

Modeliranje namjera za samozapošljavanje studentske populacije

Mijoč, Josipa

Doctoral thesis / Disertacija

2013

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Economics in Osijek / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Ekonomski fakultet u Osijeku**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:145:608014>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-24**



Repository / Repozitorij:

[EFOS REPOSITORY - Repository of the Faculty of Economics in Osijek](#)





Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku
Ekonomski fakultet u Osijeku

Josipa Mijoč

MODELIRANJE NAMJERA ZA SAMOZAPOŠLJAVANJE STUDENTSKE POPULACIJE

DOKTORSKI RAD

Mentorica:
prof. dr. sc. Jasna Horvat

Osijek, 2013.



Josip Juraj Strossmayer University of Osijek
Faculty of Economics in Osijek

Josipa Mijoč

MODELING SELF-EMPLOYMENT INTENTIONS AMONG STUDENTS POPULATION

DOCTORAL THESIS

Supervisor:
Jasna Horvat, PhD

Osijek, 2013.

POPIS TABLICA	1
POPIS SLIKA.....	1
POPIS GRAFIKONA.....	3
POPIS KORIŠTENIH KRATICA U DOKTORSKOM RADU.....	4
1. UVOD.....	5
1.1. DEFINIRANJE PROBLEMA DOKTORSKOG RADA	6
1.2. PREDMET DOKTORSKOG RADA – PRIJEDLOG MODELA XP	8
1.2.1. <i>Nezavisne varijable Modela XP</i>	9
1.2.2. <i>Zavisna varijabla Modela XP</i>	11
1.3. CILJEVI DOKTORSKOG RADA	12
1.4. OCJENA DOSADAŠNJIH ISTRAŽIVANJA	13
1.5. HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA	16
1.6. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA	17
1.7. OČEKIVANI ZNANSTVENI DOPRINOS	18
2. TEORIJSKI PREGLED ELEMENATA MODELA XP	20
2.1. MOTIVACIJA U MODELU XP	20
2.1.1. <i>Teorije motivacije</i>	21
2.1.1.1. Murrayeva teorija socijalnih potreba.....	23
2.1.1.2. Maslowljeva teorija hijerarhije potreba	24
2.1.1.3. McClellandova motivacijska teorija	26
2.2. VISOKO OBRAZOVANJE U MODELU XP	29
2.2.1. <i>Definiranje visokog obrazovanja</i>	30
2.2.2. <i>Visoko obrazovanje u Republici Hrvatskoj od 1991. do 2005. godine</i>	31
2.2.2.1. Bolonjski proces.....	33
2.2.3. <i>Visoko obrazovanje u Republici Hrvatskoj od 2005. godine</i>	35
2.2.4. <i>Kreativna diverzifikacija studenata</i>	38
2.2.5. <i>Smjernice budućih izmjena u visokom obrazovanju</i>	41
2.2.5.1. Smjernice u nastavku provedbe Bolonjskog procesa	43
2.2.5.2. Smjernice u ostvarivanju kreativne diverzifikacije studenata na primjeru izbornih sveučilišnih kolegija	44
2.2.6. <i>Visoko obrazovanje i gospodarstvo</i>	45
2.3. SAMOZAPOŠLJAVANJE U MODELU XP	47
2.3.1. <i>Definiranje samozaposlenosti</i>	48
2.3.2. <i>Samozapošljavanje i poduzetništvo</i>	50
2.3.3. <i>Tržište rada u Republici Hrvatskoj i mlađe dobne skupine</i>	53
2.3.3.1. Politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj.....	55
2.3.3.1.1. Uloga države u samozapošljavanju mladih.....	59
2.4. NAMJERE ZA SAMOZAPOŠLJAVANJEM U MODELU XP	61
2.4.1. <i>Definiranje namjera</i>	61
2.4.2. <i>Teorije u izučavanju namjera</i>	63
2.4.2.1. Shaperova teorija poduzetničkog događaja	63
2.4.2.2. Teorija planiranog ponašanja	65
2.4.2.2.1. Stajališta prema određenom ponašanju	67
2.4.2.2.2. Subjektivna norma.....	68
2.4.2.2.3. Percipirana kontrola ponašanja	69
2.4.3. <i>Teorijski pristup Modelu XP</i>	70
3. MJERENJE ELEMENATA MODELA XP	72

3.1.	MJERENJE MOTIVACIJE ZA POSTIGNUĆEM.....	72
3.1.1.	<i>Kvalitativna mjerenja motivacije za postignućem - projektivne tehnike - TAT</i>	73
3.1.1.1.	Kritike Testu tematske apercepcije (TAT).....	75
3.1.2.	<i>Kvantitativna mjerenja motivacije za postignućem</i>	77
3.1.2.1.	Upitnik radne i obiteljske orijentacije (WOFO).....	78
3.2.	MJERENJE I PRAĆENJE TRENDOVA U VISOKOM OBRAZOVANJU.....	83
3.2.1.	<i>Službene statistike visokog obrazovanja za Hrvatsku i Europsku uniju</i>	83
3.2.1.1.	Upisna politika studenata, broj nastavnika i omjer studenata i nastavnika.....	84
3.2.1.2.	Uspješnost završavanja započetog visokoobrazovnog procesa.....	85
3.2.1.3.	Udio visokoobrazovnih osoba u ukupnoj populaciji.....	88
3.2.1.4.	Mjerenje uspješnosti sveučilišnih profesora.....	89
3.2.1.5.	Javni izdaci za visoko obrazovanje.....	90
3.2.1.6.	Zaposlene i nezaposlene osobe mlađe dobne skupine.....	91
3.3.	MJERENJE NAMJERA ZA SAMOZAPOŠLJAVANJEM.....	93
3.3.1.	<i>Mjerenje samozapošljavanja i poduzetničke aktivnosti</i>	94
3.3.1.1.	Mjerenje učinaka APZ usmjerenih na samozapošljavanje.....	98
3.3.2.	<i>Kvantitativni pristup u istraživanju namjera za samozapošljavanje</i>	100
3.3.3.	<i>Kvalitativni pristup u izučavanju namjera za samozapošljavanje</i>	108
3.3.3.1.	Mentorsko vođenje sveučilišnih profesora.....	109
3.4.	DOSADAŠNJA ISTRAŽIVANJA I TEORIJSKO-EMPIRIJSKA POVEZANOST ELEMENATA MODELA XP.....	110
3.4.1.	<i>Povezanost motivacije za postignućem i namjera za samozapošljavanje</i>	111
3.4.2.	<i>Povezanost visokog obrazovanja i namjera za samozapošljavanje</i>	113
3.4.3.	<i>Povezanost teorije planiranog ponašanja i namjera za samozapošljavanje</i>	115
3.4.4.	<i>Povezanost demografskih karakteristika (kontrolnih varijabla Modela XP) i namjera za samozapošljavanje</i>	118
3.4.5.	<i>Sažetak postavljenih hipoteza doktorskog rada</i>	121
4.	METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA.....	123
4.1.	KVANTITATIVNO ISTRAŽIVANJE.....	126
4.1.1.	<i>Metoda prikupljanja podataka</i>	126
4.1.2.	<i>Uzorak</i>	127
4.1.3.	<i>Upitnik</i>	130
4.1.3.1.	Operacionalizacija varijabla.....	131
4.1.4.	<i>Metode analize podataka</i>	138
4.1.4.1.	Pouzdanost mjerenog konstrukta.....	138
4.1.4.2.	Univarijatne statističke metode.....	140
4.1.4.3.	Bivarijatne statističke metode.....	141
4.1.4.4.	Multivarijatne statističke metode.....	144
4.2.	KVALITATIVNO ISTRAŽIVANJE.....	147
4.2.1.	<i>Metode prikupljanja podataka</i>	149
4.2.1.1.	Problemski usmjeren (dubinski) intervju.....	149
4.2.1.1.1.	Projektivne tehnike.....	150
4.2.2.	<i>Odabir i opis uzorka</i>	151
4.2.2.1.	CATI centar.....	153
4.2.3.	<i>Vodič za razgovor</i>	154
5.	IZVJEŠTAVANJE I PRIJEDLOG MODELA.....	157
5.1.	TESTIRANJE HIPOTEZA KVANTITATIVNIM ISTRAŽIVANJEM.....	157
5.1.1.	<i>Namjere za samozapošljavanje</i>	157
5.1.2.	<i>Motivacija za postignućem</i>	159
5.1.3.	<i>Visoko obrazovanje</i>	164
5.1.4.	<i>Teorija planiranog ponašanja</i>	170

5.1.5.	<i>Kontrolne varijable</i>	182
5.1.6.	<i>Izgradnja Modela XP</i>	183
5.2.	REZULTATI KVALITATIVNOG ISTRAŽIVANJA	190
5.2.1.	<i>Test asocijacije na riječ</i>	191
5.2.2.	<i>Percepcija CATI-a kroz tehniku personifikacije</i>	193
5.2.3.	<i>Uloga CATI-a u životu sudionika</i>	197
5.2.4.	<i>Dopuna Modela XP – sinteza rezultata kvalitativnog istraživanja</i>	201
5.3.	OSVRT NA MODELIRANJE NAMJERA ZA SAMOZAPOŠLJAVANJEM.....	204
5.3.1.	<i>Preporuke proizašle iz modeliranja namjera za samozapošljavanjem</i>	205
5.3.1.1.	Visoko obrazovanje.....	205
5.3.1.1.1.	Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku i Ekonomski fakultet u Osijeku	206
5.3.1.1.2.	Mentorski pristup	208
5.3.1.2.	Nositelji gospodarske politike.....	209
5.3.1.3.	Buduća istraživanja	210
6.	ZAKLJUČAK	212
	LITERATURA	218
	PRILOZI	241
	PRILOG A: ELEMENTI MURRAYEVE TEORIJA SOCIJALNIH POTREBA	241
	PRILOG B: NACIONALNA STANDARDNA KLASIFIKACIJA OBRAZOVANJA.....	243
	PRILOG C: IZBORNI SVEUČILIŠNI KOLEGIJI SVEUČILIŠTA J. J. STROSSMAYERA.....	244
	PRILOG D: IZVOD IZ KOMUNIKACIJE S HZZ PUTEM E-POŠTE	248
	PRILOG E: UPITNIK	250
	PRILOG F: NORMALNOST PODATAKA I IZDVOJENICE NIZA	254
	PRILOG G: MODELI REGRESIJE	258
	<i>Prilog Ga: Namjere za samozapošljavanjem i motivacija za postignućem</i>	258
	<i>Prilog Gb: Namjere za samozapošljavanjem i visoko obrazovanje</i>	261
	<i>Prilog Gc: Namjere za samozapošljavanjem i teorija planiranog ponašanja</i>	265
	<i>Prilog Gd: Namjere za samozapošljavanjem i kontrolne varijable</i>	270
	PRILOG H: HIJERARHIJSKI REGRESIJSKI MODEL.....	273
	PRILOG I: PROJEKTIVNA TEHNIKA ASOCIJACIJE NA RIJEČ – TEHNIKA SUNCA	277

POPIS TABLICA

Tablica 1: Taksonomija sekundarnih potreba sadržanih u Murrayevoj teoriji socijalnih potreba.....	23
Tablica 2: Promjene u hrvatskom obrazovnom sustavu od primjene Bolonjskog procesa	37
Tablica 3: Zbirni prikaz broja obaveznih i izbornih kolegija studija i smjera na EFOS-u za ak. godinu 2012/13.	40
Tablica 4: Mjere aktivne politike zapošljavanja donesene Nacionalnim akcijskim planovima zapošljavanja (2006. – 2012.)	58
Tablica 5: Primjena TPP u različitim područjima istraživanja	66
Tablica 6: Izjave Upitnika radne i obiteljske orijentacije prema pripadnosti dimenzijama	80
Tablica 7: Cronbach alfa za oba roda svake podskele instrumenta	81
Tablica 8: Broj visokih učilišta, nastavnika i suradnika, upisanih studenata, magistra, specijalista i doktoranada za razdoblje od 2001./02. do 2011./12.	84
Tablica 9: Broj diplomanada (stručnih i sveučilišnih) te magistara, specijalista i doktora znanosti u razdoblju od 2001. do 2011. godine	85
Tablica 10: Postotak osoba s završenim visokim obrazovanjem u ukupnoj populaciji (15 – 64 godina)	89
Tablica 11: Prosječan broj nezaposlenih osoba prema dobi i završenoj izobrazbi u razdoblju od 2005. do 2012. godine.....	93
Tablica 12: Postotak odgovora ispitanika na pitanje: Ukoliko biste mogli birati između različitih poslova, koji biste izbor preferirali: zaposlen ili samozaposlen? (Q1)	95
Tablica 13: Postotak odgovora ispitanika na pitanje: Je li vam ostvariv odabir samozaposlenosti unutar 5 godina od danas? (Q7).....	96
Tablica 14: Poduzetnička aktivnost mjerena TEA indeksom u % za razdoblje od 2002. do 2011. godine.....	97
Tablica 15: Mjere APZ prema razini završene izobrazbe.....	99
Tablica 16: Mjerenja namjera za samozapošljavanje/poduzetničkih namjera	102
Tablica 17: Pregled korištenih mjernih ljestvica za mjerenje namjera za samozapošljavanjem (poduzetničkih namjera).....	107
Tablica 18: Usporedba povezanosti TPP i namjera za samozapošljavanjem (poduzetničkih namjera).....	116
Tablica 19: Razlike između kvalitativnih i kvantitativnih istraživanja	123
Tablica 20: Opis uzorka	128
Tablica 21: Procjena vjerojatnosti odluke o ostvarenju karijere samozaposlene osobe.....	129
Tablica 22: Kodirana pitanja WOFO instrumenta.....	132
Tablica 23: Studijski programi diplomskog studija na Ekonomskom fakultetu u Osijeku.....	133
Tablica 24: Teorijski faktori koji utječu na odluku o budućoj karijeri.....	134
Tablica 25: Operacionalizacija kontrolnih varijabla Modela XP.....	138
Tablica 26: Pravila za odlučivanje o unutarnjoj konzistentnosti temeljem koeficijenta Cronbach alpha.....	139
Tablica 27: Minimalne veličine uzorka pri jednosmjernom testiranju varijance uz različite razine značajnosti, statističku snagu i broj skupina nezavisne varijable	143
Tablica 28: Minimalne veličine uzorka u višestrukoj regresijskoj analizi uz različite razine značajnosti, statističku snagu i broj skupina nezavisne varijable	147
Tablica 29: Glavne karakteristike kvalitativnih istraživanja	148
Tablica 30: Mjerenje pouzdanosti mjerenog konstrukta namjera za samozapošljavanjem.....	157
Tablica 31: Svojevne vrijednosti i % varijance faktora.....	158
Tablica 32: Faktorska matrica.....	159
Tablica 33: Faktorska analiza 19 čestica mjernog instrumenta WOFO	160
Tablica 34: Provjera unutarnje konzistentnosti svake dimenzije WOFO te ukupnog WOFO mjernog instrumenta	161
Tablica 35: Deskriptivna statistika za mjereni konstrukt motivacije za postignućem (ACH_XP)	162
Tablica 36: Korelacijska povezanost varijabla namjere za samozapošljavanjem i ACH_XP	163

Tablica 37: Koeficijent regresijskog modela	163
Tablica 38: Ispitanici prema studijskom smjeru i prosječne ocjene na varijabli namjere za samozapošljavanjem	164
Tablica 39: Analiza varijance za varijable studijski smjer i namjere za samozapošljavanjem	165
Tablica 40: Rezultati post-hoc testa prema Schefféu za varijable studijski smjer i namjere za samozapošljavanjem	165
Tablica 41: Raspodjela studenata prema novoj dihotomnoj varijabli EDU_smjer.....	166
Tablica 42: Deskriptivna statistika konstrukta percepcija formalnog obrazovanja.....	166
Tablica 43: Psihometrijske karakteristike konstrukta percepcija formalnog obrazovanja.....	167
Tablica 44: Deskriptivna statistika za varijable koje su dio konstrukta visoko obrazovanje.....	168
Tablica 45: Korelacijska povezanost varijabla namjere za samozapošljavanjem i tri varijable konstrukta visokog obrazovanja	168
Tablica 46: Rezultati višestrukog regresijskog modela.....	169
Tablica 47: Koeficijenti višestrukog regresijskog modela.....	169
Tablica 48: Matrica rotiranih faktora i objašnjenost varijance svakog faktora.....	172
Tablica 49: Psihometrijske karakteristike za 11 konstrukta u mjerenju stajališta prema odabiru buduće profesionalne karijere.....	173
Tablica 50: Deskriptivna statistika 11 varijabla kojima se mjere stajališta prema odabiru buduće profesionalne karijere.....	174
Tablica 51: Korelacija 11 faktora koji utječu na odabir buduće profesionalne karijere i mjerenog konstrukta stajalište prema samozapošljavanju.....	175
Tablica 52: Psihometrijske karakteristike agregiranog konstrukta stajalište prema samozapošljavanju.....	176
Tablica 53: Psihometrijske karakteristike konstrukta subjektivna norma.....	176
Tablica 54: Psihometrijske karakteristike konstrukta percipirana kontrola ponašanja	177
Tablica 55: Deskriptivna statistika za konstrukte TPP	178
Tablica 56: Korelacijska povezanost varijabla namjere za samozapošljavanjem i konstrukata TPP.....	179
Tablica 57: Rezultati višestrukog regresijskog modela	180
Tablica 58: Koeficijenti višestrukog regresijskog modela	180
Tablica 59: Rezultati višestrukog regresijskog modela.....	181
Tablica 60: Koeficijenti višestrukog regresijskog modela	181
Tablica 61: Usporedba regresijskih modela.....	182
Tablica 62: Korelacijska povezanost kontrolnih varijabla i namjera za samozapošljavanjem.....	182
Tablica 63: Korelacijska povezanost prediktorskih varijabla i namjera za samozapošljavanjem	184
Tablica 64: Hijerarhijski regresijski modeli (n=426)	187
Tablica 65: (Ne)odbacivanje postavljenih hipoteza primjenom različite metodologije.....	190

POPIS SLIKA

Slika 1: Primjeri izraženih motiva pojedinca prema McClellandovoj teoriji potreba	27
Slika 2: Jedna od slika koja se koristi u Testu tematske apercepcije (TAT)	74
Slika 3: Javni izdaci za obrazovanje (izraženi u % BDP-a) u 2009. godini	91
Slika 4: Hermeneutička spirala	124
Slika 5: Opis uzorka (kvalitativno istraživanje).....	152
Slika 6: Sinergija kvalitativnog i kvantitativnog istraživanja.....	191
Slika 7: Skupne asocijacije svih sudionika (veća slova označavaju broj ponavljanja, boja označava redosljedno pojavljivanje, tamnija su bila češće među prvim asocijacijama)	192
Slika 8: Strukturirane asocijacije	193
Slika 9: Sinteza kolaža personifikacije svih sudionika na zajedničkoj elipsi.....	194
Slika 10: Uloga CATI-a u životima sudionika poslovnog pothvata.....	198

POPIS SHEMA

Shema 1: Struktura doktorskog rada.....	6
Shema 2: Predloženi Model izbora karijere studentske populacije (Model XP).....	8
Shema 3: Maslowljeva teorija hijerarhije potreba	25
Shema 4: Modaliteti odgovora u Anketi o radnoj snazi na pitanje Položaj u trenutnom zaposlenju	51
Shema 5: Odluka o izboru karijere.....	53
Shema 6: Mjere aktivne politike zapošljavanja u razdoblju od 2002. do 2005. godine	57
Shema 7: Prilagođeni model teorije poduzetničkog događaja (Krueger i suradnici, 2000)	64
Shema 8: Teorija planiranog ponašanja (TPP).....	65
Shema 9: Teorijski okvir predloženog Modela XP.....	71
Shema 10: Opisi dimenzija prvotne inačice mjernog instrumenta WOFO.....	79
Shema 11: Sažet pregled karakteristika osoba s visoko izraženom motivacijom za postignućem	111
Shema 12: Postavljene hipoteze u Modelu XP	121
Shema 13: Tijek istraživačkog procesa u modeliranju namjera za samozapošljavanjem.....	124
Shema 14: Hipoteze Modela XP	202
Shema 15: Model XP.....	203

POPIS GRAFIKONA

Grafikon 1: Omjer broja studenata na jednog nastavnika za sedam osječkih fakulteta u akademskoj godini 2010./2011.	43
Grafikon 2: Postotak osoba koji su završili otpočeto visoko obrazovanje dobne skupine 30-34.....	87
Grafikon 3: Postotak osoba koje su završile otpočeto obrazovanje u Hrvatskoj i Europskoj uniji (EU27) u razdoblju od 2002. do 2011. godine.....	88
Grafikon 4: Stopa zaposlenosti u Republici Hrvatskoj i EU27 prema razinama obrazovanja.....	92
Grafikon 5: Broj samozaposlenih osoba u ukupnoj populaciji i broj samozaposlenih visokoobrazovanih osoba u razdoblju od 2000. do 2012. godine	94
Grafikon 6: Poduzetničke namjere (Hrvatska, GEM studija)	97
Grafikon 7: Q-Q grafikon normalnosti podataka (motivacija za postignućem).....	162

POPIS KORIŠTENIH KRATICA U DOKTORSKOM RADU

Kratika	Puni naziv
ANOVA	Analiza varijance
APZ	Aktivne politike zapošljavanja
AZVO	Agencija za znanost i visoko obrazovanje
CATI	Computer-assisted telephone interviewing
DZS	Državni zavod za statistiku
EU27	Podatci za sve zemlje članice Europske unije (najčešće zapisani kao prosjeci)
ECTS	European Credit Transfer System
EFOS	Ekonomski fakultet u Osijeku
engl.	engleska skraćenica
ESS	European social survey
Eurostat	Statistički ured Europske unije
GEM	Global Entrepreneurship Monitor
H	Istraživačka hipoteza
hr.	Hrvatska skraćenica
HZZ	Hrvatski zavod za zapošljavanje
ILO	International Labor Organization
MANOVA	Višestruka analiza varijance
Model XP	Model izbora karijere studentske populacije
MOR	Međunarodna organizacija rada
MZOS	Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta
nAch	engl. need for achievement hr. potreba za postignućem
nAfill	engl. need for affiliation hr. potreba za povezivanjem
nPow	engl. need for power hr. potreba za moći
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
RH	Republika Hrvatska
SPSS	Statistical Package for the Social Science
TPD	Shaperova teorija poduzetničkog događaja
SEM	engl. <i>Structural equation modeling</i> hr. modeliranje strukturalnim jednadžbama
TAT	engl. <i>Thematic Apperception Test</i> hr. Test tematske apercepcije
TPB	Theory of planned behavior
TPP	Teorija planiranog ponašanja
UN	engl. United Nations hr. Ujedinjeni narodi
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
WOFO	engl. Work and Family Orientation Questionnaire hr. upitnik radne i obiteljske orijentacije

1. UVOD

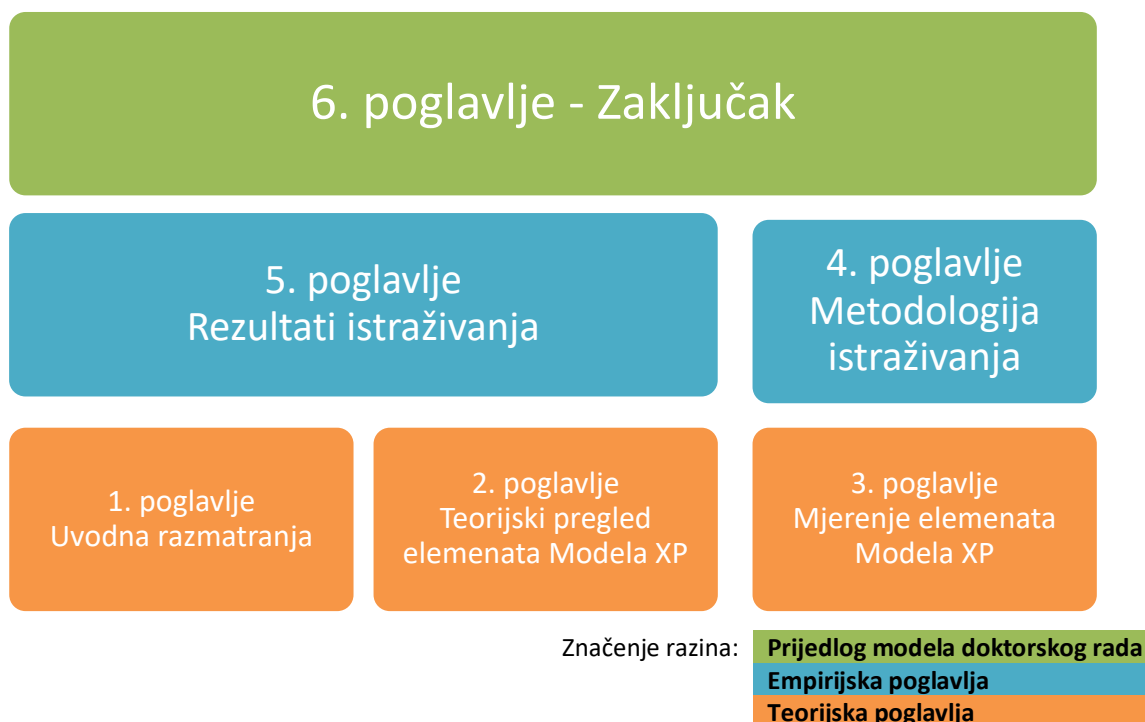
Javna sveučilišta djeluju s ciljem promicanja javnih interesa obrazuju mlade osobe koje nakon završenog fakultetskog obrazovanja započinju i ostvaruju svoje profesionalno usavršavanje i napredovanje. Njihove namjere i planovi o usmjeravanju karijere nakon završenog formalnog obrazovanja trebala bi biti u fokusu interesa visokoobrazovnih institucija, ali i praćena od strane lokalnih i regionalnih sudionika. Njihova uspješno okončana potraga za poslom može otpočeti karijerom samozaposlene osobe. Samozapošljavanje mladih osoba može donijeti pozitivne koristi kako visokoškolskim institucijama tako i jačanju gospodarskih prilika regije.

Doktorski rad strukturiran je kroz šest poglavlja (Shema 1). Prva tri poglavlja imaju za cilj teorijska tumačenja i pojašnjenja elemenata predloženog modela. Uvodna razmatranja donose kritički osvrt na problem, predmet, ciljeve, hipoteze i metodologiju doktorskog rada te očekivani znanstveni doprinos kojim se opravdava teorijski i praktični smisao doktorskog rada. Model koji se kani testirati ovim doktorskim radom nosi radni naziv Model XP (Model izbora karijere studentske populacije) i njime se nastoji utvrditi opravdanost korištenja ovog modela pri prosuđivanju o namjerama studentske populacije u odabiru karijere kao samozaposlene osobe. Nakon uvodnih razmatranja predstavljen je teorijski okvir za svaku od nezavisnih varijabla predloženog Modela XP: motivacija za postignućem, visoko obrazovanje, teorija planiranog ponašanja kao i teorijski okvir zavisne varijable Modela *namjere za samozapošljavanjem*. Treće poglavlje koje se odnosi na mjerenje svih elemenata predloženog Modela XP posljednje je teorijsko poglavlje ovog rada. Njegova nakana opisati je načine mjerenja svakog od elemenata Modela te njihovu povezanost s namjerama za samozapošljavanjem uz obrazloženje svake pojedine hipoteze doktorskog rada.

Nakon teorijskog uvoda, četvrtim poglavljem otpočinju empirijska poglavlja doktorskog rada (četvrto i peto). Metodologijom istraživanja (četvrto poglavlje) predstavljene su metode prikupljanja i analize podataka za oba istraživanja provedena u sklopu ovog doktorskog rada. Četvrto poglavlje donosi opis uzorka, opis upitnika, izlaže operacionalizaciju varijabla, procedure uređivanja podataka te metode analize podataka. Petim poglavljem opisuju se provedene prilagodbe nad varijablama potrebnim za izgradnju Modela, izlažu se i komentiraju rezultati provedenih istraživanja (kvantitativno i kvalitativno istraživanje) kojima se izgrađuje, odnosno potvrđuje ili opovrgava, predloženi Model XP. Peto poglavlje uključuje i raspravu, konačan prijedlog Modela te konkretne preporukama visokoobrazovnim institucijama, nositeljima gospodarske politike te implikacije za buduća istraživanja.

Šesto poglavlje donosi zaključna razmatranja kojima se ukratko opisuju postupci i analize svakog od poglavlja s osvrtom na zaključke o postavljenim hipotezama.

Shema 1: Struktura doktorskog rada



Izvor: Izradila doktorandica

U nastavku uvodnog (prvog) poglavlja definiraju se problemi (potpoglavljje 1.1.), predmet (potpoglavljje 1.2.) te ciljevi doktorskog rada (potpoglavljje 1.3.). Osim toga, prvim poglavljem rada dan je osvrt na dosadašnja istraživanja koja su povezana s predloženim elementima Modela XP (potpoglavljje 1.4.), pregled hipoteza (potpoglavljje 1.5.), metodologije (potpoglavljje 1.6.) te u konačnici i očekivani znanstveni doprinos doktorskog rada (potpoglavljje 1.7.).

1.1. Definiranje problema doktorskog rada

Stvaranjem i primjenom novih znanja i tehnologija razvija se gospodarstvo, kvalitetnije se donose odluke i povećava se društveni potencijal. Visoko obrazovanje predstavlja treću i najvišu razinu u obrazovnom ciklusu. Današnji studenti prilikom odabira studija mogu odabrati između javnih i privatnih sveučilišta koja su organizirana i vođena drugačijim politikama i smjernicama. Javna

sveučilišta za primarni cilj imaju maksimiziranje i promicanje javnih interesa dok privatna učilišta imaju za cilj maksimiziranje profita (Romero i del Rey, 2004).

Znanja se stalno i sve brže razvijaju te postaju sve važniji čimbenik gospodarskog razvitka. Visoka stopa nezaposlenosti po mnogima jedan je od najvećih problema hrvatskog gospodarstva (Kljajić, 2001, Bortić, 2009, Koller-Trbović, 2009, Obadić, 2009). U uvjetima visoke nezaposlenosti njome su pogođene sve dobne skupine stanovništva te je teško izdvojiti skupinu koja je u povoljnijem položaju u odnosu na druge. Međutim, moguće je izdvojiti onu skupinu koja je izravno izložena utjecaju visoke nezaposlenosti. Mlade osobe, iako visoko obrazovane, teško pronalaze posao, a posebice se to odnosi na one bez radnog iskustva. Nakon završenog fakulteta, neovisno o ekonomskoj situaciji u zemlji, mlade osobe prisiljene su tražiti zaposlenje.

Studenti koji se nalaze pred završetkom svog formalnog obrazovanja odlučuju o izboru svoje karijere, odnosno, odlučuju se krenuti u potragu za poslom. Po Ilišin i suradnicima (2003) mlade osobe snažnije reagiraju na neuspjehe i razočaranja, potrebna im je pomoć kako bi nadvladali emocionalne stresove te povećali otpornost na vanjske utjecaje koji bi se mogli ublažiti boljom organizacijom i boljom međusobnom suradnjom dva sustava: obrazovnog sustava i sustava zapošljavanja. Ovaj doktorski rad u središte razmišljanja stavlja mlade dobne skupine (studente) u procesu visokog obrazovanja koji se nalaze pred samim završetkom studija i odabirom svoje karijere.

Današnji studenti sutrašnje su potencijalno (samo)zaposlene osobe te se ispituju njihove namjere za odabir karijere samozaposlene osobe. U ovom doktorskom radu stajališta prema samozapošljavanju definiraju se kao razlika između namjera pojedinca za odabir karijere samozaposlene osobe i karijere osobe zaposlene kod poslodavca (Kolvereid, 1996b). Kada se propituju namjere za samozapošljavanjem mladih osoba u domaćoj ekonomskoj literaturi malo je istraživanja i radova koji se bave tematikom namjera za samozapošljavanjem i to uglavnom posredno (Miljković-Krečar, 2010, Pfeifer i suradnici, 2005, Dabić i suradnici, 2012, Bićanić i Lang-Perica, 2008).

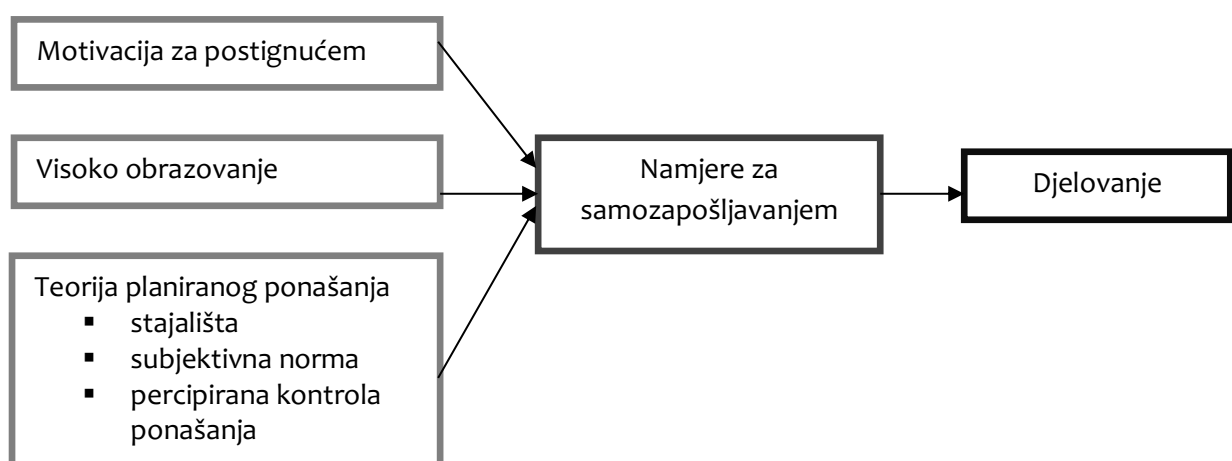
Samozapošljavanje je jedno od mogućih rješenja za nezaposlene mlade osobe, posebice ako je ono rezultat realizacije poslovne prilike. Za promicanje samozapošljavanja, važno je utvrditi jesu li osobe radije spremne pokrenuti vlastiti posao nego zaposliti se u privatnim ili državnim poduzećima. Cilj dokorskog rada utvrditi je namjere studentske populacije u odabiru buduće karijere te predložiti model kojim se ove namjere mogu analizirati te u konačnici i usmjeravati.

1.2. Predmet doktorskog rada – prijedlog Modela XP

Doktorski rad temelji se na modelskom pristupu mjerenja namjera za samozapošljavanjem i izbora karijere studenata na završetku svog formalnog obrazovanja. Pretpostavke izgradnje modela kao ključnog elementa doktorskog rada su u definiranju skupine nezavisnih varijabla koje počivaju na objavljenim znanstvenim radovima s različitim istraživačkim i teorijskim pristupima u istraživanju elemenata koji mogu utjecati na izbora karijere mlađih dobnih skupina (Krueger i Brazeal, 1994, Zhao i suradnici, 2005, Crant, 1996, Douglas i Shepherd, 2002, Kolvereid, 1996b, Kolvereid i Moen, 1997, Sexton i Karsede, 1991, Katz i Shepherd, 2003, Drost, 2010, Audet, 2004, Lüthje i Franke, 2003, Sinha, 1996, Krueger, 1993, Peterman i Kennedy, 2003, Souitaris i suradnici, 2007, Garavan i O'Cinneide, 1994, McClelland 1955, Collins i suradnici, 2004, Moriano i suradnici, 2007).

Predloženi Model izbora karijere studentske populacije promatra tri skupine nezavisnih varijabla, dok namjere za samozapošljavanjem promatra kao zavisnu varijablu. Modelskim pristupom, uz primjenu statističke metodologije mjeri se utjecaj motivacije za postignućem, visokog obrazovanja i elemenata teorije planiranog ponašanja na namjere za samozapošljavanjem. Predloženi znanstveno-istraživački model *Model izbora karijere studentske populacije*¹ (*Model XP*) prikazan je Shemom 2.

Shema 2: Predloženi Model izbora karijere studentske populacije (Model XP)



Izvor: Izradila doktorandica

¹ Model izbora karijere studentske populacije (Model iksp) – u nastavku se koristi skraćeni zapis Model XP

U Modelu XP iznimno je važno definirati tko su samozaposlene osobe. Državni zavod za statistiku (Statistički ljetopis DZS, 2011.: 131) sljedećim definicijama razgraničava zaposlene i samozaposlene osobe: **zaposlenici** su osobe koje rade za poslodavca u državnom ili privatnom sektoru i za svoj rad primaju naknadu u novcu ili naturi, a **samozaposleni** su poslodavci koji upravljaju poslovnim subjektom i zapošljavaju jednog ili više zaposlenika te osobe koje rade za vlastiti račun i ne zapošljavaju zaposlenike. Imajući na umu navedenu podjelu zaključuje se kako su mlade osobe prilikom izbora karijere suočene s dva moguća izbora: samozaposliti se ili zaposliti se u poduzeću.

Uloga i doprinos samozaposlenih osoba (poduzetnika²) od velike je važnosti za gospodarstvo. U Republici Hrvatskoj poduzetništvo, zbog visokih stopa nezaposlenosti i ekonomske neefikasnosti gospodarstva u cjelini, predstavlja mogući potencijal gospodarskog prosperiteta (Škrtić i Mikić, 2006). Vlada RH u svom je programu za mandat 2011. – 2015. apostrofirala malo poduzetništvo kao generator razvoja hrvatskoga gospodarstva. Svoje stajalište Vlada temelji na podacima kako mala i srednja poduzeća u 2010. godini čine 99,50% ukupnog broja hrvatskih poduzeća te ostvaruju udio od 66,6% u zaposlenosti, tj. 51,6% u bruto domaćem proizvodu i 41,1% u izvozu Hrvatske.

1.2.1. Nezavisne varijable Modela XP

Doktorski rad donosi pregled teorijskih znanja o elementima koji su dio modeliranja namjera za samozapošljavanjem studentske populacije. Motivacija za postignućem testira se kao prva nezavisna varijabla Modela XP (Shema 2). Motivacija je skup procesa koji su odgovorni za intenzitet, smjer i upornost u nastojanjima da se postigne neki cilj (Robbins i Judge, 2009). U pedesetim godinama prošlog stoljeća intenziviralo se izučavanje koncepta motivacije. Proveden je velik broj studija koje analiziraju motivacijske faktore i upravo one rezultirale su mnogobrojnim teorijama motivacije za čije se podjele u literaturi pronalaze različiti pristupi. Teorije motivacije zasnivaju se na različitim pretpostavkama, procesima i mjerenjima stavljajući naglasak na različite sastavnice ljudskog ponašanja. Campbell je 1976. godine predložio podjelu teorija motivacije na sadržajne i procesne teorije.

Suvremeni pristupi sadržajnim teorijama motivacije izdvajaju vodećeg teoretičara motivacije – Davida McClellanda i McClellandovu teoriju potreba (Robbins i Judge, 2009, Vizek Vidović i

² Prema prethodno navedenoj definiciji DZS ova dva pojma su izjednačena, ali više o (ne)jednakosti ova dva pojma u potpoglavlju 2.3.1.1.

suradnici, 2003, McClelland, 1961, 1990) koja proučava motivaciju za postignućem, moći i povezivanjem. Jedan od najviše istraživanih McClellandovih motiva u psihologiji i ekonomiji predstavlja motiv za postignućem koji se u ovom doktorskom radu sučeljava upravo s namjerama za samozapošljavanjem.

Pedesetih godina prošlog stoljeća ovaj psiholog objavljuje kontroverzne rezultate istraživanja o motivaciji za postignućem objavljene u knjizi *Postignuće društva (Achieving Society, 1961)*. Analizirajući književnost različitih društava i ekonomsku uspješnost društava u različitim vremenskim razdobljima dokazao je pozitivnu povezanost između nacionalne motivacije za postignućem i ekonomskog rasta zemlje. Od tada je ova tema neiscrpan izvor previranja i rasprava američkih i svjetskih znanstvenika. Iako je prošlo više od 60 godina od prvih istraživanja o motivaciji za postignućem, ona je i dalje u središtu mnogih znanstvenih eksperimenata i istraživanja.

U oblikovanju namjera za samozapošljavanjem iznimno je važna uloga *visokog obrazovanja* koja studentima može pružiti dovoljno spoznaja, znanja i vještina kako bi prilikom odabira karijere imali izraženije namjere prema samozapošljavanju kao budućem karijernom putu. Upravo visoko obrazovanje predstavlja drugu skupinu nezavisnih varijabla promatranog modela. Obrazovni proces treba potaknuti studente na karijeru samozaposlene osobe kako bi se utjecalo na stvaranje novih pothvata i poticanje razvoja gospodarstva (Kolvereid i Moen, 1997). Prema podacima Flash Eurobarometra 283 (2009: 104) 6 od 10 studenata (63%) starih između 15 i 24 godina (61%) slažu se kako im je njihovo obrazovanje pomoglo u razumijevanju uloge poduzetništva u društvu.

Studentska populacija potencijalni je pokretač i nositelj društvenog napretka, u mladoj populaciji koncentrirani su najjači intelektualni, izobrazbeni, kulturni i gospodarski potencijali zemlje (Bezinović, 1998). Studenti su neposredno uključeni u proces razvoja znanosti i tehnologije i time aktivno sudjeluju u jednom od ključnih čimbenika društvenoga i gospodarskoga života. Skrb za taj segment populacije ima najveće nacionalno značenje te se može zaključiti kako je današnja studentska populacija određena aktualnim socijalnim zbivanjima i ona svojim bitnim karakteristikama određuje budućnost.

Elementi teorije planiranog ponašanja promatraju se kao treća skupina nezavisnih varijabla u propitivanju namjera za samozapošljavanjem. Teorija planiranog ponašanja, utemeljena u socijalnoj psihologiji, počiva na pretpostavci kako se većina ponašanja planira te stoga *namjera* koja vodi određenom ponašanju prethodi tom ponašanju (Fishbein i Ajzen, 1975). Upravo ova teorija izložena

je značajnoj pozornosti u znanstveno-istraživačkoj literaturi³. Kod osoba koje duže vrijeme razmišljaju o svom budućem ponašanju tri elementa najbolje predviđaju njihove namjere koje će se kasnije odraziti i na samo ponašanje (Aronson i suradnici, 2005). Prediktori (elementi) namjera budućeg ponašanja jesu: stajališta prema specifičnom ponašanju, subjektivna norma i percipirana kontrola ponašanja. Gledajući značenje ove teorije iz konteksta samozapošljavanja može se očekivati da će uvjerenja i stajališta o samozapošljavanju utjecati na oblikovanje namjera o samozapošljavanju. Namjere za samozapošljavanjem određene su namjerama za pokretanje novog posla od strane pojedinca (Krueger i Brazeal, 1994, Zhao i suradnici, 2005), namjerama za osnivanjem vlastitog poduzeća (Crant, 1996) ili namjerama za samozaposlenje (Douglas i Shepherd, 2002, Kolvereid, 1996b). Kao kontrolne (ili nezavisne) varijable u predikciji namjera za samozapošljavanjem istraživači su učestalo testirali utjecaj socio-demografskih karakteristika prema namjerama za samozapošljavanje. I ovaj doktorski rad nastoji ispitati njihov utjecaj u modeliranju namjera studentske populacije prilikom izbora buduće karijere.

1.2.2. Zavisna varijabla Modela XP

Ovaj doktorski rad proučava namjera za samozapošljavanjem te analizira studije koje u fokusu istraživanja promatraju stajališta i namjere za samozapošljavanjem (Kolvereid i Isaken, 2006, Autio i suradnici, 2001, Lüthje i Franke, 2004, Tkachev i Kolvereid, 1999, Kolvereid, 1996b, Douglas i Shepherd, 2002, Leffel, 2008, Souitaris i suradnici, 2007) te poduzetničke namjere (Krueger i suradnici, 2000, Audet, 2004, Drost, 2010, Basu i Virick, 2008, Liñán i Chen, 2009, Autio i suradnici, 2001, Gird i Bagaraim, 2008, Jaén i suradnici, 2010, van Gelderen i suradnici, 2007, Wu i Wu, 2008, Zhao i suradnici, 2005). Namjere za samozapošljavanjem mogu se promatrati kao prvi korak u procesu nastajanja novog poduzeća (Lee i Wong, 2004), a Kolvereid (1996b) je potvrdio kako namjere za samozapošljavanjem određuju kasniju odluku o odabiru karijere samozaposlene osobe. Namjere za samozapošljavanjem predstavljaju zavisnu varijablu dokorskog rada (Shema 2).

I kroz teorijski i kroz empirijski dio dokorskog rada nastoje se upoznati i prilagoditi postojeći mjerni instrumenti za specifične potrebe ovog istraživanja prisutnih u mjerenjima elemenata postavljenog modela. Nakon teorijskog izučavanja namjera za samozapošljavanjem, motivacije za postignućem,

³ Pri pretraživanju znanstvenih bibliografskih baza podataka na točan naziv „Teorija planiranog ponašanja“ (engl. Theory of planned behavior) rezultati pretraživanja su sljedeći: Scopus - 3 272 rada, EBSCO - 5 357 radova, WOS 1 657 radova, Science Direct – 4 517 radova, Sage – 1 326 radova (pretraga provedena 5. veljače 2013. u 11:00).

visokog obrazovanja, teorije planiranog ponašanja i demografskih karakteristika ispitanika empirijsko istraživanje ima za cilj potvrditi značajnost odabranih elemenata u modelskom pristupu kroz njihov utjecaj na namjere za odabir karijere samozaposlene osobe kao i opravdanost izgradnje samog Modela.

1.3. Ciljevi doktorskog rada

Ciljevi doktorskog rada mogu se podijeliti na teorijska znanja te na aplikativna saznanja i aplikativne ciljeve. Oni su vezani uz elemente predloženog Modela, njihova mjerenja te konačan prijedlog, ali i aplikaciju Modela.

Doktorski rad pruža pregled teorijskih znanja o:

- dosadašnjim teorijskim modelima mjerenja namjera za samozapošljavanjem
- statističkim mjerenjima motivacije za postignućem
- statističkim mjerenjima trendova u visokom obrazovanju
- statističkim mjerenjima elemenata teorije planiranog ponašanja
- statističkim mjerenjima namjera za samozapošljavanjem
- modelima koji proučavaju i objedinjuju izučavane elemente (motivacija za postignućem, visoko obrazovanje, teorija planiranog ponašanja i namjere za samozapošljavanjem)
- modeliranju i izgradnji Modela XP

Aplikativni ciljevi doktorskog rada odnose se na:

- prilagodbu postojećih mjernih instrumenata za specifične potrebe ovog istraživanja
- definiranje i pojašnjenje percepcije studenata prema samozapošljavanju kao budućem karijernom odabiru
- testiranje utjecaja predloženih elemenata Modela XP (motivacija za postignućem, visoko obrazovanje i teorija planiranog ponašanja) na namjere za samozapošljavanjem
- pronalazak uloge obrazovanja u sprezi namjera za samozapošljavanjem, teorije planiranog ponašanja i razini motivacije za postignućem studentske populacije
- preispitivanje uporabljivosti postojećih modela o namjerama za samozapošljavanjem u hrvatskim uvjetima
- izgradnja *Modela izbora karijere studentske populacije (Model XP)* te komentar njegovih prednosti i nedostataka

- aplikacija Modela XP na trenutačni društveno-ekonomski i obrazovni okvir u RH
- kritički osvrt na Model XP

Ovaj doktorski rad pruža metodološku osnovu dvojako korisnu za visokoobrazovne institucije: a) metodološki okvir za buduća srodna istraživanja te b) egzaktnu spoznaju o studentskim namjerama za samozapošljavanjem te smjernice za uvođenjem aktivnost kojima bi se poticalo samozapošljavanje mlađih dobnih skupina.

1.4. Ocjena dosadašnjih istraživanja

Pri obrazloženju odabira elemenata koji čine Model XP neophodan je pregled najvažnijih teorijskih i empirijskih doprinosa svakog pojedinog elementa predloženog modela.

Teorijsko znanstveno povezivanje **motivacije za postignućem** s poduzetništvom prisutno je otkako je McClelland (1961) povezo motivaciju za postignućem i ekonomski rast. Prema McClellandovoj teoriji motivacije za postignućem, osobe koje su poduzetnici (samozaposleni) vjerojatnije je kako će u odnosu na druge motive imati izraženiji motiv za postignućem (Hornaday i Bunker, 1970, McClelland, 1961, 1965, Hines, 1973). S druge strane, menadžeri koji rade u organizacijama imaju izraženiju motivaciju za moći i značajnije niže izraženu motivaciju za postignućem (McClelland i Winter, 1969). McClellandova istraživanja ukazuju kako će osobe s visokom razinom motivacije prema postignuću (*nAch – need for achievement*) vjerojatno biti iznimno zainteresirane i sposobne za dobro vođenje posla.

Mnoga istraživanja potvrdila su (McClelland, 1955, Collins i suradnici, 2004, Moriano i suradnici, 2007, Yusof i suradnici, 2008) kako je motivacija za postignućem značajno povezana s izborom karijere, posebice one poduzetničke. Istraživanje Moriana i njegovih suradnika (2007) pokazalo je kako osobne karakteristike na pozitivan način predviđaju poduzetničke namjere španjolskih studenata. Međutim, neki istraživači nisu pronašli statistički značajnu povezanost između poduzetničkih namjera studenata i motivacije za postignućem (Kristiansen i Indarti, 2004, Hansemark, 2003).

Osim toga, osobe koje imaju izraženu visoku razinu motivacije za postignućem nisu uvijek uspješnije od onih koji imaju nisku razinu motivacije za postignućem. Prema McClellandovim istraživanjima

(1987) osobe s visokom razinom motiviranosti bit će uspješniji u situacijama kada postoji poticaj za postignućem. Poticajima za postignućem smatraju se situacije u kojima osobe pronalaze zadovoljstvo činiti nešto bolje za vlastitu korist ili u kojima pokazuju kako su sposobnije učiniti nešto bolje od drugih uz prisustvo nekog priznatog mjerila uspješnosti.

Od početka izučavanja pojma motivacije za postignućem i prvotnih kvalitativnih instrumenata za **mjerenje motivacije za postignućem** autori su uložili mnoge napore u istraživanje i potvrđivanje valjanosti kvantitativnih mjernih instrumenata (Mukherjee, 1968, Lynn, 1969, Mehrabian, 1969, Helmreich i Spence, 1978). U izgradnji Modela XP koristio se Helmreichov i Spencerov (1978) višedimenzionalni mjerni instrument *Upitnik radne i obiteljske orijentacije (WOFO)*. Helmreich i Spence smatrali su kako dotadašnja mjerenja motivacije za postignućem s jedinstvenog stajališta nisu dovoljna za široki obrazac ponašanja u različitim situacijama. Stoga su kreirali višedimenzionalni upitnik koji mjeri motivaciju za postignućem i stajališta prema obitelji i karijeri. Upitnik se sastoji od 19 pitanja koja mjere tri dimenzije: rad (zadovoljstvo napornim radom i dobro obavljenim poslom), vještine (motiviranost za ostvarivanjem više razine znanja i vještina) i natjecanje (zadovoljstvo u nadmašivanju izvedbe koju su ostvarili drugi)⁴.

