

NASTAVNO-NAUČNOM VEĆU FILOZOFSKOG FAKULTETA UNIVERZITETA U BEOGRADU

Na sednici Nastavno-naučnog veća Filozofskog fakulteta u Beogradu održanoj 08.03. 2016.godine, imenovana je Komisija za ocenu doktorske disertacije kandidata BILJANE MIRKOVIĆ pod nazivom „SOCIO-PSIHOLOŠKI ČINIOCI ODGOVORNOG ORGANIZACIONOG PONAŠANJA”. Komisija je pregledala doktorsku disertaciju i podnosi sledeći:

REFERAT O ZAVRŠENOJ DOKTORSKOJ DISERTACIJI

Osnovni podaci o kandidatkinji i disertaciji

Biljana Mirković rođena je 17.02. 1979. godine u Sisku, gdje je završila osnovnu školu. Gimnaziju opšteg smera završila je u Šabcu 1997. godine. Diplomirala je 2003. godine na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Banja Luci. Magistarsku tezu na temu aktivnog traženja posla odbranila je 2010. godine na Odeljenju za psihologiju Filozofskog fakulteta u Beogradu, na kome je 2012. godine prijavila doktorsku disertaciju. Biljana je od 2006. do 2012. godine bila zaposlena na Univerzitetu za poslovni inženjering i menadžment u Banja Luci, gdje je kao saradnik u nastavi, a potom i kao asistent, učestvovala u izvođenju nastave na predmetima iz oblasti psihologije rada i socijalne psihologije. Od 2012. godine zaposlena je na Katedri za socijalnu i organizacijsku psihologiju Filozofskog fakulteta u Banja Luci, gdje kao viši asistent učestvuje u izvođenju nastave iz predmeta: Osnove psihologije rada, Psihologija u organizaciji, Psihologija u marketingu, Uvod u socijalnu psihologiju, Osnove psihologije grupa, Grupni procesi i Psihologija sporta. Od 2006. godine angažovana je i kao saradnik u agenciji Simplex Banja Luka, koja pruža usluge iz oblasti upravljanja ljudskim resursima. Kao istraživač bila je angažovana na projektima finansiranim od strane Initiative for Better and Humane Inclusion, European Commission i Ministarstva trgovine Republike Srpske. Biljana je koautor jedne naučne monografije nacionalnog

značaja. Kao autor i koautor objavila je dva naučna rada u međunarodnom časopisu i dva naučna rada u nacionalnom časopisu. Takođe, učestvovala je na nacionalnim i međunarodnim konferencijama sa 22 saopštenja od kojih je 12 objavljeno u celini u zbornicima radova. Biljana je član je Društva psihologa Republike Srpske, a od 2005. do 2015. godine bila je član Upravnog odbora Društva psihologa Republike Srpske.

Doktorska disertacija Biljane Mirković, „*Socio-psihološki činioci odgovornog organizacionog ponašanja*“ napisana je na ukupno 328 strana (od uvoda do priloga). Disertaciju čine sledeći delovi: *Teorijski uvod* (str. 1-88), *Metod* (str. 89-103), *Rezultati* (str. 104-189), *Diskusija* (str. 200-228), *Zaključak i završna razmatranja* (str. 229-239), *Literatura* (str. 240-277) i *Prilozi* (str. 278-328). Spisak literature sadrži 395 referenci koje pokrivaju najznačajnije radove iz oblasti odgovornog organizacionog ponašanja. Disertacija sadrži 82 tabele i 18 slika. Prilog sadrži prikaz korišćenih instrumenata i dodatne analize koje dopunjavaju prikaz rezultata.

Predmet i cilj disertacije

U poslednjih dvadestetak godina sve više pažnje se posvećuje istraživanju ponašanja koje je povezano sa radnim učinkom, a izlazi iz okvira radne uloge i referiše se kao odgovorno organizaciono ponašanje. Razlog zbog koga interesovanje za odgovorno organizaciono ponašanje raste jesu rezultati studija koji svedoče da odgovorno organizaciono ponašanje zaposlenih olakšava koordinaciju aktivnosti u organizaciji, povećava produktivnost zaposlenih, povećava stabilnost organizacijskih performansi i omogućava efikasnije prilagođavanje organizacije promenama u okruženju.

