



ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ		
Универзитета у Бањој Луци		
ПРИМЉЕНО	25.10.2017.	
ОРГ.ЈЕД	БРОЈ	ПРИДОС.
13/1	2082	17

## ИЗВЈЕШТАЈ

о оијени подобности теме, кандидата и ментора за израду докторске дисертације

### I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ

Орган који је именовао комисију: Наставно-научно вијеће Економског факултета

Датум именовања комисије: 27.09.2017. године

Број одлуке: 13/3.1650-XII-5.3.17

Састав комисије:

1. Тодоровић др Здравко	Редовни професор	Економија, Менаџмент и Теоријска економија
Презиме и име	Звање	Научно поље и ужа научна област
Економски факултет Универзитета у Бањој Луци	предсједник	Функција у комисији
Установа у којој је запослен-а		
2. Илић др Гордана	Редовни професор	Економија, Менаџмент
Презиме и име	Звање	Научно поље и ужа научна област
Економски факултет Универзитета у Бањој Луци	члан	Функција у комисији
Установа у којој је запослен-а		
3. Лојпур др Анђелко	Редовни професор	Економија, Менаџмент
Презиме и име	Звање	Научно поље и ужа научна област
Економски факултет Универзитета у Црне Горе	члан	Функција у комисији
Установа у којој је запослен-а		

## II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ

- Име, име једног родитеља, презиме: Елвира (Мухамед) Ђатић-Кајтазовић
- Датум рођења: 24.11.1979. Мјесто и држава рођења: Бихаћ, Босна и Херцеговина

### II.1 Основне студије

Година уписа:  Година завршетка:  Просјечна оцјена током студија:

Универзитет: Универзитет у Бихаћу

Факултет/и: Економски факултет

Студијски програм: смјер: Финансијско-рачуноводствени

Звање: дипломирани економиста

### II.2 Мастер или магистарске студије

Година уписа:  Година завршетка:  Просјечна оцјена током студија:

Универзитет: Универзитет у Бихаћу

Факултет/и: Економски факултет

Студијски програм: Постдипломски студиј пословне економије, смјер маркетинг.

Звање: Магистар економских наука

Научна област: Менаџмент (магистарски рад) маркетинг (смјер)

Наслов завршног рада: Истраживање утицаја концепта друштвене одговорности на пословање предузећа у Босни и Херцеговини

### II.3 Докторске студије

Година уписа:

Факултет/и:

Студијски програм:

Број ЕЦТС до сада остварених:  Просјечна оцјена током студија:

#### II.4 Приказ научних и стручних радова кандидата

Р. бр.	Аутори, наслов, издавач, број страница	Категорија
1.	Ćatić-Kajtazović, E., Nuhanović, A. i Bilanović S. (2016). Differences between male and female students in the competencies of entrepreneurship. <i>3rd International Conference „NEW TECHNOLOGIES NT-2016“ Development and Application</i> , str. 478-483.	Прегледни научни рад
<i>Кратак опис садржине:</i>		
У складу са стереотипу и карактеристикама патријархалног окружења у којем су одрасли, пословне културе и етике, студенти показају значајно више вриједности код предузетничких компетенција које су потребне за покретање властитог бизниса у односу на студентице. То се може повезати са ставом да је мушкарац тај који зарађује и брине за породицу. С друге стране, иако студентице располажу са предузетничким знањима, евидентно је да не показују жељу да изађу из „зоне сигурности“ коју виде у послу у јавном сектору, пожељно у струци, не излажући се ризицима које са собом носи покретање властитог бизниса. Овај калуп понашања управо резултира друштвом у којем су мушкарци покретачи промјена, имају веће приходе, као и моћ одлучивања унутар породице и друштва. Из наведеног може да закључути да постоји потреба за различитим наставним приступима у развијању предузетничких компетенција, с обзиром на пословну културу и етику и посебним нагласком на охрабривање студентица за покретање властитог предузећа.		
<i>Рад припада проблематици докторске дисертације:</i> <b>ДА</b>		

Р. бр.	Аутори, наслов, издавач, број страница	Категорија
2.	Ćatić-Kajtazović E., Nuhanović, A. i Bilanović, S. (2015). Empirical study of assessment of entrepreneurial skills, knowledge and attitudes of University students in Bosnia and Herzegovina. <i>Researching Economic Development and Entrepreneurship in Transition Economies, REDETE 2015</i> , str. 1002-1014.	Прегледни научни рад
<i>Кратак опис садржине:</i>		
Кључна питања која се односе на предузетничко знање, предузетничке вјештине, предузетничку културу, став према предузетништву, предузетничке намјере и осjeћај за иницијативу била су дио анкетног упитника помоћу којег се радило истраживања на узорку студената Економског, Правног, Техничког и Биотехничког факултета Универзитета у Бихаћу, студената Економског факултета Универзитета у Тузли и студената Универзитета у Сарајеву. Емпиријеско истраживање је имало за циљ да открије постоји ли разлика у подузетничком знању, вјештинама, намјерама и начину размишљања код студената обзиром на: различите факултете и универзитете, одређене демографске карактеристике, културу и етику, похађање колегија из предузетништва, учешћу у изваннаставној активности која се фокусира на предузетништво и блиске особе која се бави предузетништвом. На овај начин покушало се и доћи до одговора који од наведених фактора највише утиче на предузетничку компетенцију босанскохерцеговачких студената. Супротно очекиваним резултатима, предузетничка компетенција код студената економских факултета умногоме се не разликује од нивоа предузетничке компетенције код студената осталих факултета. У складу с тим и учешће у изваннаставним активностима има далеко већи утицај на предузетничку компетенцију у односу на наставне активности. Циљ истраживања је био и да се открије шта студенти желе по завршетку студија кад је у питању њихова будућа каријера. Очекивано највише студената по завршетку студија жели радити у јавном сектору. За покретање властитог предузећа немају претјеране жеље, а приватни сектор виде као „изразљивача радне снаге“. На основу добивених резултата креирани су и презентирани одређене препоруке које би требале помоћи у остварењу основних циљева подузетничког образовања.		

Рад припада проблематици докторске дисертације: ДА

Р. бр.	Аутори, наслов, издавач, број страница	Категорија
3.	<b>Ђатић-Кајтазовић, Е.</b> , Нухановић, А., Нанић А. и Билановић С. (2015). Ако је један од одговора на проблем „изгубљене генерације“ предузетништво, колико су студенти Универзитета у Бихаћу спремни да се баве предузетништвом?. <i>10th International Scientific Conference on Production Engineering Development and Modernization of Production, RIM 2015.</i> стр.487-492.	Претходно саопштење

**Кратак опис садржине:**

Проблем незапослености младих се не смије и не може игнорирати од стране образовних институција. Презентирана истраживања су показала да не постоји довољна спремност код студената Универзитета у Бихаћу да се баве предузетништвом. Резултати истраживања су открили и неке од основних разлога овакве неспремности (неразумијевање улоге коју предузетник има у друштву, изузетно мали и недопустив проценат студената који слушају или су слушали неки од колегија из предузетништва, недостатак ваннаставних активности који се фокусирају на предузетништво, недостатак активизма и волонтеризма) који уједно представљају и поља дјеловања где би се активно требао укључити Универзитет у Бихаћу. Стога су у раду презентиране потенцијалне могућности Универзитета у Бихаћу и приједлог активног укључивања ове институције у развоју предузетништва као дио одговора на проблем незапослености младих.

Рад припада проблематици докторске дисертације: Дјелимично

Р. бр.	Аутори, наслов, издавач, број страница	Категорија
4.	<b>Ђатић-Кајтазовић, Е.</b> (2014). Организациона преданост у босанскохерцеговачким малим и средњим предузећима. <i>Journal of economic and politics of Transition.</i> Вол. 16, Но. 34, стр. 104-119.	Прегледни научни рад

**Кратак опис садржине:**

Узимајући у обзир значај преданости запослених, њихове културе и етике, те тежину околности у којима послују мала и средња предузећа у Босни и Херцеговини, намеће се закључак да ова предузећа нису искористила шансу која не тражи велика улагања (већина истраживања наглашава важност правичности, етике и морала за преданост запослених) али доводи до дугорочно позитивних резултата. Стога је истраживачки интерес био да се открије колико су испитаници предани предузећу у којем тренутно раде, да ли би мијењали предузеће ако би им на новом радном мјесту били понуђени услови као што је повећање плате, виши статус, више креативне слободе, те ако би радили у бољем пословном окружењу. Истраживачки интерес је био и да се открије у којој мјери демографске карактеристике утичу на преданост запослених у БиХ. Резултати су показали да испитаници нису предани свом предузећу, да би мијењали предузеће првенствено због больших међуљудских односа, затим због више креативне слободе, потом због вишег статуса а тек онда због повећања плате. Утврђена је и статистички значајна разлика у преданости запослених у односу на: географско подручје, сектор активности предузећа, доб испитаника, проведене године у предузећу и позиције коју испитаник има у предузећу.

Рад припада проблематици докторске дисертације: ДА

Р. бр.	Аутори, наслов, издавач, број страница	Категорија
5.	Ђатић-Кајтазовић, Е. (2014). Модел ОЗП као темељ економског развоја Босне и Херцеговине. <i>Socioeconomica – The Scientific Journal for Theory and Practice of Socio-economic Development</i> . Вол. 3, Но.6, стр. 307-316.	Оригинални научни рад
<i>Кратак опис садржине:</i>		
Друштвено одговорно дјеловање и етичко понашање подразумијева снажну борбу против корупције, намеће одговорност (личну и колективну) за утицај на друштво, развија привреду која је економски ефикаснија и атрактивнија страним улагачима. Узимајући у обзир значај етике и друштвене одговорности за економски развој, те поражавајуће чињенице о недостатку одговорности, етике и морала у Босни и Херцеговини, у овом раду је презентиран модел имплементације етике и друштвене одговорности, пригодно назван модел ОЗП. Модел приказује партнерски однос кључних актера имплементације друштвене одговорности и етике који се темељи на одговорности и повјерењу, а резултира у новољном пословном окружењу. Ријеч је о континуираном и међусобно условљеном процесу.		
<i>Рад припада проблематици докторске дисертације:</i> <u>ДА</u>		

Р. бр.	Аутори, наслов, издавач, број страница	Категорија
6.	Ćatić-Kajtazović, E. (2014). Take the opportunity to earn socially responsible profit. <i>Researching Economic Development and Entrepreneurship in Transition Economies, REDETE 2014</i> . str. 401-410.	Прегледни научни рад
<i>Кратак опис садржине:</i>		
У раду је представљена методологија на основу које је креиран компромис друштвене одговорности предузећа. Шематски приказ компромиса друштвене одговорности представља континуирани процес који се састоји из четири фазе и у којем је ДОП постављен не само као концепт којим се изналазе пословне могућности, већ и као средство за остварење промјена, конкурентности, проактивности и препознатљивости, где се истиче каузална веза са привредним и друштвеним развојем, те остварује допринос одрживом развоју.		
<i>Рад припада проблематици докторске дисертације:</i> <u>ДЈЕЛИМИЧНО</u>		

Р. бр.	Аутори, наслов, издавач, број страница	Категорија
7.	Ђатић-Кајтазовић, Е. и Нанић, А. (2013). Присутност корпоративне филантропије као стратешког одговора на потребе заједнице и друштва у Унско-санском кантону. <i>9th International Scientific Conference on Production Engineering Development and Modernization of Production, RIM 2013</i> . стр. 499-504.	Стручни рад
<i>Кратак опис садржине:</i>		
Основна сврха рада Присутност корпоративне филантропије као стратешког одговора на потребе заједнице и друштва у Унско-санском кантону била је представити јавности резултате о ангажману предузећа у социјалним пројектима који нису фокусирани на запослене, као и одговор на питање да ли је корпоративна филантропија схваћена као улагање у репутацију предузећа.		
<i>Рад припада проблематици докторске дисертације:</i> <u>ДЈЕЛИМИЧНО</u>		

Р. бр.	Аутори, наслов, издавач, број страница	Категорија
8.	Ćatić-Kajtazović, E. (2013). Proposal for institutional relationships among stakeholders in the development and support of small and medium	Претходно саопштење

	enterprises in Bosnia and Herzegovina. 2nd International Scientific Conference on Economic and Social Development. str. 1438-1447.
<i>Кратак опис садржине:</i>	
У овом раду представљена је шема институционалних односа међу актерима у развоју и подршци МСП у БиХ која за циљ има издвајање стратешког нивоа подршке развоју МСП у БиХ. На предложени начин институционалних односа ријешила би се обавеза двосмјерне вертикалне координације између свих нивоа власти у БиХ, као и неопходна хоризонтална координација и сарадња на ентитетском нивоу. Крајњи циљ је подстицај, развој те форсирање предузетничког начина размишљања, помоћу којег ће се премостити јаз у економској развијености настао распадом великих предузећа из бившег социјалистичког система, на начин да се институционална подршка МСП издигне на један виши стратешки ниво, на којем ће се МСП посматрати као генератори пријеко неопходних нових радних мјеста, инвестиција и иновација у Босни и Херцеговини.	

Рад припада проблематици докторске дисертације: **НЕ**

Р. бр.	Аутори, наслов, издавач, број страница	Категорија
9.	<b>Ћатић-Кајтазовић, Е.</b> (2012). Транспарентност у објави годишњих извјештаја као дио планова развоја предузећа у правцу друштвене одговорности. <i>Зборник радова 13. Међународне знанствене и стручне конференције "Рачуновођство и менаџмент"</i> , Свезак II. Загреб. стр. I-11.	Стручни рад

*Кратак опис садржине:*

У раду Транспарентност у објави годишњих извјештаја као дио планова развоја предузећа у правцу друштвене одговорности презентирани су резултати истраживања у којима је анкетиранима била понуђена група питања која се односила на објаву не само финансијских, него и извјештаја о заштити животне средине и извјештаја о социјалним активностима. Понуђене су и двије групе направљене како би се открио план активности у будућности, те стекла предоуба о томе шта су предузећа до сад урадила на том пољу, а шта планирају урадити у будућности. Резултати истраживања су дали назнака о неопходним мјерама промоције друштвене одговорности предузећа. Поред резултата истраживања, у раду су представљене препоруке и потенцијал за друштвену одговорност.

