

ТЕХНИЧКИ ФАКУЛТЕТ У БОРУ

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ
Веће научних области техничких наука

(Број захтева)

(Датум)

ЗАХТЕВ

за давање сагласности на одлуку о прихватању теме докторске дисертације и о одређивању ментора

Молимо да, сходно члану 47. ст. 5. тач. 3. Статута Универзитета у Београду ("Гласник Универзитета", број 186/15-пречишћени текст и 189/16), дате сагласност на одлуку о прихватању теме докторске дисертације:

МОДЕЛОВАЊЕ ФАКТОРА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ СТРАТЕГИЈЕ БЕЗБЕДНОСТИ БЕЗ АКЦИДЕНАТА У ПРЕДУЗЕЋИМА НАМЕНСКЕ ИНДУСТРИЈЕ

НАУЧНА ОБЛАСТ: **Инжењерски менаџмент**

ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ:

1. Име, име једног од родитеља и презиме кандидата: **Драган (Недељко) Игић**
2. Претходно образовање (назив и седиште факултета, студијски програм):

Технички факултет Бор, Индустријски менаџмент

3. Година завршетка претходног нивоа студија: **2010.**
4. Година уписа на докторске студије: **2017.**
5. Назив студијског програма докторских студија: **Инжењерски менаџмент**

ПОДАЦИ О МЕНТОРУ:

Име и презиме: **Милован Вуковић**

Звање: **Редовни професор**

Списак радова објављених у научним часописима са SCI листе који квалификују ментора за вођење докторске дисертације:

1. Voza D., **Vuković M.** (2018). The assessment and prediction of temporal variations in surface water quality – a case study. *Environmental Monitoring and Assessment*, Vol. 190, No 7, p. 434 (1-16). ISSN 0167-6369; **IF (2017) = 1,804 (M22)**.
2. Urošević S., **Vuković M.**, Pejčić B., Štrbac N. (2018). Mining-metallurgical sources of pollution in Eastern Serbia and environmental consciousness. *Revista Internacional de Contaminacion Ambiental*, Vol. 34, No 1, pp. 103-115. ISSN 0188-4999; **IF (2017) = 0,267 (M23)**.
3. Voza D., **Vuković M.**, Nikolić Đ., Takić Lj. (2015). Application of multivariate statistical techniques in the water assessment of the Danube River, Serbia. *Archives of Environmental Protection*, Vol. 41, No 4, pp. 96-103. ISSN 2083-4772; **IF (2015) = 0,919 (M23)**.
4. Voza D., **Vuković M.**, Takić Lj., Arsić M. (2015). Spatial and seasonal variations in the water quality of the Morava River System, Serbia. *Fresenius Environmental Bulletin*, Vol. 24, No 3B, pp. 1119-1130. ISSN 1018-4619; **IF (2015) = 0,372 (M23)**.
5. Papić M., **Vuković M.** (2015). Multivariate analysis of contamination of alluvial soils with heavy metals in Čačak, Serbia. *Romanian Journal of Physics*, Vol. 60, No 7-8, pp. 1151-1162. ISSN: 1221-146X; **IF (2013) = 0,933 (M23)**.
6. **Vuković M.**, Štrbac N., Sokić M., Grekulović V., Cvetkovski V. (2014). Bioleaching of polymetallic sulphide concentrate using thermophilic bacteria. *Hemijska industrija*, Vol. 68, No 5, pp. 575-583. ISSN 0367-598X. **IF (2014) = 0,364 (M23)**.
7. Ilić I., **Vuković M.**, Štrbac N., Urošević S. (2014). Applying GIS to Control Air Pollutants. *Polish Journal of Environmental Studies*, Vol. 23, No 5, pp. 1849-1860. ISSN 1230-1485; **IF (2014) = 0,871 (M23)**.
8. **Vuković M.**, Voza D., Štrbac N., Takić Lj. (2014). Cooperation over International Water Resources: a Case from the Danube River Basin. *Sociologia*, Vol. 46, No 3, pp. 320-342. ISSN 0049-1225; **IF (2014) = 0,200 (M23)**.
9. Papić M., **Vuković M.**, Bikit I., Mrđa D., Forkapić S., Bikit K., Nikolić Đ. (2014). Multi-Criteria Analysis of Soil Radioactivity in Čačak Basin, Serbia. *Romanian Journal of Physics*, Vol. 59, No. 5-6, pp. 846-861. ISSN 1221-146X; **IF (2013) = 0,933 (M23)**.
10. Stanković Z.D., Cvetkovski V., Grekulović V.J., **Vuković M.**, Ivanov S. (2013). The effect of tellurium presence in anodic copper on kinetics and mechanism of anodic dissolution and cathodic deposition of copper. *Int. J. of Electrochem. Sci.*, Vol. 8, No 5, pp. 7274-7283. ISSN 1452-3981; **IF (2013) = 2,209 (M22)**.

Обавештавамо вас да је НАСТАВНО-НАУЧНО ВЕЋЕ ТЕХНИЧКОГ ФАКУЛТЕТА У БОРУ на седници одржаној **15.11.2018.** размотрило предложену тему и закључило да је тема подобна за израду докторске дисертације јер садржи оригиналну идеју и да је од значаја за развој науке, примену њених резултата, односно развој научне мисли уопште.

ДЕКАН ФАКУЛТЕТА

Проф. др Нада Штрбац

- Прилог
1. Одлука Наставно-научног већа о прихватању теме и одређивању ментора
 2. Извештај Комисије о оцени научне заснованости теме докторске дисертације

Напомена: Факултет доставља Универзитету захтев са прилозима у електронској форми и у једном писаном примерку за архиву Универзитета

Универзитет у Београду
Технички факултет у Бору
Број: VI/4-21-8.2.
Бор, 16. 11. 2018. године

На основу члана 47. Статута Техничког факултета у Бору, Наставно научно веће Факултета, на седници одржаној 15. 11. 2018. године, донело је

О Д Л У К У

I Прихвата се предлог о испуњености услова и о научној заснованости теме докторске дисертације кандидата **Драгана Игића**, магистра индустријског менаџмента, студента докторских академских студија студијског програма Инжењерски менаџмент.

II Одобрава се именованом израда докторске дисертације под називом: **„Моделовање фактора имплементације стратегије безбедности без акцидената у предузећима наменске индустрије“.**

III За ментора се именује др Милован Вуковић, редовни професор Универзитета у Београду, Техничког факултета у Бору.

IV Одлуку доставити надлежном Већу научне области Универзитета у Београду, ради давања сагласности.

Доставити:

- ВНО Универзитет у Београду
- именованом
- студентској служби
- архиви

ПРЕДСЕДНИК
НАСТАВНО-НАУЧНОГ ВЕЋА

декан

Проф. др Нада Штрбац

НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ ТЕХНИЧКОГ ФАКУЛТЕТА У БОРУ УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ

ПРЕДМЕТ: Извештај комисије за оцену научне заснованости теме докторске дисертације кандидата мр Драгана Игића, магистра техничких наука.

Одлуком Наставно-научног већа Техничког факултета у Бору, бр. VI/4-19-9 од 21. септембра 2018. године, именовани смо за чланове Комисије за оцену научне заснованости теме докторске дисертације кандидата мр Драгана Игића под називом: **Моделовање фактора имплементације стратегије безбедности без акцидентата у предузећима наменске индустрије.**

На основу материјала приложеног уз Захтев кандидата, Комисија подноси:

ИЗВЕШТАЈ

1. ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ

1.1. Биографски подаци

Мр Драган Игић, професионално војно лице, рођен је 6. маја 1970. год у Пироту, у Републици Србији. Основну школу и Техничку школу завршио је у Пироту. Војну академију Копнене војске у Београду завршио је 1993. године и стекао стручни назив официр телекомуникација. На Техничком факултету у Бору, Универзитета у Београду, стекао је академски назив магистар техничких наука, 16. јула 2010. године. Академски назив магистар техничких наука стекао је одбранивши магистарску тезу „Људски ресурси и улога етике у индустријској безбедности“.

У периоду од 1. фебруара до 1. јула 1998. године кандидат је завршио обавештајно-безбедносни курс за усавршавање официра безбедности у Панчеву. У периоду 09/2002-07/2003. године завршио је курс страних језика (енглески – 1. степен на нивоу Војне академије КоВ). Током 2017/2018. године био је члан Радне групе Владе Републике Србије за израду Закона о производњи наоружања и војне опреме. Одлуком Владе Републике Србије именован је за члана Посебне Радне групе за израду Предлога стратегије контроле стрељачког и лаког оружја за период од 2019. до 2024. године.

У периоду од 1993. до 1997. године радио у ВП 6002 Зајечар. У периоду од 1998. до 2003. године радио је у Војној служби безбедности у Зајечару. У периоду од 2004. до 2007. године радно је ангажован у Војнобезбедносној агенцији Министарства одбране Р. Србије у Зајечару. Од 2008. године кандидат Драган Игић је радно ангажован у Дирекцији Војнобезбедносне агенције Министарства одбране Р. Србије у Београду.

1.2. Стечено научно–истраживачко искуство

Магистарску тезу под називом „Људски ресурси и улога етике у индустријској безбедности“ одбранио је 16. јула 2010. године на Техничком факултету у Бору, Универзитета у Београду.