Brojna istraživanja su nastojala identifikovati antecedente odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih. Najčešće su ispitivane karakteristike ličnosti zaposlenih i stavovi zaposlenih prema radu i organizaciji. Odnos karakteristika organizacije i odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih manje je ispitivan i to najčešće kroz efekte karakteristika organizacije na stavove prema radu. Predmet ove studije je ispitivanje prediktivne moći dimenzija ličnosti zaposlenih, stavova zaposlenih prema radu i

organizaciji i karakteristika organizacije u ispoljavanju odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih. Pored toga, ova studija ispituje i razlike u izraženosti odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih s obzirom na njihove demografske karakteristike: pol, starost, nivo obrazovanja i dužinu radnog staža.

Do danas je mali broj studija ispitivao ulogu nacionalne kulture u ispoljavanju odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih. Usled sve veće globalizacije i liberalizacije poslovnog okruženja razumevanje efekta nacionalne kulture na ispoljavanje odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih veoma je značajno. Stoga ova studija ispituje i ulogu nacionalne kulture u ispoljavanju odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih, koristeći Hofstedov okvir nacionalne kulture Republike Srpske i Austrije. Ispitivana je razlika u izraženosti odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih s obzirom na pripadnost nacionalnoj kulturi i moderatorski efekt nacionalne kulture na odnos između dimenzija ličnosti, stavova prema radu i organizaciji, karakteristika organizacije i odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih.

Sumirajući prethodno rečeno, može se reći da disertacija ima četiri cilja:

1. Ispitati da li i u kojoj meri dimenzije petofaktorskog modela ličnosti (ekstraverzija, otvorenost, savesnost, prijatnost i neuroticizam), stavovi prema radu i organizaciji (zadovoljstvo poslom i odanost organizaciji) i karakteristike organizacije (stil rukovođenja i organizaciona prava) predviđaju odgovorno organizaciono ponašanje zaposlenih (interpersonalno odgovorno postupanje, organizacijski odgovorno postupanje i odgovorno postupanje u poslu/zadatku), te koja od ovih karakteristika u najvećoj meri predviđa odgovorno organizaciono ponašanje zaposlenih.
2. Ispitati da li nacionalna kultura moderira odnos između dimenzija petofaktorskog modela ličnosti, stavova prema radu i organizaciji, karakteristika organizacije i odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih.
3. Ispitati da li postoji razlika u izraženosti odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih s obzirom na pripadnost nacionalnoj kulturi.

4. Ispitati da li postoje razlike u izraženosti odgovornog organizacionog ponašanja s obzirom na demografske karakteristike zaposlenih.

Osnovne hipoteze od kojih se pošlo u istraživanju

U ovom istraživanju formulirano je šest hipoteza.

Prvom hipotezom (H1) se pretpostavlja da su *zaposleni sa višim skorovima na ekstraverziji, otvorenosti, savjesnosti i prijatnosti te nižim skorovima na neuroticizmu skloniji odgovornom organizacionom ponašanju*. Hipoteza je većim delom prihvaćena, i to u delu da su zaposleni sa višim skorovima na ekstraverziji, otvorenosti, savjesnosti i prijatnosti skloniji odgovornom organizacionom ponašanju, dok je odbačena u delu da su zaposleni sa nižim skorovima na neuroticizmu skloniji odgovornom organizacionom ponašanju.

Drugom hipotezom (H2) se pretpostavlja da su *zaposleni sa višim skorovima na zadovoljstvu poslom i odanosti organizaciji skloniji odgovornom organizacionom ponašanju*. Hipoteza je većim delom prihvaćena, i to u delu da su zaposleni sa višim skorovima na afektivnoj i normativnoj odanosti organizaciji, te višim skorovima na zadovoljstvu aspektima posla: napredovanje, rukovođenje, saradnici, priroda posla i komunikacija skloniji odgovornom organizacionom ponašanju, dok je odbačena u delu da su zaposleni sa višim skorovima na instrumentalnoj odanosti organizaciji, te zadovoljstvu aspektima posla: plata i nagrađivanje skloniji odgovornom organizacionom ponašanju.

