

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

-обавезна садржина – свака рубрика мора бити попуњена-

1. ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ
Датум и орган који је именовано комисију: Наставно-научно веће ФАКУЛЕТА ЗА МЕНАѢМЕНТ - Сремски Карловци , Универзитета „УНИОН-НИКОЛА ТЕСЛА“ у Београду , број: 73/2-7 од 01.04.2026. године.
Састав комисије са назнаком имена и презимена сваког члана, звања, назива уже научне области за коју је изабран у звање, датума избора у звање и назив факултета, установе у којој је члан комисије запослен:
<ol style="list-style-type: none">1. Проф. др Славица Анђелић, ванредни професор, економско – финансијски менаѢмент, 15.01.2024. године, Факултет за менаѢмент „ФАМ“, Сремски Карловци, Универзитет Унион Никола Тесла, председник комисије2. Проф. др Митар Лутовац, редовни професор, инжењерски менаѢмент, 01.10.2021. године, Факултет за менаѢмент „ФАМ“, Сремски Карловци, Универзитет Унион Никола Тесла, ментор, члан комисије3. Проф. др Ивана Милошев, доцент, инжењерски менаѢмент, 06.11.2024. године, Факултет за менаѢмент „ФАМ“, Сремски Карловци, Универзитет Унион Никола Тесла, члан комисије4. Проф. др Слободан Ацић, редовни професор, менаѢмент, 11.02.2026. године, Висока школа Академија за хотелијерство, туризам и велнес, спољни члан комисије5. Проф. др Славиша Трајковић, редовни професор, ужа научна област: Пословна информатика, изабран 11.07.2014. године, Економски факултет, Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, спољни члан комисије
2. ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ
Име, име једног родитеља, презиме: Саша (Милан) Кукољ
Датум рођења, општина, република: 23.06.1969., Куршумлија, Република Србија
Датум и место одбране, назив мастер рада (или магистарске тезе): 30.06.2016., Београд (Република Србија), Факултет за примењени менаѢмент, економију и финансије, Универзитет Привредна академија у Новом Саду, Назив рада: Аспекти модернизације електронских финансијских система
12.10.2021., Београд (Република Србија), Факултет за пословне студије, Универзитет Мегатренд, Назив рада: Европске финансијске институције
Научна област из које је стечено академско звање мастер (или магистар наука):

