

Универзитет у Београду

Факултет организационих наука

НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ

Предмет: Подобност теме кандидата Вука Мирчетића за израду докторске дисертације

Одлуком Наставно-научног већа Факултета организационих наука Универзитета у Београду 05-01 бр. 3/80-10 од 1. јуна 2022. године, именовани смо за чланове Комисије за преглед и одбрану приступног рада и оцену научне заснованости теме докторске дисертације кандидата Вука Мирчетића под насловом:

„Развој стратешког модела за истраживање, оцену и унапређење лидерства у контексту променљивог окружења савремених организација“

На основу материјала приложеног уз Захтев кандидата, Комисија подноси следећи

РЕФЕРАТ

1. ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ

1.1. Биографски подаци

Вук Мирчетић је рођен 5. јануара 1989. године у Београду. Након стеченог академског звања мастер економиста уписује докторске академске студије на Факултету организационих наука Универзитета у Београду 2019. године, где све испите полаже оценом 10. Путем неформалног, додатног и целоживотног образовања успешно учествовао на више од 150 тренинга и обука на различите теме, у организацији еминентних домаћих и иностраних институција и организација, као што су Универзитет у Оксфорду (Уједињено Краљевство), Руска федерална агенција за послове младих у оквиру Владе Русије, Савет Европе, *International Republican Institute* (Сједињене Америчке Државе), *National Democratic Institute* (Сједињене Америчке Државе), *Konrad Adenauer Stiftung* (Немачка), Организација за европску безбедност и сарадњу - ОЕБС, *British Council*, *American Councils for International Education*, Сталне конференције градова и општина, Привредне коморе Србије, *European Training Academy*, *Balkan Security Network*, појединих домаћих министарстава, многобројних организација, компанија и других. Поседује сертификате за web и графички дизајн стечене након успешно завршене обуке и положеног испита при лиценцираном *Adobe* тренинг центру. Менаџер за е-пословање је од 2012. године када је завршио сертификовани програм под покровитељством Министарства културе Републике Србије.

Од 2007. године је сертифициковани међународни предавач и лиценцирани едукатор, а 2018. године је од стране Републике Србије акредитован као предавач, решењем министра државне управе и локалне самоуправе Републике Србије број 151-00-21/2017-13/305, од априла 2018. године за осам области: Управљање тимовима, Технике тимског рада, Тренинг за тренере, Лидерске вештине, Презентационе вештине, Грађанско учешће и сарадња са организацијама цивилног друштва, Развој и управљање пројектима у складу са ЕУ процедурама и Политике запошљавања. Од фебруара 2019. године, налазио се на Сталној листи предавача и других реализатора обука Националне академије за јавну управу са додељеним ИБР бројем 10311, за области: Тренинг тренера, Управљање у јавној управи, Систем јавне управе, Лични развој и вештине и Управљање међународном развојном помоћи и фондовима Европске Уније.

На Факултету за примењени менаџмент, економију и финансије ради у настави од академске 2017/18. године, а затим је академске 2019/20. године изабран у звање асистента за ужу научну област општи менаџмент. Од 2018. године је део организационог одбора и технички уредник међународне научне конференције МЕФКон коју организује Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије са суорганизаторима. Од 2021. године је технички уредник научног часописа *Journal of Process Management and New Technologies* (M52). Предавач је по позиву за неколико организација које се баве образовањем.

Изабран је за члана Градског већа Београда 20. јуна 2022. године. Члан је Делегације Републике Србије у Конгресу локалних и регионалних власти Савета Европе. Обављао је функцију народног посланика у Народној скупштини Републике Србије у дванаестом сазиву. До потврђивања мандата народног посланика, био је ангажован у Градској општини Вождовац од фебруара 2014. године. Од фебруара 2017. године до августа 2020. године био је председник Савета за запошљавање Градске општине Вождовац и са својим тимом остварио запажене резултате у домену смањења стопе незапослености на територији Градске општине Вождовац. Од 2018. године до августа 2020. године био је председник Школског одбора Основне школе „Јајинци“ и у том периоду је запажено унапређење рада запослених, што је резултирало и побољшаним успехом ученика основне школе.

Вук Мирчетић до данас обавља више лидерских функција, па је тако од 2015. године директор Института за право и финансије, од 2011. године је председник хуманитарне организације *Development Center* и супервизор организације *Serbian Intelligence Network* у оквиру *World Intelligence Network*, док је од 2013. године председник *PolitIQal Society*, такође у оквиру *World Intelligence Network*. Од 2009. године до августа 2020. године био је и председник карлинг клуба „Вукови“ из Београда.

1.2. Приказ наставних активности у оквиру докторских академских студија

Вук Мирчетић је уписао докторске студије на Факултету организационих наука Универзитета у Београду 2019. године. Током студија, положио је све испите који су предвиђени планом и програмом и остварио просечну оцену 10,00.

Списак положених предмета на докторским академским студијама са оценама и ЕСПБ бодовима се налази у наставку:

Број	Назив предмета	Оцена	ЕСПБ
1	Менаџмент људских ресурса - одабрана поглавља	10 (десет)	10
2	Организација пословних система	10 (десет)	10
3	Методологија научних истраживања	10 (десет)	10
4	Маркетинг и односи с јавношћу - стратешки приступ	10 (десет)	10
5	Квантитативни модели и методе у менаџменту	10 (десет)	10
6	Управљање променама - одабрана поглавља	10 (десет)	10
7	Организационо понашање и култура	10 (десет)	10
8	Стратегијски финансијски менаџмент	10 (десет)	10
9	Стратегијски менаџмент	10 (десет)	10

1.3. Списак публикованих научно-истраживачких радова

Вук Мирчетић се од 2017. године бави научно-истраживачким радом. До сада је, самостално или са групом аутора као први аутор или коаутор, написао и објавио 54 научна рада, рачунајући и радове који су прихваћени за публикавање.

У складу са одредбама Правилника о поступку, начину вредновања и квантитативном исказивању научноистраживачких резултата истраживача Републике Србије које се односе на врсте и квантификацију индивидуалних научноистраживачких резултата, наведени публиковани научни радови припадају следећим категоријама: M14, M22, M24, M31, M33, M34, M51, M52 и M53, и то:

Монографије, монографске студије, тематски зборници, лексикографске и картографске публикације међународног значаја – M10		M
1	Mirčetić, V., & Mihić, M. (2022). Smart Tourism as a Strategic Response to Challenges of Tourism in the Post-COVID Era. In: M. Mihić, S. Jednak, & G. Savić (eds.), <i>Sustainable Business Management and Digital Transformation: Challenges and Opportunities in the Post-COVID Era</i> (pp. 445-463). Springer.	14
2	Ivanović, T., & Mirčetić, V. (2020). Exploring students' attitudes towards green behaviour. <i>Thematic Proceedings of MEFkon 2020</i> , 1-18.	14
3	Mirčetić, V., & Vukotić, S. (2020). Development and analysis of situational leadership models. <i>Thematic Proceedings of MEFkon 2020</i> , 93-113.	14
4	Vukotić, S., & Mirčetić, V. (2020). Clustering in agriculture and tourism as a potential for development of rural tourism. <i>Thematic Proceedings of The 5th International Scientific Conference "Tourism in Function of Development of the Republic of Serbia – Tourism and Rural Development"</i>	14

	TISC 2020, 470-487.	
Радови објављени у научним часописима међународног значаја; научна критика; уређивање часописа – M20		M
5	Mirčetić, V. , Ivanović, T., Knežević, S., Bogojević Arsić, V., Obradović, T., Karabašević, D., Vukotić, S., Brzaković, T., Adamović, M., Milojević, S., Milašinović, M., Mitrović, A., & Špiler, M. (2022). The Innovative Human Resource Management Framework: Impact of Green Competencies on Organisational Performance. <i>Sustainability</i> , 14, 2713. https://doi.org/10.3390/su14052713	22
6	Drobnjaković, M., Petrović, G., Karabašević, D., Vukotić, S., Mirčetić, V. , & Popović, V. (2021). Socio-economic transformation of Šumadija district (Serbia). <i>Journal of the Geographical Institute "Jovan Cvijić" SASA</i> , 71(2), 163-180. https://doi.org/10.2298/IJGI2102163D	24
7	Petrović, G., Karabašević, D., Vukotić, S., Mirčetić, V. , & Radosavac, A. (2020). The impact of climate change on the corn yeild in Serbia. <i>Acta Agriculturae Serbica</i> , 25(50), 133–140. https://doi.org/10.5937/AASer2050133P	24
8	Mirčetić, V. , Vukotić, S., & Cvijanović, D. (2019). The concept of business clusters and its impact on tourism business improvement. <i>Economics of Agriculture</i> , 66(3), 851-868. https://doi.org/10.5937/ekoPolj1903851M	24
Зборници међународних научних скупова – M30		M
9	Blečić, J., Vukotić, S., & Mirčetić, V. (2022). Comparative analysis of women's position in leadership. In <i>Proceedings of MEFkon 2022</i> . December 1, 159-165.	33
10	Mirčetić, V. , & Vukotić, S. (2022). The impact of effective talent management in achieving the comparative advantage of modern companies. In <i>Book of Abstracts of MEFkon 2022</i> . 21.	34
11	Srebro, S., Mirčetić, V. , & Knežević, S. (2022). Innovations as a response to financial challenges in the contemporary business environment. In <i>Book of Abstracts</i> . 23.	34
12	Mirčetić, V. , & Mihić, M. (2022). Developing Smart Tourism as a Strategic Approach to Tourism Challenges in the Post-COVID Era. In <i>Proceedings of SymOrg 2022</i> . June 11-14, 116-117.	34
13	Srebro, B., Marković, N., Mirčetić, V. , Bakmaz, O., & Mrdić, U. (2022). Inteliktualni kapital kao strateški resurs porodičnih preduzeća. <i>Proceedings of XI International Conference on Social and Technological Development (STED 2022)</i> , 188-194. Intellectual capital as a strategic resource of family enterprises	33
14	Vukotić, S., Karabašević, D., & Mirčetić, V. (2022). Strategic Approach to Talent Management: Through Contexts of Time and Environment. In <i>Proceedings of International May Conference on Strategic Management 2022</i> . 126-134.	33
15	Mirčetić, V. , Vukotić, S., & Karabašević, D. (2022). Superior Innovations as a Responsible Answer to The Contemporary Business Challenges. In <i>Proceedings of PAR Conference – 1-2 April</i> , 276-289.	33
16	Cvijanović, D., Mirčetić, V. , & Vukotić, S. (2022). The influence of leadership style on organisational performances and challenges in COVID-19 pandemic and similar circumstances. In <i>Thematic Proceedings "The Impact of COVID-19 Pandemic on The Economy, Resources and Sustainable Development"</i> , 11-22.	33
17	Mirčetić, V. , Vukotić, S., & Karabašević, D. (2021). Coronavirus negative impact to the tourism: When to expect the “new normal”? <i>Proceedings of MEFkon 2021</i> (pp. 261-267). Belgrade, Serbia: MEF Faculty.	33
18	Đervida, R., Radosavac, A., & Mirčetić, V. (2021). Marketing concept in small and medium enterprises. <i>Proceedings of MEFkon 2021</i> (pp. 337-343). Belgrade, Serbia: MEF Faculty.	33
19	Mirčetić, V. , Karamaşa, Ç., & Petrović, G. (2021). Challenges and opportunities of the family	34

	business on the road to entrepreneurship, <i>Book of Abstracts: Innovation as an Initiator of the Development</i> , Faculty of Applied Management, Economics and Finance, December. Belgrade, Serbia, pp. 30-31, ISBN: 978-86-84531-56-0.	
20	Vukotić, S., & Mirčetić, V. (2021). Specifics of expatriate management with a focus to re-expatriation, <i>Book of Abstracts: Innovation as an Initiator of the Development</i> , Faculty of Applied Management, Economics and Finance, December, Belgrade, Serbia, pp. 35-36, ISBN: 978-86-84531-56-0.	34
21	Mirčetić, V. , & Radosavac, A. (2021). Management and sustainable development of ecotourism destinations. <i>Proceedings of the 12th ICEEE-2021 international scientific conference "Global Environmental Development & Sustainability: Research, Engineering & Management"</i> (pp. 280-285). Budapest, Hungary, November 2021: Óbuda University.	33
22	Mirčetić, V. , Vukotić, S., & Karabašević, D. (2021). Effective leadership in the COVID-19 pandemic: Responsible responses to crisis. <i>Proceedings of the 10th PAR international scientific-professional leadership conference "Leadership after COVID-19" PILC 2021</i> (pp. 430-440). Rijeka, Croatia, May 2021: PAR University College.	33
23	Mirčetić, V. , & Čudanov, M. (2021). Revalidating Blanchard's Situational Leadership Model: Induction of the Unproductive Follower. <i>Proceedings of the XXVI International Scientific Conference Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management – SM2021</i> . May 21, 2021, Subotica, Serbia, 225-234.	33
24	Mirčetić, V. , Petrović, G., & Vukotić, S. (2020). Innovations as a Sustainable Competitive Advantage of Small and Medium-Sized Enterprises during Covid-19 pandemics. <i>Book of Abstracts of MEFkon 2020</i> , p. 31.	34
25	Vukotić, S., Petrović, G., & Mirčetić, V. (2020). Primena informacionih tehnologija u menadžmentu ljudskih resursa. <i>Book of Abstracts of MEFkon 2020</i> , p. 24.	34
26	Todorov, P., Radosavac, A., & Mirčetić, V. (2020). Uticaj liderstva na obrazovni process. <i>Proceedings of MEFkon 2020</i> , 232-240.	33
27	Mirčetić, V. , Radosavac, A., & Đervida, R. (2020). Business communication in entrepreneurship. <i>Proceedings of the 2nd Virtual International Conference "Path to a Knowledge Society-Managing Risks and Innovation PaKSoM 2020</i> , 287-291.	31
28	Mirčetić, V. , Karabašević, D., & Vukotić, S. (2020). Determination of adapted kaizen management model and its implementation in serbian macroenvironmental conditions. In I. Ljumović, V. Simović, & D. Marjanović (Eds.), <i>12th International Scientific Conference Emerging Trends in Business Economics: Towards Competitiveness, Digitalization and Financial Innovation</i> (pp. 46-48). Belgrade, Serbia, 28-29 October 2020: Institute of Economic Sciences.	34
29	Mirčetić V. (2020). Understanding shifts in marketing evolution as a prerequisite for implementation of marketing 4.0. In D. Starčević, & S. Marinković (Eds.), <i>XVII International Symposium SymOrg 2020 – Business and Artificial Intelligence</i> (pp. 623-634). 07-09 September 2020: University of Belgrade, Faculty of Organizational Sciences.	33
30	Cvijanović, D., Mirčetić, V. , & Vukotić, S. (2020). Impact of cross-clusters and cross-industry collaboration on economic development. In <i>Proceedings of 19th International Conference "Life Sciences for Sustainable Development"</i> (p. 257). Cluj-Napoca, Romania, 24-25 September 2020: University of Agricultural Sciences and Veterinary Medicine of Cluj-Napoca.	34
31	Mirčetić, V. , Karabašević, D., & Vukotić, S. (2020). Correlation between leadership styles and development level of followers in situational leadership model II. In G. Nikolić (Ed.), <i>Proceedings of the 9th PAR international scientific-professional leadership conference "High leadership conference"</i>	33

