

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
ФАКУЛТЕТ ОРГАНИЗАЦИОНИХ НАУКА

НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ

Предмет: Извештај о урађеној докторској дисертацији
кандидата Сандре Барјактаровић

Одлуком 05-01 бр 3/16-4 од 26.02.2026. године, именовани смо за чланове Комисије за оцену докторске дисертације кандидата **Сандре Барјактаровић** под насловом

„Индивидуални предиктори спремности за усвајање знања потребних за коришћење дигиталних технологија у пословне сврхе“

и на основу тога подносимо следећи

ИЗВЕШТАЈ

1. УВОД

1.1. Хронологија одобравања и израде дисертације

Кандидат Сандра Барјактаровић је 2020/21. године уписала докторске академске студије на Факултету организационих наука, Универзитета у Београду (студијски програм: Менаџмент).

Након што је положила планом све предвиђене испите, кандидат је 20.09.2023. године пријавио израду Приступног рада на докторским академским студијама. Одлуком Наставно-научног већа 05-01 бр. 3/104-6 од 27.09.2023. године, формирана је Комисија за преглед и одбрану Приступног рада и оцену научне заснованости пријављене докторске дисертације. За потенцијалне менторе именовани су др Ивана Ковачевић, редовни професор, Универзитет у Београду - Факултет организационих наука и др Огњен Пантелић, редовни професор, Универзитет у Београду - Факултет организационих наука. Приступни рад под насловом „Индивидуални предиктори спремности за усвајање знања потребних за коришћење пословних информационих система“ одбрањен је 28.09.2023. године.

Одлука о усвајању извештаја Комисије о научној заснованости теме пријављене докторске дисертације донета је на Наставно-научном већу Факултета организационих наука 25.10.2023. године, 05-01 бр. 3/124-5. Одлуком Већа научних области техничких наука Универзитета у Београду од 20.11.2023. 02 бр. 61206-4293/2-23 дата је сагласност на предлог теме докторске дисертације Сандре Барјактаровић под називом „Индивидуални предиктори спремности за усвајање знања потребних за коришћење дигиталних технологија у пословне сврхе“ и одређивању проф. др Иване Ковачевић и др Огњена Пантелића за менторе. На Наставно-научном већу Факултета организационих наука од 06.12.2023. године одобрена је израда докторске дисертације кандидата Сандре Барјактаровић.

Ментори проф. др Ивана Ковачевић и проф. др Огњен Пантелић 12.02.2025. године поднели су Извештај да је кандидат Сандра Барјактаровић завршила израду докторске дисертације. Наставно-научно веће Факултета организационих наука одлуком 05-01 бр. 3/16-4 од 26.02.2026. године именovalo Комисију за оцену завршене докторске дисертације у саставу:

1. др Слађан Бабарогић, редовни професор, Универзитет у Београду-Факултет организационих наука –председник Комисије;

2. др Младен Чуданов, редовни професор, Универзитет у Београду-Факултет организационих наука;
3. др Ирис Жежељ, редовни професор, Универзитет у Београду-Филозофски факултет.

1.2. Научна област дисертације

Докторска дисертација се бави испитивањем предиктора спремности за ефикасно усвајање знања неопходних за коришћење дигиталних технологија у пословне сврхе. Основни циљ је да се испита утицај особина личности на намеру усвајања пословног софтвера SAP/4HANA код студената. Добијени налази потврђују значај индивидуалних разлика у процесу усвајања SAP/4HANA система у образовном контексту и указују на оправданост прилагођавања едукативних стратегија особинама личности студената, ради повећања ефикасности учења коришћења софтвера. Увиди стечени овим истраживањем могу бити од користи запосленима у области људских ресурса, посебно онима који су задужени за развој запослених, како би адекватно прилагодили програме обука за коришћење дигиталних технологија.

Тема докторске дисертације припада ужој научној области Менаџмента људских ресурса, а у ширем смислу Организационим наукама. Рад је актуелан и мултидисциплинарно заснован. Добијени резултати доприносе бољем разумевању индивидуалних предуслова за прихватање технологије попут SAP/ERP и обогаћују постојеће теоријске моделе. Њихов значај огледа се и у унапређењу пракси менаџмента људских ресурса, нарочито у домену прилагођавања програма обуке индивидуалним карактеристикама запослених током процеса дигиталне трансформације пословних активности у организацијама.