1. **Kukolj, S.**, Deretić, N., & Sančanin, B. (2023). Impact of salaries and incentives on employee satisfaction in an IT company. *SCIENCE International Journal*, 2(4), 197-202. doi: <https://doi.org/10.35120/sciencej0204197k> ERIH PLUS (M23)
2. **Kukolj, S.**, Deretić, N., & Kamiš, A. (2023). Research on the quality of work life and employee motivation in it company. *SCIENCE International Journal*, 2(3), 157-163. doi: <https://doi.org/10.35120/sciencej0203157k> ERIH PLUS (M23)
3. Krunić, N., Stojmenović, G., & **Kukolj, S.** (2023). Uloga i značaj revizijskog uzorkovanja u savremenom preduzeću. *Oditor*, 9(1), 1-16. <https://doi.org/10.5937/Oditor2301001K> (M24)
4. Deretić, N., & **Kukolj, S.** (2023). *Application of new technologies in the promotion and preservation of cultural heritage*. The Fourth International Scientific Conference. The importance of media interpretation for the promotion of cultural heritage. *Chapter 13*. Thematic proceedings, Novi Sad – Sremski Karlovci, September 30, 2023. 309-329. doi: https://doi.org/10.18485/akademac_nsk.2023.4.ch13 (M14)
5. Kamiš, A., **Kukolj, S.**, Penjišević, A., & Sančanin, B. (2023). *Defense in depth strategija zaštite protiv social inženjeringa i phishing napada*. II Naučni skup „Balkan na Jahorini 2023“ „Razvojne perspektive Zapadnog Balkana u XXI vijeku“, Jahorina, Bosna i Hercegovina, 309-333. ISBN 978-99976-971-7-2, 309-333. <https://www.vub.edu.ba/dokumenti/naucnirad/zbornik-balkannajahorini2023.pdf> (M33)
6. Trajković, S., Jakšić, K., & **Kukolj, S.** (2023). *Značaj digitalnog brendiranja kao faktora uspeha preduzetnika u digitalnoj eri*. Aktuelni društveno-ekonomski izazovi razvoja zemalja u savremenim uslovima. Kosovska Mitrovica, Republika Srbija, 660-668. ISBN 978-86-81392-03-4 <https://drive.google.com/file/d/1e7GLKReLytgFkXnYwOh-OJOCrxFaWnc/view> (M33)
7. Kamiš, A., Zakić, A., & **Kukolj, S.** (2023). Uklanjanje interferencije Wireless MESH mrežama putem binarno simetričnih kanala. *STED Journal* 5(2), 74-83. doi: <https://doi.org/10.7251/STED2302074K> i <https://stedj-univerzitetpim.com/otklanjanje-interferencije-wireless-mesh-mrezama-putem-binarno-simetricnih-kanala/> (M52)
8. Deretić, N., Bulajić, N., & **Kukolj, S.** (2024). *Primena interneta inteligentnih uređaja u unapređenju bezbednosti drumskog saobraćaja / Application of the Internet of Things in enhancing road traffic safety*. 2. Naučno-stručni skup Dobra praksa u drumskom saobraćaju i transportu 2024, Belgrade, Republic of Serbia, 17.05.2024, 482-488. https://drive.google.com/file/d/1AMdKRBKvSZRehT_pEr6wsSLfLjLnRPdA/view (M63)
9. Kamiš, A., Zakić, A., **Kukolj, S.**, & Deretić, N. (2024). *Wavelet transformation with examples*. XIII International conference of social and technological development. Trebinje, Bosnia and Herzegovina, June, 06-09, ISSN 2637-3298, 75. <https://danubecare.uns.ac.rs/wp-content/uploads/2024/07/Lazarevic-et-al.-2024-STED.pdf> (M34)
10. **Kukolj, S.**, Deretić, N., & Adžić, S. (2024). Factors influencing job change with relocation and employee satisfaction in IT companies. *SCIENCE International Journal*, 3(3), 141-147. doi: <https://doi.org/10.35120/sciencej0303141k> ERIH PLUS (M23)
11. **Kukolj, S.**, & Deretić, N. (2024). *Primena veštačke inteligencije u detekciji lažnih vesti: pregled metoda i izazova*. Peta međunarodna naučna konferencija Jačanje medijskog kredibiliteta kroz unapređenje etičkih standarda, Sremski Karlovci, 26. oktobar 2024., ISSN 978-86-81866-06-1, 147-156. doi: https://doi.org/10.18485/akademac_nsk.2024.5 (M33)
12. Kukolj, V., **Kukolj, S.**, & Deretić, N. (2024). *Preservation and promotion of traditional folk sports games through strategic positioning in the digital media environment with the application of information technologies*. Međunarodna naučna konferencija Strateško pozicioniranje kulture u digitalnom i tradicionalnom medijskom okruženju, Novi Sad, 21. decembar 2024., ISBN 978-86-81866-07-8, 21-22. <https://akademac.edu.rs/wp->