1.3. Сечено научно–истраживачко искуство

Кандидат мр Драган Игић уписан је на докторске академске студије школске 2017/2018. године на студијском програму Инжењерски менаџмент. Истраживачка интересовања кандидата мр Драгана Игића припадају областима пословне етике, управљања људским ресурсима и очувању здравља и безбедности запослених лица у предузећима наменске индустрије.

Мр Драган Игић је коаутор једног рада објављеног у зборнику са међународног научног скупа, штампаног у целисти (М33) и једног рада објављеног у часопису националног значаја (М52).

Рад на међународном скупу штампано у целисти (М33)

Ред. број	Подаци о раду	Категорија
1.	D. Igić, M. Vuković, (2018), Human resources and the role of ethics in the framework of industrial security, XIV International May Conference on Strategic Management – Proceedings, pp. 176-189.	M33

Рад у часопису националног значаја (М52)

Ред. број	Подаци о раду	Категорија
1.	D. Igić, M. Vuković, S. Urošević, D. Voza (2018), Unapređenje industrijske bezbednosti usvajanjem vizije bezbednosti bez akcidenata „Tekstilna industrija“ ISSN 0040-2389, 66 (3) 52-61.	M52

1.4. Оцена подобности кандидата за рад на предложеној теми

На основу увида у биографске податке, сеченој магистратури, предочених чињеница о досадашњем раду, објављеним радовима и оствареног искуства кандидата, Комисија је установила да кандидат мр Драган Игић поседује научно–стручну усмереност у области којој припада предложена тема дисертације те да је подобан за рад на датој теми. Комисија је мишљења да кандидат мр Драган Игић има потребне квалификације и да испуњава формалне услове за одобравање израде докторске дисертације, односно да може приступити обради предложене теме на захтеваном нивоу.

2. ПРЕДМЕТ ИСТРАЖИВАЊА

Новија истраживања показују да акциденти у предузећима различитих индустријских грана постају значајан економски и друштвени проблем широм света. Повреде на раду, уз професионалне болести, најчешће се користе у сагледавању стања безбедности (односно, здравља) на раду. Индикатори ове врсте најчешће се одређују у односу на број радника у одређеном периоду, односно број радних часова.

Проблеми безбедности на раду не заобилазе ни Републику Србију у којој је, рецимо, број акцидентата са смртним исходом у периоду 2006-2012 варирао у распону од 54 (2006. године) до 26 (2012), док је евидентирано око 1.000 случајева тежих повреда годишње (Živković i Petrović, 2014: 57). По броју акцидентата, нажалост и са смртним исходом, посебно се издвајају предузећа која послују у оквиру одбрамбене индустрије Србије. Листа примера карактеристичних акцидентата, услед пожара и експлозија, у предузећима одбрамбене индустрије Републици Србији, подужа је:

– услед пожара у наменској индустрији „Прва искра“ у Баричу, живот је изгубило двоје радника;

– 3. децембра 1997. године, услед пожара у наменској индустрији „Милан Благојевић“ у Лучанима, живот је изгубило троје радника а седморо је повређено;

– 29. маја 2006. године дошло је до експлозије у наменској индустрији „Прва искра“ у Баричу и том приликом живот је изгубило троје радника, а троје је повређено;

– 19. октобра 2006. године и 4. септембра 2009. године, у четири снажне експлозије у Барутном одељењу наменске индустрије „Први партизан“ у Ужицу, услед нестручног руковања са праховима, погинуло је седам радника, а тринаест је повређено;

– 10. маја 2010. године, у слабијој експлозији у наменској индустрији Холдинг корпорација „Крушик“ у Ваљеву, лакше су повређена два радника;

– 27. децембра 2010. године дошло је до низа експлозија изазване пожаром који је избио у погону за лабораторију муниције у наменској индустрији „Слобода“ Чачак (нико није повређен али је причињена велика материјална штета);

– 25. јуна 2012. године у наменској индустрији „Милан Благојевић“ у Лучанима дошло је до експлозије на преси за производњу двобазних барута и ракетних горива и том приликом је повређен један радник;

– 18. јуна 2017. године у наменској индустрији „Милан Благојевић“ у Лучанима дошло је до експлозије; том приликом двоје радника је подлегло повредама.

– 15. септембра 2018. године у наменској индустрији „Милан Благојевић“ у Лучанима дошло је до теже повреде радника током редовне производње барута.

Безбедност у погонима одбрамбене индустрије и строго поштовање процедура морају да буду, отуда, императив ове привредне гране. Ипак, због „застарелог технолошког процеса, недовољне обучености радне снаге и непоштовања прописа“, несреће у погонима одбрамбене индустрије (укључујући и оне са фаталним исходом), догађале су се учестало у Србији у периоду после 2000. године (Ilić i sar. 2015: 279).

Велики индустријски системи, суочени са великим променама у пословању, сведоци су суштинских промена у приступу и филозофији пословања и менаџмента. Савремено доба обележава свет убрзаних, комплексних и непредвидивих промена услед великог утицаја глобализације, напретка у технологији, те све већег значаја интелектуалног капитала и демографских трендова. Сложеност савременог пословног окружења ствара захтеве који појачавају потребу за прилагођавањем променама и иницирању промена и у организацијама индустријског типа.

Резултат и израз тих промена у савременим условима привређивања представља ниво заступљености безбедности унутар предузећа као предуслов обављања свих пословних активности. Очигледно је да успешне организације постају оне које константно унапређују ниво безбедности и исти уграђују у системе, рутине и структуре тако да га могу делити и користити у циљу убрзања процеса развоја производа, смањења трошкова и повећања свеукупне организационе ефикасности (Marsick & Watkins, 2003). Евидентно је да је унапређење нивоа безбедности потребан услов трајања предузећа на тржишту. Сталност процеса унапређења мора увек бити већи од стопе промена и дејства непредвиђених утицаја, као услов ефективног пословања и остварења пројектованих циљева рада система.

Важност овог аспекта још је већа пође ли се од поставке да је човек најбитнији и ненадокнадив ресурс који је носилац јединствених и непоновљивих психофизичких карактеристика чијим се ангажовањем у процесу рада ствара одређена вредност. С правом се примећује да у савременим условима привређивања није довољно сама заступљеност безбедности (у формалном смислу), већ и да она буде на вишем нивоу од

конкурената. О томе говоре и три доминантна стадијума у примени безбедности у производним организацијама који су еволуирали следећим редом: (1) безбедност заснована на процедурама, правилима и нормама (*Rules*); (2) безбедност заснована на успостављању система безбедности (*Safety Management System*); те (3) безбедност са оријентацијом на људе која се темељи на већем степену укључености свих запослених у спровођењу и јачању мера безбедности унутар организације (*People*). А то значи да се проблематика безбедности на раду у производним предузећима, односно њене имплементације и унапређења, не може сагледавати без истраживања различитих организационих променљивих као што су, на пример: безбедносна култура, безбедносна клима, комуникација о безбедносним питањима, посвећеност безбедности (индивидуална и организациона), учење из претходних акцидентата и слично. Предмет савремених истраживања феномена безбедности не обухвата само већ поменуте чиниоце успешности безбедносне стратегије у организацији већ и фактори који могу да утичу на њу као што су: тип и врста индустријске делатности, величина предузећа, тип власништва, стил руковођења менаџмента, тип лидерства и слично.

3. ЦИЉ ИСТРАЖИВАЊА

Научни циљ истраживања је да се установи присутност и природа везе између **етичног понашања лидера на послу и посвећености (преданости) безбедности без акцидентата** (тзв. нултог ризика) у индустријском предузећу, уз разматрање могућег, посредујућег, утицаја и **организационе посвећености**. Стремљење ка безбедности без акцидентата уопште – како по људе, опрему, тако и у животној средини – пример је новијег теоријског концепта (*Zero Accident Vision*) који се операционализовао на различите начине како би уважио контекстуалне околности које прате поједине индустријске секторе; на пример, грађевинарство, рударство, металургију, нафтну и петрохемијску индустрију, саобраћај итд.

Истраживање и анализа кључних фактора безбедности биће спроведена у предузећима наменске индустрије Републике Србије. Концептом безбедности нултог ризика у предузећу наглашава се да нико од запослених лица унутар индустријских предузећа не би требало да буде повређен приликом изазваног акцидента или несреће на радном месту, те да не постоје ризици по опрему и животну средину.

Етично понашање лидера на послу.

Кључ за преданост безбедности лежи у позитивној форми лидерства где менаџери на свим нивоима делују као ментори и креирају безбедносну климу. Лидерство не би требало да буде усмерено на једну позицију или једног појединца већ да се везује за одређене особине које треба да се развијају код свих чланова предузећа.

Бројне теорије наглашавају различите аспекте лидерства, али оно што актуелна излагања о лидерству приказују као „основни“ концепт који утемељује све позитивне форме лидерства јесте етично понашање лидера на послу које се сматра фактором успеха данашњих прогресивних организација и има кључну улогу у остваривању ефикаснијег пословања организације на тржишту.

Пракса успешних производних система показује да различити аспекти етичног лидерства могу да помогну организацији у њеном настојању да повећа своју конкурентску способност и вредност. Етично понашање лидера утиче на поједине организационе исходе и може да представља ограничење за праксу менаџмента. Начин на који лидери управљају својим сарадницима и колико су предани безбедности унутар

предузећа постају чиниоци прворазредног значаја за постизање дугорочне конкурентске способности, развој и сам опстанак предузећа. Поред тога, интерес за разумевање етичног понашања лидера расте услед глобализације, улаза страних инвестиција и изражене потребе за постизањем конкурентности на тржишту.

