

УНИВЕРЗИТЕТУ „ДЖОН НЕЗБИТ“  
ФАКУЛТЕТУ  
БЕОГРАД

ЗАВРШНИ РАД НА СТУДИЈАМА ТРЕЋЕГ СТЕПЕНА ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА

(навести: ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА ИЛИ УМЕТНИЧКИ ПРОЈЕКАТ)

На основу одлуке Сената Универзитета од \_\_\_\_\_, пошто смо проучили урађену  
ДОКТОРСКУ ДИСЕРТАЦИЈУ \_\_\_\_\_ под називом:

(навести: ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА ИЛИ УМЕТНИЧКИ ПРОЈЕКАТ)

**„УЛОГА ЛИДЕРА У РАЗВОЈУ ПРИВРЕДНИХ ДРУШТАВА У ЦИЉУ ОЧУВАЊА  
ПРИРОДНИХ РЕСУРСА“**

кандидата: мастер економисте, Данијеле Вујић подносимо следећи:  
(звање, име и презиме кандидата)

## РЕФЕРАТ

### **1. Основни подаци о кандидату, докторској дисертацији/ уметничком пројекту**

Данијела Вујић, рођена је 16.04.1976. године у Лозници где је и завршила основну школу. Средњу медицинску школу завршила је у Шапцу 1996. године. Вишу медицинску школу, смер дијететичат нутрициониста, завршила је у Земуну 2004. године. Факултет за пословне студије Мегатренд универзитета уписује 2007. године смер менаџмент у здравству. Исти је завршила 2009. године и стекла звање дипломирани економиста. На истом факултету уписала је мастер студије 2009. године, а мастер рад је одбранила је 2012. године. Докторске студије менаџмента природних ресурса уписала је 2013. године на факултету за менаџмент у Зајечару и положила је све испите предвиђене наставним планом и програмом. Од 1997. до 2000. године радила је у специјалној болници Бања Ковиљача. Од 2001. године је у сталном радном одосу на ВМА у Београду где је 2011. године прешла на место референта за набавку и снабдевање, а од 2015. прелази на радно место референта за набавку и услуге где и дан данас ради. Служи се енглеским језиком, средњи ниво и познаје одлично рад на рачунару.

Данијела Вујић је аутор два научна рада категоризације М24 и М51.

#### **Категоризација М24:**

**Vujić, D.**, Stanujkić, D., Urošević, S., & Karabašević, D. (2016). An approach to leader selection in the mining industry based on the use of weighted sum preferred levels of the performances method. *Mining and Metallurgy Engineering Bor*, (4), 53-62.

#### **Категоризација М51:**

**Vujić, D.**, Karabašević, D. & Maksimović, M. (2017). Uloga emocionalne inteligencije na liderstvo u organizaciji u cilju zaštite životne sredine. *Ecologica*, 24(85), 194-199. ISSN: 0354-3285, COBISS.SR – ID 80263175.

Докторска дисертација под називом „Улога лидера у развоју привредних друштава у циљу очувања природних ресурса“ је структурирана у седам поглавља и садржи укупно 176 страна. Докторска дисертација кандидата Данијеле Вујић садржи укупно 4 слике, 12

графикона и 66 табела. Списак коришћење литературе чине укупно 140 библиографских јединица и 7 интернет извора.

Докторска дисертација под насловом „Улога лидера у развоју привредних друштава у циљу очувања природних ресурса“ је урађена у свему према стандардима за израду докторских дисертација Универзитета „Џон Незбит“ и Факултета за менаџмент у Зајечару.