13. **Kukolj, S.,** Deretić, N., & Adžić, S. (2025). Investigating the relationship between work environment, professional development support, and financial incentives in the context of IT professionals' mobility: a SEM analysis. *SCIENCE International Journal*, 4(1), 203-209. <https://scienceij.com/index.php/sij/issue/view/1/1>, doi: <https://doi.org/10.35120/scienceij0401203e> ERIH PLUS (M23)
14. **Kukolj, S.,** & Deretić, N. (2025). Veštačka inteligencija kao saveznik u ljudskim resursima: izazovi i mogućnosti u digitalnoj eri. *Naučni skup sa međunarodnim učešćem „Računovodstvo i revizija u teoriji i praksi“*, 23. maj 2025. godine, Visokoškolska ustanova „Banja Luka College“ (Miloša Obilića 30, Banja Luka, Bosna i Hercegovina). ISSN 2637 - 272X, 43-53. UDK 004.8:05.96, doi: <https://doi.org/10.7251/ZBLC2501043K> (M33)
15. **Kukolj, S.,** Deretić, N., & Kamiš, A. (2025). Upotreba digitalnih tehnologija u promociji kulturnog turizma: značaj i uloga četbotova. Zbornik radova međunarodne naučne konferencije *Turizam i kulturno nasleđe: tradicija, inovacije i globalni izazovi*. Penjišević i B. Sančanin (ur.), Sremski Karlovci: Centar za kulturu, edukaciju i medije; Istočno Sarajevo–Sokolac: Visoka škola za uslužni biznis. UDC: 338.48:004.738.5, 337-348. https://doi.org/10.18485/akademac_nsk.2025.6.ch26 (M33)
16. **Kukolj, S.,** & Deretić, N. (2025). Workplace quality and professional development in the IT sector: construction and validation of composite indices. *SCIENCE International Journal*, 4(4), 143-148. <https://doi.org/10.35120/scienceij0404143k> ERIH PLUS (M23)
17. **Kukolj, S.,** & Deretić, N. (2025). Human resource management and digital transformation in transport companies. *International Scientific and Professional Conference Politehnika 2025*. 28th November 2025, Sava Centar, 9 Milentija Popovića Street, Belgrade, Serbia. ISBN-978-86-7498-146-7. 917-922. (M33)
18. **Kukolj, S.,** & Deretić, N. (2026). Factors influencing the attractiveness of job positions in IT companies during the recruitment process. *SCIENCE International Journal*, 5(1), 113-118. doi: <https://doi.org/10.35120/scienceij0501113k> ERIH PLUS (M23)
19. **Kukolj, S.,** & Deretić, N. (2026). Uloga upravljanja ljudskim resursima u ekonomskoj održivosti drumskog transporta i logističkih sistema. 3. Naučno-stručni skup Dobra praksa u drumskom saobraćaju i transportu 2026, 22. maj 2026., Belgrade, Republic of Serbia. (M63) – Potvrda o prihvatanju rada.
20. **Kukolj, S.,** & Deretić, N. (2026). Razvoj i primena informacionih sistema za upravljanje učinkom zaposlenih u savremenim organizacijama. Naučni skup sa međunarodnim učešćem “Računovodstvo i revizija u teoriji i praksi”, 29. maj 2026., Banja Luka, Bosna i Hercegovina (M33) –Potvrda o prihvatanju sažetka rada.

3. ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА

Наслов (на српском и енглеском језику):

Људски ресурси као стратешки потенцијал сектора информационих технологија

Human resources as a strategic asset in the information technology sector

ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Навести кратак садржај са знаком броја страна, поглавља, илустрација, шема, графикана, библиографских јединица у списку литературе и референци, и сл.

Докторска дисертација кандидата Саше М. Кукоља под називом „Људски ресурси као стратешки потенцијал сектора информационих технологија“ је написана ћириличним писмом, прегледно, јасно и језички коректно, на укупно 229 страница. Докторска дисертација кандидата Саше М. Кукоља садржи 7 поглавља, 229 страница, 2 слике и 31 табелу. У докторској дисертацији кандидата Саше М. Кукоља коришћена су 176 литерарна навода.

Докторска дисертација кандидата Саше М. Кукоља садржи 7 поглавља: увод (прво поглавље),

теоријски део (друго, треће и четврто поглавље), методолошки део (пето поглавље), резултати и интерпетација, са препорукама и сугестијама за будућа истраживања (шесто поглавље) и закључак (седмо поглавље). На крају дисертације су дати литература, списак табела, списак слика и прилози.

Прво поглавље уводи проблематику управљања људским ресурсима у сектору информационих технологија у контексту глобализације, брзог технолошког развоја и растуће конкурентности. Кандидат јасно истиче значај људског капитала као кључног фактора успеха организација, наглашавајући да савремено управљање људским ресурсима превазилази административну улогу и постаје стратешки инструмент развоја. Предмет и проблем истраживања су прецизно дефинисани кроз анализу изазова у привлачењу, мотивацији и задржавању запослених у ИТ сектору. Посебан акценат стављен је на утицај финансијских и нефинансијских подстицаја, професионалног развоја и квалитета радног живота, као и на значај демографских разлика и мобилности радне снаге. Кандидат показује разумевање комплексности ових односа и уводи примену напредних аналитичких метода, попут SEM анализе. Циљеви истраживања, истраживачко питање и хипотезе су логички усклађени и јасно формулисани. Рад је усмерен на испитивање утицаја менаџмента људских ресурса на задовољство запослених, уз анализу посредничких фактора као што су радно окружење, подстицаји и могућности развоја. Поголавље је кохерентно структурирано и поставља чврст теоријско-методолошки оквир за даље истраживање.