Trećom hipotezom (H3) se pretpostavlja da *podržavajuće rukovođenje i percepcija organizacione pravde povećavaju sklonost zaposlenih odgovornom organizacionom ponašanju*. Hipoteza je delimično prihvaćena, i to u delu da su zaposleni sa višim skorovima na percepciji interpersonalne i proceduralne pravde skloniji odgovornom organizacionom ponašanju, dok je odbačena u delu da podržavajuće rukovođenje povećava sklonost odgovornom organizacionom ponašanju.

Četvrtom hipotezom (H4) se pretpostavlja da *nacionalna kultura moderira odnos između dimenzija petofaktorskog modela ličnosti, stavova prema radu i organizaciji,*

karakteristika organizacije i odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih. Konkretno, pretpostavljeno je da dimenzije petofaktorskog modela ličnosti, stavovi prema radu i organizaciji i karakteristike organizacije u različitoj meri determinišu odgovorno organizaciono ponašanje pripadnika nacionalne kulture Republike Srpske i pripadnika nacionalne kulture Austrije. Hipoteza je prihvaćena. Kada je reč o dimenzijama ličnosti, rezultati su pokazali da odgovornom organizacionom ponašanju zaposlenih u Republici Srpskoj pozitivno doprinosi jedino savesnost, a odgovornom organizacionom ponašanju zaposlenih u Austriji, uz savesnost koja ima najveći pozitivni doprinos, pozitivno doprinosi i ekstraverzija. Kada je reč o stavovima prema radu i organizaciji, organizacionom ponašanju zaposlenih u Republici Srpskoj pozitivno doprinosi jedino odanost organizaciji, a odgovornom organizacionom ponašanju zaposlenih u Austriji, uz odanost organizaciji koja ima najveći pozitivni doprinos, značajan doprinos daje i zadovoljstvo poslom – pri tome zadovoljstvo nagrađivanjem negativno doprinosi odgovornom organizacionom ponašanju, a zadovoljstvo međuljudskim odnosima pozitivno doprinosi odgovornom organizacionom ponašanju zaposlenih. Kada je reč o karakteristikama organizacije, organizaciona pravda pozitivno doprinosi odgovornom organizacionom ponašanju zaposlenih u Republici Srpskoj jedino putem odanosti organizaciji, a odgovornom organizacionom ponašanju zaposlenih u Austriji, osim putem odanosti organizaciji, još snažnije i putem zadovoljstva međuljudskim odnosima. Podržavajuće i direktivno rukovođenje daju značajan doprinos odgovornom organizacionom ponašanju jedino kod zaposlenih iz Austrije i to putem zadovoljstva poslom – pri tome podržavajuće rukovođenje pozitivno doprinosi zadovoljstvu nagrađivanjem, a direktivno rukovođenje negativno doprinosi zadovoljstvu međuljudskim odnosima.

Petom hipotezom (H5) se pretpostavlja da *postoje razlike u nivou izraženosti odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih s obzirom na pripadnost nacionalnoj kulturi.* Konkretno, pretpostavljeno je da pripadnici nacionalne kulture Republike Srpske ispoljavaju viši nivo odgovornog organizacionog ponašanja od pripadnika nacionalne kulture Austrije. Hipoteza je prihvaćena. Rezultati su pokazali da zaposleni iz Republike Srpske ostvaruju viši nivo sva tri ispitivana oblika odgovornog organizacionog

ponašanja: interpersonalnog odgovornog postupanja, organizacijski odgovornog postupanja i odgovornog postupanja u poslu/zadatku od zaposlenih iz Austrije.