	<i>PILC 2020</i> (pp. 233-246). Rijeka, Croatia, May 2020: PAR University College. ISBN: 978-953-59508-6-8.	
32	Mirčetić, V. , Vukotić, S., & Karabašević, D. (2020). Savremeni pristup portfoliju karijere: Predstavljanje elektronskog portfolija karijere. <i>Proceedings of XXIV International Congress on Project Management "Hybrid Project Management: The Imperative of the Future" - IPMA 2020</i> , 224-229.	33
33	Cvijanović, D., Mirčetić, V. , & Vukotić, S. (2020). Uticaj kulture na upravljanje ljudskim resursima u internacionalnim uslovima. <i>Zbornik radova X međunarodnog simpozijuma o upravljanju prirodnim resursima ISNRM 2020</i> (str. 82-88). Zaječar, Srbija, 26. septembar 2020: Megatrend Univerzitet Beograd, Fakultet za menadžment Zaječar.	33
34	Mirčetić, V. (2019). Determination of the Adapted Leadership Grid. In <i>Proceedings of the 1st Virtual International Conference Patch to Knowledge Society – Managing Risk and Innovation, PaKSom 2019</i> , 205-210.	31
35	Mirčetić, V. , Janošik, M., & Malešević, A. (2019). Determinisanje liderstva i komparacija teorijskih pristupa. <i>Zbornik radova sa međunarodno naučno-stručne konferencije MEFkon</i> , Fakultet za primenjeni menadžment, ekonomiju i finansije, Beograd, Srbija. 146-155. ISBN: 978-86-84531-37-9.	33
36	Cvijanović, D., Mirčetić, V. , & Vukotić, S. (2019). Razvoj i definisanje Brenda turističke destinacije. <i>Zbornik radova VIII međunarodnog simpozijuma o upravljanju prirodnim resursima ISNRM 2019</i> (str. 303-309), Zaječar, Srbija, 31. maj 2019: Megatrend Univerzitet Beograd, Fakultet za menadžment Zaječar. ISBN: 978-86-7747-606-9.	33
37	Sekeruš, J., Vasić, S., & Mirčetić, V. (2019). Uticaj liderstva na učinak organizacije. In J. Jaganjac, E. Arnaut, & D. Jerković (Eds.), <i>The 4th International Scientific and Professional Student Conference SKEI 2019</i> (pp. 171-185). Travnik, Bosnia and Herzegovina, 09 May 2019: University "Vitez". ISSN 1986-5945	33
38	Mirčetić, V. (2019). Determination of Serbian Quality Award. In <i>Proceedings of the V International Scientific Conference – ERAZ 2019 – Knowledge Based Sustainable Development</i> (pp. 45). Budapest, Hungary, May 23, 2019: Association of Economists and Managers of the Balkans with co-organizers	34
39	Radosavac, A., Mirčetić, V. , & Novaković, S. (2018). Konkurentnost kao faktor rasta i razvoja. <i>Zbornik radova sa međunarodno naučno-stručne konferencije MEFkon</i> , Fakultet za primenjeni menadžment, ekonomiju i finansije, Beograd, Srbija, 256-264. ISBN: 978-86-84531-37-9.	33
40	Mirčetić, V. , Brzaković, P., & Vukotić, S. (2018). Leadership effectiveness in modern age. <i>Zbornik radova IV međunarodne naučne konferencije ERAZ 2018</i> , Sofia, Bugarska, 885. ISBN: 978-86-80194-12-7. DOI: 10.31410/eraz.2018.	34
41	Mirčetić V. (2018). Authentic Leadership: Conceptualizing and Development. In N. Žarkić-Joksimović, & S. Marinković (Ed.), <i>XVI International Symposium SymOrg 2018 – Doing Business in the Digital Age: Challenges, Approaches and Solutions</i> (pp. 394-399). Zlatibor, 07-10 June 2018: University of Belgrade, Faculty of Organizational Sciences. ISBN 978-86-7680-361-3.	33
42	Cvijanović, D., Mirčetić, V. , & Vukotić, S. (2018). Situaciono liderstvo: Primena odgovarajućeg stila u zavisnosti od razvojnog nivoa sledbenika. <i>Zbornik radova 8. međunarodnog simpozijuma o upravljanju prirodnim resursima ISNRM 2018</i> , Fakultet za menadžment Zaječar, Megatrend Univerzitet Beograd, Zaječar, Srbija, 59-65. ISBN 978-86-7747-591-8.	33
43	Mirčetić, V. , & Vukotić, S. (2017). Sistemi nagrađivanja zaposlenih: pozitivni i negativni efekti. <i>Zbornik radova međunarodne naučno-stručne konferencije: Inovacijama do održivog razvoja</i> , Fakultet za primenjeni menadžment, ekonomiju i finansije, Beograd, Srbija, 312-319. ISBN: 978-86-84531-30-0.	33

Радови у часописима националног значаја – М50		М
44	Petrović, G., Karabašević, D., Vukotić, S., & Mirčetić, V. (2022). Global Flows of Goods and Services among the Most Economically Developed Countries in the World. <i>Quaestus</i> 20, 77-85.	53
45	Petrović, G., Karabašević, D., Popović, G., Brzaković, T., Vukotić, S., Radosavac, A., & Mirčetić, V. (2021). Review on international trade in the European Union. <i>Quaestus</i> 19, 161-169.	53
46	Petrović, G., Karabašević, D., Vukotić, D., & Mirčetić, V. (2020). An Overview of the Tourism Economic Effect in the European Union Member States. <i>Turizam</i> 24(4), 165-177. https://doi.org/10.5937/turizam24-26469	51
47	Mirčetić, V. (2020). The impact of leader's gender to business system performance. <i>Quaestus</i> 17, 159-178.	53
48	Vukotić, S., Karabašević, D., Mirčetić, V. , & Maksimović, M. (2019). New dimensions of the importance of a creative work environment and its impact on the management of contemporary organizations. <i>School of Business</i> , 2, 113-129. https://doi.org/10.5937/skolbiz2-21530	51
49	Vukotić, S., Brzaković, M., & Mirčetić, V. (2019). Korporativna pripadnost zaposlenih: Formula uspeha organizacije. <i>Vojno delo</i> , 7, 404-418. https://doi.org/10.5937/vojdolo1907404V	52
50	Sretić, M., Mirčetić, V. , Maksimović, M., & Karabašević, D. (2019). Uticaj etičke interne komunikacije na mišljenje javnog mnjenja. <i>Bizinfo</i> , 10(1), 43-51. https://doi.org/10.5937/bizinfo1901043S	52
51	Radosavac, A., Sretić, M., Mirčetić, V. , & Vukčević, M. (2019). Business ethics in marketing communication. <i>Quaestus</i> 15, 188-196. ISSN: 2285-424X.	53
52	Mirčetić, V. , Sretić, M., Maksimović, M., & Karabašević, D. (2019). Leaders' effective communication tools and their impact on followers' development level. <i>Quaestus</i> 14, 133-143.	53
53	Mirčetić, V. (2018). Razvoj liderstva i determinisanje modernog pristupa liderstvu. <i>FBIM Transactions</i> , 6(2). 90-97. https://doi.org/10.12709/fbim.06.06.02.10	53
54	Radlovački, K., & Mirčetić, V. (2018). Uloga menadžera ekspatrijata u poslovanju filijala multinacionalne kompanije. <i>Macedonian International Journal of Marketing</i> , 4(8), 115-123. ISSN: 1857-9787.	53

2. ОЦЕНА ПОДОБНОСТИ КАНДИДАТА ЗА РАД НА ПРЕДЛОЖЕНОЈ ТЕМИ

Кандидат Вук Мирчетић се лидерством бавио и у научно-истраживачком погледу и у практичном смислу. У досадашњем раду се налазио на бројним лидерским позицијама и данас обавља различите лидерске функције.

Део је руководства Града Београда као члан Градског већа од 2022. године. Од 2015. године је директор Института за право и финансије. Од 2011. године је председник хуманитарне организације *Development Center*. Лидерске позиције обавља и у оквиру *World Intelligence Network*, тако што је од 2011. године супервизор организације *Serbian Intelligence Network*, док је од 2013. године председник *PolitIQal Society*. Од 2009. године до августа 2020. године био је и председник карлинг клуба „Вукови“ из Београда. Био је оснивач и координатор Омладине Менсе Србије у оквиру Менсе Србије. Обављао је и функцију председника Школског одбора Основне школе „Јајинци“ у Јајинцима.

Област интересовања кандидата је уско везана за лидерство, о чему сведочи и број публикованих научно-истраживачких радова на теме које се односе на лидерство. Дугогодишње искуство на

лидерским позицијама и научно-истраживачки рад у вези са лидерством, намећу закључак да су управо ови фактори били мотивација кандидата да спроведе истраживање са циљем развоја стратешког модела за истраживање, оцену и развој лидерства, који би представљао значајан алат стејкхолдерима приликом увида у степен лидерства појединаца или организација у целости и на основу ког би било могуће осмислити и развити јединствени експертски тренинг за развој лидерства.

Предложена тема докторске дисертације одговара истраживачком раду који је кандидат приказао током докторских студија и потпуно је у сагласности са темом приступног рада, који је успешно одбрањен. Сходно резултатима досадашњег образовања, научно-истраживачког рада и професионалног искуства, закључујемо да кандидат Вук Мирчетић поседује потребно знање и искуство, као и да је припремљен и квалификован да самостално ради на изради докторске дисертације на тему „Развој стратешког модела за истраживање, оцену и унапређење лидерства у контексту променљивог окружења савремених организација“ и начини доприносе у тој области.

3. ПРОБЛЕМ, ПРЕДМЕТ И ЦИЉ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

Проблем истраживања проистиче из недостатка ефикасног модела за истраживање, мерење и унапређење лидерства који би представљао ефикасан алат омогућавајући стејкхолдерима јасан увид у степен развоја лидерства сваког руководиоца у организацији, као и организације у целости. Непостојање оваквог алата имплицира и непостојање могућности за прецизније мерење свеобухватног нивоа лидерства, као и недостатак прецизних смерница које се односе на потребе за даљим развојем у односу на претходно одређене димензије лидерства. Наведени недостаци доводе до неопходности за концептуализацијом модела прилагодљивог променама и изазовима окружења, који би омогућио истраживање, оцену и унапређење лидерства. Концептуализација теоријског модела омогућава развој јединственог експертског тренинга намењеног руководиоцима са циљем унапређења лидерства и ефикаснијег управљања запосленима у пракси.

Предмет истраживања је анализа обухвата и параметара неопходних за концептуализацију и постављање теоријског модела за истраживање, оцену и унапређење лидерства на основу којег ће бити развијен јединствени експертски тренинг намењен руководиоцима. Исто тако, предмет истраживања јесу и релације степена развоја лидерства на основу предложеног модела и постављеног тренинга. Осим анализа улазних и излазних параметара који су у вези са предложеним моделом, предмет истраживања обухвата и детерминисање начина за имплементацију модела у пракси, односно у контексту актуелних изазова и пословних процеса профитног и јавног сектора.

Истраживање овог рада има три циља:

1. Општи;
2. Научни;
3. Практични циљ.

Општи циљ истраживања је у складу са одређеним предметом истраживања и дефинисан према специфичностима које произилазе из анализе улазних и излазних параметара у вези са моделом за истраживање, оцену и унапређење лидерства. Циљ истраживања треба да допринесе да последица рада буде концептуализација, развој и постављање модела за истраживање, оцену и унапређење лидерства, без ограничења у погледу специфичности које се односе на сферу пословања или сектор коме организације припадају, било да је профитни или јавни, величину и друге карактеристике

организација или одређене индивидуалне разлике међу руководиоцима, и који ће пружити јасан увид у степен развоја лидерства руководиоца у контексту променљивог окружења савремених организација. Општи циљ јесте и утврђивање постојања и интензитета везе и корелације између теоријског модела за истраживање, оцену и унапређење лидерства и јединственог експертског тренинга намењеног руководиоцима.