У другом поглављу, **Савремени трендови у менаџменту људских ресурса у сектору информационих технологија**, анализиран су савремени трендови у управљању људским ресурсима у ИТ сектору, са посебним освртом на дигиталну трансформацију као кључни покретач промена. Кандидат показује да дигитализација преобликује HR функцију из административне у стратешку, кроз примену алата као што су вештачка интелигенција, big data аналитика и дигиталне платформе за учење, при чему људски ресурси постају носиоци иновација и конкурентске предности. Посебна вредност поглавља огледа се у свеобухватном приказу савремених истраживања, која указују на предности, али и ризике дигиталне трансформације, укључујући технолошке, организационе и етичке изазове. Кандидат аргументовано разматра утицај нових технологија на организациону културу, мотивацију и добробит запослених, наглашавајући значај дигиталних компетенција, аналитичког приступа и интердисциплинарне сарадње у савременом HR менаџменту. У другом делу поглавља, фокус је на раду на даљину и флексибилним радним моделима, који се идентификују као доминантан тренд у ИТ сектору. Кандидат указује на њихове позитивне ефекте, као што су повећана флексибилност и продуктивност, али и на изазове попут изолованости, техностреса и нарушавања баланса између пословног и приватног живота. Поголавље је аналитички утемељено и доприноси разумевању комплексности савремених HR пракси у дигиталном окружењу.

Треће поглавље, **Стратешки менаџмент људских ресурса у сектору информационих технологија**, систематски разматра стратешки менаџмент људских ресурса у ИТ сектору, полазећи од њихове трансформације из оперативне у кључну стратешку функцију. Кандидат наглашава да инвестиције у знање, компетенције и мотивацију запослених представљају извор одрживе конкурентске предности, уз посебан осврт на значај система награђивања, лидерства и примене HR информационих система у доношењу одлука. Посебна вредност поглавља огледа се у интеграцији савремених концепата као што су HR аналитика, дигитална трансформација, одрживи HRM и усклађивање ИТ и пословних стратегија. Кандидат аргументовано показује да људски ресурси постају носиоци иновација, организационе културе и дигиталне адаптације, уз истовремено разматрање изазова као што су пристрасност, родна неравнотежа и етичка питања у примени нових технологија. У делу који се односи на управљање учењем и знањем, истиче се значај континуираног образовања, дигиталних платформи и персонализованог развоја запослених као предуслова за иновације и конкурентност. Кандидат показује да организације у ИТ сектору морају системски интегрисати учење, размену знања и развој компетенција у своје стратегије, чиме људски ресурси постају кључни покретач дугорочног развоја.

Четврто поглавље, **Обезбеђивање људских ресурса у сектору информационих технологија**, бави се обезбеђивањем људских ресурса у ИТ сектору као стратешким процесом који превазилази класично регрутовање и обухвата дугорочно планирање компетенција, развој и задржавање талената. Кандидат наглашава да савремене организације све више користе технолошке алате као што су HRIS системи, big data аналитика и вештачка интелигенција како би унапредиле процесе доношења одлука и прилагодиле се динамичним условима тржишта рада. Посебно се истиче да конкурентска предност зависи од способности организације да интегрише технолошки и људски капитал. Посебна вредност поглавља огледа се у анализи утицаја дигиталне трансформације и Индустрије 4.0 на управљање људским ресурсима. Кандидат указује на значај развоја дигиталних компетенција, примене предиктивне аналитике и употребе AI алата у регрутовању и селекцији, али истовремено критички разматра изазове као што су алгоритамска пристрасност, етичка питања и заштита приватности. Наглашава се потреба за балансом између технолошке ефикасности и људског расуђивања у управљању кадровима. У делу који се односи на регрутовање, поглавље истиче да је привлачење талената у ИТ сектору условљено не само финансијским факторима, већ и репутацијом послодавца, организационом културом и могућностима професионалног развоја. Кандидат показује да савремени приступи регрутовању подразумевају интеграцију дигиталних платформи, employer branding-a и стратегијског планирања кадрова, уз нагласак на усклађеност кандидата са вредностима организације. Поглавље је аналитички конзистентно и доприноси разумевању сложености обезбеђивања људских ресурса у савременом ИТ окружењу.