Рад припада проблематици докторске дисертације: **ДЈЕЛИМИЧНО**

Р. бр.	Аутори, наслов, издавач, број страница	Категорија
10.	<b>Ćatić-Kajtazović, E.</b> (2012). Level of understanding of the concept of corporate social responsibility in Una-Sana Canton. <i>Economic Development and Entrepreneurship in Transition Economies: A Search for New Paradigms, REDETE 2012</i> . str. 765-774.	Прегледни научни рад

*Кратак опис садржине:*

Циљ рада је утврдити ниво разумевања концепта друштвене одговорности предузећа. У ту сврху проведено је истраживање помоћу анкетног упитника с 3 групе питања на узорку предузећа која послују на подручју Унско-санског кантона. Резултати истраживања показали су неопходност едукације и недостатак информација о друштвеној одговорности предузећа. Наиме, предузећа која послују на подручју УСК-а још увијек немају јасну предоубу о томе шта уопће значи друштвено одговорно пословати. Такођер, истраживање је показало потребу за инкорпорирањем активности ДОП-а у дугорочне циљеве и стратегије предузећа.

Рад припада проблематици докторске дисертације: **ДЈЕЛИМИЧНО**

Р. бр.	Аутори, наслов, издавач, број страница	Категорија
11.	Ђатић-Кајтазовић, Е., Кљајић-Дервић, М. и Билановић С. (2016). Важност писаних етичких кодекса у босанскохерцеговачким малим и средњим предузећима са становишта потрошача. <i>VI међународни стручно-зnanstveni skup, Защитата на раду и заштита здравља</i> , Задар, Хрватска.	Стручни рад

**Кратак опис садржине:**  
Постојање писаних етичких кодекса у предузећу представља један од фактора који утиче на његово етичко понашање. Истраживања су показала да је постојање ових кодекса занемарено у малим и средњим предузећима у Босни и Херцеговини. Да би се скренула пажња на значај ових кодеса реализирано је истраживање о важности постојања писаних етичких кодекса у босанскохерцеговачким малим и средњим предузећима и то са становишта потрошача. Важност је процијењивана на основу анкетног упитника, који изузев питања која се односе на демографске карактеристике испитаника, користи Ликертову скалу као технику мјерења. Резултати истраживања су показали нове научне чињенице о томе да босанскохерцеговачки потрошачи имају висока очекивања од малих и средњих предузећа по питању постојања, поштовања и доступности етичких кодекса а посебно очекују санкционирање кришења ових кодекса.

*Рад припада проблематици докторске дисертације:* ДА

Р. бр.	Аутори, наслов, издавач, број страница	Категорија
12.	Ђатић-Кајтазовић, Е., Кљајић-Дервић, М. и Вуковић, А. (2017). Резултати истраживања о разумијевању етике и друштвене одговорности предузећа у Босни и Херцеговини. Рад прихваћен за објаву у <i>Зборнику радова 11. Међународне конференције „Развој и модернизација производње“ РИМ 2017.</i>	Прегледни научни рад

**Кратак опис садржине:**  
У раду су презентирани резултати самопроцјене разумијевања етике и друштвене одговорности предузећа, који су показали већи степен разумијевања појма етике него разумијевања појма друштвене одговорности предузећа, али и даље прихватљив процент испитаника који сматрају да разумију етику и друштвену одговорност. У истраживању се покушало утврдити да ли је економско звање и/или занимање повезано са степеном разумијевања етике и друштвене одговорности предузећа. У раду су представљена и ограничења у истраживању која треба узети у обзир приликом тумачења резултата.

*Рад припада проблематици докторске дисертације:* ДА

Р. бр.	Аутори, наслов, издавач, број страница	Категорија
13.	Ђатић-Кајтазовић, Е. (2017). Важност етике и друштвене одговорности у малим и средњим предузећима. <i>Часопис Актуелности</i> .	Није категорисан Рад прихваћен за објављивање

**Кратак опис садржине:**  
У овом раду су презентирани резултати истраживања о важности етике и друштвене одговорности у босанскохерцеговачким малим и средњим предузећима са становишта

њихових потрошача. Та важност се мјерила уз претпоставку да су цијена и квалитет прихватљиви. Уважавајући куповну моћ потрошача малих и средњих предузећа у БиХ, а да би се добили што објективнији одговори, креирана је претпоставка да је цијена прихватљива, те је на тај начин извршена елиминација потенцијалног утицаја цијене и квалитета. Истовремену у раду су презентиране упуте да се у будућем истраживању, ипак испита и овај утицај. Анализа поузданости и факторска анализа су потврдиле поузданост и конструктну ваљаност ове скале, док је дескриптивна статистика открила на које активности друштвене одговорности потрошачи највише реагују. Тестирање утицаја интензитета вјерског увјерења, родитељства и брачног статуса открила је статистички значајан утицај на варијаблу скале релативна важност етике и ДОП-а. У раду су представљена и ограничења у истраживању, допринос резултата истраживања и упуте за будућа истраживања.

Рад припада проблематици докторске дисертације: ДА

Да ли кандидат испуњава услове? ДА

### III ПОДАЦИ О МЕНТОРУ/КОМЕНТОРУ

Биографија ментора/коментора (до 1000 карактера):

Проф. др Здравко Тодоровић

Звање: редовни професор

У же научне области: Теоријска економија и Менаџмент

Институција: Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет

Биографија

Образовање:

1997. Доктор економских наука, одбранио докторску дисертацију 16.07.1997. године

Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет

1989. Магистар економских наука, одбранио магистарску тезу 06.03.1989. године

Универзитет у Бањој Луци, Економски факултет

1981. Дипломирани економиста, дипломирао 1981. године

Универзитет у Загребу, Факултет организације и информатике

Проф. др Здравко Тодоровић је учествовао у неколико националних и међународних пројеката. Био је члан више уређивачких, научних и организационих одбора на научним скуповима од националног и међународног значаја. Учествовао је на више научних конференција. Од 1999. до 2000. године је био на Фулбрајтовој стипендији на Универзитету у Делаверу у САД. Водећи је провјеривач система квалитета. Члан је о Обора за економске науке Академије науке и умјетности Републике Српске.

Проф. др Здравко Тодоровић је објавио више од 60 научних и стручних радова, те неколико књига и поглавља у књигама.

Радови из области којој припада приједлог докторске дисертације:

Р. бр.	Аутори, наслов, издавач, број страница
1.	Тодоровић, З.: Економика предузећа. Бања Лука: Економски факултет Универзитета у Бањој Луци, 2012.
2.	Томаш, Д., Тодоровић, И., Тодоровић, З., Пословна антипреварна стратегија и ефикасност пословања <i>ХХII Интернационални научни скуп: Стратегијски менаџмент и систем подрике одлучивању у стратегијском менаџменту, Суботица</i> (2016)
3.	Тодоровић, З., Томаш, Д., Корпоративно управљање и антипреварна стратегија, Савез Рачуновођа и ревизора РС, Бања Врућица, (2016)
4.	Тодоровић, З. и Тодоровић, И., Мјерење и увођење корпоративног управљања у јавном сектору, <i>ХВИИИ Интернационални научни скуп: Стратегијски менаџмент и систем подрике одлучивању у стратегијском менаџменту, Суботица</i> (2013)
5.	Dostić, G., Todorović, Z. i Todorović, I., International aid and principal-agent relationship: evidence from Bosnia and Herzegovina, <i>Montenegrin Jurnal of Economics Vol. 9, No 1 – special issue</i> , (2013)
6.	Тодоровић, З., Бунић, С., Тодоровић, И., Транспарентност у корпоративном

	управљању, <i>Acta Economica</i> , бр. 19., (2013)
7.	Достић, Г., Тодоровић, З. и Тодоровић, И., Ризични капитал и већа рентабилност улагања, Осми међународни симпозијум о корпоративном управљању, Савез Рачуновођа и ревизора РС, Бања Врућица, (2013)
8.	Тодоровић, З., Побољшање успјешности пословања јавних предузећа примјеном корпоративног управљања, <i>Acta Economica</i> , бр. 11., (2013)
9.	Todorović, Z. i Todorović, I., Compliance with modern legislations of corporate governance and its implementation in companies, <i>Montenegrin Jurnal of Economics Vol. 8, No 2 – special issue</i> , (2012).
10.	Тодоровић, З., Тодоровић, И. и Златковић М., Рентабилност пословања и корпоративно управљање у јавним предузећима, <i>ВИИ симпозијум о корпоративном управљању, "Помјенама стратегија, политика и модела корпоративног управљања до превладавања кризе"</i> , Савез Рачуновођа и ревизора РС, Теслић, (2012).
11.	Тодоровић, З., Тодоровић, И. и Златковић М., Анализа рентабилности и економских показатеља предузећа са већинским државним власништвом, <i>7. међународна конференција бањалучке берзе</i> , Бања Лука, (2012).
12.	Тодоровић, З. и Тодоровић, И., Корпоративно управљање и рентабилност предузећа, <i>Шести међународни симпозијум „Корпоративно управљање-мотор или оловне ноге развоја“</i> , Савез Рачуновођа и ревизора РС, Теслић, (2011).
13.	Todorović, Z. i Todorović I., Corporate governance based on knowledge as a factor of development companies, <i>18th Conference Technology, Culture and Development - Western Balkan on the road to the European Union</i> , Palic, Subotica (2011).
14.	Тодоровић, З., Пуцар, С.: Утицај улагања у нематеријалну имовину на финансијску стабилност и профитабилност иновативних твртки, Други међународни знанствени симпозиј, Бања Лука, 2010
15.	Тодоровић, З.: Излазак из кризе и одрживи развој, <i>Acta Economica</i> , Бања Лука, 2010
16.	Tododrovic, Z., Ateljevic, J., Smallbone, D.: <i>The New Elites and their Maze in the Western Balkans: Obstacles to Entrepreneurship and Economic Development</i> , RENT XXIII - Research in Entrepreneurship and Small Business Conference Budapest, Hungary, November 19-20, 2009
17.	Тодоровић, З. и други: Мјерење перформанси стратегијског менаџмента у предузећима у Републици Српској, ХИВ интернационални научни скуп Стратегијски менаџмент и системи подршке одлучивању у стратегијском менаџменту, Суботица, 2009.
18.	Тодоровић, З., други: Утицај школа стратегијског менаџмента на успјешност акционарских предузећа у Републици Српској, <i>Научно-стручни скуп, Технолошке иновације – генератор привредног развоја</i> , (2008)
19.	Ateljevic, J., O'Rourk, T. and Todorović, Z. (2004) Entrepreneurship and SMEs in Bosnia and Herzegovina: Building an Institutional Capacity. <i>The International Journal of Entrepreneurship and Innovation. Volume 5 No. 4</i> , 241-254.
20.	Ateljevic, J. and Todorovic, Z. (2003). Entrepreneurship and SMEs in B&H: Building an Institutional. Conference proceedings, Doing Business In Bosnia and Herzegovina &

associated conference Development and Cohesion in SE Europe: Strategies and Policies in a Fragmented Region, Sarajevo, BiH November. Melbourne: Victoria University

Да ли ментор испуњава услове?

ДА

#### IV ОЦЈЕНА ПОДОБНОСТИ ТЕМЕ

##### IV.1 Формулација назива тезе (наслова)

**ПОВЕЋАЊЕ ПРОДУКТИВНОСТИ РАДА НА ОСНОВУ ПОБОЉШАЊА ПОСЛОВНЕ ЕТИКЕ ПРЕДУЗЕЋА**

Наслов тезе је подобан?

ДА

##### IV.2 Предмет истраживања

Неетично пословање резултира у демотивацији запослених, недостатку преданости и посвећености, честим боловањима и стресу запослених који изазивају смањење продуктивности рада. С обзиром на изузетан значај продуктивности рада (не само за предузеће, већ и за економски раст и развој државе) те да је продуктивност рада у БиХ на нивоу око 30% земаља чланица ЕУ (што Босну и Херцеговину чини додатно неконкурентном), неопходно је пронаћи нове могућности повећања продуктивности рада. Ове могућности кадидат ће тражити у пословној етици предузећа, будући да пословна етика „повећава ефикасност и продуктивност“ (Алексић 2007, стр. 420). Наиме, истраживања су показала да институционализација етике позитивно утиче на квалитет радног живота, на задовољство запослених, организациону преданост и тимски дух (Koopmee et al., 2010), да предузећа са позитивном етичком климом имају угодније радно окружење (Schwepker 2001), да етичка клима доноси мање стреса, веће задовољство послом и преданост (Babin et al., 2000), већу ангажираност и оданост (Call, McGinty 2009) те да етично руководство има позитиван утицај на мотивацију запослених (Thompson, Bunderson 2003). Како мотивиран, предан (Balay 1999, и Tanrıverdi, Altındag 2014) и задовољан (McNeece-Smith 1997; Savery, Luks 2001) запослени остварује и већу продуктивност за очекивати је да се побољшањем пословне етике може повећати продуктивност рада. Тако према Hall (Hall 1992) правилном примјеном етике осредње радно мјесто се може претворити у изврсно.

Иако академска заједница већ десетљећима сугерира везу између пословне етике и продуктивности (тачније још од 1988. године, видјети Goddard 1988; Dolecheck 1989. и O'Boyle 1994), емпириска истраживања о овој вези готово да и не постоје. И ако постоје онда се веза између пословне етике и продуктивности рада оцијењивала на основу ставова запослених (нпр. LRN Ethics Study 2006). Тако су Ebitu i Beredugo, истраживали утицај кодекса пословне етике на продуктивност али на начин да су запослени изражавали степен слагања са сљедећом понуђеном тврдњом: „поштивање етичких кодекса повећава продуктивност“ (Ebitu, Beredugo 2015, str. 34). Дакле, могуће је пронаћи наводе да „нико не би требао да сумња у везу између лоше етике на радном мјесту и ниске продуктивности“ (Frazier, National Business Ethics Survey 2003, и Josephson Institute Reports 2005) или емпириске налазе који ће потврдити ову везу је готово немогуће пронаћи. Овај јаз у литератури наметнуо је и **проблем истраживања** који гласи: да ли и на који начин побољшање пословне етике може утицати на повећање продуктивности рада?

Побољшање пословне етике требало би се постићи побољшањем квалитета кодекса пословне етике и обезбеђењем неопходне подршке у имплементацији и примјени кодекса. За обезбеђење овакве подршке потребно је побољшати остале мјере и инструменте управљања пословном етиком на начин да је: топ менаџмент посвећен етици, да се проводи етички тренинг, да је успостављен систем награда и казни, да се врши редовна процјена етичког статуса и етичких програма које нуди организација, да је обезбеђена заштита дојављивача неетичког понашања, да постоје механизми за пријаву неетичног понашања и етичке структуре. На основу овог закључка о начину побољшања пословне етике и потенцијалног утицаја оваквог побољшања на продуктивност рада кандидат је формулисао **предмет истраживања** који гласи: утицај квалитета кодекса пословне етике и побољшања мјера и инструмената управљања пословном етиком на продуктивност рада.

