

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

ФАКУЛТЕТ ЗА
ПРИМЕЊЕНИ
МЕНАЏМЕНТ
ЕКОНОМИЈУ
И ФИНАНСИЈЕ



MEFKON23

International Scientific & Professional Conference

МЕЂУНАРОДНА НАУЧНО-СТРУЧНА КОНФЕРЕНЦИЈА

**INNOVATION AS AN INITIATOR
OF THE DEVELOPMENT**
ИНОВАЦИЈЕ КАО ПОКРЕТАЧ РАЗВОЈА

INTERNATIONAL CONFERENCE PROCEEDINGS

ЗБОРНИК РАДОВА СА МЕЂУНАРОДНОГ СКУПА

I N N O V A T I O N S

December 7th
Belgrade, 2023

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 2023 / MEFkon 2023

ИНОВАЦИЈЕ КАО ПОКРЕТАЧ РАЗВОЈА

INNOVATION AS THE INITIATOR OF DEVELOPMENT

ЗБОРНИК РАДОВА СА МЕЂУНАРОДНОГ СКУПА

INTERNATIONAL CONFERENCE PROCEEDINGS



Republic of Serbia

**MINISTRY OF SCIENCE,
TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT AND INNOVATION**

International Scientific & Professional Conference “Innovation as the initiator of development” is financially supported by the Ministry of Science, Technological Development and Innovation of the Republic of Serbia.



Република Србија

**МИНИСТАРСТВО НАУКЕ,
ТЕХНОЛОШКОГ РАЗВОЈА И ИНОВАЦИЈА**

Међународна научно-стручна конференција “Иновације као покретач развоја” финансијски је подржана од стране Министарства науке, технолошког развоја и иновација Републике Србије.

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 Computers and Applied Informatics, “TIBISCUS” University od Timișoara, Timișoara, Romania

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

PAR University College of Applied Sciences, Rijeka, Croatia

University “Vitez”, Bosnia and Herzegovina

The American University of Europe, AUE-FON, Skopje, North Macedonia

Faculty of Management, Herceg Novi, Montenegro

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

University of Novi Pazar, Novi Pazar, Serbia

Institute of Agricultural Economics, Belgrade, Serbia

Faculty of Mechanical Engineering, Innovation Center, Belgrade, Serbia

Center for Advanced Researches Skopje, North Macedonia

National Association of Healthcare Professionals of Serbia, Serbia

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

Научни одбор / Scientific Committee

Darjan Karabašević, PhD, Faculty of Applied Management, Economy and Finance Belgrade, University Business Academy in Novi Sad, Serbia
(*President of the 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

Cipriana Sava, PhD, Faculty of Computers and Applied Informatics, “TIBISCUS”, University of Timișoara, Timișoara, Romania

Selçuk Korucuk, PhD, Giresun University, Bulancak Kadir Karabaş Vocational School, Department of Logistic Management, Turkey

Tamara Floričić, PhD, Faculty of Economics and Tourism "Dr. M. Mirković", Juraj Dobrila University of Pula, Croatia

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

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

Jamila Jaganjac, PhD, University “Vitez”, Bosnia and Herzegovina

Darijo Jerković, PhD, University “Vitez”, Bosnia and Herzegovina

Gordana Nikolić, PhD, PAR University College of Applied Sciences, Rijeka, Croatia

Marko Čičin-Šain, PhD, PAR University College of Applied Sciences, Rijeka, Croatia

Temelko Risteski, PhD, Center for Advanced Researches Skopje, North Macedonia

Liljana Popovska, PhD, Center for Advanced Researches Skopje, North Macedonia

Mirko Tripunoski, PhD, The American University of Europe, AUE-FON, Skopje, North Macedonia

Savo Aštalkoski, PhD, The American University of Europe, AUE-FON, Skopje, North Macedonia

Sejdefa Džafče, PhD, The American University of Europe, AUE-FON, Skopje, North Macedonia

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

Nikolaj Kovalchuk, PhD, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, (RANEPA), Moscow, Russia

Irina Altukhova, Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration, (RANEPA), Moscow, Russia

Jovana Jovanović, PhD, Faculty of Management, Herceg Novi, Montenegro

Irena Petrušić, PhD, Faculty of Management, Herceg Novi, Montenegro

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

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

Muzafer Saračević, PhD, Department of Computer Sciences, University of Novi Pazar, Novi Pazar, Srbija

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, Dobož, Bosnia and Herzegovina

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

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

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, Russian Federation

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

Milan Marković, PhD, Innovation Center of the University of Niš, Serbia

Slađana Vujičić, PhD, Faculty of Business Economics and Entrepreneurship, Belgrade, 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

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

Oliver Momčilović, 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

Gabrijela Popović, PhD, Faculty of Applied Management, Economy and Finance Belgrade, University Business Academy in Novi Sad, Serbia
(President of the Organizing Committee)

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

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

Darjan Karabašević, 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

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

Vedran Milojica, mag.oec., PhD Candidate, Faculty of Tourism and Hospitality Management, University of Rijeka, Croatia

Dominik Patafta, mag.oec., PAR University College of Applied Sciences, Rijeka, Croatia

Cipriana Sava, PhD, Faculty of Computers and Applied Informatics, “TIBISCUS”, University of Timișoara, Timișoara, Romania

ПРЕДГОВОР

Иновације и даље прожимају наш свакодневни живот, а ове године, баш као и претходних осам, Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије, Универзитет Привредна академија у Новом Саду, приредио је зборник радова с обзиром на пристигле чланке и њихов свеобухватан тематски аспект. Под насловом 'Иновације као покретач развоја', радови у овом зборнику истражују значај иновација у обликовању будућности, почевши од садашњости која захтева пажљиво истраживање, анализу и разматрање. Овај зборник обухвата преко 60 радова послатих од стране угледних универзитетских професора, истакнутих истраживача, експерата и научних радника како из Србије, тако и из иностранства.