Пето поглавље, **Емпиријско истраживање људских ресурса у сектору информационих технологија, представља емпиријско истраживање управљања људским ресурсима у ИТ сектору**, засновано на квантитативном приступу и спроведено кроз четири тематски повезане анкете. Кандидат јасно дефинише циљ истраживања – испитивање квалитета радног живота, мотивације, утицаја финансијских подстицаја и фактора професионалне мобилности, уз нагласак на интегративно разумевање њихових међусобних односа. Методологија је конзистентно постављена, са применом стандардизованих упитника, Ликертових скала и адекватних статистичких техника. Посебна вредност поглавља огледа се у секвенцијалном истраживачком дизајну, где су прве три анкете усмерене на прелиминарно испитивање релевантних фактора, док четврта омогућава тестирање сложених односа између конструктора применом моделовања структурних једначина (SEM). Кандидат показује висок ниво методолошке зрелости кроз примену дескриптивне и инференцијалне статистике, као и напредних техника као што су CFA анализа, процена поузданости и валидности модела, што доприноси научној утемељености резултата. Резултати истраживања систематски су приказани и повезани са постављеним циљевима, при чему се идентификују кључни фактори задовољства и мотивације запослених, као и детерминанте професионалне мобилности. Кандидат посебно истиче значај радног окружења, финансијских подстицаја и подршке професионалном развоју, уз анализу њихових директних и индиректних утицаја. Поглавље је аналитички кохерентно и пружа снажну емпиријску основу за извођење закључака и препорука у области управљања људским ресурсима у ИТ сектору.

Шесто поглавље, **Дискусија резултата**, синтетизује емпиријске налазе и показује да је задовољство запослених у ИТ сектору резултат комплексног и међусобно повезаног система HRM фактора, а не појединачних изолованих утицаја. Кандидат аргументовано указује да материјални аспекти (плате и подстицаји), организациони услови (радно окружење) и развојни ресурси (обуке, менторство, напредовање) делују синергично, при чему се њихов утицај одражава и на мотивацију и на професионалну мобилност запослених. Посебно се истиче да савремени приступи наглашавају значај интегрисаног „радног искуства“, где нематеријални фактори све више добијају на значају. Даљом анализом потврђује се истраживачко питање и све постављене хипотезе, уз јасно показивање да HRM утиче на задовољство запослених како директно, тако и посредно кроз радно окружење, развој и финансијске механизме. Резултати указују на постојање значајних разлика међу групама запослених, што имплицира да униформне HR политике нису довољно ефикасне. У том контексту, кандидат наглашава потребу за прилагођеним, интегрисаним HR стратегијама које уважавају различите каријерне фазе и потребе запослених, чиме поглавље пружа и снажне практичне импликације за унапређење управљања људским ресурсима у ИТ сектору.

Седмо поглавље, **Закључак**, синтетизује кључне налазе дисертације и јасно потврђује да

менаџмент људских ресурса има значајан утицај на задовољство запослених у ИТ сектору. Кандидат показује да се овај утицај не остварује кроз један доминантан фактор, већ кроз међусобно повезан систем HR пракси у којем финансијски подстицаји, радно окружење и подршка професионалном развоју делују синергично. Посебно се истиче да финансије представљају неопходан, али не и довољан услов, док се професионални развој издваја као кључни фактор мотивације и мобилности, а радно окружење као стабилизатор укупног радног искуства. У наставку, кандидат потврђује све постављене хипотезе и указује на значај диференцираног приступа управљању људским ресурсима, имајући у виду разлике међу запосленима у зависности од каријерне фазе и професионалног профила. Научни допринос рада огледа се у емпиријској верификацији интегративног модела, теоријској концептуализацији односа између HR фактора и методолошком унапређењу кроз примену SEM анализе и развој композитних индекса. Практичне импликације усмерене су на креирање флексибилних HR политика које интегришу компензације, развој и услове рада, док се као правци будућих истраживања истичу проширење узорка, лонгитудинални приступ и укључивање додатних организационих фактора.

У поглављу **Литература**, кандидат је дао преглед коришћене и цитиране литературе у дисертацији, укупно 176 референци, односно литерарних извора.

Након списка табела и слика, кандидат наводи четири прилога, који обухватају анкетне обрасце коришћене у емпиријском истраживању.

ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Кратак приказ сваког релевантног дела докторске дисертације.