Када је **научни циљ** у питању, истраживање се превасходно усредсређује на преглед, анализирање и сублимирање постојећих приступа, модела и теорија о лидерству. На основу резултата истраживања биће развијен и постављен стратешки модел за истраживање, оцену и унапређење лидерства, који може да има вишеструки значај, како за организацију, тако и појединца. Пре свега, овако конципиран и постављен модел пружа јасне информације у вези са степеном развијености лидерства било ког руководиоца или у организацији као целини, а уједно обезбеђује и могућност за унапређење и праћење развоја степена лидерства. На овај начин се настоји да се попуни теоријска празнина у литератури и оствари научни допринос академској заједници у разумевању лидерства, као и утицаја тренинга на унапређење лидерства, односно да се достигне и прошири одређени ниво постојеће базе научног сазнања у области наука о менаџменту и лидерству.

Практични циљ овог рада огледа се у стварању могућности за употребу модела за истраживање, оцену и унапређење лидерства у пракси, што последично омогућава и праћење развоја лидерства било ког руководиоца и додатно обезбеђивање ефикаснијег доношења стратегијских одлука у вези са потребама за побољшање одређеног сегмента лидерства и спровођење потребних корективних активности. Додатни циљ, односно импликација предложеног модела, представља и могућност анализе утицаја тренинга на унапређење лидерства кроз мерење параметара и добијање јаснијег увида у узајамну зависност, што доносиоци одлука у јавном и профитном сектору могу да искористе приликом креирања стратегија и стратегијских планова.

4. ОПИС САДРЖАЈА (СТРУКТУРЕ) ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ ПО ПОГЛАВЉИМА И ВРЕМЕНСКИ ПЛАН РЕАЛИЗАЦИЈЕ

Први део докторске дисертације ће бити насловљен „Уводна разматрања“ и подељен на потпоглавља у којима се дефинише, а затим и образлажу проблем истраживања, одређени циљеви истраживања и постављене хипотезе, једна основна и пет посебних хипотеза. Последњи сегмент првог поглавља рада односиће се на структуру и организацију рада.

Наредним поглављем ће се објаснити и образложити методолошки оквир докторске дисертације. У истом поглављу ће бити наведена и истраживачка питања.

Поглавље које следи носиће наслов „Пут ка изврсности у лидерству“. У њему ће се потпоглавља која ће се односити на дефинисање и развој лидерства. Треће поглавље се завршава потпоглављем чијим се сегментима анализира утицај различитих ситуационих варијабли и других фактора на лидерство утицај различитих фактора на лидерство, врши дистинкција између лидерства и менаџмента, истичу разлике између формалног и неформалног лидерства, као и односа лидерства, моћи и принуде, лидерства и културе и значаја равноправности полова у контексту лидера. Последњим сегментом овог потпоглавља се анализира однос лидерства и етике.

У четвртном поглављу ће бити анализирани постојећи теоријски оквири у доступном теоријском опусу који се односи на лидерство, и извршиће се преглед и компарација приступа, модела и теорија

лидерства. Најпре се ће бити обрађени приступи лидерству као скупу особина, односно као скупу вештина, а потом приступ лидерству кроз призму понашања и односа лидера. Затим ће се анализирати ситуациони приступ лидерству, након чега и теорије пут-циљ, односно размене лидер-члан. У наредном делу овог потпоглавља ће се обрадити остали одабрани приступи, теорије и модели лидерства, као што су трансформационо, псеудотрансформационо, трансакционо лидерство, аутентично и тимско лидерство, а затим и новије теорије лидерства и модерни приступи лидерству, након чега су предложене потенцијалне смернице правца истраживања у будућности.

Пето поглавље ће бити насловљено „Значај тренинга и менторског рада за унапређење лидерства“ и анализираће значај и утицај тренинга и менторског рада на унапређење лидерства.

У шестом поглављу биће развијен и постављен стратешки модел за истраживање, оцену и унапређење лидерства.

Седмо и осмо поглавље представљаће истражвачки део докторске дисертације, односно резултате истраживања и њихову интерпретацију.

И на крају докторске дисертације ће бити закључна разматрања у оквиру којих ће бити представљена и ограничења, као и препоруке за даља истраживања.

Структура рада по поглављима

1. УВОДНА РАЗМАТРАЊА
 - 1.1. Образложење проблема истраживања
 - 1.2. Дефинисање проблема истраживања
 - 1.3. Циљеви истраживања
 - 1.4. Полазне хипотезе
 - 1.5. Структура и организација рада
2. МЕТОДОЛОГИЈА
3. ПУТ КА ИЗВРСНОСТИ У ЛИДЕРСТВУ
 - 3.1. Дефинисање лидерства
 - 3.2. Развој теорија лидерства
 - 3.3. Утицај ситуационих варијабли и других фактора на лидерство
4. ПРЕГЛЕД И КОМПАРАЦИЈА ПРИСТУПА, МОДЕЛА И ТЕОРИЈА ЛИДЕРСТВА
5. ЗНАЧАЈ ТРЕНИНГА И МЕНТОРСКОГ РАДА ЗА УНАПРЕЂЕЊЕ ЛИДЕРСТВА
6. РАЗВОЈ СТРАТЕШКОГ МОДЕЛА ЗА ИСТРАЖИВАЊЕ, ОЦЕНУ И УНАПРЕЂЕЊЕ ЛИДЕРСТВА
 - 6.1. Фазе у процесу имплементације модела за мерење, развој и унапређење лидерства
 - 6.2. Одабир графикона „паукова мрежа“ за уписивање и анализирање резултата мерења лидерства
 - 6.3. Детерминисање формуле за израчунавање степена лидерства
7. ИСТРАЖИВАЧКИ ДЕО ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ
8. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА И ЊИХОВА ИНТЕРПРЕТАЦИЈА
9. ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА
10. ЛИТЕРАТУРА
11. ПРИЛОЗИ
12. БИОГРАФИЈА АУТОРА

Оквирни временски план планираних активности се огледа кроз тринаест фаза које су приказане у следећој табели:

Фаза број	Планирана активност
Фаза 1	Израда и допуна теоријског дела Докторске дисертације
Фаза 2	Договори са јединицама локалних самоуправа за спровођење истраживања
Фаза 3	Конципирање упитника
Фаза 4	Спровођење истраживања T ₀
Фаза 5	Анализирање истраживања T ₀
Фаза 6	Дизајн тренинга
Фаза 7	Реализација тренинга
Фаза 8	Менторисање учесника тренинга и праћење унапређење лидерства
Фаза 9	Спровођење истраживања T ₁
Фаза 10	Анализирање истраживања T ₁
Фаза 11	Статистичка анализа и компарација T ₀ и T ₁
Фаза 12	Закључна разматрања
Фаза 13	Пријава завршене Докторске дисертације

Емпиријско истраживање за потребе Докторске дисертације ће се спровести 2023. године, док ће се у априлу 2023. године наставити допуна и израда теоријског дела Докторске дисертације, као и договори у вези са јединицама локалне самоуправе у којима ће се истраживања и тренинг спроводити.

Динамика истраживања према фазама из претходне Табеле је приказана на следећој табели:

ВРЕМЕНСКИ РАСПОРЕД ПО МЕСЕЦИМА						
ФАЗА	Април 2023.	Мај 2023.	Јун 2023.	Јул 2023.	Август 2023.	Септембар 2023.
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						

5. ХИПОТЕЗЕ

Узимајући у обзир образложења проблема, предмет истраживања и дефинисане циљеве рада, постављене су општа хипотеза и пет посебних полазних хипотеза.

Општа хипотеза:

X(0): Могуће је развити концептуални модел за истраживање, оцену и унапређење лидерства у савременим организацијама.

Посебне хипотезе:

X(1): Употребом концептуалног модела за истраживање, оцену и унапређење лидерства могуће је проценити ниво лидерства и пратити развој лидера.

X(2): Примена концептуалног модела за истраживање, оцену и унапређење лидерства доприноси индивидуалном развоју лидера.

X(3): Примена концептуалног модела за истраживање, оцену и унапређење лидерства доприноси повећању капацитета организација у развоју лидерства.

X(4): Тренинзи конципирани на основу предложеног модела доприносе развоју лидера.

X(5): Стратешки развој лидера позитивно утиче на индивидуалне перформансе следбеника и перформансе организације.

6. НАУЧНЕ МЕТОДЕ ИСТРАЖИВАЊА

Методологија истраживања овог рада обухвата комплексан и организован поступак који је конципиран и спроведен на основу логичких начела и принципа према претходно утврђеним фазама. У складу са тим, за потребе овог рада коришћене су опште, посебне научне и емпиријске методе истраживања.

Опште методе:

- Статистичка метода заснива се на статистици и теорији вероватноће, и у овом раду користиће се индуктивна статистичка метода којом се резултати добијени на репрезентативном узорку уопштавају на све испитанике. Прикупљени подаци ће се анализирати методама статистичке анализе, корелационом анализом, анализом варијансе и дескриптивном анализом.
- Метода моделовања, чија је основна карактеристика тесна повезаност научне теорије и праксе, коришћена је за израду модела за истраживање, оцену и унапређење лидерства;
- Метода студије случаја, коју карактерише близак контакт са истраживаном појавом или процесом.

Посебне научне методе:

- У циљу достизања што вишег квалитета докторске дисертације, користиће се систематизовано прикупљање и анализа постојећих, посебно одабраних, научних резултата и разматрања, укључујући револуционарне студије области лидерства, публикације престижних издавача и чланке објављене у претходних пет година у

најбољим светским часописима са високим импакт фактором, фокусирајући се, али не и ограничавајући на часописе *Academy of Management Annals*, *Academy of Management Journal*, *Academy of Management Review*, *Administrative Science Quarterly*, *Journal of Applied Psychology*, *Journal of Management Studies*, *Journal of Management*, *Leadership Quarterly*, *Organization Science*, *Strategic Management Journal*. Спој исцрпног анализирања револуционарних студија, истраживања којима су постављене одређене теорије и приступи лидерству, као и радови из последњих пет година из часописа са високим импакт, омогући ће да се у овом раду на свеобухватан и детаљан начин обраде приступи, модели и теорије лидерства у циљу постављања јединственог модела за истраживање, оцену и унапређење лидерства;

- Апстракција се састоји у издвајању само појединих својстава предмета проучавања уз занемаривање осталих карактеристика, веза и односа безначајних за конкретно истраживање.
- Индукција, која представља методу којом се опште знање, у овом случају о лидерству, стиче проучавањем појединих теорија, приступа и модела лидерства, одређујући битне заједничке карактеристике, а затим се доноси закључак о групи у целини;
- Генерализација, која као појмовно уопштавање за свој циљ и продукт има стварање нове научне теорије;
- Синтеза, која се надовезује на процес анализе и елементе издвојене током тог процеса, и повезује их у целину;
- Дедукцијом од општијих ка мање општим знањима и закључује се о конкретном феномену на основу општих сазнања;
- Евалуација теоријских приступа у контексту концептуализације модела.

Емпиријске методе:

- Аналитичке методе;
- Прикупљање података из примарних извора у првом временском интервалу спровођењем анкете међу испитаницима;
- Прикупљање података из секундарних извора;
- Верификација потребе за развојем модела за истраживање, оцену и унапређење лидерства;
- Реализација јединственог експертског тренинга намењеног руководиоцима;
- Прикупљање података из примарних извора у другом временском интервалу спровођењем анкете међу испитаницима.

7. ОЧЕКИВАНИ ДОПРИНОС РАДА

Очекиване импликације и доприноси докторске дисертације су вишеструки и за потребе рада ће се категоризовати у складу са претходном постављеним доприносима, односно на очекивани научни допринос који ће докторска дисертација имати на академску и стручну заједницу. Сходно томе, докторска дисертација има очекивани научни и стручни допринос.

Научни допринос ће бити могуће упоредо анализирати и кроз практичну примену постављеног стратешког модела у реалном и променљивом пословном окружењу савремених организација. Ефекти докторске дисертације треба да се огледају у три главна дела:

1. Организација и формализација постојећег опуса знања о лидерству;
2. Идентификација генова у литератури и проширење постојећих закључака;
3. Постављање новог стратешког модела за истраживање, оцену и унапређење лидерства, који представља иновативни систем за оцену степена лидерства који пружа квантитативне релативне мере за сваку од димензија и поддимензија лидерства;

Најзначајнији **очекивани научни допринос** дисертације огледа се у следећем:

- Развој стратешког модела за истраживање, оцену и унапређење лидерства, који представља сублимацију проучених поставки у литератури и истражених практичних достигнућа;
- Преглед и систематизација литературе и постојећих теоријских концепата из области организационих наука, менаџмента и управљања пројектима, са акцентом на лидерство, утврђивање теоријских аспеката и проширење корпуса знања, што ће истраживачима омогућити прегледније разматрање тема које се односе на лидерство, превазиђу евентуални сазнајни вакуум и начине мерљиву дистинкцију између различитих и сличних теорија, модела и приступа лидерству;
- Дефинисање новог приступа лидерству на основу истраживања литературе која се односи на тематику лидерства и његову примену у реалном окружењу;
- Детерминисање новог начина за холистичко израчунавање степена лидерства;
- Одређивање формуле за израчунавање лидерства на скали до 100;
- Истраживање доприноси повећању сазнајног фонда из области лидерства;
- Могућност графичког приказа степена лидерства на графикону „паукова мрежа“;
- Преглед и систематизација доступне научне литературе која се односи на тренинг и менторство;
- Дефинисање праваца будућих истраживања на тему лидерства;
- Постављени модел би требало да користи истраживачима као база за спровођење даљих студија у циљу додатног унапређивања и прилагођавања.