Ментори, проф. др Ивана Ковачевић и проф. др Огњен Пантелић, редовни професори Факултета организационих наука, поседују све неопходне компетенције за вођење дисертације. Њихова научна продукција обухвата радове објављене у међународним часописима из области менаџмента људских ресурса, психологије, информационих система као изборног подручја. Приликом пријаве теме дисертације приложени су релевантни научни радови ментора.

1.3. Биографски подаци о кандидату

Сандра Барјактаровић је рођена 09.08.1972. године у Новом Саду, где и живи са својом породицом. Сандра је бизнис едуковани психолог са вишегодишњим пословним и крос-индустријским радним искуством у области менаџмента људских ресурса. Дипломирала је психологију на Филозофском факултету у Новом Саду 1996. године. Као студент психологије, била је први ученик међународне летње праксе у УСА, на Универзитету Илиноис у Чикагу, 1995. године. Магистрирала је на Факултету за предузетни менаџмент 2007. године на теми: „Мобинг, психолошко злостављање на послу“. На интернационалном програму регионалне бизнис школе Cotrugli, као стипендиста је стекла звање EMBA (*Executive Master of Business & Administration*) 2011. године. Од 2018. године је акредитовани је члан енглеског Chartered Institute of Personnel & Development (CIPD) и има међународну акредитовану квалификацију из области менаџмента људских ресурса, учења и развоја запослених (HR & LD), ниво 5. Кандидаткиња је докторске студије уписала на Факултету организационих наука Универзитета у Београду 2020. године.

Најважније професионално искуство у менаџменту људских ресурса стекла је у најуспешнијим домаћим и међународним компанијама, где је радила на руководећим позицијама. Неке од њих су MK Group, NIS, Schneider Electric DMS, Greiner Packaging, HealthCare Europe, Aptiv Mobility Service.

Тренутно се бави се пословним консалтингом у области HRM, као и саветовањем у области личног раста и развоја, каријерним саветовањем и менторским радом са младим HR професионалцима. Ради и као тренер, држи тренинге у областима лидерства, комуникације и менаџмента.

Области експертизе: менаџмент људских ресурса, развој запослених, лични развој, пословни развој и развој функције људских ресурса у организацијама.

Говори енглески језик.

2. ОПИС ДИСЕРТАЦИЈЕ

2.1. Садржај дисертације

Докторска дисертација обухвата 163 странице и садржи 2 слике, 7 графикона и 13 табела, уз 229 литературних извора. На почетку рада дат је сажетак на српском и енглеском језику, док се на крају налази биографија ауторке, као и три обавезна прилога: Изјава о ауторству, Изјава о истоветности штампане и електронске верзије рада и Изјава о коришћењу.

Структура докторске дисертације прати логичке целине, од уводног дела, преко теоријског оквира, до истраживачког дела. Докторска дисертација обухвата 14 поглавља, са систематски развијеним потпоглављима:

САДРЖАЈ

1. УВОД

1. Предмет истраживања
- 1.2 Циљ истраживања
- 1.3 Задаци истраживања
- 1.4 Истраживачке хипотезе
- 1.5 Варијабле у истраживању
- 1.6 Претпостављани однос варијабли
- 1.7 Структура и организација рада