U izgradnji namjera za samozapošljavanjem iznimno je važna uloga **visokog obrazovanja** koja studentima može pružiti poticaj da prilikom odabira karijere razmotre samozapošljavanje (Kolvereid i Moen, 1997, Sexton i Karsede, 1991, Katz i Shepherd, 2003, Ahmed i suradnici, 2010, Drost, E. A., 2010, Sinha, 1996, Krueger, 1993, Peterman i Kennedy, 2003, Souitaris i suradnici, 2007, Garavan i O'Cinneide, 1994).

Obrazovanje, posebice ono poduzetničko, trebalo bi imati jedan od najjačih utjecaja na studentske namjere za samozapošljavanjem budući da ono studentima može osigurati znanja, vještine i kompetencije potrebne za ulazak u poslovni pothvat. Katz i Shepherd (2003) naglašavaju kako je utjecaj poduzetničkog obrazovanja na poduzetničke namjere u posljednja dva desetljeća dobio veliku pozornost istraživača zbog povećane dostupnosti poduzetničkih programa studentima.

Sinha (1996) navodi ulogu obrazovanja kao važan element utjecaja kako na poduzetničke namjere tako i na uspjeh samog poduzeća. Istraživanja Hattena i Ruhlanda (1995), Kruegera (1993) te Petermana i Kennedyja (2003) naglašavaju poduzetničko obrazovanje važnim egzogenim

⁴ Mjerni instrument dio je upitnika primijenjenog u empirijskom dijelu doktorskog rada koji je u cijelosti dostupan u Prilogu E.

čimbenikom koji je potrebno uključiti u model mjerenja poduzetničkih namjera kao varijablu koja utječe na studentska stajališta i percepciju o samozapošljavanju (poduzetništvu).

Kolvereid i Moen (1997) pokazali su da studenti kojima je poduzetništvo glavni predmet izobrazbe (studijski smjer) imaju izraženije namjere za otpočinjanje poduzetničke karijere i osnivanja vlastitog poduzeća u odnosu na druge studente kojima poduzetništvo nije izabrani smjer. Navedeno su istraživanjem potvrdili i Robinson i suradnici, (1991) istaknuvši kako su diplomanti poduzetništva imali izraženije poduzetničke namjere nego studenti koji su diplomirali u drugim disciplinama. Osim toga, samozaposlene osobe koje su prošle kroz neku vrstu poduzetničkog obrazovanja i iskustva mogu ostvarivati veće profite u svom poduzetničkom pothvatu (Jo i Lee, 1996). Poduzetničkim obrazovanjem moguće je utjecati na poduzetnička stajališta i namjere o izboru poduzetničke karijere (Souitaris i suradnici, 2007). Nedostatna razina poduzetničkih znanja i spoznaja vodi slabije izraženim poduzetničkim namjerama studentske populacije (Franke i Lüthje, 2004, Davidsson, 1995).

Međutim, Zhao i suradnici (2005) napominju kako sam broj kolegija koje studenti imaju prilike slušati tijekom obrazovanja koji se vode pod nazivima „poduzetnički kolegiji“ ne mogu biti prikladna mjera uspješnosti obrazovanja. Poduzetničko obrazovanje trebalo bi se sastojati iz više različitih disciplina i kolegija. Prema istim autorima, ključne vještine i znanja koja su potrebna budućem poduzetniku su: prepoznavanje novih prilika, evaluacija prilika, pokretanje posla i organizacijsko poduzetništvo. Razina navedenih znanja i vještina propituje se u istraživanju koje je provedeno u okviru doktorskog rada. Veća percepcija studenata o ovim znanjima i vještinama trebala bi rezultirati većoj sklonosti prema njihovom samozapošljavanju.

S druge strane, različit pristup u povezivanju znanosti, visokog obrazovanja i samozapošljavanja moguće je razmotriti kroz analizu poslovnog pothvata CATI⁵ centra osnovanim od strane studenata pod mentorstvom sveučilišne profesorice. Otvaranje CATI centara upućivalo je na istodobno spajanje znanstveno-istraživačkog projekta i poduzetničkog pothvata u okviru sveučilišta (Kuleš, 1999). Međutim, kako su još uvijek neistraženi razlozi, rezultati i učinci na karijere studenata koji su za vrijeme studija osnivali CATI centar i tako ostvarivali poduzetnički pothvat, isti se analiziraju u potpoglavlju 5.2. Naime, analizom slučaja primjenom kvalitativne metodologije nastoji se objasniti utjecaj visokoobrazovne institucije i mentora na odluku o otpočinjanju karijere samozaposlene osobe.

⁵ Computer-assisted telephone interviewing, skraćena CATI

Teorija planiranog ponašanja predstavlja treću skupinu nezavisnih varijabla koje se promatraju u Modelu XP. Iznimno visoku povezanost između TPP i namjera za samozapošljavanjem prijavili su Solesvik i suradnici (2012) te Liñán i Chen (2009) koji su modeliranjem strukturalnim jednadžbama dokazali kako TPP objašnjava 55% varijance namjera za samozapošljavanjem. Kolvereid (1996b) je na uzorku 143 norveška studenta pokazao kako stajališta, subjektivna norma i percipirana kontrola ponašanja utječu na namjere za samozapošljavanjem, dok demografske karakteristike ispitanika (rod, samozaposleni roditelji, iskustvo u samozaposlenosti) utječu samo indirektno. Krueger i suradnici (2000) potvrdili su povezanost percipirane kontrole ponašanja i stajališta s poduzetničkim namjerama, ali za subjektivne norme nisu pronašli statistički značajnu povezanost s namjerama. Slične rezultate donose Autio i suradnici (2001) koji su uspoređivali TPP i namjere na četiri različita uzorka gdje su zaključili kako subjektivna norma ima najmanji utjecaj na poduzetničke namjere. Istraživači su pokazali kako stajališta prema samozapošljavanju i percipirana kontrola ponašanja imaju značajnu prediktivnu snagu u mjerenjima namjera (Krueger i suradnici, 2000, Liñán i Chen, 2009).

Kolvereid i Isaksen (2006) potvrdili su kako **namjere za samozapošljavanjem** određuju kasniju odluku o pristupanju samozaposlenosti kao odabiru karijere čime je pružena potpora za korištenje istraživačkih modela kojima su namjere najbolji prediktori (poduzetničkog) ponašanja. Hipotezu su testirali na 297 poduzetnika koji su osnovali poduzeće. Do sada u Republici Hrvatskoj nisu provedena slična istraživanja, posebice ne ona na poduzećima dok su poduzetničke namjere na uzorku studentske populacije proučavali Dabić i suradnici (2009, 2012), Pfeifer i suradnici (2005), Botrić (2011) te Bakotić i Kružić (2010).

1.5. Hipoteze istraživanja

U svrhu ostvarivanja predloženih ciljeva doktorskog rada postavljeno je petnaest hipoteza – pet osnovnih i deset pomoćnih hipoteza temeljenih kako na teorijskom izučavanju literature, tako i izučavanju prethodnih rezultata istraživača koji su proučavali namjere za samozapošljavanjem.

H1: Namjere za samozapošljavanjem studentske populacije moguće je modelirati kombinacijom kvantitativnih i kvalitativnih tehnika statističke metodologije.

Nezavisne varijable su elementi Modela XP: motivacija za postignućem, visoko obrazovanje te teorija planiranog ponašanja. Zavisna varijabla predloženog modela je namjera za samozapošljavanjem. Kontrolne varijable određene su demografske karakteristike poput roda, utjecaj uzora (roditelji kao samozaposlene osoba) te radnog iskustva (ili u obiteljskom poduzeću, osnivanjem vlastitog poduzeća ili radom za drugoga).

H2: Motivacija za postignućem pozitivno utječe na namjere za samozapošljavanjem.

H3: Obrazovni proces pozitivno utječe na namjere za samozapošljavanjem.

H3a: Studenti s najvećom izloženošću poduzetničkom obrazovanju imaju izraženije namjere za samozapošljavanjem nego ostali studenti.

H3b: Studenti s većom percepcijom znanja potrebnih za poduzetnički pothvat imaju značajno veće namjere za samozapošljavanjem.

H3c: Studenti s mentorskim vođenjem u poduzetnički pothvat ostvaruju uspjeh.

H3d: Specifična znanja (mentora ili voditelja poduzetničkog pothvata) potrebna su za ostvarivanje poduzetničkog pothvata.

H4: Elementi teorije planiranog ponašanja (stajališta, subjektivna norma i percipirana kontrola ponašanja) determiniraju namjere za samozapošljavanjem.

H4a: Stajališta prema samozapošljavanju pozitivno su povezana s namjerama za samozapošljavanjem.

H4b: Subjektivna norma pozitivno je povezana s namjerama za samozapošljavanjem.

H4c: Percipirana kontrola nad odlukom o samozapošljavanju pozitivno je povezana s namjerama za samozapošljavanjem.

H5: Demografske karakteristike ispitanika utječu na namjere za samozapošljavanjem.

H5a: Rodna karakteristika razlikuje ispitanike u njihovom odabiru karijere samozaposlene osobe.

H5b: Osobno iskustvo ispitanika u obiteljskom poduzeću pozitivno utječe na namjere za samozapošljavanjem.

H5c: Osobno iskustvo ispitanika u samozaposlenosti pozitivno utječe na namjere za samozapošljavanjem.

1.6. Metodologija istraživanja

U teorijskom i empirijskom istraživačkom radu pri formuliranju i prezentiranju rezultata istraživanja korištene su one znanstvene i statističke metode koje mogu osigurati vjerodostojne i konkretne spoznaje o predloženoj temi.

U skladu s ciljevima i hipotezama rada provedena su dva empirijska istraživanja. Kvantitativno empirijsko istraživanje orijentirano je na istraživanje namjera za samozapošljavanjem studentske populacije te testiranje Modela XP. Okvir uzorka za istraživanje namjera za samozapošljavanjem (Occupational Status Choices Attitude Index) studenti su diplomskog studija svih smjerova Ekonomskog fakulteta u Osijeku (akademska godina 2011./12. N = 1 257). Ovo istraživanje provedeno je 2012. godine i obuhvatilo je ispitivanje motivacije za postignućem studenata Ekonomskog fakulteta u Osijeku diplomskog studija svih studijskih smjerova, njihova stajališta o dosadašnjem zadovoljstvu i percepciji poduzetničkog obrazovanja te razmišljanjima studenata o razvoju njihove karijere nakon završenog formalnog obrazovanja.

Kako je prvom hipotezom postavljena pretpostavka da se namjere za samozapošljavanjem mogu modelirati kombinacijom dviju statističkih metodologija (kvantitativne i kvalitativne) provedeno je i drugo empirijsko istraživanje primjenom kvalitativne statističke metodologije. Na dubinske intervju pozvano je pet, odnosno četiri osobe koje su vođene mentorstvom profesorice Ekonomskog fakulteta u Osijeku prije četrnaest godina otvorile poduzeće i samozaposlile se. U dubinskim intervjuima korištene su projektivne tehnike poput: slobodnih asocijacija, odgovaranja u trećem licu, testa nedovršenih rečenica te personifikacije. Analizom odgovora dobivenih dubinskim intervjuima integrirana su oba empirijska ispitivanja koje ujedno dopunjuje i dodatno produbljuje razumijevanje Modela XP.

Prikupljeni podatci analizirali su se primjenom programskog paketa Statistical Package for the Social Science SPSS 14.0 for Windows te MS Office Excela. U empirijskom dijelu rada osim znanstvenih metoda, korištene su metode univarijatne, bivarijatne (analiza varijance, regresijska i korelacijska analiza) i multivarijatne (faktorska analiza, višestruka regresijska analiza) statističke analize.

1.7. Očekivani znanstveni doprinos

Očekivani znanstveni doprinos doktorskog rada promatra se u dva smjera: teorijski doprinos i aplikativni doprinos doktorskog rada.

Teorijski očekivani znanstveni doprinos ogleda se u razvoju znanstvenih spoznaja o:

- modeliranju namjera za samozapošljavanjem studentske populacije kroz:
 - koncipiranje i formuliranje *Modela XP*
 - kombiniranju dviju statističkih metode (kvantitativne i kvalitativne metode analize podataka) u modeliranju namjera za samozapošljavanjem studentske populacije
- izdvajanju kontrolnih varijabla (demografskih karakteristika) koje utječu na namjere za samozapošljavanjem
- mjerenju utjecaja motivacije za postignućem, uloge visokog obrazovanja i teorije planiranog ponašanja na namjere za samozapošljavanjem

Aplikativni znanstveni doprinos očekuje se u:

- potvrdi značajnosti odabranih elemenata u modelskom pristupu kroz njihov utjecaj na namjere za odabir karijere samozaposlene osobe
- konkretnim preporukama institucijama za obrazovanje, državnim i regionalnim institucijama i agencijama koje se bave politikama samozapošljavanja, poduzetnicima, poduzetničkim inkubatorima, lokalnoj i regionalnoj vlasti.

2. TEORIJSKI PREGLED ELEMENATA MODELA XP

Model koji se testira ovim doktorskim radom nosi radni naziv *Model izbora karijere studentske populacije (Model XP)*. Namjera ovog doktorskog rada testirati je predloženi Model XP te teorijski i empirijski utvrditi može li se Model XP smatrati relevantnim kada se prosuđuje o namjerama studentske populacije prema njihovom budućem odabiru karijere. Nezavisne varijable modeliranja prvo su razmotrene teorijski (motivacija za postignućem 2.1. i 3.1., visoko obrazovanje 2.2 i 3.2., teorija planiranog ponašanja 2.4.2.2. i 3.3.2.) te su nakon toga zajedno sa zavisnom varijablom namjere za samozapošljavanjem (potpoglavlje 2.3 i 3.3.) podvrgnute empirijskoj provjeri (4. i 5. poglavlje). Upravo znanstvene spoznaje o teorijama koje prate spomenute elemente modela usmjerile su doktorski rad u kreiranju i provođenju njezina empirijskog dijela, donošenju konačnog prijedloga Modela XP, njezinim smjernicama kako za buduća istraživanja tako i za implikacije kreatorima obrazovnih i gospodarskih politika.

Svaki dobar znanstveni rad započinje s dobrim definicijama.
Bygrave i Hofer (1991)

2.1. Motivacija u Modelu XP

Motivacija je skup procesa odgovornih za intenzitet, smjer i upornost u nastojanjima da se postigne neki cilj (Robbins i Judge, 2007). Riječ motivacija ima latinski korijen te dolazi od latinske riječi *movare* što znači *kretati se, pokrenuti se*. U Psihologijskom rječniku (Petz, 2005) motivacija se tumači kao stanje u kojem smo „iznutra“ pobuđeni nekim potrebama koje nas usmjeravaju i potiču na postizanju nekog cilja. Motivacija pojedinaca bila je u središtu istraživanja u različitim disciplinama poput obrazovanja, upravljanja, psihologije, sociologije, političkih znanosti, komunikacije te ekonomije.

Ljudsko ponašanje skup je reakcija na podražaje povezane s unutarnjim stanjem neuravnoteženosti izazvanih potrebom, željom i očekivanjem (Quible, 2010). Istraživanjima motivacije ispituje se kako stajališta utječu na ponašanje pojedinaca, čime su pojedinci potaknuti na određena ponašanja i kako upravljati tim ponašanjem. Ključna pitanja u istraživanju motivacije jesu što *potiče pojedince na određeno ponašanje*, budući da je motivacija informacija koja dovodi do promjene svijesti, načina ponašanja ili potreba pojedinca te kako *mjeriti motivaciju*. Motivaciju, kao ni druge psihološke varijable, nije moguće neposredno mjeriti, o njoj se zaključuje iz ponašanja, veličine zalaganja,

ustrajnosti i smjera ponašanja, odnosno rezultata koji se ponašanjem postiže (Bahtijarević-Šiber, 1999). Ona je unutarnja varijabla koja se zasniva na svjesnim ili podsvjesnim potrebama koje variraju u vremenu i intenzitetu.

Sam proces motivacije objašnjen je u mnogobrojnim teorijama motivacije. Po Petzu (2005) teorije motivacije pokušavaju otkriti što je to što motivira i/ili odgovoriti na pitanje kako pojedinci dolaze do odluke o motiviranom ponašanju. U ovom potpoglavlju objašnjavaju se razlike u teorijama motivacije (2.1.1.), a u nastavku je fokus stavljen na tri sadržajne teorije motivacije: Murrayevu (2.1.1.1.), Maslowljevu (2.1.1.2.) te McClellandovu (2.1.1.3.) teoriju motivacije. McClellandova teorija motivacije koristit će se u empirijskom dijelu doktorskog rada budući da joj je posvećena zavidna pozornost u istraživačkoj literaturi od njezina objavljivanja, odnosno adaptacije Murrayeve teorije motivacije (1953). Osim toga, McClelland je među prvima ukazao kako osobna karakteristika pojedinca (motivacija za postignućem) može znatno utjecati na njegove predispozicije za uspješno vođenje vlastitog poslovnog pothvata.

2.1.1. Teorije motivacije

Teoretičari, psiholozi i istraživači u velikoj mjeri poklanjaju pozornost istraživanju značenja, utjecaja i otkrivanja dimenzija motivacije. U pedesetim godinama prošlog stoljeća intenzivno su se izučavali koncepti motivacije. Proveden je velik broj studija koje analiziraju motivacijske faktore i upravo one rezultirale su mnogobrojnim teorijama motivacije za čije se podjele u literaturi pronalaze različiti pristupi. Teorije motivacije zasnivaju se na izučavanju različitih pretpostavka, procesa i mjerenja motivacije stavljajući naglasak na različite sastavnice ljudskog ponašanja.

Campbellova podjela teorija motivacije (1976) na sadržajne i procesne teorije danas je još uvijek prihvaćena među teoretičarima i istraživačima. *Sadržajnim teorijama* motivacije nastoje se nabrojati najvažniji čimbenici koji motiviraju ljude u životu i radu. One su orijentirane istraživanjima koja objašnjavaju *uzroke* ponašanja pojedinca, odnosno ukazuju koje potrebe motiviraju pojedince na određeno ponašanje (u nastojanju zadovoljenja fizioloških, psiholoških i socijalnih potreba). Također pružaju uvid u način razvijanja potreba i njihove promjene tijekom vremena. Potrebe se definiraju kao poremećaj ravnoteže u pojedincu prouzročen fizičkom ili psihičkom diferencijacijom, koje onda izazivaju određeni oblik ponašanja (Marušić, 2001). Sadržajne teorije nazivaju se i teorije potreba, a njezini predstavnici su Maslow, McClelland, Alderfer i Herzberg.

U odnosu na sadržajne teorije, *procesne teorije* u svojim analizama uključuju i druge čimbenike poput percepcije, očekivanja te vrijednosti čime pokušavaju odgovoriti na pitanje *kako* motivirati ponašanje pojedinca. Budući da naglašavaju očekivanja pojedinaca o postignućima i ostvarivanjima zadanih ciljeva one se često nazivaju i *teorijama očekivanja*. Najpoznatiji predstavnici su Vroom, Adams, Lawer i Porter.

Različiti pristupi motivaciji, kao i njihove teorije, međusobno se ne isključuju niti su zamjena jedne drugoj. Osim toga, niti jedna teorija motivacije ne može se kao jedinstvena prilagoditi i uklopiti u sve situacije. Svaka od njih primjenjiva je na određene situacije i za određen broj pojedinaca te se one međusobno dopunjuju. Stoga se može zaključiti kako svaki pristup motivaciji privlači veći ili manji broj istraživača i znanstvenika. Međutim, samo one koje su teorijski i empirijski provjerene danas su dio suvremene literature i menadžerskih politika koje omogućuju praktična rješenja definirajući imperativ u organizacijskom ponašanju.

Doktorski rad nastoji objasniti utjecaj i značaj motivacije pri odluci studenata o odabiru karijernog puta. Mnoga istraživanja potvrdila su (McClelland 1955, 1965, Collins i suradnici, 2004, Moriano i suradnici, 2007, Yusof i suradnici, 2008) kako je motivacija za postignućem značajno povezana s izborom karijere, posebice one poduzetničke (Collins i suradnici, 2004). Istraživanje Moriana i njegovih suradnika (2007) pokazalo je kako individualne vrijednosti na pozitivan način predviđaju poduzetničke namjere španjolskih studenata. U ovom doktorskom radu s posebnim naglaskom proučene su sadržajne teorije, odnosno McClellandova motivacijska teorija.

Sadržajne teorije imaju velik značaj u praksi jer svaka na svoj način otkriva kako motivirati pojedince na ulaganje dodatnih napora. Upravo sadržajne teorije u navođenju kategorija potreba ne izostavljaju motiv za postignućem. Henry Murray još je 1938., kada je objavio listu od 28 kategorija potreba, naveo i potrebu za postignućem, po Maslowu se potreba za postignućem nalazi na četvrtoj razini (od pet) hijerarhijske ljestvice potreba, a Herzberg (1945) ju definira kao unutarnji čimbenik koji utječe na motivaciju. Ovaj je motiv najvažniji i najistraživaniji dio McClellandove motivacijske teorije.

2.1.1.1. Murrayeva teorija socijalnih potreba

Jedna od najranijih studija o ljudskim potrebama je Henrya Murraya iz 1938. (*Explorations in Personality*). U svojim istraživanjima vodio se pretpostavkom da ljudskim ponašanjem prvenstveno upravljaju socijalne potrebe proizašle iz osjećaja neravnoteže na psihološkoj razini (Vizek-Vidović i suradnici, 2003). Murray je potrebu predstavio kao psihičku ili fizičku napetost (nedostatak) koja pojedinca usmjerava na ponašanje kojim će otkloniti osjećaj nedostatka i smanjiti napetost. Murrayevom teorijom socijalnih potreba one su biološki-psihološko klasificirane u dvije kategorije primarne (viscerogene) i sekundarne (psihogene) potrebe. Pri toj podjeli niti jednoj potrebi nije dodijeljena specifična razina važnosti.

Primarne (viscerogene) potrebe ovise o tjelesnim promjenama i njihov se tjelesni izvor može lako prepoznati i lokalizirati (Vizek-Vidović i suradnici, 2003). U njih su uključene potrebe za: zrakom, vodom, hranom, seksom, laktacijom, mokrenjem, izbjegavanjem vrućine i hladnoće, izbjegavanjem štetnih i opasnih podražaja kao i potrebu za ugodom.

Sekundarne (psihogene) potrebe odnose se na mentalno ili emocionalno zadovoljenje potreba, ali one ovise i povezane su s primarnim potrebama. Inicijalna je klasifikacija sekundarnih potreba bila popis od petnaestak potreba da bi proširena činila 28 potreba čime je popis postao prevelik i nejasan (Tablica 1). Među mnoge psihogene potrebe Murray uvrštava potrebu za postignućem, moći, priznanjem, povezivanjem, autonomijom, agresivnošću, dominacijom, druženjem, samostalnošću, itd. (detaljan popis i obrazloženje potreba Murrayeve teorije socijalnih potreba nalazi se u Prilogu A). Za analiziranje ovih potreba Murray je razvio i koristio Test tematske apercepcije (TAT⁶) kojim se analiziraju priče ispisane od strane ispitanika s obzirom na predstavljene slike. Murray je istraživao mjerljivost potrebe za postignućem, te povezanost potrebe za postignućem s ponašanjem i razvojem.

Tablica 1: Taksonomija sekundarnih potreba sadržanih u Murrayevoj teoriji socijalnih potreba

Potreba za...			
stjecanjem	čuvanjem	urednošću	sebičnošću
moći	stvaranjem	postignućem	priznanjem
egzibicionizmom (uzbuđenjima)	nepovredivosti	izbjegavanjem neugodnosti	obrambenim stajalištem
suprotstavljanjem	dominacijom	poistovjećivanjem	sugestijama
autonomijom	jedinstvenošću	agresijom	popuštanjem

⁶ U nastavku teksta skraćenica TAT označava Tematski test apercepcije

izbjegavanjem krivnje	povezivanjem	odbijanjem	štićenjem (drugih)
bespomoćnosti	druženjem	znanjem	izlaganjem

Izvor: Izradila doktorandica prema Murray, H. A., [1938] 2008. *Explorations in personality*. Priredio McAdams, D. P., 70th Anniversary ed. Oxford University Press: New York, str. 80-83.

Prema Murrayu postoje urođene i stečene potrebe gdje se većina naučenih potreba stječe u interakciji pojedinca i okoline. Primjerice, socijalne potrebe razvijaju se učestalim izlaganjem djeteta određenim vrstama pritisaka u okolini (djeca će razviti potrebu za postignućem ako roditelji od najranije dobi počinju pred dijete postavljati zadatke primjerene njegovoj dobi).

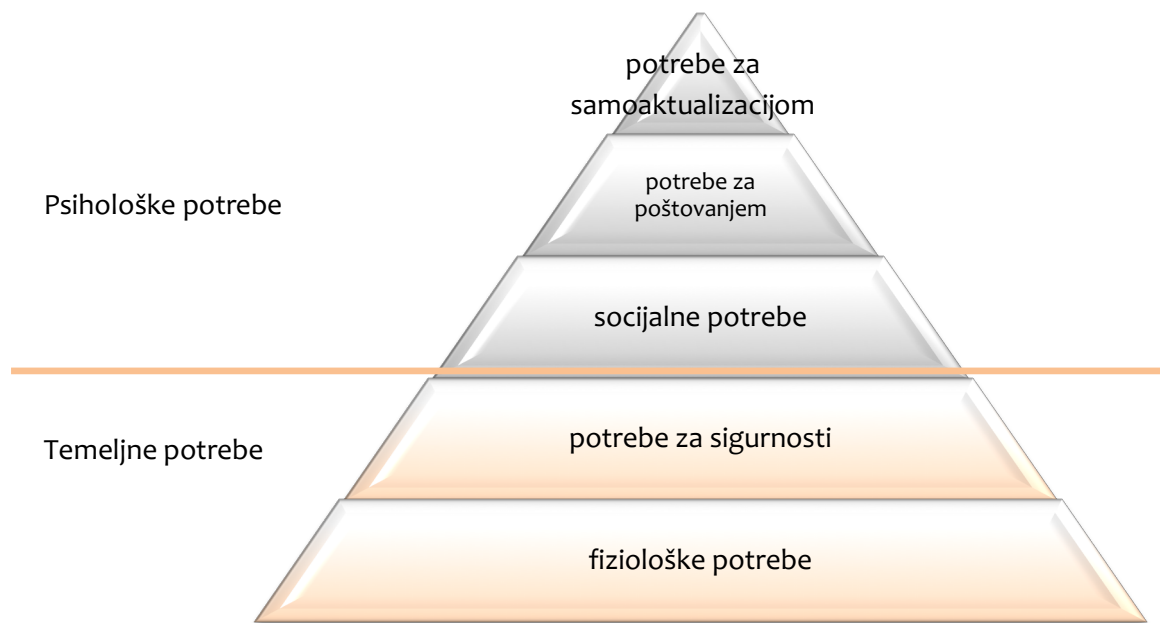
Budući da Murray potrebe nije složio na hijerarhijski način, njegova teorija ostavlja značajnu fleksibilnost. Sukladno tomu, prema ovoj teoriji pojedinac može biti motiviran s više potreba istodobno čime je otvorena mogućnost da neke potrebe budu u međusobnom konfliktu.

Iako je njegova klasifikacija potreba nejasna i preopširna te zbog toga i rijetko praktično primjenjivana Murray je neizostavan autor u navođenju teorija motivacije. Nakon objave njegove klasifikacije potreba (1938) pokrenut je čitav niz istraživanja i teorija od kojih je najpoznatija McClellandova teorija potreba, a potrebe poput one za postignućem, pripadanjem, autonomijom, dominacijom i razumijevanjem i dalje su od iznimnog značaja u istraživanju organizacijskog ponašanja.

2.1.1.2. Maslowljeva teorija hijerarhije potreba

U odnosu na prethodnu teoriju, Abraham H. Maslow je sažimanjem popisa ljudskih potreba razradio teoriju hijerarhije potreba. Kada je prvi puta objavljena (1943) postala je jedna od najpopularnijih teorija motivacije u području menadžmenta i organizacijskog ponašanja (Wahba i Bridwell, 1976). Sve ljudske potrebe Maslow je svrstao u pet temeljnih kategorija koje stoje u hijerarhijskom odnosu (Shema 3) poredane od potreba nižeg reda (temeljne potrebe) - fiziološke potrebe i potrebe za sigurnosti, do potreba višeg reda (psihološke potrebe) - socijalne potrebe, potrebe za poštovanjem i potrebe za samoaktualizacijom. Hijerarhijski odnos potreba upućuje kako su potrebe razvrstane prema prvenstvu zadovoljenja, tj. zadovoljavaju se redoslijedom od najnižih razina do najviše razine budući da zadovoljenje temeljnih potreba otvara prostor sagledavanju novih interesa pojedinaca. U skladu s tim, Maslow je tvrdio kako ljudsko ponašanje motivira nezadovoljstvo (nezadovoljena potreba), a ne zadovoljstvo.

Shema 3: Maslowljeva teorija hijerarhije potreba



Izvor: Izradila doktorandica prema Maslow, A. H. 1943. A Theory of Human Motivation. *Psychological Review* 50: 370-396.

Za razliku od Murraya, po Maslowu pojedinci zadovoljavaju svoje želje i potrebe prema određenom hijerarhijskom redoslijedu, odnosno kada je zadovoljena jedna potreba sljedeća potreba višeg stupnja postaje pokretač ljudske aktivnosti. Pod utjecajem brojnih kritika Maslow kasnije relativizira pojam zadovoljenosti potreba niže kategorije kao pretpostavku za aktiviranje *viših potreba* (Bahtijarević-Šiber, 1999). U svojim kasnijim radovima (1970) Maslow ipak naglašava kako ne postoji stupanj potpunog zadovoljenja određene potrebe, odnosno, kako je zadovoljenje potreba relativno čime je naglašena dominantnost sljedeće razine na hijerarhiji potreba. Drugim riječima, pojedinac može ne zadovoljiti u potpunosti potrebu nižeg ranga (npr. socijalna potreba), a istodobno potaknuti zadovoljenje potrebe višeg ranga (npr. potreba za poštovanjem).

Potrebe nižeg reda, poput fizioloških, često su blizu potpunom zadovoljenju, dok se stupanj potpunog zadovoljenja teže ostvaruje što se pojedinac više primiče vrhu hijerarhijske ljestvice potreba. Pojedincu motivira nezadovoljena potreba, dok zadovoljena potrebe više ne doprinosi motivaciji u značajnijoj mjeri.

Fiziološke potrebe nalaze se na najnižoj stepenici Maslowljeve hijerarhije potreba i odnose se na tjelesne potrebe poput potrebe za hranom, vodom, zrakom, utočište, seksom, toplinom, spavanjem, itd. Nakon ispunjenja prvog reda potreba kao motivator počinje se pojavljivati sljedeća hijerarhijska potreba - potrebe za sigurnosti. One uključuju: zaštitu, sigurnost, red, zakon, itd.,

odnosno obuhvaćaju sigurnost i zaštitu od fizičkih i emocionalnih povreda. Maslow (1968) ističe da ukoliko pred pojedinca postavite izbor odustajanja od sigurnosti ili osobnog rasta, u odabiru će uvijek prevladati sigurnost. U normalnim životnim uvjetima za većinu ljudi ove dvije temeljne potrebe su zadovoljene i stoga nisu posebno istaknute.

Nakon zadovoljenja temeljnih potreba pojedinca snažno motiviraju socijalne potrebe koje se odnose na: obitelj, ljubav, pripadanje, prijateljstvo, privrženost, timski rad, itd. Ako su prve dvije razine zadovoljene pojedinac postaje svjestan nedostataka koje pruža zadovoljenje socijalnih potreba. Općenito govoreći, druženje i mogućnost druženja iznimno su važne u životu pojedinca. Sljedeća hijerarhijska potreba koja dolazi u prvi plan po ispunjenju socijalnih potreba, potreba je poštovanja. Ova potreba je dvojak i obuhvaća unutarnje čimbenike (postignuće, odgovornost, autonomiju, samopoštovanje) i vanjske čimbenike (status, reputacija, priznanje). Potreba za samoaktualizacijom potreba je najvišeg reda, posljednja psihološka, a ujedno i posljednja hijerarhijska potreba. Ona ukazuje na težnju pojedinca da postane ono što je sposoban postati te da otkrije i postigne urođene vlastite potencijale.

Maslowljeva teorija potreba iznimno je prihvaćena, posebice u organizacijskoj literaturi, međutim nije provedeno puno istraživanja koja bi ju testirala i potvrđivala. Stoga je bila izložena brojnim kritikama (Geller, 1982, Miner i Dachler, 1973, Wofford, 1971, Neher, 1991, Trigg, 2004, Rauschenberger i suradnici, 1980, Whaba i Bridwell, 1976) usmjerenima na Maslowljevu pretpostavku da su zadovoljene potrebe nižeg reda uvjet zadovoljenja potreba višeg reda. Osim toga kritičari smatraju kako se neke potrebe mogu istovremeno pojaviti u više kategorija, kako je zanemaren procesa učenja u definiranju pojma samoaktualizacije, itd. Međutim, Maslowljeva teorija ipak je privukla i inspirirala druge studije koje su rezultirale modificiranim inačicama poput ERG teorije (Alderfer, 1969, 1972) i Herzbergove dvofaktorske teorije (Herzberg, 1959).

2.1.1.3. McClellandova motivacijska teorija

Početak prošlog stoljeća intenzivno se izučavao koncept motivacije. On je za posljedicu imao razvijanje teorija motivacije od kojih su neke danas upitne valjanosti i primjene, ali su pridonijele značajnim objašnjenjima pojmova motivacije. Američki psiholog Henry Murray predstavio je taksonomiju potreba koja je rezultirala njegovom teorijom socijalnih potreba (1938), premda se u praktičnom smislu pokazala neprimjenjivom. Upravo na najosjetljivijim točkama Maslowljeve

teorije istraživači, među njima i McClelland, potaknuti su na alternativan način promišljanja o motivaciji (Neher, 1991).

Suvremeni pristupi motivaciji izdvajaju vodećeg teoretičara teorija potreba – Davida McClellanda i *McClellandovu teoriju potreba* (Robbins i Judge, 2009, Vizek-Vidović i suradnici, 2003, McClelland, 1987, Miner, 2005, Bahtijević-Šiber, 1999). Pod velikim utjecajem H. Murraya McClelland je razvio svoju motivacijsku teoriju koja izdvaja tri potrebe: za postignućem, moći i povezivanjem (1961). Po McClellandu svaki pojedinac iskazivat će jednu vrstu potreba više nego drugu (Slika 1), odnosno osobe će se međusobno razlikovati po stupnju izraženosti potreba za postignućem, moći i povezivanjem. Uslijed toga, neke osobe bit će visoko motivirane za postignućem, nisko prema moći te neutralno (srednje) prema povezivanju, druge će imati visoku potrebu za moći i postignućem, a nisku prema povezivanju, itd. (Slika 1).

Slika 1: Primjeri izraženih motiva pojedinca prema McClellandovoj teoriji potreba⁷



Izvor: Izradila doktorandica

Jednako kao i Murray, McClelland zagovara stajalište da uz urođene potrebe postoje i stečene potrebe koje se razvijaju kroz interakciju pojedinca i okoline. S Murrayom dijelio je i stajalište da su motivi uglavnom nesvjesni te da su maštanja pojedinca, njegove misli i asocijacije najbolji način da se procjeni motiv (McClelland, 1961). McClelland je držao kako se individualne potrebe pojedinca stežu tijekom vremena i oblikuju u vrijeme najranijeg životnog iskustva (1961).

Kako je prethodno spomenuto, potrebu za postignućem (engl. *need for achievement*, nAch) prvi je počeo istraživati američki psiholog Murray koji je ustvrdio kako se ona ne smatra urođenom potrebom već da se ona može stjeći, tj. naučiti. Prva istraživanja motiva za postignućem provedena su od strane McClellanda i njegovih suradnika (McClelland, Atkinson, Clark i Lowell, *The Achievement Motive*, 1953) te su obuhvaćala eksperimentalna induciranja motivacije korištenjem

⁷ nAch – potreba za postignućem, nPow – potreba za moći, nAfill – potreba za povezivanjem

Tematskog testa aprecijacije (vidjeti potpoglavlje 3.1.1.). Isti autori potrebu za postignućem definiraju kao pozitivan ili negativan utjecaj koji se pobuđuje u situacijama koje uključuju natjecanje uz postojanje priznatog standarda izvrsnosti te gdje se performansa ocjenjuje kao uspješna ili neuspješna. Drugim riječima, osobe koje imaju izražen visok motiv za postignućem traže zadatke i situacije s visoko postavljenim ciljevima i standardima izvedbe u kojima se zahtijeva preuzimanje odgovornosti za vlastite izvedbe i koji donose brzu povratnu informaciju o učinjenom te traže uvijek nove i inovativne načine za pronalaženje rješenja (McClelland, 1961). Također, Leibenstein (1987) komentira kako će osobe s izraženom visokom potrebom za postignućem imati detaljne i praktične korake koji vode do realno ostvarivih i razumnih ciljeva.

McClelland je ukazao na postojanje i značenje potrebe za moći (engl. *need for power, nPow*) koja se promatra kao želja za kontrolom, utjecajem i/ili djelovanjem nad drugom osobom ili grupom ljudi (McClelland, 1987, Winter, 1973). Osobe s izraženijom potrebom za moći preferiraju zadatke orijentirane natjecanju i statusu. Drugim riječima, osobe koje se nalaze visoko u ovoj dimenziji u potrazi su za prestižem ili većim statusom u društvu (Veroff, 1957, Winter, 1973, McClelland, 1975). Opće karakteristike osoba koje su orijentirane prema moći uključuju i negativnu sliku o sebi, nezadovoljstvo različitim aspektima svog života te nezadovoljstvo pozicijom koju imaju u društvu (McClelland, 1975, Winter, 1973).

Ukoliko se ova teorija uspoređuje s Maslowljevom moguće je primijetiti kako je McClellandova potreba za postignućem i moći u podlozi Maslowljeve potrebe za poštovanjem i potrebe za samoaktualizacijom. No, za razliku od Maslowa, McClelland svojoj taksonomiji potreba nije dodijelio međusobne faze (hijerarhije), ali ni upute za redosljedno zadovoljenje potreba.

U odnosu na prethodne dvije McClellandove potrebe (postignućem i moći), potreba za povezivanjem (engl. *need for affiliation, nAffil*) nije rezultirala visokom pozornosti istraživača i znanstvenika. Osobe s visokom potrebom za povezivanjem karakterizira želja za izgradnjom, održavanjem i uspostavljanjem prijateljskih i bliskih međuljudskih odnosa, iznimno im je važno da ih drugi ljudi prihvate zbog čega izbjegavaju konflikte te s drugim osobama nastoje izgraditi odnos koji se temelji na uzajamnom povjerenju i razumijevanju. Unatoč navedenom spomenute karakteristike ne donose puno uspjeha osobama na menadžerskim pozicijama (Noujaim, 1968). Wainer i Rubin (1969) u svojoj studiji kojom su promatrali mala poduzeća za istraživanje i razvoj pokazali su kako potreba za povezivanjem nije statistički značajno povezana s učinkovitošću poduzeća.

U istraživanju povezanosti između potrebe za moći, stila menadžmenta te učinkovitosti menadžera, McClelland (1970, McClelland i Winter, 1969) je zaključio kako je za menadžere u velikim organizacijama puno značajniji visoko izraženi motiv za moći nego motiv za postignućem. Istraživanja koja su promatrala motivaciju za moći i povezivanjem (McClelland, 1975, McClelland i Burnham, 1976) pokazala su kako povećanje motivacije za moći pridonosi povećanju uspješnosti menadžera, dok povećanje motivacije za povezivanjem ne samo da ne doprinosi povećanju uspješnosti nego većini menadžerskih pozicija može samo štetiti. Navedeni rezultati razlikuju se za menadžere i poduzetnike. McClellandova istraživanja (1961) ukazuju kako su osobe s visokom motivacijom za postignućem sposobnije uspješno i dobro voditi vlastiti posao te kako se češće upuštaju u poduzetničke aktivnosti.

Iako je prošlo više od 70 godina od prvih istraživanja o motivaciji za postignućem i 15 godina od smrti njezinog najvećeg istraživača (McClelland 1917.-1998.) motivacija za postignućem i dalje se istražuje (Rauch i Frese, 2000, Aditya i suradnici, 2000, Ziegler i suradnici, 2010, Moore i suradnici, 2010, Collins i suradnici, 2004, Kristiansen i Indarti, 2004, Jaén i suradnici, 2010, Deshpandé i suradnici, 2013, Noseleit, 2008). Upravo zbog učestalog naglašavanja ovog motiva McClellandova teorija jednostavno se naziva i *Teorija motivacije za postignućem*. Doktorski rad izučava u kojoj je mjeri motivacija za postignućem važan element Modela XP koji utječe na namjere za samozapošljavanjem.

2.2. Visoko obrazovanje u Modelu XP

Kako je glavna postavka rada formirati model kojim će se rasvijetliti razlozi namjera za samozapošljavanjem mlađih dobnih skupina, važno je preispitati i pojasniti element obrazovanje koji utječe i izgrađuje kako pojedinca tako i društvo u cjelini.

U nastavku potpoglavlja definiraju se pojam i okviri obrazovanja (2.2.1.) s posebnim naglaskom na visoko obrazovanje. Visoko obrazovanje od samostalnosti Republike Hrvatske nalazi se u kontinuiranoj tranziciji i doživjelo je brojne izmjene u razdoblju od proglašenja samostalnosti do 2005. godine (pregled promjena dan je u potpoglavlju 2.2.2.). Upravo 2005. godina predstavlja prvu godinu funkcioniranja sustava visokog obrazovanja po načelima Bolonjske deklaracije. Stoga se teorijski dio visokog obrazovanja promatra kroz dva vremenska razdoblja, prvi do 2005. godine, odnosno do primjene Bolonjskog procesa (potpoglavlje 2.2.2.), a drugo od 2005. godine kada je

upisana prva generacija *bolonjskih* studenata (potpoglavlje 2.2.3.). Nakon analize tranzicijskih procesa visokog obrazovanja u potpoglavlju 2.2.5. izdvojene su smjernice budućih izmjena koje se nužne za razvoj visokog obrazovanja te je poglavljem 2.2.6. naglašena spregu visokog obrazovanja s gospodarstvom. Osim toga razmatraju se načini kreativne diverzifikacije sveučilišnih studenata korištenjem ECTS bodova (potpoglavlje 2.2.4.).

2.2.1. Definiranje visokog obrazovanja

Mnoge svjetske organizacije donose definicije obrazovanja i obrazovanju daju sve veću ulogu kao osnovnom preduvjetu za individualni i gospodarski razvoj nekog društva. Po UNESCO-voj publikaciji *World Atlas of Gender Equality in Education* (Fiske, 2012: 8) obrazovanje je definirano kao temeljno ljudsko pravo, u kojem pojedinci imaju pravo participirati bez obzira na uvjete i okolnosti u kojima žive te koje donosi velike prednosti za društvo u cjelini. Također navode kako razina znanja i vještina koju pojedinci trebaju posjedovati kako bi bili uspješni zaposlenici, građani te ispunjeni pojedinci neprestano raste. UNESCO je iznimno posvećen unaprijeđenju i poboljšanju obrazovanja u svijetu o čemu govori i velik broj programa koji provode⁸. Svjetska banka obrazovanje smatra jednim od najmoćnijih instrumenata za smanjenje siromaštva i nejednakosti koje postavlja temelj za održivi gospodarski rast⁹. UN navodi kako je obrazovanje putovnica za društveni razvoj koje otvara vrata, proširuje mogućnosti i slobode.¹⁰ Hrvatske institucije (Ministarstvo znanosti obrazovanja i športa, Agencija za visoko obrazovanje) ne donose definicije obrazovanja ili visokog obrazovanja već samo pojašnjavaju ustroj, ciljeve i očekivanja o visokom obrazovanju.

Obrazovanje je jedna od tema kojom se bave teoretičari svih znanstvenim disciplinama, a naglasak je na važnosti kojom obrazovani pojedinac pridonosi razvoju suvremenog društva. Haralambos i Holborn (2002) ističu kako je obrazovanje, u najširem smislu, vid socijalizacije koji uključuje stjecanje znanja i učenje vještina. Pastuović (2012) navodi kako je obrazovanje organizirano učenje znanja i psihomotornih vještina te razvoj onih sposobnosti s pomoću kojih se odvija njihovo učenje. Obrazovanje se može promatrati kao važan koncept (okvir) unutar kojeg pojedinac izgrađuje vlastiti identitet, individualna stajališta, statusni položaj te sustav vrijednosti. Sukladno navedenom, životni izbor primarno može se shvatiti kao izbor obrazovanja, a onda i buduće profesije, karijere i socijalnog statusa (Šundalić, 2008). Bejaković (2008) drži kako bi se obrazovanjem trebala povećati

⁸ <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/> (pristupljeno: 30. studenog 2012.)

⁹ <http://data.worldbank.org/topic/education> (pristupljeno 30. studenog 2012.)

¹⁰ <http://www.un.org/en/globalissues/briefingpapers/efa/index.shtml> (pristupljeno 30. studenog 2012.)

konkurentnost radne snage i zapošljivost. Nadalje napominje kako Međunarodna organizacija rada zapošljivost definira kao učinak kvalitetnog obrazovanja i osposobljavanja, ali i drugih aktivnosti koje obuhvaćaju znanja, stručnost i sposobnost da osoba dobije i zadrži posao, profesionalno napreduje, pronade drugi posao ako je otpuštena, odnosno uđe na tržište rada u različitim razdobljima svog radnog i životnog ciklusa.

Visoko obrazovanje predstavlja treću i najvišu fazu u obrazovnom ciklusu. Ciljevi visokog obrazovanja višedimenzionalni su i sastoje se od doprinosa razvoju gospodarstva, demokracije i kulture te osobnom razvoju građana gdje ono ne predstavlja potrošnju već visoko isplative investicije čime se nalazi u vrhu nacionalnih prioriteta razvijenih zemalja (Ured za strategiju, 2002). Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti (2004: 26) komentira kako je cilj obrazovanja pripremiti mlade ljude za njihove buduće struke i za stalno daljnje učenje potrebno za praćenje razvoja struke, te ih odgojiti da budu humani i kritički članovi društva. Premda obrazovanje samo po sebi nije čarobni štapić kojim će se riješiti svi globalni problemi, ono svakako jest činitelj koji čini bitnu razliku osobito na individualnoj razini (Delors, 1998)

Kao odgovor i smjernice na financijsku krizu koja je zahvatila i Hrvatsku, Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti 2011. godine objavila je dokument *Važnost znanja i primjene znanja za izlazak iz krize i razvoj Hrvatske*. Tim dokumentom naglašeno je kako se moraju istraživati najprikladniji načini korištenja znanja, osobito u gospodarstvu. Sveučilišta, koja su središnja mjesta stvaranja, oblikovanja i prenošenja znanstvenih spoznaja i korisnih znanja, morat će u procesu stvaranja novog društva odigrati ključnu ulogu i uspostaviti otvorenu, dvosmjernu suradnju s gospodarskim subjektima, posebice industrijom, na istraživačkim i razvojnim projektima i programima.

2.2.2. Visoko obrazovanje u Republici Hrvatskoj od 1991. do 2005. godine

Iako je reforma sustava visokog obrazovanja gotovo trajno stanje, u posljednjih tridesetak godina u Hrvatskoj za cijelo to vrijeme nije bilo dužeg razdoblja u kojem bi se sustav visokog obrazovanja mogao stabilizirati i razvijati na temelju nekih opće prihvaćenih načela, uz povremene korekcije, prilagodbe ili modernizacije nužne svakom pa i najstabilnijem sustavu visokog obrazovanja (Havelka, 2003). Stoga je moguće primijetiti kako se hrvatsko visoko obrazovanje nalazi u konstantnoj tranziciji/prilagodbi trenutnim političko-gospodarsko-tehnološkim prilikama. Ipak, postavlja se pitanje, može li to promijeniti zajednička europska reforma obrazovnog sustava?

Reforma je sustavna promjena koja zahvaća sve dijelove sustava (resurse, transformacijske procese i vrednovanje ishoda), a reforme se pokreću zbog kompeticije nacionalnih obrazovnih sustava u pogledu kvalitete njihovih ishoda, zbog racionalnijeg trošenja sredstava i zbog ujednačavanja mogućnosti pristupa obrazovanju svih slojeva stanovništva (Pastuović, 2012). U Hrvatskoj je prvu veliku promjenu donio *Zakon o visokim učilištima* 1993.¹¹ godine kojim se uz izvođenje programa visokog obrazovanja, osim sveučilišnim ustanovama dozvoljava i osnutak te izvođenje visokoobrazovne (stručne) nastave i na veleučilištima te visokim školama. Novim Zakonom ostale su na snazi podjele vrsta obrazovanja prema stečenom stupnju obrazovanja: 6. stupanj (trajanje dvije godine) i 7. stupanj (trajanje četiri godine).

U odnosu na obrazovni sustav prije osamostaljenja Republike Hrvatske, donošenjem novog Zakona napušta se unitarni sustav te prihvaća tzv. binarni (dvojni) sustav visokog obrazovanja gdje se s jedne strane nalaze sveučilišta, a s druge strane veleučilišta i visoke škole. Djelatnost visokog obrazovanja u Republici Hrvatskoj obavljaju visoka učilišta, a status visokih učilišta imaju privatna i javna sveučilišta, fakulteti, umjetničke akademije, visoke škole i veleučilišta.

Javno visoko učilište osniva Republika Hrvatska (donošenjem Zakona) s ciljem obavljanja javne službe u visokoj naobrazbi. Visoko obrazovanje nalazi se u nadležnosti Ministarstva znanosti obrazovanja i sporta te je za obavljanje poslova iz djelokruga visokoga obrazovanja ustrojena Uprava za visoko obrazovanje (sektor za poslovanje visokih učilišta i studentski standard te sektor za razvoj visokog obrazovanja). Ovaj doktorski rad u fokusu ima javno sveučilište (Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku) kao pružatelja visokoobrazovne djelatnosti i jednu njegovu sastavnicu Ekonomski fakultet u Osijeku.