## **2. Предмет и циљ докторске дисертације/уметничког пројекта**

Модеран свет се из индустријског друштва креће у правцу економије засноване на знању. У таквом друштву постоји потреба за инвентивним вођама, односно лидерима који постају кључна компаративна предност савремених организација. Стога, у данашњим условима пословања све већа пажња се посвећује лидерству. Лидерство постаје значајна тема у организационој теорији и неопходан фактор за успех сваког пословног подухвата. Лидер у организацији има значајну улогу која се огледа кроз: утврђивање и реализацију циљева, мотивацију и подршку следбеницима у правцу реализације циљева, подршку у обезбеђивању јединства и оснаживању групних вредности. Лидери увек настоје да раде у оквиру структуре улога која од њих захтева промену уз задржавање континуитета у погледу задовољења потреба конституената или заинтересованих страна (стејкхолдера). Коришћење природних ресурса у циљу економског развоја делује сувише једноставно. Земља има мноштво земних и подземних богатстава које је могуће трансформисати у људски и физички капитал који може бити даље коришћен за подршку запошљавању и генерисање економског развоја. Међутим, данас се природни ресурси експлоатишу далеко изнад границе одрживости, те се услед тога будући развој заснован на природним ресурсима доводи у питање. Стога, је од изузетног значаја изнаћи решења како превазићи будући недостатак природних ресурса, односно, како их данас експлоатисати на један рационалан начин како употреба истих не би била доведена у питање за будуће генерације.

**Предмет рада** докторске дисертације је истраживање улоге лидера у развоју привредних друштава у циљу очувања природних ресурса.

Досадашња научна сазнања указују на огроман значај лидера за организацију, те лидерство као феномен постаје предмет бројних истраживања. Лидерство као специјализована менаџмент дисциплина постаје неизбежан фактор који има утицаја на пословне перформансе пословања. Лидерство се може посматрати као процес у којем појединац утиче на друге чланове групе у циљу постизања заједничких циљева, такође лидерство не треба да буде усмерено на једну позицију или једног појединца, већ се лидерство везује за одређене особине које треба да се развију код свих чланова организације.

**Теоријско одређење предмета истраживања** захтевало је да се у категоријално-појмовном систему дефинишу три појма: лидер, привредна друштва и природни ресурси.

Лидер - Појам вођења је био предмет изучавања од почетка развоја људске заједнице. Сматра се да су људи од постанка склони тражењу оних чинилаца који ће их учинити различитим од других. Тако се временом искристалисао један посебан тип људи, који су названи вође. Вође су биле потпуно другачије од својих

следбеника, који или су морали или су стварно и желели да прате њихов правац. Оваква ситуација је била видљива од самих зачетака људског рода, односно од оних времена када су људи прикупљали храну у природи, преко доба када су почели да је производе и савременог времена. Дефинисање правог скупа чинилаца који чине лидера је један веома компликован посао и до општеприхваћеног решења вероватно неће ни доћи. Разлог томе лежи у чињеници да свако време носи неке своје специфичности које одликују одређени тип лидера који одговара том времену. Како се лидерство може сагледати из више углова, тако постоји и више његових дефиниција. Сигурно је да лидерство, односно вођење: заговара одређени стил, да се одвија у оквиру групе, да обухвата манифестацију одређене дозе утицаја, да мора да укључује циљеве ка којима тежи целокупна група, да са собом у већини случајева носи крупније промене. Лидери могу бити менаџери, генерали, политичари, председници итд. Свима је заједничко да имају своје следбенике, јер ако нема следбеника не постоје ни лидери. Лидер користи снагу свог примера, намеће своје понашање као општеприхватљиви образац понашања. Лидери имају такву харизму да могу да покрену активности, инспиришу визијом, омогућавају другима да делују, креирају пут којим организација треба да иде и охрабрују све око себе да их следе. Свим лидерима је заједничко да постављају програме и циљеве, захтевају рад, дисциплину, имају способност убеђивања, наглашавају значај међуљудских односа и очекују награду за труд. Сваки предузетник, који је у доста случајева и лидер у основи своје личности тежи да започне неки бизнис.

Од тога за коју форму ће се он одлучити зависи како ће се активности тог пословног система одвијати у будућности. У оквиру наше земље постоје друштва лица и друштва капитала, односно друштва са ограниченим и неограниченим ризиком. У оквиру лидерства присутно је и трансакционо и трансформационо лидерство. Трансакционо лидерство је усмерено на размену (трансакцију) између лидера и следбеника (награда и казна), док трансформационо лидерство представља један од облика остваривања утицаја путем којег лидер следбенике подстиче и мотивише да остваре више од онога што се од њих очекује, односно да превазиђу очекивања.