2. ТЕОРИЈСКИ ОКВИР

- 2.1 Процеси дигиталне трансформације у савременом пословању
- 2.2 ERP системи и њихова улога у унапређењу ефикасности: Фокус на процес имплементације
- 2.3 SAP ERP и његове стратешке предности као пословног софтвера
- 2.4 SAP S/4 HANA у високом образовању: Учење кроз симулацију пословних процеса на једној платформи
- 2.5 Улога управљања људским ресурсима (HRM) у процесу дигитализације и припрема запослених за дигиталну трансформацију
 - 2.5.1 Еволуција HR функције у савременим организацијама
 - 2.5.2 Стратешка улога људских ресурса у успешној имплементацији ERP система
- 2.6 Обука запослених, основ успешног коришћења савремених технологија у организацијама
 - 2.6.1 Елементи, врсте и типови обука у организацијама, значај мотивације запослених
 - 2.6.2 Тренинг по мери: Циљано развијање вештина за боље пословне резултате
 - 2.6.3 Стратегије обуке за успешну имплементацију ERP система у пословном окружењу
 - 2.6.4 Методе обуке у SAP окружењу
 - 2.6.5 Обуке за ERP системе у Србији: Изазови, праксе и искуства обуке
- 2.7 Кључни модели и теорије прихватања технологије
 - 2.7.1 Теорија разложне акције (eng. *Theory of Reasoned Action*) или TRA
 - 2.7.2 Теорија планираног понашања (eng. *Theory of Planned Behaviour*) или TPB
 - 2.7.3 Модел прихватања технологије (eng. *Technology Acceptance Model*) или TAM

- 2.7.4 Проширени модел прихватања технологије (eng. *Technology Acceptance Model 2*) или TAM2
- 2.7.5 Комбиновани модел TAM–TPB: Интеграција теоријских оквира
- 2.7.6 Игбаријин модел прихватања технологије (енг. *Igbaria's Model of Technology Acceptance*) или IM
- 2.7.7 Модел коришћења рачунара (енг. *The Model of PC Utilization*) или MPCU: Теоријски оквир и фактори утицаја
- 2.7.8 Социјално-когнитивна теорија (SKT)
- 2.7.9 Мотивациони модел (MM)
- 2.7.10 Теорија дифузије иновација (енг. *Diffusion of Innovations Theory*) или DOI
- 2.7.11 Уједињена теорија прихватања и употребе технологије (енг. *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology*) или UTAUT
- 2.8 Људи и технологије у савременом пословном контексту
- 2.8.1 Личност корисника
- 2.8.2 Особине личности и њихов значај у различитим контекстима
- 2.8.4 Улога личности у прихватању технологије и информационих система
- 2.8.5 Улога личности у процесу учења ERP система
- 2.9 Дигиталне компетенције као кључни фактор успеха у савременом пословном и образовном окружењу

3. ИСТРАЖИВАЧКИ ДЕО

- 3.1 Узорак
- 3.2 Инструменти
- 3.3 Истраживачка процедура
- 3.4 Статистичка анализа података

4. ПРЕГЛЕД РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА

- 4.1 Анализа дескриптивних показатеља и анализа поузданости инструмената
- 4.2 Анализа међусобних релација међу варијаблама
- 4.3 Заједнички допринос особина личности успешности усвајања SAP знања
- 4.4 Испитивање модераторског односа намере коришћења нових технологија у релацији између особина личности и SAP постигнућа
- 4.5 Анализа модераторског ефекта намере коришћења нових технологија (TAM) међу групама студената
- 4.6 Испитивање модераторског односа дигиталне компетенције у релацији између особина личности и SAP постигнућа
- 4.7 Дескриптивна анализа коришћених варијабли по групама студената
- 4.8 Испитивање модераторског односа намере коришћења нових технологија у релацији између особина личности и SAP постигнућа – интеракција са подгрупама студената
- 4.9 Испитивање модераторског односа дигиталне компетенције у релацији између особина личности и SAP постигнућа – интеракција са подгрупама студената

5. ДИСКУСИЈА

- 5.1 Индивидуализовани модели обуке: Утицај особина личности на успех у учењу у контексту SAP S/4HANA система

6. ДОПРИНОС ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

7. ПРАКТИЧНЕ ИМПЛИКАЦИЈЕ

8. ЗАКЉУЧАК [Error! Bookmark not defined.](#)

9. ОГРАНИЧЕЊА

10. БУДУЋИ ПРАВЦИ ИСТРАЖИВАЊА

11. ЛИТЕРАТУРА

12. ПРИЛОЗИ

13. БИОГРАФИЈА АУТОРА

14. БИБЛИОГРАФИЈА АУТОРА

Образац 10.

Образац 11.

Образац 12.

Докторска дисертација под називом **Индивидуални предиктори спремности за усвајање знања потребних за коришћење дигиталних технологија у пословне сврхе**““ је организована у четрнаест поглавља.