Hrvatski obrazovni sustav funkcionira po principu javnih visokih učilišta financiranih centralizirano od strane Ministarstva znanosti obrazovanja i sporta. Prva privatna visokoobrazovna institucija koja je dobila dopusnicu Ministarstva (1997) je *Američka visoka škola za menadžment i tehnologiju*. Do akademske godine 2000./2001. u Hrvatskoj je djelovalo 90¹² javnih visokih učilišta od čega je njih osam imalo status privatnog visokog učilišta s pravom javnosti.

¹¹ 1996. donesene su dopune i izmjene navedenog Zakona. Zakon je bio na snazi do donošenja Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju 2003. godine.

¹² 56 fakulteta, 4 umjetničke akademije, 1 učiteljska akademija, 8 visokih učiteljskih škola, 4 sveučilišna odjela, 2 sveučilišna studija, 6 samostalnih državnih visokih škola, 3 privatna visoka učilišta te 7 veleučilišta (s ukupno 24 odjela)

Osim centraliziranosti u financiranju problem hrvatskih sveučilišta njihova je prigušena autonomija. U hrvatskom sustavu obrazovanja postoji institucionalna nesređenost, nejasna i premala uloga i snaga Sveučilišta (Juroš, 2006). U publikaciji Hrvatska u 21. stoljeću (Ured za strategiju razvitka Republike Hrvatske, 2002: 6) postojeći znanstveni sustav ocijenjen je kao nerazvojno usmjeren te kako postojeća razina kompetentnosti, kreativnosti, djelotvornosti, odgovornosti i kompetitivnosti znanstvenog rada, unatoč znatnim osobnim postignućima, ne odgovara potrebama ubrzanog društvenog razvoja.

Iako su europska gospodarstva u odnos na hrvatsko relativno stabilna te sa sveučilišnom tradicijom dužom od 900 godina u 21. stoljeću Europska unija započela je proces korjenitih promjena visokog obrazovanja u europskim zemljama. U posljednjih petnaestak godina u njoj se provode intenzivne reforme na području obrazovanja, a po Slapničaru (2008) Bolonjski proces najveća je reforma visokog obrazovanja u novijoj povijesti koja je već na samom svom početku obuhvatila cijeli europski prostor. Razloge promjena moguće je tražiti i u činjenici kako su se današnja sveučilišta transformirala iz elitnih u masovna¹³ što za sobom nosi diverzifikaciju studenata, studija i institucija, odnosno razvoj stručnih i profesionalnih studija uz klasično sveučilišno obrazovanje (Dolenec, 2008).

2.2.2.1. Bolonjski proces

Bolonjski proces odnosi se na reformu koju su predvodili europski ministri obrazovanja s ciljem povezivanja europskih sveučilišta u jedinstveni europski prostor visokog obrazovanja. Bolonjski proces započinje 1999. godine stavljanjem potpisa 29 ministara obrazovanja na dokument naziva Bolonjska deklaracija. Ciljevi Bolonjskog procesa ogledaju se u sljedećim oblicima usklađivanja visokog obrazovanja:

- uvođenje dodatka diplomi (Iako prepoznatljivi i usporedivi stupnjevi obrazovanja kojima bi se promicalo zapošljavanje europskih građana i međunarodna konkurentnost europskog sustava visokog obrazovanja)
- dva ciklusa studija (preddiplomski i diplomski studij)
- uvođenje ECTS¹⁴ bodova (bodovni sustav koji omogućava studentsku mobilnost)

¹³ U Velikoj Britaniji je u šezdesetima udio generacije u visokom obrazovanju bio 5%, da bi sredinom devedesetih narastao na 30% (Barr i Crawford, 1998), što je danas prosjek u zapadnoeuropskim zemljama. U SAD-u se prosječni udio generacije u visokom obrazovanju kreće oko 50-60% (Dolenec, 2008).

¹⁴ European Credit Transfer System

- promicanje mobilnosti (studenta, profesora, znanstvenika i administrativnog osoblja)
- osiguranje kvalitete visokoobrazovnog sustava
- europska dimenzija obrazovanja (s naglaskom na razvoj nastavnih programa, međuinstitucionalnoj suradnji, programima mobilnosti, itd.)

Ministri obrazovanja na svom ponovnom susretu 2001. godine u Pragu pridodaju i dva nova cilja¹⁵: promicanje cjeloživotnog učenja i obrazovanja te aktivna uloga studenata i zaposlenika na sveučilištima u promicanju europskog visokog obrazovanja. Novim sastankom ministara 2003. godine ovaj Proces nadopunjen je s još dva cilja¹⁶: uvođenje i trećeg ciklusa studija (poslijediplomski, odnosno doktorski studij), te uvažavanje socijalne dimenzije Procesu s naglaskom na poštivanje principa jednakog pristupa visokog obrazovanja svima prema mogućnostima.

Ministri obrazovanja sastaju se redovito svake dvije godine (Bologna 1999, Prag, 2001, Berlin 2003, Bergen 2005, London 2007, Leuven/Louvain-La-Neuve (Belgija) 2009, Budimpešta i Beč 2010, Bukurešt 2012) kako bi mjerili napredak, preispitali te donijeli prioritete za nova djelovanja.

Kako je za uspješnost ovog Procesu potrebno istodobno i ujednačeno ostvarivanje postavljenih ciljeva u svim zemljama potpisnicama 2010. godina definirana je kao rok za primjenu navedenih ciljeva. Bolonjski proces donosi novi način oblikovanja politika koje se odnose na visoko obrazovanje i obrazovanje u Europi te su u ovaj dinamičan proces uključene državne i nedržavne institucije, međunarodne organizacije, sveučilišta, privatne tvrtke, udruženja građana i razne profesionalne organizacije čime je osigurana šira društvena podrška visokom obrazovanju i reformama koje se odvijaju unutar njega (Šćukanec, 2010).

Karaman-Aksentijević i Ježić (2012) navode kako je Jean Monnet, jedan od osnivača Europske unije, potkraj života izjavio *kada bi ponovno započeo svoju inicijativu, Europu bi integrirao putem obrazovanja*. Ako se želi postići da svi segmenti ujedinjene Europe djeluju uravnoteženo i usklađeno, ako se želi izgraditi minimum europskog podidentiteta ili nadidentiteta, koji će uz nacionalne identitete davati pečat golemoj zajednici naroda, tada Europljanima valja pružiti obrazovni sustav koji će ići za tim ciljevima (Polić-Bobić, 2005).

¹⁵ Praško priopćenje

¹⁶ Berlinsko priopćenje

Hrvatska je 2001. godine na konferenciji ministara u Pragu postala potpisnica Bolonjske deklaracije obvezavši se kako će svoj sustav visokog obrazovanja prilagoditi ciljevima Bolonjske deklaracije do 2010. godine. Početna faza Bolonjskog procesa ogleda se u važnim promjenama u nacionalnim zakonodavstvima čime se postavljaju okviri za novu obrazovnu konstrukciju (Crosier i suradnici, 2007). Stoga se i u Hrvatskoj usvajanjem deklaracije pristupilo pripremama novog Zakona o visokom obrazovanju, ali i osnivanju institucija potrebnih za provedbu Bolonjskog procesa¹⁷.

Iako se sama odluka o velikoj reformi europskog obrazovnog sustava odigrala 1999. godine potpisom Bolonjske deklaracije ona se u Hrvatskoj počela primjenjivati od akademske godine 2005./06. U nastavku potpoglavlja objašnjavaju se razlozi primjene, tijek primjene te promjene koje su uslijedile u hrvatskom visokoobrazovnom sustavu usvajanjem Bolonjske deklaracije.

2.2.3. Visoko obrazovanje u Republici Hrvatskoj od 2005. godine

Svojim potpisom na Bolonjsku deklaraciju Hrvatska se priključila ostatku europskih visokoobrazovnih institucija u preustroju dotadašnjeg način organiziranja visokog obrazovanja. Do danas se Bolonjskom procesu priključilo 47 zemalja. Cilj ovog Procesu jest učiniti europski prostor visokog obrazovanja kompetitivnijim i privlačnijim u svjetskim okvirima, potaknuti što veći broj studenata prema mobilnosti te unaprijediti kvalitetu europskih visokoobrazovnih institucija ciljem povećanja efikasnosti unutar ekonomije znanja (Šćukanec, 2010).

Od osamostaljenja Hrvatske obrazovanje je bilo podloženo kontinuiranim reformama, od 1993. godine kada je donesen prvi Zakon o visokom obrazovanju do 2011. kada su oglasene zadnje izmjene Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju (ovaj Zakon donesen je 2003. godine kao okvir za značajne prilagodbe visokih učilišta Bolonjskom procesu).

Svi studijski programi RH usklađeni su 2005. godine sa zahtjevima Bolonjskoga procesa. Tada su kreirani preddiplomskih i diplomskih stručni i sveučilišni studiji te upisani i prvi „bolonjski“ studenti koji po završetku studija dobivaju ECTS bodove i imaju pravo na dopunsku ispravu o završenom studiju. ECTS bodovi prema pilot projektu Europske zajednice 1989. godine zamišljeni su kao *konvertibilna valuta* za akademsko priznavanje na svim europskim sveučilištima. Ovim načinom

¹⁷ AZVO, Savjet za financiranje znanstvene djelatnosti i visokog obrazovanja, ENIC/NARIC ured za priznavanje inozemnih diploma, Nacionalna skupina za praćenje Bolonjskog procesa, ECTS povjerenstva pri sveučilištima te Povjerenstva Rektorskog zbora za provedbu i praćenje primjene Bolonjske deklaracije.

vrednovanja kolegija i studijskih programa studentima na raspolaganju stoji šira mogućnost upisa studijskih smjerova te sloboda biranja izbornih kolegija uz promicanje studentske mobilnosti i unapređenje nastavničke aktivnosti (Buczynski, 2004).

Do 2009. godine prema principima Bolonjskog procesa prilagođeni su i poslijediplomski doktorski studiji. Hrvatska aktivno provodi implementaciju i ostalih aktivnosti vezanih uz Bolonjski proces, a sustav osiguranja kvalitete, koji je u Hrvatsku uveden 2009. godine, pružio je sveučilištima visoku razinu autonomije.

Agencija za znanost i visoko obrazovanje (AZVO) sveučilišta definira kao ustanove koje organiziraju i izvode sveučilišne studije, a mogu organizirati i izvoditi i stručne studije, dok veleučilišta i visoke škole organiziraju i izvode samo stručne studije. Ključna razlika između sveučilišnih i stručnih studija temeljena na usmjerenju prema zaposlenju i stjecanju kompetencija ogleda se prema: *sveučilišni studij* osposobljava studente za obavljanje poslova u znanosti i visokom obrazovanju, u poslovnom svijetu, javnom sektoru i društvu općenito te ih osposobljava za razvoj i primjenu znanstvenih i stručnih dostignuća, dok *stručni studij* pruža studentima primjerenu razinu znanja i vještina koje omogućavaju obavljanje stručnih zanimanja i osposobljava ih za neposredno uključivanje u radni proces¹⁸. Sveučilišni studij obuhvaća tri razine (prediplomski, diplomski i poslijediplomski studij), stručni studij obuhvaća dvije razine (stručni i specijalistički diplomski stručni studij) studiranja.

U zadnjih nekoliko godina zabilježen je porast novoosnovanih javnih, a posebice privatnih visokih učilišta. Prema podacima Agencije za znanost i visoko obrazovanje (AZVO, 2012) u Republici Hrvatskoj trenutno postoje 122 visoka učilišta sa statusom ustanove od toga: 7 javnih sveučilišta, 3 privatna sveučilišta¹⁹, 67 fakulteta i akademija, 2 privatna veleučilišta, 13 javnih veleučilišta, 27 privatne visoke škole i 3 javne visoke škole. Za usporedbu, prije novog Zakona o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju postojalo je 6 javnih sveučilišta te 6 javnih veleučilišta i jedno privatno veleučilište. Osim ekspanzije visokih učilišta očit je i velik porast studijskih programa. Od primjene Bolonjskog procesa (2005) akreditirano je više od 800 studijskih programa, a do 2012. godine (prema podacima AZVO) više od 1 200 studijskih programa. Iz današnje perspektive, važnije promjene koje je donio Bolonjski proces zapisane su u Tablici 2.

¹⁸ <https://www.azvo.hr/index.php/hr/visoko-obrazovanje/vrste-studija> (pristupljeno, 10.12.2012.)

¹⁹ 2008. godine osnovano je prvo privatno sveučilište – Dubrovnik International University. Iste godine dopusnicu za privatno sveučilište s pravom javnosti dobilo je i Hrvatsko katoličko sveučilište.

Tablica 2: Promjene u hrvatskom obrazovnom sustavu od primjene Bolonjskog procesa

Polje primjene		do 2005. godine	od 2005. godine
Ciklus obrazovanja		<ul style="list-style-type: none"> ▪ 6. stupanj (viša – stručni studij) ▪ 7. stupanj (visoka – sveučilišni studij) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ preddiplomski studij (stručni i sveučilišni) ▪ diplomski studij (stručni i sveučilišni) ▪ poslijediplomski studij (sveučilišni)
Trajanje kolegija		dvosemestralna nastava	jednosemestralna nastava
Praćenje kvalitete		–	kontinuirano praćenje kvalitete
Mjerenje opterećenosti studenta		ocjena	ECTS bodovi i ocjena
Centraliziranost sveučilišta		upitna autonomija sveučilišta	postignuta određena razina autonomije sveučilišta
Studijski programi		podatci nisu dostupni	2005. – više od 800 studijskih programa** 2012. – gotovo 1300 studijskih programa** <i>inflacija studijskih programa</i>
Upisi na fakultete		razredbeni postupak	od 2009.g. državna matura <i>veća transparentnost pri upisu na visoka učilišta</i>
Broj upisanih studenata		2000./2001. – 100 297*	2010./2011. – 148 616* <i>ekspanzija upisanih studenata</i>
Broj diplomanada		2000. sveučilišni studij – 8 884* 2000. stručni studij – 4 626*	2010. sveučilišni studij – 22 708* 2010. stručni studij – 9 670* <i>povećan broj diplomanada</i>
Broj učilišta	visokih	Javna	2000./2001. – 82 [∇]
		Privatna	2000./2001. – 8 ^{∇∇}
Školarine	Javna visoka učilišta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ financirane od strane MZOS ▪ studij za osobne potrebe (uz plaćanje) ▪ studij uz rad (izvanredni studij, uz plaćanje) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ od ak. godine 2010./2011. besplatan upis svim redovitim studentima na prvu godinu studija ▪ studij uz rad (izvanredni studij, uz plaćanje) <i>smanjivanje upisnih kvota</i>
	Privatna visoka učilišta	podatci nisu dostupni	privatna visoka učilišta: 2010./2011. školarine se kreću od 22.000 do 40.000 kuna***

Izvor: Izradila doktorandica

* Statistički ljetopis RH, 2011 ** podatci AVZO-a *** www.vjesnik.hr (pristupljeno: 30. studeni 2011) [∇]Statistički ljetopis RH, 2004: 486 ^{∇∇}Sudski registar

Međutim, cijeli proces reforme visokog obrazovanja provoden je u vrlo kratkom vremenskom razdoblju. Tijekom provedbe smjernica i ciljeva Bolonjskog procesa uočene su brojne prednosti, ali i nedostaci. Upravo na uočenim nedostacima akademska zajednica na čelu s Ministarstvom znanosti, obrazovanja i sporta u posljednje dvije godine radi na temeljitim izmjenama Zakona o visokom obrazovanju i zakona o sveučilištu. Donošenje novog Zakona predviđeno je tijekom 2013. godine te se očekuje kako bi novi Zakon uvelike trebao unaprijediti postojeći zakonodavni okvir kojim bi se posebice poticala suradnja visokoobrazovnih institucija i gospodarstva.

Kako su u fokusu ovog rada studenti Ekonomskog fakulteta u Osijeku (EFOS) potpoglavljem 2.2.4 namjeravaju se pobliže objasniti načini stjecanje znanja i vještina kroz analizu nastavnih planova i programa na Ekonomskom fakultetu u Osijeku za različite studijske smjerove te komentirati smjernice za ostvarenje kreativne diverzifikacije studenata.

2.2.4. Kreativna diverzifikacija studenata

Završetak studija podrazumijeva polaganje svih kolegija predviđenih nastavnim planom i programom upisanog studija i smjera te izradu mentorski vođenog završnog rada. Studenti aktivnom uključenošću u nastavni proces osim uspješnog polaganja kolegija nastoje ostvariti i visoke ocjene. Ocjene su tijekom studija studentima potrebne prilikom javljanja na natječaje za stipendije, prijavljivanja za sveučilišne, fakultetske ili pak državne nagrade, upisa na višu studijsku razinu (diplomsku ili poslijediplomsku), upisa u studentski dom, odabira demonstratora (većina profesora traži na uvid prijepis ocjena), prijava za ERASMUS programe ili druge programe koji potiču mobilnost studenata i sl.

Relevantnost ocjena nakon fakulteta vidno se smanjuje, a analiza javnih natječaja za zaposlenje vodi zaključku kako one nisu presudan kriterij prilikom zaposlenja. Utjecaj ocjene još je manji ukoliko pojedinac odabere karijeru samozaposlene osobe. Sukladno tomu, postavlja se pitanje koliko kolegiji propisani nastavnim planom i programom odabranog studijskog smjera, pripremaju studenta za tržište rada ili za ostvarenje njegove karijere u samozaposlenosti kroz stjecanje specifičnih, i u odnosu na druge studente, potpuno različitih, vještina.

Namjere za samozapošljavanjem uvjetovane su i (ne)fleksibilnim nastavnim programima koji o(ne)mogućavaju razvijanje specifičnih znanja i vještina ovisno o području planiranog interesa budućeg poslovnog pothvata.

Što studenti trebaju izgraditi, naučiti i osvijestiti tijekom obrazovanja kako bi bili uspješni poduzetnici, odnosno samozaposlene osobe? Markman i Baron (2003) svoju su studiju otpočeli sličnim upitom koji je glasio: *zašto su neki poduzetnici uspješniji od drugih?* Po njima jedna je od pretpostavki uspješnog poduzetnika posjedovanje određenih vještina, talenata, sposobnosti i osobina neophodnih za prepoznavanje prilika i otpočinjanja novih poslovnih pothvata. Uspješni poduzetnici posjeduju spoznaje o načinu povezivanja tehničkih inovacija s potrebama kupaca, ali i kako znanjima, vještinama i sposobnostima uspješno implementirati svoje proizvode/usluge na tržištu (Markman i Baron, 2003: 284). Politis (2008) također naglašava kako su vještine, sklonosti i stajališta poduzetnika od presudne važnosti prilikom otpočinjanja novog poslovnog pothvata, a Wagner (2003) napominje da postoje značajne razlike u potrebi izgradnje vještina i znanja za one pojedince koji su odlučili izgraditi karijeru u poduzeću u odnosu na one koji planiraju postati samozaposlene osobe.

Promatrajući visoka učilišta u hrvatskom kontekstu potrebno je osvrnuti se na nastavne planove i programe koji se provode na hrvatskim sveučilištima nakon primjene Bolonjskog procesa te analizirati razvijaju li oni vještine i kompetencije koje bi studentima omogućile uspješno ostvarenje karijere samozaposlene osobe te u konačnici i otpočetog poslovnog pothvata.

Zbog specifičnosti nastavnih planova i programa te njihovih različitih tumačenja i kreiranja na svakoj sveučilišnoj sastavnici u nastavku se izlaže način odvijanja nastavnog procesa na jednoj sastavnici Sveučilišta J. J. Strossmayera u Osijeku, Ekonomskom fakultetu u Osijeku. Nastavni planovi i programi kreirani su za svaki studijski smjer²⁰ zasebno, a studenti su obavezni slušati i položiti određen broj obaveznih kolegija u svakom semestru. Osim propisanih obaveznih kolegija student može samostalno odabrati određen broj izbornih kolegija smjera i studija. Izborni kolegiji ponuđeni su studentima od treće studijske godine (preddiplomskog studija). Studenti, ovisno o studijskoj godini, odabiru veći ili manji broj izbornih kolegija. U Tablici 3 zapisan je broj obaveznih i izbornih kolegija studija i smjera za

²⁰ Zaključno s akademskom godinom 2012./2013. postoji pet preddiplomskih i pet diplomskih studija: financijski menadžment, menadžment, marketing, poduzetništvo i poslovna informatika.

svaki studijski smjer i svaku razinu studija u akademskoj godini 2012./13. na Ekonomskom fakultetu u Osijeku.

Tablica 3: Zbirni prikaz broja obaveznih i izbornih kolegija studija i smjera na EFOS-u za ak. godinu 2012/13.

Studijski smjer	Razina studija	Broj obaveznih kolegija		Ukupno obavezni	Broj izbornih kolegija		Ukupno izborni
		Studija	Smjera		Studija	Smjera	
Financijski menadžment	Preddiplomski	23	6	42	4	12	26
	Diplomski	-	13		*	10	
Menadžment	Preddiplomski	23	6	43	4	12	28
	Diplomski	-	14		*	12	
Marketing	Preddiplomski	23	6	41	6	12	27
	Diplomski	-	12		*	9	
Poduzetništvo	Preddiplomski	23	6	39	5	14	49
	Diplomski	-	10		*	30	
Poslovna informatika	Preddiplomski	23	7	41	5	12	27
	Diplomski	-	11		*	10	
Ukupno		23	91	114	24	157	181
Ukupno svi kolegiji							295

Izvor: www.efos.hr (pristupljeno: 21. veljače 2013.)

* Student je u mogućnosti izabrati (prema programu studija) predmet/e koji se izvode u istom semestru na drugim diplomskim studijima.

Analiza Tablice 3 ukazuje na postojanje mogućnost upisivanja izbornih kolegija studija, odnosno izbornih kolegija s drugih smjerova koji se izvode u istom semestru na drugim smjerovima diplomskog studija istog fakulteta (riječ je o ukupno 157 kolegija). Nedostatak ovog načina upisivanja izbornih kolegija jest da studenti izborne kolegije upisuju automatizmom prema odabiru većine studenata istog smjera. Studenti koji inzistiraju na izboru drugih izbornih kolegija mogu to učiniti zamolbom prema nastavnoj službi fakulteta kada im se po odobrenju zamolbe upisani izborni kolegiji poništavaju i upisuju odabrani. Samim funkcioniranjem ovog sustava postavlja se pitanje dopušta li se studentima razvijanju specifična znanja i vještine kroz odabir izbornih kolegija na istoj instituciji i unutar sveučilišta.

Upisivanje izbornih kolegija predstavlja jednu od mogućnosti izgradnje većeg stupnja kreativne diverzificiranosti studenata koja im je dostupna tijekom školovanja te donosi odgovarajuće, za studij potrebne, ECTS bodove. Studenti koji inkliniraju prema karijeri samozaposlene osobe moraju biti slobodni u izboru kreiranja svog obrazovnog usmjerenja izgrađujući specifična znanja i kompetencije.

Sve upućuje na zaključak kako se spomenuto može postići pravilnom primjenom ECTS bodova koji dozvoljavaju slobodu u kreiranju fleksibilnih i individualno orijentiranih sveučilišnih nastavnih planova i programa svakom studentu.

2.2.5. Smjernice budućih izmjena u visokom obrazovanju

U Hrvatskoj su do sada donesena dva zakona o visokom obrazovanju (1993, 2003). Potonjem je bio cilj prilagoditi hrvatsko zakonodavstvo i visoka učilišta za primjenu Bolonjskog procesa. Međutim, njihova primjena ukazivala je na dijelove koji nisu u potpunosti dorečeni, odnosno prostore gdje je moguće učiniti poboljšanja. Od 2010. godine prosudbeno povjerenstvo MZOS-a radi na donošenju novih zakona u visokom obrazovanju koji su već nekoliko puta bili upućeni u Saborsku proceduru te su trenutno još u doradi. U nastavku su zapisane smjernice budućih izmjena dok iduće poglavlje (potpoglavlje 3.2.) donosi detaljnija metodološka i statistička obrazloženja istih.

Nacrt prijedloga budućeg Zakona o visokom obrazovanju mora odgovoriti na nejasnoće u raznolikostima novih akademskih i stručnih naziva te na nejasno definirane kompetencije studenata koje su prouzročile nesporazume na tržištu rada. Osim što su na tržištu rada ostali *stari* akademski nazivi (studenti koji su upisali fakultete do 2005. godine) na tržištu postoje i novi sveučilišni i stručni naziv te poslodavci teško prepoznaju obrazovne kategorije osoba koje se prijavljuju za posao. Pored toga, iz Tablice 2 vidljiva je inflacija studijskih programa u posljednjih 7 godina, a nažalost pri samom kreiranu studijskih programa rijetko su se uzimale u obzir stvarne potrebe na tržištu rada te su većinu studijskih programa nastavnici izgrađivali prema znanjima i vještim očekivanima za postizanje kvalifikacije. Praksa je također pokazala kako ne postoji usklađenost trajanja srodnih studijskih programa na različitim institucijama. Primjer ove neusklađenosti nalazi se upravo na ekonomskim fakultetima gdje preddiplomski studij na pojedinim fakultetima traje četiri godine umjesto tri godine kako je predviđeno Bolonjskim procesom čime studenti ovakvih fakulteta nisu u ravnopravnom položaju te im je otežana mobilnost i priznavanje diploma. Nadalje, iako se Hrvatska opredijelila za binarni sustav funkcioniranja visokog obrazovanja i dalje se stručni studiji izvode i na sveučilištima²¹.

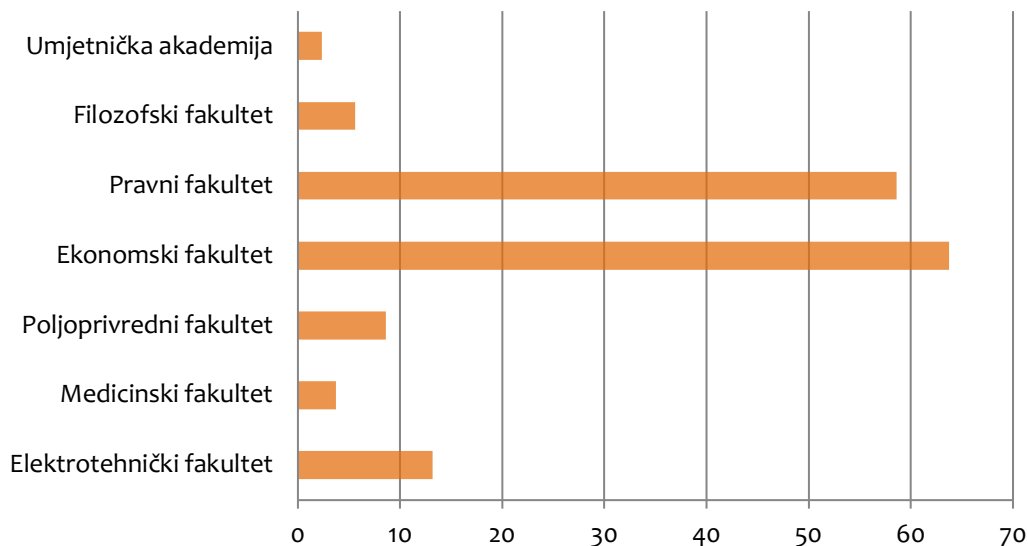
²¹ Na Ekonomskom fakultetu u Osijeku od akademske godine 2012./13. ne upisuju se studenti stručnog studija.

Cjeloživotno obrazovanje predstavlja područje gdje je moguće učiniti znatna poboljšanja. U visokom obrazovanju potrebno je pospješiti ustrojavanje programa cjeloživotnog učenja na svim visokim učilištima budući da je upravo cjeloživotno učenje predstavljanja jedan od prvih ciljeva Bolonjskog procesa.

S ciljem poticanja veće primjene znanstvenih istraživanja, inovacija i veće suradnje sveučilišta i znanstvenika s gospodarstvom novi Zakon treba postaviti izmijenjeni sustav napredovanja znanstvenika. Intenziviranjem uključivanja javnih sveučilišta i znanstvenih instituta u gospodarstvo, namjerava se ostvariti produbljivanje i jačanje partnerskih odnosa između znanstveno-istraživačkih ustanova i sustava javne uprave te privatnog sektora. Kako je izloženo i u prethodnom poglavlju, potrebna je temeljita izmjena nastavnih planova i programa koji bi studentima dozvolili kreativnu diverzifikaciju u odnosu na druge studente posebice u društvenim znanostima u koje se upisuje i najveći broj studenata. Studentima treba omogućiti da, ovisno o njihovim planovima i namjerama prema odabiru buduće karijere, osnaže i izgrade životopis kojim će biti bolje pripremljeni za tržišno natjecanje koje ih očekuje nakon završetka studija.

Po Tablici 2 koja donosi pregled značajnih promjena u visokom obrazovanju vidljivo je kako je broj upisanih studenata gotovo eksponencijalno rastao (2000./01.: 100 297, 2010./11.: 148 616), a pri tomu se prethodno nije osiguralo zapošljavanje odgovarajućeg broja nastavnika i drugog osoblja. Ukoliko se promotre podatci na razini pojedinog sveučilišta ili cjelokupne države omjer studenata na jednog nastavnika, poštujući europske standarde, može se učiniti prihvatljiv. Detaljniji pregled prema fakultetima otkriva ipak nerazmjer u tom omjeru. Po podacima DZS u ak. godini 2010./2011. na jednog nastavnika dolazi jedanaest studenata, a na osječkom sveučilištu taj omjer iznosi 17 studenata na jednog nastavnika. Kako je vidljivo iz Grafikona 1, koji prikazuje omjer studenata na jednog nastavnika za sedam osječkih fakulteta, ovaj nerazmjer očigledan je pri usporedbi Ekonomskog (64) i Pravnog (59) fakulteta s primjerice Medicinskim (3) ili Filozofskim fakultetom (6). Upravo otklanjanje ovih disproporcionalnih omjera trebalo bi predstavljati jednu od izmjena uključenu u izgradnju novog Zakona.

Grafikon 1: Omjer broja studenata na jednog nastavnika za sedam osječkih fakulteta u akademskoj godini 2010./2011.



Izvor: Izradila doktorandica prema Statističkim priopćenjima 8.1.1. (2011) i 8.1.7. (2011)

Kritiku novom sustavu obrazovanja donose Krištof i suradnici (2011) te navode kako ideja "studentu podređenog" studiranja dovodi do "umjetne" prolaznosti jer ispitivanje znanja počiva na modularno (gotovo po kviz modelu) organiziranim ispitima, čemu se prilagođava i nastava. Nažalost, narečenim se gubi razumijevanje cjelovitosti nastavnog gradiva, a samim time društvo znanja postaje upitna kategorija. Također potrebno je sukladno rezultatima analiza potreba tržišta rada kontinuirano preispitivati kvote za upis na visoka učilišta uz državnu potporu.

2.2.5.1. Smjernice u nastavku provedbe Bolonjskog procesa

Prvotni plan Bolonjskog procesa imao je namjeru dovršetka ispunjena svojih ciljeva do 2010. godine, međutim iako su zemlje potpisnice uložile velike napore ovaj Proces nije u cjelini dovršen. Leuvensko priopćenje iz 2009. godine upućuje na potrebe nastavka Procesu te se Bukureštiskim priopćenjem njegov dovršetak predviđa 2020. godine. Međutim postavljeni su i novi ciljevi koje predstoji ostvariti do kraja ovog desetljeća (Eurydice, 2012):

- finaliziranje strukturnih reformi i produblivanje njezinih provedbi kroz konzistentno razumijevanje i korištenje razvijenih instrumenata

- provođenje kvalitete u visokom obrazovanju, njezino povezivanje s istraživanjem, cjeloživotnim obrazovanjem i promicanjem zapošljivosti
- ostvarivanje socijalne dimenzije kroz osiguravanje pravednog pristupa visokom obrazovanju
- osigurati da se najmanje 20% od onih koji diplomiraju u Europskom prostoru visokog obrazovanja opredjeljuju za studiranje ili usavršavanja u inozemstvu.

Nastavkom izgradnje Bolonjskog procesa visoko obrazovanje stavljeno je u širi društveni kontekst s ciljem poticanja socijalne dimenzije, zapošljivosti i razvoja gospodarstva. Budući da su nove generacije studenata izložene sve većim informacijskim, informatičkim, gospodarskim i tržišnim pritiscima i promjenama nužno je kontinuirano unaprjeđivati nastavne planove i programe kako bi se studente na najbolji način pripremili za odabir i uspješno savladavanje karijernog puta.

2.2.5.2. Smjernice u ostvarivanju kreativne diverzifikacije studenata na primjeru izbornih sveučilišnih kolegija

Ovo potpoglavlje nadovezuje se na prethodno spomenute smjernice (potpoglavlje 2.2.4 i 2.2.5.) kojima su predloženi fleksibilni, kreativni i prema razvoju specifičnih vještina studenta usmjereni nastavni planovi i programi. U posljednje tri akademske godine (od 2010./11.) studentima Sveučilišta u Osijeku dostupni su sveučilišni izborni kolegiji koji predstavljaju jedno od mogućih ostvarenja upravo navedenog.

U sveučilišne izborne kolegije ponuđena su 33 kolegija (Prilog C) koja izvode profesori sa svih 17 sastavnica Sveučilišta. Po podacima Sveučilišne službe (Prilog C) prve godine primjene ovih izbornih kolegija studenti samo četiri sastavnice odlučili su se na odabir jednog od sveučilišnih izbornih kolegija te je odabrano šest različitih kolegija. Sljedeće akademske godine (2011./12.) sudjelovali su studenti šest različitih sastavnica te je izabrano 11 kolegija. Podatci za 2012./13 godinu nisu dostupni budući da je njezina izvedba još u tijeku. Analiza studenata koji sudjeluju u odabiru i pohađanju sveučilišnih izbornih kolegija pokazuje kako studenti EFOS-a do danas nisu odabrali niti jedan sveučilišni izborni kolegij iako su izborne kolegije koje je ponudio Ekonomski fakultet u Osijeku odabirali studenti drugih sastavnica (Prilog C).

Potrebno je informirati i potaknuti studente, posebice one koji imaju izražene namjere prema samozapošljavanju na usmjeravanje prema odabiru izbornih kolegija sveučilišta ovisno o njihovim vlastitim planovima i namjerama prema odabiru buduće karijere. Unutar jednog sveučilišta studenti se mogu kreativno diverzificirati kroz individualni pristup kreiranju nastavnih planova i programa gdje studenti imaju mogućnost odabira izbornih kolegija *smjera, studija te sveučilišta*. Osim toga studentima u okviru poticanja studentske mobilnosti stoji na raspolaganju odabir drugih studija unutar Hrvatske, Europske unije ili pak nekog od svjetskih sveučilišta. Današnji trendovi u obrazovanju donose i on-line kolegije koji također omogućavaju specijalizirano usavršavanje, ovisno o području interesa ili razvoja planova vezanih uz novi poslovni pothvat, od kojih su mnogi i besplatni²².

2.2.6. Visoko obrazovanje i gospodarstvo

Podatci koji su analizirali promjene u visokom obrazovanju idu u prilog povećanju broja, studenata, programa, nastavnika te diplomanada. Ekspanzija visokog obrazovanja ima dvije važne posljedice, visoko obrazovanje prvenstveno postaje važna javna politika budući da dotiče živote sve većeg broja građana, a zatim slijede i promjene na sveučilištima koja se transformiraju iz kule bjelokosne u široko dostupnu, standardiziranu uslugu (Parker i Jary, 1995). Ježić i Kažović (2012) naglašavaju kako međusobna (komunikacijska) povezanost obrazovnog i gospodarskog podsustava pretpostavlja takav odnos u kojem obrazovni sustav proizvodi informacijski output, s kojim ekonomski podsustav pokušava upotpuniti svoje informacijske potrebe na području proizvodnje. Ista autorica navodi tri osnovna zahtjeva kojima mora udovoljavati obrazovni sustav da bi omogućio ekonomski razvoj:

- osiguranje ostvarenja kvantitativnih i kvalitativnih zahtjeva u pogledu sposobnosti za konkretan rad
- neprestano praćenje promjena u modernoj ekonomiji
- organiziranje školstva na način koji omogućuje brzu prilagodbu ekonomskim potrebama, prvenstveno potrebama izraženim na tržištu radne snage

Iako se prihvaćanjem i provođenjem reformi u visokom obrazovanju temeljenih na Bolonjskom procesu stavlja naglasak na praćenje zapošljivosti studenata kao i bržim odgovorima na potrebe tržišta

²² www.coursera.org. Međutim ovi kolegiji ne donose ECTS bodove kojima bi se odslušan i položen kolegij mogao upisati u indeks.

rada, do danas, posebice za ovo potonje, nisu postignuti značajniji rezultati. Prema podacima Eurostata postotak zaposlenih u dobnoj skupini od 25 do 29 godina starosti 2011. godine iznosi 63,3%, dok je za usporedbu 2005. godine iznosio 71,2%.

Upravo na ovoj poveznici treba tražiti mogućnosti poboljšanja visokog obrazovnog sustava, odnosno učinkovitijeg povezivanja obrazovanja i gospodarstva te pripremi studenta za izazove tržišta rada. Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti (2011) također napominje kako sveučilišta i istraživački instituti moraju redefinirati svoju misiju – pojačati svoju društvenu i gospodarsku ulogu i u skladu s tim strateški se usmjeriti prema inovativnosti kako bi se aktivno uključili u gospodarsku reformu i industrijski razvoj. U konačnici Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti zaključuje kako je navedeno uvjet za čvršći partnerski odnos visokog obrazovanja s gospodarstvom i poslovnom zajednicom.

Göransson i Brundenius (2011) ističu kako su sveučilišta postala ključni nositelji inovacijskog sustava, kreatori ljudskog kapitala kao i inkubatori poduzetničkih aktivnosti. Provedba navedenih uputa ključna je za prilagođavanje ubrzanim gospodarskim promjenama u kojima se visoko obrazovanje mora prilagoditi novoj ulozi. U nadolazećem razdoblju bit će važno povezati visoko obrazovanje s potrebama gospodarstva uz jasno istaknuta zanimanja, znanja i vještine koja su Hrvatskoj potrebna za brži razvoj, i to ne samo u gospodarskom, već u svim sektorima društva.²³

Obrazovanjem je moguće povećati i poboljšati zapošljivost svih, a posebice mlađih dobni skupina. Visokoobrazovani pojedinci mogu brže i djelotvornije reagirati na stalne promjene u društvu i gospodarstvu, posebno na brzi i neprestani razvitak novih tehnologija na vremenskim skalama koje su sve kraće u usporedbi s radnim vijekom pojedinaca (Lowther, 2003). Babić i suradnici (2006) komentiraju kako u prosjeku bolje obrazovane osobe imaju više nadnice od drugih osoba sličnih karakteristika, ali slabijeg obrazovanja te češće i dulje participiraju na tržištu rada. Osim toga, više obrazovani pojedinci lakše pronalaze posao, imaju manji rizik pada u nezaposlenost te su izloženi značajno nižem riziku siromaštva.

Mjerenja u visokom obrazovanju mogu se promatrati kroz analizu teorijskih i empirijskih spoznaja temeljenih na znanstveno-istraživačkim radovima. U potpoglavlju 3.4.2. detaljnije se izlaže povezanost

²³ <http://www.iro.hr/hr/javne-politike-visokog-obrazovanja/visoko-obrazovanje-i-trziste-rada/> (pristupljeno, 18.12.2012.)

visokog obrazovanja s Modelom XP, odnosno s namjerama za samozapošljavanjem gdje se navode i hipoteze vezane uz ovaj element predloženog Modela.

2.3. Samozapošljavanje u Modelu XP

Samozapošljavanje predstavlja jedno od mogućih izbora karijere pojedinca. Super (1980) karijeru definira kao izmjenu različitih kombinacija i niza pozicija koje pojedinac zauzima tijekom života. Wilensky (1961) karijeru vidi kao slijed povezanih radnih mjesta, uređenih po hijerarhiji prestiža, kroz koju se pojedinci kreću prema određenom (više ili manje predvidivom) redoslijedu. Općenito govoreći, karijera predstavlja profesionalni životni tijek u kojem pojedinac može napredovati i uzdizati se u svojoj stručnosti, znanjima i zvanjima. Odabir karijernog puta u ovom doktorskom radu predstavlja buduću odluku studentske populacije o samozapošljavanju ili zapošljavanju u poduzeću (radeći za nekog drugog).

Neovisno o ekonomskoj situaciji u zemlji, mlade osobe, iako visoko obrazovane, teško pronalaze posao, u pravilu nemaju pravog radnog iskustva, preporuka niti dovoljno informacija o poslodavcima i poslovima. Mladi postupno postaju skupina ovisna o društvu, bez vlastitih socijalnih funkcija, a to praktički znači bez ekonomskih osnova egzistencije (Cifrić, 1978). Stoga je njihova pozicija na tržištu rada znatno nepovoljnija i neizvjesnija u odnosu na druge dobne skupine. Nakon završenog fakulteta za njih slijedi razdoblje u kojem se (samostalno ili uz pomoć drugih) usmjeravaju i odlučuju o izboru karijere, odnosno potrazi za poslom. Upravo današnji studenti predstavljaju sutrašnje potencijalno samozaposlene osobe (poduzetnike).

Katz (1992) izbor zaposlenja definira kao proces odlučivanja u kojem se pojedinci odlučuju za zanimanje u kojem će raditi za druge ili samozaposliti se. U promicanju samozapošljavanja važno je utvrditi jesu li osobe radije spremne pokrenuti vlastiti posao nego zaposliti se u privatnim ili državnim poduzećima. Potpoglavljima koja slijede definira se samozaposlenost (potpoglavlje 2.3.1.), razgraničavaju pojmovi samozaposlenosti i poduzetništva uz objašnjenja u kojim prilikama ih se upotrebljava kao sinonime (potpoglavlje 2.3.2.). Također, ukazuje se na ulogu države u (ne)poticanju samozapošljavanja kao i na trenutnu situaciju i politike prema samozapošljavanju mlađih dobnih skupina (potpoglavlje 2.3.3.).

2.3.1. Definiranje samozaposlenosti

Definiranje pojma samozaposlenost važno je zbog razumijevanja njezinog koncepta, prednosti i ograničenja, ali i okvira implikacija doktorskog rada. Navođenjem karakteristika samozaposlenosti i samozaposlenih osoba uspostavljaju se važni temelji za mjerenje, a time i međunarodne usporedbe kako službenih statistika tako i znanstvenih istraživanja. Definicije neznatno variraju od zemlje do zemlje i od istraživanja do istraživanja. Često se izjednačava s pojmom poduzetništva te će se o ovim sličnostima i razlikama više govoriti u sljedećem potpoglavlju (2.3.2.).

Matković (2009) zaposlenike dijeli u dvije skupine:

- one koji privređuju radeći za druge
- one koji privređuju radeći samostalno (i eventualno zapošljavajući druge)

Prvu skupinu naziva zaposlenici, a drugu samozaposlenici.

Parker (2004) u svojoj knjizi *Ekonomika samozaposlenosti i poduzetništva*, samozaposlene definira kao pojedince koji ne zarađuju nadnicu ili plaću, ali koji izvor prihoda ostvaruju kroz svoju profesiju ili posao radeći za vlastiti račun i na vlastitu odgovornost. Po Oxfordovom rječniku (1995) samozaposleni su oni pojedinci koji rade za sebe ili kao vlasnici poduzeća ili samo honorarno (pola radnog vremena), ali ne kao zaposleni za nekog drugoga. Kolvereid (1996b) navodi kako ova Oxfordova definicija sugerira da su osobe prilikom odabira karijere suočene s dvije alternative: samozaposliti se ili zaposliti se u poduzeću. U istraživanju de Clercq i Dakhlija (2009) samozaposlenim osobama smatraju se oni pojedinci koji za život radije zarađuju vlastitim poslovanjem, nego kao zaposleni za nekog drugog (Robinson i Sexton, 1994), pri čemu im često nedostaje fizičkih, financijskih ili intelektualnih resursa (Davidsson i Honig, 2003, Morris i Zahra, 2000, Robinson i Sexton, 1994).

Matković (2004) samozaposlenost identificira kroz četiri glavna oblika čija je distinktivnost ustanovljena u Hrvatskoj: individualni poljoprivrednici, mali poslodavci, samozaposleni s registriranim poduzećem i obrtom te samozaposleni bez registriranog poduzeća ili obrta. Potonja dva ovaj autor definira kao *kvazizaposlenost*, odnosno to su oni koji rade na ugovor za jednog poslodavca koji ima sve karakteristike zaposlenosti, ali bez jamstava koja proizlaze iz zaposleničkog statusa. Također smatra kako kvalitetna samozaposlenost traži radno iskustvo, solidno obrazovanje i adekvatne socijalne i materijalne resurse.

Startiené i suradnici (2010) u svojoj su studiji izučavali konceptualni okvir samozapošljavanja. Autori su ukazali na različita tumačenja samozapošljavanja kako u znanstvenoj, stručnoj tako i u popularističkoj literaturi. Najčešći razlozi neujednačenih definicija proizlaze iz razlika u zakonskim regulativama država vezanim uz poreze, doprinose, nezaposlenost, broj zaposlenika, visinu prihoda, bolesti i invaliditet, prava na socijalnu sigurnost te odgovornosti za rad. Međunarodna organizacija rada (MOR) 1993. godine (engl. *International Labour Organization, ILO*) objavila je svoju definiciju samozapošljavanja:

Samozapošljavanje se odnosi na rad u kojem su primanja pojedinca izravno povezana s dobiti (ili budućom dobiti) ostvarenoj od proizvedenih roba ili usluga. Samozaposlena osoba donosi operativne odluke koje utječu na poduzeće ili ih delegira zadržavajući pri tome odgovornost za uspjeh poduzeća (u ovom kontekstu poduzeće uključuje rad samo jedne osobe).

Podatci o zaposlenosti u Republici Hrvatskoj od 1996. godine prikupljaju se redovitim statističkim istraživanjima provođenjem Ankete o radnoj snazi (ARS) čiji se rezultati objavljuju u publikacijama Državnog zavoda za statistiku. Metodološka podloga Ankete o radnoj snazi ravna se prema pravilima i načelima Međunarodne organizacije rada (MOR) donesenima na 13. konferenciji statističara rada i Europskoga statističkog ureda (Eurostat) čime je metodološki usklađena s anketom Europske unije. U Državnom zavodu za statistiku ističu kako je primjena navedene metodologije preduvjet za dobivanje međunarodno usporedivih podataka iz područja tržišta rada koji omogućuju usporedbu Hrvatske s drugim zemljama.

Državni zavod za statistiku (Statistički ljetopis DZS, 2011: 131) po metodologiji MOR-a na sljedeći način razgraničava zaposlene i samozaposlene osobe: **zaposlenici** su osobe koje rade za poslodavca u državnom ili privatnom sektoru i za svoj rad primaju naknadu u novcu ili naturi, a **samozaposleni** su poslodavci koji upravljaju poslovnim subjektom i zapošljavaju jednog ili više zaposlenika te osobe koje rade za vlastiti račun i ne zapošljavaju zaposlenike.

Promišljajući o predloženim definicijama i podjelama samozaposlenosti moguće je zaključiti kako su mlade osobe prilikom izbora karijere suočene s dva moguća izbora: samozaposliti se ili zaposliti se u poduzeću.

2.3.2. Samozapošljavanje i poduzetništvo

Samozaposlena osoba ne mora nužno biti poduzetnik, ali približavanjem njegovim osobinama povećava se vjerojatnost ostvarivanja većih prihoda (Startienė i suradnici, 2010). Upravo povezanost i razlikovanje pojma samozaposlenosti i poduzetništva često se različito tumače u literaturi.

Miljković-Krečar (2010) pojašnjava kako je samozapošljavanje specifičan obrazac karijernoga puta koji između ostalog uključuje potpunu odgovornost pojedinca za vlastito napredovanje i razvoj. Autorica nadalje navodi kako je s obzirom na činjenicu da poduzetnik ima gotovo potpunu odgovornost za svoju karijeru, logično za pretpostaviti kako će se osobine poduzetnika izravnije odraziti na radni učinak cijele tvrtke, gdje će uspjeh ili neuspjeh poslovanja poduzetnik doživjeti osobnije nego tipičan nepoduzetnik ili pojedinac koji radi za plaću. U usporedbi s time, Startienė i suradnici (2010) samozaposlenost definiraju kao pojednostavljeniji oblik poduzetništva, gdje osoba kombinirajući financijska sredstva i vlastite sposobnosti nudi tržištu dobra ili usluge s ciljem ostvarivanja financijske i/ili nefinancijske koristi. Također treba istaknuti kako se samozaposlenost ne smije izjednačavati s osnivanjem novog poduzeća budući da pojedinci mogu samozaposlenosti pristupiti na različite načine (nasljeđivanjem, kupnjom franšize, stjecanjem u braku, itd.). Singer i suradnici (2005) pri definiranju poduzetništva navode kako je ono bilo koji pokušaj pokretanja novog poslovnog pothvata, kao što je samozapošljavanje, nova poslovna organizacija ili ekspanzija postojećeg poslovnog pothvata od strane pojedinca, timova ili već postojećih organizacija.

Za potrebe pisanja doktorskog rada izučena je brojna domaća i strana literatura koja je posredno ili neposredno povezana uz temu samozaposlenosti te su pronađene sumnje u shvaćanje i pravilnu distinkciju pojmova samozapošljavanja i poduzetništva. Dok jedni autori u svojim istraživanjima nerazdvojivo promatraju samozaposlenost i poduzetništvo, odnosno osnivanje vlastitog poduzeća (Tervo, 2007, Mueller, 2006, Wennekers i suradnici, 2002, Krasniqi, 2009, Blanchflower i Meyer, 1994, Freytag i Thurik, 2007, Carroll i Mosakowski, 1987, Henley, 2007, Masuda, 2006, van Tubergen, 2005, Burke i suradnici, 2002, Noorderhaven i suradnici, 2004, Rotefoss i Kolvereid, 2005, Wagner i Sternberg, 2004, Bradley i Roberts, 2004, Drost, 2010, Akyol i Athrey, 2009, Grilo i Irigoyen, 2006, Miljković-Krečar, 2008), drugi svojim teorijskim radovima pokušavaju rasvijetliti njihove razlike (Startienė i suradnici, 2010, Remeikienė i suradnici, 2011, Parker, 2004, Matković, 2004). Ipak neki od prvotno spomenutih istraživača koji su u svojim istraživanjima izjednačili ova dva koncepta,

napomenuli su kako se samozaposlenost u svojoj definiciji ne može u potpunosti izjednačiti s poduzetništvom. Iako povezani pojmovi, ostaje upitna definicija poduzetnika (Rotefoss i Kolvereid, 2005) te koliko je stopa samozaposlenosti adekvatna mjera poduzetničke aktivnosti neke zemlje (Krasniqi, 2009, van Stel i suradnici, 2005).