Организациона посвећеност

Организациона посвећеност већ дужи низ година налази се у фокусу истраживања у области менаџмента. Овим фактором се изражава психолошка повезаност појединца са организацијом у којој ради и односи се на степен идентификације и укљученост појединца у одређеној организацији. Уопштено говорећи, посвећеност запослених организацији одређује понашање на индивидуалном нивоу и представља позитивне ставове које запослени има према организацији као целини или према неким њеним члановима. Основна питања везана за организациону посвећеност везују се за објекте посвећености и основе или мотиве посвећености. У овом истраживању биће испитан утицај афективне посвећености која је, по многим мишљењима, најважнији тип посвећености организацији.

Успешност стратегије имплементације безбедности без акцидентата.

Уважавајући претходно наведене карактеристике и трендове савременог пословања, основно полазиште од кога се кренуло у истраживање јесте схватање о важности успешности имплементације стратегије безбедности без акцидентата у предузећима наменске индустрије. У том смислу је разумевање начина на који менаџери могу да утичу на развој и унапређење нивоа безбедности унутар предузећа, чини се, од кључне важности. Лидери су одговорни за имплементацију стратегије безбедности у индустријским предузећима. Поред лидера, запослени чине основну градивну компоненту сваке организације па самим тим играју и значајну улогу у погледу успешности примене концепта посвећености безбедности нултог ризика у пословању организације.

Управљање безбедношћу (*Safety Management*) као концепт користи исте концепте, принципе и технике својствене менаџменту. Безбедност и управљање безбедношћу нису синоними. Безбедност представља стање (услов) – одсуство неприхватљивих последица – док је управљање безбедношћу, у основи, процес или низ активности којима је циљ да се заштите људи, опрема, животна средина и имовина од неприхватљивог ризика. Управљање безбедношћу у индустријским предузећима испоставља обавезу пред менаџмент да јасно дефинише безбедносне захтеве (Strutt J.E., 2006). Повезивањем активности из домена безбедности са уобичајеним процесима менаџмента у предузећу стварају се услови за креирање система управљања безбедношћу (*Safety Management System, SMS*), што се постиже на различите начине (Harms-Ringdahl L., 2004). Концептуализација, састав и ефективност су такође предмет истраживања када је о овим системима реч.

До одклона у студијама индустријске безбедности према системском приступу долази средином 80-их година прошлог века као одговор научне јавности на учестале акциденте попут хаварије на нуклеарној централни у Чернобиљу 1986. године. Пре овог заокрета пажња истраживача индустријске безбедности дуго се усмеравала на техничка унапређења машина и опреме, спречавање експлозија и хаварија на конструкцијама. Током 60-их и 70-их година прошлог века отпочело се са проучавањем ризика преко анализе људског фактора из угла ергономије. Али, тек са системским приступом индустријској безбедности, односно увођењем система управљања безбедношћу, створени су услови за настанак нових концепата попут безбедносне културе и

безбедносне климе. Веза менаџмента и културе означава тзв. „треће доба” у истраживању безбедности (Hale A.R., 1998).

Безбедносна култура представља скуп усвојених ставова, знања, вештина и правила из области безбедности, испољених као понашање и процес, о потреби, начинама и средствима заштите личних, друштвених и међународних вредности од свих извора, облика и носилаца угрожавања, без обзира на место или време њиховог испољавања (Stajić, Lj., 2005). Безбедносна култура има своје унутрашње и спољашње манифестације. Унутрашње се односе на промишљање безбедности, а спољашње на понашање у безбедности, као и на однос и приступ безбедности. Реч је пре свега о спремности и способности да се, било материјално било духовно, одговори на изазове и претње.

Термин безбедносна клима често се поистовећује са термином безбедносна култура. Постоје ипак приметне разлике између ова два појма. Безбедносна култура се обично сагледава као део опште културе која обухвата ставове знања и вештине из области безбедности у најширем смислу (како у сфери друштва тако и у сфери природе и у сфери технике), чији је циљ да сачува вредности једног друштва, односно да заштити и умањи последице свих облика угрожавања од појединачног до глобалног нивоа. Насупрот томе, безбедносна клима се односи на стање, односно околности и прилике које су део безбедносних услова и који непосредно утичу на понашање чланова организације.

Проблем који служи као основа за истраживање овог питања јесте евидентна потреба истраживача и практичара за чвршћом интеграцијом концепта етичног понашања лидера на послу, организационе посвећености и преданости безбедности нултог ризика, те бољим разумевањем утицаја овог типа етичног понашања на преданост безбедности нултог ризика уз посредство организационе посвећености, која овде може имати значајну улогу. Такође, постоји практична потреба да се стекне дубље разумевање о томе шта представља успешан српски пословни модел у контексту поменутих концепата и да ли и у којој мери се то разликује од западне перспективе.

Истраживање које је предмет предложене дисертације је усмерено на процену повезаности карактеристика етичног понашања лидера на послу датих кроз седам димензија (оријентација на људе, поштење, подела моћи, брига за одрживост, етична упутства, појашњење улога, интегритет) и преданости (посвећености) безбедности нултог ризика посматране кроз призму девет кључних димензија (организациона преданост безбедности, индивидуална преданост безбедности, комуникација руководства, комуникација на радном месту, учење из претходних искустава, безбедносна клима изграђивања, безбедност као приоритет код руководства, групна безбедносна клима и безбедност и кажњавање). Такође, дефинисан теоријски оквир укључује и организациону посвећеност као посредника у односу између етичног понашања лидера на послу и преданости (посвећености) безбедности нултог ризика. Када су запослени посвећени, они су мотивисани да остану у организацији, уложе додатне напоре ради остваривања организационих циљева и помогну да се стање безбедности у предузећу унапреди.

Ова дисертација би се заснивала на обради резултата емпиријског истраживања које би било спроведено у предузећима наменске индустрије Србије. Готово сва предузећа у којима би било спроведено истраживање имају лица задужена за безбедност, као и извршену обуку радника о безбедности на радном месту. Стање безбедности

запослених у овим предузећима је разнолико, те стога има доста простора за побољшања у овом елементу система привређивању.

У пракси нема много организација које су у потпуности успеле да примене принципе потпуног отклањања акцидента у свом пословању. Зато настојања у овом погледу треба пре свега посматрати као процес а никако као постизање неког коначног стања. Из тог разлога је неопходно утврдити који фактори утичу на преданост безбедности нултог ризика и на који начин је могуће имплементирати стратегију безбедности без акцидента у индустријском предузећу.

Овом дисертацијом би се отклонила празнина у литератури у овој области, повезивањем теорије етичног понашања лидера на послу са теоријом о преданости (посвећености) безбедности нултог ризика. Прво, истраживање овог типа пружа одговор на питање да ли постоји и какав је утицај етичног понашања лидера на послу на преданост (посвећеност) безбедности нултог ризика. Истраживање повезаности поменутих конструката представља основни циљ овог истраживања, али је такође сагледан и значај проширења истраживања о етичном понашању лидера на послу и преданости (посвећености) безбедности нултог ризика, укључујући организациону посвећеност као медијаторску променљиву у датом теоријском моделу.

Ово истраживање настоји да изнађе одговор у смислу да ли ће запослени, уколико верују да њихови менаџери показују карактеристике етичног понашања лидера на послу, испољити виши ниво посвећености организацији. Реално је очекивање да то даље води развоју безбедности нултог ризика, има ли се у виду чињеница да су посвећени запослени суштински мотивисани да деле и преносе знање и да улажу додатне напоре, време и ресурсе зарад остварења позитивних будућих резултата.

Дакле, поред основног истраживачког питања у овој дисертацији разматрају се и следећи проблеми:

- а) да ли организациона посвећеност запослених има посредујућу улогу у вези између етичног понашања лидера на послу и преданости безбедности нултог ризика;
- б) да ли организациона посвећеност запослених доприноси стварању услова за развој безбедности нултог ризика; те
- ц) да ли етично понашање лидера на послу доприноси већој организационој посвећености запослених.

3.1. Најзначајнија научна литература коришћена за дефинисање теме дисертације је:

Научна литература коришћена за дефинисање теме дисертације односи се на проучавање и анализу стратегије безбедности у предузећима наменске индустрије Србије, с посебним освртом на безбедност нултог ризика, етично понашање лидера на послу и организационој посвећености.

Увидом у објављене радове и анализом новијих истраживања у овој области уочава се да постоји потреба у организацијама за стварање што бољих услова рада и лакше организационе адаптације запослених. Бројни истраживачи покушавају у том смислу да дефинишу како најзначајније, тако и све утицајне факторе безбедности на радном месту и њихов значај за развој климе и културе безбедности у организацијама. Такође, неки од разматраних релевантних радова из ове области представљају вредне

покушаје моделовања климе безбедности и формирање мерних скала за мерење климе безбедности у организацијама различитих области пословања.