Рад је структуриран у десет поглавља, која представљају логичан теоријски и методолошки след, који прати основну истраживачку идеју.

У првом поглављу представљен је увод у истраживање и актуелност теме, дефинисани су предмет, циљеви и значај рада, формулисана је главна и више посебних хипотеза, уз образложење примењених метода.

Друго поглавље доноси теоријски оквир истраживања са освртом на ERP системе, посебно SAP/ERP решења и дигиталну трансформацију организација, уз нагласак на SAP S/4 HANA у образовном контексту.

Затим се обрађује улога HR функције у дигитализацији и имплементацији ERP система у савременим организацијама, са посебним фокусом на значај обука за нове софтвере у организационом контексту у циљу превазилажења отпора који се јављају код запослених приликом оваквих промена.

Посебан део рада посвећен је прегледу и компарацији једанаест кључних модела и теорија прихватања технологије, који представљају теоријски оквир за разумевање начина на који корисници усвајају нове информационе системе.

У наставку, пажња се усмерава на карактеристике самих корисника рачунарских система, са посебним освртом на психолошке детерминанте личности, које могу значајно утицати на перцепцију, мотивацију и понашање у процесу прихватања технологије.

Теоријски део рада се завршава анализом дигиталних компетенција и њиховог значаја у савременом пословању и образовању.

Треће поглавље представља емпиријски део рада, у оквиру ког су приказани резултати анализе модераторских ефеката, док десето поглавље доноси критичку дискусију о добијеним резултатима, ограничењима истраживања, могућим правцима за проширење предложеног модела, као и препоруке за будућа истраживања.

Завршно поглавље сумира најважније налазе, и истиче теоријски и практични допринос рада у разумевању улоге личности и дигиталних вештина у прихватању SAP S/4 HANA академском контексту.

3. ОЦЕНА ДИСЕРТАЦИЈЕ

3.1. Савременост и оригиналност

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 нивоу.

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 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.

У складу са Правилником о поступку провере оригиналности докторских дисертација које се бране на Универзитету у Београду, Универзитетска библиотека Светозар Марковић је извршила проверу оригиналности дисертације коришћењем програма iThenticate којом је потврђена оригиналност дисертације.

3.2. Осврт на референтну и коришћену литературу

У складу са предметом и опсегом истраживања, кандидаткиња је навела релевантну и савремену литературу, која обухвата радове истакнутих аутора из научних часописа и конференција из уже области дисертације. Укупно је примењено 229 референци.

3.3. Опис и адекватност примењених научних метода

Општа метода примењена у истраживању заснована је на принципима научног истраживања. Након прегледа доступне литературе, коришћене су методе анализе и синтезе, као и аналитичко-дедуктивна метода за обраду података о постојећим истраживањима у области. С обзиром на мултидисциплинарни карактер истраживања, и сам приступ био је мултидисциплинаран. Истраживање је спроведено квазиексперименталном методом у којој су сви испитаници/учесници били подвргнути психолошком тестирању техником упитника, као и експерименталној процедури која је подразумевала обуку за коришћење пословног софтвера SAP S/4HANA. Комбиноване су различите методе и технике: испитивање, квазиекспериментални нацрт (експеримент без контролне групе) и сценарио коришћења као едукативни и истраживачки алат, који се често примењује у студијама употребљивости компјутерских система.

3.4. Применљивост остварених резултата

Најзначајнији допринос ове дисертације односи се на могућност предвиђања успеха коришћења дигиталних технологија у пословне сврхе на основу индивидуалних

карактеристика корисника или полазника тренинга, те постојање могућности креирања обука прилагођених индивидуалним разликама у карактеристикама личности корисника (било запослених или студената на универзитету).

У практичном смислу, очекује се да овај истраживачки налаз могу користити креатори обука за усвајање нових технологија, имплементатори нових технологија у организацијама, као и менаџери људских ресурса, који би требало да раде на превазилажењу отпора запослених према организационим променама које прате дигиталну трансформацију.