**Предмет истраживања је подобан?**

ДА

#### **IV.3 Најновија истраживања познавања предмета дисертације на основу изабране литературе са списком литературе**

Кодекси пословне етике сматрају се „механизмима или алатима за институционализацију етике унутар предузета“ (García-Sánchez et al., 2015), па се намеће питање: како имплементирати кодекс пословне етике?, будући да „ово питање мора бити ријешено, у супротном ће се наставити јаз између теорије и праксе“ (Oladinrin, Ho 2014). Постоји широко распрострањена литература о кодексима пословне етике, која се бави различитим темама (Garegnani et al., 2015; Lehnert et al., 2015; McKinney et al., 2010; Schwartz 2016. и Mazzieri, Furlotti 2017). Тако су неки радови фокусирани на анализу садржаја кодекса (Hite et al., 1988; Carasco, Singh 2003; Kaptein 2004), на карактеристике и разлике у одређеној бранши (Cowton i Thompson, 2000; Borkowski i Welsh, 2000; Sirgy et al., 2006; McKinney et al., 2010), на ефективност кодекса пословне етике и утицаја ефективности кодекса на понашање запослених (преглед резултата истраживања у табели број 1, Kaptein i Schwartz, 2008, str 114). Неколико истраживања је разматрало квалитет кодекса пословне етике (Garegnani et al., 2015) и то помоћу конструкција CEQ (Code of Ethics Quality) на основу којих се квалитет мјери помоћу 9 мјера: посљедице за кршење, етичко оцењивање, провођење етичких ревизија, подршка звиждачима, водич за стратешко планирање, одбор за етику, одбор за обуку етике, етички тренинг и етички обдусмен (Callaghan et al., 2012). Док су други аутори квалитет кодекса мјерили помоћу слиједећих седам категорија: посвећеност од врха, стил и доступност, заштита звиждача, односи са стакхолдерима, понашање радне снаге, процедуре усаглашавања и правне ставке (Nerantzidis, Tsamis 2017) или слиједеће категорије: доступност јавности, посвећеност од врха, читљивост, неодмазде и извјештавање, посвећеност и вриједности, ризичне теме, презентација и стил (Erwin 2010). Међутим, наведене мјере се код неких аутора дефинирају као мјере и инструменти за управљање етиком (Kaptein 2015), као критерији за имплементацију пословне етике (Vig 2014), као активности којима се доказује посвећеност етици (Navran 1997), итд.

Видљива је распршеност у литератури, како кориштених мјера тако и методологија, која је очекивано и дала „мјешовите“ резултате. Стога у овој дисертацији оцјена квалитета кодекса пословне етике, полази од основних теоријских објашњења пословне етике и сврхе кодекса пословне етике. Наиме, ако се узме у обзир да су основни елементи пословне етике: врлине, начела, права и бонтон (Тодоровић) док кодекси пословне етике служе за њену институционализацију, онда би се и квалитет таквог кодекса могао

ацијењивати у односу на основне елементе пословне етике. Даље, како кодекс „не смије да буде сам себи сврха“ поставља се питање како избјећи приступ ЗП (print, post, prays)-одштампајте кодекс, поставите га на зид и молите се да га људи заправо и прочитају (Myers 2003). Ако кодекс није дистрибуиран запосленима (Weaver et al., 1999), ако менаџери и запослени нису упознати с његовим садржајем (Sims 1991; Wotruba et al., 1999, Chonko et al., 2003, Kaptein 2011), итд. онда је упитна и ефективност таквог кодекса. Односно, да би се помоћу кодекса пословне етике институционализирала пословна етика у предузећу, „запослени морају знати да кодекс постоји и морају бити упознати с његовим садржајем“ (Wotruba, Chonko 2001, str. 61). Исто тако, упознатост са садржајем и дистрибуција кодекса није гарант да су запослени уистину „разумјели и идентифицирали се с кодексом“ (Oladinrin, Ho 2014), нити се може очекивати да појединци без икаквог тренинга буду етични на нивоу предузећа (Wood et al., 2004. и Svensson et al., 2011). Стога поред кодекса пословне етике, бројни аутори заговарају употребу етичких тренинга као средство институционализације пословне етике (McDonald, Zepp 1989, Axline 1990, Harrington 1991, Lacznak, Murphy 1991, Dean 1992, Maclagan 1992, Sims 1992, Schwartz 2002, Wood 2002, Rampersad 2003, Trevino, Brown 2004. и Svensson et al., 2011). Па чак и да имамо квалитетан кодекс пословне етике и да су запослени разумјели и идентифицирали се са истим, писани кодекс „формално признаје намјеру организације да етички послује“ (Kreuze et al., 2001, str. 48; Ebert, Griffen 2000, str. 82) док своју посвећеност етичким праксама, поред овог кодекса, организација доказује помоћу провођења етичких обука, успостављањем етичких телефонских линија, ревизијом етичких перформанси и повезивања с наградама и санкцијама, те формирањем етичких структура (Navran 1997, и Lloyd, Mey 2010). Наведене активности су садржане и у компонентама етичког програма (Kaptein 2015) и у факторима који омогућавају и онемогућавају имплементацију кодекса пословне етике (Oladinrin 2016), док их Silvija Vig (2014) означава као критерије за имплементацију пословне етике. Према Дујанићу (2003) да би кодекси потакнули етично понашање они морају уживати снажну подршку топ менаџмента, морају се провући кроз систем награда и казни, мора постојати етички одбор да се могу надгледати.

Споменути етички програм дефинира се на сљедећи начин: „Етички програм обухвата тврде контроле, односно опипљиве и експлицитне мјере и инструменте које организације усвајају како би управљале етиком“ (Kaptein 2015, str. 416) и исти се састоји од девет компоненти: етички кодекс, обука и комуникација, праћење и ревизија, политике одговорности, истраге и корективне политике, етички официр, етичке линије, потицајне политике и провјера прије запошљавања. Док Silvija Vig под критеријума за имплементацију пословне етике подразумијева: одређивање етичког официра, програми етичког образовања и обуке, етичке линије, политике награђивања етичног понашања и реаговања на неетичко понашање, стандарди неформалног понашања и комуникације унутар организације (Vig 2014, str. 685). Можемо увидјети да различити аутори етичке обуке, етичке телефонске линије, ревизију етичких перформанси, систем награда и санкција, етичке структуре, итд. убрајају у факторе који омогућавају и онемогућавају имплементацију кодекса пословне етике (Oladinrin 2016), заједно с кодексима пословне етике дефинишу их као мјере и инструменте за управљање етиком (Kaptein 2015), као мјере за унапређење етичке климе (Buble 2006) или као критерије за имплементацију пословне етике (Vig 2014).

Иако је „етика кључна за дугорочни успјех и одрживост предузећа у друштву“ (Paine 2003, str. 6) пословна етика је значајна и за привреду сваке земље узимајући у обзир да је економски ефикасније и атрактивније страним улагачима, оно привредно окружење у којем су пословни људи етични и одговорно извршавају своје обавезе (Срића 2003, стр.

81, у Алексић 2007, стр. 422), односно пословна етика представља „одраз културе и развијености земље“ (Gajos, Čandrlić-Dankoš 2013, str. 383). С обзиром на то да недостају реализована истраживања на подручју БиХ а која се односе на пословну етику, остаје нам да се сложимо са слиједећом тврђњом: у етичким навикама предузећа, Босна и Херцеговина се налази на самом дну свјетске љествице (Трнинић ет ал., 2010, стр. 46). Дакле, поред тога што је у БиХ „продуктивност на нивоу од 31% од ЕУ просјека у 2015. години“ (Федерални завод за програмирање развоја 2016, стр.6) примјетан је и изостанак пословне етике у БиХ (Ћатић-Кајтазовић 2015) па можемо увидјети неопходност имплементације пословне етике у Босни и Херцеговини. Засигурно то неће бити лаган посао ако се узме у обзир да менаџери сматрају да су принуђени у БиХ понашати се неетично (Ћатић-Кајтазовић 2015), да је БиХ транзицијска држава док је „етика у економском животу транзицијских економија више заварања него реалност“ (Lloyd, Mey 2010).

На основу свега наведеног, **сврха истраживања** јесте утврдити стање пословне етике у босанскохерцеговачким предузећима, као и повезаност пословне етике са продуктивношћу рада, открити начине повећања продуктивности рада на основу побољшања пословне етике, креирати модел побољшања пословне етике који ће резултирати у повећању продуктивности рада а који ће бити примјењив у специфичним условима транзицијских економија.

## Литература

1. Аћимовић, С. и Фабрис, Н. (2011). Поузданост и могућности унапређења модела продуктивности рада на различитим организационим нивоима. *Montenegrin Journal of Economics*, Vol. 7, No. 1, str. 39-54.
2. Adams, J., Tashchian, A. i Shore, T. (2001). Codes of Ethics as Signals for Ethical Behavior. *Journal of Business Ethics*. Vol. 29, Iss. 3, str. 199-211.
3. Adam, A.M. i Rachman-Moore, D. (2004). The methods used to implement an ethical code of conduct and employee attitudes. *Journal of Business Ethics*. Vol. 54, Iss. 3, str. 223-242.
4. Adams, J.S., Tashchian, A. i Shore, T.H. (2001). Codes of ethics as signals for ethical behavior. *Journal of Business Ethics*. Vol. 29, Iss. 3, str. 199-211.
5. Adelstein, J. i Clegg, S. (2016). Code of ethics: A stratified vehicle for compliance. *Journal of Business Ethics*. Vol. 138, Iss. 1, str. 53-66.
6. Akintayo, D.I. (2012). Human Capital Formation Programmes and Organizational Commitment among Industrial Workers in South -West Nigeria. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol. 2, No. 4, str. 33-48.
7. Albrecht, S.L. (2010). *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. New Horizons in Management Series, Edward Elgar Publishing Limited, Cheltenham.
8. Алексић, А. (2007). Пословна етика – елемент успешног пословања. *Зборник Економског факултета у Загребу*. година 5, стр. 419-429.
9. Allen, N. i Meyer, J. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organisations. *Journal of Occupational Psychology*. 63, str. 1-18.
10. Alfirević, N. i Goić, S. (2001). *Management poslovnih slučajevi i zadaci za vježbu (praktikum)*. III проширено и исправљено издање. Економски факултет Split, Split.
11. Alzola, M. A. (2008). Character and environment: The status of virtues in organisations. *Journal of Business Ethics*. Vol. 78, Iss. 3, str. 343–357.

12. Arnaud, A. i Schminke, M. (2012). The ethical climate and context of organizations: A comprehensive model. *Organization Science*, Vol. 23, Iss. 6, str. 1767–1780.
13. Arnold, D.G., Audi, R. i Zwolinski, M. (2010). Recent work in ethical theory and its implications for business ethics. *Business Ethics Quarterly*. Vol. 20, Iss. 4, str. 559–581.
14. Assudania, R.H. et al., (2011). The Effect of Pedagogy on Students' Perceptions of the Importance of Ethics and Social Responsibility in Business Firms. *Ethics & Behavior*. Vol. 21, Iss. 2, str. 103-117.
15. Attridge, M. (2009). Measuring and Managing Employee Work Engagement: A Review of the Research and Business Literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*. Vol. 24, Iss. 4, str. 383-398.
16. Audi, R. (2012). Virtue ethics as a resource in business. *Business Ethics Quarterly*. Vol. 22, Iss. 2, str. 273–291.
17. Axinn, C.N. et al., (2004). Comparing Ethical Ideologies Across Cultures. *Journal of Business Ethics*. Vol. 54, Iss. 2, str. 103 – 119.
18. Babin, B.J., Boles, J.S. i Robin, D.P. (2000). Representing the perceived ethical work climate among marketing employees. *Journal of the Academy of Marketing Science*. Vol. 28, Iss. 3, str. 345-358.
19. Bachmann, C., Habisch, A. i Dierksmeier, C. (2017). Practical wisdom: Management's no longer forgotten virtue. *Journal of Business Ethics*. str. 1-19.
20. Beadle, R. (2013). Managerial work in a practice-embodying institution: The role of calling, the virtue of constancy. *Journal of Business Ethics*. Vol. 113, Iss. 4, str. 679–690.
21. Beadle, R., Sison, A.J.G. i Fontrodona, J. (2015). Introduction-virtue and virtuousness: when will the twain ever meet?. *Business Ethics: A European Review*, 24(S2).
22. Бебек, Б. и Колумбин, А. (2000). *Пословна етика*. Синергија д.о.о., Загреб.
23. Benson, G. (1989). Codes of Ethics. *Journal of Business Ethics*. Vol. 8, Iss. 5, str. 305–319.
24. Bernerth, J.B. i Aguinis, H. (2015). A critical review and best-practice recommendations for control variable usage. *Personnel Psychology*. Vol. 69, Iss. 1, str. 229–283.
25. Bhagat, R.S. i Steers, R.M. (2009). Cambridge Handbook of Culture, Organizations, and Work. Poglavlje 1, In: Nardon, L. i Steers, R.M.: *The culture theory jungle: divergence and convergence in models of national culture*, 2009. Cambridge University Press, 978-0-521-87742-8.
26. Биљан-Аугуст, М., Пивац, С. и Штамбук, А. (2009). *Статистичка анализа у економији*. Економски факултет Свеучилишта у Ријеци. Ријека.
27. Birrell, P.J. i Bruns, C.M. (2016). Ethics and relationship: From risk management to relational engagement. *Journal of Counseling & Development*. Vol. 94, Iss. 4, str. 391–397.
28. Blanchard, K. i Peale, N.V. (1990). *Moć etičkog poslovanja*. Horvat elektronika, Prvo hrvatsko izdanje.
29. Богдановић, М. (2008). Чимбеници утјецаја на етичност пословног система. *Радови Завода за знанствени рад ХАЗУ Вараждин*. бр. 19, стр. 295-318.
30. Богдановић, М. (2003). Дијагностиирање организацијске климе. *Економски преглед*. Вол. 54, Но. 9-10, стр. 829-856.
31. Bommer, M. et al., (1987). A behavioral model of ethical and unethical decision making. *Journal of Business Ethics*. Vol. 6, No. 4, str. 265-280.
32. Bowman, J. (1981). The Management of Ethics: Codes of Conduct in Organizations. *Public Personnel Management Journal*. Vol. 10, Iss. 1, str. 59–64.
33. Bragues, G. (2006). Seek the good life, not money: The Aristotelian approach to business ethics. *Journal of Business Ethics*. Vol. 67, Iss. 4, str. 341–357.
34. Brown, M.E., Treviño, L.K. i Harrison, D. A. (2005). Ethical leadership: A social

- learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*. Vol. 97, Iss. 2, str. 117-134.
35. Бубле, М. ет ал., (2005). *Стратешки менаџмент*. Синергија, Загреб.
36. Бубле, М. (2006). *Основе менаџмента*. Синергија, Загреб.
37. Burke, F. i Black, A. (1990). Improving organizational productivity: Add ethics. *Public Productivity & Management Review*. Vol. 14, No. 2, str. 121-133.
38. Call, M. i McGinty, K. (2009). A Pillar of good business. *Ethics resource center*. New York, str. 1-7.
39. Callaghan, M., et al., (2012). Code of ethics quality: an international comparison of corporate staff support and regulation in Australia, Canada and the United States. *Business Ethics: A European Review*. Vol. 21, Iss. 1, str. 15-30.
40. Carroll, A.B. (1987). In Search of the Moral Manager. *Business Horizons*. Vol. 30, Iss. 2, str. 7-15.
41. Carroll, A.B. (1994). Social Issues in Management Research. *Business and Society*. Vol. 33, Iss. 1, str. 5-29.
42. Carroll, A.B. i Buchholtz, A.K. (2009). *Business & Society: Ethics and Stakeholder Management*. Cengage Learning.
43. Chasovschi, C. (2016). Perspectives on work ethic. An intercultural approach. *The USV Annals of Economics and Public Administration*. Vol. 16, No. 3, str. 93-98.
44. Chen, C., Chen, M.Y. i Liu, Y. (2013). Negative affectivity and workplace deviance: The moderating role of ethical climate. *International Journal of Human Resource Management*, Vol. 24, Iss. 15, str. 2894-2910.
45. Claver, E., Llopis, J. i Gascó, J. L. (2002). A corporate culture pattern to manage business ethics. *International Journal of Value-Based Management*. Vol. 15, Iss. 1, str. 151-163.
46. Claybourne, M. (2011). Relationships between moral disengagement, work characteristics and workplace harassment. *Journal of Business Ethics*. Vol. 100, Iss. 2, str. 283-301.
47. Cleek, M.A. i Leonard, S. L. (1998). Can corporate codes of ethics influence behavior?. *Journal of Business Ethics*. Vol. 17, Iss. 6, str. 619-630.
48. Cohen, J. et al., (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale: Erlbaum.
49. Colero, L. (2008). Poslovna etika. *Quantum* 21. Znanost i umjetnost vođenja.
50. Constantinescu, M. i Kaptein, M. (2015). Mutually enhancing responsibility: A theoretical exploration of the interaction mechanisms between individual and corporate moral responsibility. *Journal of Business Ethics*. Vol. 129, Iss. 2, str. 325-339.
51. Cowton, C.J. i Thompson, P. (2000). Do codes make a difference? The case of bank lending and the environment. *Journal of Business Ethics*. 24(2), str. 165-178..
52. Cropanzano, R. i Mitchell, M.S. (2005). Social exchange theory: an interdisciplinary review. *Journal of Management*. Vol. 31, Iss. 6, str. 874-900.
53. Cullen, J.B. i Victor, B. (1993). The Ethical Climate Questionnaire: An Assessment of Its Development and Validation. *Psychological reports*. Vol. 73, Iss. 2, str. 667-674.
54. Cullen, J.B., Parboteeah, K.P. i Victor, B. (2003). The effects of ethical climates on organizational commitment: A two-study analysis. *Journal of Business Ethics*, Vol. 46, Iss. 2, str. 127-141.
55. Ђатић-Кајтазовић, Е. (2011). *Истраживање утицаја концепта друштвене одговорности на пословање предузећа у Босни и Херцеговини*. Магистарски рад, Бихаћ: Економски факултет, Универзитет у Бихаћу.
56. Ćatić-Kajtazović, E. (2014). Take the opportunity to earn socially responsible profit. *Researching Economic Development and Entrepreneurship in Transition Economies*, REDETE 2014, str. 401-410.
57. Ђатић-Кајтазовић, Е. (2014). Модел ОЗП као темељ економског развоја Босне и

- Херцеговине. *Socioeconomica – The Scientific Journal for Theory and Practice of Socio-economic Development*. Vol. 3, No.6, str. 307-316.
58. Ђатић-Кајтазовић, Е. (2015). Организациона преданост у босанскохерцеговачким малим и средњим предузећима. *Journal of economic and politics of Transition*. Vol. 16, No. 34, TRANSITION – ISSN 1512-5785, str. 104-119.
59. Ђатић-Кајтазовић, Е., Кљајић-Дервић, М. и Билановић, С. (2016). Важност писаних етичких кодекса у босанскохерцеговачким малим и средњим предузећима са становишта потрошача. 6. *Међународни стручно-зnanstveni skup Zaštita na radu i zaštita zdravlja*. Задар.
60. Ђорић, М. и Јелавић, И. (2009). Етика у пословању Етичко водство у пословном контексту са случајевима из праксе. *Обновљени живот: часопис за филозофију и религијске знаности*. Вол. 64, Но. 3, стр. 393-404.
61. Delić, A. i Smajlović, S. (2014). Developing the function of human resource management with a view to building competitive advantage of enterprises in Bosnia and Herzegovina. *Ekonomski vjesnik: Review of Contemporary Entrepreneurship, Business, and Economic Issues*, XXVII(2), str. 363-377.
62. Delić A., Kozarević E. i Smajlović L.: A Research Analysis of the Level of Employees Satisfaction by Training Programs in Bosnia and Herzegovina Banking Sector, *Ecoforum journal*. Vol. 4, No. 2, str. 65-71.
63. Denison, D.R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational Climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *The Academy of Management Review*. Vol. 21, No. 3, str. 619-654.
64. Dinc, M.S. i Plakalovic, V. (2016). Impact of Caring Climate, Job Satisfaction, and Affective Commitment on Employees' Performance in the Banking Sector of Bosnia and Herzegovina. *Eurasian Journal of Business and Economics*. Vol. 9, No.18, str. 1-16.
65. Divjak, V.B. (2007). *Peacebuilding and Corruption Case study Bosnia and Herzegovina*. Centre for International Studies Department of Politics and International Relations. University of Oxford. 2007.
66. Donald, L.M., Trevino, L.K. i Butterfield, K.D. (1996). The Influence of Collegiate and Corporate Codes of Conduct on Ethics-Related Behavior in the Workplace. *Business Ethics Quarterly*. 6, No. 4, doi:10.2307/3857499, str. 461-476.
67. Donker, H., Poff, D. i Zahir, S. (2008). Corporate values, codes of ethics, and firm performance: A look at the Canadian context. *Journal of Business Ethics*. Vol. 82, Iss. 3, str. 527-537.
68. Дујанић, М. (2003). Пословна етика у функцији манагемента. *Зборник радова Економског факултета у Ријеци*, год. 21, св. 1, стр. 53-63.
69. Думичин, К. и Жмук, Б. (2009). Карактеристике корисника интернета у Хрватској и препрезентативност интернетских анкета. *Зборник Економског факултета у Загребу*. година 7, бр. 2, стр. 115-140.
70. Ebitu, E.T. i Beredugo, S.B. (2015). Business ethics and the performance of service firms in Calabar Cross River State, Nigeria. *European Journal of Hospitality and Tourism Research*. Vol. 3, No. 2, str. 28-38.
71. Elçi, M. i Alpkан, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*. Vol. 84, Iss. 3, str. 297-311.
72. Erwin, P.M. (2010). Corporate Codes of Conduct: The Effects of Code Content and Quality on Ethical Performance. *Journal of Business Ethics*. DOI 10.1007/s10551-010-0667-y
73. Etang J. (1992). A Kantian Approach to Codes of Ethics. *Journal of Business Ethics*. Vol. 11, Iss. 10, str. 737-744.
74. Eyun-Jung, K., Choi, H. i Lee, J. (2012). Does ethics statement of a public relations firm make a difference? Yes it does!. *Journal of Business Ethics*. Vol. 105, Iss. 2, str. 267-

- 276.
75. Федерални завод за програмирање развоја. (2016). Продуктивност рада у БиХ-у као услов за јачање конкурентности, Сарајево.
76. Fernando, M. i Moore, G. (2015). MacIntyrean virtue ethics in business: A cross-cultural comparison. *Journal of Business Ethics*. Vol. 132, Iss. 1, str. 185–202.
77. Ferrell, O.C. i Gresham, L.G. (1985). A Contingency Framework for Understanding Ethical Decision Making in Marketing. *Journal of Marketing*. Vol. 49, str. 87-96.
78. Ferrell, O.C., Fraedrich, J. i Ferrell, L. (2011). *Business Ethics: Ethical Decision Making & Cases*. 8. Izdanje. South-Western Cengage Learning.
79. Ferrero, I. i Sison, A. J. G. (2014). A quantitative analysis of authors, schools and themes in virtue ethics articles in business ethics and management journals (1980–2011). *Business Ethics: A European Review*. Vol. 23, Iss. 4, str. 375-400.
80. Fielden, S.L. i Davidson, M.J. (2003). *Individual diversity and psychology in organizations*. A Wiley Handbook in the Psychology of Management in Organizations. Chichester: John Wiley.
81. Finnegan, J.E. (2000). The impact of person and organisational values on organisational commitment. *Journal of Occupation & Organisational Psychology*. Vol. 73, Iss. 1, str. 149-169.
82. Fulop, G., Hisrich, R.B. i Szegedi, K. (2000). Business ethics and social responsibility in transition economies. *Journal of Management Development*. Vol. 19, Iss. 1, str. 1-3.
83. Fontrodona, J., Sison, A. J. G. i de Bruin, B. (2013). Editorial introduction: Putting virtues into practice. A challenge for business and organizations. *Journal of Business Ethics*. Vol. 113, Iss. 4, str. 563-565.
84. Forsyth, D.R. (1992). Judging the morality of business practices: The influence of personal moral philosophies. *Journal of Business Ethics*. Vol. 11, Iss. 5-6, str. 461-470.
85. Fritzsche, D. J. i Effy, O. (2007). Personal Values' Influence on the Ethical Dimension of Decision making. *Journal of Business Ethics*. Vol. 75, Iss. 4, str. 335-343.
86. Gajos, M. i Čandrić-Dankoš, I. (2013). Ethics as a feature of economic development – fact or myth. *Economy of eastern Croatia yesterday, today, tomorrow*. Vol. 2, str. 382-389.
87. Garegnani, G. M., Merlotti, E. P. i Russo, A. (2015a). Scoring firms' codes of ethics: an explorative study of quality drivers. *Journal of Business Ethics*. Vol. 126, Iss. 4, str. 541-557.
88. Garegnani, G. M., Merlotti, E. P. i Russo, A. (2015b). Untangling the antecedents of codes of ethics quality: Does corporate governance matter? *Corporate Governance: The international journal of business in society*. Vol. 15, Iss. 5, str. 607-622.
89. García-Sánchez, I. M., Rodríguez-Domínguez, L. i Frías-Aceituno, J. V. (2015). Board of directors and ethics codes in different corporate governance systems. *Journal of Business Ethics*. Vol. 131, Iss. 3, str. 681-698.
90. Gaumnitz, B. R. i Lere, J. C. (2004). A classification scheme for codes of business ethics. *Journal of Business Ethics*. Vol. 49, Iss. 4, str. 329-335.
91. Гело, Т. и Дружић, М. (2015). Укупна факторска продуктивност сектора хрватскога привреде. *Економска мисао и пракса*. (2), стр. 327-344. Preuzeto s <http://hrcak.srce.hr/149639>
92. Giacalone, R.A., Jurkiewicz, C.L. i Promislo, M. (2016). Ethics and well-being: The paradoxical implications of individual differences in ethical orientation. *Journal of Business Ethics*. Vol. 137, Iss. 3, str. 491-506.
93. Gopalan, S. i Thomson, N. (2003). *National Cultures, Information Search Behaviors and the Attribution Process of Cross-National Managers: A Conceptual Framework*. *Teaching Business Ethics*. Vol. 7, No. 3, str. 313-328.
94. Grant, P., Arjoon, S. i McGhee, P. (2017). In Pursuit of Eudaimonia: How Virtue Ethics

- Captures the Self-Understandings and Roles of Corporate Directors. *Journal of Business Ethics*. str. 1-18.
95. Grbac, B. i Lončarić, D. (2008). Ethics, social responsibility and business performance in a transition economy. European and Mediterranean Trends and Challenges in the 21st Century. *EuroMed Press*. str. 360-378.
  96. Green, J. i Walker, K. (2009). A contingency model for ethical decision-making by educational leaders. *International Journal of Educational Leadership Preparation*. Vol. 4, No. 4, str. 1-10.
  97. Grgić, D. (2008). Teorijski okviri reputacije poduzeća. *Ekonomski pregled*. 59, (5-6), str. 266-288.
  98. Grundstein-Amado, R. (2001). A strategy for formulation and implementation of codes of ethics in public service organizations. *International Journal of Public Administration*. Vol. 24, Iss. 5, str. 461-478.
  99. Hansen, E.G. i Schaltegger, S. (2016). The sustainability balanced scorecard: A systematic review of architectures. *Journal of Business Ethics*. Vol. 133, Iss. 2, str. 193-221.
  100. Hardesty, D.M. i Bearden, O.W. (2003). The use of expert judges in scale development. Implications for improving face validity of measures of unobservable constructs. *Journal Of Business Research*. Vol. 57, Iss. 2, str. 98-107.
  101. Harter, J.K., Schmidt, F.L. i Hayes, T.L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87, No.2, str. 268-279. Doi:10.1037//0021-9010.87.2.268
  102. Harter, J. (2016). Moneyball for Business: Employee Engagement Meta-Analysis. *Business Journal*. May 31, 2016.
  103. Harter, J.K., Schmidt, F.L., Agrawal, S., Plowman, S.K. i Blue, A. (2016). The Relationship Between Engagement at Work and Organizational Outcomes. *Q12® Meta-Analysis: Ninth Edition*. 2016.
  104. Hartman, E. (2008). Socratic questions and Aristotelian answers: A virtue-based approach to business ethics. *Journal of Business Ethics*. Vol. 78, Iss. 3, str. 313–328.
  105. Hartman, E. (2011). Virtue, profit, and the separation thesis: An Aristotelian view. *Journal of Business Ethics*. Vol. 99, Iss. 1, str. 5–17.
  106. Healy, M. i Iles, J. (2002). The establishment and enforcement of codes. *Journal of Business Ethics*. Vol. 39, Iss. 1-2, str. 117-124.
  107. Hijal-Moghrabi, I., Sabharwal, M. i Berman, E. (2015). Ethical Environment to Organizational Performance in Employment at Will States. *Administration & Society*. str. 1–29
  108. Hills, M. D. (2002). Kluckhohn and Strodtbeck's Values Orientation Theory. *Online Readings in Psychology and Culture*. 4(4).
  109. Hirt, C. i Ortlieb R. (2012). Cultural standards of Bosnia and Herzegovina: Empirical findings and implications for strategic human resource. *Journal for European Management Studies*. Vol.17, str. 205-225.
  110. Ho, R. (2006). *Handbook of Univariate and Multivariate Data Analysis and Interpretation with SPSS*. Chapman and Hall/CRC.
  111. Hofstede, G. (1980). Motivation, Leadership, and Organization: Do American Theories Apply Abroad?. *Organizational Dynamics*. Summer 80, AMACOM, Vol. 9, No. 1, str. 42-63.
  112. Хольевац, А.И. (2005). Менаџмент квалитета и пословна изврсност. 4. Научно-стручни скуп са међународним учешћем. «Квалитет 2005», стр. 117-124.
  113. Hoover, K. F. i Pepper, M. B. (2015). How did they say that? Ethics statements and normative frameworks at best companies to work for. *Journal of Business Ethics*. Vol.