- Привредна друштва су правна лица која обављају одређену врсту делатности са намером да остваре жељену добит. Када се региструје, оно стиче статус правног лица. Друштво се тада одлучује за делатност коју ће да обавља, а може да обавља и друге активности које су у складу са законом. Свака компанија производи, нуди одређене производе и/или услуге. Они би требало да задовоље потребе корисника. Свака компанија такође тежи да оствари своје циљеве који могу бити економски и друштвени. Економски циљ се односи на профит, а потом и на будући раст и развој предузећа. Друштвени циљеви се односе на испуњавање потреба радника, како материјалних тако и нематеријалних.

- Природни ресурси су чинилац који је неопходан за функционисање друштава у савременом свету. Сваки облик људске активности користи неки вид природних ресурса. Природни ресурси се могу дефинисати као појаве или процеси који утичу позитивно или негативно на развој живих бића. Они могу бити обновљиви и необновљиви, ограничени или неограничени, биотички или абиотички. Природни ресурси креирају околину у оквиру које људи обављају своје привредне и ванпривредне активности.

## **Операционално одређење предмета истраживања:**

- Први структурални чинилац (лидер) предмета истраживања разложен је на аутократске лидере, демократске лидере и либералне лидере.

- Други структурални чинилац (привредна друштва) предмета истраживања разложен је даље на ортачка друштва, командитна друштва, акционарска друштва и друштва са ограниченом одговорношћу.

- Трећи структурални (природни ресурси) чинилац предмета истраживања даље је разложен на необновљиве природне ресурсе и обновљиве природне ресурсе.

Временско одређење предмета истраживања подразумевало је временски период последњих 10 година, јер се сматра да је у последњих десет година шири фокус на концепт лидерства и очување природних ресурса, са посебним акцентом на 2016.годину.

Просторно одређење предмета истраживања, подразумевало је територију Републике Србије и праксе компаније на тој територији у овој области. Акценат је био на западном региону, због доступности података.

**Дисциплинарно одређење предмета истраживања** подразумевало је области менаџмента, лидерства и менаџмента природних ресурса.

## **Научни циљ рада:**

- Научна, теоријска и практична дескрипција утицаја лидерства и лидера на развој привредних друштава уз очување природних ресурса Лидерство представља значајну детерминанту развоја организације, стога лидерство можемо посматрати и као процес којим се утиче на друге (следбенике) да разумеју зашто је неопходно остварити одређене активности и циљеве.

- Класификација стилова лидерства који у највећој мери утичу на развој организације у контексту очувања природних ресурса, јер је лидерство дефинисано на много различитих начина у зависности од преференција аутора као и перспектива из којих је посматрано.

**Друштвени циљ рада** подразумевао је долазак до нових и препоручених типова понашања савремених лидера, који у свом свакодневном пословању већи акценат стављају поред економске добити и на очување природних ресурса, притом поштујући концепт одрживог развоја и уз минимизацију негативних ефекта на животну средину. Поред ова два аспекта савремени лидери својим понашањем такође позитивно утичу и на понашање својих запослених. На тај начин се може остварити нови концепт управљања који у своју димензију укључује три стуба управљања, економску компоненту, очување природне средине у којој се послује и социјалну, односно друштвену компоненту савременог, одрживог управљања. Својим начинима управљања, савремени лидери су показатељи и носиоци пословања, који се не базирају само на економију обрта, већ и на еколошка питања. Дакле, друштвени циљ рада представљао је један начин и путоказ којим се савремени лидери крећу ка побољшању пословних перформанси својих организација.

## 2. Основне хипотезе од којих се полазило у истраживању

*(Објаснити да ли су хипотезе научно потврђене или оборене)*

На почетку истраживања постављене су следеће хипотезе:

Генерална хипотеза гласи:

**X0: „Што је улога лидера у организацији више усмерена ка очувању природних ресурса, то је и експлоатација природних ресурса рационалнија“.**

Посебне хипотезе гласе:

X1: Уколико је лидер више усмерен на креирање организационе културе која негује концепт очувања природних ресурса, утолико ће и фокус организације бити већи у погледу очувања истих.