Желимо и да истакнемо да је међународна научно-стручна конференција "Иновације као покретач развоја" финансијски подржана од стране Министарства науке, технолошког развоја и иновација Републике Србије. Зборник радова међународног значаја, стандардно је категорисан у домаћој науци као МЗЗ, је у форми дигиталне и штампане едиције и биће доступан широј научној и стручној јавности.

Београд,

Децембар, 2023.

Уредници

Др Дарјан Карабашевић

Др Светлана Вукотић

Др Габријела Поповић

FOREWORD

Innovations continue to permeate our daily lives, and this year, just like the previous eight, the Faculty of Applied Management, Economics and Finance, University Business Academy in Novi Sad, prepared a collection of papers considering the articles received and their comprehensive thematic aspect. Entitled "Innovation as the initiator of development", the papers in this collection explore the importance of innovation in shaping the future, starting with the present, which requires careful research, analysis and consideration. This collection includes over 60 papers sent by distinguished university professors, prominent researchers, experts and scientific workers both from Serbia and abroad.

We would also like to point out that the International Scientific & Professional Conference "Innovation as the initiator of development" is financially supported by the Ministry of Science, Technological Development and Innovation of the Republic of Serbia. The book of proceedings of international importance, categorized in domestic science as M33, is in the form of a digital and print edition and will be available to the wider scientific and professional public.

Belgrade,

December, 2023

Editors

Darjan Karabašević, PhD

Svetlana Vukotić, PhD

Gabrijela Popović, PhD

САДРЖАЈ / CONTENT

РАДОВИ ПО ПОЗИВУ

INVITED PAPERS

Александар Токовић Никола Цветковић Вук Мирчетић	Дефинисање мере евалуације основних школа у Републици Србији	1
--	--	---

РАДОВИ СА КОНФЕРЕНЦИЈЕ

CONFERENCE PAPERS

Ahmet Aytekin Selçuk Korucuk	An Application for Weighting Supply Chain Integration Obstacles in Manufacturing Firms: A Case Study of Ordu Province	9
Ivona Brajević Miodrag Brzaković Dušan Rajčević	A modified Rao algorithm for solving integer programming problems	19
Maja Stanujkic Gabrijela Popovic Dragisa Stanujkic Florentin Smarandache	Approach to the personnel selection process in a group decision-making environment based on the PSI method	26
Ivona Brajević Miodrag Brzaković Goran Jocić	Constraint handling in the hybrid sine cosine algorithm	33
Selçuk Korucuk Ahmet Aytekin	Measuring Logistics Flexibility in Corporate Logistics Businesses: A Case Study of İstanbul Province	41
Tamara Ranisavljević Darjan Karabašević Aleksandar Šijan	Analysis of state management libraries in modern JavaScript frameworks	51
Ивана Јосифовић Вук Мирчетић	Употреба информационо – комуникационих технологија приликом селекције људских	62

	ресурса	
Mahir Zajmović	Analiza prednosti i nedostataka rudarenja podataka	70
Nikola Božić	Izazovi online obrazovanja tokom pandemije COVID-19 i predlog optimalnih modela	79
Neda Nešić Lazar Đoković Dragan Doljanica Svetlana Marković	Примена вишеатрибутивног одлучивања при оцени и избору понуде јавне набавке	87
Itojong Anthony Ayamba Miodrag Škundrić Marko Filijović	Social media as a tool for crime regulation: a brief SWOT analysis	96
Марија Младеновић Тијана Ђукић Габријела Поповић	Рангирање платформи за финансијско извештавање	103
Лука Илић Александар Шијан Дејан Видука	Унапређење тренинга и тестирања модела вештачке интелигенције кроз валидацију података помоћу Python библиотеке Pydantic	113
Mahir Zajmović Nikola Vlaški	Predikcija vrednosti kriptovaluta uz pomoć mašinskog učenja i analizom blokčejn informacija	119
Dusan Rajic	The generation of ecological innovations based on science	128
Martina Jurković Tihana Kalčić	The impact of GDPR on the work of career centers at higher education institutions	135
Nikola Božić	Empirijsko istraživanje stavova učenika i studenata o nastavi na daljinu	144
Вук Мирчетић Светлана Вукотић	Постављање ТЕДИ матрице у циљу кластеризације иновација у менаџменту људских ресурса	154

Нина Кубуровић Нина Николић	Значај и улога менаџмента људских ресурса у унапређењу пословних перформанси на примеру компаније „Телеком Србија“	162
Miloš Kosanić	Uloga ljudskih veština menadžera u donošenju odluka	169
Татјана Јановац	Савремени лидерски концепти-предности и недостаци	176
Stefan Brzaković Aleksandar Brzaković Sanja Đurđević	Indeksi ljudskog kapitala i inovativnosti	185
Владо Радић Никола Радић Марија Марковић Благојевић	Побољшање хуманизације и одрживости засновано на Индустрији 5.0	194
Cucu Maria	Chronic stress and organizational health - Case study: organizational stress in a travel agency	205
Павле Брзаковић Катарина Брзаковић Милош Мاستиловић	Савремени концепт организације која учи	211
Miloš Kosanić	Doprinos preduzetništva zapošljavanju mladih	219
Марија Младеновић Драган Дољаница Марија Јаношик	Културна разноликост у функцији пословне комуникације	228
Vesna Martin	Analysis of the COVID-19 pandemic's impact on the Republic of Serbia's banking sector and economy	237
Mihaela-Simona Galea	Digital European economy – theoretical aspects from specialized literature	247
Suzana Stoimenov Ružica Đervida Adriana Radosavac	Doprinos cirkularne ekonomije održivoj budućnosti Srbije kroz prizmu održive proizvodnje i potrošnje	254