Клима безбедности на раду је још од шездесетих година прошлог века доспела у жижу интересовања бројних истраживача, а присутна је у стручној и научној литератури због важности и значаја у анализи и разумевању организационог понашања и ставова запослених (Litwin & Stringer, 1968; Taguiri & Litwin, 1968; James & Jones, 1974; Denison, 1996; Furham & Goodstein, 1997; Glisson & James, 2006). Током почетних истраживања организационе климе увидело се да карактеристике једне организације утичу на понашање и ставове запослених (Gilmer, 1961). Проучавање климе безбедности касније се заснивало на повезивању перцепција запослених у погледу организационе политике, процедура и пракси, у вези са вредностима и значајем безбедности у оквиру организације (Zohar, 1980; Zohar, 2000; Zohar, 2002; Zohar, 2003; Zohar, 2011; Griffin and Neal 2000; Tharaldsen et al., 2008; Murphy et al., 2014). С тим у вези може се рећи да иста представља компоненту културе безбедности, која је део организационе културе (Glendon and Stanton, 2000; Zohar, 2003; Cooper and Phillips, 2004; Tharaldsen et al., 2008). Истраживачи углавном сматрају да је клима безбедности одраз владајуће културе безбедности у оквиру организације (Cox and Flin, 1998; Mearns and Flin, 1999; Guldenmund, 2000).

Клима безбедности представља кључни индикатор незгода и повреда на раду (Beus et al., 2010; Christian et al., 2009; Nahrgang et al., 2011). Често се назива емпиријски мерљивом компонентом културе безбедности, која је у вези са индикаторима безбедности као што су незгоде и повреде на раду (Neal et al., 2000; Zohar, 2008; Zohar, 2010; Nielsen et al., 2013). Безбедније понашање запослених за последицу има смањење броја незгода и повреда на раду (Christian et al., 2009; Griffin and Neal, 2000). Из свега напред наведеног произилази и потреба за утврђивањем значајнијих утицајних фактора безбедности на радном месту, утврђивањем њиховог значаја за развој организацијама климе и културе безбедности унутар предузећа.

У циљу дефинисања теме дисертације коришћени су бројни релевантни литературни извори, међу којима се издвајају:

1. Agnes, P. (2016), Workload Management CRM and Safety Culture, 1-14.
2. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment at the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 337-348.
3. Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996), Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
4. Al-Refaie, A. (2013), "Factors affect companies" safety performance in Jordan using structural equation modeling. *Safety Science*, 57, 169-178.
5. Ann M. Williamson, Anne-Marie Feyer, David Cairns, Deborah Biancotti, The development of a measure of safety climate: The role of safety perceptions and attitudes *Safety Science*, Volume 25, Issues 1–3, February – April 1997, Pages 15-27.
6. Backer, H. S. (1960), Notes on the Concept of Commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-42.
7. Baek, J.B., Bae, S., Ham, B.H., Singh, K.P. (2008), Safety climate practice in Korean manufacturing industry. *Journal of Hazardous Materials*, 159 (1), 49–52.

8. Bakrač, S., Vuruna, M., Milanović M., (2010), Degradacija životne sredine - uticaj na ekološku bezbednost, *Vojno delo*, Jesen 2010, str. 314-328, preuzeto sa <http://scindeks.ceon.rs/article.aspx?artid=0042-84261003314B0>.
9. Bakrač, S., Vuruna, M., Milanović, M., (2012), Metodologija upravljanja ekološkim rizikom i procene rizika, *Vojnotehnički glasnik/Military Technical Courier*, Vol. 60, No. 2, str. 296-305.
10. Bass, Bernard, M., & Paul, Steidlmeier, P. (1999), Ethics, character, and authentic transformational leadership behavior. *The Leadership Quarterly*, 10(2), 181-217.
11. Bateman, T. S., & Strasser, S. (1984), A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. *The Academy of Management Journal*, 27(1), 95- 112.
12. Becker, T. H., & Billings, R. S. (1993), Profiles of commitment: An empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 177–190.
13. Bentley, T.A., Haslam, R.A. (2001), A comparison of safety practices used by managers of high and low accident rate postal delivery offices. *Safety Science*, 37 (1), 19–37.
14. Block, Peter, 1993, San Francisco: Berrett-Koehler, Human Resource Developm. Quarterly, 7(1), 104-107.
15. Borjesson, M. (2014). Leadership and safety culture, 1-15.
16. Bowie, Norman, (1991). Challenging the egoistic paradigm. *Business Ethics Quarterly*, 1(1): 1-21.
17. Brown, M. E., & Treviño, L. K. (2006). Ethical leadership: A review and future directions. *The Leadership Quarterly*, 17, 595–61.
18. Burns, James MacGregor (2003), *Transforming Leadership: A New Pursuit of Happiness*. New York: Atlantic Monthly Press.
19. Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2003), The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior* , 62, 490-510
20. Chin-Yih, Angela, Chen & Hou, Yu-Hsianf Hou (2016), The effects of ethical leadership, voice behavior and climates for innovation on creativity: A moderated mediation examination, *The Leadership Quarterly*, 27, 1-13.
21. Cigularov, K.P., Chen, P.Y., Rosecrance, J. (2010), The effects of error management climate and safety communication on safety: A multi-level study. *Accident Analysis and Prevention*, 42 (5), 1498–1506.
22. Ciulla, J. B. (1995), Leadership ethics: Mapping the territory. *Business Ethics Quarterly*, 5(1), 5-28. 76.
23. Ciulla, Joanne, B. (1998), *Ethics, the Heart of Leadership*, Publisher: Praeger. Place of publication: Westport, CT. Publishing Groop, Incorporated, Older Edition.
24. Clarke S, (2010), An integrative model of safety climate: linking psychological climate and work attitudes to individual outcomes using meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 553–578.
25. Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001), The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.
26. Cooper-Hakim, A., & Viswesvaran, C. (2005), The construct of work commitment: Testing an integrative framework. *Psychological Bulletin*, 131, 241–259.
27. Cox, S.J., Cheyne, A.J.T. (2000). Assessing safety culture in offshore environments. *Safety Science*, 34 (1-3), 111–129.
28. Crossan, Mary, M., Lane, Henry, W.& White, Roderick, E. (1999), An Organizational Learning Framework: From Intuition to Instituion, *Academy of Management Review*, 24(3), 522-537.
29. Dulić, D., (2006), *Ljudska bezbednost - zbornik tekstova*, Beograd, Fond za otvoreno društvo, str. 1-1.

30. Daud N., (2010), Investigating the Relationship Between Quality of Work Life and Organizational Commitment Amongst Employees in Malaysian Firms, *International Journal of Business and Management*, Vol: 5, No. 10.
31. De George, Richard, T. (1987), The Status of Business Ethics: Past and Future, *Journal of Business Ethics*, 6, 201-211.
32. De Hoogh, A. H. B., & Den Hartog, D. N. (2008), Ethical and despotic leadership, relationship with leaders social responsibility, top management team effectiveness and subordinates optimism: A multy.method study. *Leadership Quarterly*, 19, 297-311.
33. Den Hartog, D. N., & De Hoogh (2009), Empowerment and leader fairness and integrity: Studying ethical leader behavior: From a levels-of-analysis perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 18(2), 199–230.
34. Dramond, Džon, & Bein, Bil. (2001), *Poslovna etika*, Klio, ID=93883404, Beograd.
35. Drupsteen L., Groeneweg J., Zwetsloot G.I.J.M. (2013), Identifying critical steps in learning from incidents, *J. Occup. Saf. Ergon.*, 19(1), 63-77.
36. Dunham, R. B., Grube, J. A., & Castaneda, M. B. (1994), Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition, *Journal of Applied Psychology*, 79, 370-380.
37. Edwards, J.R.D., Davey, J., Armstrong, K. (2013), Returning to the roots of culture: A review and re-conceptualisation of safety culture. *Safety Science*, 55: 70-80.
38. Fang, D, Wu H, (2013), Development of a Safety Culture Interaction (SCI) model for construction projects. *Safety Science*, 57, 138–149,.
39. Findley, M., Smith, S., Gorski, J., O'neil, M., (2007), Safety climate differences among job positions in a nuclear decommissioning and demolition industry: Employees' self-reported safety attitudes and perceptions, *Safety Science*, 45, 875-889.
40. George, J. M., & Jones, G. R. (2011), *Understanding and Managing Organizational Behavior*: Pearson Education, Limited. 176.
41. Gečić A., S. Spajić, D. Karabasil, V. Milanko, B. Simendić, B. Babić, (2011), Bezbednost i zdravlje na radu, *Visoka tehnička škola strukovnih studija*, Novi Sad.
42. Giorgiov, Adrian (2010), The Servant-Leadership Concepts of Robert, K. Greenleaf, Emanuel Univesity of Oradea, *Perichoresis*, 8.1. 99-114.
43. Glendon I., Šeron G.K., Eugen M., (2006), *Ljudske bezbednosti i upravljanje rizikom*, CRC Pres, Beograd.
44. Griffin, M. A., & Neal, A. (2000), Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347-358.
45. Haage, M. (2015), IAEA Safety Standards and Guidance on Safety Culture in the Pre-Operational Phases. International Atomic Energy Agency , 1-51.
46. Haas, Howard, G., & Tamarkin, Bob. (1995), Lider u svakom od nas – siguran put da otkrijete sebe, *Poslovni sistem „Grmeč“ „Privredni pregled“ – Beograd*, Beograd. ISBN 86-315-0137-9.
47. Hahn, S.E., Murphy, L.R. (2008), A short scale for measuring safety climate. *Safety Science*, 46: 1047–1066.
48. Hajaistron, M. (2015), Developing Supervisors and Managers as Safety Leaders: Leveraging Moments of Truth, 1-6.
49. Hale, A.R., Hovden, J. (1998), management and culture: the third age of afety. A review of approaches to organizational aspects of safety, health and environmental, In: A.M. Feyer, A. Williamson (Eds.), *Occupational Injury Risk, prevention and intervention*, Taylor&Francis, pp.129-167.
50. Harms-Ringdahl L. (2004), Relationships between accident investigations, risk analysis, and safety management, *J. Hazard. Meter.*, 111(1-3), 13-19.

