

Универзитет Привредна академија у Новом Саду

University Business Academy in Novi Sad

Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије Београд

Faculty of Applied Management, Economics and Finance Belgrade

Међународна научно-стручна конференција

International Scientific & Professional Conference

МЕФкон 2020 / MEFkon 2020

ИНОВАЦИЈЕ КАО ПОКРЕТАЧ РАЗВОЈА

„Иновацијама до пословног успеха“

INNOVATION AS THE INITIATOR OF DEVELOPMENT

“Innovations as the Key to Business Success”

ЗБОРНИК РАДОВА СА МЕЂУНАРОДНОГ СКУПА

INTERNATIONAL CONFERENCE PROCEEDINGS

Београд, 3. децембар 2020. године
Међународна научно-стручна конференција
МЕФкон 2020:

„Иновације као покретач развоја“
Зборник радова са међународног скупа –
електронско издање
**радови су објављени у изворном облику*

Belgrade, December 3rd 2020
International Scientific & Professional Conference
MEFkon 2020:

“Innovation as an Initiator of the Development”
International Conference Proceedings –
digital edition
**papers were published in the original form*

Издавач / Publisher

Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије Београд
Faculty of Applied Management, Economics and Finance Belgrade

За издавача / For the Publisher

Miodrag Brzaković, PhD, Council President
Tomislav Brzaković, PhD, Dean

Уредници / Editors

Darjan Karabašević, PhD
Svetlana Vukotić, PhD
Gabrijela Popović, PhD

Технички уредници / Technical editors

Sanja Anastasija Marković, MSc
Vuk Mirčetić, MSc

Дизајн / Design

Strahinja Vidojević, Bsc

Штампа / Print

Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије Београд
Faculty of Applied Management, Economics and Finance Belgrade

Тираж / Number of copies

100

ISBN 978-86-84531-49-2

Организатор / Organizer:

Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије, Београд
Faculty of Applied Management, Economics and Finance, Belgrade

Суорганизатори / Co-organizers:

Higher School of Finance and Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Moscow, Russia

Faculty of Management in Tourism and Commerce Timișoara, Christian University “Dimitrie Cantemir” Bucharest, Romania

Faculty of Economics and Tourism “Dr. Mijo Mirković”, Juraj Dobrila University of Pula, Croatia

PAR University College, Rijeka, Croatia

University “Vitez”, Bosnia and Herzegovina

Faculty of Hotel Management and Tourism – Vrnjačka Banja, University of Kragujevac, Serbia

Institute of Agricultural Economics, Belgrade, Serbia

Faculty of Mechanical Engineering, Innovation Center, Belgrade, Serbia

National Association of Healthcare Professionals of Serbia, Serbia

Regional Chamber of Commerce of Šumadija and the Pomoravlje Administrative District, Serbia

Научни одбор / Scientific Committee

Marijana Carić, PhD, University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Marko Carić, PhD, Faculty of Law, University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Mirko Kulić, PhD, University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Dragan Soleša, PhD, Faculty of Economics and Engineering Management, University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Victor Palamarchuk, PhD, Higher School of Finance and Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, (RANEPA), Moscow, Russia

Stanislav Furta, PhD, Professor, Higher School of Finance and Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Moscow, Russia

Marina Vvedenskaya, Higher School of Finance and Management, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Moscow, Russia

Cipriana Sava, PhD, Faculty of Management in Tourism and Commerce Timișoara, Christian University "Dimitrie Cantemir" Bucharest, Romania

Marius Miculescu, PhD, Faculty of Management in Tourism and Commerce Timișoara, Christian University "Dimitrie Cantemir" Bucharest, Romania

Galina Verigina Mihailovna, PhD, Faculty of Economics, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (RANEPA), Moscow, Russia

Iva Slivar, PhD, Faculty of Economics and Tourism "Dr. Mijo Mirković", Juraj Dobrila University of Pula, Croatia

Violeta Šugar, PhD, Faculty of Economics and Tourism "Dr. Mijo Mirković", Juraj Dobrila University of Pula, Croatia

Roberta Kontošić, PhD, Faculty of Economics and Tourism "Dr. Mijo Mirković", Juraj Dobrila University of Pula, Croatia

Jamila Jaganjac, PhD, University "Vitez", Bosnia and Herzegovina

Edin Arnaut, PhD, University "Vitez", Bosnia and Herzegovina

Gordana Nikolić, PhD, PAR University College, Rijeka, Croatia

Bisera Karanović, PhD, PAR University College, Rijeka, Croatia

Sanda Grudić Kvasić, PhD, PAR University College, Rijeka, Croatia

Branko Mihailović, PhD, Institute of Agricultural Economics, Belgrade, Serbia

Zoran Simonović, PhD, Institute of Agricultural Economics, Belgrade, Serbia

Svetlana Roljević Nikolić, PhD, Institute of Agricultural Economics, Belgrade, Serbia

Drago Cvijanović, PhD, Faculty of Hotel Management and Tourism in Vrnjačka Banja, University of Kragujevac, Serbia

Marija Lakićević, PhD, Faculty of Hotel Management and Tourism in Vrnjačka Banja, University of Kragujevac, Serbia

Sonja Milutinović, PhD, Faculty of Hotel Management and Tourism in Vrnjačka Banja, University of Kragujevac, Serbia

Milena Podovac, PhD, Faculty of Hotel Management and Tourism in Vrnjačka Banja, University of Kragujevac, Serbia

Maja Đurović Petrović, PhD, Innovation Center of the Faculty of Mechanical Engineering, University of Belgrade, Serbia

Snežana Kirin, PhD, Innovation Center of the Faculty of Mechanical Engineering, University of Belgrade, Serbia

Jasmina Lozanović Šajić, PhD, Innovation Center of the Faculty of Mechanical Engineering, University of Belgrade, Serbia

Pere Tumbas, PhD, Faculty of Economics in Subotica, University of Novi Sad, Serbia

Aleksandar Grubor, PhD, Faculty of Economics in Subotica, University of Novi Sad, Serbia

Miodrag Vučić, PhD, National Association of healthcare professionals of Serbia, Serbia

Nebojša Vacić, PhD, National Association of healthcare professionals of Serbia, Serbia

Dragiša Stanujkić, PhD, Technical Faculty in Bor, University of Belgrade, Serbia

Ivan Micić, PhD, Faculty of Medicine, University of Niš, Serbia

Zoran Hajduković, PhD, Medical Faculty of the Military Medical Academy, University of Defence in Belgrade, Serbia

Ieva Meidutė-Kavaliauskienė, PhD, Faculty of Business Management, Vilnius Gediminas Technical University, Vilnius, Lithuania

Bratislav Predić, PhD, Faculty of Electronic Engineering, University of Niš, Serbia

Željko Stević, PhD, Faculty of Transport and Traffic Engineering, University of East Sarajevo, Doboj, Bosnia and Herzegovina