Međutim, zabilježeno je da neki autori u teorijskim pojašnjenjima pravilno definiraju samozaposlenost razgraničavajući pojam samozaposlenosti i poduzetništva, a ipak u empirijskom dijelu istraživanja izjednačavaju samozaposlene i vlasnike poduzeća (Henley, 2007, Drost, 2010, Tervo, 2007). Razloge navedenom moguće je potražiti u službenim državnim statistikama (npr. Anketa o radnoj snazi, Shema 4) koje mogućnost zaposlenja vode prema definiciji Eurostat-a (u Hrvatskoj DZS) gdje osobe u zaposlenju mogu biti: ili samozaposlenici ili zaposlenici kod poslodavca.²⁴ U tom smislu Johansson (2000) nadodaje kako se razlog raznolikosti u definiranju kategorije samozaposlenosti može potražiti u činjenici da je samozaposlenost fundamentalni statistički pojam koji se koristi i u statistikama tržišta rada i u nacionalnom računovodstvenom sustavu.

Stoga, upravo zbog uvriježenog stajališta društva o povezanosti ova dva koncepta često ih se u istraživanjima smatraju sinonimima. Matković (2004) navodi kako društvo u popularnom shvaćanju samozaposlenosti ogleda karakterne crte poduzetnika prema kojemu su oni osobe spremne na preuzimanje vlastite odgovornosti, spremne na inovacije i sposobne za učinkovito upravljanje poduzećem. Anketa o radnoj snazi, koja se provodi kontinuirano tijekom cijele godine na reprezentativnom uzorku kućanstava u Hrvatskoj, također ne raspoznaje razliku između samozaposlenih osoba i poduzetnika budući da se u kategoriju samozaposlenih ubrajaju i vlasnici poduzeća. Po ARS (DZS, 2011c: 13) mogući odgovori na pitanje o položaju u trenutnom zaposlenju očituju se u razlikovanju statusa između *plaćene zaposlenosti (zaposlenika)* i *samozaposlenosti (vlasnika)* gdje se pod zaposlenosti navode sljedeći modaliteti odgovora (ARS, 2011):

Shema 4: Modaliteti odgovora u Anketi o radnoj snazi na pitanje *Položaj u trenutnom zaposlenju*

²⁴ Po Anketi o radnoj snazi u podjeli položaja po zanimanju zastupljen je i modalitet „pomažući članovi“. Međutim njih se izostavlja iz daljnjih rasprava i analiza jer pomažući članovi jesu osobe koje nisu zaposlenici ili samozaposleni, a rade u poslovnom subjektu koji je u vlasništvu člana obitelji i za svoj rad ne primaju naknadu.



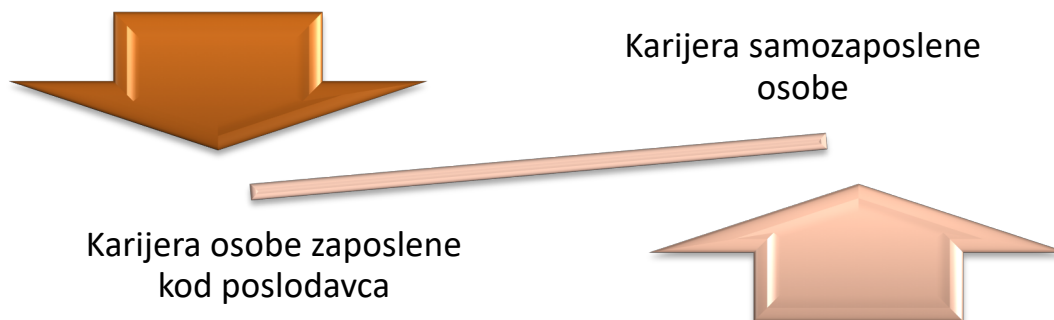
Izvor: Izradila doktorandica prema Anketi o radnoj snazi, Pitanje: *Položaj u trenutnom zaposlenju* (DZS, 2011c: 13)

Programi Vlade RH rijetko razdvajaju pojam poduzetništva i samozapošljavanja, a program pokrenut 2012. godine od strane Ministarstva poduzetništva i obrtništva *Poduzetnički impuls* kojemu je naglasak poticanje poduzetništva i obrtništva za 2012. godinu predviđa nekoliko programa namijenjenih samozapošljavanju mladim osobama i poduzetnicima početnicima kojima je namjera poticanje poduzetničkih aktivnosti i ulazak u svijet poduzetništva. I Europska komisija ugradila je promociju poduzetništva u svoju Strategiju *Europa 2020* gdje se poduzetništvo i samozapošljavanje smatraju jednim od ključnih čimbenika koji omogućuju pametan, održiv i inkluzivan rast. Osim toga, i u publikacijama OECD-a iako uz naglašene razlike samozaposlene osobe i poduzetnika, ove pojmove često upotrebljavaju naizmjenično (OECD, 2003, 2010). Dakle, i nositelji ekonomskih politika vrlo često u svojim smjernicama i strategijama združeno promatraju ova dva pojma.

Ovaj doktorski rad oslanja se na definiciju samozaposlenosti zapisanu u publikacijama Državnog zavoda za statistiku (Statistički ljetopisi, Anketa o radnoj snazi), a koja se ravna prema definiciji

oglašenoj od strane Međunarodne organizacije rada (MOR)²⁵ gdje se status zaposlenosti razlikuje u ovisnosti je li ispitanik zaposlen kod poslodavca ili je samozaposlen (Shema 5)²⁶.

Shema 5: Odluka o izboru karijere



Izvor: Izradila doktorandica

Sukladno tomu prikladnim se smatra referiranje na literaturu koja proučava namjere za samozapošljavanjem, ali i poduzetničke namjere.

2.3.3. Tržište rada u Republici Hrvatskoj i mlađe dobne skupine

Visoka stopa nezaposlenosti po mnogima jedan je od najvećih problema hrvatskog gospodarstva (Kljajić, 2001, Bortić, 2009, Koller-Trbović, 2009, Obadić, 2009). Od samostalnosti RH najmanja stopa nezaposlenosti zabilježena je 2008. godine²⁷. Tada je stopa registrirane nezaposlenosti iznosila 13,2%, a anketna stopa nezaposlenosti 8,4%. Po podacima DZS 2012. godine prosječna stopa registrirane nezaposlenosti iznosi 19,0%, a anketna stopa nezaposlenosti 15,8% što predstavlja najveću stopu nezaposlenosti u Republici Hrvatskoj u posljednjih deset godina. U uvjetima visoke nezaposlenosti njome su pogođene sve dobne skupine stanovništva te je teško izdvojiti skupinu koja je u povoljnijem položaju u odnosu na druge. Međutim, mlađe dobna skupine njezinom utjecaju su najizloženije. Po podacima Hrvatskog zavoda za zapošljavanje 2012. godine u strukturi nezaposlenih osoba 29%

²⁵ Po njihovoj definiciji ravnaju se i Eurostat i državni statistički zavodi.

²⁶ Iz modaliteta samozaposlenosti nisu izdvojeni i različito promatrani vlasnici poduzeća u odnosu na samozaposlene osobe (koje ne zapošljavaju djelatnike).

²⁷ U literaturi se naziva i predrecesijska godina.

nezaposlenih predstavljaju mlade osobe stare između 20 i 29 godina²⁸, odnosno 34,6% osoba starih između 15 i 29 godina. Uspoređujući broj nezaposlenih osoba 2012. godine s 2008. godinom valja primijetiti kako je kriza najsnažnije pogodila mlađu populaciju. U usporedbi ovih dviju godina porast broja nezaposlenih u dobnoj skupini od 20 do 24 godine iznosi 75%, a u dobnoj skupini od 25 do 29 godina 77%²⁹. Usporena gospodarska aktivnost Republike Hrvatske koja je rezultat recesijskog razdoblja iznimno pogađa mlade ljude ugrožavajući njihovo zapošljavanje, razvoj karijere, osamostaljivanje i budućnost.

Mlade osobe, čak i visoko obrazovane, teško pronalaze posao, a posebice se to odnosi na one bez radnog iskustva čime je naglašen problem nedovoljne povezanosti obrazovnog sustava i tržišta rada. Potočnik (2008) koja je analizirala problem nezaposlenosti mladih u Hrvatskoj smatra kako nezaposlenost mladih destabilizira ekonomiju i podriva društvenu stabilnost. Zajednički memorandum o prioritetima politike zapošljavanja Republike Hrvatske (2008) sklopljen između Vlade RH i Europske komisije među glavnim izazovima hrvatskog tržišta rada navodi nezaposlenost mladih. U memorandumu stoji kako korijen nezaposlenosti mladih leži uglavnom u nedostatku prethodnog radnog iskustva mladih tražitelja posla te kako je potrebno osigurati stalnu uključenost mladih u tržište rada. Predloženo je kako se postizanje ovog cilja može ostvariti općom promocijom životnog ciklusa pristupa radu, boljom usklađenošću potreba tržišta rada te prilagodbom obrazovnog sustava kao odgovora na nove zahtjeve kompetencija.

Stoga stanje mladih na tržištu rada zahtjeva posebnu pozornost. Samozaposlenost je (OECD, 2003). poželjno rješenje visoke nezaposlenosti mladih koje se sugerira i u vrijeme ekonomske ekspanzije (ohrabreni poslovnim prilikama nastalim temeljem ekonomskog rasta) i ekonomske krize (potaknuti nezaposlenosti). Pozitivni učinci samozaposlenosti na ekonomski rast i kreiranje radnih mjesta raspravljani su i kroz znanstvenu literaturu (Andretsch i Thurik, 2000, Thurik i suradnici, 2008, Blanchflower, 2000). Samozapošljavanje je jedno od mogućih rješenja nezaposlenosti mladih osoba. Za promicanje samozapošljavanja, važno je utvrditi jesu li osobe radije spremne pokrenuti vlastiti

²⁸ Po Ilišin i suradnicima, 2003. u okviru definiranja mladih dobnih skupina opravdano je promatrati populaciju od 15 do 30 godina starosti, jer je najstarija dobna skupina mladih (od 25 do 29) po svojim socijalnim obilježjima sličnija populaciji mlađoj od 25 nego populaciji starijoj od 30 godina.

²⁹ Drugi segmenti populacije iako pogođeni porastom broja nezaposlenih nisu toliko izraženi u odnosu na mlađe dobne skupine. Ukoliko se i dalje uspoređuje odnos 2012. i 2008. godine prema podacima HZZ moguće je primijetiti kako je broj nezaposlenih starijih od 35 godina u prosjeku porastao za 33,4% u odnosu na one mlađe od 35 godina gdje je broj nezaposlenih u prosjeku porastao za 72,6%.

posao nego zaposliti se u privatnim ili državnim poduzećima. Obrazovanje i zaposlenost preduvjeti su aktivnog uključivanja mladih u društvo i danas većina država ima sustav praćenja i poticanja njihova zapošljavanja (Potočnik, 2008).

2.3.3.1. Politike zapošljavanja u Republici Hrvatskoj

Tijekom 90-ih godina problem nezaposlenosti postao je jedan od najvećih problema država članica tadašnje Europske ekonomske zajednice, što je za posljedicu imalo pridavanje veće pozornosti programima vezanima za borbu protiv nezaposlenosti (Obadić, 2009). Danas, za 27 zemalja članica Europske unije (EU27) Eurostat od 2000. godine izračunava i objavljuje stopu nezaposlenosti. Nažalost 2012. godina pokazuje se kao godina s najvećim postotkom nezaposlenih Europljana u posljednjih 12 godina (EU27 – prosinac 2012. godine: 10,7%)³⁰.

Politike zapošljavanja kojima Vlada RH nastoji smanjiti nezaposlenosti ogledaju se u pasivnom i aktivnom pristupu poticanja zapošljavanja. Otvaranje novih radnih mjesta zauzima središnje mjesto obiju politika s ciljem ujednačavanja ekonomskih i socijalnih nejednakosti njezinih građana.

Pasivne politike zapošljavanja obuhvaćaju mjere koje se zasnivaju na pružanju socijalne i materijalne pomoći nezaposlenima. *Aktivne politike zapošljavanja* ponajprije su namijenjene aktivaciji i zapošljavanju onih nezaposlenih (odnosno skupina nezaposlenih) koji imaju najviše poteškoća sa zapošljavanjem (Matković, 2008). Potonje politike mogu biti korisne zaposlenicima kojima prijeti nezaposlenost nudeći im dodatno obrazovanje i prekvalifikacije. Razvijene zemlje već dugi niz godina primjenjuju mjere donesene aktivnom politikom zapošljavanja kao instrumentom tržišta rada. U nastavku ovog potpoglavlja razmatraju se upravo aktivne politike zapošljavanja.

Hrvatski zavod za zapošljavanje u najvećoj mjeri³¹ provodi aktivne i pasivne politike zapošljavanja, odnosno programe poticanja zapošljavanja, koje donosi Vlada Republike Hrvatske. U Republici

30

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1>, (pristupljeno 27. veljače 2013.)

³¹ Ovisno o smjeru i populaciji koja će biti obuhvaćena aktivnim mjerama zapošljavanja mjere mogu provoditi i ministarstva Vlade RH ili razne agencije (npr. HGK, HOK, HUP, itd.)

Hrvatskoj mjere aktivne politike zapošljavanja koje provodi Hrvatski zavod za zapošljavanje primjenjuju se od kraja 1992. godine, a 1998. godine Vlada uvodi *Program poticanja zapošljavanja*. Međutim, tzv. prva dva vala mjera (Matković, 2008) često su se puta prekidala zbog nedostatnih financijski sredstava ili promjena zakonodavne politike.

Aktivne mjere tržišta rada usmjerene su na poticanje zapošljavanja mladih osoba, dugotrajno nezaposlenih osoba, osoba starije životne dobi te posebnih skupina nezaposlenih osoba iz evidencije nezaposlenih. Kako se doktorskim radom promatra studentska populacija naglasak je na identificiranju i komentiranju mjera donesenih za mlađu dobnu populaciju. U nastavku su razmotrene donesene aktivne politike zapošljavanja Vlade Republike Hrvatske u posljednjih deset godine (od 2002. godine).

Na sjednici Vlade RH održanoj 10. siječnja 2002. godine donesen je raznolik Program poticanja zapošljavanja kojemu je cilj; poticati zapošljavanje mladih osoba s visokom stručnom spremom, kraće i kvalitetnije studiranje, povratak u mjesto prebivališta, stimuliranje ostanka mladih u RH, omogućiti stjecanje primijenjenih znanja i postizanje samostalnosti u zvanjima za koja su se pojedinci školovali, poticati zapošljavanje mladih osoba obrtničkih zanimanja, uskladiti potrebe tržišta rada za deficitarnim zanimanjima programima obrazovanja te posebice poticati zapošljavanje starijih osoba, osoba s invalidnošću i razvojačenih branitelja domovinskog rata (HZZ, 2004; Godišnjak 2003: 47). Donesene mjere sadržane su u šest glavnih skupina (Shema 6).

Shema 6: Mjere aktivne politike zapošljavanja u razdoblju od 2002. do 2005. godine



Izvor: Izradila doktorandica prema Godišnjaku HZZ, 2003.

Od navedenih mjera za visokoobrazovane mlade osobe odnosila se prva mjera (A) kojoj je ciljna skupina *mlade osobe s visokom stručnom spremom do 27 godina koje su završile studij unutar prosječnog roka za pohađani fakultet*. Skupina mjera A sadržavala je pet kategorija od kojih su se četiri odnosile na sufinanciranje zapošljavanja, a jedna na kreditiranje samozapošljavanja. Osim toga, treća skupina mjera (po kriterijima najopćenitija i najfleksibilnija) odnosila se i na mlađe dobne skupine. *Učenjem do posla za sve* obuhvaćene su dvije mjere od kojih se jedna odnosila na poticanje zapošljavanja, a druga na subvencioniranje obrazovnih aktivnosti.

Od 2006. godine aktivne politike zapošljavanja regulirane su donošenjem redovitih godišnjih planova za poticanje zapošljavanja koji su usklađeni s Europskom strategijom zapošljavanja. Politike se donose i provode temeljem Nacionalnog akcijskog plana zapošljavanja. Do sada su doneseni akcijski planovi za sljedeća razdoblja: 2005.–2008., 2009.–2010. te 2011.–2012. Provedbene aktivnosti iz Nacionalnog plana za poticanje zapošljavanja usmjerene su na skupine nezaposlenih i neaktivnih osoba koje zbog svoje razine obrazovanja, nedostataka radnog iskustva, godina života, obiteljskih i socijalnih uvjeta nisu konkurentne, a niti pokretljive na tržištu rada (HZZ, 2012). Svaki od akcijskih planova sadrži nekoliko mjera te su one međusobno uspoređene u Tablici 4.

Tablica 4: Mjere aktivne politike zapošljavanja donesene Nacionalnim akcijskim planovima zapošljavanja (2006. – 2012.)

Sufinanciranje...		2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.	2012.
1. zapošljavanja	1.a. mladih osobe bez radnog staža (25-29 godina)							
	1.b. dugotrajno nezaposlenih osobe do 25 godina* i iznad 25 godina**							
	1.c. nezaposlenih osoba stariji od 50 godina [∇]	◆	◆	◆				
	1.d. posebnih skupina nezaposlenih osoba [°]							
	1.e. osoba s invaliditetom							□
2. samozapošljavanja								
3. obrazovanja	3.a. za poznatog poslodavca (potpore za usavršavanje)							
	3.b. financiranje obrazovanja za potrebe tržišta rada (nepoznati poslodavac)							
4. javnih radova	4.a. javni radovi							
	4.b. pojedinačni projekti							
5. stručnog osposobljavanja	5.a. stručno osposobljavanje za rad bez zasnivanja radnog odnosa							
6. potpora za očuvanje radnih mjesta								

* Uz uvjet prijave u evidencije nezaposlenih najmanje 6 mjeseci

** Uz uvjet prijave u evidencije nezaposlenih najmanje 12 mjeseci

◆ U promatranom razdoblju ova mjera se odnosila na sufinanciranje žena iznad 45 godina i muškaraca iznad 50 godina.

□ od 2011. godine ova mjera izdvojena je kao zasebna mjera budući da je do 2011. godina bila dio 1.d. mjere

∇ nezaposlene osobe iznad 50 godina prijavljene na evidenciju najmanje 6 mjeseci i zaposlene osobe iznad 50 godina kojima prijete gubitak radnog mjesta zbog godina života, razine obrazovanja, nedostatka stručnih znanja i vještina;

° osobe s invaliditetom, samohrani roditelji, žrtve obiteljskog nasilja, hrvatski branitelji, roditelji četvero i više malodobne djece, roditelji djece s posebnim potrebama, azilanti, liječeni ovisnici i druge skupine nezaposlenih kojima prijete socijalna isključenost i trajna nezaposlenost.

Izvor: Izradila doktorandica temeljem Godišnjaka HZZ (Godišnjak 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012)

Od samog uvođenja mjera za poticanje zapošljavanja do danas one su mijenjale svoje ciljeve i intenzitet. Problemi su vidljivi u njihovoj međusobnoj neusporedivosti kroz vrijeme, diskontinuitetu (prekidi mjera aktivne politike), nedostatku mjerenja učinkovitosti provedenih mjera kao i nedovoljnoj informiranosti ciljnih skupina o oglašenim mjerama. S druge strane, iz opisanih mjera aktivne politike zapošljavanja

moguće je uočiti kako u programima za poticanje zapošljavanja postoji kontinuitet određenih ciljnih skupina: mlade osobe bez radnog staža, dugotrajno nezaposlene osobe, nezaposlene starije osobe (50+) te posebne skupine nezaposlenih. Također, iz Tablice 4 vidljivo je kako se u promatranom razdoblju poticanje i sufinanciranje samozapošljavanja započelo 2010. godine.

Unatoč činjenici da je u ovom trenutku u Hrvatskoj mjerama APZ obuhvaćen relativno malen postotak nezaposlenih, da APZ nisu do sada ohrabrile veći broj nezaposlenih u samozaposlenost (Babić, 2003) posebice onih mlađih dobnih skupina, da su istraživanja o APZ pokazala upitnu korisnost u poticanju zapošljavanja (Obadić, 2003, Jackman i suradnici, 1990, Calmfors, 1993, Schmid i suradnici, 2000) one ipak ostaju područjem ulaganja koja mogu doprinijeti smanjenju nezaposlenosti (Potočnik, 2008).

2.3.3.1.1. Uloga države u samozapošljavanju mladih

Ilišin i Radin (2007) u predgovoru svoje knjige koja tematizira obilježja, poteškoće i prilike mlade populacije (*Mladi: problem ili resurs*) ističu kako mladi predstavljaju onaj segment populacije koji se označava nužnim resursom za opstanak i razvoj svakog društva. U tom smislu proces njihovog integriranja u društvo označava ih kao jednu od najdinamičnijih društvenih skupina zbog čega su uvijek intrigantan predmet istraživanja. Položaj mladih i njihova uključenost na tržištu rada određuje društvenu percepciju o ulozi mladih ljudi u gospodarstvu, otkriva njihove vještine i sposobnosti, potiče ih na aktivniju ulogu u gospodarstvu (bilo kao zaposlenike ili kao poduzetnike), a u slučaju njihove nezaposlenosti nudi im alternativne mogućnosti ili u obliku daljnjeg obrazovanja, migracija, zapošljavanja ili samozapošljavanja (Blokker i Dallago, 2008). Uloga i doprinos samozaposlenih osoba od velike su važnosti za gospodarstvo. Danas mnoge zemlje koriste samozaposlenost kao metodu u smanjivanju nezaposlenosti, poticanju ekonomskog rasta te inovativnosti (Blanchflower i Oswald 1998, Curtain, 2001).

Jačanje poduzetništva, povećanje zaposlenosti, smanjenje poreza te stavljanje većeg naglaska na ulogu znanosti i novih tehnologija u gospodarstvu prioriteti su gospodarske politike sadašnje i prethodne Vlade Republike Hrvatske navedeni u strategijama Vladinih programa (razdoblje 2010 – 2012., 2011 – 2013.). Vlada RH u svom programu za mandat 2011. – 2015. apostrofirala je malo poduzetništvo kao generator razvoja hrvatskoga gospodarstva u cjelini. Svoje stajalište Vlada temelji

na podacima kako mala i srednja poduzeća u 2010. godini čine 99,50% ukupnog broja hrvatskih poduzeća, ostvaruju udio od 66,6% u zaposlenosti, 51,6% u bruto domaćem proizvodu te 41,1% u izvozu Hrvatske. I u publikaciji koja analizira ekonomske učinke pristupanja Europskoj uniji (Švaljek, 2007) naglašeno je kako se očekuje da malo gospodarstvo i dalje predstavlja značajan oslonac ekonomskom rastu i socijalnoj sigurnosti.

Blanchflower i Oswald (1998) u svojoj studiji provedenoj na zemljama OECD-a fokusirali su se na istraživanje zaposlenosti, stajališta mladih ljudi te njihovog poduzetničkog ponašanja. Složili su se kako mladi u poduzetništvu donose značajne pozitivne koristi jer:

- mladi poduzetnici mogu doprinijeti stvaranju novih zaposlenja za mlade ljude ili kroz samozaposlenost ili kroz vlastiti pothvat (zapošljavanjem svojih kolega)
- pridonose inovativnosti i razvoju novih ekonomskih prilika i trendova
- kreiranjem novih malih poduzeća mogu pridonijeti ukupnoj konkurentnosti lokalnog gospodarstva, posebice ukoliko su takva poduzeća smještena u prosperirajuće tržišne „niše“
- samozaposlenost često dovodi do povećanog zadovoljstva na poslu (samopouzdanja, autonomije, osobnog blagostanja)

Jedan od ključnih zaključaka njihova istraživanja jest kako mladi ipak u odnosu na druge dobne skupine izražavaju najveću želju prema samozapošljavanju. O navedenom rezultatu raspravlja se u idućem potpoglavlju iz perspektive postojećih i budućih istraživanja.

Samozaposlenost je sastavni dio privatnog sektora gdje zaposlenici stvaraju i samostalno vode vlastiti posao te državni aparat ima relativno malo mogućnosti za poticanje pojedinaca na ulazak u samozaposlenost. S druge strane poticanje samozapošljavanja (posebice mlađe populacije) nije uvijek bilo u prioritetima aktivne politike (Tablica 4). U razdoblju od 2002. do 2005. godine potiče se samozapošljavanje mladih do 27 godina starosti, međutim u tom razdoblju nije stigla niti jedna zahtjevnica od strane korisnika (HZZ, 18. rujna 2012, e-poruka doktorandici, vidjeti Prilog D). Tek 2010. godine samozapošljavanje ponovno postaje dio aktivne politike zapošljavanja u okviru mjere *sufinanciranje samozapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba*.

Često puta prozivana je učinkovitost i opravdanost mjera aktivne i pasivne politike tržišta rada. Ukupan učinak pojedinih mjera teško je izmjeriti te ne postoje sustavni načini mjerenja njihove učinkovitosti, ali

njihovu efikasnost moguće je povećati ako se svaka pojedina mjera aktivne politike usmjeri na pravu ciljnu skupinu u pravom trenutku (Obadić, 2003). Opravdanost vladine usmjerenosti na sufinanciranje poticanja zapošljavanja umjesto samozapošljavanja u trenutku kada se ekonomski pokazatelji nalaze u „crvenom“ potvrđuje vrijeme. U nastavku ovog potpoglavlja izučava se teorijski okvir namjera za samozapošljavanjem studentske populacije te se pružaju smjernice za istraživanje kojim bi se modelskim pristupom analizirali razlozi odabira karijere samozaposlene osobe u studentskoj populaciji.

2.4. Namjere za samozapošljavanjem u Modelu XP

U zadnja dva desetljeća empirijske i teorijske provjere namjernog ponašanja dobile su još jednu dimenziju primjene. Namjere su najbolji prediktori planiranog ponašanja osobito ako je riječ o ponašanjima koja su rijetka, teška za promatranje ili uključuju nepredviđena vremenska zaostajanja, a upravo poduzetništvo je tipičan primjer planiranog, namjernog ponašanja (Bird, 1988, MacMillan i Katz 1992, Krueger i Brazeal, 1994, Katz i Gartner, 1988, Liñán, 2004, Kuehn i Smith, 2008, Krueger i suradnici 2000). Primjena namjera u domeni istraživanja poduzetništva, odnosno donošenja odluke o otpočinjanju posla (samozapošljavanja) započele su ubrzo nakon što je Ajzen (1991) revidirao svoju teoriju planiranog ponašanja, TPP (Ajzen, 1985, engl. *Theory of Planned Behavior*, TPB) predstavljenu oblikom strukturnog dijagrama (Shema 8). Teorija planiranog ponašanja predstavlja nadgradnju Ajzenove teorije razložne akcije (teorija nastala u suatuorstvu s Fishbein, 1975) kojoj je dodan novi konstrukt – percipirana kontrola ponašanja.

U nastavku potpoglavlja definiraju se namjere iz različitih znanstvenih perspektiva (2.4.1.) uspoređuju se dva najpoznatija modela (2.4.2.) u izučavanju poduzetničkih namjera/namjera za samozapošljavanjem (Shaperova teorija poduzetničkog događaja u potpoglavlju 2.4.2.1. i teorija planiranog ponašanja u potpoglavlju 2.4.2.2.) te se daju preporuke za provođenje empirijskog istraživanja (2.4.3.) ovog doktorskog rada kojemu je cilj proučavanje namjera za samozapošljavanjem.

2.4.1. Definiranje namjera

Namjere je moguće opisati kao stanje svijesti koje potpomaže pojedincu u posvećivanju pozornosti, stjecanju iskustva i fokusiranju ponašanja prema specifičnom ponašanju ili predmetu (Bird, 1988). Ajzen (1991) tvrdi kako bi namjere trebale odražavati motivacijske faktore koji utječu na ponašanje. Ujedno, namjere bi trebale biti pokazatelji koliko je pojedincu teško (ili jednostavno) odlučiti se za neko ponašanje i koliko napora pojedinac planira uložiti u ostvarenje postavljenog cilja/namjere. Ovaj autor upućuje kako veća namjera prema određenom ponašanju rezultira većom vjerojatnosti ostvarenja namjeravanog. Namjere mogu biti shvaćene kao cilj postavljen u skladu s tradicijskim vrijednostima, odnosno kao rezultat svjesnog procesa koji traži vrijeme, zahtijeva raspravu i fokusiran je na posljedice (Loewenstein i suradnici, 2001). Meta analizom koju su proveli Kim i Hunter (1993) empirijski su dokazali kako je namjerama moguće uspješno predvidjeti ponašanje. Krueger i suradnici (2000) navode kako se planirano ponašanje može najbolje predvidjeti promatranjem namjera prema planiranom ponašanju, a ne promatranjem stajališta, uvjerenja, osobnih karakteristika ili korištenjem socio-demografskih karakteristika. Sukladno navedenom, namjerama je fokusirana odluka o ciljanom ponašanju te se one smatraju najboljim pojedinačnim prediktorom planiranog ponašanja (Ajzen, 1991, 2001, Bagozzi i suradnici, 1989, Fishbein i Ajzen, 1975, Souitaris i suradnici, 2007).

Krueger i Carsrud (1993) naglašavaju kako stvaranje novog poduzeća zahtijeva vrijeme, uključuje znatno planiranje i visoku razinu kognitivnih sposobnosti, a sukladno tome poduzetničko ponašanje može se smatrati planiranim ponašanjem za koje su primjenjivi *modeli namjera*. Ovi autori nadalje navode kako je i odabir karijere samozaposlene osobe planirano ponašanje, učinjeno s namjerom. Gurbuz i Aykol (2008) poduzetničke namjere definiraju kao spremnost za poduzimanje poduzetničkih aktivnosti, drugim riječima otpočinjanje karijere samozaposlene osobe. U suprotnosti od karijere samozaposlene osobe promatra se karijera osobe koja plaću prima radeći za nekog drugoga (Kolvereid, 1996b). Prema Katzu (1992) ulazak u samozaposlenost primjer je planiranog ponašanja koje je određeno namjerama prema samozapošljavanju.

Lord i Maher (1990) tvrde kako je potrebno uspostaviti model koji odražava i objašnjava razloge kako pojedinci donose odluke i odlučuju se na određeno ponašanje, a povrh toga ti modeli trebali bi uključivati scenarije i shematske prikaze. Modeli namjera omogućavaju upravo takvu informiranost te imaju izvrsnu prediktivnu valjanost (Krueger i suradnici, 2000). Prema Ajzenu (1987) modeli temeljeni na namjerama bilježe ono što pojedinci zapravo misle. Cilj ovog doktorskog rada modelirati je namjere

za samozapošljavanjem te se u nastavku pristupa izučavanju teorija kojima su namjere u fokusu istraživanja.

2.4.2. Teorije u izučavanju namjera

Pristupi u izučavanja namjera razlikuju se po naglašavanju različitih elemenata nositelja prediktivnosti namjera nekog ponašanja. U kontekstu poduzetničkih namjera, odnosno namjera prema samozapošljavanju, današnja literatura (van Gelderen i suradnici, 2008, Kolvereid 1996b, Krueger i suradnici, 2000, Solvesnik i suradnici, 2012) izdvaja dva teorijska modela zbog njihove primjenjivosti u istraživanjima namjera te srodnim pogledima na poduzetnički proces. Prvi model je Shaperova teorija poduzetničkog događaja (Shapero i Sokol, 1982), a drugi Ajzenova teorija planiranog ponašanja (1991). Teorija poduzetničkog događaja predložena je, ali ne i dostatno testirana, u domeni poduzetničkih istraživanja (Krueger i suradnici, 2000) dok se teorija planiranog ponašanja razvila, i prvotno potvrdila, u području socijalne psihologije.

2.4.2.1. Shaperova teorija poduzetničkog događaja³²

Shapero i Sokolo (1982) razvili su model poduzetničkog događaja prema kojem su promjene na životnom putu i njihov utjecaj na percepciju poželjnosti i percepciju izvodljivosti povezane s kreiranjem novog pothvata. Odluke pojedinca prema značajnim promjenama u životu, npr. odabir karijere samozaposlene osobe odnosno pokretanje posla, izazvane su nekim događajem ili razbijanjem ustaljene rutine. Drugim riječima, pojedinci se ponašaju prema inerciji sve dok ih neki događaj ne potakne na djelovanje. Taj događaj može biti:

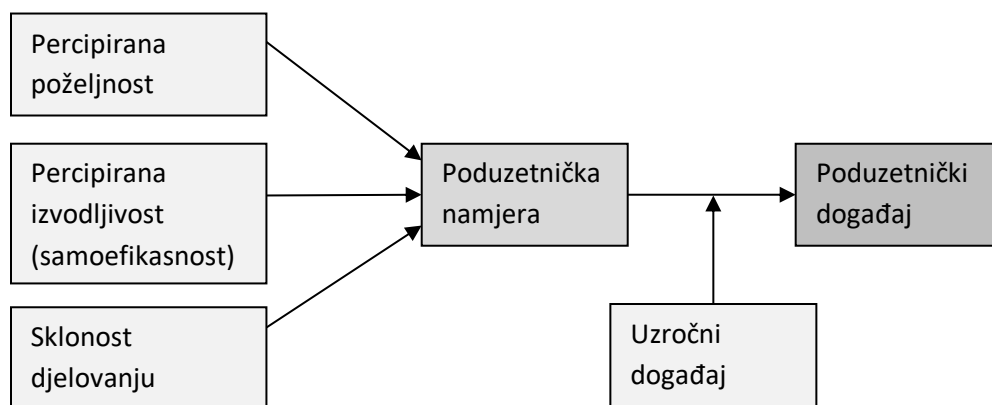
- negativan (npr. prisilna migracija, gubitak posla, razvod braka),
- pozitivan (npr. nevjerojatna prilika, dobitak na lutriji, financijska potpora, nasljeđivanje),
- neutralan (npr. završetak obrazovanja), ili
- unutarnji (npr. pojedinac napuni 50 godina).

³² upotrebljavati će se i skraćenica TPD

Shaperova teorija poduzetničkog događaja (TPD) ostala je netestirana sve do Kruegerove (1993) studije koja je nakon empirijske provjere modela doprinijela usmjeravanju pozornosti prema ovoj teoriji (Autio i suradnici, 2001).

Istraživači ovu teoriju stavljaju u kontekst otpočinjanja novog poslovnog pothvata te ju uglavnom koriste u istraživanjima poduzetničkih namjera. Shaperova teorija poduzetničkog događaja namjere smatra rezultatom poželjnosti i izvodljivosti poduzetničkog djelovanja (Leffel, 2008) te je moguće zaključiti kako izbor pojedinca o otpočinjanu novog pothvata ovisi o tri elementa (Schema 7): percipiranoj poželjnosti (engl. *perceived desirability*), percipiranoj izvodljivosti (engl. *perceived feasibility*) te sklonost djelovanju (engl. *propensity to act*).

Schema 7: Prilagođeni model teorije poduzetničkog događaja (Krueger i suradnici, 2000)



Izvor: Prilagodila doktorandica prema Krueger i suradnici (2000: 418)

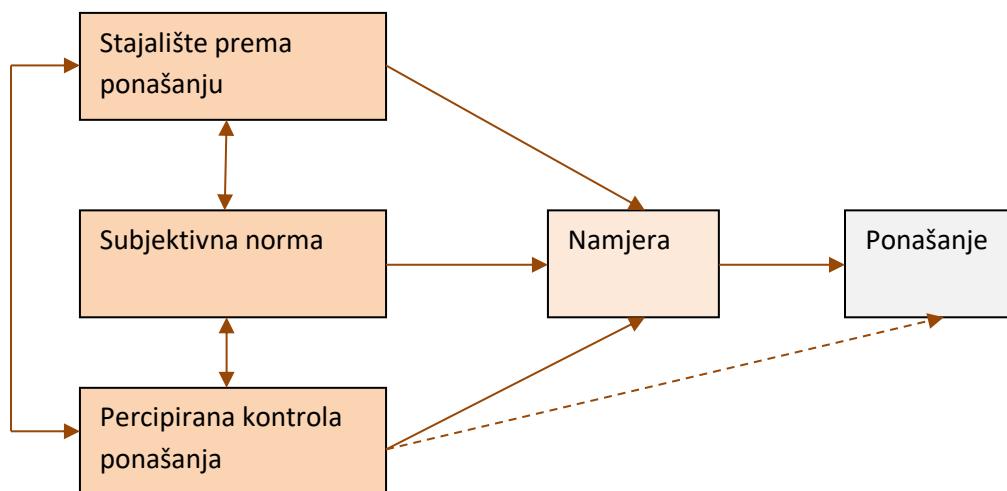
Percipirana poželjnost uključuje stajalište prema djelovanju gdje različite osobe mogu imati različita stajališta prema poduzetništvu, od općenito negativnog do preferencije prema točno određenom obliku poduzetništva (Miljković-Krečar, 2010). Krueger i Brazeal (1994) u Shaperov model uvode i pojam *samoefikasnosti*, koji je usko povezan s percepcijom izvodljivosti. Percipirana izvodljivost definira se kao stupanj do koje pojedinci smatraju kako su sposobni provesti određeno ponašanje. Liñán (2004) nadodaje kako bi prisutnost uzora, mentora ili partnera mogao biti odlučujući element da bi pojedinac uspostavio potrebnu razinu izvodljivosti.

2.4.2.2. Teorija planiranog ponašanja

Teorija planiranog ponašanja (Ajzen, 1985, 1991) produžetak je poznate teorije razložne akcije autora Fishbeina i Ajzena (1975). I jedna i druga teorija u svojoj suštini namjere prema određenom ponašanju drže izravno povezanima s ponašanjem. Kako se njihovo uporište nalazi u socijalnoj psihologiji, temeljna pretpostavka jest kako je većina ljudskog ponašanja planirana te kako tom ponašanju prethode namjere (Fishbein i Ajzen, 1975). Namjere postaju osnovni elementi u objašnjavanju ponašanja ukazujući na napore koje će osoba napraviti s ciljem provođenja planiranog ponašanja (Liñán, 2004).

Teorija planiranog ponašanja (TPP³³) sastoji se od tri elementa: stajalište pojedinca prema specifičnom ponašanju (*stajalište*), percepcija pojedinca o očekivanjima (mišljenjima) drugih osoba prema odabranom ponašanju (*subjektivna norma*) te osobna uvjerenja pojedinca o vlastitoj kontroli nad planiranim ponašanjem (*percipirana kontrola ponašanja*). Ajzen je upravo ovim posljednjim konstruktom, koji je originalno vrlo sličan teoriji samo-efikasnosti koju je razvio Bandura (1986), želio povećati prediktivnu snagu svoje teorije. Ovi konstrukti promatrani zajedno određuju namjeru pojedinca te u konačnici predviđaju i ponašanja (Shema 8), što su stajališta i subjektivna norma prema određenom ponašanju povoljniji (pozitivniji) uz veću percipiranu kontrolu ponašanja time je i jača namjera prema određenom ponašanju.

Shema 8: Teorija planiranog ponašanja (TPP)



Izvor: Ajzen (1991: 182)

³³ U nastavku teksta skraćena TPP označava teoriju planiranog ponašanja autora Ajzena.

Teorija planiranog ponašanja može se zapisati i matematičkim izrazom:

$$BI = A_B(W_1) + SN(W_2) + PBC(W_3)$$

a zapisani simboli su sljedećeg značenja:

- BI – namjera prema određenom ponašanju
- A_B – stajalište prema određenom ponašanju
- SN – subjektivna norma
- PBC – percipirana kontrola ponašanja
- W – empirijski utvrđeni parametri ponderiranja

TPP zbog svoje detaljne i dosljedne teorijske specifikacije rezultirala je velikim brojem interdisciplinarnih istraživanja koja su provedena s ciljem testiranja, unapređivanja i kritiziranja predloženog modela (Armitage i Conner, 2001). Istraživanja pokazuju kako se TPP može primijeniti za predikciju planiranog ponašanja u potpuno različitim područjima počevši od brige za zdravlje, školskih obaveza do ponašanja potrošača (Tablica 5). Sukladno navedenom Ajzen (1987) komentira kako se ovaj teorijski okvir nalazi u samom „srcu“ ljudskog odlučivanja. U Tablici 5 zapisana su područja samo nekolicine istraživanja kojima su varijable istraživanja bili konstrukti TPP i namjere prema određenom ponašanju.

Tablica 5: Primjena TPP u različitim područjima istraživanja

Autori, godina	Područje primjene TPP	Autori, godina	Područje primjene TPP
Ajzen i Driver, 1991, Ajzen i Driver, 1992	Ljetne aktivnosti u slobodno vrijeme	Krener, Grossman i Kurrant, 2001, Gardner i Hausenblas, 2004	Tjelovježba
Hrubes i suradnici, 2001	Ponašanje u lovu	Sideidis i Kaissidis- Rodafinos, 2001	Školski uspjeh i učenje
Stead i suradnici, 2004	Prebrza vožnja	Theidurakis, 1992	Treniranje plivanja
Giles i suradnici, 2004.	Dobrovoljno darivanje krvi	Bamberg, Ajzen i Schmidt, 2003	Odabir prijevoznog sredstva
Myers i Horswill, 2006	Upotreba zaštite protiv sunca	Pavlou i Fygenson, 2006	On-line ponašanje potrošača
Bobek i Hatfield, 2003	Porezne obveze	Beck i Ajzen, 1991	Nepošteno ponašanje (varanje, krađa, laganja)

van Ryn i Vinokur, 1990	Potruga za poslom	Sheeran i suradnici, 2001	Očuvanje zdravlja
Shapiro i Watskon, 2000	Prisustvo nastavi	Ajzen, 2001 Kolvereid, 1996	Odabir karijere

Izvor: Izradila doktorandica temeljem izučavanja literature

Iako je teorija vrlo brzo privukla velika broj istraživača iz svih znanstvenih područja tek nakon dodavanja konstrukta *percipirane kontrole ponašanja* otpočela su testiranja i adaptacija ovog modela u domeni poduzetništva, odnosno poduzetničkih namjera (Krueger i Carsrud, 1993). Krueger i suradnici (2000) navode kako su do tada istraživanja u poduzetništvu uglavnom obuhvaćala manje robusne i prediktivne pristupe koristeći se obilježjima osobnosti, demografskim karakteristikama, situacijskim čimbenicima ili pristupe koji su promatrali stajališta (Krueger i Carsrud 1993, Carsrud i suradnici, 1993).

TPP prikladna je u istraživanjima poduzetničkih namjera (namjere za samozapošljavanjem) jer otpočinjanje novog poslovnog pothvata može se smatrati i kao namjerno ponašanje (Bird, 1988, Krueger i Carsrud, 1993) i kao planirano ponašanje (Autio i suradnici 1997). U nastavku potpoglavlja zasebno se objašnjava svaki pojedini konstrukt ove teorije.

2.4.2.2.1. Stajališta prema određenom ponašanju

Ajzen (1991) stajališta definira kao vjerovanja i percepcije s obzirom na osobnu poželjnost izvođenja ponašanja koja su pak povezana s očekivanjima kako će ishodi koji proizlaze iz ponašanja utjecati na pojedinca. Drugim riječima, pojedinac će ovisno o povoljnoj (pozitivnoj) ili nepovoljnoj (negativnoj) procjeni ponašanja kreirati svoje stajalište prema promatranom ponašanju. Primijeni li se ova definicija na ponašanje koje je usmjereno ka odabiru karijere samozaposlene osobe tada se stajališta promatraju u odnosu prema kojem pojedinac pozitivno ili negativno procjenjuje karijeru samozaposlene osobe u odnosu na karijeru osobe zaposlene kod poslodavca. Pozitivnija percepcija pojedinca prema ishodu otpočinjanja karijere samozaposlene osobe donosi pozitivnije stajalište prema tom ponašanju, a samim time intenzivniju namjera prema samozapošljavanju.

Slijedom Ajzenove definicije, stajalište nekog pojedinca je izravno proporcionalno (\propto) zbroju umnožaka snage vjerovanja prema određenom ponašanju i subjektivne procjene (evaluacije) poželjnosti ishoda određenog ponašanja te se matematički zapisuje sljedećim izrazom:

$$A_B \propto \sum_{i=1}^n b_i e_i$$

pri čemu je:

A_B – stajalište prema određenom ponašanju

b_i – snaga i -vjerovanja

e_i – subjektivna procjena za i -vjerovanja

Navedeni način mjerenja dio je neizravnog mjerenja stajališta te je osim ovim pristupom stajališta moguće izmjeriti i izravno - testiranim mjernim postupcima.

Stajališta su relativno stabilan konstrukt, ali se mogu mijenjati ovisno o proteku vremena ili o danim situacijama (Liñán, 2004). Stajališta su naučena, i iako u nekoj mjeri ovise o nečijem odgoju, obiteljskim vrijednostima, radu i socijalnom okruženju, ona se mogu mijenjati tijekom vremena u interakciji pojedinca s okolinom u kojoj živi i radi (Douglas i Shephard, 2000). U ovom radu stajališta se promatraju kao konstrukt na koji je moguće utjecati obrazovnim sustavom koji je u Modelu XP promatran kao važan element namjera za samozapošljavanjem.

2.4.2.2.2. Subjektivna norma

Sljedeći konstrukt TPP jest subjektivna norma. Subjektivna norma pokazuje stupanj do kojeg će određeno ponašanje biti u skladu sa željama drugih, pojedincu važnih osoba. Jednostavnije rečeno, subjektivna norma mjeri percipirani socijalni pritisak pojedinca od strane obitelji, prijatelja i drugih njima važnih osoba prema planiranom ponašanju (Ajzen, 1991). Ovaj konstrukt matematički se može zapisati sljedećim izrazom:

$$SN \propto \sum_{i=1}^n n_i m_i$$

gdje je:

SN – subjektivna norma

n_i - snaga i -normativnih vjerovanja³⁴

m_i – motivacija pojedinca u skladu s i -normativnih vjerovanja

Ova mjera predstavlja funkciju koja ponderira svako normativno vjerovanje važnih osoba (npr. roditelji, najbolji prijatelji, kolege s posla, itd.) s motivacijom pojedinca koja je u skladu sa svakim normativnim vjerovanjem. Pojedinaac će biti potaknut na određeno ponašanje ukoliko prema mišljenju njemu važnih pojedinaca ili skupine ljudi on treba pristupiti izvedbi planiranog ponašanja, odnosno time bi njegova namjera prema određenom ponašanju trebala biti veća. Iako je opisani pristup mjerenja subjektivne norme dio neizravnih mjerenja upravo je njime moguće postići veću prediktivnu snagu u mjerenju namjera (Kolvereid, 1996b).

2.4.2.2.3. Percipirana kontrola ponašanja

Konstrukt koji je posljednji dodan u TPP s ciljem povećanja njezine prediktivnosti jest percipirana kontrola pojedinca nad određenim ponašanjem. Percipirana kontrola ponašanja također odražava vjerovanja, ali u ovom slučaju ona koja su u svezi s pristupom resursima i prilikama potrebnim za provođenje određenog ponašanja (Ajzen, 1991). Sukladno Shemi 8 potrebno je naglasiti kako je Ajzen pretpostavio kako će percipirana kontrola ponašanja izravno utjecati i na namjere i na ponašanje. Razlog nadgradnje ove teorije nalazi se u razvoju konstrukta samoefikasnosti socijalno-kognitivne teorije Alberta Bandure (1986) te konstrukta percipirane izvodljivosti Shaperove teorije poduzetničkog događaja (Shapero i Sokol, 1982) koji su uvelike slični percipiranoj kontroli ponašanja objašnjenju u TPP.

Promatrano u kontekstu namjera za samozapošljavanjem ovaj element odnosi se na percepciju pojedinca o jednostavnoj ili s poteškoćama izvedivoj karijeri samozaposlene osobe, odnosno smatra li se on sposobnim za spomenutu karijeru. Mjerenje ovog konstrukta matematički se može zapisati sljedećim izrazom:

$$PBC \propto \sum_{i=1}^n p_i c_i$$

³⁴ Vjerovanja koja svoja ishodišta imaju u subjektivnim normama (Ajzen, 1985.)

pri čemu je:

PBC – percipirana kontrola ponašanja

p_i – snaga i -kontrolnih vjerovanja

c_i – percipirana jačina i -kontrolnih vjerovanja

Važnost ovog konstrukta u pokretanju novog poslovnog pothvata nalazi se u njegovoj prediktivnoj sposobnosti koja odražava percepciju pojedinca o (ne)mogućnosti kontroliranja navedenog ponašanja. Što manje prepreka pojedinac očekuje (kontrolno vjerovanje) i što je veće vjerovanje u resurse i prilike potrebne za karijeru samozaposlene osobe to će percipirana kontrola pojedinca prema samozapošljavanju biti veća.

2.4.3. Teorijski pristup Modelu XP

Modeli namjera predstavljeni prethodnim potpoglavljima međusobno su slični i homogeni. Krueger i suradnici (2000) proveli su istraživanje kojim su željeli usporediti prediktivne sposobnosti oba predstavljena modela. Oni navode kako oba modela sadrže konstrukt koji je konceptualno povezan s percipiranom samoefikasnosti (TPP naziva ju percipirana kontrola ponašanja, a TPD percepcija izvodljivosti) te kako konstrukt stajalište prema određenom ponašanju TPP odgovara percipiranoj poželjnosti TPD. U odnosu na Kruegera i suradnike, van Gelderen (2008) konstrukt percipirane poželjnosti konceptualno povezuje s konstruktom subjektivne norme TPP.

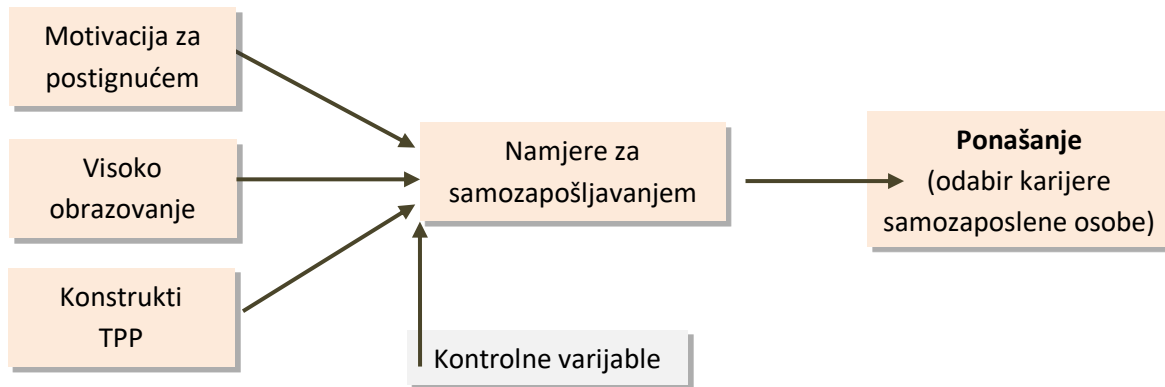
U ovom doktorskom radu prednost se daje teoriji planiranog ponašanja. Ova teorija detaljnije je i konzistentnije objašnjena s visokom razinom strukturiranosti (Liñán, 2004, van Gelderen i suradnici, 2008) te je u odnosu na drugu teoriju zaprimila veću pozornost istraživača. Ipak, rezultati koje su istraživači vezivali uz ovu teoriju znali su se razlikovati, posebice kada se promatra jačina prediktivne sposobnosti svakog pojedinog konstrukta teorije. Neki autori razloge za prethodno navedeno pronalaze u nestandardiziranim mjerenjima konstrukta (Armitage i Conner 2001, Liñán i Chen, 2009).