Циљ истраживања усмерен је на испитивање утицаја менаџмента људских ресурса на задовољство запослених у сектору информационих технологија, са посебним нагласком на улогу финансијских подстицаја, радног окружења и подршке професионалном развоју, као и њихову повезаност са професионалном мобилношћу. Основно истраживачко питање формулисано је као: да ли и у ком обиму менаџмент људских ресурса утиче на задовољство запослених у ИТ сектору, при чему резултати показују да је оно јасно потврђено. Хипотезе истраживања постављене су тако да обухватају разлике у перцепцијама запослених у односу на различите HR домене (квалитет радног живота, плате и стимулансе, факторе мобилности), као и структурне односе између ових варијабли, и све су емпиријски потврђене. Овако дефинисани циљеви, истраживачко питање и хипотезе могу се оценити као добро постављени, јер су међусобно усклађени, теоријски утемељени и операционализовани кроз јасно дефинисане варијабле и методолошки адекватан приступ, што је омогућило њихову емпиријску проверу и релевантне научне закључке.

Методологија истраживања је детаљно описана. Истраживање је спроведено применом квантитативног приступа, уз употребу стандардизованих анкетних упитника заснованих на Ликертовој скали. Обухваћена су четири тематски повезана истраживања која анализирају различите аспекте управљања људским ресурсима, укључујући мотивацију, плате, професионалну мобилност и радно окружење. Подаци су прикупљани методом сврсисходног узорковања међу запосленима у ИТ сектору у Републици Србији, а анализирани применом дескриптивних и инференцијалних статистичких метода, као и моделовања структурних једначина (SEM). Оваква методолошка поставка омогућила је и појединачну и интегративну анализу односа између кључних варијабли.

Резултати истраживања су систематично приказани, са јасним графичким и пре свега табеларним прегледима, а показују да менаџмент људских ресурса има значајан утицај на задовољство запослених у ИТ сектору, али да тај утицај не произилази из једног доминантног фактора, већ из међусобно повезаног система више HR пракси. Финансијски подстицаји, радно окружење и могућности професионалног развоја делују синергично, при чему финансије представљају неопходан, али не и довољан услов задовољства. Такође је утврђено да различите групе запослених различито перципирају ове факторе, што указује на потребу сегментираних приступа HR политикама.

Дискусија резултата указује да је задовољство запослених резултат комплексне интеракције више димензија HRM, а не изолованог деловања појединачних фактора. Запослени истовремено вреднују материјалне, организационе и развојне аспекте радног искуства, који се трансформишу у одлуке о задржавању или промени посла. Резултати такође показују да поједини HR конструкти имају формативни карактер, што има значајне импликације за њихово моделовање и интерпретацију. У том контексту, истраживање доприноси бољем разумевању интегрисаног „радног искуства“ као кључног концепта савременог HRM.

Ограничења истраживања огледају се пре свега у примени сврсисходног узорковања и фокусираности на ИТ сектор у Републици Србији, што може утицати на могућност генерализације резултата. Поред тога, истраживање се у великој мери ослања на самопроцењене податке прикупљене анкетама, што носи ризик субјективности у проценама испитаника. Иако је примењен интегративни приступ кроз више истраживачких циклуса, временска дистрибуција прикупљања података може утицати на варијабилност резултата услед промене контекста.

Допринос дисертације огледа се у интеграцији више емпиријских истраживања у јединствен аналитички оквир који омогућава дубље разумевање управљања људским ресурсима у ИТ сектору. Теоријски допринос се односи на потврду мултидимензионалности HRM утицаја на задовољство запослених, док методолошки допринос обухвата примену и унапређење SEM приступа, као и идентификацију формативних конструката у моделу. Ово омогућава прецизније моделовање односа између варијабли и представља значајан корак у развоју емпиријских истраживања у овој области.

Будућа истраживања могу бити усмерена на проширење анализе на друге секторе и географске контексте ради повећања опште применљивости резултата. Такође, препоручује се даље испитивање улоге нематеријалних фактора, као што су организациона култура, флексибилност и брендирање послодавца, који све више добијају на значају у савременим условима рада. Поред тога, потребно је даље развијати методолошке приступе, посебно у домену мултиваријантних анализа и интегративних модела, како би се продубило разумевање сложених односа у управљању људским ресурсима.

Кандидат је показао висок ниво академске и истраживачке компетентности у свим аспектима спроведеног истраживања.

РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА И ЗАКЉУЧЦИ:

Резултати емпиријског истраживања показују да је задовољство запослених у ИТ сектору

условљено више међусобно повезаних фактора, који обухватају квалитет радног окружења, финансијске подстицаје, могућности професионалног развоја и факторе мобилности. Истраживање, спроведено кроз четири тематски повезане анкете, омогућило је постепено идентификовање кључних детерминанти и њихову интеграцију у јединствен аналитички оквир. Посебно се истиче да су прве три анкете омогућиле идентификацију и анализу појединачних аспеката задовољства, док је четврта омогућила тестирање сложених односа између конструктора применом моделовања структурних једначина (SEM). Добијени налази показују да запослени истовремено вреднују материјалне факторе (плате, бонусе и бенефите), организационе услове (радно окружење и услове рада) и развојне могућности (обуке, напредовање и менторство). Ови фактори не делују изоловано, већ се међусобно надопуњују и заједнички обликују укупно радно искуство, мотивацију и намеру задржавања или промене посла. Посебно је наглашено да фактори који утичу на професионалну мобилност, укључујући и релокацију, обухватају комбинацију финансијских, развојних и аспеката квалитета живота. У дискусији резултата потврђено је истраживачко питање, као и све постављене хипотезе. Показано је да менаџмент људских ресурса има значајан утицај на задовољство запослених, како директно, тако и индиректно кроз посредничке механизме као што су радно окружење и подршка професионалном развоју. Такође, утврђене су статистички значајне разлике у перцепцијама и приоритетима међу различитим групама запослених, што указује на потребу за диференцираним приступом у управљању људским ресурсима. Закључно, истраживање показује да се задовољство и задржавање запослених у ИТ сектору не могу објаснити једним доминантним фактором, већ произилазе из синергетског деловања више HRM полуга. Практичне импликације указују на потребу креирања интегрисаних и прилагођених HR политика које обухватају компензације, развој и услове рада, као и на значај сегментације мера у складу са различитим каријерним фазама и потребама запослених.

ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА:

Експлицитно навести позитивну или негативну оцену

Начин приказа и тумачења резултата истраживања у докторској дисертацији оцењује се **позитивно**. Резултати су представљени систематично, јасно и логички структурирано, уз доследно праћење истраживачких циљева и постављених хипотеза. Кандидат успешно интегриса налазе из више емпиријских истраживања у јединствен аналитички оквир, што омогућава целовито разумевање испитиваних појава. Тумачење резултата је аргументовано и научно утемељено, уз адекватно повезивање емпиријских налаза са теоријским оквиром и релевантном литературом. Посебно се издваја примена напредних статистичких метода (укључујући SEM), као и способност кандидата да идентификује директне и индиректне ефекте између испитиваних варијабли. У целини, приказ и интерпретација резултата доприносе научној вредности рада и указују на висок ниво аналитичке и методолошке компетентности кандидата.

СПИСАК НАУЧНИХ И СТРУЧНИХ РАДОВА КОЈИ СУ ОБЈАВЉЕНИ ИЛИ ПРИХВАЋЕНИ ЗА ОБЈАВЉИВАЊЕ НА ОСНОВУ РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА У ОКВИРУ РАДА НА ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ

Таксативно навести називе радова, где и када су објављени. Прво навести најмање један рад објављен или прихваћен за објављивање у часопису са СЦИ листе односно са листе министарства надлежног за науку када су у питању друштвено-хуманистичке науке. У случају радова прихваћених за објављивање, таксативно навести називе радова, где и када ће бити објављени и приложити потврду о томе.

1. **Kukolj, S., Deretić, N., & Kamiš, A. (2023).** Research on the quality of work life and employee motivation in it company. *SCIENCE International Journal*, 2(3), 157-163. doi: <https://doi.org/10.35120/sciencej0203157k> ERIH PLUS (M23)
2. **Kukolj, S., Deretić, N., & Sančanin, B. (2023).** Impact of salaries and incentives on employee satisfaction in an IT company. *SCIENCE International Journal*, 2(4), 197-202. doi: <https://doi.org/10.35120/sciencej0204197k> ERIH PLUS (M23)