У складу са овим налазима, уколико се планира имплементација система SAP S/4HANA препорука је да запослени у људским ресурсима у организацијама, започну процес кроз систематско подизање свести и информисаности запослених о конкретним користима и добробитима које овај ERP систем доноси организацији. Укључивање свих релевантних заинтересованих страна у рану фазу имплементације представља кључни корак ка изградњи позитивног односа према промени, стицању нових вештина и технолошкој трансформацији организације.

Истовремено, неопходно је идентификовати индивидуалне разлике у особинама личности корисника, како би се формирале хетерогене групе за обуку у односу на доминантне особине личности, прилагођене различитим стиливима учења. Такав приступ омогућава персонализовано усвајање знања и вештина, чиме се повећава ефикасност процеса едукације. Уколико организација не располаже интерним капацитетима за спровођење оваквих обука, препоручује се ангажовање спољних стручњака и едукативних програма који су оптимално прилагођени различитим личносним профилима запослених и њиховим когнитивним стиливима у процесу усвајања нових технологија.

3.5. Оцена достигнутих способности кандидата за самостални научни рад

Област научног и професионалног интересовања кандидаткиње Сандре Барјактаровић јесте менаџмент људских ресурса. Радно и истраживачко искуство стицала је кроз вишегодишњи теоријски и практични рад као менаџерка људских ресурса, свакодневно учествујући у процесима спровођења и усвајања организационих промена, као и у активностима учења и развоја запослених. Током докторских студија самостално је објавила десетак радова који се баве различитим темама из области менаџмента људских ресурса, а дана 28.9.2023.године је успешно одбрала приступни рад за израду докторске дисертације.

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 консалтингу, вештине академског писања, кандидаткиња Сандра Барјактаровић је у била у потпуности квалификована и припремљена да тему докторске дисертације самостално истражује.

Кандидаткиња је у току израде докторске дисертације показала висок степен самосталности, мотивације, иницијативе и способности за рад на научно-истраживачким пројектима. Узевши у обзир целокупно залагање и постигнуте резултате у научно-истраживачком раду, може се закључити да је кандидаткиња у потпуности оспособљена за даљи самосталан научно-истраживачки рад.

4. ОСТВАРЕН НАУЧНИ ДОПРИНОС

4.1. Приказ остварених научних доприноса

Допринос ове дисертације је следећи:

Идентификација индивидуалних предиктора успешности у усвајању знања за коришћење дигиталних технологија у пословне сврхе;

Процена 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;

Увид везано за непостојање разлика међу студентима прве године различитог студијског усмерења (ИТ и Менаџмент) у контексту спремности за усвајање знања у домену коришћења дигиталних технологија у пословне сврхе;

Идентификацију разлика међу корисницима обука за усвајање знања у области коришћења дигиталних технологија у пословне сврхе;

Конкретни предлози за креирање прилагођених (tailor made) обука за усвајање знања у области коришћења дигиталних технологија у пословне сврхе.

Стручни и теоријски допринос дисертације:

Обогаћивање и проширивање постојећих модела прихватања технологије индивидуално-психолошким варијаблама.

Обогаћивање арсенала могућих типова обука за коришћење дигиталних технологија.

Проширивање знања и подизање свести у погледу захтева за ефективнијим наставним програмима за усвајање знања у домену нових технологија, са посебним освртом на SAP S/4HANA 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 S/4HANA 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

4.2. Критичка анализа резултата истраживања

Иако докторска дисертација пружа додатне увиде у однос између особина личности, намере коришћења нових технологија и успешности у учењу SAP S/4HANA софтвера, постоје одређена ограничења која могу утицати на интерпретацију резултата и смернице за будућа истраживања. За почетак, коришћење студената као испитаника у истраживањима везаним за информационе системе понекад само по себи може представљати критичан методолошки избор. Наиме, коришћење студената као испитаника у истраживањима информационих система често се доводи у питање због ограничене спољне валидности, студентског искуства, као и мотивационог контекста. Иако омогућавају лаку доступност узорка и контролисане услове, налазе добијене на студентској популацији препоручљиво је тумачити са одређеном дозом резерве.