Најважнији **очекивани стручни допринос** дисертације представља:

- Стварање могућности за примену модела у реалном и променљивом пословном окружењу савремених организација, којом би се унапредила организациона пракса и процеси у циљу оптимизације лидерства;
- Могућност додатног унапређења постављеног модела и алата за оцену и унапређење лидерства;
- Упоредна анализа резултата;
- Могућност бенчмаркинга;
- Подстицање стратешког приступа организационим наукама и лидерству;
- Подизање генералног нивоа схватања значаја и перцепције лидерства у реалној употреби;
- Унапређење развоја организационих приступа управљања лидерством;
- Унапређење степена стручне свести о могућностима примене постављеног стратешког модела у реалном окружењу;
- Унапређење процеса и организационе праксе у контексту оптимизације степена лидерства;
- За компаније на вишим нивоима зрелости, постављени модел пружа оквир за оптимизацију постојећих ресурса и процеса, у циљу одржавања конкурентске предности и изврсности.

Консеквентно наведеним најзначајнијим очекиваним научним и стручним доприносима докторске дисертације, циљ докторске дисертације ће бити формирање стратешког модела за истраживање, оцену и унапређење лидерства, чијом применом организације могу да имају прецизан увид у степен лидерства руководиоца, као и да унапреде степен лидерства, а последично томе и оптимизују пословање организације у реалном пословном окружењу.

8. ПРЕГЛЕД ЛИТЕРАТУРЕ

У наставку се налази оквирни преглед библиографских извора који ће се користити приликом израде докторске дисертације:

1. Adams-Robinson, B. J. (2022). *Informal Leadership, Strategy and Organizational Change The Power of Silent Authority*. New York, NY: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429319969>
2. Akkaya, B. (2020). *Agile Business Leadership Methods for Industry 4.0*. UK: Emerald.
3. Algahtani, A. (2014). Are Leadership and Management Different? A Review. *Journal of Management Policies and Practices*, 2(3), 71-82. <https://doi.org/10.15640/jmpp.v2n3a4>
4. Alvesson, M., & Spicer, A. (2014). Critical Perspectives on Leadership. In: D. Day (ed.), *The Oxford Handbook of Leadership and Organizations* (pp. 40-56). New York, NY: Oxford University Press.
5. Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2003a). The good visions, the bad micro-management and the ugly ambiguity: Contradictions of (non-)leadership in a knowledge-intensive company. *Organization Studies*, 24(6), 961–988.
6. Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2003b). The great disappearance act: Difficulties in doing leadership. *Leadership Quarterly*, 14(3), 359–381.
7. Amali, L. N., Hadjaratie, L., & Suhada, S. (2018). The Influence of Organizational Culture in Application of Information Technology Governance. *Journal of Information Systems Engineering and Business Intelligence*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.20473/jisebi.4.1.1-10>
8. Anderson, M. (2017). Transformational Leadership in Education: A Review of Existing Literature. *International Social Science Review*, 93(1), pp. 1–13.
9. Aničić, J., Zakić, N., Vukotić, S., & Subić, J. (2016). Clustering as an opportunity for internationalization of the SME sector in Serbia. *Journal of Balkan and Near Eastern Studies*, 18(5), 506-524.
10. Antonakis, J. E., Cianciolo, A. T., & Sternberg, R. J. (2004). *The nature of leadership*. SAGE.
11. Antonakis, J., & Day, D. V. (2018). *The nature of leadership*. SAGE Publications.
12. Antonakis, J., Avolio, J., & Sivasubramaniam, N. (2003). Context and leadership: an examination of the nine-factor full-range leadership theory using the multifactor leadership questionnaire. *Leadership Quarterly*, 14, 261–295.
13. Atkinson, J. W. (1958). Towards experimental analysis of human motivation in terms of motives, expectancies, and incentives. In: J. W. Atkinson (ed.), *Motives in Fantasy, Action and Society*. New York: Van Nostrand.
14. Aunga, D. and Masare, O. (2017). Effect of Leadership Styles on Teacher's Performance in Primary Schools of Arusha District Tanzania. *International Journal of Educational Policy Research and Review*, 4(4), pp. 42–52.
15. Avolio, B. J., & Kahai, S. S. (2003). Adding the "E" to e-leadership: How it may impact your leadership. *Organizational Dynamics*, 31(4), 325–338. [https://doi.org/10.1016/S0090-2616\(02\)00133-X](https://doi.org/10.1016/S0090-2616(02)00133-X)
16. Avolio, B. J., Kahai, S., & Dodge, G. E. (2001). E-leadership: Implications for theory, research, and practice. *Leadership Quarterly*, 11(4), 615–668. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00062-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00062-X)
17. Avolio, B. J., Reichard, R. J., Hannah, S. T., Walumbwa, F. O., & Chan, A. (2009). A Meta-Analytic Review of Leadership Impact Research: Experimental and Quasi-Experimental Studies. *The Leadership Quarterly*, 20(5), 764–784. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.06.006>
18. Avolio, B. J., Sosik, J. J., Kahai, S. S., & Baker, B. (2014). E-leadership: Re-examining transformations in leadership source and transmission. *Leadership Quarterly*, 25(1), 105–131. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.003>

19. Avolio, B., & Gardner, W. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
20. Baldwin, T.T., & Padgett, M.Y. (1994). Management development: A review and commentary. In C.L. Cooper, I.T. Robertson, & Associates (Eds.), *Key reviews in managerial psychology: Concepts and research for practice* (pp. 270-320). Chichester, UK: Wiley.
21. Banks, G. C., Barnes, C. M., & Jiang, K. (2021). *Changing the Conversation on the Science–Practice Gap: An Adherence-Based Approach*. *Journal of Management*, 47(6), 1347–1356. <https://doi.org/10.1177/0149206321993546>
22. Banks, G. C., Pollack, J. M., Bochantin, J. E., Kirkman, B. L., Whelpley, C. E., & O’Boyle, E. H. (2016). Management’s Science Practice Gap: A Grand Challenge for all Stakeholders. *Academy of Management Journal*, 59(6), 1-27. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.0728>
23. Bartle, K. (2023). From magico-mythical thinking to making promises and forgiving: A headteacher’s critique of transformational school leadership practice. In K. Chauhan, E. Crewe, & C. Mowles (eds.), *Complexity and leadership* (pp. 23-52). Routledge.
24. Bass, B. M. (1990). *Bass & Stogdill’s handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). New York: Free Press.
25. Bass, B. M. (1997). Does the transactional– transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130–139.
26. Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industry, military, and educational impact*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
27. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
28. Bass, B., & Steidlmeier, P. (1999). Ethics, Character, and Authentic Transformational Leadership Behavior. *Leadership Quarterly*, 10(2), 181–217.
29. Bass, B., & Stogdill, I. (1990). *Handbook of Leadership*. New York: The Free Press.
30. Bateh, D. R. (2019). Leadership from Millennials to Generation Z Transformed. *Journal of Advanced Management Science*, 7(1), 11-14. <https://doi.org/10.18178/joams.7.1.11-14>
31. Benjamin, B., & O’Reilly, C. (2011). Becoming a Leader: Early Career Challenges Faced by MBA Graduates. *Academy of Management Learning & Education*, 10(3), 452–472. <https://doi.org/10.5465/amle.2011.0002>
32. Bennis, W. (2018). The Chronicles of Leadership. In J. Antonakis, & D. Day (Eds.), *The Nature of Leadership*. Sage Publications.
33. Bennis, W. G. (1959). Leadership theory and administrative behavior: The problem of authority. *Administrative Science Quarterly*, 4, 259– 301.
34. Bennis, W. G., & Nanus, B. (1985). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York, NY: Harper & Row.
35. Bennis, W. G., & Nanus, B. (2003). *Leaders: Strategies for Taking Charge*. USA: HarperCollins.
36. Bennis, W. G., & Nanus, B. (2007). *Leaders: The strategies for taking charge* (2nd ed.). New York, NY: Harper & Row.
37. Beugelsdijk, S., Kostova, T., Kunst, V. E., Spadafora, E., & van Essen, M. (2018). Cultural Distance and Firm Internationalization: A Meta-Analytical Review and Theoretical Implications. *Journal of Management*, 44(1), 89–130. <https://doi.org/10.1177/0149206317729027>
38. Blagoev, D., & Yordanova, Z. (2015). Company Innovative Leadership Model. *Economic Alternatives*, 2, 5-16.
39. Blake, R. R., & McCanse, A. A. (1991). *Leadership dilemmas: Grid solutions*. Houston, TX: Gulf Publishing Company.
40. Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The Managerial Grid*. Houston, TX: Gulf Publishing Company.
41. Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1978). *The New Managerial Grid*. Houston, TX: Gulf Publishing Company.
42. Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1985). *The Managerial Grid III*. Houston, TX: Gulf Publishing Company.
43. Blake, R. R., Mouton, J. S., & Bidwell, A. C. (1962). Managerial grid. *Advanced Management - Office Executive*, 1(9), 12-15.
44. Blanchard, K. (2000). *Situational Leadership II – Teaching Others*. London: Ken Blanchard Companies.

45. Blečić, J., Vukotić, S., & Mirčetić, V. (2022). Comparative analysis of women's position in leadership. In *Proceedings of MEFkon 2022*. December 1, 159-165.
46. Blečić, J., Vukotić, S., & Mirčetić, V. (2022). Comparative analysis of women's position in leadership. *Proceedings of MEFkon 2022*. December 1, 159-165.
47. Bogardus, E. S. (1934). *Leaders and leadership*. New York, NY: Appleton-Century.
48. Bogićević, B. (2003). *Razvoj zaposlenih*. Poslovna politika, Beograd, 49-54.
49. Boyd, C. E., McNevin, A. A., & Davis, R. (2022). The contribution of fisheries and aquaculture to the global protein supply. *Food Security* 14(3), 805–827. <https://doi.org/10.1007/s12571-021-01246-9>
50. Brauckmann, S., & Schwarz, A. (2014). Autonomous leadership and a centralised school system: An odd couple? Empirical insights from Cyprus. *International Journal of Educational Management*, 28(7), 823-841. <https://doi.org/10.1108/ijem-08-2013-0124>
51. Brodbeck, F. C., Frese, M., Akerblom, S., Audia, G., Bakacsi, G., Bendova, H., Bodega, D., Bodur, M., Booth, S., Brenk, K., Castel, P., Den Hartog, D., Donnelly-Cox, G., Gratchev, M. V., Holmberg, I., Jarmuz, S., Jesuino, J. C., Jorbenadse, R., Kabasakal, H. E., Keating, M., Kipiani, G., Konrad, E., Koopman, P., Kurc, A., Leeds, C., Lindell, M., Maczynski, J., Martin, G. S., O'Connell, J., Papalexandris, A., Papalexandris, N., Prieto, J. M., Rakitski, B., Reber, G., Sabadin, A., Schramm-Nielsen, J., Schultz, M., Sigfrids, C., Szabo, E., Thierry, H., Vondrysova, M., Weibler, J., Wilderom, C., Witkowski, S., & Wunderer, R. (2000). Cultural variation of leadership prototypes across 22 European countries. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(1), 1–29. <https://doi.org/10.1348/096317900166859>
52. Brown, K. G., & Sitzmann, T. (2011). Training and employee development for improved performance. In S. Zedeck (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (vol. 2) (pp. 469–503). Washington, DC: American Psychological Association.
53. Bryman, A. (1986). *Leadership and Organizations*. London: Routledge & Kegan Paul.
54. Bryman, A. (1992). *Charisma and leadership in organizations*. London, UK: SAGE.
55. Burgoyne, J. (2010). Crafting a Leadership and Management Development Strategy I. In J. Gold., R. Thorpe., & A. Mumford (Eds.), *Gower Handbook of Leadership and Management Development*. Gower.
56. Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.
57. Carroll, B., & Levy, L. (2008). Defaulting to management: Leadership defined by what it is not. *Organization*, 15(1), 75–96.
58. Carter, D. R., DeChurch, L. A., Braun, M. T., & Contractor, N. S. (2015). Social network approaches to leadership: An integrative conceptual review. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 597–622.
59. Cartwright, D., & Zander, A. (1960). *Group dynamics research and theory*. Evanston, IL: Row, Peterson.
60. Catalyst (2017). *Pyramid: Women in S&P 500 Companies*.
61. Chace, S. (2023). Adaptive Leadership. In: G. R. Goethals, S. T. Allison, & G. J. Sorenson (eds.), *The SAGE Encyclopedia of Leadership Studies* (pp. 13-17). Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
62. Chambers, J. M. Cleveland, W. S., Kleiner, B., & Tukey, P.A. (1983). *Graphical Methods for Data Analysis (1st ed.)*. Wadsworth, Belmont: Chapman and Hall/CRC. <https://doi.org/10.1201/9781351072304>
63. Chatman J. A., O'Reilly C. A. 2016. Paradigm lost: Reinvigorating the study of organizational culture. *Research in Organizational Behavior*, 36, 199-224. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.11.004>
64. Chen, C., Song, Y., Yue, S., Xu, X., Zhou, L., Lv, Q., & Yang, L. (2022). FCNN-SE: An Intrusion Detection Model Based on a Fusion CNN and Stacked Ensemble. *Applied Sciences*, 12(17), 8601. <https://doi.org/10.3390/app12178601>
65. Chen, J., & Houser, D. (2019). When are women willing to lead? The effect of team gender composition and gendered tasks. *Leadership Quarterly*, 30(6), 101340.
66. Chen, K.-S., Huang, M.-C., Yu, C.-M., & Chen, H.-Y. (2022). Quality-Based Supplier Selection Model for Products with Multiple Quality Characteristics. *Sustainability*, 14(14), 8532. <https://doi.org/10.3390/su14148532>
67. Chhokar, J. S., Brodbeck, F. C., & House, R. J. (2008). *Culture and Leadership Across the World The GLOBE Book of In-Depth Studies of 25 Societies*. Routledge.