Слободанка Павловић Ружица Јелисић Адриана Радосавац	Утицај пандемије КОВИД-19 на управљање медицинским отпадом и његове друштвено-економске ефекте кроз примјер Дома здравља Бијељина	263
Kosana Vićentijević Nataša Simeunović	Konceptualni okviri cirkularne ekonomije i računovodstva održivosti	273
Nemanja Gogić	Korporativne strategije kao izazov u eksternom okruženju	281
Слободан Пешевић Зоран Ђуричић Cipriana Sava Адриана Радосавац	Анализа фактора који негативно утичу на финансијски резултат као метод изласка предузећа из кризе	292
Nagy Cristina Mihaela Mladin Franca	Aspects of the financial audit of an entity's annual accounts	301
Dragotă Violeta Gianina	Aspects regarding the internal public audit mission report of performance at a public entity	309
Slobodan Stanojević Sanja Anastasija Marković	Pronalaženje implicitnih znanja u postupku obavljanja revizije	316
Slobodan Stanojević Zdenka Vidović Sanja Anastasija Marković	Značaj obavljanja revizije svrsishodnosti budžetskih korisnika	326
Dragana Petrović Adriana Radosavac Miloš Grujić Slobodan Pešević	Uloga forenzičkog računovodstva u detekciji računovodstvenih prevara u savremenom poslovnom okruženju	341
Miloš Ivaniš Živan Bajić	Inovativni procesi u malim i srednjim preduzećima	351
Predrag Todorov	Medijacija kao instrument rešavanja preduzetničkih konflikata	360

Miloš Ivaniš Živan Bajić	Inovativna priroda preduzetničkog procesa	370
Sanja Đurđević Stefan Brzaković Aleksandar Brzaković	Uticaj preduzetništva i malih i srednjih preduzeća na održivi razvoj	379
Dominik Patafta Romina Agbaba	Analysis of communication channels as a predictor of tourist arrivals to a destination	386
Sara Fuchs Dino Baričević Svetlana Marković	Event Level, Tourism Products/Services Event Level and Event Tourism Industry Level as a Function of Event Tourism Level	394
Bojana Ostojić Dragan Klarić Irena Petrušić	Uticaj marketinga na profesionalni sport i turizam	403
Tatjana Janovac	Pregled očekivanih prednosti primene standarda kvaliteta u turizmu	412
Marija Vukoja Irijana Rajković	The Role and Significance of Rural Tourism for the Development of the Region	418
Олгица Милошевић Нина Николић Светлана Марковић Драган Дољаница	Заштита интелектуалне својине у доба вештачке интелигенције	430
Светлана Марковић Нада Ђурић Милица Петровић	Заштита интелектуалне својине у области ИТ	441
Ghica Elena Doina	Highlighting certain significant risks regarding the organization of the legal activity and representing the entity's interests before the courts	447
Adnan Salkić	Prava i obaveze osoba angažovanih po ugovoru o djelu, ugovoru o povremenim-privremenim poslovima-odgovornost i vrste odgovornosti	454

Слободан Васић Јасмина Секеруш	Утицај иновација у дизајнирању соба и апартмана у хотелијерству на развој туризма	461
Стефан Брзаковић Александар Брзаковић Сања Ђурђевић	Утицај иновација и конкурентских предности организације на људски капитал у организацијама	472
Robert Khachidze Avtandil Svianadze Marko Filijović	Sustainable development and sectoral ISO standardization: a comparative analysis of EU countries and neighboring states	480
Părean Tamaș Angelica Monica	Involving older people in sustainable development activities - a cure for depression	493
Ана Башић Дејан Видука	Унапређење одрживог развоја кроз увођење области управљање ЕЕ отпадом у наставни програм информационих технологија	500
Маја Ђуровић Petrović Јасмина Лозановић	Solar and Wind Energy vs Fossil Fuels - Fast Track to Decarbonization in the EU	507
Сања Анастасија Марковић Слободан Станојевић Миља Орландић	Интернет промоција установа културе у Србији и Европи	516
Гордана Томић Софија Радовановић	Фактори који утичу на потрошаче приликом куповине модних производа	525
Војкан Бижић	Савремени канали маркетиншких услуга	531
Гордана Томић Софија Радовановић	Модно тржиште и његове карактеристике	537
Aleksandra Vračarić Željko Karganović Ivanka Đuričić	Clinical characteristics of hospitalized infants under 1 year of age with coronavirus disease (COVID-19) in Department of Pediatrics General Hospital Užice, Serbia	543

Milica Lakić

Slobodan Pešević

Goran Mihajlović

**Komparativna analiza bankarskog
sektora Bosne i Hercegovine sa
zemljama regiona**

551

Савремени лидерски концепти- предности и недостаци

Contemporary leadership concepts- benefits and deficiency

Татјана Јановац¹

¹Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије, Универзитет привредна академија у Новом Саду, Јеврејска 24, Београд, Србија, tatjana.janovac@mef.edu.rs

Апстракт: У савременим условима пословања и све динамичнијим променама, јавила се потреба за флексибилним и прилагодљивијим облицима лидерства који би били адекватан одговор на изазове променљивог економског, политичког и друштвеног окружења. Ово је условило и појаву савремених лидерских концепта које се разликују од традиционалних по томе што се лидерство као процес не ослања само на скуп карактерних особина лидера, већ се разматра ефективност лидерства као однос између лидера и следбеника, у контексту организационих процеса и динамичних промена. У раду се разматрају предности и недостаци савремених лидерских концепта као што је аутентично, услужно и виртуелно лидерство. Овај рад проширује теоријску перспективу која се односи на савремене лидерске концепте и пружа основу за емпиријско утврђивање предности и недостатака ових концепта.

