољем разумевању индивидуалних предуслова за прихватање технологије и да обогате постојеће теоријске моделе. Њихов допринос је видљив и у погледу унапређења пракси менаџмента људских ресурса, посебно у домену прилагођавања обуке индивидуалним карактеристикама запослених током актуелне дигиталне трансформације пословних процеса у организацијама.

На основу свега наведеног, комисија предлаже Наставно-научном већу да прихвати предложену тему и одобри израду пријављене докторске дисертације. За ментора докторске дисертације предлаже се др Ивана Ковачевић, ванредни професор Факултета организационих наука, Универзитета у Београду, а за коментора се предлаже др Огњен Пантелић, ванредни професор Факултета организационих наука, Универзитета у Београду.

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ:

др Ивана Ковачевић, ванредни професор
Факултет организационих наука
Универзитет у Београду

др Огњен Пантелић, ванредни професор
Факултет организационих наука
Универзитет у Београду

др Слађан Бабарогић, редовни професор
Факултет организационих наука
Универзитет у Београду

др Младен Чуданов, редовни професор
Факултет организационих наука
Универзитет у Београду

др Ирис Жежељ, редовни професор

Филозофски факултет
Универзитет у Београду

Београд, 13.10.2023.