

**ВЕЋУ ЗА СТУДИЈЕ ПРИ УНИВЕРЗИТЕТУ**

**УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ**

**ПРИЈАВА ТЕМЕ ЗА ИЗРАДУ МАСТЕР РАДА**

Обраћам се Већу за мултидисциплинарне студије Универзитета у Београду са молбом да ми се, као студенту мастер академских студија:

**РАЧУНАРСТВО У ДРУШТВЕНИМ НАУКАМА**

одобри израда мастер рада.

**Наслов теме:**

***УПРАВЉАЊЕ ЗНАЊЕМ ПОДРЖАНО ИНФОРМАЦИОНО-КОМУНИКАЦИОНИМ ТЕХНОЛОГИЈАМА И КОНТИНУАЦИЈСКА ПОСВЕЋЕНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ***

**Научни циљ предложене теме:**

*Циљ овог истраживања је да се из научне перспективе сагледа и анализира повезаност између управљања знањем подржаног информационо-комуникационим технологијама и континуацијске посвећености запослених у савременим организацијама, са посебним освртом на специфичности примене у савременим организационим окружењима.*

Управљање знањем представља један од кључних чинилаца конкурентности и успешности савремених организација, јер омогућава ефикасно прикупљање, чување и размену организационог знања (Nonaka & Takeuchi, 1995). Развој и интеграција информационо-комуникационих технологија (ИКТ) значајно унапређују те процесе, омогућавајући лакшу доступност информација, бржу сарадњу међу запосленима и стварање дигиталних база знања (Alavi & Leidner, 2001; Davenport, 2005). Истовремено, континуацијска посвећеност, која подразумева одлуку запослених да остану у организацији због препознате вредности, могућности развоја и осећаја припадности (Meyer & Allen, 1991), може бити под утицајем

начина управљања знањем и његове дисеминације у организацији. Истраживања показују да ефективно управљање знањем, посебно када је подржано савременим ИКТ алатима, може допринети повећаној континуацијској посвећености (San-Martín et al., 2020; Valaei & Rezaei, 2016), која се односи на перцепцију запослених да би одлазак из организације за њих представљао губитак – не само материјални, већ и у погледу уложеног времена и труда у стицање специфичних знања и вештина унутар те организације.

Када организације улажу у системе за управљање знањем који су подржани савременим ИКТ алатима (као што су интранет портали, платформе за е-учење, базе знања, виртуелне заједнице праксе и слично), запослени добијају боље могућности за учење, стицање нових вештина и професионални развој, па је потребно пружити и увид у то да ли и на који начин дигитална трансформација процеса управљања знањем утиче на ниво континуацијске посвећености запослених, што може бити од великог значаја за доношење стратегијских одлука у области људских ресурса и развоја организације.

#### **Предмет рада:**

Када се расправља о управљању знањем, сматрамо да оно обухвата процесе прикупљања, дељења, као и чувања знања у организацији. Посебна је улога ИКТ у процесу унапређивања и развоја знања запослених кроз дељење личног, искуственог знања које може допринети стварању конкурентности организације, док континуацијска посвећеност представља један од видова посвећености запослених и изражава се кроз ниво везаности запосленог за тренутно запослење његовом проценом трошкова напуштања организације узимајући у обзир тренутне бенефите.

Континуацијска посвећеност (енг. *continuance commitment*) представља једну од три компоненте посвећености организацији, према широко прихваћеном моделу Аленове и Мајера (Allen & Meyer, 1990). Та врста посвећености подразумева степен у коме запослени остају у организацији зато што осећају да морају, а не зато што то желе или сматрају морално исправним. Разлог томе су перципирани трошкови одласка – материјални, социјални или психолошки (Meyer & Allen, 1991).

Истраживања доследно показују да виши ниво континуацијске посвећености значајно корелира са нижом намером напуштања посла и већом стопом задржавања запослених (Jaros, 1997; Meyer et al., 2002). Запослени са високом континуацијском посвећеношћу често процењују да би напуштање посла довело до губитка бенефиција, социјалне сигурности или других важних ресурса. Ово може укључивати пензијске бенефиције, стечене привилегије или недостатак алтернативних запослења (Wiener & Vardi, 1980).

*Предмет овог истраживања представља однос између управљања знањем подржаног информационо-комуникационим технологијама и континуацијске посвећености запослених. У фокусу је анализа начина на који интеграција и коришћење савремених ИКТ*

решења у процесима управљања знањем утичу на обликовање и одржавање континуацијске посвећености, као једног од кључних аспеката организационе посвећености, који се односи на степен у којем запослени остају у организацији због перцепције трошкова напуштања исте.