Kako bi se ispitali, objasnili i u konačnici formulirali razlozi zašto se jedni ispitanici odlučuju za odabir karijere samozaposlene osobe, a drugi za karijeru koja uključuje rad za nekog drugoga važno je postaviti model kojim se ispituju namjere za samozapošljavanjem studentske populacije. Teorija

planiranog ponašanja oslanja se na planirano ponašanje, a odluka o karijeri upravo je jedan od primjera planiranog ponašanja te se ispitivanje namjera prema odabiru karijere samozaposlene osobe može osloniti i na TPP. Brojne studije donose empirijski potvrdu za korisnost ove teorije u proučavanju namjera za samozapošljavanjem studentske populacije (Kolvareid, 1996b, Solesvik i suradnici, 2012, Tachev i Kolvareid, 1999, Zaidatol Akmalih i Hisyamuddin, 2009, Leffel, 2008, Souitaris i suradnici, 2007).

Iako TPP ima zavidnu prediktivnu sposobnost u ispitivanju namjera za samozapošljavanjem (poduzetničkih namjera) predloženi Model doktorskog rada trebao bi sadržavati i utjecaje drugih varijabla na namjere: osobne karakteristike (npr. motiv za postignućem), uzor za pojedinca (npr. samozaposleni roditelji), vrsta i visina (stupanj) obrazovanja (npr. poduzetnički kolegiji) ili neka druga demografska obilježja (npr. rod, primanja kućanstva, itd.). Temeljem teorijske podloge koja je u ovom poglavlju dana za motivaciju za postignućem (potpoglavljje 2.1.), visoko obrazovanje (potpoglavljje 2.2.), samozapošljavanje (potpoglavljje 2.3.) i namjere za samozapošljavanjem (potpoglavljje 2.4.) predložen je teorijski okvir za testiranje Modela XP (Schema 9).

Schema 9: Teorijski okvir predloženog Modela XP



Izvor: Izradila doktorandica

Poglavljje 3 donosi pregled mjerenja za svaki od elemenata predloženog modela (potpoglavljja 3.1., 3.2 i 3.3.) te teorijsko-empirijsku povezanost elemenata Modela XP uz obrazloženja hipoteza doktorskog rada (potpoglavljje 3.4.).

3. MJERENJE ELEMENATA MODELA XP

Predloženi Model XP sastoji se od nekoliko elemenata (Shema 9) te je svaki zasebno teorijski objašnjen u prethodnom (drugom) poglavlju. U ovom poglavlju opisuju se načini mjerenja svih elemenata Modela XP, njihova povezanost s namjerama za samozapošljavanjem te konačne preporuke za mjerenje. Razlike u mjerenjima motivacije za postignućem kao i preporuke za empirijsko istraživanje doktorskog rada dani su potpoglavlju 3.1. Mjerenje i praćenje trendova u visokom obrazovanju analizom sekundarnih podataka istražuje se potpoglavljem 3.2. Samozapošljavanje i namjere za samozapošljavanjem analizom sekundarnih statističkih podataka i znanstvenih istraživanja predstavljeni su u potpoglavlju 3.3., dok posljednje potpoglavlje ovog poglavlja (3.4.) donosi sažetak povezanosti svih nezavisnih varijabla s namjerama za samozapošljavanjem, a sukladno navedenom i obrazloženja istraživačkih hipoteza doktorskog rada.

3.1. Mjerenje motivacije za postignućem

Za primjenu motiva za postignućem u objašnjenjima i predviđanju ljudskog ponašanja ponajprije se osigurava njegovo primjereno adekvatno mjerenje. David McClelland, začetnik teorije motivacije za postignućem, svoja mjerenja započeo je na temeljima projektivne mjere koju je razvio Henry Murray sa suradnicom Christine Morgan 1935. godine. Test tematske apercepcije (engl. *Thematic Apperception Test*, TAT) kreiran je za korištenje pri mjerenjima u kliničkoj psihologiji i praksi (Murray i Morgan, 1935). Izvorno, on je bio zamišljen kao način da istraživači interpretiraju ispričane priče ispitanika, dok su McClelland i suradnici test nastavili razvijati za eksperimentalna istraživanja osobnosti s naglaskom na mjerenja motivacije za postignućem, moći i povezivanja pridavajući svakom pojedincu određene bodove, a samim time i stupanj (visok ili nizak) mjerenog motiva.

Istraživanja motivacije za postignućem i danas privlače mnoge znanstvenike i istraživače koji razvijaju i konstruiraju različite načine mjerenja motivacije za postignućem. Istraživači ih najčešće dijele na projektivne tehnike, objektivne mjere poput opsežnih popisa osobnosti te upitnike. Potonja dva spadaju u kvantitativna mjerenja motivacije za postignućem dok se projektivne tehnike ubrajaju u kvalitativna mjerenja. Svaki od instrumenata suočen je s poklonicima i kritičarima predloženih metoda.

Najznačajnije kritičke osvrte u mjerenjima motivacije za postignućem donose Fineman (1977), Johnson (1990) te Spangler (1992). Fineman je u svojoj meta analizi testirao neke psihometrijske karakteristike te međusobnu povezanost 22 različita instrumenta kojima je mjerena motivacija za postignućem. Johnsonova teorijska analiza uz neke odabrane Finemanove konstrukte sadržavala je pregled dva novija konstrukta, dok je Spanglerova studija bila kreirana od dvije meta analize u kojima je korišteno 105 članaka odabranih na slučajan način.

U samim začetcima istraživanja ovog motiva korišten je Test tematske apercepcije koji se kao prihvatljiv način u mjerenjima motivacije za postignućem održao do danas u znanstvenoj i istraživačkoj praksi. Međutim, s razvijanjem instrumenata u mjerenjima motivacije za postignućem istraživači su postali skloniji razmišljanju kako se motivacija za postignućem sastoji iz više dimenzija (Helmreich i Spence, 1978) te kako su joj primjereniji kvantitativni mjerni instrumenti. Upravo ova spoznaja dovela je do kreiranja prvog višedimenzionalnog mjernog instrumenta za mjerenje motivacije (WOFO). U ovom doktorskom radu u mjerenjima motivacije za postignućem koristio se WOFO mjerni instrument (Upitnik radne i obiteljske orijentacije, engl. *Work and Family Orientation Questionnaire*). Naredna potpoglavlja objasnit će razvoj TAT-a te kritike u njegovom apliciranju (potpoglavlje 3.2.), ali i novije pristupe u mjerenjima motivacije za postignućem (potpoglavlje 3.3.).

3.1.1. Kvalitativna mjerenja motivacije za postignućem - projektivne tehnike - TAT

McClellandova razmišljanja, koja su u podlozi Murrayeve teorije socijalnih potreba, vođena su pretpostavkom kako je analiza maštanja najbolji pristup u mjerenju motivacije za postignućem. Evans (1978) opisujući ovaj motiv navodi da ukoliko potreba za postignućem prethodi stvarnom ponašanju (djelovanju) vjerojatno je za očekivati kako će upravo ona na neki način prožeti razmišljanje i maštu osoba. Otkrivanjem sadržaja tih osobnih lutanja, razmišljanja i maštanja došlo bi se do saznanja o tome koliko je osoba motivirana za postignućem. Stoga su McClelland i suradnici (1953) izložili svoja istraživanja i ukazali na značaj mjerenja motivacije za postignućem korištenjem projektivnog Testa tematske apercepcije (TAT).

Adaptirani TAT kojeg su predstavili McClelland i suradnici (1953) provodi se predstavljanjem niza od četiri (do šest)³⁵ dvosmislenih slika koje se jedna po jedna izlažu ispitaniku. Svaka se slika ispitaniku izlaže na 20-tak sekundi gdje se potom od njega zahtijeva da u 5 minuta napiše ili ispriča priču o motivima na slici. Ova metoda mjerenja koja uključuje razmjerno dvosmislene slike (Slika 2) nastoji potaknuti ispitanika na spontani i maštoviti izričaj o sadržajima koji se odnose na pojedinu sliku. Pretpostavljalo se kako će ispitanik u priču projicirati vlastite potrebe budući da opisujući slike on nesvjesno ugrađuje svoja osobna razmišljanja i osobnost u te opise.

Slika 2: Jedna od slika koja se koristi u Testu tematske apercepcije (TAT)



Izvor: Thematic Apperception Test Cards (1971), jedna od 31 slike iz istraživačkog kompleta (dostupna i na: <http://www.tumblr.com/tagged/thematic%20apperception%20test>, pristupljeno 8. rujna 2012.)

Priča (odgovor) na predstavljenu sliku trebala bi sadržavati odgovore na sljedeća pitanja: što se događa na slici, što je dovelo do situacije na slici, što misli (osjeća) osoba sa slike, što želi, kamo vodi navedena situacija na slici i što će biti učinjeno. Dakle, ovaj test provodi se kreiranjem kratke priče koju ispitanici zapišu (ispričaju) za svaku predstavljenu sliku. Nakon toga svaka se priča kodira, tj. boduje prema analizi sadržaja koji su razvili i opisali njezini začetnici (McClelland i suradnici, 1953) čija se pouzdanost

³⁵ Prva verzija TAT-a (Murray i Morgan, 1935.) sadržavala je 20 slika. Objavljen je i set fotografija i uputa za istraživače pod nazivom *Thematic Apperception Test Cards* (1943, 1971) koji je sadržavao 31 karticu slika i 20 stranica uputa.

uobičajeno kreće između 0,8 i 0,9 (Atkinson, 1958, Mitchell, 1961). U konačnici, analizom sadržaja dolazi se do određivanja stupnja motivacije za postignućem koju iskazuju ispitanici. Pouzdanost u kodiranju odgovora između različitih istraživača zadovoljavajuća je, budući da se kodiranje istih TAT zapisa visoko slaže u njihovim međusobnim ocjenama (Evans, 1978).

Unatoč iznimno razvijenom i dobro definiranom sustavu kodiranja koji je ovom testu osigurao i visoku pouzdanost, a time i naklonike, o unutarljivoj valjanosti mjerenja dano je malo prihvatljivih rezultata (Fineman, 1977). Primjena objektivnih testova donosi jednostavniji način mjerenja i analiziranja motiva za postignućem.

3.1.1.1. Kritike Testu tematske apercepcije (TAT)

Zasluge za kreiranje Testa tematske apercepcije (TAT) pripisuju se američkom psihologu Murrayu koji ga je zajedno sa svojom suradnicom Morgan (1935) prvi publicirao u časopisu Arhiva neurologije i psihijatrije (engl. *Archives of Neurology and Psychiatry*)³⁶. Međutim, test je prvotno bio zamišljen da istraživači u svojim mjerenjima motivacije interpretiraju priče ispitanika. Stoga su ga dodatno razvijali, izmijenili te popularizirali McClelland i njegovi suradnici (1953). Oni su empirijski opravdali test kreiranjem analize sadržaja. Uvođenjem analize sadržaja pretvorili su TAT u glavni istraživački instrument u području istraživanja motivacije za postignućem, moći i povezivanja. Test tematske apercepcije (TAT) McClelland je u svojim radovima često nazivao Tematska mjera apercepcije s namjerom diferencijacije od originalnog Murrrayevog testa.

Kriterijska valjanost TAT-a testa odnosi se na pitanje udovoljava li njegovo mjerenje motivacije za postignućem kriteriju prema kojem se jasno razlikuju onih koji postižu mnogo i oni koji postižu malo (Evans, 1978). U svom je istraživanju Lowell (1952) dokazao kriterijsku valjanost mjerenja motivacije za

³⁶ Zanimljiva je činjenica da su autori 1934. godine rad poslali u Časopis za međunarodne psihoanalize (engl. *International Journal of Psycho-Analysis*) u kojem ih je odbio njegov urednik E. Jones (rad je poslan pod nazivom: *A Method for the Investigation of Unconscious Phantasies*). Nakon uvažanih kritika urednika Jonesa koje su se odnosile na prigovor oko *nesvjesnih fantazija*, članak je se s nešto izmijenjenim nazivom (*A Method of Investigating Fantasies: The Thematic Apperception Test*) objavljen godinu dana kasnije u časopisu Arhiva neurologije i psihijatrije.

postignućem temeljem TAT-a budući da su oni pojedinci koji imaju jače izražen motiv za postignućem izvršavali svoje radne zadatke bolje nego oni koji su imali slabije izražen motiv za postignućem.

Provođenje mjerenja motivacije za postignućem upravo ovim testom imalo je mnogo poklonika u znanstvenim istraživanjima te se i danas ovaj test koristi u istraživanjima pojedinih motiva (Westen i suradnici, 1990, Langan-Fox i Grant, 2006, Schultheiss i Brunstein, 2001, Oliwa, 2012).

Usprkos dokazima istraživača kako sadržajna analiza ovog testa ima iznimno visoku pouzdanost (McClelland i suradnici, 1953, Smith i Feld, 1958, Atkinson, 1958, Mitchell, 1961) koja se kreće između 0,8 i 0,9, uz ovaj test vežu se i značajne kritike koje su potaknule razvoj i mnogih drugih mjera za mjerenje motivacije za postignućem. U literaturi su se vrlo često međusobno uspoređivali testovi projekivnih tehnika (najčešće TAT) i različiti upitnici (Fineman, 1977, Scott i Johnson, 1972, Weinstein, 1969, , Johnson, 1990, Meyer, 2004, Spangler, 1992).

Nakon proučavanja velikog broja radova koji suprotstavljaju razloge za i protiv ovog instrumenta moguće je zaključiti kako iako njegovi začetnici prijavljuju zadovoljavajuću pouzdanost analize sadržaja, mnogi mu autori zamjeraju nezadovoljavajuću pouzdanost i unutarnju konzistentnost (Weinstein, 1969, Lindgren, 1976, Lynn, 1969, Entwistle, 1972, Fineman, 1977, Klinger 1966, Tuerlinckx i suradnici, 2000, Kaiser i Prather, 2011), ali i nedovoljnu valjanost u odnosu na kriterij izvedbe (Klinger, 1966, Hermans, 1970). Lindgren (1976) donosi svoje objašnjenje kojim komentira kako se razlozi nedostatne valjanosti i pouzdanosti nalaze u pokušaju mjerenja velikog (preširokog) spektra osobnosti te umjesto projekivnih tehnika mjerenja predlaže zatvoreni tip upitnika. TAT-u se zamjera niska pouzdanost retesta (Miner, 1980, Entwistle, 1972, Klinger, 1966) te niska i nedosljedna korelaciju u odnosu na stvarno ponašanje koje je orijentirano postignuću (Entwistle, 1972, Fineman, 1977, Klinger, 1966, Weinstein, 1969, Scott i Johnson, 1972, Collins i suradnici, 2004). Istraživači među prvim razlozima nepovjerenju ovom instrumentu navode i činjenicu kako je TAT razvijan isključivo na muškoj populaciji (Maehr i Nicholls, 1981).

Dakle, prema mnogim autorima upitna je upravo generalna pouzdanost TAT-a. Jedan od najopsežnijih osvrti na razvoja mjerenja motivacije za postignućem donosi Fineman (1977) koji je za svoju meta analizu izabrao 22 instrumenta (6 projekivnih tehnika, 5 opsežnih popisa osobnosti te 11 upitnika) korištena u 43 studije. U konačnici provedene meta analize spomenuti autor zaključuje kako je

valjanost izravne izvedbe TAT-a slaba, međutim kako njegova predvidivost izvedbe, interakcijska predvidivost izvedbe kao i teorijska predvidivost motivacije za postignućem posjeduje konstrukcijsku valjanost. Finemanovo istraživanje stoji u podlozi Johnsonove studije (1990). Za razliku od Finemana, Johnson je odabrao 8 različitih instrumenata koji se odnose na povezanost motivacije za postignućem i poduzetništva. Od osam odabranih instrumenata čak četiri su bila upitnici od kojih je jedan bio prvi višedimenzionalni upitnik koji mjeri motivaciju za postignućem (Upitnik radne i obiteljske orijentacije – WOFO, Helmreich i Spence, 1987). Johnson smatra kako je upravo navedenim upitnikom moguće prevladati dosadašnje slabosti jednodimenzionalnih studija. Scott i Johnson (1972) izravno su usporedili prediktivnu valjanost TAT-a s upitnicima te su pronašli veću povezanost upitnika sa mjerenim pojmovima (motivacija za postignućem, moći i povezanosti) u odnosu na TAT. Slične rezultate prijavio je i Entwisle (1972). Collins i suradnici (2004) su za razliku od McClellandovih rezultata utvrdili kako TAT ne pokazuje značajno veću valjanost u odnosu na druge projektivne tehnike ili upitnike u predviđanjima izvedbe pojedinca ili izbora karijere.

Ipak, najveća zamjerka brojnim upitnicima kojima se mjeri motivacija za postignućem njihova je međusobna nepovezanost (Fineman, 1977, Weinstein, 1969), različita konstrukcija i smjer mjerenja (McClelland i suradnici, 1989) kao i njihova međusobna nepovezanost s projektivnim tehnikama mjerenja (Finman, 1977, Spangler, 1992, Collins i suradnici, 2004).

McClelland i njegovi suradnici svojim su radovima komentirali kritike na račun ovog testa. Njima su željeli naglasiti kako pravilno proveden TAT donosi odgovarajuću pouzdanost i mogućnost test-retesta (McClelland, 1980, McClelland i suradnici, 1989). Nepovezanost između TAT-a i upitnika opravdali su činjenicom kako TAT i upitnici ne mjere iste stvari, dok TAT mjeri nesvjesne potrebe (motive) pojedinca, upitnici mjere njegove svjesne motive (McClelland i suradnici, 1989).

3.1.2. Kvantitativna mjerenja motivacije za postignućem

Objektivne mjere motivacije za postignućem preuzele su primat u istraživanjima motivacije za postignućem. Iako i projektivne tehnike i objektivna mjerenja imaju svojih prednosti i nedostataka, upitnici, u odnosu na TAT, ipak imaju jednostavniju proceduru provođenja, administriranja i analiziranja (Collins i suradnici, 2004) te se zbog svoje suvremenije metodologije učestalije koriste u mjerenjima

motivacije za postignućem, moći i povezivanja. Iako su različiti upitnici kojima se mjeri motivacija za postignućem često međusobno nepovezani i donose različite poglede prema mjerenju motivacije za postignućem, posjeduju visoku pouzdanost i valjanost (Fineman, 1977, Scott i Johnson, 1972).

Isprva su se mjerenja motivacije za postignućem temeljila na jednodimenzionalnosti mjerenog pojma, ali su s vremenom istraživači otpočeli istraživati višedimenzionalni pogled na motivaciju za postignućem. Prvu studiju koja je proučavala višedimenzionalnost vodili su Veroff, McClelland i Ruhland (1975) te su korištenjem različitih mjernih tehnika (projektivna pitanja, objektivna pitanja i bihevioralne procjene) mjerili motivaciju za postignućem za muškarce i žene (bijele i crne rase). Njihova studija identificirala je kako na motivaciju za postignućem utječe šest različitih faktora: asertivna sposobnost, sposobnost izvršavanja zadataka, strah od neuspjeha, društvena usporedba, orijentacija prema postignuću u budućnosti te nada u uspjeh. Jackson i suradnici (1976) nakon konceptualne analize postignuća krenuli su od pretpostavke kako je ovaj pojam konstruiran iz šest dimenzija. Dimenzije su testirali korištenjem različitih metoda mjerenja: samo-ocjenjivanje, osobni opis, međunarodna simulacija, kontrolni popis i upitnik osobnosti. Studijom su dokazali kako motivacija za postignućem nije jednodimenzionalni konstrukt, a promatrane dimenzije bile su: status zajedno sa stručnjacima, ambicioznost, postignuće kroz neovisnost, status zajedno s kolegama, natjecanje te briga za izvrsnost. Cassidy i Lynn (1989) testirali su mjerni instrument motivacije za postignućem gdje su s 49 pitanja također identificirali više dimenzija u mjerenju motivacije za postignućem potvrdivši 7 faktora (radna etika, ambicioznost (prema novcu), dominacija, težnja prema izvrsnosti, natjecanje, težnja prema statusu te vještine).

Znanstvenici Helmreich i Spence polazeći od višedimenzionalnog pristupa u mjerenjima motivacije za postignućem kreirali su mjerni instrument koji je postao jedan od uvrženijih i pouzdanih u mjerenjima motivacije za postignućem korištenjem metode upitnika.

3.1.2.1. *Upitnik radne i obiteljske orijentacije (WOFO)*

Imajući na umu već spomenute kritike prema Testu tematske apercepcije i drugim spomenutim konstruktima Helmreich i Spence (1978) kreirali su svoj objektivni test, odnosno *Upitnik radne i*

obiteljske orijentacije (engl. Work and Family Oriented Questionnaire – WOFO) koji sadrži tri dimenzije: rad, vještine i natjecanje.

U svojoj razvojnoj fazi WOFO je imao 32 pitanja kojima se mjerila motivacija za postignućem i stajališta prema obitelji i karijeri. Prvotna objavljena inačica (1978) sadržavala je 23 pitanja koja su se faktorskom analizom razvrstala u četiri dimenzije (Shema 10) rad, vještine, natjecanje i osobna ravnodušnost.

Shema 10: Opisi dimenzija prvotne inačice mjernog instrumenta WOFO



Izvor: Izradila doktorandica temeljem izučavanja literature

WOFO-om je motivacija definirana kao stremljenje prema nekom vanjskom ili unutarnjem kriteriju (standardu) izvrsnosti (Chang i suradnici, 1997). U tom kontekstu faktor vještine može se opisati kao težnja prema nekom internom standardu izvrsnosti, a faktor natjecanje kao težnju prema nekom vanjskom standardu izvrsnosti. Faktor rad odnosi se na generalnu motiviranost dobro obavljenim poslom.

Kasnija istraživanja (Helmreich i suradnici, 1980) ukazala su kako posljednji faktor (osobna ravnodušnost) ima vrlo malu vrijednost i prediktivnu korisnost u istraživanjima te se od njega odustalo. Faktorom osobna ravnodušnost mjerio se strah od uspjeha, odnosno stajališta o mogućim negativnim posljedicama postignuća (Helmreich i suradnici, 1980, Gill, 1986, Burckle, 1999, Platow i Shave, 1995,

Adams i suradnici, 1985, Matthews i suradnici, 1980). Usprkos ovim kritikama neki autori su ga i dalje nastavili koristiti kao dio WOFO mjernog instrumenta (Ackerman i Ackerman, 1989, Gill, 1986, Green, 1995, Sztaba i suradnici, 1988, Thorne, 1995).

U konačnici Upitnik radne i obiteljske orijentacije sadržavao je 19 izjava koja su mjerila motivaciju za postignućem. Razina suglasnosti s ponuđenim izjavama mjerila se na pet-stupnjevanoj Likertovoj ljestvici ocjenama od 1 (u potpunosti se ne slažem s izjavom) do 5 (u potpunosti se slažem s izjavom). Neke od izjava autori su preuzeli iz mjernog instrumenta (Mehrabain Achievement Scale) kojeg je razvio Mehrabian (1968). Faktorska analiza WOFO upitnika rezultirala je s tri faktora podjednake valjanosti za oba roda. Tablica 6 donosi popis pitanja prema faktorima ovog mjernog instrumenta.

Tablica 6: Izjave Upitnika radne i obiteljske orijentacije prema pripadnosti dimenzijama

Rad (orijentacija prema poslu)	(intelektualne) Vještine	Natjecanje
Važno mi je da sve što radim napravim najbolje što mogu, čak i onda kada takvo ponašanje nije popularno u mom okruženju.	Radije bih obavljao(la) poslove pri kojima se osjećam sigurno i opušteno, nego li poslove koji su izazovni i zahtjevni.	Više se trudim kada se s nekim natječem.
Zadovoljstvo mi je obavljati poslove najbolje što mogu.	Kada grupa, kojoj pripadam, planira aktivnosti, radije bih sve vodio(la) sam(a), nego li bio(la) u funkciji pomagača koji bi prepustio(la) organizaciju nekom drugom.	Uživam se natjecati s drugima.
Dobro obavljeni posao donosi zadovoljstvo.	Radije bih učio(la) jednostavne zabavne igre nego zahtjevne misaone igre.	Smeta me, ako nešto drugima ide bolje nego meni.
Volim naporno raditi.	Kada nešto ne radim dobro trudim se dok to ne savladam i tek se onda prihvatim onoga u čemu bih mogao/la biti dobar(a).	Bitno mi je napraviti zadatak bolje od drugih.
Dio mog zadovoljstva u obavljanju poslova je obaviti ih bolje nego prošli put.	Kada jednom preuzmem zadatak, ne odustajem.	Smatram kako je pobjeđivanje važno, kako u poslu tako i u igrama.
Zadovoljan(na) sam kada razvijam moja prošla dostignuća, čak i ako pri tome nisam bolji(bolja) od drugih.	Preferiram raditi poslove koji zahtijevaju neku vještinu.	
	Češće se bavim zadacima za koje nisam siguran(a) mogu li	

ih obaviti, nego onima za koje
smatram da ih mogu obaviti.

Volim biti zaposlen(a) cijelo
vrijeme.

Izvor: Spence i Helmreich, 1983: 42

Podskala koja se odnosi na orijentaciju prema radu ima šest izjava te se ocjena podskale kreće u rasponu od 6 do 30. Visoki rezultati ukazuju kako osoba ima izraženu motivaciju za napornim radom i dobro obavljenim poslom. Podskala vještine sadrži osam izjava (raspon podskale s ocjenama od 8 do 40) gdje visoki rezultati sugeriraju osobu s visokim preferencijama za izbor izazovnih zadataka. Posljednja podskala natjecanje ima pet izjava (raspon cijena od 5 do 30), a visok rezultat na ovoj podskale sugerira zadovoljstvo u konkurenciji s drugima te zadovoljstvo u izvršavanju zadataka bolje nego drugi.

Inicijalno razvijen mjerni instrument primijenjen je na više od 3 000 srednjoškolaca i studenata. Provedbom faktorske analize uz korištenje procedure oblique rotacije pokazana je interna konzistentnost podskala, ali i njihova međusobna koreliranost. Autori su također objavili i međusobnu korelaciju između spomenutih faktora (Helmreich i suradnici, 1978) koja je između rada i vještina iznosila 0,44, rada i natjecanja 0,38 te između vještina i natjecanja 0,39. Helmreich i Spence (1978) mjerni instrument testirali su na oba roda te prijavili njihove Cronbach alpha koeficijente (Tablica 7).

Tablica 7: Cronbach alfa za oba roda svake podskale instrumenta

	Muškarci	Žene
Rad	0,66	0,63
Vještine	0,61	0,62
Natjecanje	0,76	0,72

Izvor: Platow i Shave, 1978:75 (po Helmreich i Spence³⁷, 1978)

U provjeri psihometrijskih karakteristika ovog mjernog instrumenta mnogi autori potvrdili su pouzdanost i valjanost koju su objavili njegovi utemeljitelji te su iznijeli Cronbach alpha za svaku podskalu pojedinačno: Fairchild i suradnici (2005) 0,74, 0,64 i 0,78 redoslijedom kako su navođeni u Tablici 7, Helmreich i suradnici (1980) 0,65, 0,62 i 0,75, Huang (1987) 0,68, 0,64 i 0,60 ili za skalu u cijelosti, primjerice Platow i Shave (1995) 0,7.

³⁷ Za četvrti faktor (osobna ravnodušnost) Cronbach alfa za oba roda iznosio je 0,5.

Helmreich i Spence po konstruiranju i objavljivanju svog mjernog instrumenta proveli su cijeli niz studija kojima su pokazali povezanost između ovog mjernog instrumenta i motivacije za postignućem u različitim područjima promatranja. Svojim istraživanjima autori su propitivali prediktivnu valjanost motivacije za postignućem i ocjena s fakulteta (Helmreich i Spence, 1978), plaća poslovnih ljudi (Helmreich i Spence, 1978), produktivnosti na poslu (Helmreich i suradnici, 1986), poduzetničkog uspjeha (Carsrud i suradnici, 1982, Carsrud i suradnici, 1989), učinak pilota zrakoplova (Helmreich, 1982, Chidester i suradnici, 1991) te znanstvenih postignuća (Helmreich i suradnici 1978, Helmreich i suradnici, 1980, Matthews i suradnici, 1980).

Ono što se može sažeti iz ovih istraživanja jest kako osobe koje imaju visok faktor *rad* i *vještina* imaju bolji učinak (performansu) nego osobe koje na istim podskalama ostvaruju niže ocjene (npr. te osobe imaju veće akademske performanse ili ostvaruju veća primanja na poslu). Osobe koje imaju niske ocjene na podskali *natjecanje* također ostvaruju veće performanse nego one koje na ovoj skali ostvaruju veće ocjene (ovo se posebice odnosi na osobe koje istodobno imaju visoke ocjene na podskali *rad* i/ili *vještine*). Jedno od objašnjenja jest da su visoko kompetitivni pojedinci previše usmjereni na nadmetanje umjesto na posao, pa ih to ometa u postizanju visoke razine izvedbe (Beck i suradnici 2003). Carsrud i suradnici (1989) u svojoj su studiji pokazali kako su osobe koje postižu bolju izvedbu one koji imaju visoke ocjene na skali *rad* i *vještine*, ali imaju niske ocjene na skali *natjecanje*.

Neki autori su za potrebe svojih istraživanja koristili samo dijelove ovog mjernog instrumenta, primjerice Farmer (1985) koristi samo dimenziju *vještine*, Houston i suradnici (2002) samo dimenziju *natjecanje*, dok Riskind i Wilson (1982) koriste njegovu skraćenu inačicu (samo 14 izjava - WOFO2).

Iako Helmreich i Spence u svojim istraživanjima nisu podupirali TAT u testiranju motivacije za postignućem oni su se u razvoju i konstrukciji WOFO mjernog instrumenta vodili McClellandovom teorijom motivacije. Međutim, odmičući se od tradicionalnog gledišta motivacije za postignućem i njegove jednodimenzionalnosti, razvojem ovog mjernog instrumenta Helmreich i Spence nastojali su konceptualizirati i potaknuti istraživanje višedimenzionalnosti motiva za postignućem. Osim navedenog, naglasak su stavili i na istraživanje motivacije za postignućem koja će donijeti valjane i pouzdane rezultate za oba roda. Nastavkom svojih istraživanja, Helmreich i Spence (1982) približili su se McClellandovim istraživanjima (1961) koja su povezivala motivaciju za postignućem i poduzetništvo.

Upravo njihova široka gledišta ovog motiva jedan su od preduvjeta za kvalitetnije podatke i bolje razumijevanje ovog motivacijskog konstrukta koji se povezuje s poduzetništvom.

3.2. Mjerenje i praćenje trendova u visokom obrazovanju

Podatci koji se koriste za mjerenje i praćenje trendova u visokom obrazovanju mogu se podijeliti na podatke koji su dio službene statistike Republike Hrvatske (Državni zavod za statistiku, Hrvatski zavod za zapošljavanje, Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta, itd.), službene statistike Europske unije (Eurostat), službene statistike sveučilišta (Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera i službena statistika njegove sastavnice Ekonomskog fakulteta u Osijeku) te rezultate istraživanja objavljenih u znanstvenim publikacijama. Analizom prethodno spomenutih podataka nastojati se istražiti utjecaj Bolonjskog procesa na razvoj visokog obrazovanja u RH, razinu nezaposlenosti i zapošljivosti mlađih dobnih skupina, razinu javnih ulaganja u sustav visokog obrazovanja te (ne)postojanje kreativne diverzificiranosti studenata. Obrazovna struktura stanovništva pokazatelj je razvijenosti određenoga društva, kao i pokazatelj kvalitete ljudskoga kapitala na koji se može računati kod koncipiranja društvenog razvoja (Ilišin i suradnici, 2003). Osim toga istražuje se doprinosi li obrazovni sustav i na koji način odluci pojedinca u odabiru karijere samozaposlene osobe.

3.2.1. Službene statistike visokog obrazovanja za Hrvatsku i Europsku uniju

Vođenje službene statistike neizostavni je dio nacionalnog programa svake zemlje. O njezinoj važnosti svjedoče publikacije Vlada svake zemlje koje se temelje na vjerodostojnim statističkim podacima. Korištenjem službenih statistika donose se strategije, programi, smjernice za provođenje gospodarskih mjera, ali se osigurava njihovo sustavno praćenje te evaluacija. U tom smislu one su dio publicističkih i znanstvenih istraživanja koja informiraju širu društvenu zajednicu o praćenju promjena ekonomskih i gospodarskih pokazatelja. Krovna organizacija koja objavljuje službenu statistiku Republike Hrvatske je Državni zavod za statistiku (DZS)³⁸ čija je metodologija prikupljanja i objavljivanja podataka u skladu

³⁸ Službenu državnu statistiku RH objavljuju i druge organizacije poput Hrvatskog zavoda za zapošljavanje, Hrvatske narodne banke, itd.

s metodologijom Europske unije (Eurostat³⁹). U nastavku se korištenjem upravo navedenih statistike analiziraju promjene u visokom obrazovanju.

3.2.1.1. Upisna politika studenata, broj nastavnika i omjer studenata i nastavnika

Svi podatci vezani uz upisane studente, nastavnike i visoka učilišta u Republici Hrvatskoj bilježe tendenciju rasta iz godine u godinu. Povoljan trend koji ukazuje na smanjenje omjera studenata na jednog nastavnika može se pripisati aktivnoj politici zapošljavanja nastavnika koju je od 2005. godine provodilo MZOS. Nažalost, ovaj omjer nije uravnotežen u svim znanstvenim područjima (2.2.5.). U Tablici 8 nalaze se podatci o zamjetnom rastu broja doktoranda. Rast upisanih doktoranada rezultat je temeljitih izmjena u programima doktorskih studija koji se od 2005. godine moraju ustrojiti kao trogodišnji studijski program. Cilj reforme doktorskih studija bio je povećati broj doktoranada zaposlenih u gospodarstvu. Učinci ovih promjena nažalost još nisu mjerljivi te će upravo oni biti u središtu budućih istraživanja.

Tablica 8: Broj visokih učilišta, nastavnika i suradnika, upisanih studenata, magistra, specijalista i doktoranada za razdoblje od 2001./02. do 2011./12.

Akademski godina	Visoka učilišta	Nastavnici i suradnici	Studenti	Omjer nastavnika i studenata	Magistri i sveučilišni specijalisti	Doktorandi
2001./2002.	95	7 622	107 911	14,2	4 626	
2002./2003.	100	8 132	116 434	14,3	5 022	541
2003./2004.	102	7 917	120 822	15,3	4 959	954
2004./2005.	103	8 764	128 670	14,7	5 034	328
2005./2006.	110	9 486	132 952	14,0	2 378*	1 316
2006./2007.	114	13 075	136 129	10,4	2 101*	1 766
2007./2008.	115	13 866	138 126	10,0	2 232*	3 052
2008./2009.	126	14 995	134 188	8,9	1 779*	3 102
2009./2010.	132	15 863	145 263	9,2	1 518*	3 072
2010./2011.	133	16 319	148 616	9,1	1 762*	3 451

³⁹ Eurostat je statistički ured Europske unije. Publicira službenu statistiku Europske unije i europskog područja te nudi usporediv, pouzdan i objektivan prikaz promjena u Europi. Eurostat ne prikuplja podatke već to čine statistička tijela u zemljama članicama koja nacionalne podatke provjeravaju, potvrđuju i analiziraju te potom šalju Eurostat-u. Eurostat-ova uloga je konsolidirati podatke te osigurati usporedivost koristeći usklađene metodologije. Hrvatska je jedna od članica Eurostat-a od 1. listopada 2004.

2011./2012.	134	16 594	152 857	9,2	1 197*	3 235
-------------	-----	--------	---------	-----	--------	-------

Izvor: Izradila doktorandica prema Statističkim ljetopisima DZS (2011, 2012)

* promjena nastala primjenom Bolonjskog procesa 2005. godine u sustavu visokog školstva Republike Hrvatske. Kategorija magistri znanosti ne postoji kao modul upisa te oni prestaju postojati. Kao alternativu navedenom fakulteti uvode Sveučilišne specijalističke studije.

3.2.1.2. Uspješnost završavanja započetog visokoobrazovnog procesa

Sukladno podacima o povećanju upisanih studenata za očekivati je kako će se povećavati broj onih koji su završili otpočeto obrazovanje. U prilog navedenom neprijeporno idu podatci u Tablici 9 gdje je vidljiv pozitivan trend rasta završavanja svih razina studija.

Tablica 9: Broj diplomanada (stručnih i sveučilišnih) te magistara, specijalista i doktora znanosti u razdoblju od 2001. do 2011. godine

Godina	Diplomirani studenti			Magistri i sveučilišni specijalisti NSKO 5.1.	Doktorandi NSKO 6
	NSKO ⁴⁰ 5.2. (stručni)	NSKO 5.1. (sveučilišni)	Ukupno		
2001.	5 432	8 378	13 810	676	255
2002.	5 453	9 415	14 868	777	314
2003.	6 489	8 243	14 732	808	321
2004.	8 029	9 362	17 391	760	357
2005.	8 458	9 732	18 190	973	385
2006.	8 919	10 647	19 566	682	439
2007.	9 929	11 040	20 969	793	466
2008.	10 247	15 326	25 573	871	494
2009.	9 905	20 251	30 156	965	572
2010.	9 670	22 708	32 378	1 077	838
2011.	11 153	25 335	36 488	1 229	1 072

Izvor: Izradila doktorandica prema Statističkim ljetopisima DZS (2011, 2012)

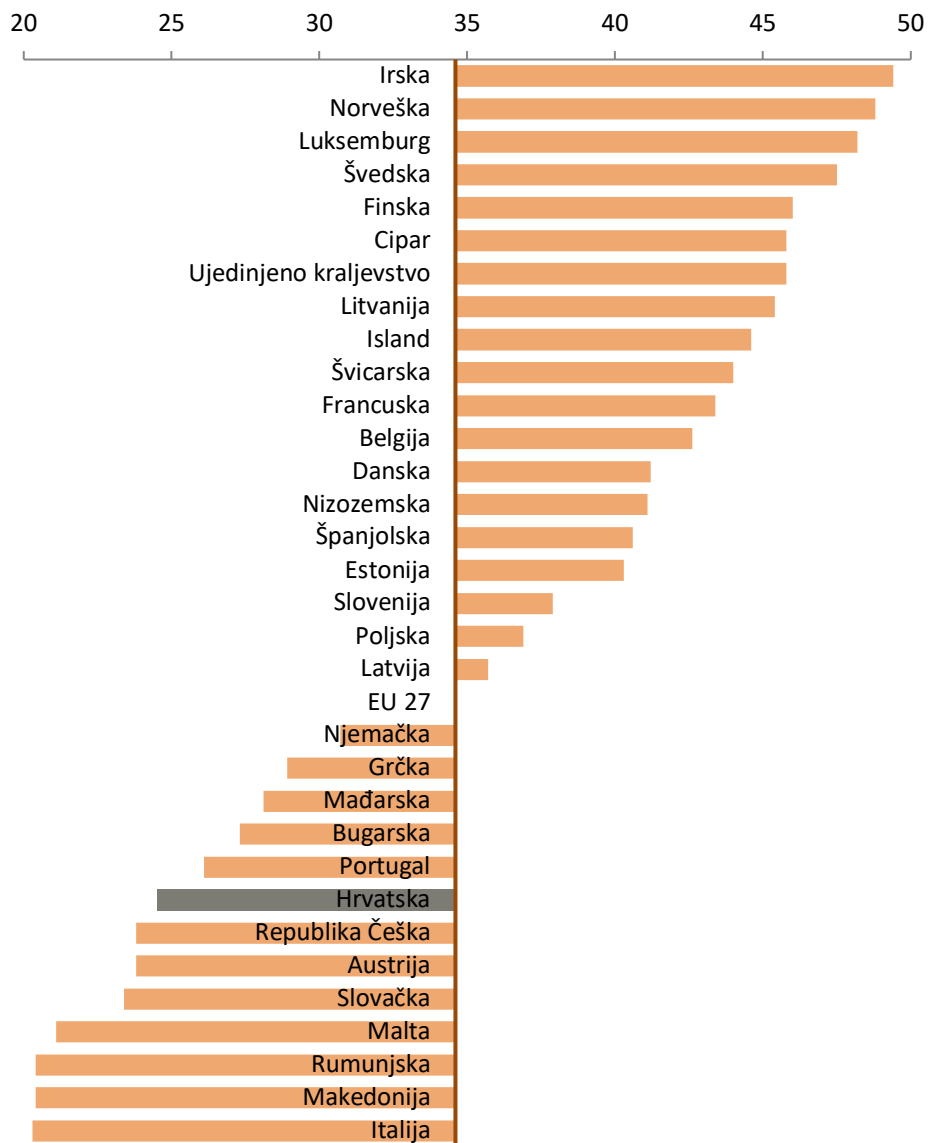
Podatci koji govore o porastu uspješno završenih svih razina studiranja nažalost ostaju u sjeni usporedbe s brojem studenata koji su otpočeto obrazovanje i završili. Primjerice, prema podacima Eurostat-a za 2011. godinu (prikazanih u Grafikonu 2) uspoređivali su se podatci za 34 europske zemlje

⁴⁰ NSKO - Nacionalna standardna klasifikacija obrazovanja. NSKO 5 – tercijarno obrazovanje odnosno više, visoko i poslijediplomsko obrazovanje. NSKO 5.1. – visoko i poslijediplomsko obrazovanje (magisterij), NSKO 5.2. – više obrazovanje i stručni studij, NSKO 6 – doktorat znanosti. Detaljna klasifikacija za hrvatski obrazovni sustav nalazi se u Prilogu B.

upravo prema postotku onih koji su završili otpočeto visoko obrazovanje u dobnoj skupini 30-34 godine⁴¹. U ovoj usporedbi Hrvatska se nalazi na 26. mjestu (Grafikon 2) koje je ispod prosjeka zemalja Europske unije (EU27). Europski prosjek iznosi gotovo 35%, a u Hrvatskoj on iznosi 24,5%. Prema strategiji Europa 2020. ovaj prosjek bi do 2020. godine za zemlje Europske unije trebao iznositi 40%.

⁴¹ Postotak onih koji su završili otpočeto visoko obrazovanje za dobnu skupinu od 30 do 34 godine (skup podataka: edat_lfse_07, dostupan na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_07&lang=en, pristupljeno: 14. siječnja 2013.)

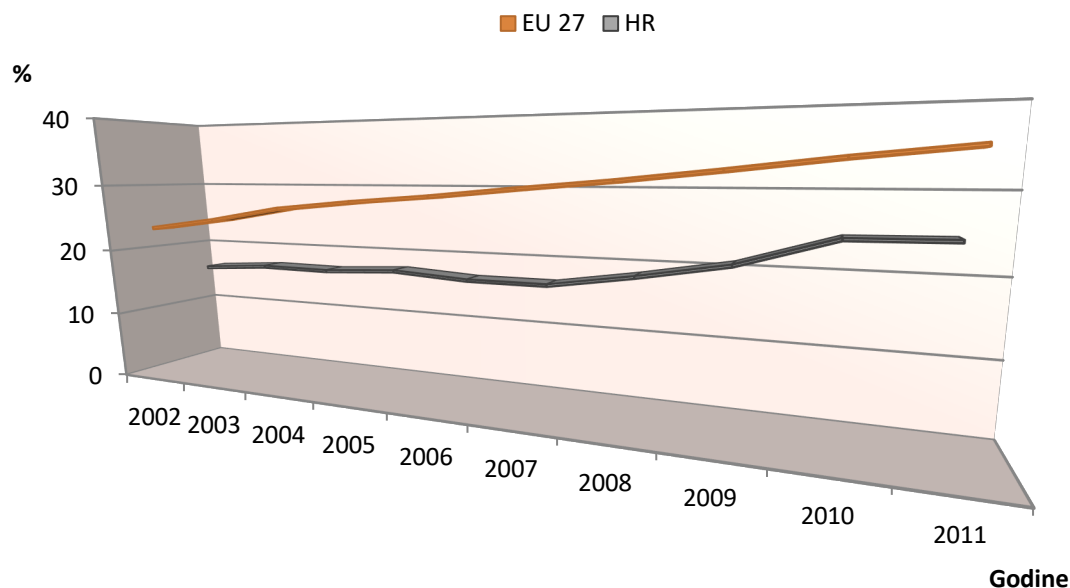
Grafikon 2: Postotak osoba koji su završili otpočeto visoko obrazovanje dobne skupine 30-34



Izvor: Izradila doktorandica temeljem podataka Eurostat-a za 2011. godinu (skup podataka: edat_lfse_07, dostupan na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_07&lang=en, pristupljeno 14. siječnja 2013.)

I usporedba za razdoblje od 2002. do 2011. godine između Hrvatske i prosjeka Europske unije (Grafikon 3) pokazuje kako se broj osoba koji završavaju otpočeto obrazovanje u Europskoj uniji pravilno povećava iz godine u godinu dok je u Hrvatskoj on zamijećen tek od 2009. godine.

Grafikon 3: Postotak osoba koje su završile otpočeto obrazovanje u Hrvatskoj i Europskoj uniji (EU27) u razdoblju od 2002. do 2011. godine



Izvor: Izradila doktorandica temeljem podataka Eurostat-a (skup podataka: edat_lfse_07, dostupan na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_07&lang=en, pristupljeno 14. siječnja 2013.)

Navedeni porast moguće je tražiti u dovršetku studija prve generacije bolonjskih studenata i njihov izlazak na tržište rada. Međutim budući da je ovaj postotak daleko ispod europskih planova on svakako predstavlja prostor za ulaganje znatnih napora hrvatskih sveučilišta.

3.2.1.3. Udio visokoobrazovanih osoba u ukupnoj populaciji

Iako udio osoba u radnoj snazi s visokim obrazovanjem nije presudan pokazatelj konkurentnosti radne snage zbog velikih razlika u kvaliteti tercijarnog obrazovanja, pokazatelji o dinamici upisanih studenata u tercijarno obrazovanje u proteklom razdoblju ipak otkriva određenu tendenciju te pokazuje opredijeljenosti nacionalnih politika za razvoj društva utemeljenog na znanju (Babić, 2005: 40). Kako je vidljivo iz prethodnih podataka u Hrvatskoj se povećao broj upisanih studenata te onih koji završavaju studij, ali ostaje zanimljivo za proučiti je li se i u kojoj mjeri promijenio udio visokoobrazovanih osoba u ukupnoj populaciji.

Promatrajući podatke u Tablici 10 kojom je prikazan postotak osoba sa završenim visokim obrazovanjem (NSKO 5 i 6) u odnosu na ukupnu populaciju (15-64) primjećuje se kako on u promatranom razdoblju raste i u Hrvatskoj i promatranom prosjeku za zemlja Europske unije (EU27). Međutim, u Hrvatskoj ovaj porast nešto je slabijeg intenziteta, a prvi puta za jedan postotni bod porastao je 2009. godine.

Tablica 10: Postotak osoba s završenim visokim obrazovanjem u ukupnoj populaciji (15 – 64 godina)

	2002.	2003.	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.
EU 27	17,4	18,1	19,1	19,6	20,1	20,6	21,2	22,0	22,7	23,6
HR	13,1	13,2	13,2	13,4	13,6	13,6	13,9	14,8	15,5	15,3

Izvor: Eurostat (skup podataka: edat_lfse_07, dostupan na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_07&lang=en, pristupljeno 15. siječnja 2013.)

Udio visokoobrazovanih osoba u ukupnoj populaciji Hrvatske u zadnjih 10 godina povećao se za 2,2%, međutim i dalje je to nedostatno u odnosu na europski prosjek koji se u posljednjih deset godina povećao za 9,2%. Vladine politike trebaju biti usmjerene ne samo na privlačenje studenata u visoko obrazovanje, već i na njihovo uspješno završavanje započetog studija.

3.2.1.4. Mjerenje uspješnosti sveučilišnih profesora

Profesori su kritični resurs unutar akademske zajednice budući da posjeduju niz znanja i vještina koja mogu značajno doprinijeti kvaliteti institucije i studiranja te usmjeravanju studenata. Karijera jednog sveučilišnog profesora dvojaka je budući da svaki profesor obavlja znanstveno-nastavnu djelatnost te osim norma sati nastave poslodavac (MZOS) propisuje uvijete za znanstvenu evaluaciju i napredovanje. Nacionalno vijeće za znanost (koje se nalazi pod ingerencijom MZOS-a) donosi, mijenja i nadopunjuje uvijete za napredovanje sveučilišnih profesora, odnosno znanstvenika. Jedan od najvažnijih kriterija pri znanstvenom napredovanju sveučilišnih profesora jesu objavljeni članci i njihova citatnost. Od 2004. godine svaki znanstvenik posjeduje svoj Matični broj znanstvenika koji mu između ostalog služi za upis znanstvenih radova u Hrvatsku znanstvenu bibliografiju (CROSB⁴²) koja predstavlja elektroničku bibliografiju hrvatskih znanstvenika. Sukladno tomu, moguće je zaključiti kako

⁴² <http://bib.irb.hr/>

upravo elektronička baza CROSBİ predstavlja jedan od elemenata mjerenja uspješnosti sveučilišnih profesora.

Usvajanjem i primjenom Bolonjskog procesa evaluacija sveučilišnih profesora dobila je još jednu dimenziju. Studenti po odslušanom kolegiju vrednuju rad svojih predmetnih nastavnika. Do primjene ovog Procesa nastavnici su bili „ocjenjivani“ isključivo kroz pristupanja u izbore u viša znanstvena zvanja, dok nastavni dio nije bio valoriziran i ocjenjivan niti od strane studenata niti od strane znanstvenih institucija nego se isključivo promatrao kroz broj održanih norma sati nastave. Ocjena od strane studenata za svakog predmetnog nastavnika jedan je od novih kriterija za sveučilišne profesore pri izboru u viša zvanja. Na ovaj način željela se poboljšati povezanost i komunikacija između studenata i nastavnika te kvaliteta samog visokoobrazovnog sustava čime je ispunjen jedan od zahtjeva Bolonjskog procesa koji se odnosi na unapređenje kvalitete. Iako sve navedeno idu u smjeru unaprjeđenja kvalitete obrazovnog sustava daljnja istraživanja trebala bi ispitati opravdanost i efikasnost novih načina mjerenja uspješnosti sveučilišnih profesora.