68. CILS. (2018). *Rewiring leadership The future we want, the leadership we need*. Institute for sustainability leadership, University of Cambridge.
69. *Civil Rights Acts*. (1964). Washington: U.S. Govt. Print. Off.
70. Collinson, D. L. (2012). Prozac leadership and the limits of positive thinking. *Leadership*, 8(2), 87–107.
71. Contractor, N. S., DeChurch, L. A., Carson, J., Carter, D. R., & Keegan, B. (2012). The topology of collective leadership. *Leadership Quarterly*, 23(6), 994–1011.
72. Cvijanović, D., Mirčetić, V., & Vukotić, S. (2018). Situaciono liderstvo: Primena odgovarajućeg stila u zavisnosti od razvojnog nivoa sledbenika. *Zbornik radova 8. međunarodnog simpozijuma o upravljanju prirodnim resursima ISNRM 2018*, Fakultet za menadžment Zaječar, Megatrend Univerzitet Beograd, Zaječar, Srbija, 59-65. ISBN 978-86-7747-591-8.
73. Cvijanović, D., Mirčetić, V., & Vukotić, S. (2022). The influence of leadership style on organisational performances and challenges in COVID-19 pandemic and similar circumstances. *Thematic Proceedings "The Impact of COVID-19 Pandemic on The Economy, Resources and Sustainable Development"*, 11-22.
74. Daloz Parks, S. (2005). *Leadership can be taught*. Cambridge, MA: Harvard Business School Press.
75. D'Amour, D., Goulet, L., Labadie, J.-F., San Martín-Rodriguez, L., & Pineault, R. (2008). A model and typology of collaboration between professionals in healthcare organizations. *BMC Health Services Research*, 8, 188. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-8-188>
76. Day, D. (2000). Leadership development:: A review in context. *Leadership Quarterly*, 11(4), 581-613.
77. Day, D. V. (2000). Leadership Development: A Review in Context. *Leadership Quarterly*, 11(4), 581–613. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00061-8](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00061-8)
78. Day, D. V., & Harrison, M. M. (2007). A multilevel, identity-based approach to leadership development. *Human Resource Management Review*, 17, 360–373 (5)
79. Day, D. V., & Sin, H. P. (2011). Longitudinal tests of an integrative model of leader development: Charting and understanding developmental trajectories. *Leadership Quarterly*, 22(3), 545–560. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.04.011>
80. Day, D. V., Gronn, P., & Salas, E. (2004). Leadership capacity in teams. *Leadership Quarterly*, 15, 857–880.
81. Day, D. V., Harrison, M. M., & Halpin, S. M. (2009). *An integrative approach to leader development: Connecting adult development, identity, and expertise*. New York: Routledge.
82. DeFrank-Cole, L., & Tan, S. (Eds.). (2017). Reimagining leadership for millennial women: Perspectives across generations. [Special Symposium Issue]. *Journal of Leadership Studies*, 10(4), 43–46.
83. Demir, C., Yılmaz, M. K., & Çevirgen, A. (2010). Liderlik yaklaşımları ve liderlik tarzlarına ilişkin bir araştırma. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 129–152.
84. Den Hartog, D. N., House, R. J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A., Dorfman, P. W., Abdalla, I. A., Adetoun, B. S., Aditya, R. N., Agourram, H., Akande, A., Akande, B. E., Akerblom, S., Altschul, C., Alvarez-Backus, E., Andrews, J., Arias, M. E., Arif, M. S., Ashkanasy, N. M., Asllani, A., . . . Zhou, J. (1999). Culture specific and cross-culturally generalizable implicit leadership theories: Are attributes of charismatic/transformational leadership universally endorsed? *Leadership Quarterly*, 10(2), 219–256. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(99\)00018-1](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(99)00018-1)
85. DePaul, G. A. (2023). *Nine Practices of 21st Century Leadership, A Guide for Inspiring Creativity, Innovation, and Engagement*. New York, NY: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003273448>
86. DeRue, D. S., & Ashford, S. J. (2010). Who will Lead and Who will Follow? A Social Process of Leadership Identity Construction in Organizations. *The Academy of Management Review*, 35(4), 627–647. <https://doi.org/10.5465/AMR.2010.53503267>
87. Diaz, R., & Montalvo, R. (2022). Digital Transformation as an Enabler to Become More Efficient in Sustainability: Evidence from Five Leading Companies in the Mexican Market. *Sustainability*, 14(22), 15436. <https://doi.org/10.3390/su142215436>
88. Dos Santos, R. A., de Hoyos Guevara, A. J., Sanches Amorim, M. C., & Ferraz-Neto, B.-H. (2012). Compliance and leadership: the susceptibility of leaders to the risk of corruption in organizations. *Einstein*, 10(1), 1-10.

<https://doi.org/10.1590/S1679-45082012000100003>

89. Downey, M., Parslow, S., & Smart, M. (2011). The hidden treasure in nursing leadership: Informal leaders. *Journal of Nursing Management*, 19(4), 517–521. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2011.01253>
90. Drath, W. H., & Palus, C. J. (1994). *Making common sense: Leadership as meaning-making in a community of practice*. Greensboro, NC: Center for Creative Leadership.
91. Drucker, P. F. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. New York, NY: Harper Collins.
92. Drucker, P. F. (1993). *Post-Capitalist Society*. New York: Harper Paperbacks.
93. Duke, D. L. (1986). The aesthetics of leadership. *Educational Administration Quarterly*, 22(1), 7–27. Hansen, H., Ropo, A., & Sauer, E. (2007). Aesthetic leadership. *Leadership Quarterly*, 18, 544–560. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.09.003>
94. Dunn, D., Gerlach, J., & Hyle, A. (2014). Gender and Leadership: Reflections of Women in Higher Education Administration. *International Journal of Leadership and Change*, 1, 9–18.
95. Eagly, A. H. (2005). Achieving relational authenticity in leadership: Does gender matter? *Leadership Quarterly*, 16, 459–474.
96. Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston: Harvard Business School Press.
97. Eagly, A. H., & Heilman, M. E. (2016). Gender and leadership: Introduction to the special issue. *Leadership Quarterly*, 27, 349–353.
98. Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233–256.
99. Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C., & van Engen, M. L. (2003). Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129, 569–591.
100. Eagly, A. H., Karau, S. J., & Makhijani, M. G. (1995). Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 117, 125–145.
101. Edmunds R., & Richardson J. T. (2009). Conceptions of learning approaches to studying and personal development in UK higher education. *British Journal of Educational Psychology*, 79, 295–309. <https://doi.org/10.1348/000709908X368866>
102. Emiliani, M. L. (2008). Standardized work for executive leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(1), 24–46. <https://doi.org/10.1108/01437730810845289>
103. Emrich, C. G., Denmark, F. L., & Den Hartog, D. N. (2004). Cross-cultural differences in gender egalitarianism, Implications for Societies, Organizations, and Leaders. In R. J. House, P. J. Hanges, M. Javidan., P. W. Dorfman., & V. Gupta (Eds.), *Culture, Leadership, and Organizations: The GLOBE Study of 62 Societies*. SAGE Publications.
104. Erkal, N., Gangadharan, L., & Xiao, E. (2022). Leadership selection: Can changing the default break the glass ceiling? *Leadership Quarterly*, 33(2), 101563. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101563>
105. Eurostat. (2022). *Gender pay gaps in the European Union – a statistical analysis – 2021 edition*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
106. Fiedler, F. E. (1971). *Leadership*. New York, NY: General Learning Press.
107. Fisher, B. A. (1974). *Small group decision-making: Communication and the group process*. New York: McGraw-Hill.
108. Follet, M. P. (1924). *Creative Experience*. New York: Longmans, Green, and co.
109. Forlines, C., & Wittenburg, K. (2010). Wakame: Sense making of multi-dimensional spatial-temporal data. In *Proceedings of the International Conference on Advanced Visual Interfaces, AVI 2010, Roma, Italy, May 26-28, 2010* (pp. 33–40). <https://doi.org/10.1145/1842993.1843000>
110. Forscher, B. K. (1963). Chaos in the Brickyard. *Science*, 142(3590), 339. <https://doi.org/10.1126/science.142.3590.339.a>
111. Foss, H., Lee, P. M., Murtinu, S., & Scalera, V. G. (2022). The XX factor: Female managers and innovation in a

- cross-country setting. *Leadership Quarterly*, 33(3), 101537. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2021.101537>
112. Friedman, T. L. (2005). *The World is Flat: A Brief History of the Twenty-First Century*. New York, NY: Farrar, Straus and Giroux.
 113. Friedrich, T. L., Vessey, W. B., Schuelke, M. J., Ruark, G. A., & Mumford, M. D. (2009). A framework for understanding collective leadership: The selective utilization of leader and team expertise within networks. *Leadership Quarterly*, 20(6), 933–958.
 114. Friendly, M. (1991). Statistical Graphics for Multivariate Data. In *Proceedings of SAS SUGI 16 Conference*.
 115. Fruhling, A. L., & Siau, K. (2007). Assessing Organizational Innovation Capability and its Effect on E-Commerce Initiatives. *Journal of Computer Information Systems*, 47(4), 91–103. <https://doi.org/10.1080/08874417.2007.11645984>
 116. Galbraith, J., & Cummings, L. L. (1967). An empirical investigation of the motivational determinants of past performance: interactive effects between instrumentality, valence, motivation and ability. *Organizational Behavior and Human Performance*, 2, 237–257.
 117. Gardner, W. L., & Schermerhorn, J. R., Jr. (1992). Strategic leadership and the management of supportive work environments. In: R. L. Phillips & J. G. Hunt (Eds.), *Strategic leadership: A multiorganizational-level perspective* (pp. 99–118). Westport, CT: Quorum.
 118. Gardner, W. L., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2005). *Authentic leadership development: Emergent trends and future directions*. Oxford: Elsevier Science.
 119. Ge, D., Zhang, Z., Kong, X., & Wan, Z. (2022). Extreme Learning Machine Using Bat Optimization Algorithm for Estimating State of Health of Lithium-Ion Batteries. *Applied Sciences*, 12(3), 1398. <https://doi.org/10.3390/app12031398>
 120. George, B., & Sims, P. (2007). *True north: Discover your authentic leadership*. San Francisco: Jossey-Bass
 121. Georgopoulos, B. S., Mahoney, G. M., & Jones, N. W. Jr. (1957). A path-goal approach to productivity. *Journal of Applied Psychology*, 41, 345–353.
 122. Ger, G. (1999). Localizing in the Global Village: Local Firms Competing in Global Markets. *California Management Review*, 41(4), 64–83. <https://doi.org/10.2307/41166010>
 123. Gibb, C. A. (1954). Leadership. In: E. B. Reuter (Ed.), *Handbook of social psychology* (Vol. 2) (pp. 877–920). Reading, MA: Addison-Wesley.
 124. Goethals, G. R., Sorenson, G. J., & MacGregor Burns, J. (2004). *Encyclopedia of leadership*. Sage Publications. Thousand Oaks, California.
 125. Gosselin, D., Cooper, S., Bonnstetter, R. J., & Bonnstetter, B. J. (2013). Exploring the assessment of twenty-first century professional competencies of undergraduate students in environmental studies through a business—academic partnership. *Journal of Environmental Studies and Sciences*, 3, 359–368. <https://doi.org/10.1007/s13412-013-0140-1>
 126. Graen, G. (1969). Instrumental theory of work motivation: some empirical results and suggested modifications. *Journal of Applied Psychology*, 53, 1–25.
 127. Greenfield, T.B. (1986). Leaders and school: wilfulness and non-natural order in organizations. In: T.J. Sergiovanni, & J.E. Corbally (eds.), *Leadership and Organizational Culture: New Perspectives on Administration Theory and Practice* (pp. 142–169). Chicago, IL: University of Chicago Press.
 128. Grossman, S. and Valiga, T.M. (2021). *The New Leadership Challenge: Creating the Future of Nursing*, 5e. Philadelphia, PA: FA Davis.
 129. Hambrick, D. C. (1994). 1993 Presidential Address: What if the Academy Actually Mattered?. *The Academy of Management Review*, 19(1), 11– 16. <https://doi.org/10.2307/258833>
 130. Hardy, M., & Cherrey, C. (2023). Global Leadership. In: G. R. Goethals, S. T. Allison, & G. J. Sorenson (eds.), *The SAGE Encyclopedia of Leadership Studies* (pp. 389–392). Thousand Oaks, California: SAGE Publications
 131. Hecklau, F., Galeitzke, M., Flachs, S., & Kohl, H. (2016). Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0. *Procedia CIRP*, 54, 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.procir.2016.05.102>