Кључне речи: предности и недостаци, савремени лидерски концепти, организациони процеси, промене.

Abstract: In modern business conditions and increasingly dynamic changes, there is a need for flexible and more adaptable forms of leadership that would be an adequate response to the challenges of the changing economic, political and social environment. This led to the appearance of contemporary leadership concepts that differ from traditional ones in that leadership as a process does not rely only on a set of character traits of the leader, but considers the effectiveness of leadership as a relationship between leader and follower, in the context of organizational processes and dynamic changes. The paper examines the benefits and deficiency of contemporary leadership concepts such as authentic, servant and virtual leadership. This paper expands the theoretical perspective related to contemporary leadership concepts and provides a basis for empirically determining the benefits and deficiency of these concepts.

Keywords: benefits and deficiency, contemporary leadership concepts, organizational processes, changes.

Увод

Живимо у ери изазова и могућности без преседана. Климатска криза, глобални здравствени изазови и промене друштвених вредности мењају индивидуалне приоритете. Глобализација и геополитика померају светске тектонске плоче. Питање које се намеће односи се на снажање лидера у оваквим околностима. Исто тако, веома је важно устројити организацију и прилагодити је нестабилним временима. Деценијама су организације дизајниране и вођене за индустријско окружење. Оне су биле усмерене ка очувању стабилности, са фокусом на максимизирање профита. Међутим, овај приступ није прикладан за данашње сложене изазове, а посебно није неприкладан за мноштво друштвених захтева које компаније сада морају размотрити. Савремене компаније развијају нове архитектуре које садрже мреже за сарадњу самоуправних тимова који раде у брзим циклусима и фокусирају се на стварање вредности за

своје заинтересоване стране. Њихове културе подржавају отворенији и сараднички начин рада, а прелазак на ову нову врсту модела мења начин на који пословни људи морају да воде. Стари хијерархијски модел лидерства све више се види као препрека за испуњавање сложених захтева са којима се суочавају данашње организације. Научна литература углавном је усмерена на изучавање традиционалних лидерских модела као што је аутократски, демократски и *laissez faire* стил (Lewin et al., 1939), контингентних модела, као што су Фидлеров модел понашања (Fiedler, 2005), Ситуациони модел (Blanchard, 2000; Hersey & Blanchard, 1997), Модел „пут-циљ“ (House & Mitchell, 1975; House, 1996), Модел „лидер-члан“ (Graen & Uhl-Bien, 1995), и нових лидерских модела као што је трансформационо (Bass, 1990; Bass & Riggio, 2006), трансакционо и харизматично лидерство (House, 1976). Као одговор на изазове савременог пословног окружења намећу се савремени лидерски концепти.

У раду се разматрају предности и недостаци савремених лидерских концепта као што је аутентично, услужно и виртуелно лидерство. Овај рад проширује теоријску перспективу која се односи на савремене лидерске концепте и пружа основу за емпиријско утврђивање предности и недостатака ових концепта.

Савремени лидерски концепти

Традиционално, лидерство се посматра из херојске и хијерархијске перспективе. Херојско вођство се приписује особи, вођи, који се посматра као херој, посебне физичке и менталне снаге и храбрости (Caulfield et al., 2021). Са аспекта посматрања вође као хероја, дошло се до помака у посматрању улоге лидера. Томе је допринео развој теорија о лидерству као важан корак разумевању комплексности лидерства као концепта (Friedrich et al., 2009). Из постхеројске перспективе, лидерство се посматра као динамичан процес колектива. Колективно лидерство је релативно нова савремена пракса која постаје све популарнија и усмерена је на разноликост у компетенцијама лидера и чланова тима, као подељеној улози у процесу лидерства, нарочито када је у питању решавање сложених проблема (Caulfield et al., 2021). С тим у вези, процес колективног лидерства је веома сложен процес који обухвата различите вештине и стручности како лидера тако и чланова тима и ефективну размену информација (Friedrich et al., 2009). Као одговор на изазове политичког, друштвеног и економског окружења намећу се савремени лидерски концепти као што је аутентично, услужно и виртуелно лидерство.

Аутентично лидерство

Аутори Walumbwa, Avolio, Gardner, Wernsing, и Peterson су концептуализовали аутентично лидерство као конструкт високог реда и дефинисали га као „образац понашања лидера који промовише позитивне психолошке капацитете и позитивну етичку климу“. Предложили су модел аутентичног лидерства вишег реда. Према поменутиим ауторима, аутентично вођство се у суштини показује кроз самосвест, уравнотежену обраду, интернализовану моралну перспективу и рационалну транспарентност (Qiu et al., 2019).

Аутентично лидерство има своје порекло у грчкој филозофији, хуманистичкој психологији, а онедавно и у области позитивне психологије (Novicevic et al., 2006). Старогрчко филозофско значење било је изражено у терминима индивидуалних вредности и етичких избора (Gardner et al., 2011).