- 131, Iss. 3, str. 605-617.
114. Huhtala, M., Kaptein, M. i Feldt, T. (2016). How perceived changes in the ethical culture of organizations influence the well-being of managers: a two-year longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 25, Iss. 3, str. 335-352.
115. Hunt, S.D. i Vitell, S.M. (1986). A General Theory of Marketing Ethics. *Journal of Macromarketing*. 6 (Spring), str. 5-15.
116. Hunt, S.D., Wood, V.R. i Chonko L.B. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of Marketing*. Vol. 53, No. 3, str. 79-90.
117. Hunt, S.D. i Vitell, S.M. (1993). The General Theory of Marketing Ethics: A Retrospective and Revision. N.C. Smith and J.A. Quelch eds., *Ethics in Marketing*. Homewood, IL: Richard D. Irwin. str. 775-784.
118. Idson, T.L. i Oi, W.Y. (1999). Workers are more productive in large firms. *The American Economic Review*. Vol. 89, No. 2, str. 104-108.
119. Ismail, S. (2015). Effects of ethical climate on organizational commitment, professional commitment, and job satisfaction of auditor in Malaysia. *Gadjah Mada International Journal of Business*. Vol. 17, Iss. 2, str. 139-155.
120. Jamali, D. i Mirshak, R. (2007). Corporate Social Responsibility (CSR): Theory and Practice in a Developing Country Context. *Journal of Business Ethics*. 72, str. 243-262.
121. Jamnik, A. (2011). The challenges of business ethics – management and the question of ethics. *Tourism and Hospitality Management*. Vol. 17, No. 1, 2011, str. 141-152.
122. Janićijević, N. (2003). Uticaj nacionalne kulture na organizacionu strukturu preduzeća u Srbiji. *Economic Annals*, No. 156, str. 45-66.
123. Jeknić, R. (2011). Kulture i organizacije: organizacijske kulture Geerta Hofstede-a. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*. god. 48, 1/2011, str. 103-123.
124. Jha, J.K. i Pandey, J. (2015). Linking ethical positions and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Management*. Vol. 22, No 4, str. 63-84.
125. Jones, T.M. (1991). Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model. *The Academy of Management Review*. Vol. 16, No. 2, str. 366-395.
126. Johnson K.W. i Abramov, I.Y. (2004). *Business Ethics: A Manual for Managing a Responsible Business Enterprise in Emerging Market Economies*. U.S. Department of Commerce, International Trade Administration, Washington.
127. Kaplan, R. i Norton, D. (1996). *The Balanced scorecard – Translating strategy into action*. Harvard Bussiness School Press. Boston Massachusetts.
128. Kaptein, M. (2008). Developing and testing a measure for the ethical culture of organizations: the corporate ethical virtues model. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 29, Iss. 7, str. 923-947.
129. Kaptein, M. i Schwartz, M.S. (2008). The Effectiveness of Business Codes: A Critical Examination of Existing Studies and the Development of an Integrated Research Model. *Journal of Business Ethics*. Vol. 77, Iss. 2, str. 111-127.
130. Kaptein, M. (2011). Toward effective codes: Testing the relationship with unethical behavior. *Journal of Business Ethics*. Vol. 99, Iss. 2, str. 233-251.
131. Kaptein, M. (2015). The effectiveness of ethics programs: The role of scope, composition, and sequence. *Journal of Business Ethics*. Vol. 132, Iss. 2, str. 415-431.
132. Kaptein, M. (2015). The Battle for Business Ethics: A Struggle Theory. Available at <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2596657>
133. Karaca, A. (2017). The Relationship Between Organizational Justice and Organizational Commitment. *Journal of Multidisciplinary Developments*, Vol. 2, No. 2, str. 82-91.
134. Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral Science*. Vol. 9, str.131-146.

135. Kleyn, N. et al., (2012). Building a strong corporate ethical identity: Key findings from suppliers. *California Management Review*. Vol. 54, Iss. 3, str. 61–76.
136. Koonmee, K. et al., (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*. Vol. 63, Iss. 1, str. 20-26.
137. Kozarević, E., Perić, A. i Delić, A. (2014). Job satisfaction of banking sector employees in the Federation of Bosnia and Herzegovina. *Economia. Seria Management*, Bucharest University of Economic Studies Faculty of Management, Research Center Project Management for Business. Vol. 17, Iss.1, str. 30-49.
138. Кожух, Б. и Јаксимовић, Ј. (2009). *Обрада података у педагошким истраживањима*, Филозофски факултет у Нишу, Ниш.
139. KPMG (2014). The business codes of the Fortune Global 200: What the largest companies in the world say and do. *KPMG*
140. Kraft, K.L. i Singhapakdi, A. (1991). The Role of Ethics and Social Responsibility in Achieving Organizational Effectiveness: Students Versus Managers. *Journal of Business Ethics*. Vol. 10, No. 9, str. 679-686.
141. Кркач, К. (2007). *Увод у пословну етику и корпорацијску друштвену одговорност*. Mate, Загреб.
142. Kumar R. (2017). Ethics and its High Valued in Business World. *Journal of Public Policy & Environmental Management*. Vol. 1, No. 1, str. 1-7.
143. Langlois, C.C. i Schlegelmilch, B. B. (1990). Do corporate codes of ethics reflect national character? Evidence from Europe and the United States. *Journal of International Business Studies*. Vol. 21, Iss. 4, str. 519-539.
144. Lawrence, E. R., & Kaemar, K. M. (2017). Exploring the Impact of Job Insecurity on Employees' Unethical Behavior. *Business Ethics Quarterly*. Vol. 27, Iss. 1, str. 39-70.
145. Lee, DJ. et al., (2015). The Effects of Explicit and Implicit Ethics Institutionalization on Employee Life Satisfaction and Happiness: The Mediating Effects of Employee Experiences in Work Life and Moderating Effects of Work–Family Life Conflict. *Journal of Business Ethics*. DOI 10.1007/s10551-015-2984-7, str. 1-20.
146. Lefkowitz, J. (2017). *Ethics and values in industrial-organizational psychology*. Second Edition, Taylor & Francis.
147. Lehnert K., Park Y. i Singh N. (2015). Research Note and Review of the Empirical Ethical Decision-Making Literature: Boundary Conditions and Extensions. *Journal of Business Ethics*. Vol. 129, Iss. 1, str. 195-219.
148. Leong, F. T., Huang, J. L. i Mak, S. (2013). Protestant work ethic, Confucian values, and work-related attitudes in Singapore. *Journal of Career Assessment*. 1069072713493985.
149. Letang, J. (1992). A Kantian Approach to Codes of Ethics. *Journal of Business Ethics*. Vol. 11, Iss. 10, str. 737-744.
150. Lloyd, H.R. i Mey, M.R. (2010). An ethics model to develop an ethical organisation. *SA Journal of Human Resource Management*. Vol. 8, No. 1, str. 1-12.
151. LRN (2006). *New Research Indicates Ethical Corporate Cultures Impact the Ability to Attract, Retain, and Ensure Productivity Among U.S. Workers*. [www.lrn.com/aboutlrn/mediaroom/pressreleases/263](http://www.lrn.com/aboutlrn/mediaroom/pressreleases/263). LRN specializes in legal, compliance, ethics, and governance solutions.
152. Malmberg, B., Lindh, T. i Halvarsson, M. (2008). Productivity consequences of workforce aging: stagnation or Horndal effect?. *Population and Development Review*. Vol. 34, str. 238-256.
153. Marnburg, E. (2000). The behavioural effects of corporate ethical codes: empirical findings and discussion. *Business Ethics: A European Review*. Vol. 9, Iss. 3, str. 200-210.
154. Marta, J.K.M. i Singhapakdi, A. (2005). Comparing Thai and US business people:

- perceived intensity of unethical marketing practices, corporate ethical values, and perceived importance of ethics. *International marketing review. Ethics and international marketing: research background and challenges*, Vol. 22, No. 5, str. 562-577.
155. Martin, K.D. i Cullen, J.B. (2006). Continuities and extensions of ethical climate theory: A meta-analytic review. *Journal of Business Ethics*. Vol. 69, Iss. 2, str. 175-194.
  156. Maslach, C., Schaufeli, W.B. i Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, str. 397-422.
  157. Mayer, M.D. (2014). A review of the literature on ethical climate and culture. *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*, Ch. 22, Oxford University Press New York, str. 415-440.
  158. Mazzieri, M. i Furlotti, K. (2017). Moral Values and Codes of Ethics of the World's Ten Biggest Food and Beverage Companies. *European Scientific Journal, ESJ*, str. 410-427.
  159. McCabe, D.L., Trevino, L.K. i Butterfield, K. D. (1996). The influence of collegiate and corporate codes of conduct on ethics-related behavior in the workplace. *Business Ethics Quarterly*, Vol. 6, No. 4, str. 461-476.
  160. McLeod, M.S., Payne, G.T. i Evert, R.E. (2016). Organizational ethics research: A systematic review of methods and analytical techniques. *Journal of Business Ethics*, Vol. 134, Iss. 3, str. 429-443.
  161. McMurray, A. i Scott, D. (2013). Work value ethic, GNP per capita and country of birth relationships. *Journal of Business Ethics*. Vol. 116, Iss. 3, str. 655–666.
  162. Mitchell, C.V., Schaeffer, P.M. i Nelson, K.A. (2005). Rewarding ethical behaviour. *Workplan*, 48 (7), str. 36-49.
  163. Menzel, D.C. (1993). Ethics induced stress in the local government workplace. *Public Personnel Management*. Vol. 22, Iss. 4, str. 523-536.
  164. Meyer, J. i Allen N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 1, Iss. 1, str. 61-89.
  165. Mojić, D. (2011). Savremena interkulturna istraživanja organizacija: projekat GLOBE. *Ekonomski horizonti*, 13(2), str. 71-85.
  166. Molander, E.A. (1987). A paradigm for design, promulgation and enforcement of ethical codes. *Journal of Business Ethics*. Vol. 6, Iss. 8, str. 619-631.
  167. Montoya, I.D. i Richard, A.J. (1994). A comparative study of codes of ethics in health care facilities and energy companies. *Journal of Business Ethics*. Vol. 13, Iss. 9, str. 713-717.
  168. Moore, G. (2012). Virtue in business: Alliance boots and an empirical exploration of MacIntyre's conceptual framework. *Organization Studies*. Vol. 33, Iss. 3, str. 363–387.
  169. Moore, G., & Grandy, G. (2017). Bringing morality back in: Institutional theory and MacIntyre. *Journal of Management Inquiry*. Vol. 26, Iss. 2, str. 146-164.
  170. Morrell, K. (2012). *Organization, society and politics: An Aristotelian perspective*. Springer.
  171. Morrell, K. i Brammer, S. (2016). Governance and virtue: The case of public order policing. *Journal of Business Ethics*. Vol. 136, Iss. 2, str. 385-398.
  172. Moser, M.R. (1988). Ethical conflict at work: A critique of the literature and recommendations for future research. *Journal of Business Ethics*. Vol. 7, Iss. 5, str. 381-387.
  173. Mullen, P.R., Morris, C. i Lord, M. (2017). The Experience of Ethical Dilemmas, Burnout, and Stress Among Practicing Counselors. *Counseling and Values*. Vol. 62, Iss. 1, str. 37-56.
  174. Muenjohn, N. i McMurray, A. (2017). Leadership, Innovation and Work Values Ethic in Asia: A Conceptual Relationship. In *The Palgrave Handbook of Leadership in Transforming Asia* (str. 165-178). Palgrave Macmillan, London.
  175. Murphy, P.E. (1988). Implementing business ethics. *Journal of business ethics*. Vol. 7,

- No. 12, str. 907-915.
176. Murphy, P.E. (2005). Developing, communicating and promoting corporate ethics statements: A longitudinal analysis. *Journal of Business Ethics*. Vol. 62, Iss. 2, str. 183-189.
177. Nerantzidis, M. (2015). Measuring the quality of the “comply or explain” approach: Evidence from the implementation of the Greek corporate governance code. *Managerial Auditing Journal*. Vol. 30, Iss. 4/5, str. 373-412.
178. Nerantzidis, M. i Tsamis, A. Measuring the quality of codes of conduct in Greek listed companies. In special issue: Abreu, R., David, F. i O Idowu, S. (eds) *Code of Ethics for Sustainable Development* (Forthcoming).
179. Ng, T.W.H. i Feldman, D.C. (2015). Ethical leadership: Meta-analytic evidence of criterion-related and incremental validity. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 100(3), str. 948-965.
180. Nijhof, A.H.J. et al., (2003). Measuring the implementation of codes of conduct. An assessment method based on a process approach of the responsible organisation. *Journal of Business Ethics*. Vol. 45, Iss. 1-2, str. 65-78.
181. Nordstrom, K.A. i Ridderstrale, J. (1999). *Funky Business, Talent makes capital dance*. Bookhouse Publishing, Stockholm.
182. Nygaard, A. et al., (2015). Leading by example: Values-based strategy to instill ethical conduct. *Journal of Business Ethics*. str. 1-7.
183. Oladiprin, T.O. i Ho, C.M.F. (2014). Strategies for improving codes of ethics implementation in construction organizations. *Project Management Journal*. Vol. 45, Iss. 5, str. 15-26.
184. Oladiprin, T.O. i Ho, C.M.F. (2015). Barriers to effective implementation of ethical codes in construction organizations: An empirical investigation. *International Journal of Construction Management*. Vol. 15, Iss. 2, str. 117-125.
185. O’Boyle, E. (1994). The ethical dimensions of quality and productivity improvement. *Forum for Social Economics*. Vol. 23, Iss. 2, str. 29-47
186. O’Dwyer, B. i Madden, G. (2006). Ethical codes of conduct in Irish companies: A survey of code content and enforcement procedures. *Journal of Business Ethics*. Vol. 63, Iss. 3, str. 217-236.
187. O’Fallon M.J. i Butterfield K.D. (2013). A Review of the Empirical Ethical Decision-Making Literature: 1996–2003. In: Michalos A., Poff D. (eds) *Citation Classics from the Journal of Business Ethics. Advances in Business Ethics Research* (A Journal of Business Ethics Book Series), Vol 2.. Springer, Dordrecht. str. 213-263.
188. Ozlen, M.K. i Hadžiahmetović, N. (2014). The Role of Human Resource Management in Employee Motivation. *European Researcher*. Vol. 75, No. 5-2, str. 970-979.
189. Paine, L. (2002). *Value shift: Why companies must merge social and financial imperatives to achieve superior performance*. McGraw Hill Professional.
190. Paine, L.S. (2003). Is ethics good business?. *Challenge*. Vol. 46, No. 2, str. 6-21.
191. Parboteeah, P.K. et al., (2010). Establishing Organizational Ethical Climates: How Do Managerial Practices Work?. *Journal of Business Ethics*. Vol. 97, No. 4, str. 599-611.
192. Peppas, S. C. (2003). Attitudes toward codes of ethics: The effects of corporate misconduct. *Management Research News*. Vol. 26, Iss. 6, str. 77-89.
193. Pierce, M.A. i Henry, J.W. (1996). Computer ethics: The role of personal, informal, and formal codes. *Journal of Business Ethics*. Vol. 15, Iss. 4, str. 425-437.
194. Porter, M. i Kramer, M. (2011). Creating shared value. *Harvard Business Review*. Vol. 89, No. 1, str. 2-17.
195. Putranta, M.P. (2016). Code Implementation and Code Embeddedness: Perceptions of Employees by Ethical Ideologies. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Vol. 219, str. 598-605.