132. Heifetz, R., Sinder, R., Jones, A., Hodge, L. M., & Rowley, K. A. (1989). Teaching and assessing leadership courses at the John F. Kennedy school of government. *Journal of Policy Analysis and Management*, 8(3), 536–562.
133. Heller, T., & Van Til, J. (1983). Leadership and followership: Some summary propositions. *Journal of Applied Behavioral Science*, 18, 405-414.
134. Hemphill, J. K. & Coons, A. E. (1957). Development of the Leader Behavior Description Questionnaire. In R.M. Stogdill & A.E. Coons (Eds.), *Leaders Behavior: Its description and measurement (Research Monograph No. 88)*. Columbus: Ohio State University, Bureau of Business Research.
135. Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). Life cycle theory of leadership. *Training and Development Journal*, 23, 26-35.
136. Hertz, S. (2001). Georg von Mayr. In C. C. Heyde & E. Seneta (Eds.), *Statisticians of the Centuries* (pp. 219–222). NY, NY: Springer.
137. Hewlett, S. (2007). *Off-ramps and on-ramps: Keeping talented women on the road to success*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
138. Hillmer, G., Wiedenbrueg, R., & Bunz, A. (2012). Competences Required by Industry from Early- Career Engineering Graduates – Developing Management & Leadership Skills in Engineering Education. *Innovations*, 291–304.
139. Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *Academy of Management Executive*, 7(1), 81–94.
140. Hollander, E. P. (1992). Leadership, followership, self, and others. *Leadership Quarterly*, 3(1), 43–54.
141. House, R. J. (1971). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16, 321–339.
142. House, R. J., & Howell, J. (1992). Personality and Charismatic Leadership. *Leadership Quarterly*, 3(2), 81-108.
143. House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 3, 81–97.
144. House, R. J., & Mitchell, T. R. (1977). Path-Goal Theory of Leadership. *Journal of Contemporary performance. Journal of Applied Psychology*, 78, 891–902.
145. House, R. J., Dorfman, P. W., Javidan, M., Hanges, P. J., & Sully de Luque, M. F. (2014). Strategic Leadership Across Cultures: *The GLOBE Study of CEO Leadership Behavior and Effectiveness in 24 Countries*. Sage.
146. House, R. J., Hanges, P. J., Javidan, M., Dorfman, P. W., & Gupta, V. (2004). *Culture, leadership, and organizations: The GLOBE study of 62 societies*. Sage.
147. House, R. J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A., Dorfman, P. W., Javidan, M., Dickson, M., & Associates (1999). Cultural influences on leadership and organizations: Project GLOBE. In W. H. Mobley, M. J. Gessner, & V. Arnold (Eds.), *Advances in global leadership* (pp. 131–233). Stamford, CT: JAI Press.
148. Howell, J. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership, transactional leadership, locus of control, and support for innovation: Key predictors of consolidated business-unit performance. *Journal of Applied Psychology*, 78, 891–902.
149. Hoyt, C., & Blascovich, J. (2010). The role of self-efficacy and stereotype activation on cardiovascular, behavioral and self-report responses in the leadership domain. *Leadership Quarterly*, 21, 89–103.
150. Hubner, S. V., & Baum, M. (2018). Entrepreneurs' human resources development. *Human Resource Development Quarterly*, 29(4), 357– 381. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21328>
151. Huselid, M. A., & Becker, B. E. (2011). Bridging micro and macro domains: Workforce differentiation and strategic human resource management. *Journal of Management*, 37, 421–428.
152. Hymowitz, C., & Schelhardt, T. D. (1986). The Glass-Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier that Blocks Them from Top Jobs. *The Wall Street Journal*, 57, D1, D4-D5.
153. Igei, T., Nakasone, S., Onaga, M., Ishihara, M., & Nishida, K. (2022). Visualization of acetabular coverage with radar chart before and after curved periacetabular osteotomy in dysplastic hips. *Journal of Orthopaedic Science*. In press. <https://doi.org/10.1016/j.jos.2022.07.016>
154. Ireland, R. D., & Matz, C. L. (2018). General Management. In: M. Augier, & D. J. Teece (eds.), *The Palgrave*

- Encyclopedia of Strategic Management*. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/978-1-137-00772-8_783
155. Jacobs, T. O., & Jaques, E. (1990). Military executive leadership. In K. E. Clark & M. B. Clark (Eds.), *Measures of leadership* (pp. 281–295). West Orange, NJ: Leadership Library of America.
 156. Jacquart, P., Cole, M. S., Gabriel, A. S., Koopman, J., & Rosen, C. C. (2018). Studying Leadership: Research Design and Methods. In: J. Antonakis & D. V. Day (Eds.), *The Nature of Leadership* (pp. 411–437). Los Angeles, CA: Sage.
 157. Jago, A. G. (1982). Leadership: Perspectives in theory and research. *Management Science*, 28(3), 315–336.
 158. Jain, N.K. (2005). *Organisational behavior*. India: Atlantic Publishers and Distributors.
 159. Johnson, H. L. (2016). *Pipelines, pathways, and institutional leadership: An update on the status of women in higher education*. Washington, DC: American Council on Education.
 160. Johnson, S. K. (2023). Inclusive Leadership. In: G. R. Goethals, S. T. Allison, & G. J. Sorenson (eds.), *The SAGE Encyclopedia of Leadership Studies* (pp. 460–463). Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
 161. Jung C. G. (1971). *Collected works of C.G. Jung (Vol. 6): Psychological types* (Adler G., Hull R. F. C. Eds. & Trans.). Princeton, NJ: Princeton University Press.
 162. Kahai, S., Avolio, B., & Sosik, J. (2017). E-leadership. In Hertel, G. Stone, D., Johnson, R., & Passmore, J. (Eds.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of the internet at work* (pp. 285–314). Chichester: Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781119256151.ch14>
 163. Karabašević, D., Stanujkić, D., Urošević, S., & Maksimović, M. (2015). Selection of candidates in the mining industry based on the application of the SWARA and the MULTIMOORA methods. *Acta Montanistica Slovaca*, 20(2), 116–124.
 164. Karabašević, D., Zavadskas, E. K., Turskis, Z., & Stanujkić, D. (2016). The framework for the selection of personnel based on the SWARA and ARAS methods under uncertainties. *Informatica*, 27(1), 49–65.
 165. Kark, R. (2011). Games Managers Play: Play as a Form of Leadership Development. *Academy of Management Learning & Education*, 10(3), 507–527. <https://doi.org/10.5465/amle.2010.0048>
 166. Kato, Y., Munćan, J., Tsenkova, R., Kojić, D., Yasui, M., Fan, J.-Y., & Han, J.-Y. (2021). Aquaphotomics Reveals Subtle Differences between Natural Mineral, Processed and Aged Water Using Temperature Perturbation Near-Infrared Spectroscopy. *Applied Sciences*, 11(19), 9337. <https://doi.org/10.3390/app11199337>
 167. Katz, D., & Kahn, R. L. (1951). Human organization and worker motivation. In L. R. Tripp (Ed.), *Industrial productivity* (pp. 146–171). Madison, WI: Industrial Relations Research Association.
 168. Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations (2nd ed)*. New York: John Wiley.
 169. Katz, L. (1955). Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*, 33, 33–42.
 170. Kayikci, Y., Kazancoglu, Y., Gozacan-Chase, N., Lafci, C., & Batista, L. (2022). Assessing smart circular supply chain readiness and maturity level of small and medium-sized enterprises. *Journal of Business Research Volume*, 149, 375–392. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.05.042>
 171. Kelley, R. (1992). *The power of followership: How to create leaders people want to follow, and followers who lead themselves*. New York, NY: Broadway Business.
 172. Kenny, D. A., & Zaccaro, S. J. (1983). An estimate of variance due to traits in leadership. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 678–685.
 173. Keys, J. B., & Wolfe, J. (1988). Management education and development: Current issues and emerging trends. *Journal of Management*, 16, 307–336.
 174. Kim Y. J., Toh S. M. 2019. Stuck in the past? The influence of a leader's past cultural experience on group culture and positive and negative group deviance. *Academy of Management Journal*, 62, 944–969. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.1322>
 175. Kim, Y. J., Toh, S. M., & Baik, S. (2022). Culture Creation and Change: Making Sense of the Past to Inform Future Research Agendas. *Journal of Management*, 48(6), 1503–1547. <https://doi.org/10.1177/01492063221081031>
 176. Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs*. San Francisco, California:

Berrett-Koehler.

177. Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1991). Leadership: Do traits matter? *The Executive*, 5, 48–60.
178. Klatt, B., & Hiebert, M. (2001). *The encyclopedia of leadership*. McGraw-Hill.
179. Kluckhohn, F. R., & Strodtbeck, F. L. (1961). *Variations in value orientations*. Evanston, IL: Row, Peterson & Co.
180. Knowles M. S. (1984). *Andragogy in action: Applying modern principles of adult learning*. New York, NY: Jossey-Bass.
181. Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım.
182. Koenig, A., Eagly, A., Mitchell, T., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin*, 137(4), 616–642.
183. Komives, S. R., Longerbeam, S. D., Owen, J. E., Mainella, F. C., & Osteen, L. (2006). A leadership identity development model: Applications from a grounded theory. *Journal of College Student Development*, 47, 401–418.
184. Komives, S. R., Owen, J. E., Longerbeam, S. D., Mainella, F. C., & Osteen, L. (2005). Developing a leadership identity: A grounded theory. *Journal of College Student Development*, 46, 593–611.
185. Kotter, J. P. (1990). What leaders really do. In: *Harvard Business Review on Leadership* (pp. 37–60). Boston, MA: Harvard Business School Press.
186. Kotter, J.P. (1990). *A Force for Change: How Leadership Differs From Management*. New York: Free Press.
187. Kou, X., Xie, X., Zou, Y., Kang, Q., & Liu, Q. (2022). Research on Comprehensive Evaluation Model of a Truck Dispatching System in Open-Pit Mine. *Sustainability*, 14(15), 9062. <https://doi.org/10.3390/su14159062>
188. Kozlowski, S. W. J., Watola, D. J., Jensen, J. M., Kim, B. H., & Botero, I. C. (2009). Developing adaptive teams: A theory of dynamic team leadership. In E. Salas, G. F. Goodwin & C. S. Burke (eds), *Team effectiveness in complex organizations: Cross-disciplinary perspectives and approaches* (113-155). New York: Routledge.
189. Kroeber, A. L., & Kluckhohn, C. (1952). *Culture: A critical review of concepts and definitions* (Peabody Museum of American Archeology and Ethnology Papers 47). Cambridge, MA: Harvard University Press.
190. Kuchinke P. K. (2014). Perspectives on the concept of development for HRD. In Chalofsky N. E., Rocco T. S., Morris M. L. (Eds.), *Handbook of human resource development* (pp. 112-125). Hoboken, NJ: John Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118839881.ch7>
191. Lantis, M. (1987). Two important roles in organizations and communities. *Human organization*, 46(3), 189-199.
192. Latham, G. P., & Seijts, G. H. (1998). Management development. In P.J.D. Drenth, H. Thierry, & Associates (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology* (vol. 3; 2nd ed.: 257-272). Hove, UK: Psychology Press/Erlbaum.
193. Lawler, E. E. III (1968). A correlation-causal analysis of the relationship between expectancy attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 52, 462-468.
194. Lepers, E., & Sánchez Serrano, A. (2020). Decomposing financial (in)stability in emerging economies. *Research in International Business and Finance*, 51, 101068. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2019.101068>
195. Leslie, S. J., Cimpian, A., Meyer, M., & Freeland, E. (2015). Expectations of brilliance underlie gender distributions across academic disciplines. *Science*, 347(6219), 262–265.
196. Li, M., Lin, L.-Y., Chen, K.-S., & Hsu, T.-H. (2021). Novel Service Efficiency Evaluation and Management Model. *Applied Sciences*, 11(20), 9395. <https://doi.org/10.3390/app11209395>
197. Li, W. D., Arvey, R. D., & Song, Z. L. (2011). The influence of general mental ability, self-esteem and family socioeconomic status on leadership role occupancy and leader advancement: The moderating role of gender. *Leadership Quarterly*, 22(3), 520–534. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.04.009>
198. Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw-Hill.
199. Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
200. Lin, C., Hu, Z.-Z., Yang, C., Deng, Y.-C., Zheng, W., & Lin, J.-R. (2022). Maturity Assessment of Intelligent Construction Management. *Buildings*, 12(10), 1742. <https://doi.org/10.3390/buildings12101742>
201. Lipman, J. (1964). Leadership and administration. In: D.E. Griffiths (ed.), *Behavioral Science and Educational*