Dragan Pamučar, PhD, Military Academy, University of Defence, Belgrade, Serbia

Alptekin Ulutaş, PhD, Sivas Cumhuriyet University, Sivas, Turkey

Çağlar Karamaşa, PhD, Anadolu University, Eskişehir, Turkey

Natalia Vuković, PhD, Russian State Social University, Faculty of Ecology, Moscow, Russia

Goran Nikolić, PhD, Institute of European Studies, Belgrade, Serbia

Milan Stamatović, PhD, Faculty of Business and Law, University Union – Nikola Tesla, Serbia

Darko Vuković, PhD, Saint Petersburg School of Economics and Management, National Research University Higher School of Economics, St. Petersburg, Russia

Aleksandar Đoković, PhD, Faculty of Organizational Sciences, University of Belgrade

Velemir Ninković, PhD, Swedish University of Agricultural Sciences, SLU, Sweden

Hugo Van Veghel, PhD, Belgian Serbian Business Association, Belgium

Desimir Knežević, PhD, University of Priština, Serbia

Jonel Subić, PhD, Institute of Agricultural Economics, Serbia

Elez Osmani, PhD, Institute for Scientific Research, Montenegro

Nikola Ćurčić, PhD, Institute of Agricultural Economics, Belgrade, Serbia

Marina Milovanović, PhD, Faculty for Entrepreneurial Business and Real Estate Management, University Union-Nikola Tesla, Serbia

Boško Vojnović, PhD, Higher Education Institution for Agriculture, Serbia

Miodrag Brzaković, PhD, Faculty of Applied Management, Economics and Finance Belgrade, University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Tomislav Brzaković, PhD, Faculty of Applied Management, Economics and Finance Belgrade, University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Svetlana Vukotić, PhD, Faculty of Applied Management, Economics and Finance Belgrade, University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Srđan Novaković, PhD, Faculty of Applied Management, Economics and Finance Belgrade, University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Darjan Karabašević, PhD, Faculty of Applied Management, Economics and Finance Belgrade, University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Tatjana Dragičević Radičević, PhD, Faculty of Applied Management, Economics and Finance Belgrade, University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Ivona Brajević, PhD, Faculty of Applied Management, Economics and Finance Belgrade, University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Gabrijela Popović, PhD, Faculty of Applied Management, Economics and Finance Belgrade,
University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Pavle Radanov, PhD, Faculty of Applied Management, Economics and Finance Belgrade,
University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Adriana Radosavac, PhD, Faculty of Applied Management, Economics and Finance Belgrade,
University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Организациони одбор / Organizing Committee

Pavle Radanov, PhD, President of the Committee, Faculty of Applied Management, Economy and Finance Belgrade, University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Sanja Anastasija Marković, MSc, Vice-president of the Committee, Faculty of Applied Management, Economy and Finance Belgrade, University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Aleksandar Brzaković, PhD, Faculty of Applied Management, Economy and Finance Belgrade, University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Pavle Brzaković, PhD, Faculty of Applied Management, Economy and Finance Belgrade, University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Vuk Mirčetić, MSc, Faculty of Applied Management, Economy and Finance Belgrade, University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Goran Jocić, Msc, Faculty of Applied Management, Economy and Finance Belgrade, University Business Academy in Novi Sad, Serbia

Cipriana Sava, PhD, Faculty of Management in Tourism and Commerce Timișoara, Christian University „Dimitrie Cantemir“ Bucharest, Romania

Gheorghe Pinteală, PhD, Faculty of Management in Tourism and Commerce Timișoara, Christian University “Dimitrie Cantemir“ Bucharest, Romania

ПРЕДГОВОР

И ове године, као и пет претходних, иновације су наш покретач развоја и повод да дамо нови допринос овој неисцрпној и изазовној теми. Неговање традиције императивно обавезује да за сваку нову конференцију будемо бољи и по квалитету радова, њиховој бројности и ширини. Истовремено, измењене животне околности намећу актуелност тренутка. Иновације и означавају и генеришу будућност, али почињу у садашњости која мора бити осветљена, анализирана и разматрана. Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије у циљу друштвено одговорног пословања и бриге за здравље због пандемије је организовао ове године конференцију само на основу пристиглих радова, без физичког присуства учесника. Међутим, аутори су показали заинтересованост и поред отежане ситуације и ширења вируса *Covid 19*, а и број пристиглих радова је потврда тога. Управо су утицај и последице ширења вируса елаборирани и истраживани у више радова и то из различитих углова: туризма, дигиталне трансформације рада и радног окружења, пољопривреде, иновативног сектора, затим са медицинског аспекта који је иманентан епидемији. Поред тога, анализирани су социо-економске последице вируса, утицај на менаџмент, али и на трговински биланс у Европској унији, као и комуникацију у малопродаји. Овај списак у тематском смислу допуњују и луксузна индустрија и технологија индустрије 4.0. Овако свеобухватан тематски аспект је доказ да се иде у корак са временом. То даље имплицира да су иновације свуда око нас.

Та парадигма разноликости коју иновација носи, намеће и потенцира даљи тематски спектар који је присутан међу радовима. Дакле, није само утицај и последице корона вируса заокупљао пажњу учесника, већ су их инспирисали и други аспекти и проблематика.

Примерено теми „Иновације као покретач развоја“ и циљу научног скупа установљене су две сесије: I сесија: Иновације у функцији развоја (Тематски зборник) и II сесија: Иновацијама до пословног успеха (Зборник радова са међународног скупа). Избор теме скупа и свеprisутност иновација, као и понуђени већи број тематских области утицао је да су у овим публикацијама радови многих угледних универзитетских професора, истакнутих истраживача, експерата и научних радника, како из Србије, тако и из иностранства.

Зборници радова са међународног скупа, као резултат конференције, су у форми дигиталне едиције и биће доступни широј научној јавности. Публиковани радови у овим зборницима значајно доприносе утврђивању нераскидиве везе између иновација и развоја. Истовремено смо тиме показали да подручје иновација дефинитивно више није везано само за техничко – технолошки прогрес. У складу са тим, радови могу бити корисни како научној, тако и стручној јавности и свим заинтересованим за утицај иновација на развој.

Београд,

Децембар, 2020.

Уредници

Др Дарјан Карабашевић

Др Светлана Вукотић

Др Габријела Поповић

FOREWORD

This year, as well as the previous five, innovations are our driver of development and an occasion to make a new contribution to this inexhaustible and challenging topic. Nurturing tradition imperatively obliges us to be better for each new conference in terms of the quality of papers, their number, and breadth. At the same time, changed life circumstances impose the topicality of the moment. Innovations both mark and generate the future, but they begin in the present that must be illuminated, analyzed, and considered. Faculty of Applied Management, Economics and Finance, for the purpose of socially responsible business and health care due to the pandemic, organized a conference this year only on the basis of the submitted papers, without the physical presence of the participants. However, the authors showed interest despite the difficult situation and the spread of the Covid 19 virus, and the number of papers received is a confirmation of that. The impact and consequences of the spread of the virus have been elaborated and researched in several papers from different angles: tourism, the digital transformation of work and work environment, agriculture, innovation sector, then from the medical aspect that is immanent to the epidemic. In addition, the socio-economic consequences of the virus, the impact on management, but also on the trade balance in the European Union, as well as retail communication, were analyzed. This list is thematically complemented by the luxury industry and Industry 4.0 technology. Such a comprehensive thematic aspect is proof that we are keeping up with the times. This further implies that innovation is all around us.