196. Радовановић, Б., Брковић, Ф. и Лаловић, А. (2011). Пословна етика и друштвена одговорност у управљању људским ресурсима. Ин: *Активне мере на тржишту рада и питања запослености*. Институт економских наука, Београд, стр. 280-297. ИСБН 978-86-80315-86-7
197. Renko, F. (2000). Mogućnost primjene modela "Balanced Scorecard" na području finansijskih institucija: primjer iz Hrvatske poslovne prakse. *Ekonomski pregled*. Vol. 51, No. 11-12, str. 1239-1255.
198. Rich, B.L., Lepine, J.A. i Crawford, E.R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*. Vol. 53, No. 3, str. 617-635.
199. Richman, A. (2006). Everyone wants an engaged workforce how can you create it?. *Workspan*. Vol. 49, str. 36-39.
200. Robbins, T.L. (2012). Linking Consideration of Future Consequences to Ethical Priorities and Orientations. *International Journal of Business, Humanities and Technology*. Vol. 2, No. 3, str. 1-6.
201. Ruegger, D. i King, E.W. (1992). A Study of the Effect of Age and Gender upon Student Business Ethic. *Journal of Business Ethics*. Vol. 11, Iss. 3, str. 179-186.
202. Ryan, L.V. (1994). Ethics codes in British companies. *Business Ethics: A European Review*. Vol. 3, Iss.1, str. 54-64.
203. Saner, R. i Yiu, L. (2005). Does it pay to train? ISO 10015 assures the quality and return on investment of training. *ISO Management Systems*. str. 9-13.
204. Savery, L.K. i Luks, J.A. (2001). The relationship between empowerment, job satisfaction and reported stress levels: some Australian evidence. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 22, Iss. 3, str. 97-104.
205. Schein, E.H. (1990). *Organizational Culture*. American Psychologist, American Psychological Association, Vol. 45, No. 2, str. 109-119.
206. Schwartz, M. (2001). The Nature of the Relationship Between Corporate Codes of Ethics and Behavior. *Journal of Business Ethics*. Vol. 32, Iss. 3, str. 247-262.
207. Schwartz, M.S. (2004). Effective corporate codes of ethics: Perceptions of code users. *Journal of Business Ethics*. 55(4), str. 321-341.
208. Schwartz, M.S. (2005). Universal moral values for corporate codes of ethics. *Journal of Business Ethics*. 59(1-2), str. 27-44.
209. Schwartz, M.S., Dunfee, T.W. i Kline, M. J. (2005). Tone at the top: An ethics code for directors?. *Journal of Business Ethics*, 58(1-3), str. 79.
210. Schwartz, M.S. (2016). Ethical Decision-Making Theory: An Integrated Approach, *Journal of Business Ethics*, 139: str. 755-776.
211. Schwenker, C.H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*. Vol. 54, Iss. 1, str. 39-52.
212. Schwenker Jr., C.H. (2013). Improving sales performance through commitment to superior customer value: the role of psychological ethical climate. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 33(4), str. 389-402.
213. Sekerka, L. (2009). Organizational ethics education and training: A review of best practices and their application. *International Journal of Training and Development*. 13(2), str. 77-95.
214. Shafer, W.E., Fukukawa, K. i Lee, G.M. (2007). Values and The Perceived Importance of Ethics and Social Responsibility: The U.S. versus China. *Journal of Business Ethics*. Vol. 70, Iss.3, str. 265-284.
215. Sharma, D., Borna, S. i Stearns, J.M.J. (2009). An Investigation of the Effects of Corporate Ethical Values on Employee Commitment and Performance: Examining the Moderating Role of Perceived Fairness. *Journal of Business Ethics*. Vol. 89, Iss. 2, str.

- 251-260.
216. Sheikhy, A. i Farzan, F. (2015). Explaining the relationship between employees' personal values, creativity, organizational commitment and customer oriented in Pasargad Bank branches. *Journal of Scientific Research and Development*. 2 (7), str. 218-225.
  217. Siegel, I.H. (1983). Work ethic and productivity. *The work ethic-A critical analysis*. str. 27-42.
  218. Shukla, A. i Srivastava, R. (2017). Influence of ethical ideology on job stress. *Asian Journal of Business Ethics*. Str. 1-22.
  219. Siegel, I.H. (1980). *Company Productivity: Measurement for Improvement*. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
  220. Sims, R. (1991). The Institutionalization of Organizational Ethics. *Journal of Business Ethics*. Vol. 10, No. 7, str. 493-506.
  221. Sims, R.L. i Keon, T.L. (1999). Determinants of Ethical Decision Making: The Relationship of the Perceived Organizational Environment. *Journal of Business Ethics*. Vol. 19, No. 4, str. 393-401.
  222. Singh, J.B. (2006). Ethics programs in Canada's largest corporations. *Business and Society Review*. Vol. 111, Iss. 2, str.119-136.
  223. Singh, J.B. (2011). Determinants of the effectiveness of corporate codes of ethics: An empirical study. *Journal of Business Ethics*. Vol. 101, Iss. 3, str. 385-395.
  224. Sison, A.J.G. (2014). *Happiness and Virtue Ethics in Business*. Cambridge University Press.
  225. Sison, A.J.G. i Ferrero, I. (2015). How different is neo-Aristotelian virtue from positive organizational virtuousness?. *Business Ethics: A European Review*. Vol. 24, Iss. S2. str. S78-S98.
  226. Snell, R.S. i Herndon, N.C. (2000). An evaluation of Hong Kong's corporate code of ethics initiative. *Asia Pacific Journal of Management*. Vol. 17, Iss. 3, str. 493-518.
  227. Somers, M.J. (2001). Ethical codes of conduct and organizational context: A study of the relationship between codes of conduct, employee behavior and organizational values. *Journal of Business Ethics*. Vol. 30, Iss. 2, str. 185-195.
  228. Srnka, K.J. (2004). Culture's Role in Marketers' Ethical Decision Making: An Integrated Theoretical Framework. *Academy of Marketing Science Review*. Vol. 2004, No. 1, str. 1-32.
  229. Stanojević, J., Krstić, B. i Đekić, S. (2015). Analiza produktivnosti rada sektora poljoprivrede Republike Srbije. *Ekonomski temi*. 53(4), str. 479-494.
  230. Stevens, J.M. et al., (2005). Symbolic or substantive document? The influence of ethics codes on financial executives' decisions. *Strategic Management Journal*. Vol. 26, Iss. 2, str. 181-195.
  231. Stevens, B. (2008). Corporate Ethical Codes: Effective Instruments for Influencing Behavior. *Journal of Business Ethics*. Vol. 78, Iss. 4, str. 601-609.
  232. Stites, J.P. i Michael, J.H. (2011). Organizational commitment in manufacturing employees: Relationships with corporate social performance. *Business & Society*. Vol. 50, Iss. 1, str. 50-70.
  233. Szegedi, K. i Szilágyi, R. (2016). Ethics Codes Of The Hungarian Top 200 Companies. *European Scientific Journal*. Vol.12, No.13, str. 402-416.
  234. Шапић, С., Ерић, Ј. и Алексић, Б.С. (2009). Утицај организационе и националне културе на прихватање организационих промјена: Истраживање у српским предузенима. *Социологија*. Вол. ЛИ. Но. 4, стр. 399-422.
  235. Шљиво Грбо, А. Етика одговорности Ханса Јонаса. *Факултет политичких наука – ГОДИШЊАК 2010/2011*, стр. 168-178.
  236. Шуњић-Беус, М. и Берберовић, Љ. (2009). *Економика предузећа*. Сарајево:

- Економски факултет Универзитета у Сарајеву. Електронска верзија.
237. Шуњић-Беус, М., Мартиновић, Д. и Веселиновић, Љ. (2011). *Економика предузећа, перформансе пословања*. Сарајево: Економски факултет Универзитета у Сарајеву. Електронска верзија.
238. Tabachnick, B.G. i Fidell, L.S. (2007). *Using Multivariate Statistics*. HarperCollins College Publishers, New York.
239. Tanriverdi, H. i Altindag, E. (2014). Organizational ethics and climate, organizational commitment, and organizational citizenship relationship at health institutions in Turkey. *European Journal of Business and Social Sciences*. Vol. 3, No. 6, str. 46-60.
240. The Global Competitiveness Report 2010-2011 i 2011-2012, 2013-2014, 2015-2016, 2016-2017, World Economic Forum.
241. Thompson, J.A. i Bunderson, J.S. (2003). Violations of principle: Ideological currency in the psychological contract. *Academy of Management Review*. Vol. 28, No. 4, str. 571-586.
242. Тодоровић, З. (2012). *Економика предузећа*. Бања Лука: Економски факултет Универзитета у Бањој Луци.
243. Тодоровић, З. и Тодоровић, И. (2015). *Методологија научног истраживања у економији*. Економски факултет Универзитета у Бањој Луци, Бања Лука.
244. Tomaš, R. (2010). *Kriza i siva ekonomija u Bosni i Hercegovini*. Friedrich-Ebert-Stiftung BiH, Sarajevo.
245. Trevino, L.K. (1986). Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model. *The Academy of Management Review*. Vol. 11, No. 3, str. 601-617.
246. Trevino, L.K., Butterfield, K.D. i McCabe, D.L. (1998). The ethical context in organizations: Influences on employee attitudes and behaviors. *Business Ethics Quarterly*, Vol. 8, Iss. 3, str. 447-476.
247. Trninić, N., Cenić, S. i Vilendečić, S. (2010). *EU-monitoring: O ekonomskom i pravnom prilagođavanju standardima Evropske unije*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
248. Udovičić, M. et al., (2007). Što trebamo znati kada izračunavamo koeficijent korelacije?. *Biochimia Medica*. Vol.17, No.1, str. 10-15.
249. Valentine, S. i Barnett, T. (2002). Ethics codes and sales professionals' perceptions of their organizations' ethical values. *Journal of Business Ethics*. Vol. 40, Iss. 3, str. 191-200.
250. Valentine, S. i Fleischman, G. (2002). Ethics codes and professionals' tolerance of societal diversity. *Journal of Business Ethics*. Vol. 40, Iss. 4, str.301-312.
251. Valentine, S. i Barnett, T. (2003). Ethics code awareness, perceived ethical values, and organizational commitment. *Journal of personal selling & Sales Management*. Vol. 23, Iss. 4, str. 359-367.
252. Valentine, S. et al., (2011). Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: The impact of work context on work response. *Journal of Business Ethics*. Vol.98, Iss. 3, str. 353-372.
253. Valentine, S. i Godkin, L. (2016). Ethics policies, perceived social responsibility, and positive work attitude. *The Irish Journal of Management*. Vol. 35, Iss. 2, str. 114-128.
254. Verma, P., Mohapatra, S. i Löwstedt, J. (2016). Ethics Training in the Indian IT Sector: Formal, Informal or Both?. *Journal of Business Ethics*. Vol. 133, Iss. 1, str. 73-93.
255. Verschoor, C.C. (1998). A Study of the Link Between a Corporation's Financial Performance and Its Commitment to Ethics. *Journal of Business Ethics*. Vol. 17, Iss. 13, str. 1509-1516.
256. Verschoor, C. C. (2002). It isn't enough to just have a code of ethics. (Ethics). *Strategic Finance*. 84(6), str. 22-24.
257. Vig S. (2014). Developing ethical organisation: values, implementation and governance. In: *Economic and Social Development*, 6 th International Scientific Conference on

Economic and Social Development and 3rd Eastern European ESD Conference: Business Continuity (ur. Jadranka Bendekovic, Marina Klacmer Calopa, Davor Filipovic). Viena, Varazdin Development and Entrepreneurship Agency, str. 681 – 689.