Šestom hipotezom (H6) se pretpostavlja da *postoje razlike u nivou izraženosti odgovornog organizacionog ponašanja između zaposlenih različitog pola, starosti, nivoa obrazovanja i dužine radnog staža*. Konkretno, pretpostavljeno je da osobe ženskog pola, starije osobe, osobe višeg nivoa obrazovanja i dužeg radnog staža pokazuju viši nivo odgovornog organizacionog ponašanja. Hipoteza je većim delom prihvaćena, i to u pogledu razlika u nivou izraženosti odgovornog organizacionog ponašanja s obzirom na pol, starost i stepen obrazovanja, dok je odbačena u pogledu razlika u nivou izraženosti odgovornog organizacionog ponašanja s obzirom na dužinu radnog staža. Rezultati su pokazali da su žene sklonije odgovornom organizacionom ponašanju od muškaraca. Zaposleni sa završenom srednjom školom, višom školom i fakultetom ili postdiplomskim studijem skloniji su odgovornom organizacionom ponašanju od zaposlenih sa završenom osnovnom školom ili manje. Zaposleni starosti 56 godina i više su najskloniji odgovornom organizacionom ponašanju, dok su zaposleni starosti do 25 godina najmanje skloni odgovornom organizacionom ponašanju.

Kratak opis sadržaja disertacije

Doktorska disertacija „Socio-psihološki činioci odgovornog organizacionog ponašanja“ se sastoji od sedam većih celina:

Teorijski uvod obuhvata osam poglavlja. U prvom poglavlju su predstavljeni koncept odgovornog organizacionog ponašanja, koncepti srodni odgovornom organizacionom ponašanju, dimenzije odgovornog organizacionog ponašanja, model odgovornog organizacionog ponašanja Kolemanove i Bormanana, teorijski pristup u razumevanju odgovornog organizacionog ponašanja, rezultati studija determinanti odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih i značaj odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih za efikasnost organizacije. U drugom poglavlju je predstavljen petofaktorski model ličnosti i rezultati studija Pet faktora ličnosti i ponašanja zaposlenih. U trećem poglavlju je dato određenje zadovoljstva poslom i prikazani su rezultati studija

zadovoljstva poslom i ponašanja zaposlenih. U četvrtom poglavlju je dato određenje odanosti organizaciji i prikazani su rezultati studija odanosti organizaciji i ponašanja zaposlenih. U petom poglavlju je dato određenje organizacione pravde i prikazani su rezultati studija organizacione pravde i ponašanja zaposlenih. U šestom poglavlju je predstavljeno direktivno i podržavajuće rukovođenje i prikazani su rezultati studija direktivnog i podržavajućeg rukovođenja i ponašanja zaposlenih. U sedmom poglavlju je dato određenje nacionalne kulture, predstavljena je nacionalna kultura Republike Srpske i nacionalna kultura Austrije i su prikazani rezultati studija nacionalne kulture i ponašanja zaposlenih. Konačno, u okviru osmog poglavlja dati su problem, ciljevi i hipoteze istraživanja, te je predstavljen značaj problema istraživanja.

U okviru *Metoda* je dat detaljan opis procedure sprovođenja istraživanja i prikupljanja uzorka ispitanika. Dat je detaljan opis uzorka po svim relevantnim kategorijama koje se odnose na karakteristike zaposlenih i radnih organizacija iz kojih potiču ispitanici. Nakon toga sledi detaljan opis varijabli i instrumenata korišćenih u istraživanju. Konačno, u ovom delu je dat i prikaz korišćenih metoda i softvera za analizu podataka. Ovaj deo na najbolji način odlikava kvalitet istraživanja koje je sistematski pripremljeno i sprovedeno.