Аутентично лидерство представља највиши и најмоћнији ниво лидерства који је до сада спознат. Иако нема формалну дефиницију у научној литератури, јер концепт још увек није зрео у теоријском смислу, у литератури постоји одређени консензус о квалитетима које аутентични

лидер мора имати. Неке од ових карактеристика укључују: посвећеност професионалном развоју, емоционалну интелигенцију, дисциплину на радном месту, способност да инспиришу друге, доследност, интегритет, фокус на резултате, што упућује на чињеницу да је аутентично лидерство широк појам који укључује карактеристике и понашање лидера (Gardner et al., 2011). Највећа разлика између аутентичног лидерства и других типова лидерства лежи у његовој искрености, која се огледа у транспарентном односу, моралу и уравнотеженом процесуирању у интеракцији са запосленима (Fu et al., 2022)

За аутентично лидерство карактеристично је да креира етичку спиралу раста и развоја што доводи до самопоуздања, веровања у себе и успеха за појединце, тимове и организације. Више је динамично него што је хијерархијско и захтева висок ниво самоспознаје и интегритета. Називају га још „новим приступом за ново доба“ (Luthans, et al., 2006).

Теорија аутентичног лидерства сугерише да се лидери ослањају на своја животна искуства, психолошке капацитете, моралну перспективу и подржавајућу организациону климу како би развили самосвест и регулисали позитивна понашања. Способни су да негују поштовање, кредибилитет и поверење међу запосленима. Аутентични лидери могу се фокусирати на позитивне психолошке капацитете и позитивно етичко понашање, развити хармоничне односе лидера и следбеника и промовисати климу за развој следбеника (Qiu et al., 2019; Dinh, et al., 2014; Calderón-Mafud et al., 2018, Fu et al., 2022). Аволио и сарадници (2004) сугеришу да спровођењем оваквог понашања аутентични лидери омогућавају квалитетније односе који доводе до активног ангажовања запослених, што резултира већим задовољством послом и већом продуктивношћу.

„Музичари морају да стварају музику, уметници морају да сликају, песници морају да пишу да би на крају били у миру сами са собом. Оно што људи могу бити, морају бити. Они морају бити верни својој сопственој природи“ (Maslow, 1970). Овај цитат Маслова одражава централну премису литературе о аутентичном лидерству коју истински аутентични лидери морају да воде. То морају учинити на начин који поштује њихове основне вредности, уверења, снаге – и слабости.

Основни проблем јесте тај што овај концепт карактерише ограничени број емпиријских истраживања како би се потврдили позитивни ефекти аутентичног лидерства (Gardner et al., 2011). Спроведено је неколико студија о ефектима аутентичног лидерства на организациону посвећеност, флукуацију, задовољство запослених, поверење у лидера и организациони учинак (Qiu et al., 2019), као и преузимање одговорности од стране запослених (Fu et al., 2022).

Услужно лидерство

Услужно лидерство представља концепт који има за циљ лидера да „служи“, да буде најбољи интерес других људи, односно да лидерство буде свима на корист. Може се описати као облик вођења који комбинује елементе љубазности, пажње, подршке и етичности. Овај приступ вођењу ставља нагласак на изградњу и одржавање квалитетних односа између лидера и следбеника, што доводи до повећане мотивације, продуктивности и задовољства запослених.

Роберт Гринлиф (*Robert Greenleaf*) је први популаризовао фразу „вођа као слуга“ у есеју који је објавио још 1970. год. Гринлиф је дошао до спознаје да новооткривени вођа треба да буде неко са ким се запослени могу повезати. Главни приоритет лидера је да служи, а не да води. „Лидер слуга“ ставља потребе запослених на прво место и помаже им у професионалном развоју. Посвећују своје време и ресурсе зарад развоја чланова тима, подстичући их да достигну свој максимални потенцијал. То ствара културу у којој су запослени на првом месту, а лидер је ту да

омогући напредак и успех свим члановима тима, јер успешан тим чини успешног услужног лидера. Другим речима, лидер треба да пронађе моћ и успех у расту других.

Лидер „као слуга“ промовише идеју о тиму као заједници, где је он позициониран као први међу једнакима. Не захтева ауторитет, нити се труди да га успостави унутар организације или тима. Мери вредност кроз успех других, као и кроз њихов раст и развој у организацији. Лидер као такав је мотивисан да ствара вредност за организацију. Унутар заједнице људи се међусобно помажу кроз дељење знања и вештина, подстичу једни друге ка напретку и имају једнак удео у моћи одлучивања (Liden et al., 2008).

Принципи услужног лидерства проистичу из фокуса на потребе и мотивацију запослених (Harwiki, 2013; Van Dierendonck, 2011). Мотивација запослених се реализује, уколико су циљеви запослених усклађени са организационим циљевима. На тај начин запослени се лакше поистовећују са вредностима организације, на начин да их и сами заступају. Један од кључних принципа услужног лидерства је емпатија (Spears, 2010). Емпатија омогућава лидерима да се повежу са запосленима на интимном нивоу и на тај начин стварају осећај заједнице (Jit et al., 2017). Лидер који примењује услужно лидерство показује дубоко разумевање и пажњу према потребама својих чланова тима (Mittal & Dorfman, 2012; Eva et al., 2019). Кроз емпатију, лидер гради поверење, охрабрује отворену комуникацију и ствара осећај припадности у тиму и организацији.

Према Гринлифу „слуга може постати вођа само ако вођа остане слуга“. Једноставније речено, „вође слуге“ треба да настоје прво да буду слуге, да брину о потребама свих других око себе, да обезбеде раст будућих лидера. На крају, запослени бивају подстакнути да поседују и особине „вође слуге“, настављајући ширење овог лидерског концепта (Greenleaf, 2007).