- Administration* (pp. 119–141). Chicago, IL: University of Chicago Press.
202. Locke, E.A., Kirkpatrick, S., Wheller, J.K., Schneider, J., Niles, K., Goldstein, H., Welsh, K., & Chah, D.O. (1991). *The Essence of Leadership: The Four Keys to Leading Successfully*. New York: Lexington Books.
 203. London, M. (1989). *Managing the Training Enterprise*. San Francisco: Jossey Bass.
 204. Lord, R. G. & Hall, R. J. (2005). Identity, deep structure, and the development of leadership skill. *Leadership Quarterly*, 16, 591–615.
 205. Lord, R. G. (1977). Functional leadership behavior: Measurement and relation to social power and leadership perceptions. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 114–133. <https://doi.org/10.2307/2391749>
 206. Lord, R. G., De Vader, C. L., & Alliger, G. M. (1986). A meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: An application of validity generalization procedures. *Journal of Applied Psychology*, 71, 402–410.
 207. Lotfy, H. M., Obaydo, R. H., & Nessim, C. K. (2023). Spider chart and whiteness assessment of synergistic spectrophotometric strategy for quantification of triple combination recommended in seasonal influenza – Detection of spurious drug. *Sustainable Chemistry and Pharmacy*, 32, 100980.
 208. Luria, G., & Berson, Y. (2013). How do leadership motives affect informal and formal leadership emergence? *Journal of Organizational Behavior*, 34, 995–1015. <https://doi.org/10.1002/job.1836>
 209. Madsen, S. R. (2015). Why do we need more women leaders in higher education? *HERS Research Brief*, 1, 1-8.
 210. Mailick, S., Stumpf, S. A., Grant, S., Kfir, A., & Watson, M. A. (1998). *Learning theory in the practice of management development: Evolution and applications*. Westport, CT: Quorum.
 211. Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2005). Kaleidoscope careers: An alternate explanation for the opt-out revolution. *Academy of Management Executive*, 19(1), 106–123
 212. Mann, R. D. (1959). A review of the relationship between personality and performance in small groups. *Psychological Bulletin*, 56(4), 241–270.
 213. Marković, G., & Mihić, M. (2022). Strategic Turnaround in the Paper Industry: A New Model for the Procurement of Recycled Paper. *Sustainability*, 14(3), 1475. <https://doi.org/10.3390/su14031475>
 214. McCall, M. W. (1998). *High Flyers: Developing the Next Generation of Leaders*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
 215. McCauley, M. P., Ramanadhan, S., & Viswanath, K. (2015). Assessing opinions in community leadership networks to address health inequalities: a case study from Project IMPACT. *Health Education Research*, 30(6), 866–881. <https://doi.org/10.1093/her/cyv049>
 216. Mettler, T., & Rohner, P. (2009). Situational maturity models as instrumental artifacts for organizational design. In *Proceedings of the 4th International Conference on Design Science Research in Information Systems and Technology (DESRIST '09)*. Association for Computing Machinery, New York, NY, USA, 1–9. <https://doi.org/10.1145/1555619.1555649>
 217. Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. New York: Harper & Row.
 218. Mirčetić, V. (2018a). Razvoj liderstva i determinisanje modernog pristupa liderstvu. *FBIM Transactions*, 6(2), 90-97. <https://doi.org/10.12709/fbim.06.06.02.10>
 219. Mirčetić, V. (2018b). Authentic Leadership: Conceptualizing and Development. In N. Žarkić-Joksimović, & S. Marinković (Ed.), *XVI International Symposium SymOrg 2018 – Doing Business in the Digital Age: Challenges, Approaches and Solutions* (pp. 394-399). Zlatibor, 07-10 June 2018: University of Belgrade, Faculty of Organizational Sciences. ISBN 978-86-7680-361-3.
 220. Mirčetić, V. (2019). Determination of the Adapted Leadership Grid. In *Proceedings of the 1st Virtual International Conference Patch to Knowledge Society – Managing Risk and Innovation, PaKSom 2019*, 205-210.
 221. Mirčetić, V. (2020a). Understanding shifts in marketing evolution as a prerequisite for implementation of marketing 4.0. In D. Starčević, & S. Marinković (Eds.), *XVII International Symposium SymOrg 2020 – Business and Artificial Intelligence* (pp. 623-634). 07-09 September 2020: University of Belgrade, Faculty of Organizational Sciences.
 222. Mirčetić, V. (2020b). The impact of leader's gender to business system performance. *Quaestus* 17, 159-178.

223. Mirčetić, V., & Čudanov, M. (2021). Revalidating Blanchard's Situational Leadership Model: Induction of the Unproductive Follower. *Proceedings of the XXVI International Scientific Conference Strategic Management and Decision Support Systems in Strategic Management – SM2021*. May 21, 2021, Subotica, Serbia, 225-234.
224. Mirčetić, V., & Mihić, M. (2022a). Smart Tourism as a Strategic Response to Challenges of Tourism in the Post-COVID Era. In: M. Mihić, S. Jednak, & G. Savić (eds.), *Sustainable Business Management and Digital Transformation: Challenges and Opportunities in the Post-COVID Era* (pp. 445-463). Springer.
225. Mirčetić, V., & Mihić, M. (2022b). Developing Smart Tourism as a Strategic Approach to Tourism Challenges in the Post-COVID Era. *Proceedings of SymOrg 2022*, 116-117.
226. Mirčetić, V., & Vukotić, S. (2017). Sistemi nagrađivanja zaposlenih: pozitivni i negativni efekti. *Zbornik radova međunarodne naučno-stručne konferencije: Inovacijama do održivog razvoja*, Fakultet za primenjeni menadžment, ekonomiju i finansije, Beograd, Srbija, 312-319. ISBN: 978-86-84531-30-0.
227. Mirčetić, V., & Vukotić, S. (2020). Development and analysis of situational leadership models. *Thematic Proceedings of MEFkon 2020*, 93-113.
228. Mirčetić, V., Brzaković, P., & Vukotić, S. (2018). Leadership effectiveness in modern age. *Zbornik radova IV međunarodne naučne konferencije ERAZ 2018*, Sofia, Bugarska, 885. ISBN: 978-86-80194-12-7. DOI: 10.31410/eraz.2018.
229. Mirčetić, V., Ivanović, T., Knežević, S., Bogojević Arsić, V., Obradović, T., Karabašević, D., Vukotić, S., Brzaković, T., Adamović, M., Milojević, S., Milašinović, M., Mitrović, A., & Špiler, M. (2022). The Innovative Human Resource Management Framework: Impact of Green Competencies on Organisational Performance. *Sustainability*, 14, 2713. <https://doi.org/10.3390/su14052713>
230. Mirčetić, V., Janošik, M., & Malešević, A. (2019). Determinisanje liderstva i komparacija teorijskih pristupa. *Zbornik radova sa međunarodno naučno-stručne konferencije MEFkon*, Fakultet za primenjeni menadžment, ekonomiju i finansije, Beograd, Srbija. 146-155. ISBN: 978-86-84531-37-9.
231. Mirčetić, V., Karabašević, D., & Vukotić, S. (2020). Correlation between leadership styles and development level of followers in situational leadership model II. In G. Nikolić (Ed.), *Proceedings of the 9th PAR international scientific-professional leadership conference "High leadership conference" PILC 2020* (pp. 233-246). Rijeka, Croatia, May 2020: PAR University College. ISBN: 978-953-59508-6-8.
232. Mirčetić, V., Sretić, M., Maksimović, M., & Karabašević, D. (2019). Leaders' effective communication tools and their impact on followers' development level. *Quaestus* 14, 133-143.
233. Mirčetić, V., Vukotić, S., & Karabašević, D. (2021). Effective leadership in the COVID-19 pandemic: Responsible responses to crisis. *Proceedings of the 10th PAR international scientific-professional leadership conference "Leadership after COVID-19" PILC 2021* (pp. 430-440). Rijeka, Croatia, May 2021: PAR University College.
234. Mohammed, A. S., Amamou, A., Ayevide, F. K., Kelouwani, S., Agbossou, K., & Zioui, N. (2020). The Perception System of Intelligent Ground Vehicles in All Weather Conditions: A Systematic Literature Review. *Sensors*, 20(22), 6532. <https://doi.org/10.3390/s20226532>
235. Molyneux, S., Atela, M., Angwenyi, V., & Goodman, C. (2012). Community accountability at peripheral health facilities: a review of the empirical literature and development of a conceptual framework. *Health Policy and Planning*, 27(7), 541–554. <https://doi.org/10.1093/heapol/czr083>
236. Moore, B. V. (1927). The May conference on leadership. *Personnel Journal*, 6, 124-128.
237. NAJU. (2020). *Oblici, metode i tehnike sprovođenja programa stručnog usavršavanja*. Beograd: Nacionalna akademija za javnu upravu.
238. Nankervis, A., R., Compton, R., L., & McCarthy, T., E. (1996). *Strategic Human Resource Management (2nd edition)*. Nelson, Melbourne.
239. Nazarian, A., & Atkinson, P. (2023). Full-Range Leadership Theory. In: G. R. Goethals, S. T. Allison, & G. J. Sorenson (eds.), *The SAGE Encyclopedia of Leadership Studies* (pp. 373-375). Thousand Oaks, California: SAGE Publications
240. Noe, R. A. (2010). *Employee Training and Development*. New York, NY: McGraw-Hill.

241. Noel J. (1999). On the varieties of phronesis. *Educational Philosophy and Theory*, 31, 273-289. <https://doi.org/10.1111/j.1469-5812.1999.tb00466.x>
242. Northouse, P. (2008). *Liderstvo: teorija i praksa*. Beograd: Data Status.
243. Northouse, P. G. (1997). *Leadership: Theory and practice (first edition)*. Sage Publications, Inc.
244. Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage Publications.
245. NSRS. (2022). Zakon o izboru narodnih poslanika. *Službeni glasnik Republike Srbije*, 14/2022.
246. Oh, S., Park, Y., Cho, K. J., & Kim, S. J. (2021). Explainable Machine Learning Model for Glaucoma Diagnosis and Its Interpretation. *Diagnostics*, 11(3), 510. <https://doi.org/10.3390/diagnostics11030510>
247. Ollier-Malaterre, A., & Foucreault, A. (2017). Cross-National Work-Life Research: Cultural and Structural Impacts for Individuals and Organizations. *Journal of Management*, 43(1), 111–136. <https://doi.org/10.1177/0149206316655873>
248. Örtenblad, A. (2023). Bad leadership. In: G. R. Goethals, S. T. Allison, & G. J. Sorenson (eds.), *The SAGE Encyclopedia of Leadership Studies* (pp. 13-17). Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
249. Osborn, R. N., & Hunt, J. G. (1975). An adaptive-reactive theory of leadership. In J. G. Hunt & L. L. Larson (Eds.), *Leadership frontiers* (pp. 27–44). Kent, OH: Kent State University Press.
250. Parker, K. L. (2004). Leadership Styles of Agricultural Communications and Information Technology Managers: What Does the Competing Values Framework Tell Us About Them? *Journal of Extension*, 42(1), 1FEA1.
251. Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
252. Passmore, J., & Joao Velez, M. (2015). Training Evaluation. In: K. Kraiger, J. Passmore, N. Rebelo dos Santos, & S. Malvezzi (eds.), *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Training, Development, and Performance Improvement* (pp. 136-153). Wiley.
253. Paustian-Underdahl, S. C., Walker, L. S., & Woehr, D. J. (2014). Gender and perceptions of leadership effectiveness: A meta-analysis of contextual moderators. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1129–1145.
254. Pazarbaşı, M. (2012). *Liderlik ve otorite: lise öğrencilerinin liderlik ve otorite algısı üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
255. Pearce, C. L., Conger, J. A., & Locke, E. A. (2007). Shared leadership theory. *Leadership Quarterly*, 18(3), 281–288. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2007.03.009>
256. Petrović, D., Mihić, M., Obradović, V. (2014). Strategic Project Management — Project Strategy and Measurement of Success. In: M. L. Jakšić, S. B. Rakočević, & M. Martić (eds.), *Innovative Management and Firm Performance*. Palgrave Macmillan, London. https://doi.org/10.1057/9781137402226_14
257. Petrović, M. (1994). *Menadžment – savremeni principi i funkcije*. Fakultet organizacionih nauka – CIRK, Beograd.
258. Pluess, M., & Boniwell, I. (2015). Sensory-processing sensitivity predicts treatment response to a school-based depression prevention program: Evidence of vantage sensitivity. *Personality and Individual Differences*, 82, 40–45. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.011>
259. Porter, L., & Lawler, E. E. III (1967). *Managerial Attitudes and Performance*. Homewood, Ill.: Irwin Dorsey.
260. Quinn, J. B., Anderson, P., & Finkelstein, S. (1996). Leveraging Intellect. *Academy of Management Executive* 10(3), 7–27.
261. Ramírez, R. R., Alarcón, L. F. C. & Knights, P. (2004). Benchmarking System for Evaluating Management Practices in the Construction Industry. *Journal of Management in Engineering* 20(3), 110-117. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)0742-597X\(2004\)20:3\(110\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE)0742-597X(2004)20:3(110))
262. Rauch, C. F., & Behling, O. (1984). Functionalism: Basis for an alternate approach to the study of leadership. In J. G. Hunt, D. M. Hosking, C. A. Schriesheim, & R. Stewart (Eds.), *Leaders and managers: International perspectives on managerial behavior and leadership* (pp. 45–62). Elmsford, NY: Pergamon Press.
263. Reuter, R. B. (1941). *Handbook of sociology*. New York, NY: Dryden Press.
264. Richards, D., & Engle, S. (1986). After the vision: Suggestions to corporate visionaries and vision champions. In J. D. Adams (Ed.), *Transforming leadership* (pp. 199–214). Alexandria, VA: Miles River Press.
265. Rost, J. C. (1991). *Leadership for the Twenty-First Century*. New York: Praeger