X2: Што је комуникација у организацији више усмерена у правцу очувања природних ресурса, то ће и организациона култура бити више фокусирана ка очувању истих.

X3: Што је лидер у организацији више фокусиран на оснаживање и давање подршке запосленима, то ће и запослени бити више посвећени у свом раду, те је и већа вероватноћа за успешан одрживи развој привредних друштава.

**Доказивање хипотеза:**

Лидерство се може посматрати као процес у којем појединац утиче на друге чланове групе у циљу постизања заједничких циљева. Такође лидерство не треба да буде усмерено на једну позицију или једног појединца, већ се лидерство везује за одређене особине које треба да се развију код свих чланова организације. Зато је лидер у организацији тај који организацији пружа највећи допринос у стварању организационе културе где демонстрира како запослени треба да се понашају по питању очувања природних ресурса и усмерава следбенике у правцу коришћења ресурса поштујући начела штедње и домаћинског понашања. Лидер такође сопственим примером демонстрира коришћење ресурса поштујући начела штедње и креира пожељан пут другима како би се оживеле вредности и поузданости принципа очувања природних ресурса негујући вредности по питању очувања истих. Лидер у највећој мери показује усклађеност својих уверења и деловања у вези креирања организационе културе усмерене на очување природних ресурса, где запослени вођени деловањем свог лидера усклађују своје понашање у правцу очувања природних ресурса. Лидер својим ставовима и понашањем има утицаја на подизање еколошке свести запослених, реално види стварност, одмери тренутну ситуацију реалности и доноси одлуку у правцу очувања природних ресурса што и доказује хипотезу: *Уколико је лидер више усмерен на креирање организационе културе која негује концепт очувања природних ресурса, утолико ће и фокус организације бити већи у погледу очувања истих.*

Што се тиче комуникације у организацији, може се рећи да је у позитивној корелацији са организационом културом, јер у свакодневном раду, лидер своју комуникацију усмерава у правцу рационалног коришћења ресурса и када запослени износе мишљење увек пита и шта други мисле. Лидер у организацији активно



комуницира и дели информације по питању рационализације коришћења ресурса и увек се консултује са следбеницима и даје смернице по питању очувања ресурса. Запослени у организацији дају отворене и искрене повратне информације (feedback) једни другима што лидеру олакшава сарадњу са свим стејкхолдерима како би се задовољиле узајамне потребе организације. Свестан своје улоге и значаја, лидер увек има утицаја на организациону културу која је усмерена на очување природних ресурса и увек трага за идејама и мишљењима која нису увек у складу са његовим личним јер на тај начин успоставља вредности које јачају и подржавају пословне идеје. Лидер у организацији се углавном бави људима, њиховим понашањем и знањем, њиховим потенцијалима и могућностима и њиховим стимулансима и резултатима што и доказује хипотезу: *Што је комуникација у организацији више усмерена у правцу очувања природних ресурса, то ће и организациона култура бити више фокусирана ка очувању истих.*

Фокус лидера на оснаживање и давање подршке запосленима огледа се у томе што лидер у организацији представља значајну карику за успешан и одрживи развој привредних друштава јер даје максималан допринос одрживом пословању организације. Вођен личним моралним стандардима, лидер у организацији позитивно утиче на понашање запослених где пружа подршку и охрабрује запослене да изнесу супротна мишљења и гледишта. Посвећени свом раду због подршке и оснаживања од стране свог лидера запослени дају свој максимум чеме уједно и олакшавају лидеру да се свјим начинима управљања не обазире само на економију обрта већ и на еколошка питања. Својим деловањем у свакодневном пословању, лидер ставља акценат поред економске добити и на очување природних ресурса стављајући максималан акценат на пословање у складу са концептом одрживог развоја. Својим радом, лидер заузима битну улогу у креирању организације високих пословних перформанси јер увек има убедљиву визију и његове су акције увек усмерене ка интересима организације, а на основу свих ових чуњеница, доказана је хипотеза: *Што је лидер у организацији више фокусиран на оснаживање и давање подршке запосленима, то ће и запослени бити више посвећени у свом раду, те је и већа вероватноћа за успешан одрживи развој привредних друштава.*

Имајући у виду да су све посебне хипотезе доказане, самим тим је доказана и генерална хипотеза која гласи „„*Што је улога лидера у организацији више усмерена ка очувању природних ресурса, то је и експлоатација природних ресурса рационалнија*“.