258. Vitell, S.J. i Hidalgo, E.R. (2006). The Impact of Corporate Ethical Values and Enforcement of Ethical Codes on the Perceived Importance of Ethics in Business: A Comparison of U.S. And Spanish Managers. *Journal of Business Ethics*. Mar (1), Vol. 64, Iss. 1, str. 31-43.
259. Vrdoljak Raguž, I. (2010). Specifičnosti metodoloških pristupa mjerenu uspješnosti poslovanja kvalitativnim pokazateljima. *Poslovna izvrsnost Zagreb*, god. IV, br. 2, str. 107-118.
260. Вуковић, Д. (2016). Улога државне ревизије у повећању учиковитости и успјешности јавних предузећа. Докторска дисертација, Загреб: Економски факултет. Свеучилиште у Загребу.
261. Qureshi, I. (2017). Role and Size of a Leader in Organizational Behaviors. *Journal of HR, Organizational Behaviour & Entrepreneurship Development*. Vol. 1, No. 1, str. 13-16.
262. Watts, L.L. et al., (2017). Are ethics training programs improving? A meta-analytic review of past and present ethics instruction in the sciences. *Ethics & Behavior*. Vol. 27, Iss. 5, str. 351-384.
263. Weaver, G.R. (1993). Corporate codes of ethics: Purpose, process and content issues. *Business & Society*. Vol. 32, Iss. 1, str. 44-58.
264. Weaver, G.R. (1995). Does ethics code design matter? Effects of ethics code rationales and sanctions on recipients' justice perceptions and content recall. *Journal of Business Ethics*. Vol. 14, Iss. 5, str. 367-385.
265. Webley, S. i Werner, A. (2008). Corporate Codes of Ethics: Necessary but not Sufficient. *Business Ethics: A European Review*. Vol. 17, Iss.4, str. 405-415
266. Welsh, D. i Ordonez, L. (2014). The dark side of consecutive high performance goals: linking goal setting, depletion, and unethical behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. Vol. 123, Iss. 2, str. 79–89.
267. West, A. (2016). After Virtue and accounting ethics. *Journal of Business Ethics*. str. 1-16.
268. Whetstone, J. (2001). How virtue fits within business ethics. *Journal of Business Ethics*. Vol. 33, Iss. 2, str. 101–115.
269. Wimbush, J.C., Shepard, J.M. i Markham, S.E. (1997). An empirical examination of the multi-dimensionality of ethical climate in organizations. *Journal of Business Ethics*. Vol. 16, Iss. 1, str. 67-77.
270. Wood, G. (2002). A partnership model of corporate ethics. *Journal of Business Ethics*. Vo. 40, Iss. 1, str. 61-73.
271. Wood, G. i Rimmer, M. (2003). Codes of ethics: what are they really and what should they be?. *International Journal of Value-Based Management*. Vol. 16, Iss. 2, str. 181-195.
272. Wood, G. i Callaghan, M. (2003). Communicating the ethos of codes of ethics in corporate Australia, 1995–2001: whose rights, whose responsibilities?. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. Vol. 15, Iss. 4, str. 209-221.
273. World Bank Group: *Doing Business 2017 Equal Opportunity for All*. 14th Edition, 2017.
274. Wotruba, T.R., Chonko, L.B. i Loe, T.W. (2001). The impact of ethics code familiarity on manager behavior. *Journal of Business Ethics*. Vol. 33, Iss. 1, str. 59-69.
275. Wyma, K. D. (2015). The case for investment advising as a virtue-based practice. *Journal of Business Ethics*. Vol. 127, Iss. 1, str. 231-249.
276. Yang, H. (2013). The Case for Being Automatic: Introducing the Automatic Linear Modeling (LINEAR) Procedure in SPSS Statistics. *Multiple Linear Regression*

- Viewpoints*. Vol. 39(2), str. 27-37.
277. Yener, M., Yaldiran, M. i Ergun, S. (2012). The Effect of Ethical Climate on Work Engagement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. Vol. 58, str. 724-733.
  278. Yee, R.W.Y., Yeung, A.C.L. i Cheng, T.C.E. (2010). An empirical study of employee loyalty, service quality and firm performance in the service industry. *International Journal of Production Economics*. Vol. 124, Iss. 1, str. 109-120.
  279. Harvard Business School Publishing (2013). The Impact of Employee Engagement on Performance. A Harvard Business Review Analytic Services Report.
  280. Закон о систему државне помоћи БиХ, Службени гласник БиХ, 10/12 од 07.02.2012.
  281. Закон о рачуноводству и ревизији у Федерацији Босне и Херцеговине, Службене новине ФБиХ, бр. 83/9
  282. Закон о рачуноводству и ревизији Републике Српске, Службени гласник Републике Српске, број: 94/15.

Избор литературе је одговарајући?

**ДА**

#### IV.4 Циљеви истраживања

Кандидат је научне циљеве **истраживања** дефинисао кроз слиједеће категорије: описивање, класификацију, откриће, објашњење и предвиђање.

##### 1. Описивање

- Истражити и анализирати релевантне теоријске и емпиријске налазе везано за елементе пословне етике (врлине, начела, право и бонтон), кодексе пословне етике и начине побољшања пословне етике, а потом их описати заједно с кључним појмовима и концептима.
- Истражити и анализирати релевантне теоријске и емпиријске налазе везано за утврђивање везе између елемената пословне етике, мотивације, задовољства, преданости, здравља запослених и продуктивности рада.
- Истражити и анализирати значај продуктивности рада за предузеће и за економски раст и развој БиХ.
- Истражити и анализирати продуктивност рада у БиХ (макроразина) на основу EUROSTAT индикатора продуктивности рада, и то: секторска (КД БиХ 2010) и агрегирана секторска продуктивност рада (5 сектора).

##### 2. Класификација

- Класифицирати теорије о улоги елемената пословне етике у економским перформансама предузећа и перформансама запослених, те значају и улоги продуктивности рада.

##### 3. Откриће

- Обликовати истраживачки модел који у себи садржи утицај квалитета кодекса пословне етике и побољшања мјера и инструмената управљања пословном етиком на продуктивност рада. На основу емпиријских истраживања тестирали предложени модел. Постигнутим резултатима истраживања тестирања хипотезе и истраживачки модела, проширити постојећа знања и попунити уочени јаз између пословне етике и продуктивности рада, развити нову методологију квантификације

утицаја пословне етике на продуктивност рада, те доказати неопходност имплементације пословне етике у предузећа која послују у специфичним условима транзиционе економије.

#### 4. Објашњење

За остварење истраживачког модела потребно је утврдити и објаснити:

- Узрочно-посљедичну везу и интензитет зависности између квалитета кодекса пословне етике и продуктивности рада.
- Узрочно-посљедичну везу и интензитет зависности између квалитета кодекса пословне етике *оцијењеног према елементу врлине* и продуктивности рада.
- Узрочно-посљедичну везу и интензитет зависности између квалитета кодекса пословне етике *оцијењеног према елементу начела* и продуктивности рада.
- Узрочно-посљедичну везу и интензитет зависности између квалитета кодекса пословне етике *оцијењеног према елементу права* и продуктивности рада.
- Узрочно-посљедичну везу и интензитет зависности између квалитета кодекса пословне етике *оцијењеног према елементу пословни бонтон* и продуктивности рада.

#### 5. Предвиђање

- На основу резултата тестирања истраживачког модела идентифицирати факторе пословне етике који утичу на продуктивност рада
- На основу ове идентификације креирати модел побољшања пословне етике предузећа који ће резултирати у повећању продуктивности рада
- На темељу стечених теоријских и емпиријских спознаја пружити конкретне препоруке за повећање продуктивности рада.

Прагматични циљеви:

##### 1. Академска заједница

- Проширивање знања о факторима који утичу на продуктивност рада .
- Пружање доприноса академској заједници у свеобухватној анализи везе између продуктивности рада и пословне етике.

##### 2. Послодавци

Продуктивност рада се сматра једним од главних показатеља успјешности предузећа. Стога пронаћи начине који доводе до повећања продуктивности рада и то на основу побољшања пословне етике има вишеструки значај за послодавце услијед:

- Смањења трошкова радне снаге, смањење цијене коштања, повећање конкурентности предузећа и у коначници повећање профита.
- Индиректно смањење трошкова који произилазе из неетичности.
- Разумијевање критичких и запостављених дијелова пословне етике.
- Пружање препорука за изградњу односа који ће бити карактеризирани поштовањем, повјерењем и подршком.

Циљеви истраживања су одговарајући?

ДА

## IV.5 Хипотезе истраживања: главна и помоћне хипотезе

Кандидат је поставио главну и четири помоћне хипотезе.

### Главна хипотеза:

Побољшањем пословне етике, на начин да се побољша квалитет кодекса пословне етике инкорпорирањем њених основних елемената и активним укључивањем запослених те обезбеђењем неопходна подршка у имплементацији и примјени оваквог кодекса побољшањем осталих мјера и инструмената управљања пословном етиком, повећаће се продуктивност рада.

### Помоћне хипотезе:

1. Кодекс пословне етике треба да идентифицира *врлине* које предузеће сматра најважнијима за свој успјех, да инкорпорира упутства за доношење одлука заснованих на врлинама, да помогне у селекцији приликом запошљавања (инвентар врлина), док остale мјере и инструменти управљања пословном етиком треба да омогуће успостављање организације која његује етичке врлине, како би се смањило одсуство запослених, повећала њихова морална мотивација и на тај начин повећала продуктивност рада.
2. Квалитетни кодекс пословне етике мора садржавати *начела* која су јасна, конкретна и разумљива, која ће бити инкорпорирана у изјавама визије, мисије и циљевима предузећа, с којима ће запослени путем обука бити упознати, као и јасна упутства о доношењу одлука на основу етичких начела и санкција за кршење истих, како би се провођењем ових начела обезбједило проактивно, самодостатно, суспедијарно и солидарно дјеловање и на тај начин повећала продуктивност рада.
3. Квалитетни кодекс пословне етике мора обезбједити заштиту основних људских *права* запослених, промовисати здравље и сигурност на раду те минимизирати негативни утицај предузећа на животну средину услед чега долази до побољшања дугорочне добробити, задовољства и мотивације запослених који доводе до повећања продуктивности рада.
4. Инкорпорирање *правила пословног бонтона* у кодекс пословне етике као и система награда и санкција за кршење ових правила, провођење обуке и понашање надређених као узора професионалности, културног понашања и знања ће смањити губљење времена због непознавања основних правила комуникаирања (телефонирање, дописивање, састанци, разговори), избјећи конфликти и побољшати односи с колегама и надређенима што ће позитивно утицати на повећање продуктивности рада.

Хипотезе истраживања су јасно дефинисане?

ДА

## IV.6 Очекивани резултати хипотезе

Приликом прегледа референтне литературе о утицају пословне етике на продуктивност рада кандидат је уочио јас у литератури који се огледа у недостатку теоријских и емпиријских истраживања о односу између пословне етике и продуктивности рада.

Сходно томе, изналажење теоријске подлоге за повезивање пословне етике са продуктивношћу рада, као и емпиријско истраживања међуодноса квалитета кодекса

пословне етике, осталих мјера и инструмената управљања пословном етиком и продуктивности рада, даће теоријски и практични допринос у области менаџмента.

Приједлог побољшања пословне етике на основу побољшања квалитета кодекса пословне етике те осталих мјера и инструмената управљања пословном етиком, и то инкорпорирањем основних елемената пословне етике: врлине, начела, право и бонтон заједно с постигнутим резултатима истраживања ће открити нове могућности побољшања пословне етике у транзицијским економијама. Истовремено како још увијек нема развијене методологије оцјене квалитета кодекса пословне етике која се темељи на основним елементима пословне етике, очекивани теоријски допринос ће се огледати и у развоју нове методологије оцјене квалитета кодекса пословне етике.

Поред наведеног, како је планирано да се користи BSC методологија за оцјену стања пословне етике, а која представља методологију управљачког рачуноводства, теоријски допринос ове дисертације се огледа и у примјени познатих метода на нову проблематику истраживања.

Преглед референтне литературе није открио квантифицирани утицај пословне етике на продуктивност рада, кандидат ће у овој дисертацији предложити нову метрику за мјерење продуктивности рада под утицајем пословне етике. На тај начин ће се и проширити постојећа знања о факторима који утичу на продуктивност рада.

Кандидат сматра да ће практични допринос овог истраживања огледати се у примјени претпостављеног модела утицаја побољшања пословне етике на повећање продуктивности рада. Сматра да ће доћи до сазнања како креирати и имплементирати кодекс пословне етике те обезбједити да етички кодекс разумију сви запослени, како организовати етичке тренинге и обуке, који дио етичке политike треба побољшати и на који начин, какву етичку структуру успоставити унутар предузећа, како креирати исказе визије и мисије који ће подстицати продуктивност рада, које препоруке и мјере треба инкорпорирати у пословну и развојну политику предузећа, које су посљедице недостатка квалитета кодекса пословне етике а које треба да мотивишу послодавце на имплементацију квалитетног кодекса пословне етике. На основу ових сазнања послодавци ће моћи сазнати на који начин повећати продуктивност рада и индиректно смањити трошкове повезане са неетичним понашањем. Повећање продуктивности рада и побољшање пословне етике, како кандидат истиче, утицаје на повећање профита, конкурентности и угледа предузећа. Стога ће резултати ових истраживања пружити смјернице менаџерима великих предузећа у БиХ на који начин побољшати пословну етику и на тај начин утицати на повећање продуктивности рада. Истовремено, веома су оскудна истраживања о пословној етици у БиХ па ће утврђивање стања пословне етике у босанскохерцеговачким предузећима представљати вриједан допринос ових истраживања.

Свеобухватна анализа могућности повећања продуктивности рада на основу побољшања пословне етике као и стварање темеља за будућа истраживања међуодноса продуктивности рада, квалитета кодекса пословне етике, те мјера и инструмената управљања пословном етиком у транзиционим економијама, представља посебан допринос академској заједници.

Најзначајније чињенице за очекивани научни допринос односи се на:

- Проширивање постојећих знања о факторима који утичу на продуктивност рада те могућностима побољшања пословне етике у транзицијским привредама.
- Попуњавање ученог јаза како у емпиријским истраживањима тако и у теорији о

- вези између пословне етике и продуктивности рада.
- Развој нових спознаја о повезаности пословне етике и продуктивности рада
  - Развој нове методологије оцјене квалитета кодекса пословне етике на основу инкорпорирања основних елемената пословне етике.
  - Квантификација утицаја пословне етике на продуктивност рада.
  - Примјена BSC методе у оцјени елемената пословне етике.
  - Креирање оптималног модела повећања продуктивности рада на основу побољшања пословне етике.

**Очекивани резултати представљају значајан научни допринос?** ДА

#### IV.7 План рада и временска динамика

Ред. бр.	Временски период	Опис активности и задатака на појединим дијеловима докторске дисертације
1.	01.11.2017. 30.04.2018.	Прикупљање података, израда теоријског дијела дисертације.
2.	01.05.2018. 31.03.2019.	Мефинисање методологије и метода истраживања. Одређивање популације и утврђивање репрезентативног узорка. Прикупљање података за емпиријски дио докторске дисертације, обрада података помоћу статистичког софтвера, те анализирање података и извођење одговарајућих закључака на основу обрађених података и добијених резултата. Провјера хипотеза.
3.	01.04 - 01.06.2019.	Провођење дискусије и извођење закључака.

**План рада и временска динамика су одговарајући?** ДА

#### IV.8 Метод и узорак истраживања

У тражењу одговора на основни научни проблем докторске дисертације кандидат сматра да ће бити потребно користити примарне и секундарне податке. Да би се стекао шири увид у дефинисани проблем и утврдиле научне правилности између пословне етике и продуктивности рада, као и у начине побољшања пословне етике, потребно ће бити прикупити, анализирати и обрадити секундарне податке на начин да се анализирају релавантне информације које ће бити доступне, водећи при том рачуна о њиховој поузданости и тачности. Фокус ће бити на претраживању научних чланака објављених у часописима: Journal of Business Ethics, Ethics & Behavior, Public Productivity and Management Review, Business Ethics Quarterly, Business Ethics: A European Review, Journal of Organizational Behavior, The Academy of Management Review, итд. Претраживат ће се базе података кориштењем кључних ријечи: пословна етика, кодекс понашања, кодекс пословне етике, продуктивност рада, продуктивност, квалитет кодекса, имплементација кодекса, управљање пословном етиком, побољшање, итд. Стога ће бити потребно користити историјску методу да би се приказали коријени, развој и тренутно стање научне мисли. Остале планиране методе су: метода анализе и синтезе, компаративна метода, метода генерализације, индуктивна и дедуктивна метода, метода моделирања, метода компилације, метода дескрипције, метода узорака, метода класификације, метода доказивања и статистичке методе.