51. Havold, J.I. (2005), Safety-culture in a Norwegian shipping company. *Journal of Safety Research*, 36 (5), 441–458.
52. Hedlund A., Gummesson K., Rydell A., Andersson M. (2016), Safety motivation at work: Evaluation of changes from six interventions, *Saf. Sci.*, 82, 155-163.
53. Henning, J.B., Stuft, C.J., Payne, S.C., Bergman, M.E., Mannan, M.S., Keren, N. (2009), The influence of individual differences on organizational safety attitudes. *Safety Science*, 47 (3), 337-345.
54. Hertig, A. C. (2007), *Security Management, Charting an Academic Course*, Alexandria, 2002;22. Keković, Z. *Sistemi bezbednosti, Fakultet bezbednosti*, Beograd,
55. Holander, E. P. (1992), Leadership, followership, self, and others. *Leadership Quarterly*, 3(1), 43-54.
56. Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. (1972), Personal and role-related factors in the development of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 17, 555-573.
57. Ilić, A. (2000), *Bezbednost i zdravlje na radu*, Beosing, Beograd.
58. Ilić, D., Bulajić, S., Tomić, S. (2015), Menadžment i perspektive odbrambene industrije Srbije. U: LIMEN konferencija 2015: Liderstvo i menadžment: država, preduzeće, preduzetnik, 15. decembar, Beograd, 275-280,
59. Irving, G. P., & Coleman, D. F. (2003), The moderating effect of different forms of commitment on role ambiguity-job tension relations. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 20(2), 97-106.
60. Janićijević, Nebojša, (2008). *Organizaciono ponašanje*, DATA STATUS, Beograd.
61. Johnson, R. E., & Chang, C.-H. D. (2008), Relationships Between Organizational Commitment and Its Antecedents: Employee Self Concept Matters. *Journal of Applied Social Psychology*, 38(2), 513-541.
62. Joo, B. K. (2010), Organizational commitment for knowledge workers: The roles of perceived organizational learning culture, leader–member exchange quality, and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 21(1), 69-85.
63. Kalshoven, K., & Den Hartog, D. N. (2009), Ethical Leader Behavior and Leader Effectiveness: The Role of Prototypicality and Trust. *International Journal of Leadership Studies*. 5(2), 102–119.
64. Kalshoven, K., Den Hartog, D. N., & De Hoogh, A. H. B. (2011), Ethical leadership at work questionnaire (ELW): Development and validation of a multidimensional measu. *The Leadership Quarterly*. 22(1), 51–69.
65. Kanter, Rosabeth, Moss, (1968), Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
66. Kanungo, R. N. & Mcndonca, M. (1996), *Ethical dimensions of leadership*. Thousand Oaks. CA: Sage Publications. ISBN 0803957874.
67. Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K.L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., Tómasson, K., Törner, M., (2011), Nordic safety climate questionnaire (NOSACQ50): a new tool for measuring occupational safety climate. *International Journal of Industrial Ergonomics* 41, 634–646.
68. Kitchner, Karen, S. (1984), Intution, critical evaluation and ethical principles: The fondation for ethical decisions in counseling psychology. *Counseling Psychologist*. 12(3), 43-55.
69. Krišto, I., Batak, M., Šijaković, A. (2017), Vizija nulta nesreća – ambicija i putovanje. *Sigurnost*. 59 (4), 355-361.
70. Kulić, Ž. (2003), *Upravljanje ljudskim resursima sa organizacionim ponašanjem*, Megatrend univerzitet, Beograd.

71. Li, C., Wu, K., Johanson, D. E., & Avey, J. (2015), Going Against the Grain Works: An Attributional Perspective of Perceived Ethical Leadership, *Journal of Business Ethics*, DOI 10.1007/s10551-015-2698-x, online: 30 may.
72. Lia Y., Guldenmund F.W. (2018), Safety management systems: A broad overview of the literature, *Saf. Sci.*, 103, 94-123.
73. Leroy, H., Palanski, M. E., & Simons, T. (2012), Authentic Leadership and Behavioral Integrity as Drivers of Follower Commitment and Performance. *Journal of Business Ethics*, 107(3), 255-264.
74. Loeppke R., Taitel M., Rishingl D., Parry T., Kessler R.C., Hymel P., Konicki D. (2007), Health and productivity as a business strategy, *J. Occup. Environ. Med.*, 49, 712-721.
75. Logasakthi K. & Rajagopal K., A study of employee health, safety and welfare measures of chemical industry in the view of salem region, *International Journal of Research in Business Management (IJRBM)*, Vol. 1, Issue 1, June 2013, 1-10© Impact Journals.
76. Lojić, R. (2011), Organizacija ponašanje, Medija centar „Odbrana“, Beograd.
77. Lu, C-S., Tsai, C-L. (2008), The effects of safety climate on vessel accidents in the container shipping context. *Accident Analysis and Prevention*, 40 (2), 594–601.
78. Martinovic M., (2014), Bezbednost i zdravlje na radu, faktori, prava i obaveze, preventivne mere-Autorizovana predavanja, VPTŠ, Užice,
79. Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990), A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychology Bulletin*, 108(2), 171–194.
80. Mearns, K., Whitaker, S.M., Flin, R. (2003), Safety climate, safety management practices and safety performance in offshore environments. *Safety Science*, 41 (8), 641– 680.
81. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Gellatly, I. R. (1990), Affective and commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75, 710-720.
82. Milijić, N., Mihajlović, I., Nikolić, D., Živković, Ž. (2014), Multicriteria analysis of safety climate measurements at workplaces in production industries in Serbia. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 44 (4): 510-519. [IF 2013: 1.214].
83. Milijić, N., Mihajlović, I., Štrbac, N., Živković, Ž. (2013), Developing a Questionnaire for Measuring Safety Climate in the Workplace in Serbia. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 19 (4): 631-645. [IF 2012: 0.494].
84. Mitić, M., Bakrač, S., (2010), Integracija procesa procene ekološkog rizika u proces evaluacije učinka zaštite životne sredine-metodološki pristup, *Istraživanja i projektovanja za privredu*, Beograd, broj 1 vol. 8, str. 22-26.
85. Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, R. W. (1979), The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*. 14, 224-247.
86. Mullen, J., (2007), Investigating factors that influence individual safety behavior at work, *Journal of Safety Research*, 35, 275 – 285.
87. Neal A., A Griffin M., M Hart P., The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior, *Safety Science*, Volume 34, Issues 1–3, February 2000, Pages 99-109
88. Nederlands Normalisatie-instituut (NEN) (2005), Functional Safety of Electrical/Electronic/Programmable Electronic Safety-related Systems. Part 0: Functional Safety and IEC 61508, NEN, Netherlands.
89. Nesh, L., (2001), „Otkud sad poslovna etika“, zbornik radova Poslovna etika, priredili Drummond J.I Baint B., Clio, Beograd.
90. Normala, D. (2010). Investigating the relationship between quality of work life and organizational commitment amongst employees in Malaysian firms. *International Journal of Business and Management*, 5(10), 75.