#### 4. Кратак опис садржаја

Докторска дисертација се поред обавезних елемената попут: апстракта на српском и енглеском језику, увода са методолошко-хипотетичким оквиром, закључних разматрања, литературног прегледа и прилога састоји из три теоријска и два истраживачка поглавља. Прво поглавље разматра теоријске основе менаџмента, у којем је обрађен развој менаџмента, дефинисање менаџмента, функције менаџмента, карактеристике и особине менаџмента, значај и улога менаџера и значај праћења и управљања перформансама организације.

Друго поглавље разматра основне карактеристике лидерства и обухвата појам лидерства, лидерске вештине и компетенције, стилове лидерства, утицај лидерства на организациону културу, разлике између менаџера и лидера, емоционалну интелигенцију и лидерство и лидерство и одрживи развој. Треће поглавље обрађује тему одлике процеса очувања природних ресурса.

У трећем поглављу су обрађене теме значаја природних ресурса, појмова урбане и индустријске екологије, еколошког поремећаја и заштите животне средине.

Четврто поглавље представља селекцију лидера у рударској индустрији применом WS PLP приступа. У оквиру поглавља је представљена SWARA метода, WS PLP приступ, математички приказ WS PLP приступа, вишекритеријумске оквир који се заснива на употреби SWARA методе и WS PLP приступа, емпиријска илустрација примене WS PLP приступа за избор лидера и дискусија резултата емпиријске примене избора лидера.

Пето поглавље представља анализу и оцену резултата истраживања у којем су представљени резултати истраживања, дескриптивна анализа, факторска анализа, испитивање стилова лидерства у организацијама у Србији и дискусија са доказивањем хипотеза.

#### 5. Остварени резултати и научни допринос

**Научни допринос** докторске дисертације усмерен је на темељно и систематско проширење теоријских знања и сазнања о улози и значају савременог лидерства и лидера у развоју привредних друштава и очувању природних ресурса.

Научни допринос рада огледа се и у утврђивању улоге лидерства и значаја савременог лидера за развој организације и његове улоге приликом очувања природних ресурса.

Утврђено је који стилови лидерства у највећој мери утичу на креирање организације високих перформанси које су усмерене и на очување природних ресурса.

Рад доприноси и методологији научног истраживања, односно употпуњавања фонда нових сазнања у области примене вишекритеријумског одлучивања у лидерству односно у савременом управљању као и у испитивању значаја лидерства у циљу развоја привредних друштава. На тај начин дисертација повезује више научних поља у смислу менаџмента, екологије и математике. Савремене методе мултикритеријумског истраживања, које ће се применити за испитивање типова лидерства, допринеле би избору оптималног решења, односно понашања лидера када је одрживо управљање у питању. У математичке методе се на тај начин уводи нова, еколошка компонента управљања која акценат ставља на пословање са минималним

оштећењем животне средине. То доприноси и унапређењу математичких метода, односно њиховом коришћењу у екологији, као науци.

**Друштвени допринос** истраживања огледао се у могућности да се већом улогом лидера, помогне приликом решавања проблема очувања природних ресурса Србије, уз истовремени развој привредних друштава.

Друштвени допринос подразумева и скретање пажње на сввременост питања очувања природних ресурса у оквиру привреде. Такође допринос се огледао и у практичној примени нових сазнања приликом креирања конкурентних организација високих перформанси. Друштвени допринос представља и идентификацију компетенција лидера које су неопходне за креирање организације која у свом фокусу има очување природних ресурса, поред тога пружају се и одговори у којој мери лидер има утицаја на креирање организационе културе која је усмерена на очување природних ресурса. Са аспекта лидерских стилова пружени су одговори који стил вођења је оптималан, односно више погодан за развој привредних друштава уз истовремено очување природних ресурса. Такође, допринос представљао је и испитивање значаја комуникације лидера у креирању, односно развоју организационе културе, са циљем унапређења пословања привредних друштава и очувања природних ресурса. Утврђен је и степен утицаја лидера на подизање еколошке свести запослених.