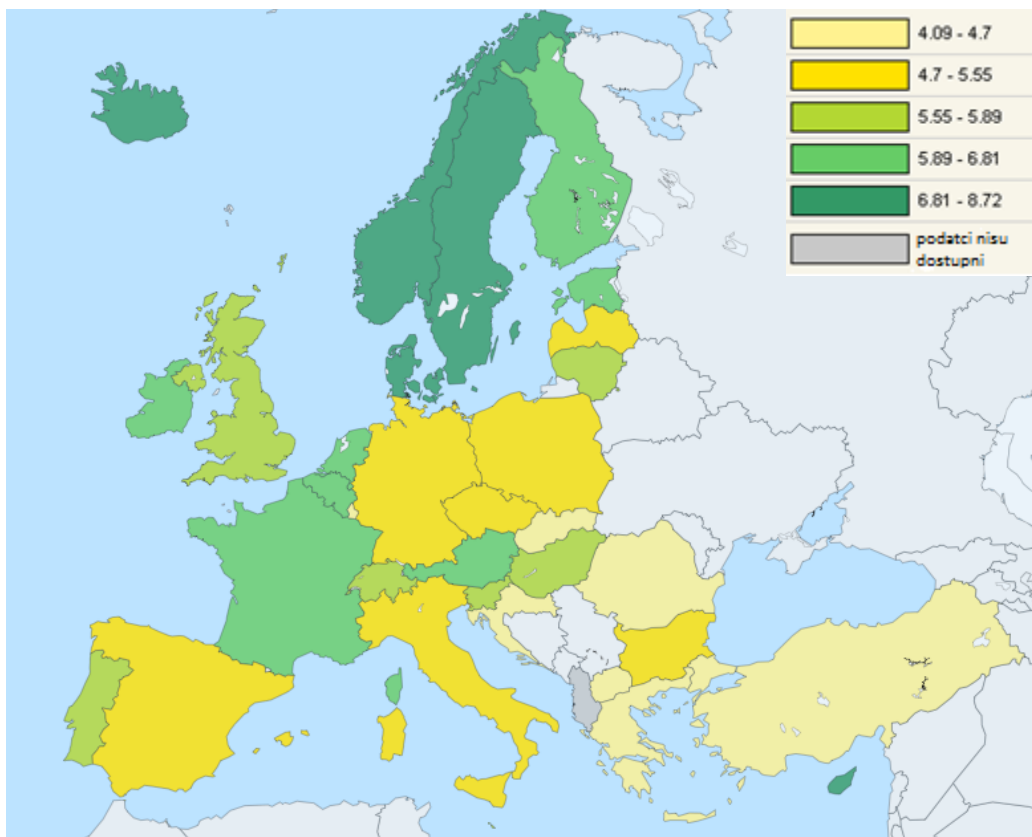
3.2.1.5. Javni izdaci za visoko obrazovanje

Radi lakše usporedbe s ostalim izdvajanjima iz državnog proračuna, a posebice radi lakše usporedbe s ostalim zemljama svijeta, izdvajanje za visoko obrazovanje promatra se temeljem njegove izraženosti u postotku BDP-a. Detaljne podatke o ovim izdvajanjima objavljuje Eurostat. Za 2009. godinu objavljeni su podatci za većinu zemalja Europske unije⁴³ gdje se izdvajanja javnog sektora za visoko obrazovanje u Hrvatskoj u odnosu na zemlje Europske unije nalaze na samom začelju ove ljestvice⁴⁴ (Slika 3). Javna ulaganja u visoko obrazovanje relativno su niska posebice ako se usporede sa zemljama Europske unije.

⁴³ Osim za Grčku i Luksemburg.

⁴⁴ Hrvatska je na 27. mjestu od ukupno 29 zemalja.

Slika 3: Javni izdaci za obrazovanje (izraženi u % BDP-a) u 2009. godini



Izvor: Eurostat (skup podataka: educ_fitotin, dostupan na: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/mapToolClosed.do?tab=map&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00069&toolbox=classes#>, pristupljeno: 20. siječnja 2013.)

3.2.1.6. Zaposlene i nezaposlene osobe mlađe dobne skupine

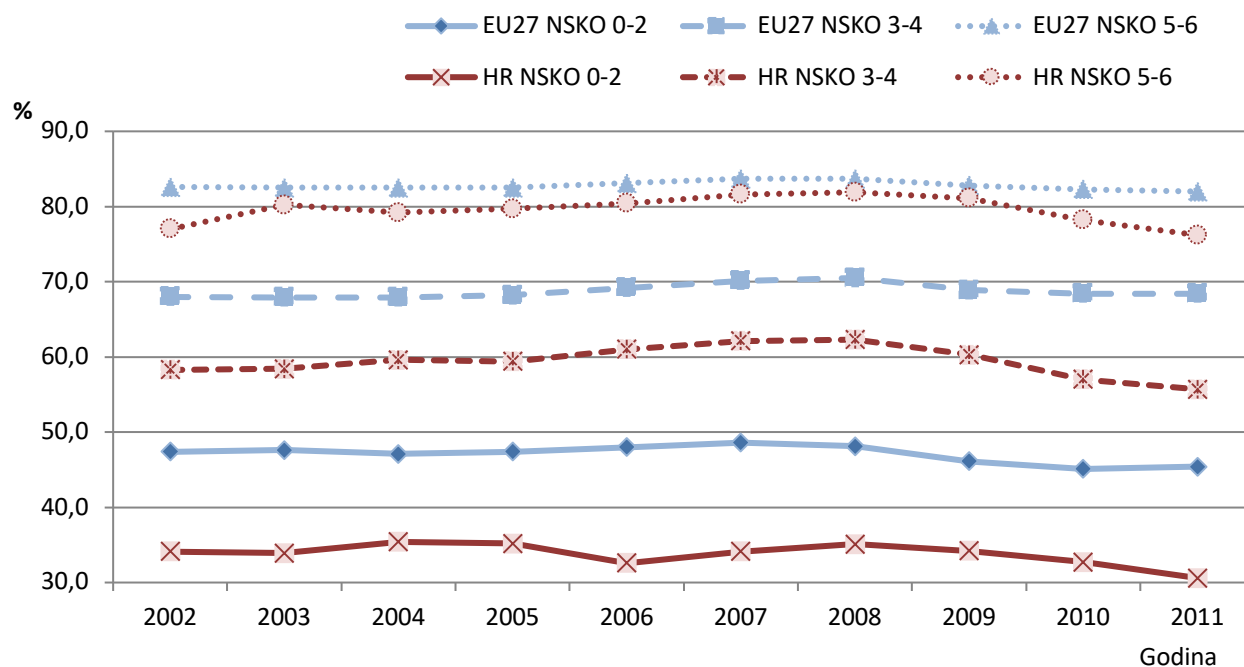
Iz prethodnih analiza moguće je zaključiti kako se broj studenata iz godine u godinu povećavao jednako kao i broj onih koji završavaju visoku naobrazbu. Navedeno je posebno naglašeno promatra li s učinak Bolonjskog procesa kroz broj studenata koji je završio otpočeto obrazovanje. No, je li se povećala i zapošljivost tih istih studenata, odnosno mlađih dobnih skupina budući da je promicanje zapošljivosti europskih građana jedan od primarnih fokusa Bolonjskog procesa.

Stopa zaposlenosti promatrana je prema razinama obrazovanja za Hrvatsku i prosjek zemalja Europske unije (EU 27). Promatrajući svaku skupinu obrazovanja vidljivo je kako je hrvatska stopa zaposlenosti uvijek ispod razine europskog prosjeka (Grafikon 4). Ta razlika najviše je uočljiva za najniže razine

obrazovanja gdje je u 2012. godini zaposlenost onih koji nemaju završenu srednju školu iznosila samo 30,6%. Ipak, najveću šansu za zaposlenje imaju visokoobrazovani pojedinci jer je njihova stopa zaposlenosti i u EU 27 i u Hrvatskoj najveća u odnosu na druge skupine obrazovanja (oko 80%).

Međutim, nužno je i prokomentirati usporedbu rasta i pada zaposlenosti u Hrvatskoj u odnosu na prosjek EU (Grafikon 4). Gospodarska kriza pogodila je i Hrvatsku kao i Europsku uniju te je krajem 2012. godine u EU27 zabilježena najveća stopa nezaposlenosti u posljednjih 20 godina otkako Eurostat objavljuje prosječnu stopu nezaposlenosti za zemlje Europske unije. Istodobno izraženiji pad zaposlenosti u Hrvatskoj za sve razine obrazovanja u odnosu na EU27 je zabrinjavajući.

Grafikon 4: Stopa zaposlenosti u Republici Hrvatskoj i EU27 prema razinama obrazovanja⁴⁵



Izvor: Izradila doktorandica temeljem podataka Eurostat-a (skup podataka: lfsa_ergaed, dostupan na: http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergaed&lang=en, pristupljeno 22. siječnja 2013.)

U Tablici 11 analiziraju se nezaposlene osobe prema izobrazbi i prema dobi s naglaskom na visokoobrazovane mlađe dobne skupine. Broj nezaposlenih osoba od 2008. godine nezaustavljivo raste, a mlađe dobne skupine i visokoobrazovani pojedinci nisu ostali zaštićeni od utjecaja ekonomske krize koja je usporila gospodarstvo i njegove aktivnosti.

⁴⁵ Razine obrazovanja zapisane su prema NSKO klasifikaciji.

Tablica 11: Prosječan broj nezaposlenih osoba prema dobi i završenoj izobrazbi u razdoblju od 2005. do 2012. godine

Godina	Nezaposlene osobe prema izobrazbi			Nezaposlene osobe prema dobi		
	Ukupno	Prvi stupanj fakulteta, stručni studij i viša škola	Fakultet, akademija, magisterij, doktorat	20 - 24	25 - 29	30 - 34
2005.	308 738	9 001	12 021	45 140	39 309	32 988
2006.	291 616	9 195	11 808	40 558	36 649	30 297
2007.	264 448	8 452	10 702	33 998	32 523	26 856
2008.	236 741	7 568	9 425	28 416	28 217	23 966
2009.	263 173	9 259	11 441	33 644	33 743	27 690
2010.	302 425	11 593	15 037	40 007	41 205	33 675
2011.	305 333	12 664	17 333	41 078	41 929	34 308
2012.	324 324	15 271	20 456	44 877	45 445	37 031

Izvor: HZZ

U broju nezaposlenih osoba nalaze se i oni koji traže priliku za poticaje i kojima se kani povećavati broj samozaposlenih osoba. Postavlja se pitanje želi li se u Hrvatskoj naglašavati i poticati otvaranje poduzeća koja su nastala iz nužde (npr. nezaposlenost) ili iz prilike? Upravo poduzeća nastala iz prilike ona su koja pozitivno utječu na ekonomski rast zemlje (Singer i suradnici, 2003), a samim obrazovnim sustavom treba potaknuti promjene kako bi pojedinci tijekom studija razvijali svoje poslovne ideje koje bi završetkom studija realizirali kroz karijeru samozaposlene osobe.

3.3. Mjerenje namjera za samozapošljavanjem

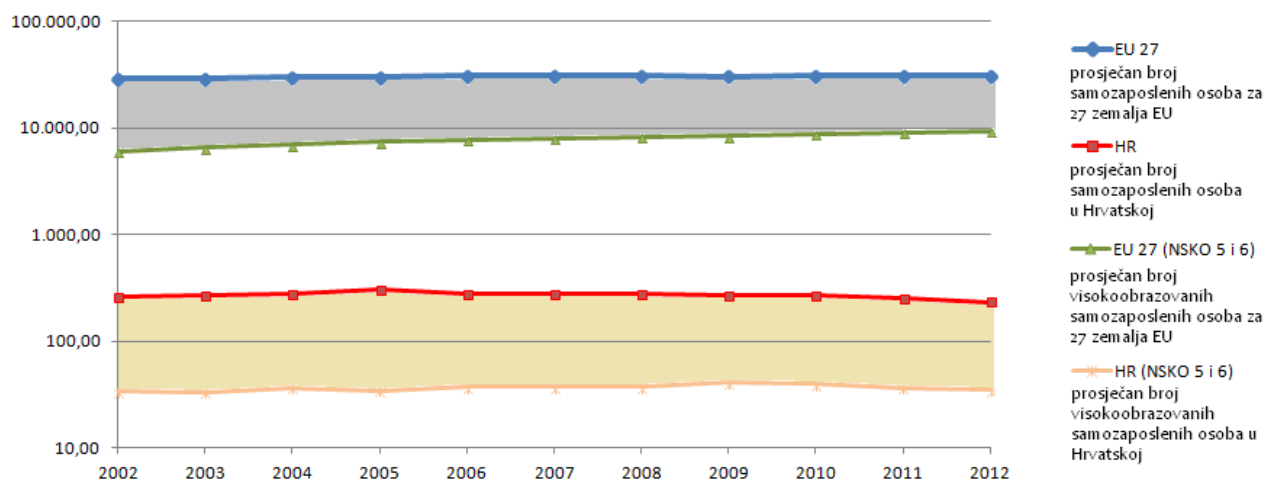
U posljednjih dvadesetak godina iznimno se povećao znanstveni i stručni opus kojemu su u fokusu namjere za samozapošljavanjem kao važan čimbenik u odluci pojedinca o pokretanju poslovnog pothvata, odnosno samozapošljavanja. U ovom potpoglavlju analiziraju se promjene u broju samozaposlenih osoba (potpoglavlje 3.3.1.) kako u Hrvatskoj tako i u Europskoj uniji, učinci aktivnih politika zapošljavanja s fokusom na samozapošljavanje visokoobrazovanih mlađih dobnih skupina (3.3.1.1.). Naglasak ovog potpoglavlja stavljen je na različite pristupe u mjerenju namjera za

samozapošljavanjem primjenom kvantitativnog (potpoglavlje 3.3.2.) i kvalitativnog (potpoglavlje 3.3.3.) pristupa.

3.3.1. Mjerenje samozapošljavanja i poduzetničke aktivnosti

Razina samozaposlenih u nekoj zemlji mjeri se službenim statistikama i prikazuje brojem samozaposlenih osoba. Eurostat prikuplja podatke iz svih statističkih ureda zemalja članica i zemalja kandidatkinja te ih objedinjuje u svojim statističkim bazama podataka. Status u zaposlenju ispituje se i prati Anketom radne snage⁴⁶ koja se provodi kvartalno. Metodološki, u ARS samozaposlenim osobama smatraju se one osobe koje rade u vlastitom poduzeću, farmi ili profesionalnoj praksi⁴⁷. Temeljem podataka Eurostata namjerava se usporediti trend kretanja samozaposlenih osoba u zemljama članicama Europske unije (EU27) s kretanjem samozaposlenih osoba u Hrvatskoj s naglaskom na praćenje razlika u broju samozaposlenih visokoobrazovanih osoba (NSKO 5 i 6) u odnosu na ukupan broj samozaposlenih osoba. Grafikon 5 prikazuje logaritamsku usporedbu broja samozaposlenih osoba u populaciji od 15 do 64 godine za Hrvatsku i prosječan broj samozaposlenih osoba i 27 zemalja Europske Unije.

Grafikon 5: Broj samozaposlenih osoba u ukupnoj populaciji i broj samozaposlenih visokoobrazovanih osoba u razdoblju od 2000. do 2012. godine



⁴⁶ ARS

⁴⁷ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/EN/lfsq_esms.htm (pristupljeno: 15. siječnja 2013.)

Izvor: Izradila doktorandica temeljem podataka Eurostat-a (skup podataka: lfsq_esgaed, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do>, pristupljeno: 16. siječnja 2013.)

Iz grafikona je vidljivo kako od 2008. godine udio samozaposlenih osoba u Hrvatskoj kontinuirano opada dok je u istom razdoblju u EU27 on zadržan na približno konstantnoj razini. Međutim, važno je usporediti i broj visokoobrazovanih samozaposlenih osoba u odnosu na ukupnu populaciju samozaposlenih osoba za navedene zemlje gdje je zamjetan veći jaz u Hrvatskoj nego za EU27. Također, za EU27 taj broj od 2002. godine kontinuirano raste dok je u Hrvatskoj on zadržan na približno istoj razini te od 2009. godine bilježi tendenciju pada.

Osim službenih statistika Europske unije koje donose realne i pravodobne podatke o broju samozaposlenih osoba, Europska komisija provodi i istraživanja o poduzetništvu. Flash Eurobarometer 354⁴⁸ izvještava o stajalištima vezanim uz različita pitanja koja se povezuju uz poduzetništvo, poput: poduzetničkog obrazovanja, otpočinjanja novog poslovnog pothvata, preferencija prema samozaposlenosti, itd. Ovo istraživanje provedeno je u drugoj polovici 2012. godine na reprezentativnom uzorku svake od zemalja koje su sudjelovale u istraživanju. Osim tekućih rezultata objavljena je i usporedba s istim istraživanjem provedenim 2009. godine⁴⁹.

Na postavljeno pitanje o preferenciji odabira posla⁵⁰ većina hrvatskih ispitanika (Tablica 12) odabrala bi karijeru samozaposlene osobe (54%) u odnosu na EU27 (37%). Zanimljiva je i činjenica kako se u Hrvatskoj taj broj povećao za 11% u odnosu na isto istraživanje provedeno 2009. godine te se postavlja pitanje što je utjecalo na promjenu pozitivnog stajališta prema odabiru karijere samozaposlene osobe, dok je u EU27 zabilježen suprotan trend (smanjenje od 8%).

Tablica 12: Postotak odgovora ispitanika na pitanje: *Ukoliko biste mogli birati između različitih poslova, koji biste izbor preferirali: zaposlen ili samozaposlen?* (Q1)

Modaliteti odgovora Q1.	EU 27		HR	
	2012.	Razlika 2012. - 2009.	2012.	Razlika 2012. - 2009.
Zaposlena osoba	58%	+9%	40%	-8%

⁴⁸ Naziv ovog Eurobarometra je *Poduzetništvo u EU i šire*. Istraživanje je provedeno u svih 27 zemalja članica Europske unije te u Hrvatskoj, Islandu, Izraelu, Norveškoj, Švicarskoj, Turskoj, Brazilu, Rusiji, Sjedinjenim Američkim državama, Kini, Indiji, Japanu i Sjevernoj Koreji. Sudjelovalo je 42 000 ispitanika različitih socio-demografskih karakteristika.

⁴⁹ Flash Eurobarometer 283

⁵⁰ Q1. *Ukoliko biste mogli birati između različitih poslova, koji biste izbor preferirali: zaposlen ili samozaposlen?*

Samozaposlena osoba	37%	-8%	54%	+11%
Ne znam	3%	=	3%	=
Bez odgovora	2%	-1%	3%	-3%

Izvor: Flash Eurobarometer No 354 'Entrepreneurship in the EU and beyond' (European Commission, 2012b, izvještaj za Republiku Hrvatsku, 2012: 2)

Iako prethodna tablica pokazuje na pobuđeno pozitivno raspoloženje u Hrvatskoj prema karijeri samozaposlene osobe ovog raspoloženja realizacija ipak ostaje upitna (Tablica 13). Na postavljeno pitanje o ostvarivosti karijere samozaposlene osobe u narednih 5 godina⁵¹ u Hrvatskoj samo 8% njih vjeruje da je to vrlo ostvarivo u odnosu na 58% onih koji misle kako im odabir samozaposlenosti u narednih 5 godina nikako nije ostvariv.

Tablica 13: Postotak odgovora ispitanika na pitanje: *Je li vam ostvariv odabir samozaposlenosti unutar 5 godina od danas?* (Q7)

Modaliteti odgovora Q7.	EU 27		HR	
	2012.	Razlika 2012. - 2009.	2012.	Razlika 2012. - 2009.
Vrlo izvediv	10%	+2%	8%	+4%
Prilično izvediv	20%	-1%	10%	-7%
Prilično nije izvediv	22%	+1%	22%	=
Nije izvediv	45%	-1%	58%	+9%
Ne znam	3%	-1%	2%	-6%

Izvor: Flash Eurobarometer No 354 'Entrepreneurship in the EU and beyond' (European Commission, 2012b, izvještaj za Republiku Hrvatsku, 2012: 4)

Najveće svjetsko istraživanje o poduzetništvu donosi GEM istraživačka studija. Ovaj istraživački projekt pokrenut je 1999. godine, a Hrvatska mu se pridružila 2002. godine. GEM pristup usmjeren je na istraživanje poduzetničkog kapaciteta zemlje koji nastaje kroz interakciju namjera, značajki i ponašanja ljudi s institucionalnom okolinom, bez obzira u kojoj fazi razvoja se neka zemlja nalazi (Singer i suradnici, 2012). Ova studija nezaobilazna je u praćenju poduzetničke aktivnosti neke zemlje, ali i omogućava međunarodne usporedbe ostvarenih poduzetničkih rezultata.

Jedan od najvažnijih pokazatelja GEM studije jest poduzetnička aktivnost mjerena TEA indeksom. Poduzetnička aktivnost, temeljena na pokretanju novih poslovnih pothvata (izražena kroz TEA indeks)

⁵¹ Q7. Neovisno o tome želite li ili ne postati samozaposlena osoba, bi li vam taj odabir bilo moguće realizirati u narednih 5 godina.

bitna je pretpostavka vitalnosti gospodarske strukture budući da novi poslovni pothvati donose nove ideje, nove tehnologije, nove proizvode, izlazak na tržišta i na taj način doprinose efikasnosti i konkurentnosti (Singer i suradnici, 2012). Kako je vidljivo iz Tablice 14 Hrvatska se prilikom ulasku u GEM projekt u prve tri godine nalazila se na samom začelju GEM ljestvice, a jačanje poduzetničke aktivnosti vidljivo u 2005. i 2006. godini. Nakon smanjivanja ovog indeksa (2009 i 2010) u 2011. godini vidljiv je oporavak poduzetničke aktivnosti međutim ne i vraćanje ranga iz 2007. godine.

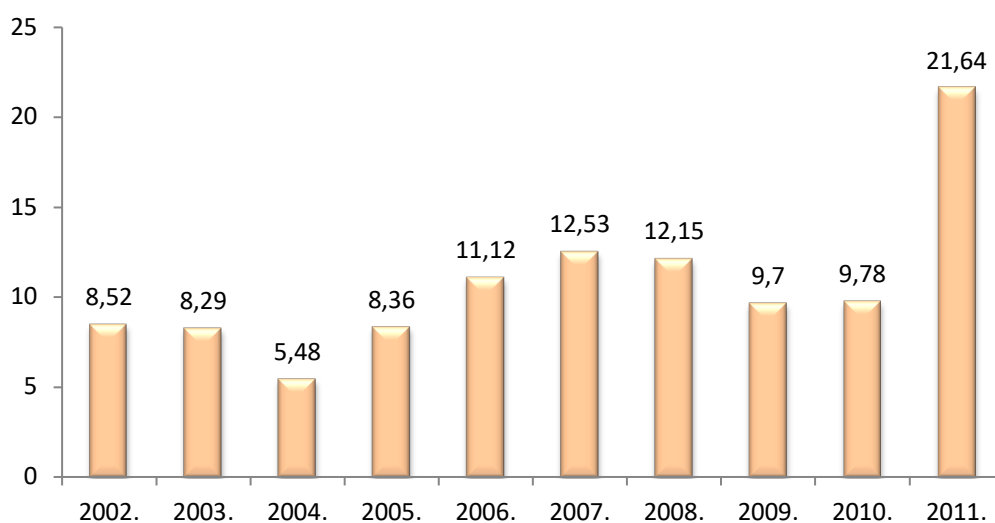
Tablica 14: Poduzetnička aktivnost mjerena TEA indeksom u % za razdoblje od 2002. do 2011. godine

Godina	2002.	2003.	2004.	2005.	2006.	2007.	2008.	2009.	2010.	2011.
Hrvatska TEA	3,62	2,56	3,73	6,11	8,58	7,27	7,59	5,58	5,52	7,32
Rang	32/37	29/30	29/34	19/35	18/42	21/42	26/43	38/55	44/60	37/55

Izvor: Singer i suradnici (2012: 27)

Ovim projektom obuhvaćeno je i mjerenje poduzetničkih namjera. Ispitivanje poduzetničkih namjera odnosi se na ispitanike koji nisu obuhvaćeni TEA indeksom, tj. koji još nisu pokrenuli poslovni pothvat⁵². Iako su poduzetničke namjere u promatranom razdoblju iznimno niske (Grafikon 6) ipak 2011. godina donosi njihovo znatno povećanje. Ovi podatci prate trend poželjnosti izbora poduzetničke karijere (primjerice Flash Eurobarometer 354) budući da su poduzetničke namjere u 2011. godini najveće za promatrano razdoblje.

Grafikon 6: Poduzetničke namjere (Hrvatska, GEM studija)



⁵² <http://www.gemconsortium.org/docs/download/414> (pristupljeno 20. siječnja 2013.)

Izvor: Singer i suradnici (2012: 24)

Iz analize europskih i svjetskih istraživanja vidljivo je kako su građani Republike Hrvatske skloni razmišljanju o odabiru karijere samozaposlene osobe (poduzetničke karijere), međutim zabrinjava podatak (Flash Eurobarometer 354) kako njezina ostvarivost ne prati sukladno izražene namjere. Vlada Republike Hrvatske kroz mjere APZ nastoji potaknuti samozapošljavanje svih dobnih skupina. U nastavku se analizira učinkovitost mjera APZ koje su fokusirane na visokoobrazovane mlade dobne skupine.

3.3.1.1. Mjerenje učinaka APZ usmjerenih na samozapošljavanje

Samozapošljavanje mlađih dobnih skupina može se analizirati osim po podacima objavljenim u državnim i europskom uredu za statistiku i kroz mjerenje učinaka koje su postigle mjere aktivne politike zapošljavanja usmjerene na poticanje samozapošljavanja s naglaskom na visokoobrazovane mlade osobe. Prema podacima koji su prezentirani u potpoglavlju 2.3.3.1., gdje su navođene sve vrste APZ u Hrvatskoj za razdoblje od 2006. do 2012. godine, vidljivo je kako se samozapošljavanje započinje ponovno poticati 2010. godine (nakon neuspješnog poticanja samozapošljavanja mlađih dobnih skupina u razdoblju od 2002. do 2005. godine). Podatci o iskorištenosti mjera koje HZZ provodi od 2010. godine (od kada je moguće zatražiti sufinanciranje samozapošljavanja) doktorandici su ustupljeni od strane djelatnika HZZ elektronskom prijepiskom putem e-pošte.

Tablica 15: Mjere APZ prema razini završene izobrazbe

Mjera	Radnici bez osnovne i s nedovršenom i završenom osnovnom školom			Srednja škola u trogodišnjem, četverogodišnjem trajanju i gimnazija			Stručni studij, Fakulteti, akademije			Ukupno		
	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012	2010	2011	2012
Sufinanciranje zapošljavanja mladih osoba bez radnog iskustva	15	23	23	438	594	774	314	530	710	767	1 147	1 507
Sufinanciranje zapošljavanja dugotrajno nezaposlenih osoba	111	112	160	717	896	1 215	112	128	262	940	1 136	1 637
Sufinanciranje zapošljavanja osoba iznad 50 godina	62	39	58	198	180	265	45	43	69	305	262	392
Sufinanciranje zapošljavanja posebnih skupina nezaposlenih osoba (i osobe s invaliditetom)	24	24	25	91	121	158	12	17	27	127	162	210
Sufinanciranje samozapošljavanja	15	54	68	222	586	676	47	132	194	284	772	938
Obrazovanje zaposlenih	191	215	28	412	400	87	11	17	6	614	632	121
Financiranje obrazovanja	1 071	2 275	605	3 225	9 777	1 670	270	1 736	59	4 566	13 788	2 334
Javni radovi	1 987	4 163	5 509	2 824	6 271	9 161	226	346	650	5 037	10 780	15 320
SO za rad bez zasnivanja radnog odnosa				206	1 887	1 190	242	2 873	4 266	448	4 760	5 456
Potpora za očuvanje radnih mjesta			11			159					533	170
Ukupno	3 476	6 905	6 487	8 333	20 712	15 355	1 279	5 822	6 243	13 088	33 972	28 085

Izvor: HZZ, elektronska pošta (18. rujna 2012.)

Republika Hrvatska intenziviranjem promicanja aktivnih politika zapošljavanja bori se protiv rastućeg broja nezaposlenih osoba. Trenutno je na Hrvatskom zavodu za zapošljavanje prijavljeno 363 094 nezaposlenih osoba⁵³. Iz Tablice 15 vidljivo je kako se iz godine u godinu povećava broj korisnika svake od predloženih mjera (jedino smanjenje primjetno je u financiranju obrazovanja). Promatrajući samo korisnike potpora za samozapošljavanje uočava se kako su nezaposleni koji imaju srednju stručnu spremu najznačajniji korisnici ove potpore u odnosu na ostale razine obrazovanja. Visokoobrazovane osobe u osjetno manjoj mjeri koriste potpore za samozapošljavanje te je nužno pokrenuti upravo i ovaj segment u iskorištavanju prednosti koje im omogućuje Vlada RH prilikom pokretanja poslovnog pothvata. Mogući problem zanemarivanja ove mjere od strane visokoobrazovanih pojedinaca, posebice onih mlađih, mjera je namijenjena radu bez zasnivanja radnog odnosa. Ovu mjeru uglavnom koriste mladi pojedinci od 20-29 godina (83%), a iznos mjesečne naknade je 1 600 kuna. Navedeno je posebno važno ukoliko se razmotri zaključak Kangasharjueve i Pekkalave (2002) studije u kojem stoji kako poduzeća koja vode visokoobrazovane osobe imaju veću vjerojatnost rasta nego ako poduzeća vode manje obrazovani pojedinci. Također valja i razmotriti rezultate istraživanja Mazzarola i suradnika (1999) koji su pokazali kako prethodno iskustvo ispitanika u radu za državu kao poslodavca donosi i manju vjerojatnost kasnijeg odabira karijere samozaposlene osobe.

3.3.2. Kvantitativni pristup u istraživanju namjera za samozapošljavanje

U mjerenjima namjera za samozapošljavanjem u znanstveno-istraživačkoj praksi prevladava kvantitativni pristup koji se sastoji od postavljenog jednog ili više strukturiranih pitanja/izjava (čestica). Pregled različitih pristupa u mjerenju namjera za samozapošljavanjem nalazi se u Tablici 16. Navedeni pregled uključuje 30 znanstveno-istraživačkih radova koji su se, između ostale literature, koristili u teorijskom objašnjenju povezanosti elemenata predloženog Modela i namjera za samozapošljavanjem.

Analiza mjerenja namjera u ovom doktorskom radu podijeljena je u pet različitih skupina. Svaki red tablice predstavlja jedan znanstveno-istraživački rad gdje uz svakog autora stoji zapis o nezavisnim i kontrolnim varijablama, uzorku, zavisnoj varijabli, rezultatima i preporukama testiranog modela.

⁵³ www.hzz.hr (12. travnja 2013)

Prilikom opisivanja zavisne varijable u radovima su zastupljena četiri modaliteta (Tablica 16). Za zavisnu varijablu zapisan je njezin naziv, broj čestica kojima se mjerila zavisna varijabla, ljestvice mjerenja te puni naziv čestice koje prema autorima radova mjere namjere za samozapošljavanjem (poduzetničke namjere). Rezultati modela promatraju se u ovisnosti o vrsti korištene statističke metodologije uz izdvajanje onih varijabla za koje nije pronađena statistički značajna uloga u predikciji namjera za samozapošljavanjem/poduzetničkih namjera. Posljednji stupac Tablice 16 prati smjer preporuka istraživača, odnosno jesu li autori rada kao preporuku budućih istraživanja uvrstili i provođenje longitudinalnih studija.

Nvedena tablica donosi kratak pregled istraživanja temeljenih na namjerama za samozapošljavanje i njezina je osnovna namjena pregled rezultata relevantnih studija dok se njezini rezultati ne namjeravaju koristiti u daljnjim izračunima. Ovako postavljena tablica u budućim istraživanjima može poslužiti kao početni okvir meta analize namjera za samozapošljavanjem.

Tablicom 16 pokazan je smjer i rezultati dosadašnjih istraživanja temeljenih na namjerama za samozapošljavanjem i elemenata predloženog Modela XP.

Tablica 16: Mjerenja namjera za samozapošljavanje/poduzetničkih namjera

R. br.	Autori, godina	Nezavisne/kontrolne varijable	Uzorak	Zavisna varijabla				Rezultati modela			Preporuke (long. istraž.)
				Naziv	Broj čestica	Ljestvica mjerenja	Čestice	Prilagođen r^2	Druge analize	Varijable bez stat. značajnosti	
1.	Ahmed i suradnici (2010)	Inovativnost, godina studija, poduzetnički kolegij, radno iskustvo u obiteljskom /tuđem poduzeću	276 studenata (Pakistan)	Poduzetničke namjere	3	7-stupnjavana Likertova ljestvica	n. d. (adaptirano po Kolvereid, 1996)		Korelacijska analiza	Rod, poduzetnički kolegij	
2.	Audet (2004)	TPD***	107 studenata (Kanada)	Poduzetničke namjere	2	Procjena vjerojatnosti	Namjeravate li se upustiti u posao u roku od tri godine nakon završetka studija (kratkoročno); ... u nekom trenutku života (nakon tri godine od završetka studija, dugoročno)?	t1 - kratkoročno (0,32), t1- dugoročno (0,32). t2 – kratkoročno (0,13), t2- dugoročno (0,47)		TPD** u kratkoročnom modelu u t2 mjerjenju	(da)
3.	Autio i suradnici (2001)	TPP*, radno iskustvo u poduzeću, status zaposlenja, promjena posla unutar jedne godine, godine starosti	3 445 studenata (Finska, Švedska, SAD)	Poduzetničke namjere	4	5-stupnjavana Likertova ljestvica	Koliko je izvjesno kako ćete otvoriti poduzeće sami ili zajedno s vašim prijateljima: -na puno radno vrijeme unutar jedne -pet godina od danas, - na pola radnog vremena unutar jedne - pet godina od danas?	0,263 (sve zemlje zajedno)			da
4.	Basu i Virick (2008)	TPP*, prethodno poduzetničko obrazovanje, samozaposlen otac, prethodno iskustvo u samozaposlenosti	122 studenata (SAD)	Poduzetničke namjere	3	5-stupnjavana Likertova ljestvica	Po Kolvereid (1996)	0,44 (samo varijable TPP)	Korelacijska analiza	Prethodno poduzetničko obrazovanje	da
5.	Carr i Sequeira (2007)	Radno iskustvo u obiteljskom poduzeću, stajalište prema posjedovanju poduzeća, percipirana potpora obitelji, poduzetnička samoeфикаsnost, rod, završena izobrazba, radno iskustvo	308 ispitanika - poduzetnici početnici, zaposlenici malih i srednjih poduzeća i organizacija, pohadatelji start-up seminara (SAD)	Poduzetničke namjere	6	Dihotomna (nominalna mjerna ljestvica)	Jeste li podnijeli zahtjev za svoj porezni broj kako biste započeli posao na puno radno vrijeme? Jeste li u procesu razvijanja novog proizvoda/usluge? Jeste li u procesu sastavljanja zajedničkog početnog tima? Tražite li poslovni prostor i opremu za započinjanje posla? Jeste li u procesu pisanja poslovnog plana? Jeste li počeli štedjeti novac koji ćete uložiti u posao?	0,20		Rod, završena izobrazba	da
6.	Gird i Bagaraim (2008)	TPP*, instrumentalna potpora, društvena podrška	247 studenata (Južnoafrička republika)	Poduzetničke namjere	4	5-stupnjavana Likertova ljestvica	Po Autio i suradnici (2001)	0,299		Društvena podrška	da
7.	Goksel i Aydintan (2011)	Osobne karakteristike (motivacija za postignućem, interni lokus kontrole, proaktivnost) / rod, roditelji poduzetnici, ocjene tijekom studija	175 studenata (Turska)	Sklonost poduzetništvu	20	Likertova ljestvica	n. d.	0,536	t test (sklonost poduzetništvu i rod, roditelji poduzetnici, ocjene studenata)	Rod, roditelji poduzetnici, ocjene tijekom studija	

8.	Gurbuz i Aykol (2008)	TPP*, demografski čimbenici (rod, poduzetnici u obitelji), kontekstualni elementi (okruženje za poduzetništvo, akademska podrška)	324 studenata (Turska)	Poduzetničke namjere	3	6-stupnjevana Likertova ljestvica	Jeste li ikada razmišljali o osnivanju vlastitog poduzeća? Koliko je vjerojatno da ćete osnovati poduzeće unutar jedne godine od sada? ... pet godina od sada?	TPP(0,317), kontekstualni elementi (0,137), dem. čimbenici (0,150)		
9.	Jaén i suradnici, 2010	Osobne karakteristike, motivacija za: postignućem, moći, sigurnosti, konformizmom, tradicijom, dobrohotnosti, univerzalizmom, nezavisnosti, poticajom, hedonizam; rod, dobna starost, imigranti (manje od 10 godina u regiji, više od 10 godina u regiji), socioekonomski status, iskustvo u samozaposlenosti, , obiteljski uzor radni status	1 405 studenata (Španjolska)	Poduzetničke namjere	5	5 i 7-stupnjevana Likertova ljestvica	n. d. čitatelja se upućuje na: Liñán i Chen (2009), Liñán i Moriano (2007) i Moriano i suradnici (2007)	0,23	Godine starosti, imigranti (manje od 10 godina u regiji, više od 10 godina u regiji), socioekonomski status, radni status	
10.	Kolvereid i Moen (1997)	Povijest zaposlenja, trenutna radna pozicija, oblik poduzeća s obzirom na vlasništvo, funkcijske cjeline u organizaciji, radna motivacija, ukupna godišnja primanja, obrazovanje, poduzetništvo kao studijski smjer, radno iskustvo tijekom studija, rod, obiteljski status	374 diplomiranih studenata (Norveška)	Poduzetničko ponašanje	3	1 i 3 pitanje odabir vjerojatnosti. Drugo pitanje 7-stupnjevana Likertova ljestvica	Kolika je vjerojatnost da ćete sami započeti posao? Ukoliko biste mogli birati između vođenja vlastitog posla i zaposlenja u poduzeću koje je u tuđem vlasništvu, što biste odabrali? Kolika je vjerojatnost da ćete tijekom svog radnog vijeka izabrati karijeru samozaposlene osobe radije nego biti zaposlen za nekog drugog?	0,41	Povijest zaposlenja, oblik poduzeća s obzirom na vlasništvo, funkcijske cjeline u organizaciji, radno iskustvo tijekom studija, obiteljski status	
11.	Kolvereid (1996b)	TPP*, iskustvo u samozaposlenosti, rod, samozaposleni roditelji	128 studenata (Norveška)	Namjere za samozapošljavanjem	3	7-stupnjevana Likertova ljestvica	Ukoliko biste mogli birati između vođenja vlastitog posla i zaposlenja u poduzeću koje je u tuđem vlasništvu, što biste odabrali? Koliko je vjerojatno da ćete ostvariti karijeru samozaposlene osobe? Koliko je vjerojatno da ćete započeti karijeru zaposleni u tuđem poduzeću.	Direkta predikcija namjera modela (LISEREL) stajališta (0,183), subjektivna norma (0,351) te percipirana kontrola ponašanja (0,344)	Bez izravnog utjecaja na namjere: rod, samozaposleni roditelji, iskustvo u samozaposlenosti i	da
12.	Kristiansen i Indarti, (2004)	Motivacija za postignućem, interni lokus kontrole, samoefikasnost, instrumentalna potpora	121 (Norveška) i 130 (Indonezija) studenata	Poduzetničke namjere	3	7-stupnjevana Likertova ljestvica	Izabrat ću karijeru poduzetnika. Izabrat ću karijeru zaposlenika kod poslodavca. Preferiram biti poduzetnik radije nego biti zaposlen u poduzeću.	0,198 (Norveška), 0,236 (Indonezija)	Motivacija za postignućem, interni lokus kontrole	
13.	Krueger i suradnici (2000)	TPP*, SPD**	97 studenta (SAD)	Poduzetničke namjere	1	Procjena vjerojatnosti	Procijenite koliko je vjerojatno kako ćete u narednih 5 godina pokrenuti vlastiti posao.	TPP 0,35 TPD 0,41	Subjektivne norme	da

14.	Leffel (2008)	TPP*, rod, radni status	80 studenata (SAD)	Namjere za samozapošljavanje	1	Procjena vjerojatnosti	Ukoliko biste mogli birati između samozaposlenosti i zaposlenja u tuđem poduzeću, što biste odabrali?		Korelacijska analiza		
15.	Liñán (2004)	Interne varijable u modela (poduzetnička znanja, stajališta, percipirana socijalna norme, percipirana izvodljivost); Eksterne varijable modela (godine starosti, rod, samozaposleni roditelji, završena izobrazba roditelja, primanja kućanstva, smjer studija, sveučilište, razlozi upisa na studij, radno iskustvo)	93 studenata (Španjolska)	Poduzetničke namjere	2	Dihotomna (nominalna mjerna ljestvica)	Ozbiljno razmišljam o tome da postanem poduzetnik. Vjerojatnost da postanem poduzetnik je niska/visoka.	Interne varijable (0,212), eksterne varijable (0,473)	SEM	Interne varijable (socijalna norma), eksterne varijable (godine starosti, samozaposleni roditelji, sveučilište razlozi upisa na studij)	da
16.	Liñán i Chen (2009)	TPP*, rod, godine starosti, prisutnost uzora, iskustvo u samozaposlenosti, radno iskustvo	386 studenata (Španjolska) i 125 studenata (Tajvan)	Poduzetničke namjere	6	7	Spreman sam napraviti bilo što kako bih postao poduzetnik. Moj profesionalni cilj je postati poduzetnik. Uložiti ću sve snage kako bih započeo vlastiti posao. Odlučan sam u namjeri da osnujem poduzeće u budućnosti. Ozbiljno namjeravam osnovati poduzeće. Imam namjeru osnovati poduzeće jednog dana		SEM 0,555 (kombinirani rezultati za oba uzorka)	Subjektivna norma, godine starosti. Neizravan utjecaj: rod, prisutnost uzora, iskustvo u samozaposlenosti, radno iskustvo	da
17.	Lüthje i Franke (2004)	Osobne karakteristike (preuzimanje rizika, potreba za neovisnošću i interni lokus kontrole), stajalište prema samozaposlenosti, percepcija o vanjskom okruženju (tržište, financiranje, vladine politike, društvo, sveučilište), percepcija o sveučilišnom okruženju (iniciranje, razvoj, aktivna potpora)	342 studenta (Munich), 481 (Vienna) i 490 (MIT)	Poduzetničke namjere	1	4-stupnjavana Likertova ljestvica	Namjeravam otpočeti posao nakon diplomiranja.		t test, ANOVA		da
18.	Noseleit (2008)	Osobne karakteristike, motivacija za: postignućem, moći, sigurnosti, konformizmom, tradicijom, dobrohotnosti, univerzalizmom, nezavisnosti, poticajom, hedonizmom	ESS podatci 2006/2007. (9 Zapadno europskih zemalja ⁵⁴ , n = 12 220)	Samozaposleni pojedinci	1	Dihotomna (nominalna mjerna ljestvica)	Jeste li samozaposleni (uspoređeni su odgovori za samozaposlene i nesamozaposlene pojedince)	n. d.		Dobrohotnost, univerzalizam, hedonizam, moć	
19.	Okhomiina (2010)	Osobne karakteristike (motivacija za postignućem, interni lokus kontrole, tolerancija prema neizvjesnosti, poticajno okruženje)	95 vlasnika poduzeća za rabljene automobile (SAD)	Poduzetničko usmjerenje	13 (4 dimenzije)	7-stupnjavana Likertova ljestvica	n. d.	0,489		Interni lokus kontrole	da

⁵⁴ Belgija, Švicarska, Njemačka, Danska, Finska, Francuska, Velika Britanija, Norveška i Švedska

20.	Solesvik (2011)	TPP*, poduzetnička samoeфикаsnost, sklonost riziku, rod, dobna starost, samozaposleni roditelji	193 studenta (Ukrajina)	Poduzetničke namjere	7	7-stupnjevana Likertova ljestvica	Prvih 6 pitanja adaptirani po Liñán i Chen (2009). Ukoliko biste mogli birati između samozaposlenosti ili vođenja vlastitog poduzeća i zaposlenja u tuđem poduzeću, što biste odabrali?	0,502	Poduzetnička samoeфикаsnost, rod, dobna starost	da	
21.	Solesvik i suradnici (2012)	TPP*, SPD***, god. starosti, samozaposleni roditelji	192 studenata (Ukrajina)	Poduzetničke namjere	6	7-stupnjevana Likertova ljestvica	EIQ, Liñán i Chen (2006.)	SEM ^v (TPP pojasnila 55% varijance, TPD 40%, integrirani model ovih dviju teorija 60%)	Godine starosti	da	
22.	Souitaris i suradnici (2007)	TPP*	232 + 220 studenta (V. Britanija)	Poduzetničke namjere	3	7-stupnjevana Likertova ljestvica	Po Kolvereid (1996b)	TPP (t ₁)-0,35 TPP (t ₂)-0,32		da	
23.	Thrikawala (2011)	Studijski program, godina studija, rod, primanja kućanstva, radno iskustvo u obiteljskom poduzeću	350 studenata (Šri Lanka)	Poduzetničke namjere	6	7-stupnjevana Likertova ljestvica	n. d.	ANOVA, korelacijska analiza	Primanja kućanstva		
24.	Tkachev i Kolvereid (1999)	TPP*, rod, iskustvo u samozaposlenosti, samozaposleni roditelji	561 studenti (Rusija)	Namjere za samozapošljavanje	3	7-stupnjevana Likertova ljestvica	Ukoliko biste mogli birati između samozaposlenosti i zaposlenja u tuđem poduzeću, što biste odabrali? Koliko je izvjesno kako ćete odabrati karijeru samozaposlene osobe? Koliko je izvjesno kako ćete odabrati karijeru osobe zaposlene u poduzeću?	0,44	Rod, iskustvo u samozaposlenosti, samozaposleni roditelji		
25.	Van Gelderen i suradnici (2007)	TPP*	1 235 studenata (Nizozemska)	Poduzetničke namjere	5	z-score (dihotomna, procjena vjerojatnosti)	Mislite li da ćete ikada osnovati poduzeće? Jeste li ikada razmišljali o osnivanju vlastitog poduzeća? Ako se ukaže prilika I možete izabrati zaposlenje koje želite biste li radili u poduzeću ili pokrenuli vlastito poduzeće? S obzirom na vašu trenutnu situaciju i moguća ograničenja, odgovorite koju biste priliku za zapošljavanje radije odabrali (raditi u poduzeću/voditi vlastito poduzeće). Koliko je vjerojatno kako ćete u narednih 5 godina od sada voditi vlastito poduzeće?	0,38	Ustrajnost (dimenzija Percipirane kontrole ponašanja)		
26.	Verheul i suradnici (2012)	Tolerancija prema riziku, samozaposleni roditelji, interni lokus kontrole, percepcija o nedostatku fin. potpore, administrativne kompleksnosti, nedovoljna informacija, nepovoljne ekonomske klime, rod, godine, razina obrazovanja (niska ili visoka)	Flash Eurobarometer 160 (radno aktivno stanovništvo)	Sklonost samozapošljavanju / stvarna samozaposlenost	1/1	Dihotomna (nominalna mjerna ljestvica)	Pretpostavite da možete birati između različitih vrsta zaposlenja, koje biste radije izabrali: raditi za nekoga drugoga ili biti samozaposleni? /Razmislivši o svojem trenutnom zaposlenju, biste li rekli da ste samozaposleni, zaposleni (radite za nekog drugoga) ili ste bez profesionalne aktivnosti?	0,066 / 0,181	Visoka razina obrazovanja / samozaposleni roditelji, interni lokus kontrole, percepcija o nedostatku fin. potpore, visoka razina obrazovanja		
27.	Wu i Wu (2008)	TPP*, poduzetničko obrazovanje, razina obrazovanja, akademsko postignuće, studijski smjer	150 studenata (Kina)	Poduzetničke namjere	5	7-stupnjevana Likertova ljestvica	n. d. (referiraju se na EIQ, Liñán i Chen, 2006; pitanja jednaka kao i kod Liñán i Chen, 2009)	-	t test	Subjektivne norme, poduzetničko obrazovanje	da

28.	Yusof i suradnici (2008)	Rod, godine starosti, rasa, studentski status, razina obrazovanja, radni status, odabrani studijski program	234 studenta (Malezija)	Sklonost poduzetništvu	12	5-stupnjavana Likertova ljestvica	Imam ozbiljne planove za ulaganje u posao jednom kad završim studij. Imam interes za osnivanje vlastitog posla. Uvijek sam iskazivao/la sklonost prema poduzetništvu. Vidim se kako postajem poduzetnika jednog dana. Imam jaku želju biti vlasnik poduzeća. Neću se ustručavati i napustiti studij ukoliko se ukaže neka dobra poslovna prilika. Malezijska socijalna i ekonomska okolina jako podržavaju poduzetništvo. Poduzetnici su visoko cijenjeni u našem društvu. Sadašnji ekonomski uvjeti, pod utjecajem globalizacije nisu pogodni za poduzetnike. Nema puno poslovnih/poduzetničkih prilika u malezijskom društvu. Pet do sedam godina od danas vidim se kao zaposlen/a u nekom poduzeću. Planiranje pokretanja poduzeća bit će važan dio moje studijske karijere.	t test	Rod, godine starosti, rasa, studentski status, razina obrazovanja, radni status
29.	Zaidatol Akmalih i Hisyamuddin (2009)	Stajalište prema samozapošljavanju, subjektivne norme, društvena podrška, poduzetnička samoeфикаsnost, poduzetnički interes	1 357 srednjoškolač a (Malezija)	Namjere za samozapošljavanje	11	5-stupnjavana Likertova ljestvica	Odabrat ću karijeru poduzetnika. Radije sam sklon karijeri poduzetnika nego osobe zaposlene u poduzeću. Spreman sam sve učiniti kako bih postao poduzetnik. Uložiti ću sve napore kako bih započeo i vodio vlastito poduzeće. Ozbiljno razmišljam o pokretanju vlastitog poduzeća nakon završetka srednje škole. Namjeravam jednog dana voditi vlastiti posao. Odlučan sam u osnivanju poduzeća u budućnosti. Trudim se zaraditi više novca. Želim biti sam svoj šef. Osnovat ću vlastito poduzeće u sljedećih 5 godina. Osnovat ću vlastito poduzeće u sljedećih 10 godina.	Korelacijska analiza	
30.	Zhao i suradnici (2005)	Percepcija o naučenom tijekom obrazovanja, poduzetničko iskustvo, sklonost riziku, rod, poduzetnička samoeфикаsnost	t1 – 778 MBA studenata t2 – 265 MBA studenata (SAD)	Poduzetničke namjere	4	5-stupnjavana Likertova ljestvica	Koliko ste zainteresirani u idućih 5 do 10 godina za: -za pokretanje poslovnog pothvata, -stjecanje male tvrtke, -pokretanje i izgradnju brzo rastućeg poduzeća, -stjecanje i izgradnja poduzeća u brzo rastuće poduzeće	SEM Predloženi model pojašnjava 42% varijance poduzetničkih namjera	da
31.	Doktorski rad , rezultati dostupni po poglavlju 5.								

zvor: Izradila doktorandica

* stajališta, subjektivna norma, percipirana kontrola ponašanja

** percipirana poželjnost, percipirana izvodljivost, sklonost djelovanju

*** percipirana poželjnost, percipirana izvodljivost

∇ - Modeliranje strukturalnim jednadžbama

n. d. – nije dostupno

U istraživanjima namjera za samozapošljavanjem prevladavaju uzorci su izabrani iz studentske populacije. Po podacima iz Tablice 16 u kojoj je promatrano 30 radova, njih čak 23 odnose se na studentski uzorak, ali se u istraživanjima namjera koriste i uzorci: srednjoškolaca (Zaidatol Akmalih i Hisyamuddin, 2009), diplomiranih studenata (Kolvereid i Moen, 1997), vlasnika poduzeća (Okhomina, 2010) te različitih baza podataka poput ESS-a (Noseleit, 2008) i Eurobarometra (Verheul i suradnici, 2012).