This paradigm of diversity that innovation carries, imposes, and emphasizes the further thematic spectrum that is present among the articles. Thus, not only did the impact and consequences of the coronavirus capture the attention of the participants, but they were also inspired by other aspects and issues.

Appropriate to the topic "Innovation as the initiator of development" and the goal of the scientific conference, two sessions were established: Session I: Innovations in the function of development (Thematic Proceedings – Thematic Monograph) and Session II: Innovations as the key to business success (International conference proceedings). The choice of the topic of the meeting and the ubiquity of innovations, as well as the offered number of thematic areas, influenced the works of many eminent university professors, prominent researchers, experts, and scientists, both from Serbia and abroad.

Proceedings of the international conference, as a result of the conference, are in the form of a digital edition and will be available to the general scientific public. The papers published in these collections significantly contribute to establishing the unbreakable link between innovation and development. At the same time, we have shown that the field of innovation is definitely no longer related only to technical - technological progress. Accordingly, the papers can be useful to both the scientific and professional public and all those interested in the impact of innovation on development.

Belgrade,

December, 2020

Editors

Darjan Karabašević, PhD

Svetlana Vukotić, PhD

Gabrijela Popović, PhD

САДРЖАЈ / CONTENT:

РАДОВИ СА КОНФЕРЕНЦИЈЕ

CONFERENCE PAPERS

Alptekin Ulutaş Florentin Smarandache	PERSONNEL SELECTION WITH SD AND MARCOS METHODS	1
Mahmut Bakır Emircan Özdemir Şahap Akan	TRACING THE LOW-COST CARRIER BUSSINESS MODEL: A BIBLIOMETRIC RESEARCH	9
Selçuk Korucuk Ezgi Demir Çağlar Karamaşa	ANALYZING THE CRITICAL SUCCESS FACTORS OF ENTERPRISE RESOURCE PLANNING VIA NEUTROSOPHIC SETS: AN APPLICATION IN ORDU	19
Darjan Karabašević Dragiša Stanujkić Gabrijela Popović	SECURITY ASPECTS OF CLOUD COMPUTING	29
Ivona Brajević Miodrag Brzaković Dušan Rajčević	MODIFIED ARTIFICIAL BEE COLONY ALGORITHM APPLIED TO MULTILEVEL IMAGE THRESHOLDING	35
Ljiljana Stanojević Goran Jocić	HOW INDUSTRY 4.0 TECHNOLOGIES CAN BE USED IN COVID-19 PANDEMICS	43
Aleksandra Gajović	EMPLOYEE GREENING THROUGH THE GREEN AND IT INNOVATIONS	49
Ivona Brajević Miodrag Brzaković Goran Jocić	SINE COSINE ALGORITHM WITH FEASIBILITY-BASED RULES FOR ENGINEERING OPTIMIZATION	57
Jelena Cvijović	THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN GREENING THE COMPANY	65

Crăciun Sabău Cristina Mihaela Nagy	PARTICULARITIES REGARDING THE CALCULATION OF THE NET SALARY IN ROMANIA	71
Željko Karganović Sladana Pavić Jelena Raković - Radivojević	UTICAJ IZOLACIJE NA PONAŠANJE I RASPOLOŽENJE LJUDI TOKOM PANDEMIJE COVID 19	79
Гордана Петровић Дарјан Карабашевић Светлана Вукотић	ЕФЕКТИ ПАНДЕМИЈЕ COVID- 19 НА ТРГОВИНСКИ БИЛАНС У ЗЕМЉАМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ	86
Jozo Piljić	ZNAČAJ KONKURENTNOSTI I KONKURENTNA POZICIJA BOSNE I HERCEGOVINE	92
Nikola Radić Vlado Radić	SPEKTAR SOCIO- EKONOMSKIH POSLEDICA PANDEMIJE KORONA VIRUSA	102
Гордана Петровић Срђан Новаковић Горан Николић	ЕКОНОМСКИ ПОКАЗАТЕЉИ РАЗВОЈА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ У ПЕРИОДУ ОД 2010-2020. ГОДИНЕ	113
Adnan Salkić	ZAŠTITA ZAPOSLENIKA U VIN I EUROPSKOJ UNIJI	122
Danijela Vujić Darjan Karabašević Gabrijela Popović	ODLIKE PROCESA OČUVANJA PRIRODNIH RESURSA U FUNKCIJI ODRŽIVOG RAZVOJA	131
Љубиша Стајић Милица Стајић Милош Јелић	ЗНАЧАЈ УЛАГАЊА У ИСТРАЖИВАЊЕ И РАЗВОЈ ЗА ОДРЖИВОСТ ПРИВРЕДЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ	137
Бранкица Тодоровић	ИНОВАТИВНИ МОДЕЛИ ЕКОНОМИЈЕ ЗНАЊА И ОДРЖИВИ ПРИВРЕДНИ РАЗВОЈ	148
Милена Подовац	МАНИФЕСТАЦИОНИ ТУРИЗАМ У ФУНКЦИЈИ	157

	КОНКУРЕНТНОСТИ ОДАБРАНИХ ГРАДОВА РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ	
Светлана Марковић	ПРАВЦИ УПРАВЉАЊА МЕНАџМЕНТОМ У КРИЗНОЈ ФАЗИ ТУРИЗМА ИЗАЗВАНОЈ COVID -19 ВИРУСОМ	168
Слободан Васић Јасмина Секеруш	УТИЦАЈ ИНОВАЦИЈА НА РАЗВОЈ ЗДРАВСТВЕНОГ ТУРИЗМА	174
Kosana Vićentijević Ivan Pantelić Nikola Stojanović	IZAZOVI DIGITALIZACIJE POSLOVANJA U LUKSUZNOJ INDUSTRIJI U VREME PANDEMIJE COVID-19	185
Marko Filijović Borka Šolaja	MOTIVI EMIGRACIJE MEDICINSKIH SESTARA IZ REPUBLIKE SRBIJE	191
Mirjana Matic	SPECIFIČNOST INTERNIH KOMUNIKACIJA U MALOPRODAJI U PERIODU PANDEMIJE COVID19 – MERCATOR-S CASE STADY	203
Олгица Милошевић Светлана Марковић	ПОРЕЗ НА ДОХОДАК ГРАЂАНА КАО ВРСТА ПОРЕЗА И ОПОРЕЗИВАЊЕ ДОХОТКА У СРБИЈИ	211
Марија Јаношик Тијана Ђукић Адам Малешевић	УТИЦАЈ КУЛТУРЕ НА СКЛОНОСТ КА ПРЕДУЗЕТНИШТВУ	218
Јасмина Петровић Милан Недељковић Срба Младеновић	КОМПОЗИТИ КАО ИМПЕРАТИВ САВРЕМЕНИХ ТЕХНОЛОГИЈА	225
Predrag Todorov Adriana Radosavac Vuk Mirčetić	UTICAJ LIDERSTVA NA OBRAZOVNI PROCES	232
Татјана Јановац Јелена Гадић Маријана Вукчевић	МОТИВАЦИЈА И ЗАДОВОЉСТВО ПОСЛОМ У ФУНКЦИЈИ ЕФЕКТИВНОГ УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА	241