91. Ovretveit J., Shekelle P.G., Dy S.M., McDonald K.M., Hempel S., Pronovost P., Rubenstein L., Taylor S. L., Foy R., Wachter R.M. (2011), How does context affect interventions to improve patient safety? An assessment of evidence from studies of live patient safety practices and proposals for research, *BMJ Quality and Safety*, 20, 604-610.
92. Paré, G., & Tremblay, M. (2007), The Influence of High-Involvement Human Resources Practices, Procedural Justice, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors on Information Technology Professionals' Turnover Intentions. *Group & Organization Management*, 32(3), 326-357.
93. Pool, S., & Pool, B. (2007), A management development model: Measuring organizational commitment and its impact on job satisfaction among executives in a learning organization. *Journal of Management Development*, 26(4), 353-369.
94. Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974), Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
95. Rasmussen J. (1997), Risk management in a dynamic society: a modelling problem, *Saf. Sci.*, 27, 183-213.
96. Riketta, M., (2002), Attitudinal Organizational Commitment and Job Performance: A Meta-Analysis, *Journal of Organizational Behavior*, 3, 257-266.
97. Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002), Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698- 714.
98. Silva, S., Lima, M.L., Baptista, C. (2004), OSCI: organization and safety climate inventory. *Safety Science*, 42: 205-220.
99. Simić, D., (2002), *Nauka o bezbednosti*, Službeni list SRJ, Beograd,
100. *Sistem upravljanja zaštitom zdravlja i bezbednošću na radu – Zahtevi*, (2008), Institut za standardizaciju Srbije,
101. Smith S. (1990), Leaders of the most admired, *Fortune*, 29.46-48, 50-52.
102. SPE Technical Reporting (2017), *Getting to Zero and Beyond, The Path Forward*, 29-30.
103. Stajić, Lj. (2005), *Osnovi bezbednosti sa osnovama istraživanja bezbednosnih pojava*, Fakultet civilne odbrane, Draganić, Beograd.
104. Stajić, Lj., Gaćinović, R., (2007), *Uvod u studije bezbednosti*, Draslar partner, Beograd,
105. Stefanović V. (2018), Uticaj uslova radne sredine na zadovoljstvo zaposlenih u tekstilnoj industriji, *Tekstilna industrija*, 66(1), 55-63.
106. Storseth F., Tinmannsvik R.K. (2012), The critical reaction: Learning from accidents, *Saf. Sci.*, 50, 1977-1982.
107. Strutt J.E., Sharp J.V., Terry E., Miles R. (2006), Capability maturity models for offshore organisational management, *Environ. Int.*, 32(8), 1094-1105.
108. Trevino, L. K. (1986), Ethical decision making in organizations: A person-situation interactionist model. *Academy of Management Review*, 11(3), 601-617.
109. Urošević S., Stefanović V., Đorđević D. (2015), Menadžment sistem zdravlja i bezbednosti na radu u tekstilnoj industriji, *Tekstilna industrija*, 63(4), 45-53.
110. Vandenberg, R. J., & Lance, C. E., (1992), Examining the Causal Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Journal of Management*, 18, 153-167.
111. Vandenberghe, C., & Tremblay, M. (2008), The role of pay satisfaction and organisational commitment in turnover intentions: A two-sample study. *Journal of Business and Psychology*, 22(3), 275-286.
112. Vuković, M. (2006), *Kultura komunikacije*, Grafomed-trade, Bor.
113. Vuković, S., (2009), *Komentar Krivičnog zakonika*, Beograd

114. Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008), Authentic leadership: Development and analysis of a multidimensional theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89-126.
115. Walumbwa, Mayer, Wang, Workman, & Christensen, (2011), Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader-member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. 115, 204–213.
116. Walumbwa, Morrison, & Christensen, (2012), Ethical leadership and group in role performance: The mediating roles of group conscientiousness, *Leadership Quarterly*, 23, 953-964.
117. Wang, H., Tsui, A. S., & Xin, K. R. (2011), CEO leadership behaviors, organizational performance, and employees' attitudes. *The Leadership Quarterly*, 22(1):, 92-105.
118. Wiegmann, D. A., Zhang, H., von Thaden, T. (2001), Defining and assessing safety culture in high reliability systems: An annotated bibliography. University of Illinois, 101 Institute of Aviation Technical Report (ARL-01-12/FAA-01-4). Savoy, IL: Aviation Res. Lab.
119. Weeks, A. W., Loe, T. W., Chonko, L. L., & Wakefield, K. (2005), The effect of perceived ethical climate on the search for sales force excellence. *Journal of Personal Selling and Management*, 24(3), 199–214
120. Wu, T.C., Liu, C.W., Lu, M.C., (2007), Safety climate in university and college laboratories: Impact of organizational and individual factors, *Journal of Safety Research*, 38, 91 – 102.
121. Yates, L. A. (2014), Exploring the Relationship of Ethical Leadership with Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behavior. *The Journal of Values-Based Leadership*. 7(1), Winter/Spring.
122. Yeh Y.- P., (2014), Exploring the impacts of employee advocacy on job satisfaction and organizational commitment: Case of Taiwanese airlines, *Journal of Air Transport Management* 36, 94 -100.
123. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu Republike Srbije, („Službeni glasnik RS“, br. 101/05, 91/15).
124. Zohar, D. (1980), Safety climate in industrial organisations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96–102.
125. Zohar, D. (2008), Safety climate and beyond: A multi-level multi-climate framework. *Safety Science*, 46 (3), 376-387.
126. Zou P. X. W, Sunindijo, R. Z, (2013), Skills for managing safety risk, implementing safety task, and developing positive safety climate in construction project. *Automation in Construction*, 34, 92–100,.
127. Zwetsloot, G.I.J.M., Gort, J., Zwanikken, S., Steijger, N., van der Vorm, J., Gallis, R., Starren, A., (2007), Safety in a complex world as the result of co-creation and colearning by key agents. *Safety Science Monitor* (3), 15. Article 4.
128. Zwetsloot, G.I.J.M., (2003), From management systems to corporate social responsibility. *Journal of Business Ethics* 44, 201–207 (Special Issue on Corporate Social Responsibility).
129. Zwetsloot, G.I.J.M., Ashford, N.A., (2003), The feasibility of encouraging inherently safer production in industrial firms. *Safety Science* 41 (2), 219–240 (Special Issue on Safety and Design (E. Fadier editor)).
130. Zwetsloot G.I.J.M., Kines P., Ruotsala R., Drupsteen L., Merivirta M.L., Bezemer R. (2017), The importance of commitment, communication, culture and learning for the implementation of the Zero Accident Vision in 37 Companies in Europe, *Saf. Sci.*, 96, 22-32.

131. Zhu, Weichun, He, Hongwei, Trevino, Linda, K., Chao, Melody, M., & Wang, Welyue (2015), Ethical leadership and follower voice and performance: The role of follower identifications and entity morality beliefs, *The Leadership Quarterly*, 26, 702-718.
132. Žemgulienė, J. (2013), Perceived Ethical Leadership And Job Involvement In The Economy Specific Context. *Organizations And Markets In Emerging Economies*. 41(7), 44-55.
133. Živković, S., Petrović, D., (2014), The comparative analysis of the number of occupational injuries in Serbia, Croatia and Slovenia in 2012. *Facta Universitatis Series: Working and Living Environmental Protection*. 11 (1), pp. 53-64.
134. Urošević S., Stefanović V., Đorđević D. (2015), Menadžment sistem zdravlja i bezbednosti na radu u tekstilnoj industriji, *Tekstilna industrija*, 63(4), 45-53.

При дефинисању теме коришћене су и доступне електронске базе као што су:

1. <http://www.nacor.co.rs/#!ohsas-18001-bezbednost-na-radu/cjju/>;
2. http://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_bezbednosti_i_zdravlju_na_radu.html;
3. <http://www.kvalitet.org.rs/standardi/ohsas-18001>;
4. <http://www.allbusiness.com/management/344256-1.html>;
5. <http://www.maharilikafilms.com/cyanide2/>;
6. <http://www.un.org/en/documents/udhr>;
7. <http://www.undp.org/en/reports/global/hdr1994/chapters>;
8. <http://www.unep.org/Documents.Multilingual/>;
9. http://www.factosoline.nl/accidents/%205405/92188_ARSENIC%20HYDRIDE;
10. <http://www.airsafety.aero/Safety-Informationand-Reporting/Safety-Management-Systems/Safety-Culture.aspx>. /dostupno: 12.09.2018;
11. <http://www.blog.astutis.com/implementing-zero-assident-vision/> /dostupno: 15.09.2018;
12. <http://www.smatsa.rs/Lat/PrintShowContent.aspx?mi=32> /dostupno: 15.09.2018;

4. ПОЛАЗНЕ ХИПОТЕЗЕ

Полазећи од теоријских сазнања о етичном понашању лидера на послу, организационој посвећености и преданости (посвећености) безбедности нултог ризика, биће дефинисан теоријско-хипотетички оквир за решавање постављеног истраживачког питања.

На основу предложеног описа предмета истраживања, уважавајући до сада постигнуте резултате у овој области – индустријској безбедности – а у циљу успешног изналажења одговора на постављена питања, испитаће се истинитост неколико хипотеза о односима између променљивих о којима је било речи у претходном делу извештаја:

Хипотеза 1. Етично понашање лидера на послу је у позитивној вези са преданошћу (посвећеношћу) безбедности нултог ризика.

Евидентна је улога лидерства у подстицању преданости (посвећености) безбедности нултог ризика унутар индустријских предузећа. Лидери својим деловањем требало би да унапређују безбедност нултог ризика, која, заузврат, доприноси остваривању бољих организационих перформанси. Задатак лидера је да стварају безбедносну климу у организацији која подстиче запослене да се придржавају свих прописаних безбедносних мера унутар процеса производње, односно да развијају одговарајуће механизме који воде успостављању безбедности нултог ризика.

Док постоје теоријски аргументи о позитивном утицају лидерства на опште стање безбедности индустријских предузећа, присутан је недостатак емпиријских истраживања која би указала на повезаности етичног понашања лидера на послу и преданости (посвећености) безбедности нултог ризика. Када лидери у предузећу својим етичним понашањем показују спремност да успоставе захтевани ниво безбедносне климе, односно својим објективним понашањем утичу на остваривања пожељног нивоа комуникације између надређених и подређених, за очекивати је да се запослени осећају охрабреним да примењују прописане мере безбедносне заштите у оквиру својих прописаних радних места. Дакле, може се очекивати да лидери својим етичним понашањем и објективним сагледавањем стања опште безбедности у предузећу изграђују радно окружење које је погодно за примену прописаних и наложених мера безбедности.

Хипотеза 2. Етично понашање лидера на послу је у позитивној вези са организационом посвећеношћу.