266. Rost, J. C. (1993). *Leadership for the Twenty-first Century*. Westport, Connecticut: Praeger.
267. Rowsell, J., & Wohlwend, K. (2016). Free Play or Tight Spaces? Mapping Participatory Literacies in Apps. *The Reading Teacher*, 70(2), 197-205. <https://doi.org/10.1002/trtr.1490>
268. Samper-Escalante, L. D., Loyola-González, O., Monroy, R., & Medina-Pérez, M. A. (2021). Bot Datasets on Twitter: Analysis and Challenges. *Applied Sciences*, 11(9), 4105. <https://doi.org/10.3390/app11094105>
269. Santoso, B., & Djauhari, M. (2019). Indonesian 2019 General Election: Who Will Be The Future Leader? *Global Media Journal*, 17(32), 1-5.
270. Sarkesian, S. C. (1981). A personal perspective. In J. H. Buck & L. J. Korb (Eds.), *Military leadership* (pp. 243–247). Beverly Hills, CA: Sage.
271. Schein E. H. (2004). *Organizational culture and leadership* (3rd ed.). San Francisco, CA: John Wiley & Sons.
272. Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership: A dynamic view* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
273. Scholtes, P. R. (1998). *The Leader's Handbook: Making Things Happen, Getting Things Done*. USA: McGraw-Hill. <https://doi.org/10.1036/0071386882>
274. Schütz, H., Speckesser, S., & Schmid, G. (1998). *Benchmarking labour market performance and labour market policies: Theoretical foundations and applications (Discussion Papers)*. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin.
275. Schyns, B., Hall, R. J., & Neves, P. (Eds.). (2017). *Handbook of Methods in Leadership Research*. Cheltenham. UK: Edward Elgar Publishing.
276. Seeman, M. (1960). *Social status and leadership*. Columbus: Ohio State University Bureau of Educational Research.
277. Sekeruš, J., Vasić, S., & Mirčetić, V. (2019). Uticaj liderstva na učinak organizacije. In J. Jaganjac, E. Arnaut, & D. Jerković (Eds.), *The 4th International Scientific and Professional Student Conference SKEI 2019* (pp. 171-185). Travnik, Bosnia and Herzegovina, 09 May 2019: University "Vitez". ISSN 1986-5945
278. Shamir, B., & Eilam, G. (2005). What's your story? A life-stories approach to authentic leadership development. *Leadership Quarterly*, 16, 395-417.
279. Shao, R., Rupp, D. E., Skarlicki, D. P., & Jones, K. S. (2013). Employee Justice Across Cultures: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management*, 39(1), 263–301. <https://doi.org/10.1177/0149206311422447>
280. Sheldon, K. M., & Lyubomirsky, S. (2021). Revisiting the sustainable happiness model and pie chart: Can happiness be successfully pursued? *Journal of Positive Psychology*, 16(2), 145–154. <https://doi.org/10.1080/17439760.2019.1689421>
281. Shin, M., Wong, Y. J., Yancura, L., & Hsu, K. (2020). Thanks, mom and dad! An experimental study of gratitude letter writing for Asian and White American emerging adults. *Counselling Psychology Quarterly*, 33(3), 267–286. <https://doi.org/10.1080/09515070.2018.1542519>
282. Shroff, R. P., & Sridhar, S. (2011). Study of Motivators and Demotivators Affecting the Performance of Employees in the Construction Industry – An Exploratory Study, *International Journal of Construction Management*, 11(3), 49-66. <http://dx.doi.org/10.1080/15623599.2011.10773172>
283. Silvia, C., & McGuire, M. (2010). Leading public sector networks: An empirical examination of integrative leadership behaviors. *Leadership Quarterly*, 21, 264-277.
284. Simon, S., & Hoyt, C. L. (2012). Exploring the effects of media images on women's leadership self-perceptions and aspirations. *Group Processes & Intergroup Relations*, 16(2), 232–245.
285. Simonet, D. V., & Tett, R. P. (2012). Five perspectives on the leadership-management relationship: A competency-based evaluation and integration. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 20(2), 199–213.
286. Smither, R. (2023). Age and Leadership. In: G. R. Goethals, S. T. Allison, & G. J. Sorenson (eds.), *The SAGE Encyclopedia of Leadership Studies* (pp. 20-23). Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
287. Stanley, D. (2023). Leadership Theories and Styles. In: D. Stanley, C. L. Bennett, & A. H. James (eds.), *Clinical Leadership in Nursing and Healthcare* (Third Edition) (pp. 31-60). Wiley.
288. Stogdill, R. M. (1948). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. *Journal of*

- Psychology*, 25(1), 35–71.
289. Stogdill, R. M. (1963). *Manual for the Leader Behavior Description Questionnaire form XII*. Columbus: Ohio State University, Bureau of Business Research.
 290. Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research*. New York, NY: Free Press.
 291. Stone, R. J. (2002). *Human Resource Management*. Australia, Melbourne: John Wiley & Sons.
 292. Sturm, R. E., & Monzani, L. (2018). Power and Leadership In: J. Antonakis, & D.V. Day (eds.), *The nature of leadership* (pp. 272-299). SAGE Publications.
 293. Sviličić, B., Rudan, I., Jugović, A., & Zec, D. (2019). A Study on Cyber Security Threats in a Shipboard Integrated Navigational System. *Journal of Marine Science and Engineering*, 7(10), 364. <https://doi.org/10.3390/jmse7100364>
 294. Tan, S. J., & DeFrank-Cole, L. (2022). Introduction. In S. J. Tan, & L. DeFrank-Cole (Eds.), *Women's Leadership Journeys: Stories, Research, and Novel Perspectives* (pp. 1-13). Routledge, New York and London.
 295. Tasmin, R., & Woods, P.C. (2008). *Knowledge management and innovation in Peninsular Malaysia*.
 296. *The Guardian* (2015). Women rising up global management stakes, but rarely to the very top.
 297. Todorov, P., Radosavac, A., & Mirčetić, V. (2020). Uticaj liderstva na obrazovni process. *Proceedings of MEFkon 2020*, 232-240.
 298. Tornjanski, V., Petrović, D., & Nešić, S. (2020). Effectiveness of Knowledge Transfer Between Project Team Members in Digitally Disrupted Organizations. *Management: Journal Of Sustainable Business And Management Solutions In Emerging Economies*, 25(2), 1-14. <https://doi.org/10.7595/management.fon.2018.0034>
 299. Tseng W. S. (1973). The concept of personality in Confucian thought. *Psychiatry*, 36, 191-202. <https://doi.org/10.1080/00332747.1973.11023756>
 300. Tsui A. S., Nifadkar S. S., Ou A. Y. (2007). Cross-national, cross-cultural organizational behavior research: Advances, gaps, and recommendations. *Journal of Management*, 33(3), 426-478. <https://doi.org/10.1177/0149206307300818>
 301. Tsui, A. (2021). Responsible Research and Responsible Leadership Studies. *Academy of Management Discoveries*, 7(2), 166–170. <https://doi.org/10.5465/amd.2019.0244>
 302. Turner, R., & Schabram, K. (2012). The bases of power revisited: An interpersonal perceptions perspective. *Journal of Organizational Psychology*, 12(1), 9–18.
 303. Tushman, M., & O'Reilly, C. III. (2007). Research and relevance: Implications of Pasteur's quadrant for doctoral programs and faculty development. *Academy of Management Journal*, 50(4), 769–774. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.26279169>
 304. Uhl-Bien, M., Marion, R., & McKelvey, B. (2007). Complexity leadership theory: Shifting leadership from the industrial age to the knowledge era. *Leadership Quarterly*, 18(4), 298–318.
 305. UN Women. 2016. *Annual Report 2015-2016*, New York.
 306. Urošević, S., Karabašević, D., Stanujkić, D., & Maksimović, M. (2017). An Approach to Personnel Selection in the Tourism Industry Based on the SWARA and the WASPAS Methods. *Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research*, 51(1), 85-88.
 307. Van De Ven A. H., & Poole M. S. (1995). Explaining development and change in organisations. *Academy of Management Review*, 20, 510-540. <https://doi.org/10.2307/258786>
 308. van Knippenberg, D. (2018). Leadership and Identity. In: J. Antonakis, & D.V. Day (eds.), *The nature of leadership* (pp. 300-326). SAGE Publications.
 309. Varnum, M. E. W., & Grossmann, I. (2017). Cultural Change: The How and the Why. *Perspectives on Psychological Science*, 12(6), 956–972.
 310. Vicere, A. A., & Fulmer, R. M. (1998). *Leadership by Design*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
 311. von Mayr, G. (1877). *Die Gesetzmaessigkeit im Gesellschaftsleben*. R. Oldenbourg.
 312. Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: Wiley.
 313. Vroom, V., & Jago, A. (2007). The Role of the Situation in Leadership. *American Psychologist*, 62(1), 17-24. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.62.1.17>

314. Vujaklija, M. (1986). *Leksikon stranih reči i izraza*. Prosveta.
315. Vukotić, S. (2009). *Menadžment ljudskih resursa*. Univerzitet Union, Fakultet za preduzetnički biznis, Beograd.
316. Vukotić, S., Zakić, N., Aničić, J., & Vuković, D. (2014). Knowledge, education and innovation in the function of professional and economic development in Serbia. *The Privolzhsky scientific journal*, 1(29), 172-181.
317. Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., Gardner, W. L., Wernsing, T. S., & Peterson, S. J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. *Journal of Management*, 34(1), 89–126.
318. Weick K. E., & Quinn R. E. (1999). Organizational change and development. *Annual Review of Psychology*, 50, 361-386. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.50.1.361>
319. Wexley, K. N., & Baldwin, T. T. (1986). Management development. *Journal of Management*, 12, 277-294.
320. Wheeler, M. A. (2023). Responsible leadership. In: G. R. Goethals, S. T. Allison, & G. J. Sorenson (eds.), *The SAGE Encyclopedia of Leadership Studies* (pp. 806-809). Thousand Oaks, California: SAGE Publications.
321. Whitlock, C., R., Krumme, R., D., & Crivellone, D., P. (1990). *Menadžment u akciji*. NIRO Mladost, Beograd.
322. Wohlwend, K. (2012). A New Spin on Miscue Analysis: Using Spider Charts to Web Reading Processes. *Language Arts*, 90(2), 110-118.
323. Wollstonecraft, M. (1792). *A Vindication of the Rights of Woman*. J. Johnson.
324. Xiao, C., Liu, Z., Zhang, T., & Zhang, X. (2021). Deep Learning Method for Fault Detection of Wind Turbine Converter. *Applied Sciences*, 11(3), 1280. <https://doi.org/10.3390/app11031280>
325. Yezhebay, A., Sengirova, V., Igali, D., Abdallah, Y. O., & Shehab, E. (2021). Digital Maturity and Readiness Model for Kazakhstan SMEs. In *EEE International Conference on Smart Information Systems and Technologies (SIST)*, Nur-Sultan, Kazakhstan (pp. 1-6). <https://doi.org/10.1109/SIST50301.2021.9465890>
326. Yosua, A., & Tjakraatmadja, J. H. (2015). Assessment and Planning of Knowledge Management at PT Dirgantara Indonesia (Persero). In *Proceedings of The 6th Indonesia International Conference on Innovation, Entrepreneurship and Small Business* (pp. 109-124).
327. Young, A. (1992). *Priručnik za menadžere*. IQ Media & Hat, Beograd.
328. Yu, C. -M., Lai, K. -K., Chen, K. -S., & Chang, T. -C. (2020). Process-Quality Evaluation for Wire Bonding With Multiple Gold Wires. *IEEE Access*, 8, 106075-106082, <https://doi.org/10.1109/ACCESS.2020.2998463>
329. Yukl, G. (1994). *Leadership in Organizations (3rd edition)*. New Jersey: Prentice Hall.
330. Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations (8th edition)*. England: Pearson Education.
331. Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2019). *Leadership in organizations*. Boston: Pearson.
332. Yukl, G., & Gardner, W. L. (2020). *Leadership in Organizations*. United Kingdom: Pearson.
333. Zaccaro, S. J., Kemp, C., & Bader, P. (2017). Leader traits and attributes. In J. Antonakis, A. T. Cianciolo, & R. J. Sternberg (Eds.), *The nature of leadership* (3rd ed., pp. 29–55). Thousand Oaks, CA: SAGE.
334. Zaleznik, A. (1977). Managers and leaders: Are they different? *Harvard Business Review*, 55(5), 67–78.
335. Zhu, Y., Jiao, L., Zhang, Y., Wu, Y., & Huo, X. (2021). Sustainable Development of Urban Metro System: Perspective of Coordination between Supply and Demand. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19), 10349. <https://doi.org/10.3390/ijerph181910349>

9. ЗАКЉУЧАК И ПРЕДЛОГ

Увидом у професионалне, академске и истраживачке квалификације и компетенције кандидата Вука Мирчетића и на основу образложења предложене докторске дисертације, Комисија закључује да кандидат Вук Мирчетић испуњава све услове за израду докторске дисертације, предвиђене Законом о високом образовању и Статутом Факултета организационих наука Универзитета у Београду.

Према мишљењу Комисије, предложена тема „Развој стратешког модела за истраживање, оцену и унапређење лидерства у контексту променљивог окружења савремених организација“ спада у научно подручје које се развија на Факултету организационих наука, а по предмету истраживања,

садржају и очекиваним доприносима представља значајно подручје истраживања, како са теоријског, тако и са практичног аспекта, у области организационих наука, ужа научна област менаџмент и управљање пројектима.

Чланови Комисије су такође мишљења да су предложени циљеви, хипотезе, методе, план и структура докторског истраживања конзистентни с претходно дефинисаним предметом и проблемом докторског истраживања, те да потпуно логично следе налазе приступног рада који је кандидат Вук Мирчетић одбранио пред Комисијом 29. марта 2023. године.

На основу наведеног, Комисија предлаже Наставно-научном већу Факултета организационих наука да кандидату Вуку Мирчетићу одобри израду докторске дисертације под називом „Развој стратешког модела за истраживање, оцену и унапређење лидерства у контексту променљивог окружења савремених организација“ и за ментора именује проф. др Марка Мухића, редовног професора Факултета организационих наука, Универзитета у Београду.

У Београду, 10.04.2023. године

ЧЛАНОВИ КОМИСИЈЕ

.....
др Марко Мухић,

Редовни професор, Факултет организационих наука

.....
др Дејан Петровић,

Редовни професор, Факултет организационих наука

.....
др Ивана Ковачевић,

Ванредни професор, Факултет организационих наука

.....
др Александар Ђоковић,

Ванредни професор, Факултет организационих наука

.....
др Небојша Бојовић,

Редовни професор, Саобраћајни факултет (спољни члан)