Uticaj liderstva na obrazovni proces

Predrag Todorov¹, Adriana Radosavac², Vuk Mirčetić³

¹ *Fakultet za primenjeni menadžment, ekonomiju i finansije, Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Jevrejska 24, Beograd, Srbija, todorov.predrag.medijator@gmail.com*

² *Fakultet za primenjeni menadžment, ekonomiju i finansije, Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Jevrejska 24, Beograd, Srbija, adriana.radosavac@mef.edu.rs*

³ *Fakultet za primenjeni menadžment, ekonomiju i finansije, Univerzitet Privredna akademija u Novom Sadu, Jevrejska 24, Beograd, Srbija, vuk.mircetic@mef.edu.rs*

Apstrakt: Sistem obrazovanja je najvažniji deo životne i razvojne strukture pojedinca. Uticaj edukacije je višestruk s obzirom na to da indirektno utiče na rast i razvoj celokupnog društva i države. Zbirni efekat obrazovanja određuje obim, kvalitet i načine izgradnje i korišćenja svih ostalih sistema i postojećih resursa, kao i celokupan kvalitet života, i razvojne potencijale samog pojedinca, ali i zajednice. Liderstvo i učenje su kontinuirani procesi koje čini pojedinac svojim uticajem na grupu pojedinaca. U radu je, prikazan i analiziran teorijski pristup liderstvu u edukativnom procesu, a pristup liderstvu „put-cilj“ je izdvojen kao veza lidera i sledbenika. Cilj ovog rada je da naglasi strateški značaj lidera u obrazovnom sistemu kao neraskidive veze transfera znanja i veština na njegove sledbenike i pokaže na koji način je najbolje da lider u obrazovnom procesu pristupi sledbenicima kako bi se najefikasnije došlo do željenog cilja.

Ključne reči: edukativno liderstvo, put-cilj, uloga lidera, obrazovni proces.

1. UVOD

Moderni svet čine velike promene, pa tako današnje savremeno tumačenje liderstva ima potpuno novu dimenziju, kako na razvoj nove unapređene literature, tako i na njenu primenu u praksi. U ovom radu prikazano je kako liderstvo utiče na edukativni proces, odnosno na povećanu produktivnost sledbenika. Promene uslovljavaju sisteme da teže ka tome da se prilagođavaju novim savremenim izazovima u kratkim vremenskim instancama. Najlakše se prilagođavaju ako postoji efikasno liderstvo, i jasno vidljiv i zacrtan cilj, zbog toga je neophodno efikasno liderstvo u obrazovanju.

Obrazovanje u dvadesetprvom veku postaje imperativ opstanka kako na tržištu rada, tako i na nekim višim temeljima postmodernog društva, koje je bazirano na razvoju i korišćenju novih tehnologija, praktičnog znanja i veština. Liderstvo se preciznije definiše kao, proces koji predstavlja međusobni odnos lidera i sledbenika u kom lider utiče na grupu da preduzme određene aktivnosti radi ostvarivanja zajedničkog cilja (Mirčetić, 2018).

Liderstvo u obrazovanju uključuje različite nivoe rukovođenja u obrazovnim sistemu, a to su ustanove:

- predškolska;
- osnovna;
- srednja škola;
- visokoškolska ustanova i
- ustanova za obrazovanje odraslih.

U zavisnosti od uzrasta sledbenika, zavisi i očekivani način delegiranja ciljeva koje treba ispuniti, ali i sam ishod, takođe vrlo je različita lepeza zanimanja koja je na rukovodećim pozicijama u nabrojanim ustanovama, te je i sam tok procesa neizvestan.

2. DEFINISANJE LIDERSTVA

Definisanje liderstva nije nova akademska aktivnost, kao fenomen liderstvo je oduvek prisutno u ljudskim odnosima. Pojedini autori ističu da postoji onoliko definicija liderstva koliko i osoba koje su pokušale da taj pojam definišu (Bolden, 2004). Stogdill je analizirao više od tri hiljade studija direktno povezanih sa liderstvom, koje su dodatno produbile istraživanje liderstva (Alibabić, 2018). Tačan broj definicija liderstva je izuzetno teško ili nemoguće odrediti. Analizom dosadašnjeg rada autora koji su se bavili liderstvom, uočava se da su isti autori determinisali liderstvo na različite načine, tako da može da se pretpostavi da je definicija liderstva i više nego samih autora (Mirčetić, 2018). Jedna od sažetih, a istovremeno sveobuhvatnih definicija liderstva je da liderstvo predstavlja sposobnost da se pozitivno utiče na ljude i sisteme da postignu odgovarajuće rezultate. Lider ima takvu sposobnost da kreira takve ciljeve koji mogu da mobilišu saradnike da dobrovoljno ulože svoj maksimalni napor na njihovoj realizaciji (Vukotić, 2009).