Истраживање се фокусира и на идентификовањем и анализу релевантних чинилаца и механизма, као и специфичностима примене ИКТ алата у различитим организационим контекстима. Такав приступ омогућава свеобухватно сагледавање улоге управљања знањем и технолошке подршке у јачању континуацијске посвећености, као и препознавање потенцијалних изазова и могућности за унапређење људских ресурса и организационе стабилности.

Посебна пажња посвећује се анализи савремених трендова у дигиталној трансформацији организација и њиховом утицају на процесе управљања знањем, као и на мотивисаност и дугорочну посвећеност запослених. На тај начин, истраживање даје допринос бољем разумевању комплексних интеракција између технологије, управљања знањем и организационог понашања у условима савременог пословног амбијента.

### **Хипотезе рада:**

Основна хипотеза рада:

*Постоји повезаност између управљања знањем подржаног информационо-комуникационим технологијама и континуацијске посвећености запослених у савременим организацијама.*

Помоћне хипотезе:

1. Виши ниво интеграције информационо-комуникационих технологија у процесима управљања знањем је повезан са већим степеном континуацијске посвећености запослених.
2. Перцепција ефикасности управљања знањем путем ИКТ позитивно је повезана са смањењем намере запослених да напусте организацију.

### **Методе рада:**

Истраживање ће комбиновати теоријску анализу доступне, научно релевантне литературе и емпиријско истраживање.

У емпиријском квантитативном истраживању настојаћемо да добијемо поуздане и статистички релевантне податке о вези између управљања знањем подржаног ИКТ и континуацијске посвећености запослених. Дизајн истраживања је корелативан, са намером

да се анализирају односи између варијабли, као и потенцијални медијатори и модератори овог односа.

Циљна популација истраживања су запослени у средњим и великим организацијама које активно користе информационо-комуникационе технологије у процесима управљања знањем. С обзиром на сврху и предвиђени обим рада пригодни узорак ће чинити 150 респондента запослених у средњим и великим организацијама у Републици Србији.

Инструмент којим ћемо прикупљати податке је стандардизовани упитник, који ће садржати следеће делове:

- анкетни упитник који ће садржати питања затвореног типа којим ће се прикупљати био-социјално-радно-организациони подаци (старост, пол, ниво образовања, дужина радног стажа, радна позиција, величина организације, сектор у коме делује организација)
- петостепене скале процене перцепције управљања знањем подржано ИКТ (нпр. скала прилагођена из рада Gold, Malhotra & Segars, 2001)
- петостепене скале процене континуацијске посвећености (Allen & Meyer, 1990)
- петостепене скале процене намере напуштања радног места и других релевантних чинилаца везаних за континуацијску посвећеност запослених

Упитник ће бити дистрибуиран електронским путем (email, корпоративне платформе), уз обезбеђену анонимност и добровољност учешћа.

Резултати истраживања биће анализирани и интерпретирани у складу са постављеним истраживачким питањима и хипотезама. Прикупљени подаци биће обрађени применом одговарајућих статистичких поступака (дескриптивна статистика - применом софтверског пакета IBM SPSS Statistics 27; поузданост и каноничка корелациона анализа применом софтверског пакета TIBCO Statistica 14.0.1.25) како бисмо донели релевантне закључке и формулисали препоруке за унапређење праксе.

## **Структура (по поглављима):**

Попис слика

Попис табела

Увод

Први део рада – Теоријски део

Прво поглавље – Методолошки оквир рада

1. Предмет истраживања
2. Циљ истраживања
3. Методе истраживања

Друго поглавље – Управљање знањем у организацијама

Треће поглавље – Управљање знањем подржано информационо-комуникационим технологијама

Четврто поглавље – Задржавање запослених

Пето поглавље – Континуацијска посвећеност запослених

Други део рада – Практични део

Шесто поглавље – Методологија истраживања

1. Хипотезе
2. Начин прикупљања података
3. Начин обраде података

Седмо поглавље – Анализа резултата истраживања

1. Анализа података
2. Дескриптивна статистика
3. Провера хипотеза
4. Резултати
5. Дискусија