Odeljak *Rezultati* je organizovan u devet poglavlja. U prvom poglavlju je prikazana kroskulturalna ekvivalentnost instrumenata korišćenih u istraživanju na srpskom i nemačkom jeziku. U drugom poglavlju su date deskriptivne statističke mere. U trećem poglavlju je prikazana prediktivnost odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih na osnovu dimenzija petofaktorskog modela ličnosti i modeli strukture odnosa dimenzija petofaktorskog modela ličnosti i odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih u Republici Srpskoj i Austriji. U četvrtom poglavlju je prikazana prediktivnost odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih na osnovu stavova prema radu i organizaciji i modeli strukture odnosa stavova prema radu i organizaciji i odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih u Republici Srpskoj i Austriji. U petom poglavlju je prikazana prediktivnost odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih na osnovu karakteristika organizacije i modeli strukture odnosa karakteristika organizacije i odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih u Republici Srpskoj i Austriji. U šestom poglavlju su prikazani integralni modeli strukture odnosa odgovornog organizacionog ponašanja,

dimenzija petofaktorskog modela ličnosti, stavova prema radu i organizaciji i karakteristika organizacije u Republici Srpskoj i Austriji. U sedmom poglavlju je prikazan moderatorski efekt nacionalne kulture na odnos između dimenzija petofaktorskog modela ličnosti, stavova prema radu i organizaciji, karakteristika organizacije i odgovornog organizacionog ponašanja. U osmom poglavlju su prikazane razlike u nivou izraženosti odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih s obzirom na pripadnost nacionalnoj kulturi. Konačno, u devetom poglavlju su prikazane razlike u nivou izraženosti odgovornog organizacionog ponašanja s obzirom na demografske karakteristike zaposlenih.

U okviru *Diskusije* kandidatkinja na sistematičan način obrazlaže dobijene rezultate tako što ih prvo analizira u odvojenim celinama i na kraju integriše u jednu širu celinu. Dobijene nalaze dovodi u vezi sa rezultatima prethodnih istraživanja i relevantnim teorijskim pristupom u razumevanju odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih, te nudi objašnjenja za registrovana odstupanja od očekivanih obrazaca. Na kraju ovog odeljka dat je i prikaz ograničenja istraživanja.

U odeljku *Zaključak i završna razmatranja* kandidatkinja sumira najvažnije nalaze i praktične implikacije ove disertacije. Na kraju ovog odeljka date su i preporuke za buduća istraživanja.

Na kraju disertacije dat je prikaz *literature* i dati su *prilozi* koji sadrže prikaz instrumenata i dodatne statističke analize.

Ostvareni rezultati i naučni doprinos disertacije

Teorijski doprinos disertacije Biljane Mirković ogleda se u validaciji integrisanog modela odgovornog organizacionog ponašanja Kolemanove i Bormana na dva evropska uzorka ispitanika; srpskom i austrijskom uzorku. Pored toga, nalazi ovog istraživanja upotpunjuju i nadograđuju dosadašnja znanja o determinantama odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih iz okvira dimenzija ličnosti, stavova prema radu i organizaciji i karakteristika organizacije. Nalazi pružaju empirijski zasnovana saznanja o determinantama integrisanog modela odgovornog organizacionog ponašanja Kolemanove i Bormana u Republici Srpskoj i Austriji. Tako, nalazi ovog istraživanja doprinose

rasvetljavanju uloge nacionalne kulture u ispoljavanju odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih i rasvetljavanju uloge nacionalne kulture u odnosu između odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih i njegovih antecedenata.

Dobijeni nalazi pokazuju da integrirani model odgovornog organizacionog ponašanja Kolemanove i Bormana ostvaruje trofaktorsku strukturu i na dva evropska uzorka ispitanika; srpskom i austrijskom uzorku. Takođe, dobijeni nalazi pokazuju da dimenzije petofaktorskog modela ličnosti – ekstraverzija, prijatnost, savesnost i otvorenost, stavovi prema radu i organizaciji – zadovoljstvo poslom i odanost organizaciji, te percepcija karakteristika organizacije – organizacione pravde i stila rukovođenja predstavljaju značajne prediktore odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih. Dalje, dobijeni nalazi pokazuju da najsnažniji efekt na odgovorno organizaciono ponašanje zaposlenih ostvaruju stavovi prema radu i organizaciji, da dimenzije ličnosti nemaju tako snažan efekt na odgovorno organizaciono ponašanje zaposlenih kao stavovi prema radu i organizaciji, te da se efekat karakteristika organizacije na odgovorno organizaciono ponašanje zaposlenih ostvaruje indirektno – putem stavova prema radu i organizaciji. Pored toga, dobijeni nalazi pokazuju da nacionalna kultura moderira snagu i značaj dimenzija petofaktorskog modela ličnosti, stavova prema radu i organizaciji i karakteristika organizacije u predviđanju odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih. Takođe, dobijeni nalazi ukazuju na postojanje razlika u nivou izraženosti odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih s obzirom na pripadnost nacionalnoj kulturi. Konačno, dobijeni nalazi ukazuju na postojanje razlike u nivou izraženosti odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih s obzirom na demografske karakteristike zaposlenih: pol, starost i nivo obrazovanja.