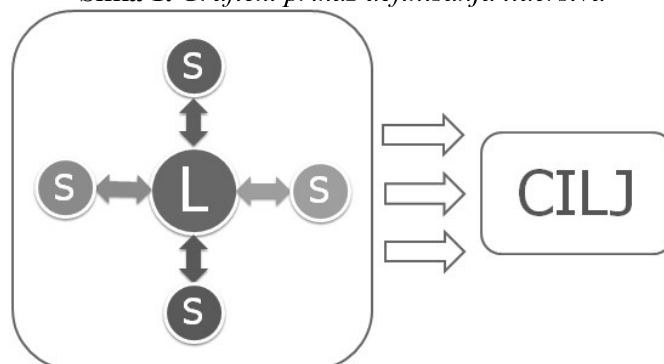
Većina lidera konstantno uči iz životne prakse, postojećih situacija i od drugih lidera. Svoj odnos sa sledbenicima zasnivaju na interakciji i podrazumevaju dvosmernu komunikaciju, a ne jednostran odnos. Imajući u vidu da je liderstvo neprestani međusobni odnos između pojedinca i grupe pojedinaca koji se u teoriji nazivaju lider i sledbenici, liderstvo se smatra procesom (Mirčetić, 2018). Zbog svega navedenog je od izuzetnog značaja izučavanje liderstva, ponašanja lidera i sprovođenje istraživanja o ponašanju lidera. Liderstvo i lider su pojmovi koji opštoj populaciji, bez ulaska u suštinu, pokazuju određenu snagu i značaj. Iako su se pojedini anglicizmi u domaćoj stručnoj literaturi odomaćili, poput termina liderstvo (eng. *leadership*) i vođenje (eng. *leading*) kao i lider (eng. *leader*), očigledno su zvučnije od domaćih reči vođstvo i vođa. Čini se da nema enigme oko tumačenja liderstva samim tim i lidera kao eksponenta liderstva, svi znamo o čemu pričamo i svi mislimo da smo u pravu. Možda je tako, ali samo na prvi pogled, jer funkcije tog fenomena ili aktivnosti razumemo, ali oko njene suštine postoje brojna neslaganja u poslednjih više od sto godina liderstva, te je i različitih shvatanja pojma najmanje toliko u tom istom periodu (Fairholm, 2009). Svaki pojedinac liderstvo shvata kao perspektivu liderstva baziranu na sopstvenom sistemu vrednosti i iskustvu, te se na tim osnovama sagledava i meri pojedinačno i konkretno liderstvo (Alibabić, 2018).

Prema Northouse, (2016) postoje četiri komponente koje su ključne za pojavu liderstva:

- 1) Liderstvo je proces;
- 2) Liderstvom se ostvaruje uticaj;
- 3) Liderstvo se javlja u kontekstu grupe;
- 4) Liderstvo pretpostavlja ostvarivanje zajedničkog cilja.

Shodno pomenutim ključnim komponentama liderstva, Northouse liderstvo definiše kao proces kojim se ostvaruje uticaj, javlja se u kontekstu grupe i pretpostavlja ostvarivanje zajedničkog cilja. Za potrebe ovog rada pojam liderstva se preciznije definiše kao, proces koji predstavlja međusobni odnos lidera i sledbenika u kom lider utiče na grupu da preduzme određene aktivnosti radi ostvarivanja zajedničkog cilja, kao što je prikazano na Slici 1. (Mirčetić, 2018).

Slika 1. Grafički prikaz definisanja liderstva



Izvor: Mirčetić, 2018.

Svi stilovi liderstva, najopštije se mogu klasifikovati na osnovu sledećih kriterijuma (Jančetović, 2015):

- Pristup menadžera motivisanju podređenih;
- Način na koji menadžer ili lider donosi odluke;
- Izvori moći koje koristi da bi ostvario uticaj na podređene;
- Sposobnost menadžera da prilagodi svoje ponašanje različitim situacijama.

3. ULOGA LIDERA

Robbins & Coulter (2005) definišu ulogu kao set ponašanja koja se očekuje od nekog ko zauzima neki položaj u hijerarhiji organizacije. Lider ima mnogo uloga, Caroselli (2014) ističe da su uloge lidera kao osobe koja rešava problem sledeće:

- Lider kao graditelj tima;
- Lider kao komunikator;
- Lider kao čovek koji deli moć;
- Lider kao veza između ljudi i organizacija;
- Lider kao vođa.

Locke, *et al.* (1991) navode sedam osobina koje su vezane liderstvom:

- 1) Energija – Lideri su ambiciozni i gladni uspeha. Veoma su uporni i ulažu veliki napor u ostvarivanju ciljeva;
- 2) Želja da vodi – Lideri preuzimaju odgovornost i imaju želju da vode;
- 3) Poštenje i integritet – Lideri izgrađuju veze između sebe i svojih sledbenika koje su oslonjene na poštenju i iskrenosti;
- 4) Samopouzdanje – Lider mora imati samopouzdanje kako bi ubedio svoje sledbenike da je put kojim idu najbolji;
- 5) Inteligencija – Liderima je potrebna inteligencija da bi mogli efikasno i efektivno da rade svoj posao. Posebno se misli na emotivnu inteligenciju koja pomaže liderima da razumeju druge ljude;
- 6) Relevantno poslovno znanje – Lideri moraju imati visok nivo znanja i stručnosti u oblasti koje obavljaju;
- 7) Dodatne sposobnosti – Lideri su energični, živahni, puni samopouzdanja, retko su povučeni u sebe.

U literaturi se susreću različite varijante i modeli teorije ponašanja, kao što su model liderstva zasnovanog na autoritetu, model usmeren na realizaciju zadataka, na brigu o ljudima, Likertov (1961) model, i model menadžerske mreže. Saglasni sa postulatima teorije ponašanja su i teoretičari menadžmenta totalnog kvaliteta (TQM), poput Deminga (1986) koji u ponašanju lidera vidi put do kvaliteta.

U praksi postoje brojni oblici ponašanja lidera. Tako se diferencira ponašanje zasnovano na autoritetu kao što su, autokratski, demokratski ili liberalni tip, zatim na ponašanje koje je usmereno na razmatranje i iniciranje strukture, odnosno ponašanje usmereno na realizaciju zadataka ili na brigu o ljudima, takođe na ponašanje determinisano procesom odlučivanja i donosiocima odluka, postavlja se pitanje da li to lideri rade samostalno na rukovodećoj poziciji, konsultativno ili participativno (Likert, 1961).

Prema teoriji ponašanja, razumevanje liderstva je moguće preko leaderskog ponašanja, drugim rečima, lidera čini sopstveno ponašanje. Mehanizmi leaderskog ponašanja su leaderski stilovi koji predstavljaju načine uspostavljanja odnosa sa zaposlenima koji predstavljaju sledbenike, odnosno načine uticanja na druge ljude. Očigledno je da se ponašanje uči, da se stilovi razvijaju učenjem i obučavanjem, što znači da se prema ovoj teoriji lideri stvaraju, a moć obrazovanja i učenja u tom stvaranju je velika (Alibabić, 2018).

4. LIDERSTVO U OBRAZOVANJU

Liderstvo u obrazovanju je veoma širok i složen pojam. Iskustva u reformi obrazovanja mnogih zapadnih evropskih zemalja pokazala su da se kroz sve veću decentralizaciju u fokus postavlja pojedinačna škola. Jačanje i unapređenje obrazovnih sistema treba započeti sa centralnog nivoa, u vidu reformi i kreiranja politika i strategija unapređivanja obrazovanja za čitavu državu, ali i sa stanovništva pojedinačnih obrazovnih ustanova, odnosno počev od njihovog institucionalnog razvoja. Nijedan model nije toliko uticao na razvoj pojedinačne škole kao što je to činio organizacioni razvoj. Organizacioni razvoj se definiše kao primena tehnika bihejviorizma u poboljšanju zdravlja i uspešnosti organizacije podizanjem njene sposobnosti da se uspešno nosi sa promenama u okruženju, poboljša unutrašnje odnose i poveća sposobnost rešavanja problema (Daft, 2016).