Као и сваки концепт, поред предности и услужно лидерство има одређене недостатке. Једна од главних слабости услужног лидерства јесте то што лидер може бити перципиран као слаб и недовољно способан да сам донесе одлуку. Како тим оснажује кроз подршку лидера и време, потреба за лидером постаје све мања и он постаје све пасивнији у доношењу одлука. Доношење одлука без лидера је у супротности његовом постојању и доводи у ризик јасну визију организације која се користи за постављање јасних циљева за успешност пословања. Ако лидер изгуби поштовање од свог тима, а услужно лидерство не пропагира успостављање ауторитета, та ситуација може бити веома непогодна за организацију и лидера. Слаб лидер може постати мета члановима тима и бити лако искоришћен за њихове потребе, које превазилазе границу реалних потреба индивидуалаца у организацији. Када лидер ставља потребе и интересе других испред својих, постоји опасност да ће бити искоришћен или да ће се други чланови организације ослонити на њега и неће преузети одговорност за своје поступке. Ово може довести до претеране зависности од лидера и смањити способност организације да самостално функционише.

Услужно лидерство може довести и до дизбаланса између потреба организације и потреба запослених. Ако се лидер превише фокусира на потребе запослених, могу се занемарити дугорочни циљеви и интереси организације. Ово може резултирати губитком фокуса и недостатком постизања циљева. Исто тако, с обзиром на то да су запослени оснажени да учествују у доношењу одлука, постоји ризик да ће се одлуке спорије доносити. Будући да је фокус на служењу другима, лидер може постати мање дисциплинован у спровођењу правила и стандарда. Ово може довести до опуштања у радној етици, смањити продуктивност и ефикасност организације.

Још један недостатак услужног лидерства је могућност да лидер постане исцрпљен и преоптерећен. (Eva et al., 2019). Константно бринући о потребама других и трудећи се да их задовољи, лидер може изгубити равнотежу између пословних обавеза и личног благостања. То може довести до стреса, умора и смањене продуктивности.

Имајући у виду да Гринфидовој дефиницији недостају одређене специфичности, у научној литератури постоји велики број научних публикација који обрађује различите димензије услужног лидерства. Недостатак је и тај што још увек не постоји научни консензус о карактеристикама за конструкт „вођа као слуга“. Другим речима, главне функције лидера још увек нису концептуализоване, како би се помогло истраживачима или практичарима да успешно имплементирају услужно лидерство у оквиру организација (Coetzer et al., 2017).

Виртуелно лидерство

Виртуелно лидерство представља концепт лидерства у којем се тимовима управља преко удаљеног радног окружења путем информационих технологија. Због напретка у технологији, организације су у великој мери ослоњене на виртуелне тимове приликом реализације циљева (Mehtab et al., 2017). Поред чланова тима из исте организације, тим може бити састављен од стручњака из различитих организација временских зона, географске локације и културе, а тимска комуникација обавља се преко виртуелних медија (Huang et al., 2010). Основна предност виртуелног лидерства односи се на стварање разноврсног тима, као и уштеду трошкова повезаних са канцеларијским простором и другим режијским трошковима.

Како виртуелно лидерство представља специфичан контекстуални оквир, многа истраживања указују да је виртуелно лидерство изазовније у поређењу са лидерством „лице у лице“ због теже изградње односа, као и координације радних процеса (Efimov et al., 2022). Највећи изазови виртуелног лидерства односе се на контролу активности сваког члана тима, мерење учинака чланова тима, као и мотивацију. Због удаљеног радног окружења у највећем броју ситуација, лидер делегира одговорност осталим члановима тима (Mehtab et al., 2017). За наведене изазове најважније је да лидер буде у констатној комуникацији са тимом. Континуирана комуникација и повратне информације помажу запосленима да буду у току. Hoch & Kozlowski (2012) сматрају да лидери који пружају повратне информације имају значајан утицај на перформансе тима (Schmidt, 2014). Рад на даљину може да створи осећај изолованости, а чланови тима не могу ефикасно да процене свој учинак без редовног контакта са лидерима и колегама. Транспарентност је неопходна за изградњу поверења међу члановима тима, нарочито када се код чланова тима појави осећај изолованости. Чланови тима морају да се осећају повезани једни са другима и са послом. Лидери то могу учинити тако што отворено комуницирају са члановима тима и заузврат подстичу искрену комуникацију.

Што се тиче лидерског стила, виртуелни модел лидерства највише се ослања на елементе трансформационог (Schmidt, 2014; Hambley et al., 2007; Parra et al., 2022; Hoytn & Blascovich, 2003; Huang et al., 2010) и трансакционог стила (Hambley et al., 2007; Parra et al., 2022; Hoytn & Blascovich, 2003; Huang et al., 2010). Трансформациони лидери представљају „просоцијалне“ лидере који инспиришу запослене да постигну изузетне резултате (Jackson & Roberts, 2022). Бернард Бас (Bernard Bass, 1990) наводи да трансформационо лидерство мотивише следбенике да раде више него што се од њих очекује тако што подиже ниво свести следбеника о важности и вредности идеализованих циљева, односно свест следбеника се помера ка потребама вишег степена. На тај начин следбеници се подстичу да превазиђу сопствене интересе зарад интереса тима или организације. Трансакциони стил односи се на релацију размене вредности између лидера и следбеника. Лидер је усмерен на резултате и сходно томе награђује, односно кажњава

подређене. За остварене резултате следбеници добијају награде и на тај начин подстичу њихову мотивацију (Bernard Bass,1990). Другим речима, трансакциони лидери олакшавају тимски процес тако што појашњавају очекивања од улоге и задатака и појачавају их кроз контингентне награде, док трансформациони лидери олакшавају тимски процес тако што развијају следбенике и инспиришу их да се издигну изнад својих личних интереса и фокусирају се на помоћ тиму, односно члановима тима.