Осмо поглавље – Закључак

Литература

### Оквирна литература:

1. Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107–136.
2. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63(1), 1-18.
3. Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice–13th Edition*. Kogan Page Limited.
4. Caligiuri, P. M., Collings, D. G., De Cieri, H., & Lazarova, M. B. (2024). Global talent management: A critical review and research agenda for the new organizational reality. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 393-421.
5. Cho, Y., & McLean, G. N. (2009). Leading Asian countries' HRD practices in the IT industry: a comparative study of South Korea and India. *Human Resource Development International*, 12(3), 313-331.
6. Coculova, J., Svetozarovova, N., & Bertova, D. (2020). Analysis of factors determining the implementation of talent management. *Marketing and Management of Innovations*, 3. 249-256.
7. Dan, S., Ivana, D., Zaharie, M., Metz, D., & Drăgan, M. (2021). *Digital talent management*. Springer International Publishing.
8. Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee retention: A review of literature. *Journal of business and management*, 14(2), 8-16.
9. Davenport, T. H. (2005). *Thinking for a living: how to get better performances and results from knowledge workers*. Harvard Business Press.
10. Fedeli, M., & Bierema, L. L. (2019). *Connecting adult learning and knowledge management*. Springer.
11. Gagné, M., Tian, A. W., Soo, C., Zhang, B., Ho, K. S. B., & Hosszu, K. (2019). Different motivations for knowledge sharing and hiding: The role of motivating work design. *Journal of organizational behavior*, 40(7), 783-799.
12. Hamad, W. B., & Bakar, W. (2018). The role of ICT in knowledge management processes: A Review. *International Journal of Engineering Science and Computing*, 8(3).
13. Hislop, D., Bosua, R., & Helms, R. (2018). *Knowledge management in organizations: A critical introduction*. Oxford university press.
14. Ichijo, K., & Nonaka, I. (2006). *Knowledge creation and management: New challenges for managers*. Oxford university press.
15. Ingham, J. (2016). Transforming Reward Into a Strategic Contributor to Talent Management, Bickham, T. (Ed.). *ATD talent management handbook*, (pp. 138 – 164), Association for Talent Development.

16. Jaros, S. J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of vocational behavior*, 51(3), 319-337.
17. Kamalaveni, M., Ramesh, S., & Vetrivel, T. (2019). A review of literature on employee retention. *International Journal of Innovative Research in Management Studies (IJIRMS)*, 4(4), 1-10.
18. McElroy, M. W. (2010). *The new knowledge management*. Routledge.
19. McInerney, C. R., & Koenig, M. E. (2011) *Knowledge Management (KM) Processes in Organizations: Theoretical Foundations and Practices*. Morgan & Claypool Publishers.
20. Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
21. Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
22. Mohajan, H. (2017). The impact of knowledge management models for the development of organizations. *Journal of Environmental Treatment Techniques*, 5(1), 12-33.
23. Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press.
24. North, K. (2008). *Управљање знањем: вођење подuzeћа усмјерено према знању*. Наклада Слап.
25. Omotayo, F. O. (2015). Knowledge Management as an important tool in Organisational Management: A Review of Literature. *Library Philosophy and Practice*, 1, 1-23.
26. Osterloh, M., (2006). *Human Resources Management and Knowledge Creation*. Center for Research in Economics, Management and the Arts.
27. Ott, D. L., Tolentino, J. L., & Michailova, S. (2018). Effective talent retention approaches. *Human resource management international digest*, 26(7), 16-19.
28. Ovesni, K. (2014). Organizacija koja uči: andragoška perspektiva. Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu.
29. Ovesni, K., Matović, N., Janković, S. (2020). The work related usage of informational communication technology and the learning of employees, In Bulajić, A., Nikolić, T., & Vieira, C. C. (Eds.), *Navigating through Contemporary World with Adult Education Research and Practice*, (pp 505 – 517), Institute for Pedagogy and Andragogy, Faculty of Philosophy, University of Belgrade, Serbia, ESREA – European Society for Research on the Education of Adults, Adult Education Society, Serbia.
30. Owiti, J., Nguyu, W., & Mungai, G. (2015). Knowledge Management Enhancement through ICT. *International Journal of Digital Libraries and Knowledge Management*, 1(1), 9-24.
31. Prusak, L. & Weiss, L., (2006). Knowledge in Organizational Settings: How Organizations Generate, Disseminate, and Use Knowledge for Their Competitive Advantage, In Ichijo, K., & Nonaka, I. (Eds.). *Knowledge creation and management: New challenges for managers* (32 – 43). Oxford university press