Na nivou obrazovnog sistema, koji je u integraciji države, nivoi vođenja bi uključivali nivo upravljanja obrazovnim sistemom u celini, nivo vođenja obrazovnom institucijom bilo kog nivoa kao što su predškolska, osnovna, srednja škola ili visokoškolska ustanova i ustanova za obrazovanje odraslih, i nivoi upravljanja nastavom u obrazovnoj ustanovi. Sistem obrazovanja na nivou države možemo definisati kao društveni sistem koji podrazumeva skup delova čiji su međusobni odnosi i pojedinačno delovanje regulisani i uređeni društvenim zakonima i principima sa ciljem ostvarivanja strategije obrazovanja. On obuhvata sve institucije, organizacije, sredstva, oblike, programe i metode putem kojih se mogu zadovoljavati obrazovne potrebe mladih i odraslih (Karavidić & Čukanović-Karavidić, 2008).

Centri upravljanja nacionalnog sistema obrazovanja koje prevashodno čine vladine institucije koncipiraju i vode obrazovnu politiku, odnosno definišu ciljeve i donose najvažnije, strateške odluke o obrazovanju (Arsenijević & Andevski, 2010):

- programima;
- načinu organizacije;
- finansiranja;
- vrednovanja;
- evaluacije.

Jedno od najvažnijih strateških pitanja koja se donose na ovom nivou, jesu planiranje obrazovanja i ekonomski aspekti obrazovanja. U zavisnosti od decentralizovanosti sistema, odluke koje se donose na ovom nivou su više ili manje načelne, odnosno u meri na nižim instancama kao što se na regionalnom, lokalnom i nivou obrazovnih institucija ponaosob, prepušta sloboda u njihovom sprovođenju. Država treba da stvori uslove za sprovođenje obrazovne politike u vidu osnivanja nadležnih institucija, stvaranja propisa i pravila za regulisanje njihovog rada i obezbeđivanja materijalnih i finansijskih sredstava za njihovo funkcionisanje, da kreira primeren i uređen obrazovni sistem. Obrazovna institucija predstavlja zasebnu jedinicu u obrazovnom sistemu čijim je radom u cilju postizanja učinka neophodno upravljati (Arsenijević & Andevski, 2010). Ona predstavlja organizaciju koja ima svoje ciljeve u vidu sprovođenja obrazovanja, resurse koji mogu biti materijalni, finansijski i ljudski, zatim

postavlja hijerarhiju u vidu organizacione strukture, za korisnike i funkcioniše u višedimenzionalnom mikro i makro okruženju koje čine obrazovni sistem u celini druge obrazovne i naučne institucije, pravne regulative, političke, sportske, naučne, poslovne i ostale relevantne organizacije, stanovništva, javnost, mediji.

U cilju adekvatnog odgovora na sve izazove i zahtevnije zadatke obrazovne institucije danas, potrebno je konstantno praćenje i uvažavanje trendova u promenljivom okruženju, umeće kreiranja strategija, veštine liderstva, inteligentno i racionalno korišćenje raspoloživih resursa, uključivanje i uvažavanje svih relevantnih stejkholdera. Posebno područje u okviru obrazovne institucije predstavlja obrazovni sistem koji se u njoj odvija. Upravljanje obrazovnim procesom je neophodno, jer se i ovaj obrazovni nastavni proces realizuje u svojevrsnoj organizaciji – učionici, koju čine učenici i nastavnici. Za realizaciju sve viših i složenijih ciljeva i zadataka obrazovnog procesa, potrebna je implementacija adekvatnih upravljačkih koncepata (Glomazić, 2012).

Obrazovanje danas postaje imperativ opstanka. Postmoderni društvo utemeljeno na nauci i tehnologiji postavlja sticanje novih znanja, veština i kompetencija kao instrument održivosti na svim nivoima. Obrazovanje pojedinca, organizacije, nacije i društva u celini stoga daje održivu prednost u sve promenljivim uslovima života i rada. Upravljanje jednim tako važnim razvojnim procesom zato dobija značaj i predstavlja naučnu disciplinu koju nazivamo vođenje u obrazovanju. Zbog toga se pod ovim kontekstom podrazumeva upravljanje obrazovanjem šireg društva (Arsenijević & Andevski, 2010):

- regiona, ili države - planiranje obrazovanja, kreiranje strategije i politike obrazovanja;
- upravljanje radom obrazovne ustanove - vođenje škole ili neke neformalne obrazovne ustanove u javnom ili privatnom sektoru;
- menadžment obrazovanja i obuke zaposlenih u preduzeću - kao deo koncepta menadžmenta ljudskih resursa;
- menadžment na nastavi - kao veština upravljanja obrazovnim tokovima u učionici, planiranje, programiranje, vođenje i evaluacija nastave;
- menadžment pojedinih procesa, projekata ili aktivnosti u obrazovnom okruženju.

5. TEORIJA RUKOVOĐENJA PUT – CILJ

Ovaj model proistekao je iz teorije liderstva koja ističe ulogu lidera u objašnjavanju podređenima kako mogu da postignu visoke rezultate, dobiju odgovarajuće nagrade ili valentnosti nagrade. Omogućava da se shvati i predvidi efikasnost liderstva u različitim situacijama (Evans, 1970).

Liderstvo u obrazovanju povezuje se sa teorijom koja ima jasno preciziran put do ostvarivanja cilja, kroz praćenje i implementaciju novih nastavnih metoda, uvođenje inovacija u pedagošku praksu, proširene forme nastave, projektnu i interaktivnu nastavu i inkluzivno učenje, takođe važan element povezivanja teorije put – cilj sa liderom - nastavnikom i sledbenikom - učenicom jeste podsticanje i motivisanje nastavnog osoblja za saradnju i transfer pedagoških i stručnih znanja. Teorija rukovođenja put – cilj nastala je s ciljem tumačenja kako ponašanje rukovodioca utiče na zadovoljstvo i postignuće podređenih. Nadovezujući se na početnu teoriju koju je razvio Evans (1970), dok je House (1971) formulisao razrađeniju verziju koja je uključila i situacione varijable. Tu teoriju razradili su različiti autori kao što su House & Dessler (1974), House & Mitchell (1974).