Да би се постављене хипотезе могле тестирати неопходно ће бити извршити емпиријско истраживање помоћу слиједећих техника за прикупљање примарних података: анкетни упитник (запослени и менаџери), анализа садржаја документационе основе (кодекс пословне етике и/или кодекс понашања, биланс успјеха), циљана претрага веб страница предузећа укључених у истраживање (изјаве визије, мисије, вриједности, циљеви).

Будући да предузећа „морају учинити више него само имати кодекс, јер морају увести свој етос у свакодневне активности организације“ (Wood 2002, u Callaghan et al., 2012, str. 18) квалитет кодекса пословне етике, као механизма институционализације пословне етике, ће се мјерити помоћу основних елемената пословне етике: врлине, начела, право и бонтон. Сваки од наведених основних елемената садржи и своје подеелементе, па ће се квалитет кодекса пословне етике оцјењивати на начин да се анализира садржај кодекса који егзистира у посматраном предузећу истражујући присутност поделемената врлина, начела, правила и бонтона, потом упутства за доношење одлука заснованих на врлинама и начелима, присутности правила пословног бонтона, те разрађеног система награђивања и санкција. Систем награђивања и санкција ће бити провјерен и у анкетном упитнику за запослене, где ће се квалитета кодекса пословне етике мјерити на основу степена познавања кодекса пословне етике од стране запослених и њихово препознавање основних елемената пословне етике.

Међутим како је ријеч о новом још неистраженом начину мјерења квалитета кодекса пословне етике, да би се потврдила веза између побољшања квалитета кодекса пословне етике и продуктивности рада, планирано је да се приликом скенирања стања у предузећима, користи и провјерени конструкт за мјерење квалитета кодекса пословне етике (CEQ). Методологија оцјене квалитета кодекса пословне етике помоћу овог конструкта представљена је у раду: Callaghan, M. et al., (2012). *Code of ethics quality: an international comparison of corporate staff support and regulation in Australia, Canada and the United States. Business Ethics: A European Review.* 21(1), str. 15-30. Конструкт CEQ је извorno кориштен у оцјени квалитета кодекса пословне етике у САД-у, Аустралији и Канади, те је на основу постигнутих одговора у понуђеним питањима извршено рангирање наведених држава (САД има најквалитетније кодексе, затим Канада те Аустралија). У овом истраживању је планирано користити исти конструкт и методологију рангирања с тим да ће се у овом истраживању рангирати предузећа која буду учествовала у истраживању, те ће се на основу постигнутих резултата ранга, предузећа груписати у 4 групе (25% ранга). Потом ће се тестирати разлика у оствареној продуктивности рада међу предузећима која имају различит ниво квалитета кодекса пословне етике оцјењеног на основу CEQ конструкта.

Поред ове методе, за скенирање стања пословне етике, биће кориштена и Balanced Scorecard (BSC) анализа перформанси пословне етике. Balanced Scorecard (BSC) је методологија управљачког рачуноводства, позната као „уравнотежена карта циљева“ (Вуковић, 2016). Kaplan и Norton, аутори BSC концепта, дефинишу BSC модел као: „метода тумачења мисије и стратегије у јасан, свестран, исцрпан и пажљиво одабран скуп мјера успјешности који осигурува изградњу система за стратешко мјерење и управљачки строј“ (Kaplan, Norton 1996, str. 9, у Вуковић, 2016). Сам процес изградње модела BSC се одвија се у четири фазе и траје око 16 седмица (Renko, 2000, str. 1249). BSC модел је могуће модификовати и прилагођавати сваком предузећу. Стoga кандидат планира да се у овој дисертацији изради BSC модел прилагођен основним елементима пословне етике, те се помоћу Balanced Scorecarda направи снимак стања и оцјени ниво пословне етике (65% до 75% значи да предузеће примјењује основне елементе пословне етике у свом пословању, према Тодоровић, И. 2011. у Тодоровић, Тодоровић 2015, стр. 2013).

Због сложености и недостатака поједињих начина мјерења продуктивности, продуктивност рада као зависна варијабла емпиријског истраживања ће се мјерити помоћу неколико формулa, користећи се при том натуралним и вриједносним приступом (Тодоровић 2012). Анкетни упитник за запослене ће садржавати и могућност да запослени на скали од 1 до 10 сами процјене укупну продуктивност и то: властиту, организационе јединице и предузећа.

У сврху разумијевања и правилног ширења кодекса пословне етике могу се користити различити програми „као што су комитети/радне групе, канали комуникације засновани на етици, механизми пријављивања, етички службеници/запослени, управљање и периодична ревизија етике“ (Valentine, Godkin 2016, str. 114). Наведени „програми“ представљају дио етичког програма који заједно с кодексом пословне етике представља мјере и инструменте управљања пословном етиком. У циљу провјере утицаја осталих мјера и инструмената управљања пословном етиком на продуктивност рада, кандидат планира провести анкетирање менаџера и то комбинацијом методологије и кориштених питања:

- 1) у вези активности којима се доказује посвећеност етици представљених у раду Lloyd, H.R. i Mey, M.R. (2010). An ethics model to develop an ethical organisation. *SA Journal of Human Resource Management/SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*. 8(1), Art. #218, 12 pages. DOI: 10.4102/sajhrm.v8i1.218, у вези осталих мјера и инструмената, методолошки оквир презентиран у раду: Kaptein, M. (2010). The ethics of organizations: A longitudinal study of the U.S. working population. *Journal of Business Ethics*, 92, str. 601-618.
- 2) у вези награђивања етичног понашања представљених у раду Mitchell, C. V. et al., (2005). Rewarding ethical behaviour. *Workplan*. 48(7), str. 36-49. те сценариј примјера етичног понашања, прилагођено према Fritzsche, D. J. i Effy, O. (2007). Personal Values' Influence on the Ethical Dimension of Decision making. *Journal of Busienss Ethics*. 75, str. 335-343.
- 3) којима се тестира етичко лидерство конструирана у раду: Brown, M. E. et al., (2005). Ethical leadership: A social learning perspective for construct development and testing. *Organizational behavior and human decision processes*. 97(2), str. 117-134.

Будући да на продуктивност рада утиче величина предузећа (Idson, Oi 1999), те да су у микро, малим и средњим предузећима претежно занемарени кодекси пословне етике (Ћатић-Кајтазовић, 2011), за популацију истраживања су одређена велика предузећа у Босни и Херцеговини, односно она предузећа која имају 250 и више запослених (Агенција за статистику БиХ, 2017). Постоје три критерија за разврставања предузећа по величини (број запослених, годишњи промет и вриједност имовине) која се примјењују у скоро свим економијама, док се разликују вриједности ових критерија. У овом истраживању за разврставање предузећа по величини ће се користити само један критериј (број запослених). Према Закону о рачуноводству и ревизији Републике Српске (Службени гласник Републике Српске број: 94/15) „У велика правна лица разврставају се правна лица чије су вриједности веће од највећих вриједности код најмање два критеријума из става 5. овог члана“ док су споменути критерији из става 5. слједећи: 1) да је 250 просјечан број запослених, 2) да је просјечна вриједност пословне имовине 4 милиона КМ, и 3) да је укупан годишњи приход 8 милиона КМ. Док се у Закону о рачуноводству и ревизији у Федерацији Босне и Херцеговине такођер наводи да су велики субјекти они који прелазе два од три наведена критерија, с тим да је код критерија број запослених, одређено „до 250 запослених“. На крају је одлучено да ће се емпиријско истраживање проводити у предузећима која имају 250 и више запослених и која ће се према том критерију третирати

као велика предузећа. Према посљедњим доступним резултатима Агенције за статистику БиХ (2017, стр.11) укупан број великих предузећа у БиХ на дан 30. јуна 2016. године износи 336 предузећа (250 и више запослених). Од тога, у прерађивачкој индустрији дјелује 95 предузећа, у грађевинарству 11 и трговини 36. Остала предузећа су у подручју јавне управе, финансијске дјелатности, образовању, итд. које се управо због специфичности својих дјелатности неће обухватити овим истраживањем. Дакле, истраживањем ће бити обухваћено 142 велика предузећа у БиХ која имају 250 и више запослених и чија су подручја дјелатности прерађивачка индустрија, грађевинарство и трговина на велико и на мало.

Иако су неке студије које су анализирале кодексе рађене само у једној компанији (Finegan, Theriault 1997; Sims, Brinkmann 2003 и Kaptein, Schwartz 2008), четири велике компаније (Schwartz 2001), шест (Trevino et al., 1999), осам великих компанија (Farrell et al., 2002) или 15 „професионалних пословних организација“ (Gaumnitz, Lere 2002), овако одређена популација (велика предузећа) би требала да омогући разумну тачност резултата. Како на продуктивност утичу и године (Malmberg et al., 2008) као контролна варијабла у овом истраживању се уводи доб испитаника и просјечна доб запослених у предузећу. Због специфичности изражавања продуктивности рада (посебно натурална метода) контролна варијабла ће бити и дјелатност предузећа.

**Метод и узорак су одговарајући?** **ДА**

#### **IV.9 Мјесто, лабораторија и опрема за експериментални рад**

**Услови за експериментали рад су одговарајући?** **ДА** **НЕ**

#### **IV.10 Методе обраде података**

Статистичка обрада прикупљених података ће се проводити помоћу статистичког пакета за друштвене науке SPSS верзија софтвера 24. Од статистичких метода и техника планирано је да се користи дескриптивна статистика, анализа поузданости, t-тест и ANOVA, корелациони и регресиони анализи. У оквиру дескриптивне статистике потребно ће бити утврдити: апсолутне и релативне фреквенције, мјере централне тенденције, мјере варијабилности и процјена нормалности дистрибуције. Валидација планираних истраживачких инструмената ће се проводити слиједећим корацима: 1. анализа интеркорелација, 2. анализа укупне корелације и 3. факторска анализа. Као техника истраживања података и димензионалности кориштених истраживачких инструмената користит ће се истраживачка факторска анализа (engl. Exploratory Factor Analysis-EFA). Након провјере испуњености услова за кориштење факторске анализе, бит ће одређене методе екстракције и методе ротације. На основу резултата факторске анализе ће се утврдити димензионалност кориштених скала у истраживању. Да би се потврдила поузданост инструмената истраживања кориштен ће бити Cronbachov алфа коефицијент „ $\alpha$ “ као најчешће употребљаван индекс поузданости мјерних скала. Корелационом анализом ће се тестирати повезаност зависних и независних варијабли истраживања. Будући да се помоћу корелације не може утврдити узрочно-посљедична веза између варијабли, већ само повезаност варијабли, мора се приступити изради регресионе анализе.

У циљу анализе доприноса предикторских варијабли (независне) у објашњењу критеријске ( зависне) варијабле користиће се метода вишеструког регресије. Да би се провјерила валидност модела добивених регресионом анализом, односно у сврху провјере доприноса описаног сета варијабли у објашњењу зависне варијабле провесће се хијерархијска регресијска анализа и аутоматско линеарно моделирање (LINEAR). Аутоматско линеарно програмирање као и хијерархијска регресијска анализа треба да потврде валидност добивених модела.

**Предложене методе су одговарајуће?**

**ДА**

## V ЗАКЉУЧАК

Кандидат је подобан	ДА
Тема је подобна	ДА

*Образложење (до 500 карактера):*

На основу достављене документације коју је кандидат mr Елвира Ђатић-Кајтазовић приложила уз пријаву докторске дисертације под насловом "Повећање продуктивности рада на основу побољшања пословне етике", Комисија је јединствена у оцјени да је кандидат подобан за покретање истраживања за израду докторске дисертације и да је тема интересантна и недовољно истражена, а проблем истраживања није ријешен.

*Позитивну оцјену о подобности кандидата Комисија доноси на основу слиједећих чињеница о кандидату:*

- завршила је основне студије на Економском факултету са просјечном оцјеном 8,48;
- завршила је магистарске студије на Економском факултету са просјечном оцјеном 9,74;
- од 2006. године ради као асистент, односно виши асистент из уж научне области Менаџмент, којој припада и тема пријављене докторске дисертације;
- учествовала је у изради четири домаћа и међународна пројекта;
- објавила је 12 научних и стручних радова од којих већина припада проблематици докторске дисертације;
- учествовала је у организацији и вођењу више семинара и конференција из уж научне области Менаџмент;
- активно говори енглески језик.

*Позитивну оцјену о прихватљивости предложене теме докторске дисертације под насловом "Повећање продуктивности рада на основу побољшања пословне етике" Комисија је донијела на основу слиједећих чињеница:*

- Предложена тема до сада није предлагана нити обрађивана као докторска дисертација под наведеним насловом на Економском факултету Универзитета у Бањој Луци, а према информацијама доступним Комисији, ни на другим факултетима у Босни и Херцеговини и окружењу.

- Предложена тема је недовољно истражена у свијету како са теоријског, тако и са практичног аспекта што кандидат потврђује прегледом релевантне литературе.
- Проблем истраживања је нов и до сада нерешен.
- Предложене методе за прикупљање, обраду и анализу података су адекватне.
- Популација за истраживање је релевантна, а узорак је репрезентативан.
- Проведеним истраживањем се очекује рјешење проблема и оригинални научни допринос економској науци који ће изазвати промјене у подручју истраживања, поставити нова питања и примјенити нове методе истраживања у рјешавању проблема, али и користити познате методе за развој нових идеја.
- Пријава је јасно методолошки урађена и представља квалитетан оквир за успјешно истраживање.

Имајући у виду претходно наведено, позитивну оцјену о подобности кандидата и теме, а и приједлог ментора

*Комисија предлаже*

Наставно-научном вијећу Економског факултета Универзитета у Бањој Луци и Сенату Универзитета у Бањој Луци да прихвати овај Извјештај и одобри кандидату мр Елвири Ђатић-Кајтазовић израду докторске дисертације под насловом "Повећање продуктивности рада на основу побољшања пословне етике".

Бања Лука, 12.10.2017. године

Проф. др Здравко Тодоровић, предсједник комисије

Проф. др Гордана Илић, члан

Проф. др Анђелко Лојпур, члан