Иако ниједан стил сам по себи не нуди оно што је неопходно за виртуелно вођство, узимање најбољих аспеката оба лидерска стила помаже виртуелним лидерима да ефикасније управљају физички удаљеним тимовима.

Основни недостатак овог модела лидерства јесу социјалне везе. Наиме, комуникација помоћу информационих технологија не ствара чврсте социјалне везе код физички одвојених тимова. Недостатак овог модела лидерства може да буде и неефикасна комуникација. Неефикасна комуникација може се јавити као последица језичке баријере, уколико су чланови тима из различитих земаља. Исто тако, одсуство невербалне комуникације може да проузрокује неефикасну комуникацију, као и непружање потребних информација свим члановима тима истовремено. Као још једна препрека ефикасне комуникације јесу и културолошке разлике, уколико је тим састављен од стручњака из различитих културних група.

Закључак

У раду су анализирани предности и недостаци савремених лидерских концепта као што је аутентично, услужно и виртуелно лидерство.

Аутентично лидерство представља највиши и најмоћнији ниво лидерства који је до сада спознат. Аутентични лидери развијају позитивно етичко понашање, показују аутентичност у вођењу и способни су да негују поштовање, кредибилитет и поверење међу запосленима. Спровођењем оваквог понашања, аутентични лидери омогућавају квалитетније односе, што резултира већим задовољством послом и већом продуктивношћу.

Услужно лидерство фокусира се на „служење другима“. Лидер ставља потребе запослених на прво место и помаже им у професионалном развоју. Међутим, у неким ситуацијама када лидер ставља потребе и интересе других испред својих без неке преке потребе, постоји опасност да ће бити искоришћен или да ће се други чланови организације ослонити на њега и неће преузети одговорност за своје поступке за неке будуће околности. Исто тако, може се десити да се у таквим ситуацијама занемаре дугорочни циљеви и интереси организације. Будући да је фокус на служењу другима, лидер може постати мање дисциплинован у спровођењу правила и стандарда. Ово може довести до опуштања у радној етици, смањити продуктивност и ефикасност организације, што представља велики недостатак примене овог концепта.

Виртуелно лидерство представља концепт лидерства у којем се тимовима управља преко удаљеног радног окружења путем информационих технологија. Основна предност виртуелног лидерства односи се на стварање разноврсног тима са потребним компетенцијама за решавање проблема и постизање циља, као и уштеду трошкова повезаних са канцеларијским простором и другим режијским трошковима. Недостатк овог концепта огледа се у социјалним везама, као и потенцијалној неефикасној комуникацији због језичких и културолошких баријера мултинационалних виртуелних тимова.

Ограничење ове анализе односи се на недостак емпиријске потврде примене теоријских модела у пракси. Из тог разлога, свеукупне предности и недостатке ових концепта још увек није

могуће у потпуности сагледати. Будућа истраживања односиће се на емпиријско утврђивање предности и недостатака ових концепта, као и на разлике у примени ових концепта у зависности од захтева окружења.

Референце

- Avolio, B. J., Gardner W. L., Walumbwa F. O., Luthans F. & May D. R. (2004). Unlocking the mask: a look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviours. *Leadership Quarterly* 15. 801–823.
- Bass B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational dynamics*. 18(3). 19–31.
- Bass, B. M. (1999). Two decades of research and development in transformational leadership. *European journal of work and organizational psychology*. 8(1). 9–32. <https://doi.org/10.1080/135943299398410>.
- Bass, B. M. & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership*. Psychology press.
- Blanchard, K. (2000). *Situational Leadership II - Teaching Others*, Ken Blanchard Companies. London. p. 6.
- Calderón-Mafud, J. L., Moreno, M. P., & Colunga-Rodríguez, C. (2018). Positive mental health model based on authentic leadership and elements of socialization. *Psychology*, 9(04), 588.
- Caulfield, J. L., Lee, F. K., & Richards, B. A. (2021). Leadership as an art: an enduring concept framed within contemporary leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(5), 735-747.
- Coetzer, M. F., Bussin, M., & Geldenhuys, M. (2017). The functions of a servant leader. *Administrative Sciences*, 7(1), 5. <https://doi.org/10.3390/admsci7010005>
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The leadership quarterly*, 25(1), 36-62. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.11.005>
- Efimov, I., Rohwer, E., Harth, V., & Mache, S. (2022). Virtual leadership in relation to employees' mental health, job satisfaction and perceptions of isolation: A scoping review. *Frontiers in Psychology*, 13, 960955. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.960955>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., Van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The leadership quarterly*, 30(1), 111-132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.00>
- Fiedler, F. R. E. D. (2005). Contingency theory of leadership. *Organizational behavior: Essential theories of motivation and leadership*. 1. 232.
- 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. *The Leadership Quarterly*, 20(6), 933-958. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.09.0>