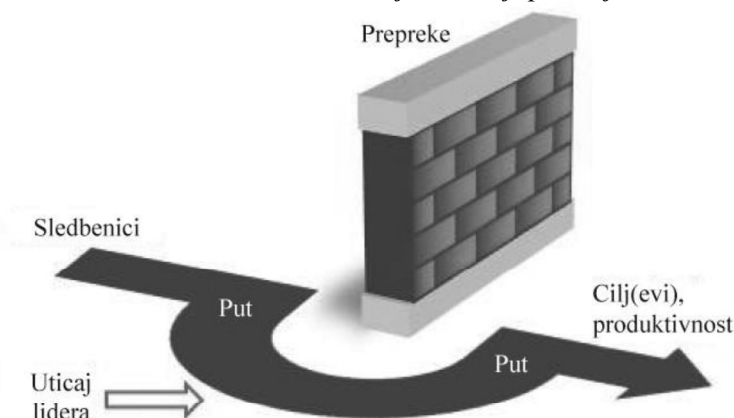
Prema House (1971) motivacijska funkcija vođe sastoji se u povećavanju jedinstvene dobiti podređenih ako rade na postizanju radnih ciljeva, te u olakšavanju puta do te dobiti, što se postiže razjašnjavanjem, uklanjanjem prepreka i zamki, te povećavanjem prilika za jedinstveno zadovoljstvo na putu do cilja. Ponašanje rukovodioca može, zavisno od situacije delovati na zadovoljstvo i postignuće na isti način ili na drugačiji način, ili samo na jedno od toga, a ne i na drugo.

U obrazovnom procesu, uloga nastavnika je da različitim metodama podučava učenike, ima ulogu mentora i jedne vrste uzora, dok je uloga lidera da motiviše i koordiniše sledbenike u ostvarivanju zajedničkog cilja. Motivaciona teorija koja se naziva teorija očekivanja (Vroom & Jago, 2007) koristi

se za tumačenje uticaja rukovodioca na zadovoljstvo i nastojanja podređenih. Teorija očekivanja opisuje radnu motivaciju kao racionalni proces izbora, u kojem osoba odlučuje koliko će napora uložiti u neki posao u određenom vremenskom trenutku.

U obrazovnom smislu teorija očekivanja prikazuje stepen involviranosti u kojem učenik kao donosilac odluke raspoređuje svoje maxime u datom vremenskom okviru. Birajući između maksimalnog i minimalnog ili umerenog napora, lider razmatra verovatnoću da će određena količina napora dovesti do uspešnog obavljanja posla i verovatnoću da će obavljanje posla dovesti do željenih ishoda kao što su veće plate, unapređenja, osećaj postignuća, uz izbegavanje nepoželjnih ishoda, a to su otpuštanja, nezadovoljstva, ukora, odbacivanje od strane kolega iz nastavnog kadra, izuzetnog stresa. Percipirana verovatnoća nekog ishoda naziva se očekivanje, a poželjnost ishoda naziva se valentnost (Yukl, 2008). Uloga i uticaj lidera lako mogu da se uoče na grafičkom prikazu koji se odnosi na teoriju put-cilj (Slika 2).

Slika 2. Osnovna ideja u teoriji put-cilj



Izvor: Mirčetić *et al*, 2019.

Početna verzija teorije ponašanja rukovodioca sadržala je samo dve široke definicije: podržavajuće rukovođenje - orijentisano na ljude, i direktivno rukovođenje - orijentisano na zadatak i instrumentalno rukovođenje. House i Mitchell (1974) uključili su u kasniju verziju dva dodatna ponašanja rukovodioca.

Ta su četiri ponašanja definisana ovako:

- 1) Podržavajuće rukovođenje: uzimanje u obzir potreba podređenih, istraživanje brige za njihovu dobrobit i stvaranje prijateljske klime u radnoj jedinici;
- 2) Direktivno rukovođenje: davanje na znanje podređenima što se od njih očekuje da rade, specifično usmeravanje podređenih, traženje da se drže pravila i postupaka, te raspoređivanje i koordiniranje rada;
- 3) Participativno rukovođenje: konsultovanje sa podređenima i razmatranje njihovih mišljenja i predloga;
- 4) Rukovođenje usmereno na postignuće: postavljanje izazovnih ciljeva, traženje da se postignuće poboljša, isticanje vrsnoće postignuća i iskazivanje poverenja da će podređeni ostvarivati te visoke ciljeve.

Obrazovni proces odvija se po principu održivosti i prenošenja znanja, kako direktno, tako i indirektno putem tradiciionalnog održavanja nastave, kao i putem (eng. *online*) interneta odnosno nastave na daljinu uz korišćenje računara ili mobilnog telefona.

Edukacija i kontinuirano stručno usavršavanje nastavnika smatraju se jednim od najznačajnijih funkcija menadžmenta ljudskih resursa jedne školske ustanove (Kulić & Milošević, 2014). U obuci uz korišćenje računara (eng. *computer-based training - CBT*), učenik koristi kompjuterski sistem da bi unapredio svoje znanje i veštine. Iako simulirana obuka ne mora nužno da se oslanja na kompjuter,

učenje gotovo uvek zahteva upotrebu kompjuterskih simulacija i multimedijalnog materijala, koji pomažu korisniku da nauči kako lakše da primenjuje svoje znanje u praksi (Dessler, 2007).

Teorija put – cilj ima neke konceptualne slabosti koje ograničavaju njenu upotrebljivost u praksi. Najveća slabost jeste oslanjanje na teoriju očekivanja kao primarnu osnovicu za tumačenje uticaja nastavnika. Taj model racionalnog odlučivanja daje preterano složen i verovatno nerealan opis ljudskog ponašanja. Teorija očekivanja ne uzima u obzir emocionalne reakcije na dileme oko odlučivanja, poput negiranja ili iskrivljavanja relevantnih informacija o očekivanjima i valencijama. Jedno od konceptualnih ograničenja je i oslanjanje na široke kategorije rukovoditeljskog ponašanja koje nisu usko vezane uz medijatorne procese. Lakše je rukovoditeljsko ponašanje i motivaciju podređenih povezati pomoću specifičnih ponašanja, kao što su objašnjavanje uloga, prepoznavanje postignuća, davanje nagrada, modeliranje prikladnih ponašanja koje podređeni mogu imitirati i izražavanje očekivanja da će podređeni ostvariti značajna postignuća.

Neka su od tumačenja pretpostavljenih odnosa u teoriji put – cilj upitna. Dalje ograničenje teorije put – cilj je odvojeno razmatranje svakog rukovoditeljskog ponašanja. Direktivni i participativni stil rukovođenja definisani su najviše u oblasti odlučivanja i kontrole kao i organizovanja procesa rada. Stil orijentisan na ljude i stil orijentisan na postignuće imaju i jednu dimenziju koju nema participativni stil. Stil orijentisan na ljude okrenut je nastavnicima i učenicima u značajno većoj meri sadrži ono što se naziva orijentacijom na obzir ili razumevanje (Yukl, 2008).