Nalazi ove studije imaju značajne praktične implikacije za selekcijske postupke i praksu upravljanja ljudskim resursima u cilju unapređenja odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih. Stručnjacima za selekciju kandidata se nude smernice za utvrđivanje profila dimenzija ličnosti zaposlenih u cilju unapređenja odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih. Menadžmentu organizacija se skreće pažnja na ulogu i značaj karakteristika organizacije i stavova zaposlenih prema poslu i organizaciji u ispoljavanju odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih, te daju jasna uputstva za

kreiranje programa koji ima za cilj promociju odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih. Takođe, skreće se pažnja na to da intervencije u cilju unapređenja odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih u multinacionalnim kompanijama, bazirane na dispozicionim karakteristikama zaposlenih i karakteristikama organizacije, treba prilagoditi vrednostima nacionalne kulture u kojoj kompanija posluje.

Konačno, nalazi ovog istraživanja pokazali su dovoljnu robusnost i konceptualnu širinu da bi dalje bili korišćeni kao polazna osnova za integrisano i koherentno proučavanje determinanti odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih.

Zaključak

Doktorska disertacija Biljane Mirković predstavlja originalno naučno ostvarenje kojim su u celosti ostvareni ciljevi i zadaci navedeni u odobrenoj prijavi disertacije. Istražujući aktuelne i veoma složene probleme odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih iz kategorije dimenzija ličnosti, stavova prema radu i organizaciji i karakteristika organizacije, Biljana Mirković nadograđuju znanja o determinantama odgovornog organizacionog ponašanja i po prvi put pruža empirijski zasnovana saznanja o determinantama integrisanog modela odgovornog organizacionog ponašanja Kolemanove i Bormana u Republici Srpskoj i Austriji. Rezultati istraživanja objašnjavaju ulogu nacionalne kulture u ispoljavanju odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih i rasvetljavanju uloge nacionalne kulture u odnosu između odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih i njegovih antecedenata

Na osnovu analize doktorske disertacije Biljane Mirković komisija zaključuje da predložena disertacija pokazuje da kandidatkinja izuzetno poznaje savremena teorijska polazišta i psihološke osnove organizacionog ponašanja, da može da postavi i operacionalizuje složene istraživačke probleme i veoma kompetentno analizira, poveže i prikaže nalaze istraživanja u ovoj savremenoj oblasti.

Imajući sve izneto u vidu, Komisija predlaže Nastavno-naučnom veću Filozofskog fakultata da prihvati pozitivnu ocenu i mišljenje i kandidatkinji Biljani Mirković odobri

javnu odbranu doktorske disertacije: „SOCIO-PSIHOLOŠKI ČINIOCI ODGOVORNOG ORGANIZACIONOG PONAŠANJA“.

Komisija:

Prof. dr Svetlana Čizmić (mentor), redovni profesor

Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

Prof. dr Mirošava Đurišić - Bojanović, vanredni profesor

Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

dr Ivana Petrović, docent

Filozofski fakultet, Univerzitet u Beogradu

dr Veljko Đurić, vanredni profesor

Fakultet za pravne i poslovne studije „Dr Lazar Vrkić“, Univerzitet Union