3. **Kukolj, S., Deretić, N., & Adžić, S.** (2024). Factors influencing job change with relocation and employee satisfaction in IT companies. *SCIENCE International Journal*, 3(3), 141-147. doi: <https://doi.org/10.35120/sciencej0303141k> ERIH PLUS (M23)
4. **Kukolj, S., Deretić, N., & Adžić, S.** (2025). Investigating the relationship between work environment, professional development support, and financial incentives in the context of IT professionals' mobility: a SEM analysis. *SCIENCE International Journal*, 4(1), 203-209. <https://scienceij.com/index.php/sij/issue/view/1/1>, doi: <https://doi.org/10.35120/sciencej0401203c> ERIH PLUS (M23)
5. **Kukolj, S., & Deretić, N.** (2025). Veštačka inteligencija kao saveznik u ljudskim resursima: izazovi i mogućnosti u digitalnoj eri. *Naučni skup sa međunarodnim učešćem „Računovodstvo i revizija u teoriji i praksi“*, 23. maj 2025. godine, Visokoškolska ustanova „Banja Luka College“ (Miloša Obilića 30, Banja Luka, Bosna i Hercegovina). ISSN 2637 - 272X, 43-53. UDK 004.8:05.96, doi: <https://doi.org/10.7251/ZBLC2501043K> (M33)
6. **Kukolj, S., & Deretić, N.** (2025). Workplace quality and professional development in the IT sector: construction and validation of composite indices. *SCIENCE International Journal*, 4(4), 143-148. <https://doi.org/10.35120/sciencej0404143k> ERIH PLUS (M23)
7. **Kukolj, S., & Deretić, N.** (2026). Factors influencing the attractiveness of job positions in IT companies during the recruitment process. *SCIENCE International Journal*, 5(1), 113-118. doi: <https://doi.org/10.35120/sciencej0501113k> ERIH PLUS (M23)
8. **Kukolj, S., & Deretić, N.** (2026). Razvoj i primena informacionih sistema za upravljanje učinkom zaposlenih u savremenim organizacijama. *Naučni skup sa međunarodnim učešćem „Računovodstvo i revizija u teoriji i praksi“*, 29. maj 2026. (M33) – Potvrda o prihvatanju sažetka rada.

КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Експлицитно навести прецизне и концизне одговоре на питања:

- Да ли је дисертација написана у складу са образложењем у пријави теме;

Дисертација је написана у складу са образложењем у пријави теме. Истраживачки оквир, циљеви, постављено истраживачко питање и хипотезе доследно су реализовани кроз теоријски и емпиријски део рада, уз логичан ток од дефинисања проблема до синтезе резултата.

- Да ли дисертација садржи све битне елементе;

Дисертација садржи све битне елементе научног рада. Обухваћени су увод, теоријски оквир, методологија, емпиријско истраживање, резултати, дискусија и закључци, као и одговарајући научни апарат, што указује на методолошку и структурну потпуност рада.

- По чему је дисертација оригиналан допринос науци;

Оригиналан научни допринос дисертације огледа се у интегративном приступу анализи утицаја менаџмента људских ресурса на задовољство запослених у ИТ сектору, кроз повезивање финансијских, организационих и развојних фактора у јединствен модел. Посебан допринос представља емпиријска верификација ових односа применом моделовања структурних једначина (SEM), као и развој и примена композитних индекса за мерење сложених организационих конструката.

- Недостаци дисертације и њихов утицај на резултат истраживања;

Недостаци дисертације односе се пре свега на ограничења узорка (сврхисходно узорковање и географска ограниченост), пресечни дизајн истраживања и ослањање на самопроцене испитаника. Ови недостаци не умањују суштинску вредност резултата, али указују на потребу опреза при генерализацији налаза и представљају основу за даља истраживања.

ПРЕДЛОГ КОМИСИЈЕ:

На основу укупне оцене докторске дисертације и сагледавања свеукупног опуса истраживања у овој докторској дисертацији, која представља оригиналан научни рад, Комисија позитивно оцењује докторску дисертацију под називом „Људски ресурси као стратешки потенцијал сектора информационих технологија“ и предлаже Наставно-научном већу Факултета за менаџмент у Сремским Карловцима и Сенату Универзитета „Унион-Никола Тесла“ да се докторска дисертација прихвати, а кандидату Саши М. Кукољу одобри одбрана.

Комисија констатује да дисертација испуњава све научне, методолошке и формалне услове, да садржи јасан и релевантан научни допринос, као и да су добијени резултати валидни и адекватно интерпретирани.

ПОТПИСИ ЧЛАНОВА КОМИСИЈЕ



1. Проф. др Славица Анђелић, ванредни професор,
председник комисије



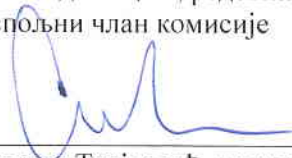
2. Проф. др Митар Лутовац, редовни професор,
ментор, члан комисије



3. Проф. др Ивана Милошев, доцент,
члан комисије



4. Проф. др Слободан Аџић, редовни професор,
спољни члан комисије



5. Проф. др Славиша Трајковић, редовни професор,
спољни члан комисије