ZAKLJUČAK

U ovom radu je razmatrana korelacija između liderstva i obrazovnog procesa, odnosno da li i u kojoj meri dolazi do povećanja performansi sledbenika koji se nalaze u edukativnom procesu, usled motivacije od strane lidera. Došlo se do zaključka da bez jasno uspostavljenog cilja, odnosno bez jasno vidljive vizije, ne može se tačno predvideti vreme i put kojim će se doći do istog. Na osnovu analizirane literature mogla bi se postaviti sledeća sveobuhvatnija definicija liderstva u obrazovnom procesu: liderstvo je proces koji predstavlja međusobno zavisni neprestani odnos u okviru grupe, između lidera - nastavnika i sledbenika - učenika, koji ima za cilj ostvarivanje uticaja lidera na sledbenike i zajedničko ostvarivanje uticaja na grupu. Cilj učenika je da ostvare bolje i zapaženije performanse sticanjem teorijskih i praktičnih znanja pripremajući se za različita takmičenja i ispite.

Definisanje liderstva kao društvenog fenomena, jasno implicira da bez efikasnog rukovođenja, nema ni očekivanog progressa, kako u obrazovnom sistemu, tako i u razvijanju kompetencija i veština samog pojedinca.

Posmatrajući dosadašnje interesovanje za razvijanje i postavljanje novih definicija liderstva, autori su došli do zaključka da postoji impozantan broj onih pristalica koji se bave ovom tematikom na višem nivou. Novi lider - nastavnik fokusira se manje na upravljanje i kontrolu ponašanja učenika, a više na razvoj njihove inicijative i podršku njihovim idejama. Uloga novog lidera je i kreativna i destruktivna, ona podržava pojedinačne inicijative dok obara birokratiju i bezobzornost, u suštini uklanja prepreke napretku.

REFERENCE

- Adižes, I. (2004). *Stilovi dobrog i lošeg upravljanja*. Adižes, Novi Sad.
- Alibabić, Š. (2008). Razvijanje liderskih kompetencija, *Andragoške studije, časopis za proučavanje obrazovanja i učenja odrasli*, 203(2), 250-265.
- Alibabić, Š. (2018). *Obrazovanje odraslih i menadžment: Harmonija moć*. Institut za pedagogiju i andragogiju Filozofskog fakulteta Univerziteta u Beogradu.
- Arsenijević, J., & Andevski M. (2010). *Menadžment obrazovanja za društvo koje uči*. Visoka škola strukovnih studija za obrazovanje vaspitača u Kikindi, Filozofski fakultet u Novom Sadu.
- Bolden, R. (2004). *What is Leadership?* Center for Leadership Studies, University of Exeter.
- Caroselli, M. (2014). *Vještine vodstva za menadžere*. Mate, Zagreb.
- Chapman, E., & O'Neil, L. S. (2000). *Vodstvo*. Mate, Zagreb.

- Daft, R. L. (2016). *Management*. Cengage Learning, Boston.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the Crisis*. MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Dessler, G. (2007). *Osnovi menadžmenta ljudskih resursa*. Data status, Beograd.
- Đurić, Z. (2017). *Menadžment malih i srednjih preduzeća*. Beogradska poslovna škola – Visoka škola strukovnih studija, Beograd.
- Evans, M. G. (1970). The effects of supervisory behavior on the path-goal relationship, *Organizational Behavior and Human Performance*, 5(3), 277-298.
- Fairholm, M. R., & Fairholm, G. W. (2009). *Understanding Leadership Perspectives: Theoretical and Practical Approaches*. Springer-Verlag, New York.
- Glomazić, H. (2012). Liderstvo i obrazovanje. *Andragoške studije, časopis za proučavanje obrazovanja i učenja odraslih*, 208(1), 129-145.
- House, R. J. (1971). A Path-Goal Theory of Leader Effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 16(3), 321-339.
- House, R. J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *Leadership Quarterly*, 7(3), 323-352.
- House, R. J., & Dessler G. (1974). The path-goal theory of leadership: pome post hoc and a priori tests. In J.G. Hunt, & L.L. Larson, (Eds.), *Contingency approaches to leadership*. Southern Illinois University Press.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. (1974). Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, 3, 81-97.
- Jančetović, M., & Erić, I. (2015). *Menadžment inovacija*. Beogradska poslovna škola – Visoka škola strukovnih studija, Beograd.
- Janićijević, N. (2008). *Organizaciono ponašanje*. Data status, Beograd.
- Janovac, T. (2020). *Savremeno liderstvo*. Fakultet za primenjeni menadžment, ekonomiju i finansije, Beograd.
- Karavidić, S., & Čukanović-Karavidić, M. (2008). *Ekonomika i finansijski menadžment u obrazovanju*. Fakultet organizacionih nauka, Beograd.
- Kulić, Ž., & Milošević G. (2014). *Upravljanje ljudskim i materijalnim resursima*. Kriminalističko – policijska akademija, Beograd.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. McGraw-Hill Book Company.
- Likert, R., & Likert, G. J. (1976). *New Ways of Managerial Conflicts*. McGraw-Hill, New York.
- 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*. Lexington Books, New York.
- Marić, R., & Ivanović, M. (2014), *Menadžment neprofitnih organizacija*. Beogradska poslovna škola – Visoka škola strukovnih studija, Beograd.
- Marićević, L. (2014). Faktori liderstva. *Andragoške studije, časopis za proučavanje obrazovanja i učenja odraslih*, 218(1), 91-109.
- Mašić, B. (2009). *Menadžment*. Univerzitet Singidunum, Beograd.
- Mirčetić, V. (2018). Razvoj liderstva i determinisanje modernog pristupa liderstvu. *FBIM Transactions*, 6(2). 90-97.
- 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. 146-155.
- Noe, R., & Hollenbeck J., & Grehart, B., & Wright P. (2006). *Menadžment ljudskih potencijala*. Mate, Zagreb.
- Norhouse, P. (2004). *Liderstvo – Teorija i praksa*. Data status, Beograd.
- Northouse, P. (2016). *Leadership – Theory and Practice*. Sage Publications, Thousand Oaks, California.
- Pavlović, N., & Krstić, J. (2016). *Preduzetništvo i menadžment*. Univerzitet u Kragujevcu, Fakultet za hotelijerstvo i turizam u Vrnjačkoj Banji, Vrnjačka Banja.
- Randić, D., & Lekić, S. (2011). *Menadžment*. Beogradska poslovna škola – Visoka škola strukovnih studija, Beograd.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Menadžment*. Data status, Beograd.
- Rot, N. (1994). *Psihologija ličnosti*. Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd.

- Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2004). *Menadžment ljudskih resursa*. Data status, Beograd .
- Vassel, N. (2011). Menadžment u obrazovanju. *Andragoške studije, časopis za proučavanje obrazovanja i učenja odraslih*, 214(1), 87-101.
- Vroom, V. H., & Jago, A. G. (2007). The role of the situation in leadership. *American Psychologist*, 62(1), 17–24.
- Vukotić, S. (2009). *Menadžment ljudskih resursa*. Univerzitet Union, Fakultet za preduzetnički biznis; Beograd.
- Yukl, G. (2008). *Rukovođenje u organizacijama*. Naklada Slap, Zagreb.