Међутим, пригодни узорак сачињен од студената прве године менаџмента и ИТ-а у контексту овог истраживања, сматрамо прихватљивим, јер је учење и коришћење информационог система SAP S/4HANA било омогућено у образовном окружењу, а у складу је са професионалним опредељењем и струком коју су испитаници одабрали да студирају и испитаници су били по први пут у контакту са овом технологијом, која је за њих била потпуно нова. Ипак, важно је нагласити и чињеницу је да су испитаници били практично на самом почетку студирања, студенти прве године, на самом почетку другог семестра, због чега нису поседовали сва потребна, пре свега пословна, предзнања (у случају овог истраживања процес продаје), неопходна за лакше разумевање и усвајање SAP S/4HANA система.

Било би занимљиво упоредити резултате прихватања SAP/ERP система између студената четврте (завршне) године и прве године студија, како би се утврдило да ли постоје разлике и ког су типа у начину прихватања ове технологије.

Такође, узорак је обухватио искључиво студенте из области ИТ-а и менаџмента, чиме су изостављене друге академске и професионалне групе које могу имати различите обрасце учења и технолошког прихватања.

На крају, корпус знања на ову тему био би значајно проширен уколико би се истраживање репликовало у реалним условима, односно у организацијама које су у процесу имплементације SAP S/4HANA система. На тај начин би се емпиријски могло испитати које особине личности запослених представљају најбољи предиктор усвајања техничких знања неопходних за рад са новим софтвером, као и који облик прилагођеног тренинга највише одговара тој категорији запослених.

4.3. Верификација научних доприноса

Верификација научних доприноса је обављена објављивањем радова у међународним часописима (M21), у домаћим часописима (M24 и M51) и у зборнику радова са међународних конференција (M30).

Радови објављени у истакнутим међународним часописима (M21):

1) **Barjaktarović, S., Kovačević, I., & Pantelić, O. (2025).** Exploring the Moderating Role of Personality Traits in Technology Acceptance: A Study on SAP S/4 HANA Learning Among University Students. *Computers*, 14(10), 445.

Радови објављени у домаћим научним часописима (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/oep.12.1.4>
- 4) **Barjaktarović, S.** (2023) Troškovi disfunkcionalne fluktuacije na primeru proizvodne kompanije. *Oditor*, 2 – 2023
- 5) **Barjaktarović, S.** (2023). Stimulative payroll system from the process theories of motivation point of view: A case study. *Ekonomija-teorija i praksa*, 16(3), 106-125.
- 6) **Barjaktarović, S.** (2024). Knowledge transfer and organizational learning in management practice in international automotive company. *Ekonomija-teorija i praksa*, 17(1), 127-145.

Радови објављени у зборницима међународних научних скупова (M30):

- 1) **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>
- 2) **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.

5. ЗАКЉУЧАК И ПРЕДЛОГ

На основу прегледа докторске дисертације под називом **Индивидуални предиктори спремности за усвајање знања потребних за коришћење дигиталних технологија у пословне сврхе**“ кандидаткиње Сандре Барјактаровић, Комисија констатује да је докторска дисертација написана у складу са свим захтевима стандарда научно-истраживачког рада, као и да испуњава услове предвиђене Законом о високом образовању, стандардима, правилницима и Статутом Факултета организационих наука, Универзитета у Београду.

Тема докторске дисертације је актуелна, а резултати добијени истраживањем одговарају предмету и циљевима истраживања. Истраживање приказано у дисертацији је оригинално, а резултати пружају допринос развоју науке у домену индивидуалних аспеката обуке за имплементацију и коришћење пословних информационих система и технологија. Имајући у виду актуелност теме, сложеност решаваног проблема и постигнуте резултате, може се закључити да ова дисертација задовољава научне критеријуме и показује способност кандидаткиње Сандре Барјактаровић за самосталан научно-истраживачки рад.

На основу свега наведеног, Комисија предлаже Наставно-научном већу Факултета организационих наука да се докторска дисертација под називом **Индивидуални предиктори спремности за усвајање знања потребних за коришћење дигиталних технологија у пословне сврхе**“ кандидаткиње Сандре Барјактаровић прихвати, изложи на увид јавности и упути на коначно усвајање Већу научних области техничких наука Универзитета у Београду.

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ

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

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

др Ирис Жежељ, редовни професор
Универзитет у Београду, Филозофски факултет

У Београду, 18. март 2026. године