U mjerenjima zavisne varijable (namjere za samozapošljavanjem/poduzetničke namjere) autori koriste različite pristupe. Iako većina autora namjere za samozapošljavanjem (25 radova) mjere s dvije ili više čestice uz prijavljenu visoku mjeru pouzdanosti, neki autori u svojim istraživanjima ipak se koriste jednom česticom kojom mjere istraživani konstrukt (Krueger i suradnici, 2000, Leffel, 2008, Lüthje i Franke, 2004). Međutim, Krueger i suradnici (2000) nakon kritike recenzenata napominju kako se mjerenjem istraživanog konstrukta s više čestica povećava pouzdanost istraživanja, uz neznatno povećan trošak. Svi autori su za konstrukt namjera zadovoljili osnovnu pretpostavku pouzdanosti gdje se prihvatljivom pouzdanošću smatraju rezultati Cronbach alpha veći od 0,7.

Osim broja čestica kojima se mjerila zavisna varijabla zapisane su i sve čestice koje su autori koristili u ovim mjerenjima. Razlika između pitanja koja se postavljaju u mjerenjima namjera za samozapošljavanjem i poduzetničkih namjera gotovo su neznatna, dok ih neki autori u potpunosti izjednačavaju (primjerice Ahmed i suradnici, 2010, Basu i Virick, 2008 te Souitaris i suradnici, 2007 koji u svojim istraživanjima navode kako su za mjerenje poduzetničkih namjera adaptirali čestice primijenjene u svojim istraživanjima po Kolvereidu (1996b) koji je mjerio namjere za samozapošljavanjem). Pri analizi korištenih mjernih ljestvica u mjerenjima zavisne varijable uočava se kako uglavnom prevladavaju čestice mjerene Likertovom ljestvicom. U Tablici 17 sažet je pregled korištenih mjernih ljestvica.

Tablica 17: Pregled korištenih mjernih ljestvica za mjerenje namjera za samozapošljavanjem (poduzetničkih namjera)

	Likertova ljestvica				Dihotomna (nominalna mjerna ljestvica)	Procjena vjerojatnosti
	4-stupnjevana	5-stupnjevana	6-stupnjevana	7-stupnjevana		
Broj radova	1	7	1	13	5	5
Ukupan broj radova				22	5	5

Izvor: Izradila autorica temeljem Tablice 16

Za nezavisne i kontrolne varijable istraživači su upotrebljavali različite skupine varijabla od osobnih karakteristika pojedinca (npr. interni lokus kontrole, motivacija za postignućem, moći, sigurnosti), elemenata TPP i TPD, obiteljskog okruženja (npr. samozaposleni roditelji), radnog iskustva (npr. rad u obiteljskom poduzeću, rad za drugoga u poduzeću, samozaposlenost), obrazovanja (npr. upisani studijski smjer, godina studija, ocjene za vrijeme studija) do različitih socio-demografskih karakteristika pojedinca (npr. rod, dobna starost, primanja kućanstva).

Rezultati predloženih modela promatrani su kroz korištenu statističku metodologiju. U ispitivanjima namjera učestalo se koriste multivarijatne tehnike s naglaskom na višestruku regresijsku analizu i modeliranje strukturalnim jednadžbama (SEM). Uvidom u Tablicu 16 vidljivo je kako je 18 autora u svojim istraživanjima koristilo višestruku regresijsku analizu, 4 autora koristilo SEM, a jedna skupina suradnika koristila je obje spomenute metode.

Naposljetku, u svakom analiziranom radu autori su navodili i preporuke, kako za buduća istraživanja tako i za nositelje obrazovno-poduzetničke-gospodarske politike te za istraživače koje bi trebali primijeniti u budućim istraživanjima. Primjetno je kako u današnjoj istraživačkoj literaturi nedostaje longitudinalnih istraživanja kojima je moguće povezati namjere i stvarno ponašanje (djelovanje). Više od polovica analiziranih autora u svojim preporukama neizostavno navodi potrebu za ovom vrstom studija gdje bi se promatrali studenti od izraženih namjera za samozapošljavanjem do stvarnih odabira svojih karijera, primjerice pet godina nakon diplomiranja. Nažalost, i ovaj doktorski rad sastoji od istraživanja koje nije pratilo kasniju odluku ispitanike u stvarnom odabiru karijere budući da ono zahtijeva određeni protek vremena. U ovom doktorskom radu navedeni nedostatak pokušat će se prevladati kvalitativnim analizama kako bi se identificirala poveznica između namjera za pokretanjem posla (samozapošljavanja) i stvarnog ponašanja.

3.3.3. Kvalitativni pristup u izučavanju namjera za samozapošljavanjem

Većina autora koja su istraživala namjere komentira i sugerira izučavanje povezanosti između namjera i stvarnog ponašanja, odnosno djelovanja, primjenom analize podataka longitudinalnih studija (Autio i suradnici, 2001, Basu i Virick, 2008, Carr i Sequeira, 2007, Gird i Bagaraim, 2008, Kolveid, 1996b,

Krueger i suradnici, 2000, Liñán, 2004, Lüthje i Franke, 2004, Liñán i Chen, 2009, Souitaris i suradnici, 2007, Solesvik i suradnici, 2012, Solesvik, 2011, Okhomina, 2010, Wu i Wu, 2008, Zhao i suradnici, 2005). Longitudinalne studije koje bi ispitivale studente tijekom studija i primjerice pet godina nakon završetka studija uvelike bi pomogle u razumijevanju razloga za odabir karijere samozaposlene osobe. U Republici Hrvatskoj do danas nije provedena niti jedna longitudinalna studija kojom su kroz vrijeme promatrane namjere prema samozapošljavanju (poduzetničke namjere) te stvarna odluka o otpočinjanju vlastitog poslovnog pothvata.

Iako su u samom fokusu ovog rada namjere za samozapošljavanjem, nedostatak spoznaje o povezanosti između namjera i stvarne odluke o otpočinjanju karijere samozaposlene nastoji se prevladati primjenom kvalitativne metodologije. Iako se kvalitativna istraživanja često provode kao pilot istraživanja prije samih kvantitativnih projekata koji se temelje na upitnicima uputno ih je koristiti i nakon kvantitativnih istraživanja ciljem objašnjenja nejasnih i neprotumačenih podataka.

Razmišljajući o problemima koji mogu nastati nakon (ne)odbacivanja postavljenih hipoteza te činjenice kako nije postavljena niti jedna hipoteza kojom bi se istražila povezanost između namjera i stvarnog djelovanja pojedinca, u okviru istraživačkog procesa ovog doktorskog rada odlučeno je kako će se u zaključnom segmentu istraživanja koristiti kvalitativne tehnike prikupljanja i analize podataka, odnosno kombinacija spoznaja nakon provedenog kvantitativnog i kvalitativnog istraživanja. Dubinski intervjui provedeni su sa studentima koji su pod mentorskim vođenjem sveučilišne profesorice prije 12 godina tijekom studija odabrali karijerni put samozaposlenih osoba.

3.3.3.1. *Mentorsko vođenje sveučilišnih profesora*

Mentorstvo promovira jedan od vitalnih elemenata za razvoj menadžmenta, a posebice za razvoj inovacija (Krueger, 2000). Ozgen i Baron (2007) pokazali su kako mentorstvo može pomoći mladim poduzetnicima u identificiranju i razvoju poslovnih prilika. Cope i Watts (2000) mentore su identificirali kao značajne u razvoju poduzetnika/samozaposlenih osoba budući da oni mogu biti sredstvo pružanja fokusirane i individualizirane podrške za svaki specifičan kontekst u kojem se mladi poduzetnik nalazi i razvija. Upravo na taj način mentori mogu biti kritična prekretnica u njihovom poslovnom razvoju. Primjer promoviranja mentorstva u visokom obrazovanju besplatan je *mentorski doktorski studij* jedne

od sastavnica Sveučilište u Zadru. Mentorski doktorski studij kreiran je kao studijski program u kojem svaki mentor ulaže svoj *pro bono* rad sa studentom, a Sveučilište u Zadru, kao i druge institucije s kojima u tom smislu bude postignut sporazum, ulažu *pro bono* svoj prostor i opremu neophodnu za provođenje studijskoga programa⁵⁵. Međutim mentorstvo, od strane sveučilišnih profesora nije dovoljno istraženo te postoji potreba za objašnjenjem i razumijevanjem mogućnosti njegove implementacije u visokoobrazovni okvir RH.

Kvalitativnom analizom jednog primjera samozapošljavanja vođenog mentorstvom sveučilišne profesorice nastoji se istražiti što je studente potaknulo (potiče) na ulazak u samozaposlenost, kakva je sprema između njihovog visokog obrazovanja i odluke o karijernom put te koja je bila uloga mentora u samom procesu započinjanja i vođenja pothvata koji je rezultirao samozapošljavanjem četiriju studenata. Također, važno je izmjeriti kakav je trag ovaj specifični pothvat ostavio na razvoj njihovih specifičnih znanja i vještina, ali i smjer njihove karijere. U konačnici potrebno je identificirati koje su prednosti i nedostaci poslovnog pothvata koji je vođen mentoriranjem sveučilišne profesorice.

Navedenim potpoglavljem dana je pretpostavka za sljedeće hipoteze:

H3c: Studenti s mentorskim vođenjem u poduzetničkom pothvatu ostvaruju uspjeh.

H3d: Specifična znanja (mentora ili voditelja poduzetničkog pothvata) potrebna su za ostvarivanje poduzetničkog pothvata.

3.4. Dosadašnja istraživanja i teorijsko-empirijska povezanost elemenata Modela XP

Kroz prva tri poglavlja rada opisane su teorijske pretpostavke Modela XP s osvrtom na mjerenje svakog pojedinog elementa Modela XP. Ovim potpoglavljem istražuje se teorijsko-empirijska povezanost nezavisnih i kontrolnih varijabla Modela XP s namjerama za samozapošljavanjem (zavisna varijabla). Zaključno potpoglavljem teorijskog dijela ovog doktorskog rada (3.4.5.) donosi pregled i teorijsko-istraživačku utemeljenost svake od četrnaest postavljenih istraživačkih hipoteza predloženog Modela XP.

⁵⁵ <http://www.unizd.hr/humdoktorski/Home/tabid/2998/Default.aspx> (pristupljeno 13. ožujka 2013.)

3.4.1. Povezanost motivacije za postignućem i namjera za samozapošljavanjem

U svojoj knjizi *Postignuće društva* (1961) McClelland je pokazao značajnu povezanost motivacije za postignućem i poduzetničke aktivnosti. Osim toga, McClelland (1955) je u svojim istraživanjima motiv za postignućem povezao i s izborom karijere, posebice one poduzetničke. Njegov rad potaknuo je brojna znanstvena istraživanja te su i danas prisutne provjere njegovih istraživanja. Povezanost motivacije za postignućem i izbora poduzetničke karijere u novije vrijeme testirali su i potvrdili Collins i suradnici (2004), Noseleit (2008), Yusof i suradnici (2008), Moriano i suradnici (2007). Motivacija za postignućem najčešće je istraživana osobna karakteristika koja se vezuje uz poduzetnika (Lachman, 1980) te ima najdužu istraživačku povijest (Shaver i Scott, 1991).

Po McClellandu osobe s izraženom visokom motivacijom za postignućem privlače karijere koje nose potencijalno viši rizik i neizvjesnost, gdje je uspjeh stvar osobne odgovornosti, a trenutačno rješavanje problema rutina. Karakteristike osoba s izraženom visokom motivacijom za postignućem sažeto su zapisane Shemom 11.

Shema 11: Sažet pregled karakteristika osoba s visoko izraženom motivacijom za postignućem



Izvor: Izradila doktorandica

U teorijskim razmatranjima motivacije za postignućem (2.1.1.3. i 3.1.) korištena je znanstveno istraživačka literatura koja često datira u prošlo stoljeće, stoga se u ovom potpoglavlju nastoji analizom novijih znanstvena istraživanja i spoznaja ispitati opravdanost postavljene hipoteze o povezanosti motivacije za postignućem i odabira karijere samozaposlene osobe.

Collins i suradnici (2004) u svojoj meta analizi, koja je uključivala 63 studije, proučavali su odnos između motivacije za postignućem i varijabla povezanih s poduzetničkim ponašanjem. Oni su potvrdili pretpostavke McClellandove motivacijske teorije prema kojoj je motivacija za postignućem značajan prediktor poduzetničke aktivnosti, i kada je riječ o odabiru poduzetništva kao izbora karijere i kada je riječ o samoj izvedbi pojedinaca u ulozi poduzetnika.

Istraživanje Moriana i njegovih suradnika (2007) pokazalo je kako individualne vrijednosti (moć, postignuće, hedonizam, poticaj i nezavisnost) na pozitivan način predviđaju poduzetničke namjere španjolskih studenata. Noseleit (2008) je korištenjem ESS podataka za devet Zapadnoeuropskih zemalja dobio rezultate slične kao i Moriano i suradnici (2007), odnosno pokazao je kako samozaposlene osobe iznimno važnima drže motivaciju za postignućem, nezavisnost i poticaj, dok su sigurnost, konformizam i tradicija ocjenjene manje važnima. Goksel i Aydıntan (2011) svojim istraživanjem pokazali su kako veća razina motivacije za postignućem pridonosi značajnije izraženim poduzetničkim namjerama. Okhomina (2010) je u svojoj studiji promatrao utječu li osobne karakteristike pojedinca (motivacija za postignućem, interni lokus kontrole i tolerancija prema neizvjesnosti) na poduzetničko usmjerenje pojedinca. On je provođenjem hijerarhijske regresijske analize pronašao statistički značajnu povezanost između motivacije za postignućem i poduzetnički usmjerenog pojedinca uz pojašnjenost varijance od 13%.

Neki istraživači nisu pronalazili statistički značajnu povezanost između poduzetničkih namjera studenata i motivacije za postignućem (Kristiansen i Indarti, 2004, Hansemark, 2003). Kristiansen i Indarti (2004) analiziranjem odgovora studentske populacije dviju zemalja (Norveška i Indonezija) nisu dokazali statistički prediktivnu ulogu motivacije za postignućem u poduzetničkim namjerama. Hansemark (2003) je u svojoj longitudinalnoj studiji istraživao povezanost motivacije za postignućem (mjerenu projektivnim i objektivnim testom) i poduzetih poduzetničkih aktivnosti. Korištenjem logističke regresije nije dokazao značajnu povezanost motivacije za postignućem s poduzetničkim ponašanjem.

Iako su u istraživanjima znanstvenika odabir poduzetničke karijere i poduzetnička izvedba (uspjeh) često promatrani nerazdvojivo (McClelland, 1961, Collins i suradnici, 2004) ovaj doktorski rad naglasak stavlja isključivo na namjere prema odabiru spomenute karijere. Sukladno narečenoj teorijskoj i

empirijskoj utvrđenosti povezanost između motivacije za postignućem i namjera za samozapošljavanjem studentske populacije, postavljena je druga hipoteza doktorskog rada:

H2: Motivacija za postignućem pozitivno utječe na namjere za samozapošljavanjem.

3.4.2. Povezanost visokog obrazovanja i namjera za samozapošljavanjem

Strategijom Europske unije *Europe 2020* naglašava se potreba ugrađivanja kreativnosti, inovacija i poduzetništva u obrazovanje te se predlažu brojne smjernice kojima bi se potpomoglo poticanje europske poduzetničke i inovativne sposobnosti (European Commission, 2012). Ovom strategijom ističe se potreba za poticanje mladih prema poduzetničkoj karijeri te stvaranje povoljnije društvene klime za poduzetništvo. Studentska populacija potencijalni je pokretač i nositelj društvenog napretka, u mladoj populaciji koncentrirani su najjači intelektualni, izobrazbeni, kulturni i gospodarski potencijali zemlje (Bezinović, 1998). Pri modeliranju namjera za samozapošljavanjem iznimno je važan akademski kontekst kojim je moguće utjecati na studente kako bi prilikom odabira karijere razmotrili samozapošljavanje. Visoko obrazovanje osobama sklonima samozapošljavanju trebalo bi pružiti osnovni preduvjet za razumijevanje i prepoznavanje poslovnih prilika, okoline i prijetnji budućeg poslovnog (tržišnog) okruženja. Lüthje i Franke (2004) ističu kako su sveučilišta u poziciji da oblikuju i potiču namjere za samozapošljavanjem, te citiraju često citiranu studiju Bank Boston po kojoj: „*kada bi se 4 000 poduzeća koja su osnovali studenti i djelatnici sveučilišta MIT-a formirala i predstavljala nezavisnu zemlju, tada bi ona predstavljala 24. gospodarstvo po uspješnosti u svijetu* (Lüthje i Franke, 2004: 2).

Utjecaj sveučilišta, predmetnih nastavnika, smjera studija te kolegija koji se povezuju sa znanjima i vještinama potrebnim za otpočinjanje novog poslovnog pothvata u odnosu na namjere za samozapošljavanjem nejasan je i u usporedbi nekih istraživanja proturječan. Wu i Wu (2008) u svom istraživanju nisu pronašli statistički značajnu povezanost između visokog obrazovanja, u kojem je naglasak stavljen na poduzetničke kolegije i poticanje poduzetničkih namjera, odnosno namjerama prema karijeri samozaposlene osobe, a Henly (2007) u svom longitudinalnom istraživanju koje je u fokusu imalo aspiracije prema poduzetništvu i otpočinjanju samozaposlenosti zaključio kako osobe s većom razinom obrazovanja imaju manju vjerojatnost da će izraziti aspiracije prema otpočinjanju novog poslovnog pothvata. Međutim, nedostatna razina poduzetničkih znanja i spoznaja vodi slabije

izraženim namjerama za samozapošljavanje studentske populacije (Franke i Lüthje, 2004, Davidsson, 1995). Zato su mnoga istraživanja testirala i statistički dokazala jasnu povezanost između ova dva promatrana elementa (Kolvereid i Moen, 1997, Moreno i suradnici, 2012, Souitaris i suradnici, 2007, Krueger i Brazeal, 1994, Liñán, 2008, Franke i Lüthje, 2004, Peterman i Kennedy, 2003, Basu i Virick, 2008).

Obrazovanjem je moguće povećati poduzetničke kompetencije pojedinaca kao i njihove sklonosti prema poduzetništvu (Sanchez, 2011, Dyer, 1994, Peterman i Kennedy, 2003, Krueger i Brazeal, 1994). Souitaris i suradnici (2007) svojom su studijom pokazali kako poduzetnički programi značajno utječu na povećanje subjektivne norme i namjera za samozapošljavanje te u konačnici kako se upravo takvi programi mogu smatrati „okidačima“ koji potiču studente (pobuđuju emocije i mijenjaju način razmišljanja) prema karijeri samozaposlene osobe. Liñán (2008) navodi kako se obrazovanje za samozaposlenost može smatrati faktorom socijalizacije u procesu otpočinjanja vlastitog posla. Dyer (1994) je u svojim radovima također raspravljao o utjecaju obrazovanja na studentske namjere prema karijeri osobe koja sama vodi svoj posao te je komentirao kako kolegiji koji su usko povezani s poduzetništvom, odnosno znanjima i vještinama o otpočinjanju i vođenju poslovnog pothvata pojedincima daju samopouzdanje i poticaj potreban za osnivanje vlastitog poduzeća. Peterman i Kennedy (2003) naglašavaju poduzetničko obrazovanje važnim čimbenikom kojeg je potrebno uključiti u model mjerenja namjera prema otpočinjanju poslovnog pothvata kao događaj koji utječe na studentska stajališta i percepciju o samozapošljavanju (poduzetništvu). Rezultati studije koju su proveli Basu i Virick (2008) ukazuju kako izloženost poduzetničkom obrazovanju ima pozitivan učinak na studentska stajališta prema karijeri osobe koja sama vodi posao kao i na percipiranu kontrolu ponašanja ili poduzetničku samoefikasnost. U svom istraživanju Zhao i suradnici (2005) napominju kako sam broj kolegija koje studenti imaju prilike slušati tijekom obrazovanja koji se vode pod nazivima „poduzetnički kolegiji“ ne može biti prikladna mjera uspješnosti obrazovanja. Poduzetničko obrazovanje trebalo bi se sastojati iz više različitih disciplina i kolegija. Prema istim autorima, ključne vještine i znanja koja su potrebna poduzetniku su: prepoznavanje novih prilika, evaluacija prilika, pokretanje posla i organizacijsko poduzetništvo. Što je veća percepcija studenata o ovim znanjima i vještinama trebala bi biti veća sklonost prema njihovom samozapošljavanju.

Neki autori istraživali su utjecaj odabranog studijskog smjera na namjere za samozapošljavanjem. Kolvereid i Moen (1997) pokazali su da studenti kojima je poduzetništvo glavni predmet izobrazbe

(studijski smjer) imaju izražene veće namjere za otpočinjanje poduzetničke karijere i osnivanja vlastitog poduzeća u odnosu na druge studente kojima poduzetništvo nije izabrani smjer. Navedeno su istraživanjem potvrdili i Robinson i suradnici (1991) te istaknuli kako su studenti koji su diplomirali poduzetništvo imali izraženije poduzetničke namjere nego studenti koji su diplomirali u drugim disciplinama. Osim toga, samozaposlene osobe koje su prošle kroz neku vrstu poduzetničkog obrazovanja i iskustva mogu ostvarivati veće profite u svom poduzetničkom pothvatu (Jo i Lee, 1996). Međutim, nedostatkom longitudinalnih studija ostaje neodgovoreno pitanje jesu li studenti koji su bili skloniji karijeri samozaposlene osobe nego li odabiru karijere za poslodavca planirano ponašanje uistinu i ostvarili.

Kangasharju i Pekkala (2002) u konačnici svoje studije zaključuju kako neovisno o situaciji u gospodarstvu, poduzeća koja vode visoko obrazovane samozaposlene osoba imaju veću vjerojatnost rasta, nego ona koja vode manje obrazovane samozaposlene osobe.

Empirijski dio doktorskog rada u okviru varijabla visokog obrazovanja uključuje sljedeće varijable: studentski status, uspjeh na preddiplomskom studiju, studijski smjer, planovi u pogledu buduće izobrazbe kao i usvojenost znanja o pojedinim područjima potrebnim za vođenje posla. Slijedom izloženog u ovom potpoglavlju kreirana je jedna glavna i jedna pomoćna istraživačka hipoteza:

H3a: Studenti s najvećom izloženošću poduzetničkom obrazovanju imaju veću razinu motivacije za postignućem i namjere za samozapošljavanjem nego ostali studenti.

H3b: Studenti s većom percepcijom znanja potrebnih za poduzetnički pothvat imaju značajno veće namjere za samozapošljavanjem.

H3c: Studenti s mentorskim vođenjem u poduzetnički pothvat ostvaruju uspjeh.

H3d: Specifična znanja (mentora ili voditelja poduzetničkog pothvata) potrebna su za ostvarivanje poduzetničkog pothvata.

3.4.3. Povezanost teorije planiranog ponašanja i namjera za samozapošljavanjem

Rezultati modela u kojima je testirana povezanost TPP i namjera za samozapošljavanjem izloženi su u potpoglavlju 3.3.2 gdje su prikazani rezultati povezanosti svih elemenata Modela XP koje su koristili drugi istraživači u svojim znanstveno-istraživačkim modelima u odnosu na namjere za

samozapošljavanjem. Između ostalih varijabla uključenih u njihove studije istraživači su testirali prediktivnu snagu TPP (Autio i suradnici, 2001, Basu i Virick, 2008, Gird i Bagraim, 2008, Gurbuz i Aykol, 2008, Kolvereid, 1996b, Krueger i suradnici, 2000, Leffel, 2008, Liñán i Chen, 2009, Souitaris i suradnici, 2007, Solesvik i suradnici, 2012, Solesvik, 2011, Tkachev i Kolvereid, 1999, van Gelderen i suradnici, 2007, Wu i Wu, 2008) prema namjerama za otpočinjanje vlastitog posla.

Iznimno visoku povezanost između TPP i namjera za samozapošljavanjem prijavili su Solesvik i suradnici (2012) te Liñán i Chen (2009) koji su korištenjem modeliranja strukturalnim jednadžbama utvrdili kako TPP objašnjava 55% varijance namjera za samozapošljavanjem. Kolvereid (1996b) je na uzorku 143 norveška studenta pokazao kako stajališta, subjektivna norma i percipirana kontrola ponašanja utječu na namjere za samozapošljavanjem u odnosu na demografske karakteristike ispitanika (rod, samozaposleni roditelji, iskustvo u samozaposlenosti) koje utječu samo indirektno.

Krueger i suradnici (2000) u svom istraživanju potvrdili su povezanost percipirane kontrole ponašanja i stajališta s poduzetničkim namjerama, ali isti rezultati nisu pronašli i za konstrukt *subjektivna norma*. Slične rezultate donose Autio i suradnici (2001) koji su uspoređivali TPP i namjere na četiri različita uzorka gdje su zaključili kako *subjektivne norme* imaju najmanji utjecaj na poduzetničke namjere. U Tablici 18 koja donosi pregled povezanosti konstrukata TPP i namjera za samozapošljavanjem također je vidljivo kako neki istraživači nisu prijavili statistički značajnu povezanost *subjektivne norme* s mjerenim pojmom u svojim istraživačkim modelima (Liñán i Chen, 2009, Krueger i suradnici, 2000, Solesvik i suradnici, 2012). Stajališta prema samozapošljavanju i percipirana kontrola ponašanja donose značajnu prediktivnu snagu u mjerenjima namjera iako Solesvik (2011) u svom istraživanju nije prijavila statistički značajnu povezanost percipirane kontrole ponašanja i namjera za samozapošljavanjem.

Tablica 18: Usporedba povezanosti TPP i namjera za samozapošljavanjem (poduzetničkih namjera)

Autori (godina)	Konstrukti TPP				
	Parametar	Analiza	Stajališta	Subjektivna norma	Percipirana kontrola ponašanja
Basu i Virick (2008)	r	korelacija	,58**	,45**	,45**
	β	višestruka regresija	,41**	,27*	,19**
Gird i Bagaraim (2008)	r	korelacija	,472**	,339**	,396**

	β	višestruka regresija	,346**	,133*	,163*
Kolvereid (1996b)	r	korelacija	,452**	,600**	,598**
	β	višestruka regresija	,183**	,351**	,344**
Krueger i suradnici (2000)	r	korelacija	,553**	,310**	,517**
	p	višestruka regresija – razina znač.	<,05	>,05	<,01
Leffel (2008)	r	korelacija	,117**	,494**	,271
Liñán i Chen (2009)	r	SEM	,663**	n. z.	,264**
Souitaris i suradnici (2007)	r	korelacija	,27**	,25**	,30**
	t1 - β	višestruka regresija	,24**	,35**	,22**
	t2 - β	regresija	,29**	,35**	,16**
Solesvik i suradnici (2012)		SEM	,55**	,1	,22**
Solesvik (2011)	β	višestruka regresija	,500**	,170**	,132
Tkachev i Kolvereid (1999)	r	korelacija	,33**	,51**	,61**
	β	višestruka regresija	,10**	,28**	,44**

* p < ,05 ** p < ,01 n. z. – nije statistički značajno

Izvor: Izradila doktorandica

Armitage i Conner (2001) u svojoj meta analizi koja je sadržavala 185 nezavisnih studija pokazali su kako TPP ima prediktivnu valjanost u izučavanju namjera. Prema ovim autorima subjektivne su norme, u odnosu na ostala dva konstrukta, slabiji prediktor namjera. Kao jedan od razloga ovakvog zaključka navode načine mjerenja ovog konstrukta koji često počiva na samo jednom pitanju/izjavi. Liñán i Chen (2009) također su komentirali nisku prediktivnu sposobnost subjektivne norme te umjesto mjerenja s jednim pitanjem/izjavom za njegovo mjerenje prikladnijim drže umnožak snage normativnih vjerovanja i motivacije pojedinca u skladu s normativnim vjerovanjima. Kolvereid je (1996b), koristeći prethodno spomenuti način mjerenja, dokazao visoku prediktivnu snagu konstrukta *subjektivna norma* (korelacijska povezanost s namjerama 0,600, p < 0,01). I drugi su autori, uvažavajući Kolvereidovu studiju, dokazali visoku povezanost između subjektivne norme i namjera za samozapošljavanjem (Basu i Virick, 2008, Leffel, 2008.).

Sukladno navedenom postavljene su sljedeće istraživačke hipoteze:

H4: Elementi teorije planiranog ponašanja (stajališta, subjektivna norma i percipirana kontrola ponašanja) najjače determiniraju namjere za samozapošljavanjem.

H4a: Stajališta prema samozapošljavanju kao karijernom odabiru pozitivno su povezana s namjerama za samozapošljavanjem.

H4b: Subjektivne norme pozitivno su povezana s namjerama za samozapošljavanjem.

H4c: Percipirana kontrola nad odlukom o samozapošljavanju kao karijernom odabiru pozitivno je povezana s namjerama za samozapošljavanjem.

Hipoteza H4 teorijski je i potvrđena čemu u prilog ide ovo potpoglavlje i analiza znanstveno-istraživačkih radova zapisanih Tablicom 16. Empirijskim dijelom ovog rada (4 i 5 poglavlje) testiraju se postavljene hipoteze H4a, H4b i H4c.

3.4.4. Povezanost demografskih karakteristika (kontrolnih varijabla Modela XP) i namjera za samozapošljavanjem

Istraživači često u svojim istraživanjima koriste kontrolne varijable. Modeli namjera nisu iznimka te se u njihovoj izgradnji koriste kontrolne varijable kako bi rezultat modela odražavao utjecaj isključivo nezavisnih varijabla koriste kontrolne varijable. Kontrolna varijabla potencijalna je nezavisna varijabla koja se održava konstantnom tijekom eksperimenta/istraživanja budući da se kontrolira od strane istraživača (Kantowitz i suradnici, 2009: 57). Kantowitz i suradnici (2009) također navode kako istraživači u praksi nastoje kontrolirati što je moguće više za istraživanje važnih varijabla kako bi smanjili učinak nekontroliranih čimbenika u odnosu na učinke nezavisnih varijabla na zavisnu varijablu istraživanja. Varijable koje su u istraživanjima često označe kao kontrolne su *rod*, *godine starosti*, *socioekonomski status* te druge socio-demografske karakteristike važne za predmetno istraživanje.

U istraživanjima povezanosti namjera za samozapošljavanjem i socio-demografskih varijabla učestalo se ispituje utjecaj varijabla *poput roda, godina starosti, primanja kućanstva, radnog statusa članova obitelji* te *osobnog iskustva u samozaposlenosti na odluku o budućem odabiru karijere*. Stoga je postavljena peta glavna hipoteza doktorskog rada:

H5: Socio-demografske karakteristike ispitanika utječu na namjere za samozapošljavanjem.

Kao i u većini istraživanja u kojima se proučavaju namjere za samozapošljavanjem i ovaj doktorski rad oslanja se na korištenje studentskog uzorka. Varijacije u godinama starosti za studente iznimno su male

i stoga se one neće uzimati u obzir u ovom istraživanju. U promatranju namjera za samozapošljavanjem istraživači učestalo koriste varijablu rod (Jaén i suradnici, 2010, Carr i Sequeira, 2007, Tkachev i Kolvereid, 1999, Zhao i suradnici, 2005, Liñán i Chen, 2009, Delmar i Davidsson, 2000, Goksel i Aydintan, 2011, Kolvereid, 1996b, Wilson i suradnici, 2004) gdje su neka istraživanja potvrdila kako muškarci imaju izraženije namjere prema karijeri samozaposlene osobe nego žene (Delmar i Davidsson, 2000, Wilson i suradnici, 2004, Zhao i suradnici, 2005). Kolvereid (1996b) je testirajući TPP na namjere za samozapošljavanjem studentske populacije ustvrdio kako muškarci imaju izražene veće sklonosti prema samozapošljavanju nego žene, ali je također dokazao kako *rod, obiteljsko okruženje i osobno iskustvo u samozaposlenosti* ima samo indirektan utjecaj na namjere za samozapošljavanjem. Uzimajući u obzir navedeno postavljena je pomoćna hipoteza:

H5a: Rodna karakteristika razlikuje ispitanike u njihovom odabiru karijere samozaposlene osobe.

U istraživanjima namjera za samozapošljavanjem ispituje se i povezanost namjera prema otpočinjanju vlastitog poslovnog pothvata i radnog statusa članova obitelji (obiteljsko okruženje). Djeca samozaposlenih roditelja imaju veće izgleda kako će i u ranijoj životnoj dobi imati doticaj i/ili raditi u obiteljskom poduzeću (Carroll i Mosakowski, 1987, Wang i Wong, 2004, Le, 1999). Miljković-Krečar (2010) navodi kako je karijera pojedinca pod utjecajem njegovih obiteljskih prilika budući da često uključuje zapošljavanje članova obitelji, ulaganje zajedničkih sredstava u posao, velika odricanja, manjak slobodnog vremena, itd.

U literaturi se na različite načine propitivao utjecaj uzora samozaposlenih roditelja na odluku pojedinca o karijeri samozaposlene osobe (Liñán, 2004, Carr i Sequeira, 2007, Basu i Virick, 2008, Verheul i suradnici, 2012, Thrikawala, 2011, Kolvereid, 1996b, Solesvik, 2011, Solesvik i suradnici, 2012, Liñán i Chen, 2009, Gurbuz i Aykol, 2008, Jaén i suradnici, 2010), utjecaj rada u obiteljskom (Carr i Sequeira, 2007, Ahmed i suradnici, 2010), vlastitom (Basu i Virick, 2008, Kolvereid, 1996b, Jaén i suradnici, 2010, Liñán i Chen, 2009, Rotefoss i Kolvereid, 2005) ili tuđem poduzeću (Liñán, 2004, Ahmed i suradnici, 2010) prema kasnijoj odluci o samozapošljavanju. Statistički značajan utjecaj uzora samozaposlenih roditelja i osobnog iskustva u samozaposlenosti u odnosu na namjere za samozapošljavanjem u svojim istraživanjima nisu pronašli Kolvereid, 1996b te Liñán i Chen, 2009, odnosno prijavili su njihov samo indirektan utjecaj na namjere za samozapošljavanjem. Jaén i suradnici (2010) u svojoj studiji pokazali su kako prisutnost uzora i iskustvo pojedinca u samozaposlenosti, iako definirane kao kontrolne

varijable, imaju značajnu prediktivnu snagu u modelu mjerenja poduzetničkih namjera. Carr i Sequeira (2007) ustvrdili su kako je izloženost obiteljskom poslu značajan međugeneracijski čimbenik u odluci prema samozapošljavanju. Posljednje dvije pomoćne hipoteze rada glase:

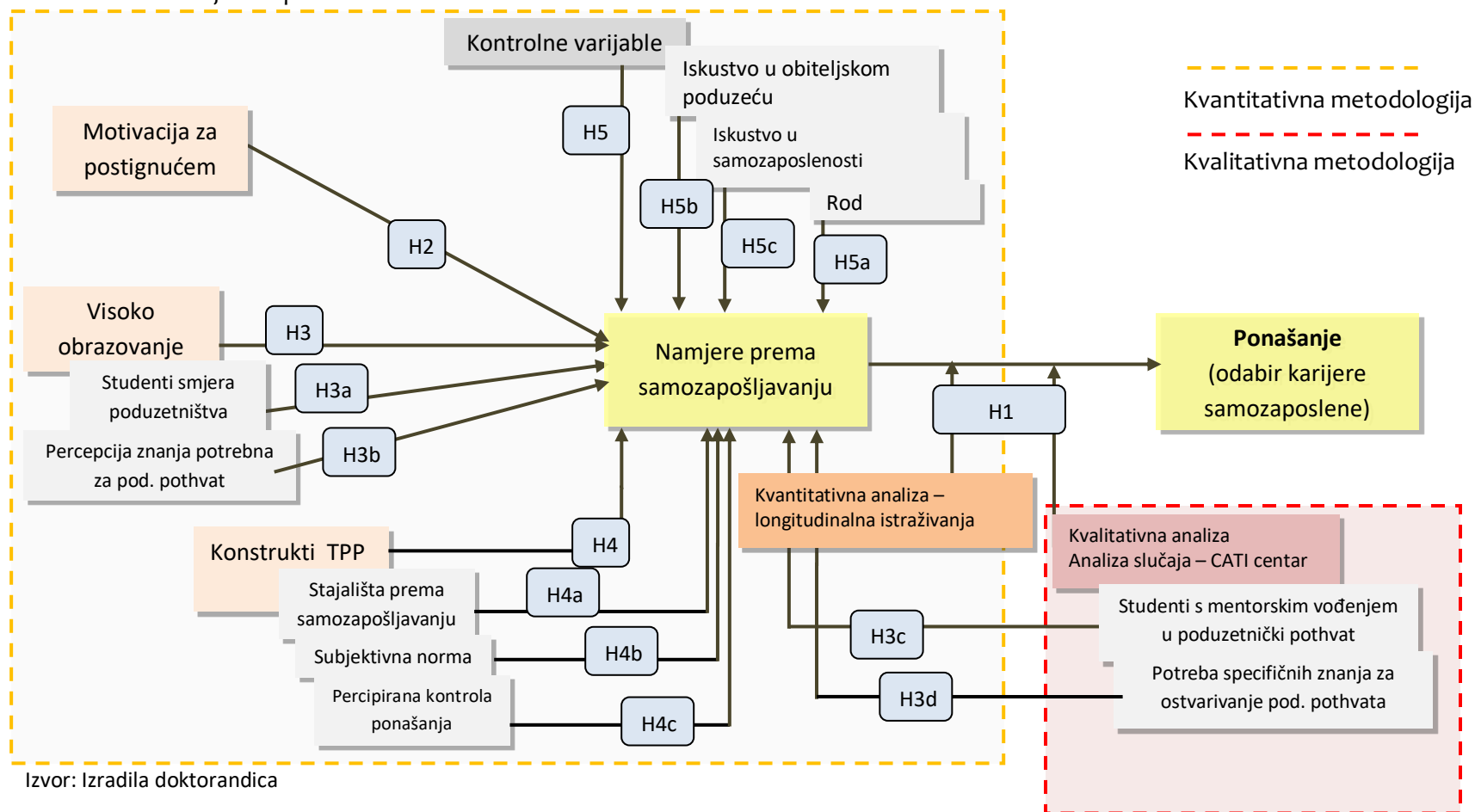
H5b: Osobno iskustvo ispitanika u obiteljskom poduzeću pozitivno utječe na namjere za samozapošljavanjem.

H5c: Osobno iskustvo ispitanika u samozaposlenosti pozitivno utječe na namjere za samozapošljavanjem.

3.4.5. Sažetak postavljenih hipoteza doktorskog rada

Nakon obrazloženih povezanosti između svakog pojedinog elementa predloženog Modela XP u Shemi 12 zapisane su sve relacije hipoteza koje se empirijskim istraživanjem namjeravaju potvrditi ili opovrgnuti.

Shema 12: Postavljene hipoteze u Modelu XP



Izvor: Izradila doktorandica

Predloženi Model XP rezultat je teorijskih promišljanja doktorskog rada dok će njegova empirijska provjera kroz postavljene hipoteze uslijediti u narednim poglavljima. Provjera hipoteza slijedit će dvije različite statističke metodologije *kvantitativnu* i *kvalitativnu* (Shema 12). Kvantitativnim statističkim analizama testirat će se poveznica između elemenata Modela XP i namjera za samozapošljavanjem, dok će se kvalitativnim istraživanjem objasniti povezanosti između namjera i konkretnog ponašanja. Iz toga proizlazi i prva istraživačka hipoteza doktorskog rada:

H1: Namjere za samozapošljavanjem studentske populacije moguće je modelirati kombinacijom kvantitativnih i kvalitativnih tehnika statističke metodologije.

U poglavlju 4 ispisat će se metodologija istraživanja koja na detaljan način objašnjava prikupljanje podataka za oba provedena istraživanja, opise uzoraka, upitnika, ali i načine mjerenja varijabla. Petim poglavljem analiziraju se provedena istraživanja. Prvo se testiraju hipoteze primjenom kvantitativne metodologije (H2, H3, H3a, H3b, H4a, H4b, H4c, H5, H5a, H5b i H5c), a zatim se objašnjavaju one istraživačke hipoteze za koje je u empirijskom dijelu ovog rada primjeren kvalitativni istraživački pristup (H3c, H3d). U posljednjem empirijskom poglavlju (šesto poglavlje) predlažu se smjernice za buduća istraživanja te načini primjene istraživačkih preporuka.

4. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Milas (2005) navodi kako je metodologija kostur znanosti, kako ona obuhvaća sustav pravila na temelju kojih se provode istraživački postupci, izgrađuju teorije i obavlja njihova provjera. Znanstveno istraživačka provjera postavljenih hipoteza i ciljeva ovog doktorskog rada oslanja se na kvalitativnu i kvantitativnu metodologiju, odnosno njihove različite pristupe istraživačkom problemu. Osnovno pitanje unaprjeđivanja metodologije jest usklađivanje, razumijevanje, sinteza i ispravno tumačenje kvalitativnih istraživanja u odnosu na kvantitativna, i to ne iz perspektive samo jedne discipline (najčešće psihologije), već interdisciplinarno, ovisno o istraživačkoj studiji.

Većina hipoteza doktorskog rada zasnovana je na primjeni kvantitativne metodologije (Shema 12) dominantne u društvenim istraživanjima. Kvantitativna istraživanja obuhvaćaju brožane podatke kojima opisuju i objašnjavaju istraživački problem. Kvantitativan pristup oslanja se na teoriju ili hipotezu(e), njime se uočavaju veze te proučavaju povezanosti varijabla (Tkalac-Verčić i suradnici, 2010).

Ovim istraživanjima testiraju se postavljene istraživačke hipoteze, a analiza dobivenih rezultata započinje nakon prikupljanja podataka. Jedna od prednosti kvantitativnih istraživanja mogućnost je generaliziranja rezultata dobivenih temeljem jednog ili više uzoraka na promatranu populaciju.

Kvalitativno istraživanje kreativan je i fleksibilan proces. Istraživač može koristiti širok set ideja, teorijskih okvira, različitih metoda, postupaka i sl., pomoću kojih će svoja pitanja specificirati i na njih tražiti odgovore. Halmi (2005) kvalitativna istraživanja definira kao ona koja žele postići naturalističku perspektivu i interpretirati značenje svakodnevnog iskustva ljudi u određenom socijalnom kontekstu. Osnovnu razliku između kvantitativnih i kvalitativnih istraživanja (Tablica 19) donosi Bradley (2007).

Tablica 19: Razlike između kvalitativnih i kvantitativnih istraživanja

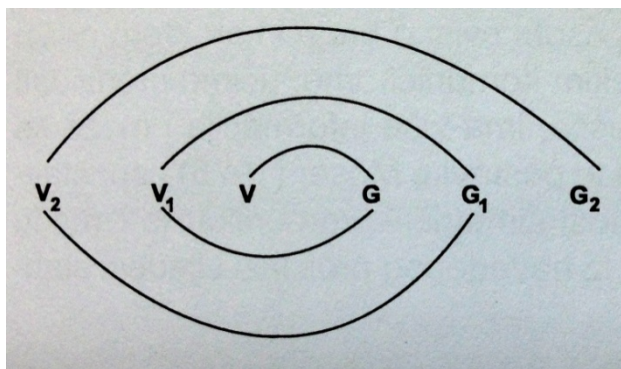
Kvalitativna istraživanja	Kvantitativna istraživanja
nestrukturirana	strukturirana
razumijevanje	mjerenje
riječi, priče, slike, koncepti	brojevi
analiza počinje <i>tijekom</i> prikupljanja	analiza počinje <i>nakon</i> prikupljanja

analiza prilagođena svakom projektu	analiza vođena standardnim tehnikama
originalan način prezentiranja rezultata	standardan način prezentiranja rezultata

Izvor: Bradley (2007: str 57)

Dok je u kvantitativnim istraživanjima svaku varijablu moguće izmjeriti i zapisati brojem, u kvalitativnim istraživanjima naglasak se stavlja na razumijevanje. Halmi (2005: 27) navodi kako analizi predmeta istraživanja mora prethoditi razumijevanje njegova smisla i značenja čime je omogućena smisljena interpretacija koja se ne svodi na jednostranu analizu uzročno posljedičnih odnosa temeljenu na zakonu vjerojatnosti, već na shvaćanju geneze samog predmeta.

Slika 4: Hermeneutička spirala



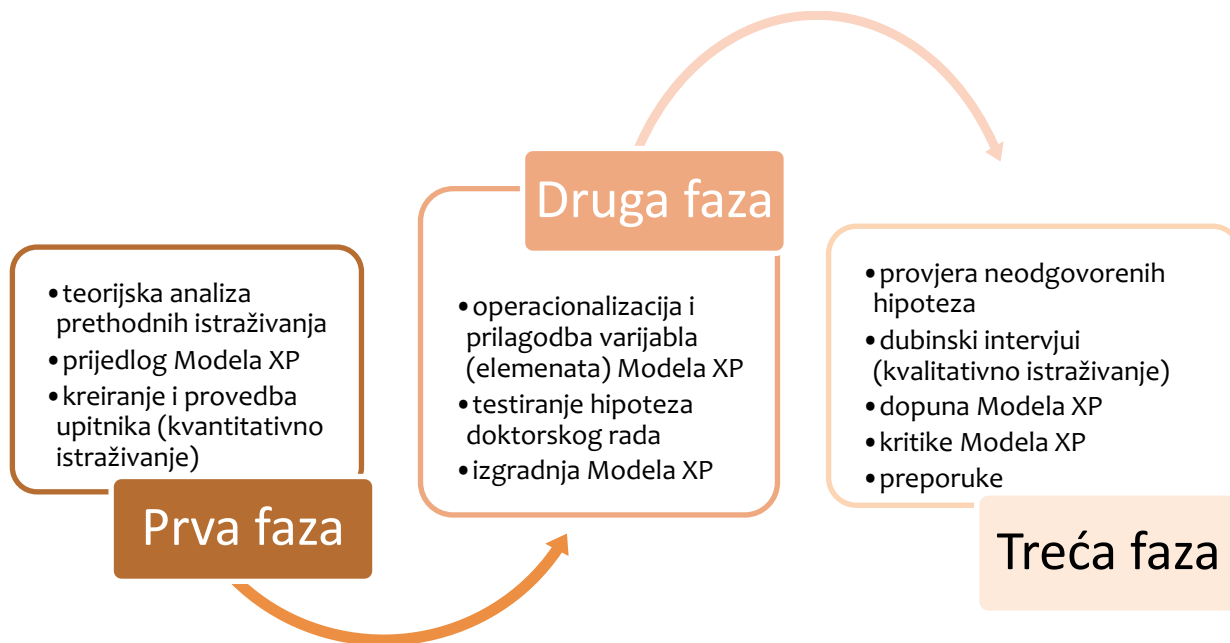
V – razumijevanje
 G – predmetno razumijevanje
 V_{1,2} – prošireno razumijevanje
 G_{1,2} – proširena spoznaja predmeta

Izvor: Halmi (2005: 27)

Kvalitativna i kvantitativna istraživanja mogu se, i poželjno je, kombinirati, odnosno međusobno nadopunjavati. U kvalitativnim istraživanjima hipoteze često nastaju u procesu istraživanja (Fraenkel i suradnici, 2011) čime je opravdana pretpostavka kako kvalitativno istraživanje može poslužiti u zaključnom razumijevanju istraživačkih ciljeva i problema nakon provedenog opsežnog kvantitativnog istraživanja.

U ovom doktorskom radu primijenjeno je i kvantitativno istraživanje (potpoglavlje 4.1.), a potom i kvalitativno istraživanje (potpoglavlje 4.2.). Tijek istraživanja činile su tri faze, a njihovi elementi raščlanjeni su Shemom 13.

Schema 13: Tijek istraživačkog procesa u modeliranju namjera za samozapošljavanjem



Izvor: Izradila doktorandica

Prva istraživačka faza obuhvatila je teorijsku analizu prethodnih istraživanja koja su u fokusu imala problematiku namjera za samozapošljavanjem, kao i ona koja su povezivala namjere za samozapošljavanjem i jedan (ili više) elemenata predloženog Modela XP. Nakon provedenih istraživanja slijedi druga istraživačka faza koja rezultirala izgradnjom Modela XP. U trećoj istraživačkoj hipotezi valoriziraju se donesene odluke o postavljenim hipotezama te se analizom rezultata kvalitativnog istraživanja upotpunjuje Model XP.

Kako postoji više kriterija klasifikacija znanstvenih istraživanja (Baban i suradnici, 2000, Šundalić i Pavić, 2013) provedena istraživanja u okviru rada promatraju se kao⁵⁶:

⁵⁶ *Primijenjena* znanstvena istraživanja nazivaju se još i aplikativna jer im je središnje obilježje otkrivanje novih znanja i njihova praktična primjena. *Primijenjena* istraživanja doprinose proširenju postojećih znanja. *Nomotetsko* istraživanje u osnovi predstavlja široko uopćavanje te ono ima za cilj prikupiti zajednička obilježja ispitivane populacije. *Idiografski* pristup počiva na izučavanju pojedinca i naglašavanju njegove jedinstvenosti. *Interdisciplinarna* istraživanja su ona u kojima predmet istraživanja zahtjeva izučavanje u više od jednoj znanstvenoj disciplini (npr. ekonomija, psihologija, sociologija). *Prospektivno istraživanje* usmjereno je na sadašnjost, tj. vrijeme u kojem trenutno živimo. *Retrospektivnim istraživanjima* ili istraživanjima prošlosti smatraju se ona istraživanja kojima cilj nije sam otkrivanje istine o prošlosti nego i pokušaj spoznaje budućnosti.