Поред кључне улоге лидера за стварање безбедности нултог ризика, о којој је претходно било речи, постоје и тврдње да је посвећеност запослених такође један од неопходних предуслова за преданост (посвећеност) безбедности нултог ризика. Истовремено, етично понашање лидера на послу се истиче као облик лидерства који у највећој мери стимулише и повећава ниво организационе посвећености. Из овога следи да је испитивање повезаности етичног понашања лидера на послу и организационе посвећености од великог значаја за развој и одржање безбедности организације.

Релација између етичног понашања лидера на послу и организационе посвећености чланова предузећа може се разумети кроз теоријске механизме позитивних социјалних интеракција и личне и социјалне идентификације следбеника са лидером. У предузећима често постоји значајна интеракција између лидера и следбеника. У том смислу је врло вероватно да ће лидери представљати најважнији узор у организационом контексту (Plies et al., 2005). Позитивно деловање се сматра примарним средством којим лидери својим понашањем утичу на следбенике (Gardner et al., 2005). Ово деловање укључује висок ниво самосвести, уравнотежену обраду информација, развој морала и транспарентност. Као резултат односа између лидера и следбеника, развија се организована посвећеност на страни запослених.

Аутентични лидери показују виши ниво самосвести у односу са следбеницима и самим тим чине да следбеници осећају да лидер разуме начин на који он/она утиче на њих (следбенике), истовремено чинећи корекције у свом понашању како би се прилагодили емотивним и мотивационим потребама запослених (Peterson et al., 2012). Ова способност да се разумеју и деле осећање других побољшава позитивну везу са организацијом – организациону посвећеност. Поред тога, самосвест се посебно односи на поступање лидера у складу са његовим/њеним основним вредностима. Гарднер и сарадници (2005) тврде да је доследност између речи и дела лидера у вези са повишеним нивоом организационе посвећености међу запосленима. Када следбеници опажају да лидер поседује одређени ниво самосвести и да постоји транспарентност у доношењу одлука, што заправо одражава његов интегритет и посвећеност основним етичким вредностима, следбеници стичу поверење у лидера (Gardner et al., 2005), што заузврат доприноси њиховој посвећености. По основу личног примера моралног интегритета очекује се да лидери пробуде дубљи смисао личне посвећености међу запосленима (Walumbwa et al., 2008). Најзад, подстицањем транспарентних односа који се огледају у отворености, искрености (Plies et al., 2005) и брзом и прецизном преношењу информација (Walumbwa et al., 2008), лидери својим етичним понашањем олакшавају да

следбеници стичу поверење и да се идентификују са лидером као представником организације, те да на тај начин доприносе повећању посвећености.

Хипотеза 3. Организациона посвећеност је у позитивној вези са преданошћу (посвећеношћу) безбедности нултог ризика.

Постоји емпиријски заснована вероватноћа да организациона посвећеност запослених утиче на ниво спровођења безбедности нултог ризика. Менаџмент предузећа често очекује да ће појединци својом посвећеношћу руководству и организацији као и подели стеченог знања утицати да се ниво безбедности предузећа подигне на виши ниво. Ипак, да би запослени испољили снажно веровање и истовремено прихватили циљеве организације и заиста делили и преносили стечено знање, потребна је присутност вишег нивоа посвећености организацији.

Висок ниво посвећености подстиче спремност запослених на улагање значајних напора у корист организације и спремност на сарадњу, чиме истовремено доприносе и подизању нивоа безбедности нултог ризика.

Хипотеза 4. Организациона посвећеност посредује однос етичног понашања лидера на послу и преданошћу (посвећеношћу) безбедности нултог ризика.

Лидерство које стреми томе да безбедност предузећа буде на високом нивоу је од суштинског значаја за функционисање саме организације. Међутим, лидерство само по себи није довољно. За очекивати је да се позитивни ефекти лидерства на безбедност у организацијама могу боље разумети уколико се размотри и улога организационе посвећености запослених у објашњењу овог феномена. Како запослени и менаџери чине саставни елемент организације, организације могу очекивати да добију знање од ових појединаца (Kim, 1993). Ипак, запослени могу бити неодлучни у погледу примене стеченог знања. У том случају се очекује да организациона посвећеност може да утиче на ефикасност преданости (посвећености) безбедности нултог ризика у организацијама, јер су организационо посвећени запослени суштински мотивисани да деле и примењују знање (Lin, 2007).

Истовремено, лидери су потребни да својом етичношћу утичу на примену прописаних мера безбедности. Запослени вођени бихевиорално аутентичним лидерима посвећенији су не само напорном раду на својим стандардним радним задацима, већ су отворени и за промене, предузимају личну иницијативу, односно примењују прописане мере безбедности у циљу спречавања или изазивања било каквих акцидентних ситуација. Заузврат, ово би требало да ефикасно ојача оријентацију једне организације да афирмише и примењује прописане мере општих начела безбедности.

5. НАУЧНЕ МЕТОДЕ ИСТРАЖИВАЊА

У току реализације истраживања на овој докторској дисертацији, а имајући у виду специфичност и сложеност истраживања, биће коришћене различите методе са циљем да се задовоље основни принципи научног истраживања: општост, поузданост, објективност и систематичност. Истраживачки процес, наравно, укључиће три основна корака: прикупљање података, обраду и анализу прикупљених резултата и закључивање.

Током истраживања користио би се комбиновани методолошки приступ, то јест, квантитативни, квалитативни и комбинација ових приступа. Квантитативно истраживање биће спроведено анкетирањем (као техником метода испитивања),

применом упитника. Користила би се три стандардизована инструмента, одабрана у складу са циљевим истраживања, а припремљена на основу анализе теоријских и емпиријских радова из ове области. Три инструмента биће обједињена у један упитник који ће се састојати од 81 исказа (тврдњи) о којима ће се испитаници изјашњавати, у складу са својим ставовима и мишљењима, коришћењем петостепене скале Ликертовог типа.

Упитник ће садржати релевантна питања везана за тему и проблем истраживања. Анкетно истраживање би требало да обухвати око 500 производних и непроизводних испитаника у оквиру организационих предузећа. Анкета би, поред општих података о предузећу, обухватила и прикупљање података везаних за проблематику безбедности на радном месту, односно за мерење селектованих утицајних параметара. Намера је да се анкета ради са радницима који учествују у директној производњи, радницима индиректно везаним за производњу, као и запосленима у пратећим службама. Такође, анкета биће обухватила и менаџере са свих нивоа руковођења. Упитник је анониман тако да се одговори неће користити као појединачни већ као део статистичког узорка. У складу са захтевима начела емпиријског истраживања поступак приликом анкетања биће спроведен тако да обезбеди што већу објективност прикупљених података. Истраживање ће сходно планираној теми и значају примене визије безбедности нултог ризика бити спроведено у привредним друштвима Одбрамбене индустрије Србије (предузећима наменске индустрије).

У даљем току рада, у циљу анализе прикупљених података, у овом раду биће коришћена квантитативна обрада података помоћу програмских пакета IBM SPSS Amos (verzija 21.0.0.), LISREL i Mplus. Биће примењене следеће статистичке методе и параметри:

- *Поузданост скале*, ради процене ваљаности самог инструмента, користећи *Cronbach alfa koeficijent*;
- *Дескриптивна статистичка анализа*, која за циљ има да опише карактеристике расподеле скорова испитаника коришћеним мерним инструментима, односно њиховим скалама и субскалама, путем статистика просека и стандардне девијације, али и скјуниса и куртозиса;
- *Метода испитивања хомогености варијансе (homogeneity of variance)*, која за циљ има утврђивање хомогености узорка (Tabachnick & Fidell, 2007) која се добија испитивањем општих карактеристика испитаника;
- *Анализа варијансе – АНОВА (Analysis of variance - ANOVA)*, биће спроведена како би се утврдило да ли постоје разлике у средњим вредностима одговора испитаника из различитих група на мерама процене безбедности нултог ризика, етичног понашања лидера и посвећености организацији с обзиром на предузеће и тип радног места;
- *Метода Спирманове ранг корелационе анализе*, у циљу утврђивања повезности појава са варијаблама процене безбедности нултог ризика, етичног понашања лидера и посвећености организацији;
- *Конфирматорна факторска анализа (CFA)*, у циљу утврђивања теоретски претпостављене структуре фактора и процене поузданости и валидности мерних инструмената;
- *Тест конфигуралне и мерне инваријантности*, како би се потврдило да су факторска структура и оптерећења у довољној мери еквивалентне између више група (на пример, између извршилаца, вођа тимова, директора и осталих запослених), односно да променљиве у моделу мере исти латентни конструкт за све групе;

- *Метода структуралног моделовања*, ради испитивања скупа односа између једне или више независних променљивих и једне или више зависних променљивих, различитих нивоа мерења;
- *Метода „бустреповања“ (bootstrapping)*, којом се врши поновљено узорковање великог броја узорака из оригиналног узорка при чему се рачунају параметри на сваком узорку. Овим се израчунавају упросечене вредности параметара и њихове стандардне грешке (дистрибуција параметера) на основу којих је могуће проценити значај ефекта медијације.

На основу спроведеног истраживања и извршених анализа дефинисаће се кључни фактори имплементације стратегије безбедности без акцидената у предузећима одбрамбене индустрије. Кроз проучавање преданости (посвећености) безбедности, етичног понашања лидера на послу и организационе посвећености, биће формулисан модел индустријске безбедности нултог ризика, уважавајући специфичности наменске индустрије. Истовремено, биће анализиран утицај најважнијих фактора безбедности на укупно стање безбедности на раду, као и њихов међусобни утицај. Тиме ће се добити основа за дефинисање модела климе безбедности на раду у производним организацијама, који ће имати универзални карактер.