Научни допринос докторске дисертације је верификован публикавањем радова категоризације M24 и категоризације M51 према листи Министарства просвете, науке и технолошког развоја. Публиковани радови су:

Категоризација M24:

- Vujić, D., Stanujkić, D., Urošević, S., & Karabašević, D. (2016). An approach to leader selection in the mining industry based on the use of weighted sum preferred levels of the performances method. *Mining and Metallurgy Engineering Bor*, (4), 53-62.

Имајући у виду значај лидера за организацију. Наведени рад обрађује проблем избора лидера у рударској индустрији. Рад предлаже вишекритеријумски модел заснован на употреби SWARA методе и WS PLP приступа. SWARA метода је била примењена за додељивање тежина евалуационих критеријума, док је WS PLP приступ био коришћен за рангирање алтернатива тј. кандидата.

Категоризација M51:

Vujić, D., Karabašević, D. & Maksimović, M. (2017). Uloga emocionalne inteligencije na liderstvo u organizaciji u cilju zaštite životne sredine. *Ecologica*, 24(85), 194-199. ISSN: 0354-3285, COBISS.SR – ID 80263175.

Потреба за развијеним вештинама емоционалне интелигенције је у савременом друштву постала већа него икада, нарочито у савременом пословном свету. У савременом пословном свету, лидери живе и раде у времену изузетно брзих и радикалних промена (глобализација, брз пораст електронске трговине, убрзан темпо пословања, брзо застаривање технолошких новина, муњевита експанзија нових компанија на светском тржишту) које захтевају брзо прилагођавање истих на новонастале промене и услове рада. Стога, наведени рад представља испитивање утицаја емоционалне интелигенције на лидерство у организацији у циљу очувања природних ресурса и повезаност емоционалне интелигенције са другим особинама личности лидера.



## 6. Закључак

Докторска дисертација под називом „*Улога лидера у развоју привредних друштава у циљу очувања природних ресурса*“, кандидата **Данијеле Вујић**, урађена је у складу са пријавом одобреном од стране Наставно-научног већа Факултета за менаџмент у Зајечару, Универзитета „Џон Незбит“. Комисија такође констатује да је докторска дисертација урађена према сугестијама Комисије за контролу квалитета докторских дисертација Сената Универзитета „Џон Незбит“, које су се односиле на пријаву докторске дисертације и извештаја о оцени подобности кандидата и теме докторске дисертације.

У претходним сегментима извештаја, указано је на резултате и научни допринос које је кандидат постигао. Научни допринос докторске дисертације је верификован и публиковањем радова категоризације М24 и М51 који су проистекли из докторске дисертације. У складу са наведеним, Комисија за оцену докторске дисертације закључује да докторска дисертација кандидата Данијеле Вујић представља оригинално и самостално научно дело које задовољава критеријуме докторске дисертације.

Полазећи од изложеног, Комисија за оцену докторске дисертације предлаже Наставно-научном већу Факултета за менаџмент у Зајечару, Универзитета „Џон Незбит“ да докторску дисертацију кандидата Данијеле Вујић под називом „*Улога лидера у развоју привредних друштава у циљу очувања природних ресурса*“ прихвати као успешно урађен рад и да кандидату одобри јавну одбрану докторске дисертације.

Место и датум:  
Зајечар,

Чланови Комисије за оцену докторске  
дисертације

Проф. др Драган Михајловић, редовни  
професор, Факултет за менаџмент у  
Зајечару

Проф. др Драгиша Станујкић, редовни  
професор, Факултет за менаџмент у  
Зајечару

Проф. др Снежана Урошевић, ванредни  
професор, Технички факултет у Бору

Др Ивана Јовановић, научни сарадник,  
Институт за рударство и металургију Бор