32. Robbins S. P. & Judge T. A. (2009). *Organizacijsko ponašanje*. MATE do.
33. Russo, D., Hanel, P. H., Altnickel, S., & van Berkel, N. Predictors of well-being and productivity of software professionals during the COVID-19 pandemic—A longitudinal study. *Empirical Software Engineering*, 26, 62-63.
34. Singh, D. (2019). A literature review on employee retention with focus on recent trends. *International Journal of Scientific Research in Science and Technology*, 6(1), 425-431.
35. Spender, J.C. (2014). Knowledge Management: Origins, History, and Development, In Bolisani, E., & Handzic, M. (Eds.), *Advances in knowledge management: celebrating twenty years of research and practice* (Vol. 1), (pp. 3 – 23). Springer.
36. Stevanović, N., & Marković, J. (2025). Work Motivation as Predictor of Organization Commitment. *Društvene i humanističke studije*, 10(2 (28)), 989-1008.
37. Taylor, S. (2018). *Resourcing and talent management*. Kogan Page Publishers.
38. Trost, A. (2020). *Human Resources Strategies Balancing Stability and Agility in Times of Digitization*. Springer.
39. Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment: An empirical investigation among ICT-SMEs. *Management Research Review*, 39(12), 1663-1694.
40. San-Martín, S., Jiménez, N., Rodríguez-Torrico, P., & Piñeiro-Ibarra, I. (2020). The determinants of teachers' continuance commitment to e-learning in higher education. *Education and Information Technologies*, 25(4), 3205-3225.
41. Wiener, Y., & Vardi, Y. (1980). Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes—An integrative approach. *Organizational behavior and human performance*, 26(1), 81-96.
42. Xue, C. T. S. (2017). A literature review on knowledge management in organizations. *Research in Business and Management*, 4(1), 30-41.

Напомена: Списак литературе ће бити додатно допуњен приликом израде рада.



**Радна биографија:**

Дељанин Милена, рођена 12.10.1998. у Смедереву, Република Србија.

Мастер академске студије при Универзитету у Београду – “Рачунарство у друштвеним наукама” уписала 2021.

Основне студије уписала 2017. године а завршила 2021. године на Факултету политичких наука Универзитета у Београду на смеру 'међународни односи', са звањем – дипломирани политиколог за међународне послове.

Током основних студија волонтирала у организацији ЦЕДЕМ и била део студијске посете кроз Ерасмус+ (Erasmus+) програм.

Стручну праксу неопходну за завршетак мастер студија, обавила 2022. године у компанији Роберт Бош (Robert Bosch) у сектору људских ресурса. Након тога наставила са запослењем у истој компанији на позицији администратора људских ресурса до 2024. године. Од тада до данас запослена у компанији Ферон Емплујмент (Feron Employment) на позицији администратора у посредовању при запошљавању.

Поседује знање енглеског и немачког језика. Служи се МС Офис (MS Office) пакетом.

**Ментор**



Проф. др Кристинка Овесни,  
редовни професор Филозофског факултета  
Универзитет у Београду

**Кандидат**



Милена Дељанин  
Бр.индекса:  
28/2024

Будући да је кандидаткиња полагањем испита, обављањем стручне праске и одбраном приступног рада остварила 45 ЕСПБ, комисија предлаже да јој се одобри израда предложеног мастер рада.

**Чланови комисије:**

проф. др Кристинка Овесни, Филозофски факултет Универзитета у Београду (факултет)  
доц. др Мирјана Сенић Ружић, Филозофски факултет Универзитета у Београду (факултет)  
проф. др Милица Маричић, Факултет организационих наука Универзитета у Београду (факултет)

## Изјава о академској честитости

Милена Дељанин 28/2024

Својим потписом гарантујем да ћу се у току студија, а нарочито у току израде мастер рада, у потпуности уздржати од плагирања, односно копирања туђих идеја и њиховог презентовање као сопствених, без одговарајућег признавања ауторства.

Разумем да копирање туђих идеја може бити извршено из књига и часописа и података који могу бити представљени у табелама, дијаграмима, дизајну, плановима, фотографијама, филму, музици, формулама, вебсајтовима, компјутерским програмима и на други начин. Јасно ми је да плагијат такође укључује и представљање, употребу и дистрибуирање рада предавача или других студената као сопствених.

Свесна сам да намерним присвајањем идеја других и приказивањем као сопствених чиним повреду Закона о ауторском и сродним правима, као и других закона и одговарајућих аката Универзитета у Београду.

У Београду, 13. 07. 2026

Потпис студента 