6. ОЧЕКИВАНИ НАУЧНИ ДОПРИНОС

С обзиром на актуелно испољени тренд ојачавања привредних друштава из групације наменске индустрије Србије (који за резултат има увећан проценат спољнотрговинског пословања средстава наоружања и војне опреме (НВО), односно производње средстава НВО), постоји основана оправданост да се, првенствено због заштите запослених лица и имовине, ниво функције безбедности унутар предузећа подигне на виши ниво.

Централни допринос дисертације биће дат у виду предложеног модела етичког понашања лидера на послу, организационе посвећености и преданости (посвећености) безбедности нултог ризика који доводи у везу три значајна аспекта пословања и, интегришући претходно релативно неповезане конструкте, проширује три постојећа теоријска оквира у подручју менаџмента. Оригинаност овог истраживања огледа се у недостатку истраживања сличног карактера, како на простору Републике Србије, тако и на просторима ширег региона. Истом приликом биће анализиран и међусобни утицај најзначајнијих фактора успешности стратегија безбедности засноване на потпуном елеминисању акцидената.

Утврђивање повезаности етичког понашања лидера на послу, преданости (посвећености) безбедности нултог ризика и организационе посвећености, те разумевање начина на који се може утицати на успешност имплементације стратегије безбедности без акцидената у предузећима наменске индустрије, у крајњем резултату може дати значајан допринос остваривању бољих организационих перформанси које ће за резултат имати да је општа безбедност у предузећима наменске индустрије подигнута на виши ниво.

Ова дисертација проширује обим емпиријског истраживања дате проблематике у индустријским предузећима. Тестирањем постојећих теорија о етичком понашању лидера на послу, преданости (посвећености) безбедности нултог ризика и организационе посвећености у различитим културним, економским и политичким контекстима, доприноси се већој генерализацији и валидности ових теорија и конструката.

У складу са напред наведеним очекивани научни допринос ове докторске дисертације огледао би се у следећем:

- методе коришћене у овом истраживању могу се користити предузећима наменске индустрије ради практичне примене у циљу унапређења стратегије безбедности без акцидентата;

- да се кроз научно истраживачку интерпретацију прикаже да су фактори примене безбедности нултог ризика унутар предузећа веома значајни за спречавање нежељених последица приликом изазваног акцидента (првенствено заштити запослених лица);

- уврдиће се да ли је етично понашање лидера на послу у позитивној вези са преданошћу (посвећеношћу) безбедности нултог ризика;

- утврдиће се да ли је етичко понашање лидера на послу у позитивној вези са организационом повезаношћу;

- утврдиће се да ли је организациона посвећеност у позитивној вези са преданошћу безбедности нултог ризика;

- утврдиће се да ли је организациона посвећеност посредује однос етичког понашања лидера на послу и преданошћу (посвећеношћу) безбедности нултог ризика.

- биће формулисан структурални модел безбедности без акцидентата.

7. ПЛАН ИСТРАЖИВАЊА И СТРУКТУРА РАДА

Предложена докторска дисертација ће се састојати од седам делова у којима ће бити изложени теоријско-методолошки аспекти постављеног истраживачког питања, образложени поступци прикупљања емпиријског материјала, те предочени и интерпретирани резултати у циљу извођења закључака.

Уводни део представља приказ кључних промена друштва и савремених тенденција у организацијама као одговор на изазове новог, динамичног и неизвесног пословног окружења. Биће изложена основна идеја и општи концепт дисертације.

У другом делу биле би изложене теоријске основе које у ужем смислу дефинишу подручје истраживања ове дисертације организоване кроз четири поглавља која разматрају: безбедност у индустријским предузећима, безбедност без акцидентата (нултог ризика), етично понашања лидера на послу и организациону посвећеност.

У првом поглављу овог дела биће изложене теоријске основе које у ужем смислу дефинишу појам и значај безбедности у индустријским предузећима односно улогу и значај безбедности и здравља људи на радном месту и у радној околини.

У другом поглављу овог дела биће дат преглед значајних теоријских извора о концепту безбедности нултог ризика у предузећу којим се полази од тога да нико од запослених лица унутар индустријских предузећа не би требало да буде повређен приликом изазваног акцидента или несреће на радном месту.

Безбедност нултог ризика заснива се на претпоставци да се све несреће могу спречити и фокусира се на следеће обрађене области које доприносе успешној имплементацији визије „безбедности нултог ризика“:

- преданост безбедности (организациона и индивидуална);
- комуникација (руководства и на радном месту);
- учење из претходних искустава;
- безбедносна клима (клима изграђивања, групна клима и безбедност као приоритет код руководства).

Треће поглавље објашњава појам личне и пословне етике у предузећу и детаљније анализира етично понашање лидера на послу. Анализом феномена лидерства

биће приказана активност, ауторитет и моћ лидера, односно обрадиће се следеће области етичног понашања лидера на послу: принципи етичног лидерства, присутност етичног понашања лидера у организацијама, значај етичног понашања лидера, различита гледишта о етичном лидерству.

Четврто поглавље овог дела би детаљније анализирано општи модел организационе посвећености и дало приказ трокомпонентног модела организационе посвећености са посебним тежиштем на афективној организационој посвећености.

У трећем делу под називом „Истраживачки део“ била би образложена основна замисао и пројекција истраживања. Полазећи од дате теоријске основе истраживања, у овом делу би на целовит начин били приказани проблем и предмет истраживања. У њему би били детаљније образложени циљ и задаци истраживања, хипотетички оквир истраживања, методе, технике и инструменти истраживања, као и узорак на коме је спроведено истраживање. Циљ истраживања је да се установи присутност и природа везе између етичног понашања лидера на послу и преданости безбедности нултог ризика у индустријском предузећу, уз разматрање могућег утицаја и организационе посвећености. Поред основног истраживачког питања у овој дисертацији, утврдила би се истинитост четири истраживачке хипотезе.

У четвртом делу под називом „Резултати истраживања“ биле би приказане примењене статистичке методе које су коришћене за анализу података и резултати истраживања о међусобној повезаности етичног понашања лидера на послу, организационе посвећености и преданости безбедности нултог ризика. Детаљно би била приказана дескриптивна статистика и тест хомогености узорка. Био би описан процес тестирања концептуалног модела и хипотеза уз помоћ узорка, као и оцена добијеног модела.

У петом делу под називом „Дискусија резултата“ дискутовало би се о добијеним резултатима емпиријског истраживања. Резултати истраживања би били анализирани полазећи од четири основне хипотезе. У овом делу био би дат и одговор на основно истраживачко питање да ли постоји и какав је утицај етичног понашања лидера на преданост (посвећеност) безбедности нултог ризика у индустријским предузећима, као и на три помоћна истраживачка питања.

У шестом делу били би формулисани „Закључци“, односно идентификован научни и практични допринос дисертације и приказани основни резултати истраживања.

Литература ће садржати радове цитиране у дисертацији, као и радове проистекле из саме дисертације.

На крају рада налазили би се и Прилози у оквиру којих би био приказан упитник за истраживање установљања присутности и природе везе између етичног понашања лидера на послу и преданости (посвећености) безбедности нултог ризика у индустријском предузећу, уз разматрање могућег утицаја и организационе посвећености.

7.1. Структура рада

1. Уводни део
2. Теоријски део
3. Истраживачки део
4. Резултати истраживања
5. Дискусија резултата
6. Закључци
7. Литература и Прилози

8. ЗАКЉУЧАК И ПРЕДЛОГ

На основу анализе пријаве и образложења предложене теме докторске дисертације, Комисија за оцену научне заснованости теме докторске дисертације кандидата **Драгана Игић, магистра техничких наука, закључује да кандидат** испуњава све законске и суштинске услове за израду предложене докторске дисертације. Пријављена тема по предмету истраживања, циљевима, садржају и очекиваним научним доприносима представља значајно подручје истраживања и као таква може бити предмет докторске дисертације. Такође, предложена тема одговара научном пољу техничких наука, научне области Инжењерски менаџмент, на акредитованим докторским студијама Техничког факултета у Бору.

Комисија предлаже Наставно-научном већу Техничког факултета у Бору да се кандидату **Драгану Игићу** одобри израда докторске дисертације под називом: **МОДЕЛОВАЊЕ ФАКТОРА ИМПЛЕМЕНТАЦИЈЕ СТРАТЕГИЈЕ БЕЗБЕДНОСТИ БЕЗ АКЦИДЕНАТА У ПРЕДУЗЕЋИМА НАМЕНСКЕ ИНДУСТРИЈЕ**. Такође, Комисија предлаже да се за ментора именује **проф. др Милован Вуковић**, редовни професор Техничког факултета у Бору који испуњава све Законом предвиђене услове.

У Бору, октобра, 2018. год.

КОМИСИЈА

1. Проф. др Снежана Урошевић, ред. проф.
Универзитет у Београду, Технички факултет у Бору

2. Доц. др Данијела Воза, доцент
Универзитет у Београду, Технички факултет у Бору

3. Проф. др Ивана Младеновић - Ранисављевић, ван. проф.
Универзитет у Нишу, Технолошки факултет у Лесковцу