- Fu, H., Du, Y., & Wang, Z. (2022). Authentic leadership and taking charge behavior: a moderated mediation model of psychological capital and occupational calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), 5492. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095492>
- Gardner, W. L., Cogliser, C. C., Davis, K. M., & Dickens, M. P. (2011). Authentic leadership: A review of the literature and research agenda. *The leadership quarterly*, 22(6), 1120-1145. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.09.007>
- Greenleaf, R. (2007). The servant as leader. In *Corporate ethics and corporate governance* (pp. 79–85). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.
- Graen, G. & Bullien, M (1995). Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange(LMX) Theory of Leadership over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi Domain Perspective. *Leadership Quarterly* 6:2. pp. 219–247.
- Hambley, L. A., O'Neill, T. A., & Kline, T. J. (2007). Virtual team leadership: The effects of leadership style and communication medium on team interaction styles and outcomes. *Organizational behavior and human decision processes*, 103(1), 1-20.
- Harwika, W. (2013). Influence of servant leadership to motivation, organization culture, organizational citizenship behavior (OCB), and employee's performance in outstanding cooperatives East Java Province, Indonesia. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 8(5), 50-58.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1997). Situational leadership. In *dean's forum* (Vol. 12. No. 2. p. 5).
- Hoyt, C. L., & Blascovich, J. (2003). Transformational and transactional leadership in virtual and physical environments. *Small group research*, 34(6), 678-715. <https://doi.org/10.1177/104649640325752>
- House, R. J. (1976). A 1976 Theory of Charismatic Leadership. Working Paper Series 76-06.
- House, R. J. & Mitchell, T. R. (1975). Path-goal theory of leadership (No. TR-75-67). Washington univ seattle dept of psychology.
- House, R. J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy, and a reformulated theory. *The Leadership Quarterly*. 7(3), 323–352.
- Huang, R., Kahai, S., & Jestic, R. (2010). The contingent effects of leadership on team collaboration in virtual teams. *Computers in human behavior*, 26(5), 1098-1110. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2010.03.01>
- Jackson, C. J., & Roberts, J. (2022). Transformational and narcissist leaders: Their different behaviors in different contexts. *Personality and Individual Differences*, 191, 111579. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111579>
- Jit, R., Sharma, C. S., & Kawatra, M. (2017). Healing a broken spirit: Role of servant leadership. *Vikalpa*, 42(2), 80-94. <https://doi.org/10.1177/0256090917703754>
- Lewin, K., Lippitt, R. & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created "social climates". *The Journal of social psychology*. 10(2). 269-299. <https://doi.org/10.1080/00224545.1939.9713366>
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The leadership quarterly*, 19(2), 161-177. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>

- Luthans, F., Steve, N., & Larry, H. (2006). Authentic leadership: A new approach for a new time. In *Inspiring leaders* (pp. 84-104). Routledge.
- Maslow, A. H. (1970). New introduction: Religions, values, and peak-experiences. *Journal of Transpersonal Psychology*, 2(2), 83-90.
- Mehtab, K., ur Rehman, A., Ishfaq, S., & Jamil, R. A. (2017). Virtual leadership: A review paper. *Social Sciences*, 8(4), S1. 10.2478/mjss-2018-0089
- Mittal, R., & Dorfman, P. W. (2012). Servant leadership across cultures. *Journal of world Business*, 47(4), 555-570. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2012.01.009>
- Novicevic, M. M., Harvey, M. G., Ronald, M., & Brown-Radford, J. A. (2006). Authentic leadership: A historical perspective. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(1), 64-76. <https://doi.org/10.1177/107179190701300109>
- Parra, E., García Delgado, A., Carrasco-Ribelles, L. A., Chicchi Giglioli, I. A., Marín-Morales, J., Giglio, C., & Alcañiz Raya, M. (2022). Combining virtual reality and machine learning for leadership styles recognition. *Frontiers in Psychology*, 13, 864266. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.864266>
- Schmidt, G. B. (2014). Virtual leadership: An important leadership context. *Industrial and Organizational Psychology*, 7(2), 182-187.
- Spears, L. C. (2010). Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. *The journal of virtues & leadership*, 1(1), 25-30.
- Van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of management*, 37(4), 1228-1261.
- Qiu, S., Alizadeh, A., Dooley, L. M., & Zhang, R. (2019). The effects of authentic leadership on trust in leaders, organizational citizenship behavior, and service quality in the Chinese hospitality industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 40, 77-87. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.06.004>

CIP - Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

001.895(082)(0.034.2)
658:[007:004(082)(0.034.2)
330.341.1(082)(0.034.2)

МЕЂУНАРОДНА научно-стручна конференција МЕФкон Иновације као покретач развоја (2023 ; Београд)

Зборник радова са међународног скупа [Електронски извор] / Међународна научно-стручна конференција МЕФкон 2023 Иновације као покретач развоја, [Београд, 7. децембар 2023. године] ; [организатор Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије ... [и др.]] = International conference proceedings / International scientific & professional conference MEFkon 2023 Innovation as the Initiator of Development, [Belgrade, December 7th 2023] ; [organizer Faculty of Applied Management, Economy and Finance ... et al.] ; [уредници, editors Darjan Karabašević, Svetlana Vukotić, Gabrijela Popović]. - Београд : Факултет за примењени менаџмент, економију и финансије = Belgrade : Faculty of Applied Management, Economy and Finance, 2023 (Београд : Vukoslavović studio). - 1 електронски оптички диск (CD-ROM) : текст, слика ; 12 cm

Тираж 100. - Предговор / уредници = Foreword / editors. - Библиографија уз сваки рад. - Abstracts ; Апстракти.

ISBN 978-86-84531-68-3

а) Иновације -- Технолошки развој -- Зборници б) Предузећа -- Пословање -- Информациона технологија -- Зборници

COBISS.SR-ID 131967753