1. *kvantitativna istraživanja*: primijenjeno (aplikativno) istraživanje, nomotetsko istraživanje, interdisciplinarno istraživanje, prospektivno istraživanje
2. *kvalitativna istraživanja*: primijenjeno (aplikativno) istraživanje, idiografsko istraživanje, interdisciplinarno istraživanje, retrospektivno istraživanje.

Oba provedena istraživanja kao objekt istraživanja smatrala su istraživanja mišljenja, stajališta, sklonosti te interesa studentske populacije prema problematici izbora buduće karijere, odnosno karijernog puta samozaposlene osobe.

4.1. Kvantitativno istraživanje

Kvantitativno istraživanje, provedeno na podacima prikupljenim na studentskom uzorku razmatra se u narednim potpoglavljima. U okviru potpoglavlja o kvantitativnom istraživanju izložena je metoda prikupljanja podataka (potpoglavlje 4.1.1.), opisan je uzorak po socio-demografskim karakteristikama (potpoglavlje 4.1.2.), zatim je opisan upitnik (potpoglavlje 4.1.3.), postupak operacionalizacije varijabla korištenih u istraživanju (potpoglavlje 4.1.3.1.) te su na kraju opisane metode analize podataka (potpoglavlje 4.1.4.). Sva navedena potpoglavlja prethode samom testiranju hipoteza.

4.1.1. Metoda prikupljanja podataka

Upitnik predstavlja korisnu metodu prikupljanja podataka kada je u fokusu interesa istraživača velik broj ispitanika (Horvat, 2011). Prema Brown (2001) upitnicima se smatraju svi pisani instrumenti koji predstavljaju ispitanike. Pisani instrumenti sastoje se od niza pitanja i/ili izjava (čestica)⁵⁷ na koje ispitanici reagiraju ili pisanjem svojih odgovora ili odabirom između ponuđenih odgovora. Kao metoda prikupljanja podataka u ovom istraživanju koristi se strukturirani upitnik.

U fokusu istraživanja nalaze se studenti završnih godina studija Ekonomskog fakulteta u Osijeku, Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku. Prikupljanje podataka upitnikom provedeno je u lipnju

⁵⁷ Pitanje, izjava i čestica smatraju se sinonimima. U nastavku ovog doktorskog rada upotrebljava se izraz čestica.

2012. godine (akademska godina 2011./2012.) metodom „papir i olovka“ uz prisutnog ispitivača. Otisnuti upitnik distribuiran je studentima tijekom nastavnog procesa u nastavnoj dvorani uz prethodno odobrenje predmetnih nastavnika. Ispitivač⁵⁸ je pozdravio prisutne studente uz nekoliko uvodnih rečenica o temi istraživanja (svrha i opis istraživanja navedeni su i u samom upitniku). Studenti su zamoljeni za dobrovoljno i anonimno sudjelovanje u istraživanju. Studentima koji su pristali sudjelovati u kasnijim istraživanjima ostavljena je mogućnost upisivanja kontaktnih informacija.

4.1.2. Uzorak

Ispitivanje je provedeno na Ekonomskom fakultetu u Osijeku jednoj od sastavnica Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku. Ovo sveučilište predstavlja obrazovno središte Istočne Hrvatske te je ak. godine 2010./11. na sveučilištu studiralo 17 209 preddiplomskih i diplomskih studenata s najvećim udjelom studenata ekonomije 4 527. Ekonomski fakultet u Osijeku znanstvena je institucija s nekoliko domaćih i međunarodnih akreditacija te priznanja⁵⁹ uz osam sklopljenih međunarodnih ugovora o suradnji s partnerskim fakultetima. Studenti EFOS-a na preddiplomskoj i diplomskoj razini mogu izabrati između pet različitih sveučilišnih studijskih smjerova: financijski menadžment, marketing, menadžment, poduzetništvo i poslovna informatika.

Sveučilišni studenti ekonomije izabrani su za uzorak budući da je uzorak studenata vrlo čest u ispitivanju namjera za samozapošljavanjem (Tkachev i Kolvereid, 1999, Jaén i suradnici, 2010, Audet, 2004, Solesvik i suradnici, 2012, Wu i Wu, 2008, Autio i suradnici, 2001, Zhao i suradnici, 2005, Krueger i suradnici, 2000, Leffel, 2008, Kolvereid, 1996b, Liñán i Chen, 2009). Studenti diplomskog studija predstavljaju ciljanu skupinu ovog istraživanja budući da se oni nalaze pred samim završetkom svog studija, a samim time i pred odlukom o izboru karijere. Za studente diplomskog studija očekuje se kako će imati dovoljno vremena i energije za planiranje budućih poslovnih pothvata (Audet, 2004). Wu i Wu (2008) navode kako je razumijevanjem poduzetničkih namjera sveučilišnih studenata moguće bolje predvidjeti njihovu kasniju stvarnu odluku o otpočinjanju novog poslovnog pothvata. Prednost

⁵⁸ doktorandica

⁵⁹ Webometrics rangiranje "Ranking web of World Business Schools", 53. mjesto na ljestvici Top Europe Business Schools za 2011. godinu. Akreditacija CEEMAN International Quality Accreditation (IQA) te akreditacija Eduniversal Ranking s ocjenom: good business school with regional influence, 2 palme, akreditacija Agencije za znanost i visoko obrazovanje Ministarstva znanosti, tehnologije i športa u akademskoj godini 2010./2011.

korištenja studentski uzoraka jest međusobna homogenost ispitanika prema dobi i kvalifikacijama (Liñán i Chen, 2009). Krueger i suradnici (2000) navode kako istraživači i stručnjaci znaju biti vrlo skeptični oko korištenja studentskog uzorka, ali da iz Betemanovog i Zeithamlovog (1989) istraživanja proizlazi kako studenti i menadžeri na pitanje o donošenju strateških odluka reagiraju na sličan način.

Studenti diplomskog studija EFOS-a zamoljeni su za sudjelovanje u istraživanju. U istraživanju su sudjelovali studenti svih studijskih smjerova i obje diplomske godine, a sam uzorak smatra se prigodnim uzorkom. Upitnik je ukupno ispunilo 453 studenata od kojih je 428 korišteno u daljnjoj analizi. Dio ispunjenih i vraćenih upitnika (25 upitnika) isključeni su iz daljnje analize zbog nepotpuno ispunjenog upitnika ili nepravilnosti u popunjavanju upitnika (npr. studenti koji su procijenili kako je 0% vjerojatno da će postati samozaposlene osobe (NS2) gdje su na sljedećem pitanju (NS3) odgovorili kako je vrlo vjerojatno da će ostvariti karijeru samozaposlene osobe). Primjerenost veličine uzorka za svaku od analiza korištenih u doktorskom radu provjerava se u narednim potpoglavljima (potpoglavlje 4.1.1.).

Tablica 20: Opis uzorka

	n	%		n	%
Spol			Status studiranja		
muški	137	32,0	redoviti	392	93,6
ženski	291	68,0	izvanredni	27	6,4
Ukupno	428	100	Ukupno	419	100
Studijski smjer			Godina studija		
financijski	141	33,0	prva	270	63,1
menadžment			druga	158	36,9
marketing	54	12,6	ukupno	428	100
menadžment	104	24,4	Osnivanje poduzeća		
poduzetništvo	72	16,9	da	6	1,4
poslovna	56	13,1	ne	413	98,6
informatika			Ukupno	419	100
Ukupno	427	100	Rad u obiteljskom poduzeću		
Samozaposlenost roditelja			da	66	52,8
da	126	29,4	ne	59	47,2
ne	302	70,6	Ukupno	125	100
Ukupno	428	100	Životni standard		
Mjesto prebivanja			ispod prosjeka RH	67	15,7
grad	262	61,7	na razini prosjeka RH	303	71,0
selo	161	38,3			

Ukupno	423	100	iznad prosjeka RH	57	13,3
			Ukupno	427	100

U uzorku je 32,0% studenata muškog roda, studenti su u prosjeku stari 23,8 godina i većinom su redovitog statusa studiranja (93,6%). Zastupljeni su studenti svih studijskih smjerova s najvećim udjelom studenata financija (33%) i menadžmenta (24,4%). Ispitanici su u prosjeku na fakultetu proveli 4,6 godina što govori kako je riječ o studentima koji redovito izvršavaju svoje obaveze budući da 1. i 2. godina diplomskog studija odgovora 4. i 5. godini studiranja u viskom obrazovanju ukoliko se pribroje studijske godine preddiplomskog studija. Studenti su u prosjeku na preddiplomskoj razini ostvarili prosjek ocjena od 3,49, a na diplomskog razini 3,79.

Od promatranih ispitanika njih 29,4% imalo je priliku susretati se sa samozaposlenosti kroz obiteljsko vođenje posla od strane jednog ili oba roditelja te ih je čak 52,8% u istom obiteljskom poduzeću i radilo. Ipak, ispitanici uglavnom nisu imali prethodnog iskustva u vođenju vlastitog poslovanja budući da se njih 1,4% izjasnilo kako do sada nisu bili samozaposleni.

Neovisno o planiranom usmjerenju svoje karijere ispitanici su zamoljeni da *procjene vjerojatnost kako će jednog dana postati samozaposlene osobe* (Kolvereid, 1996b). Studenti su upisivali vjerojatnost izraženu u postotku (vrijednosti od 0% do 100%) gdje je prosječna vjerojatnost iznosila 50%. Provedeno je grupiranje ove varijable (Tablica 21) sukladno preporukama Kolvereida (1996b).

Tablica 21: Procjena vjerojatnosti odluke o ostvarenju karijere samozaposlene osobe

Procijenjena vjerojatnost	Ispitanici	% ispitanika
0 - 49%	159	38,9
50 - 74%	170	41,6
75 - 100%	80	19,6
Ukupno	409	100

Ispitanicima koji su bili zainteresirani za buduće pozive u srodnim istraživanjima ostavljena je mogućnost upisivanja osobnih kontakt podataka (ime i prezime, e-adresa). Ukupno 190 ispitanika ostavilo je svoje kontakt podatke (44,4%). Navedeni podatci omogućavaju longitudinalno praćenje ispitanika tijekom vremena, odnosno praćenje njihovog budućeg odabira karijere.

4.1.3. Upitnik

Kvantitativno istraživanje ovog doktorskog rada oslanja se na prikupljanje podataka upitnikom. Upitnik kreiran za potrebe doktorskog rada sastojao se iz pet cjelina. U prvom dijelu studentima je ponuđena mjerna ljestvica WOFO koja je mjerila razinu motivacije za postignućem svakog ispitanika (ACH1 – ACH23).

Druga cjelina oslanja se na pitanja vezana uz namjere za samozapošljavanjem (NS1 – NS6) te mjerenje konstrukata TPP:

- stajališta prema karijeri samozaposlene osobe (ST1 – ST33, STag1 – 3)
- subjektivna norma (SN1 – SN6)
- percipirana kontrola ponašanja (PBC1r, PBC2, PBC3, PBC4r, PBC5 i PBC6r)

Treći dio upitnika donosi pitanja i izjave o prisutnosti uzora - samozaposleni roditelji ili poznanici (RM1, RM2, RM3, RM6a, RM6b i RM7). U ovom dijelu upitnika nalaze se pitanja o radnom iskustvu ispitanika:

- radno iskustvo u obiteljskom poslu (RM4 i RM5)
- radno iskustvo za nekog drugoga (RM8, RM9)
- radno iskustvo u samozaposlenosti (RM10)

Mjerila se i percepcija ispitanika o stečenim znanjima tijekom studija potrebnih za karijeru samozaposlene osobe. Tri pitanja o područjima poduzetništva postavljena su u četvrtom dijelu upitnika (VO1 – VO3). Posljednji, peti dio upitnika, odnosi se na socio-demografske karakteristike ispitanika (D1 – D18) uz ostavljenu mogućnost upisa kontaktnih podataka za buduća istraživanja (KON1 – KON2). Upitnik konstruiran za potrebe doktorskog rada sadrži 110 pitanja.

Upitnik je razvijan uz određene modifikacije teorijskih i empirijskih spoznaja prethodnih istraživačkih studija (Kolvereid, 1996b, Helmreich i Spence, 1978, Zhao i suradnici, 2005, Krueger i suradnici, 2000, Liñán i Chen, 2009) koje se odnose na zavisnu i nezavisne varijable Modela XP kako bi se povećala pouzdanost i valjanost upitnika i istraživanja provedenog za potrebe doktorskog rada. U nastavku potpoglavlja (4.1.3.1.) izlaže se operacionalizacija svih varijabla kreiranih ciljem testiranja predloženog Modela XP.

4.1.3.1. Operacionalizacija varijabla

U ovom potpoglavlju nalazi se pregled svih varijabla korištenih u mjerenjima elemenata Modela XP, odnosno obrazloženje njihove teorijske utemeljenosti kojom se nastoji osigurati veća pouzdanost mjerenog pojma (elemenata Modela). Za svaki se konstrukt navodi teorijska podloga te broj obuhvaćenih čestica kao i opis primijenjene mjerne ljestvice.

Zavisna varijabla definira **namjere za samozapošljavanjem**. Kako se diplomski studenti nalaze u ranoj fazi razmišljanja o odabiru buduće karijere postavljeno im je pet izjava o namjerama prema odabiru karijere samozaposlene osobe. Zavisna varijabla adaptirana je korištenjem pet izjava preuzetih iz triju istraživanja:

- Kolvereid (1996b)
 - NS1 - Ukoliko biste mogli birati između vođenja vlastitog posla i zaposlenja kod poslodavca, što biste radije odabrali?
 - 5 stupnjevana Likertova ljestvica, 1 - radije zaposlen/a kod poslodavca, 5 - radije samozaposlen/a
 - NS2 - Procijenite vjerojatnost da ćete postati samozaposlena osoba.
 - Procjena vjerojatnosti u postotku (0% - 100%)
 - NS3 - Koliko je vjerojatno da ćete ostvariti karijeru samozaposlene osobe?
 - 5 stupnjevana Likertova ljestvica, 1 - *nije vjerojatno*, 5 - *vrlo je vjerojatno*
- Zhao i suradnici (2005), Krueger i suradnici (2000)
 - NS4 - U sljedećih 5 godina započeti ću vlastiti posao.
 - 5 stupnjevana Likertova ljestvica, 1 - *nije vjerojatno*, 5 - *vrlo je vjerojatno*
 - NS5 - U sljedećih 10 godina započeti ću vlastiti posao.
 - 5 stupnjevana Likertova ljestvica, 1 - *nije vjerojatno*, 5 - *vrlo je vjerojatno*

Kako su korištene različite mjerne ljestvice (Likertova ljestvica i vjerojatnost događaja) prije kreiranja mjerenog konstrukta *namjere za samozapošljavanjem* originalne vrijednosti ovih izjava su standardizirane (z-score). Nakon postupka standardizacije iste izjave su korištene u izračunu prosječne vrijednosti koja je u konačnici predstavlja novu varijablu – *namjere za samozapošljavanjem*.

Motivacija za postignućem i njezina svrha u Modelu XP teorijski je objašnjena u drugom i trećem poglavlju (nezavisna varijabla modela). U mjerenju *motivacije za postignućem* korišten je mjerni instrument WOFO autora Helmreich i Spence (1978). U prvom dijelu upitnika (vidjeti Prilogu E) navedena su 23 pitanja od kojih 19 pripadaju originalnoj mjernoj ljestvici WOFO. Upravo za tih 19 pitanja (WOFO) testira se opravdanost njihova korištenja u modeliranju namjera za samozapošljavanjem studentske populacije.

Kako su Helmreich i Spence motivaciju za postignuće definirali kroz tri dimenzije – *rad*, *vještine* i *natjecanje* – tako su podijeljena i pitanja mjernog instrumenta.

Tablica 22: Kodirana pitanja WOFO instrumenta

Rad	Vještine	Natjecanje
ACH1	ACH7rec	ACH15
ACH2	ACH8	ACH16
ACH3	ACH9rec	ACH17
ACH5	ACH10	ACH18
ACH6	ACH11	ACH19
ACH23	ACH12	
	ACH13	
	ACH14	

Svih 19 pitanja mjereno je na pet-stupnjevanoj Likertovoj ljestvici (1 – u potpunosti se ne slažem, 5 – u potpunosti se slažem). Pitanje 7 i 9 za potrebe daljnje analize rekodirano je sukladno teorijskim uputama autora WOFO mjernog instrumenta.

Visoko obrazovanje donosi drugu skupinu nezavisnih varijabla Modela XP. Ciljem testiranja postavljenih hipoteza u skupini varijabla koje se odnose na visoko obrazovanje promatraju se *prosječna ocjena studenata ostvarena na preddiplomskom studiju* (EDU_predd), *studijski smjer* (EDU_smjer) i *percepcija o ključnim znanjima i vještinama naučenima tijekom studija potrebnim za karijeru samozaposlene osobe* (EDU_znanja). *Prosjek ocjena* za svakog studenta i za svaku razinu studija izmjeren je kontinuiranom omjernom mjernom ljestvicom. U testiranju *utjecaja studijskog smjera* na namjere prema otpočinjanju karijere samozaposlene osobe korištena je nominalna mjerna ljestvica na kojoj je ponuđeno pet studijskih programa (Tablica 23).

Tablica 23: Studijski programi diplomskog studija na Ekonomskom fakultetu u Osijeku

Studijski smjer	Kodiranje (smjer)
Financijski menadžment	1
Marketing	2
Menadžment	3
Poduzetništvo	4
Poslovna informatika	5

Ispitivala se i *percepcija o ključnim znanjima i vještinama naučenima tijekom studija*, a koja su pojedincima potrebna prilikom pokretanje novog poslovnog pothvata. Veća percepcija studenata o ovim znanjima i vještinama trebala bi rezultirati većoj sklonosti prema njihovoj namjeri za samozapošljavanjem. Ova nezavisna varijabla koja se veže uz visoko obrazovanje adaptirana je po Zhaou i suradnicima (2005). U ovom istraživanju prilikom ispitivanja ključnih znanja i vještina potrebnih za novi poslovni pothvat uključene su izjave kojima su studenti procjenjivali svoja znanja i vještine o prepoznavanju prilika te o evaluaciji prilika i pokretanju posla. Izjave su mjerene na pet stupnjevanoj Likertovoj mjernoj ljestvici sa sljedećim značenjima: 1 – nisam ništa naučio(la), 5 – jako sam puno naučio(la).

U nastavku su opisani konstrukti **teorije planiranog ponašanja**, odnosno njihova operacionalizacija. Naglasak hipoteza istraživanja je u izučavanju ponašanja kojim se oblikuju namjere studenata prema odabiru karijere samozaposlene osobe. Mjerenje **stajališta prema samozapošljavanju** autori promatraju u dva smjera. Jedni su razvijali mjerne instrumente koji se temelje na Ajzenovom prijedlogu mjerenja (1991) i promatraju snage vjerovanja prema nekom stajalištu pri čemu su suprotstavljena dva izbora (npr. izbor karijere samozaposlene osobe i karijere koja podrazumijeva rad za nekog drugoga). Drugi pristup odnosi se na agregirano mjerenje stajališta, a stajalište prema samozapošljavanju u tom slučaju najčešće se mjere bezuvjetno (bez izjava o drugom izboru karijere).

U **prvom** slučaju *stajališta prema samozapošljavanju* se promatraju kao procjena smjera karijernog puta pojedinca, gdje pojedinac pozitivno ili negativno procjenjuje karijeru samozaposlene osobe u odnosu na karijeru osobe zaposlene kod poslodavca. Pozitivnija percepcija pojedinca prema ishodu

otpočinjanja karijere samozaposlene osobe donosi pozitivnije stajalište prema tom ponašanju, a samim time intenzivnije su i namjere za samozapošljavanjem.

U mjerenju *stajališta prema odabiru karijere* studentske populacije korišten je adaptirani mjerni instrument koji je razvio Kolvereid (1996a, 1996b). U svom istraživanju Kolvereid je diplomiranim studentima postavio dva pitanja (1996a). Prvo pitanje slično je pitanju ovog istraživanja NS1 gdje su se ispitanici na pet-stupnjevanoj Likertovoj ljestvici izjasnili o izboru karijere (1 – zaposlen(a) kod poslodavca, 5 – samozaposlen(a)). Drugim otvorenim pitanjem cilj je rasvijetliti razloge prethodnog odabira karijere: *koji su glavni razlozi zbog kojih ste odabrali jednu karijeru u odnosu na drugu*. U konačnici Kolvereid (1996a) je predložio klasifikaciju koja je sadržavala 11 različitih kategorija (faktora) u koje je razvrstano 39 razloga za odabir određene karijere. U predloženoj klasifikaciji nalazilo se pet kategorija koje su se odnosile na karijeru osobe zaposlene kod poslodavca (sigurnost, radno opterećenje, društveno okruženje, izbjegavanje odgovornosti, napredovanje), a šest na karijeru samozaposlene osobe (ekonomske mogućnosti, izazov, autonomija, autoritet, samoostvarenje, poznavanje cijelog procesa). Ponovnim testiranjem ove sheme u svom kasnijem radu (1996b) klasifikacija je sadržavala 11 kategorija i 33 razloga (stavki, karakteristika posla) koje studenti uzimaju, ili ne uzimaju u obzir prilikom odabira buduće profesionalne karijere. U empirijskom istraživanju doktorskog rada testirana je i prilagođena predložena Kolvereidova klasifikacija (ST1-ST33). U ovom potpoglavlju navest će se izjave kojima se mjerilo stajalište prema budućoj karijeri (Tablica 24). Ispitanici su zamoljeni da korištenjem pet-stupnjevane Likertove ljestvice odgovore u kojoj mjeri će svaku od predloženih 33 izjava (karakteristika posla) uzimati u obzir kada je riječ o odabiru buduće profesionalne karijere (1 – nikako neću uzeti u obzir, 5 – u potpunosti ću uzeti u obzir).

Tablica 24: Teorijski faktori koji utječu na odluku o budućoj karijeri

Karijera osobe zaposlene kod poslodavca			Karijera samozaposlene osobe		
Faktor	Varijabla	Opis varijable	Faktor	Varijabla	Opis varijable
Sigurnost	ST1	sigurnost posla	Ekonomske mogućnosti	ST22	primanje naknade na temelju zasluga
	ST2	stabilnost posla		ST23	ekonomske prilike
	ST3	bez dugog radnog vremena		ST31	zadržavanje velikog dijela ostvarenog rezultata
Radno opterećenje	ST4	slobodno vrijeme na raspolaganju	Izazov	ST18	posao koji predstavlja izazov
	ST5	fiksno radno vrijeme		ST19	uzbudljiv posao

	ST6	posao bez puno stresa
	ST7	jednostavan, ne kompliciran posao
Društveno okruženje	ST8	sudjelovanje u društvenom okruženju
	ST9	biti član društvenog miljea
Izbjegavanje odgovornosti	ST10	izbjegavanje odgovornosti
	ST11	ne preuzimanje previše odgovornosti
	ST12	izbjegavanje obvezivanja
Napredovanje	ST13	prilika za napredovanje u karijeri
	ST14	unaprjeđenje

	ST20	zanimljiv posao
	ST32	motivirajući posao
Autonomija	ST15	sloboda
	ST16	neovisnost
	ST17	biti <i>sam svoj šef</i>
Autoritet	ST25	mogućnost biranja svojih zadataka
	ST26	moć donošenja odluka
	ST28	imati autoritet
Samoostvarenje	ST24	samoostvarenje
	ST27	iskorištavanje vlastitih kreativnih potreba
	ST29	ostvarenje svojih snova
	ST30	stvaranje nečega
Poznavanje cijelog procesa	ST21	sudjelovanje u cijelom procesu
	ST33	praćenje posla <i>od a do ž</i>

Izvor: Prilagodila doktorandica po Kolvereid (1996b)

Međutim, ovaj pristup u mjerenju stajališta kritiziran je od strane Liñána i Chena (2009) koji sugeriraju kako mjerenje stajališta treba biti temeljeno na agregiranoj mjernoj skali, odnosno mjernoj skali koja je nastala kao prosječna ocjena čestica promatranog mjerenog konstrukta. Sukladno tomu isti autori uspoređuju predloženi pristup s prethodno opisanim načinom mjerenja stajališta (Kolvereid, 1996b) gdje je dana prednost pristupu agregirane mjerne skale budući da ima veću prediktivnu snagu u mjerenju namjera.

Drugi primjer u mjerenju stajališta jesu agregirana skala u mjerenju stajališta prema samozapošljavanju. U ovom slučaju koristile su se tri izjave koje su mjerene na pet-stupnjevanoj Likertovoj ljestvici (1 – u potpunosti se ne slažem, 5 – u potpunosti se slažem). Izjave su adaptirane prema studijama Liñána i Chena (2009) te Kruegera (1993):

- STag1 – Ideja vlastitog posla za mene je vrlo privlačna.
- STag2 – Raditi u vlastitom poduzeću za mene bi predstavljalo osobno zadovoljstvo.
- STag3 – Ne mogu zamisliti da radim za nekoga drugoga.

U regresijskom modelu usporedit će se oba pristupa u mjerenju i njihova prediktivna snaga u objašnjenju namjera za samozapošljavanjem te odabrati jedan od pristupa, odnosno onaj čija će prediktivna snaga imati značajniji utjecaj na istraživani Model XP.

Subjektivna norma predstavlja drugi konstrukt teorije planiranog ponašanja. Subjektivna norma pokazuje stupanj do kojeg će određeno ponašanje biti u skladu sa željama drugih, pojedincu važnih osoba. Drugim riječima, ukazuje na stupanj do kojeg će karijerni odabir pojedinca naići na (ne)odobravanje njemu važnih osoba. U mjerenju konstrukta *subjektivna norma* korišten je instrument koji je razvio Kolvereid (1996b). Kolvereidovo mjerenje subjektivne norme u podlozi je Ajzenove teorije (1991) i preporuke o njezinom mjerenju⁶⁰ gdje je *subjektivna norma* nekog pojedinca izravno proporcionalna zbroju umnožaka snage normativnih vjerovanja (SN1-SN3) i motivacije pojedinca koja je u skladu s navedenim normativnim vjerovanjima (SN4-SN6).

Armitage i Conner (2001) svojom meta analizom na 185 nezavisnih studija pokazali su kako je konstrukt *subjektivna norma* slabiji prediktor namjera u odnosu na preostala dva konstrukta TPP. Studije Kruegera i suradnika (2000) te Liñána i Chena (2009) pokazale su statistički neznačajan utjecaj *subjektivne norme* na *namjere za samozapošljavanjem*. Međutim u obje studije autori navode kako mjerenje *subjektivne norme* jednom izjavom nije prikladno te preporučuju Ajzenov pristup u mjerenju konstrukta. U nastavku je izložen postupak izgradnje mjernog konstrukta *subjektivna norma* (temeljen na istraživanju Kolvereida, 1996b) koji će se koristiti u testiranju Modela XP.

Kolvereid je izdvojio tri normativna vjerovanja (najbliža obitelj, najbolji prijatelj te osobe važne pojedincu). Ona su mjerena na pet-stupnjevanoj Likertovoj ljestvici (gdje je 1 – u potpunosti se ne slažem, 5 – u potpunosti se slažem):

- SN1 – Vjerujem da moja najbliža obitelj smatra da bih trebao(la) odabrati karijeru samozaposlene osobe.
- SN2 – Vjerujem da moj(a) najbolji(a) prijatelj(ica) smatra da bih trebao(la) odabrati karijeru samozaposlene osobe.

60

$$SN \propto \sum_{i=1}^n n_i m_i$$

- SN3 – Vjerujem da ljudi koji su mi važni smatraju da bih trebao(la) odabrati karijeru samozaposlene osobe.

Motivacija pojedinca također je mjerena s tri izjave koje su se odnosile na ocjenu važnosti mišljenja drugih o promatranom ponašanju (odabiru karijere samozaposlene osobe):

- SN4 – Važno mi je što najbliža obitelj misli o mojoj karijeri samozaposlene osobe.
- SN5 – Važno mi je što moj najbolji(a) prijatelj(ica) misli o mojoj karijeri samozaposlene osobe.
- SN6 – Važno mi je što ljudi koji su mi važni misle o mojoj karijeri samozaposlene osobe.

Spomenute izjave mjerene su na pet-stupnjevanoj Likertovoj ljestvici (gdje je 1 – u potpunosti se ne slažem, 5 – u potpunosti se slažem).

Odgovori dobiveni na varijablama SN1-SN3 rekodirani su tako da varijable tvore bipoloranu ljestvicu⁶¹:

$$1 = -2, 2 = -1, 3 = 0, 4 = 1, 5 = 2$$

Nazivi novih rekodiranih varijabla su SN1bipol, SN2bipol i SN3bipol. Tako rekodirane varijable pomnožene s pripadajućim varijablama kojima je mjerena važnost svakog normativnog vjerovanja (npr. SN1bipol x SN4, SN2bipol x SN5 i SN3bipol x SN6)⁶².

Percipirana kontrola ponašanja posljednji je konstrukt TPP. Promatrano u kontekstu Modela XP ovaj konstrukt odnosi se na percepciju pojedinca o jednostavnoj ili s poteškoćama izvedivoj karijeri samozaposlene osobe. I ovaj konstrukt izgrađen je temeljem adaptacije izjava po Kolevereidu (1996b) mjerenih na pet-stupnjevanoj Likertovoj ljestvici (gdje je 1 – u potpunosti se ne slažem, 5 – u potpunosti se slažem):

- PBC2 – Ukoliko bih želio(la) s lakoćom bih započeo(la) karijeru samozaposlene osobe (poduzetnika).
- PBC3 – Kao samozaposlena osoba mislim da bih imao(la) potpunu kontrolu nad poslovanjem.
- PBC5 – Ukoliko postanem samozaposlena osoba vjerojatnost mog uspjeha bila bi vrlo visoka.

Temeljem postavljenih istraživačkih hipoteza izdvojene su i prilagođene tri **kontrolne varijable** s ciljem testiranja Modela XP: rod, iskustvo u obiteljskom poduzeću i iskustvo u samozaposlenosti.

⁶¹ Iako Kolvereid koristi sedam-stupnjevanoj Likertovu ljestvicu rekodiranje se odvija prema istom postupku i na pet-stupnjevanoj ljestvici. Primjerice, Basu i Virick (2008) subjektivne norme mjerili su prema Kolvereidu, ali su koristili pet-stupnjevanoj ljestvicu te rekodiranje odgovora kako je navedeno i u ovom doktorskom radu.

⁶² Nazivi novih varijabla su: SN1x4, SN2x5 i SN3x6.

Tablica 25: Operacionalizacija kontrolnih varijabla Modela XP

Varijabla		Opis varijable i definiranje modaliteta
D1	Rod	1 = muški 0 = ženski
RM4	Iskustvo u obiteljskom poduzeću	Jeste li ikada radili u obiteljskom poduzeću? 1 = da 0 = ne
RM10	Iskustvo u samozaposlenosti	Jeste li do sada osnovali poduzeće? 1 = da 0 = ne

4.1.4. Metode analize podataka

Analizom podataka testirane su hipoteze o konstrukciji pouzdanog i statistički provjerenog modela koji proučava odabir karijere studentske populacije. Prikupljeni podatci analizirani su uporabom programskih paketa SPSS 14.0 i MS Office Excela. Korištene su metode univarijatne (deskriptivna statistika), bivarijatne (analiza varijance, regresijska i korelacijska analiza) i multivarijatne (faktorska analiza i višestruka regresijska analiza) statističke analize. U nastavku objašnjene su sve prethodno navedene metode te način testiranja pouzdanosti upitnika i mjerenih konstrukata⁶³ koji se njime mjere.

4.1.4.1. Pouzdanost mjenog konstrukta

Važna karakteristika upitnika i u njemu mjerenih konstrukata Modela XP njihova je ocjena pouzdanosti. **Pouzdanost** se odnosi na dosljednost ispitanikovih odgovora pri istovjetnom ili sličnom pitanju (Milas, 2005: 447), kojom istraživači nastoje odgovoriti na pitanje *mjeri li skup promatranih izjava isti konstrukt*. U provjeri pouzdanosti svakog mjenog konstrukta korištenog u Modelu XP testira se njegova **unutarnja dosljednost** mjerena **koeficijentom pouzdanosti Cronbach alpha**.

⁶³ elementi modela nazivaju se „mjereni konstrukti“ – motivacija za postignućem, visoko obrazovanje, teorija planiranog ponašanja (stajališta, subjektivna norma, percipirana kontrola ponašanja) i namjere za samozapošljavanjem

Cronbach alpha predstavlja generalizirani oblik kojim se mjeri unutarnja dosljednost (konzistentnost) mjenog konstrukta. Njime se odgovara na pitanje donosi li skup različitih čestica (izjava) dosljedne rezultate. Koeficijent pouzdanosti matematički se zapisuje sljedećim izrazom:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2} \right)$$

α – koeficijent Cronbach alpha

n – broj čestica mjenog konstrukta

s_x^2 – varijanca mjenog konstrukta

s_i^2 – varijanca i -čestice

Rezultati ovog koeficijenta kreću se u intervalu od 0 do 1, a veća pouzdanost mjenog konstrukta (vrijednosti koeficijenta α bliže 1) ukazuje na veću unutarnju dosljednost čestica prema mjenom konstruktu. Za tumačenje, odnosno granice koje se postavljaju kao prihvatljive za vrijednosti Cronbach alphe, autori donose različite pristupe. Prihvatljivom pouzdanošću Nunnally (1979) smatra rezultate Cronbach alphe veće od 0,7, ali navodi kako je uputno težiti koeficijentima iznad 0,8. Klineove (2011) smjernice za tumačenje vrijednosti Cronbach alphe su sljedeće: izvrsnim se smatraju mjerne skale ukoliko koeficijent pouzdanosti poprimi vrijednosti oko 0,9, vrlo dobrima za vrijednosti oko 0,8, a adekvatnima za rezultate Cronbach alphe oko 0,7. Kline (2011) nadalje navodi da koeficijenti niži od 0,5 ukazuju da bi više od polovice varijance mjenog konstrukta moglo biti posljedicom slučajne pogreške te kako je ovako *nizak* koeficijent neprihvatljiv u većini istraživanja. U Tablici 26 zapisana su uobičajena pravila (George i Mallery, 2003) koja se primjenjuju u odluci/tumačenju koeficijenta pouzdanosti Cronbach alpha.

Tablica 26: Pravila za odlučivanje o unutarnjoj konzistentnosti temeljem koeficijenta Cronbach alpha

Vrijednost koeficijenta Cronbach Alpha	Tumačenje koeficijenta Cronbach Alpha
veća od 0,9	izvrsno
0,8 – 0,9	vrlo dobro
0,7 – 0,8	dobro (prihvatljivo)
0,6 – 0,7	osrednje
0,5 – 0,6	loše
manja od 0,5	neprihvatljivo

Izvor: George i Mallery (2003: 231)

Uz psihometrijsku analizu kojom se analizira pouzdanost mjerenog konstrukta osim koeficijenta pouzdanosti provjeravaju se i rezultati korelacija među česticama (engl. inter-item correlation) te korelacija čestica prema mjerenom konstrukt (engl. item-total correlation).

Korelacija čestica prema mjerenom konstrukt uspoređuje odnos svake pojedine čestice prema predloženom mjerenom konstrukt. Ove korelacije pokazuju koliko su pojedine čestice povezane s mjerenim konstruktom (skalom) odnosno je li doprinos pojedine čestice mjerenom konstrukt prihvatljiv. Weiner i Craighead (2010: 1360) za mjeru primjerenosti čestica (korigirana korelacija čestica prema ukupnom rezultatu) obično smatraju rezultate veće od 0,4 – 0,5. U pouzdanim skalama sve bi čestice trebale biti povezane s mjerenim konstruktom uz korelacijske vrijednosti veće od 0,5. Čestice s niskom korelacijom prema mjerenom konstrukt istraživač će vjerojatno morati izostaviti iz daljnje analize.

Korelacija među česticama mjeri koliko je svaka čestica mjernog konstrukta međusobno povezana s drugim česticama istog konstrukta. Nunnally (1979) prihvatljivom korelacijom među česticama drži vrijednosti veće od 0,3. Weiner i Craighead (2010: 1360) za primjerenu mjeru homogenosti čestica drže rezultate veće od 0,2 – 0,3. Mitchell i Jolley (2012) također primjerenima drže korelacije među česticama veće 0,3.

Međutim, visoke vrijednosti koeficijenta pouzdanosti ne znače da je mjereni konstrukt jednodimenzionalan, a navedeno se istražuje provođenjem dodatnih statističkih analiza (primjerice eksploratorne faktorske analize).

4.1.4.2. Univarijatne statističke metode

Univarijatne statističke metode izučavaju samo jednu varijablu i pripadaju skupini deskriptivnih statističkih metoda. **Deskriptivna statistika** opisuje statističke podatke. Ona koristi brožčane (numeričke) i grafičke metode kako bi prikupljene podatke prikazala na razumljiv i jasan način (Horvat i Mijoč, 2012: 14). Pod deskriptivnom statistikom najčešće se podrazumijeva: konstruiranje grafikona i tablica te računanje i tumačenje mjera središnje tendencije, mjera disperzije, mjera asimetrije te mjere zaobljenosti.

4.1.4.3. Bivarijatne statističke metode

Bivarijantnim statističkim metodama analizira se međusobni odnos dviju varijabla. **Korelacijska analiza** ispituje stupanj povezanosti dviju varijabla, a koeficijent korelacije najčešće je korištena mjera za opisivanje povezanosti varijabla (Horvat, Mijoč, 2012: 472). Grafički prikaz *dijagram rasipanja* koristi se za jednostavnije vizualno uočavanje i otkrivanje povezanosti dviju varijabla. Koeficijent korelacije opisuje smjer i jakost povezanosti varijabla koje se nalaze u linearnom odnosu, ali temeljem njega nije moguće donositi zaključke o uzročno-posljedičnom odnosu promatranih varijabla. Koeficijent korelacije može poprimiti vrijednosti od -1 do +1, gdje -1 označava potpunu negativnu povezanost dviju varijabla, +1 potpunu pozitivnu povezanost dviju varijabla, a 0 nepostojanje povezanosti promatranih varijabla. Negativna korelacija dviju varijabla prisutna je kada porast jedne varijable rezultira smanjenjem druge varijable, dok je pozitivna korelacija prisutna kada porast jedne varijable rezultira povećanjem druge varijable.

Najpoznatiji koeficijenti korelacije su Pearsonov i Spearmanov koeficijent korelacije, a njihova uporaba ovisi o mjernoj ljestvici na temelju koje su prikupljeni podatci. Pearsonov koeficijent korelacije mjeri intenzitet i smjer povezanosti dviju varijabla mjernih na intervalnoj ili omjernoj ljestvici mjerenja. Ovaj koeficijent zahtjeva linearan i normalan raspored podataka te dovoljno velik uzorak⁶⁴. Spearmanov koeficijent korelacije prikladan je kada su jedna ili obje varijable mjerene ordinalnom mjernom ljestvicom. Za razliku od Pearsonovog koeficijenta, Spearmanov ne postavlja uvjet linearnosti, simetričnosti niti veličine uzorka.

Jednostavna regresijska analiza dio je bivarijantnih statističkih metoda. Regresijska analiza primjenjuje se nakon utvrđene povezanosti (korelacijska analiza) i poznavanja vrijednosti nezavisne varijable. Njome se nastoje kreirati predviđanja vrijednosti zavisne varijable (Horvat i Mijoč, 2012). Jednostavnom regresijskom analizom ispituje se međusobna ovisnost jedne zavisne varijable o jednoj nezavisnoj

⁶⁴ Horvat i Mijoč (2012) navode kako za određivanje točne vrijednosti koja treba predstavljati dovoljno velik uzorak u statističkoj literaturi nema uvriježenog pravila. Ipak, u većini slučajeva dovoljno velikim uzorkom smatra se uzorak veličine 30 jedinica promatranja, ali on varira ovisno o promatranom istraživačkom problemu te sukladno njemu određuje i potrebna veličina uzorka.

varijabli gdje se njihov odnos analitički zapisuje regresijskim modelom. Model jednostavne linearne regresije može biti deterministički⁶⁵ i statistički⁶⁶. Međutim, parametri uključeni u spomenute modele parametri su populacije, a u ovom doktorskom radu se koriste podatci iz uzorka. Stoga se model regresije temeljen na pokazateljima iz uzorka predviđa⁶⁷. Procijenjeni parametar a predstavlja konstantnu vrijednost i označava odsječak na osi y , odnosno član a predstavlja prosječnu vrijednost nezavisne varijable kada je $x = 0$. Procijenjeni parametar b naziva se i regresijski koeficijent⁶⁸, a govori o veličini promjene zavisne varijable prilikom povećanja nezavisne varijable za jednu jedinicu te upućuje na smjer i nagib linije regresije.

Koeficijentom determinacije mjeri se reprezentativnost regresijskog modela (r^2). Njime je objašnjena proporcija protumačenog dijela odstupanja od regresijskog modela kao i onaj dio odstupanja koji nije protumačen postavljenim modelom, tj. izabranim varijablama. Drugim riječima, koeficijent determinacije govori koliko je prihvatljivo donositi predviđanja na temelju regresijskog modela. Vrijednost koeficijenta determinacije očekuje se u intervalu od 0 do 1 gdje veća vrijednost koeficijenta determinacije upućuje na veći udio varijacija protumačenih modelom (nezavisnom varijablom). Stoga je moguće zaključiti da veća vrijednost koeficijenta determinacije upućuje na dobro postavljeni model regresije gdje varijacije nezavisne varijable objašnjavaju promjene u zavisnoj varijabli. Uz koeficijent determinacije promatra se i korigirani koeficijent determinacije koji ima bolja statistička svojstva (Dumičić i Bahovec, 2011). On je također mjera reprezentativnosti regresijskog modela koja uzima u obzir stupnjeve slobode, odnosno veličinu uzorka i broj nezavisnih varijabla. Ipak, potrebno je istaknuti kako ni regresijska ni korelacijska analiza ne objašnjavaju uzročno-posljedični odnos varijabla, ali kako je regresijom ipak moguće donositi predviđanja o jednoj varijabli na temelju poznatih podataka druge varijable (Horvat i Mijoč, 2012).

Analiza varijance (ANOVA) koristi se pri testiranju razlika između dvije i više aritmetičkih sredina te se njome testira odnos varijabiliteta unutar i između grupa ispitanika. Pretpostavke ovog testa su normalan raspored podataka, jednake varijance populacije i neovisna opažanja. Analiza varijance treba pokazati je li varijabilitet među grupama veći od varijabiliteta unutar grupa jer varijabiliteti između

⁶⁵ $y = A + Bx$ (y - zavisna varijabla, x - nezavisna varijabla, A i B - parametri populacije)

⁶⁶ $y = A + Bx + u$ (u - slučajna pogreška)

⁶⁷ $\hat{y} = a + bx$ (\hat{y} - regresijska funkcija s procijenjenim parametrima populacije, odnosno predviđenim vrijednostima zavisne varijable, x - vrijednost nezavisne varijable, a i b - procjene parametara populacije)

⁶⁸ često se naziva i beta koeficijent

grupa upućuju na djelovanje nezavisne varijable, a varijabilitet unutar grupa na pogrešku mjerenja i pogrešku uzorkovanja (Petz i suradnici, 2012: 225). Testovna veličina ANOVA-e je F-omjer koji se izračunava kao omjer najveće varijance i najmanje varijance. Ukoliko je varijabilitet među grupama statistički značajno veći od varijabiliteta unutar grupa zaključuje se kako promatrane grupe pripadaju različitim populacijama, tj. kako se statistički značajno razlikuju. F-omjer je pokazatelj (ne)postojanja statistički značajne razlike između dviju ili više aritmetičkih sredina uzorka. Nakon utvrđene statistički značajne razlike pristupa se post-hoc testovima kojima je cilj otkriti gdje se statistički značajne razlike nalaze (između kojih grupa). Postoji nekoliko post-hoc testova (LSD, Bonferroni, Student-Newman-Keuls – SNK, Tukey, Scheffe, Dunnett, itd.). Najčešće se koristi Scheffeova metoda koja je stroža od drugih postupaka (Petz i suradnici, 2012).

U određivanju veličine uzorka pri provođenju procedure ANOVA važno je odrediti skupine nezavisne varijable. Uz pomoć programa G*Power⁶⁹ predložene su veličine uzorka ovisno željenoj razini značajnosti i statističkoj snazi uz efekt veličine 0,25 (srednji efekt)::

Tablica 27: Minimalne veličine uzorka pri jednosmjernom testiranju varijance uz različite razine značajnosti, statističku snagu i broj skupina nezavisne varijable

Broj nezavisne varijable	skupina	Razina značajnosti (α) = 0,01		Razina značajnosti (α) = 0,05	
		Statistička snaga ($1-\beta$) = 0,80	Statistička snaga ($1-\beta$) = 0,90	Statistička snaga ($1-\beta$) = 0,80	Statistička snaga ($1-\beta$) = 0,90
3		228	285	159	207
4		256	316	180	232
5		275	340	200	255
6		294	366	216	270

Izvor: Izračun doktorandice uz korištenje programa G*power3 (Faul i suradnici, 2007, 2009)

Za uočavanje efekta veličine 0,25 (srednji efekt) u razlici numeričkih varijabla između tri nezavisne skupine ispitanika, uz razinu značajnosti od 0,05 i snagu 0,8, minimalna potrebna veličina uzorka je 53 ispitanika po skupini. Prema podacima Tablice 27 moguće je protumačiti kako nezavisna varijabla s pet promatranih skupina uz efekt veličine 0,25 (srednji efekt), statističku snagu 0,8 i 5% razine

⁶⁹ Korištenje softvera G*Power 3 Faula i suradnika omogućili su autori (Institut für Experimentelle Psychologie, Heinrich Heine Universität Düsseldorf) s dozvolom za besplatno preuzimanje: <http://www.psych.uni-duesseldorf.de/abteilungen/aap/gpower3/download-and-register>

značajnosti zahtjeva minimalnu veličinu uzorka od 200 ispitanika, odnosno 40 po skupini promatrane nezavisne varijable.

4.1.4.4. Multivarijatne statističke metode

Multivarijatnim statističkim metodama analizira se odnos više od dviju varijabla. **Faktorska analiza** (FA) skup je statističko-matematičkih postupaka koji omogućuju da se između većeg proja povezanih varijabla utvrdi manji broj temeljnih varijabla (faktora) koje objašnjavaju tu međusobnu povezanost (Halmi, 2003: 30). Mejovšek (2003) pojašnjava kako se manifestnim varijablama nazivaju sve čestice mjernog instrumenta, a latentnim varijablama faktori koji su konačan produkt faktorske analize. Faktori (latentne varijable) također su varijable jer se na temelju provedene faktorske analize mogu izračunati nove agregatne varijable⁷⁰ koje se u daljnjoj analizi mogu tretirati kao manifestne varijable.

Postoje dva pristupa faktorske analize: konfirmatorni i eksploratorni. U ovom radu koristit će se procedura eksploratorne faktorske za utvrđivanje latentnih varijabla te za potvrdu jednodimenzionalnosti ili višedimenzionalnosti mjerenog konstrukta.

Prije odluke o provedbi faktorske analize ispituje se njezina opravdanost. U tu svrhu proučava se veličina uzorka i jačina povezanosti među mjerenim varijablama (korelacija). Metodološki prijedori oko veličine uzorka koja je potrebna za provedbu faktorske analize učestali su među istraživačima budući da se javlja problem generalizacije rezultata temeljem faktora dobivenih iz malog uzorka. Hair i suradnici (1995) za faktorsku analizu preporučuju 100 i više ispitanika, Pallant (2005) 150 i više ispitanika, Nunnally (1978) preporučuje omjer 10:1, odnosno 10 ispitanika za svaku varijablu uključenu u faktorsku analizu, iako je istraživačko pravilo omjer 15:1. Ovisno o primjeni kriterija za odabir potrebne veličine uzorka za faktorsku analizu uz 19 (29) čestica po kriteriju 10:1 potrebno je 190 (290) ispitanika, a po 15:1 uzorak mora biti sačinjeno od minimalno 285 (435) ispitanika.

⁷⁰ Agregatnim varijablama smatraju se one varijable koje su nastale kao zbroj promatranih varijabla mjerenog konstrukta podijeljen s brojem promatranih varijabla. Drugim riječima, agregatna varijabla nastaje kao prosječna ocjena varijabla mjerenog konstrukta te zamjenjuje originalne varijable kojima se mjerio istraživani konstrukt kako bi se ispitao njezin utjecaj na istraživani problem (zavisnu varijablu).

U ispitivanju međusobne koreliranosti manifestnih varijabla najčešće se koristi Bartlettov test (engl. Bartlett's test sphericity) za koji je uputno da bude statistički značajan ($p < 0,05$) i Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test. Fulgosi (1988: 277) navodi kako su Kaiser i Rice (1974) postavili sljedeću skalu pri tumačenju KMO testa: oko 0,9 izvrsno, oko 0,8 vrlo dobro, oko 0,7 dobro, oko 0,6 osrednje, oko 0,5 loše i ispod 0,5 neprihvatljivo.

Faktorska analiza dozvoljava dva pristupa: model zajedničkih faktora i komponentni model. Za potrebe doktorskog rada koristit će se model zajedničkih faktora ciljem promatranja povezanosti i odnosa među manifestnim varijablama. Pritom se analizira samo dio njihove ukupne varijance i to onaj dio koji je zajednički svima ili većem broju varijabla gdje se taj dio varijance naziva komunalitetima (Halmi, 2003: 39).

U provedbi faktorske analize donosi se odluka o broju faktora koji će se zadržati, odnosno odbaciti, u daljnjoj analizi. Jedan od najpoznatijih i najčešće primjenjivanih kriterija je Kaiserov kriterij. Kaiserov kriterij provodi se uvrštavanjem jedinica, umjesto pravih komunaliteta, u glavnu dijagonalu koje se potom ekstrahiraju metodom glavnih komponenata gdje se zadržavaju samo faktori čije su svojstvene vrijednosti (engl. *eigenvalue*) veće od 1 (Halmi, 2003).

Faktorska analiza u doktorskome radu koristi se s ciljem istraživanja strukture varijabla i ispitivanja dimenzionalnosti mjernih konstrukata.

Model višestruke regresije proširen je model jednostavne regresije, koji je uključivao jednu nezavisnu i jednu zavisnu (kriterijsku) varijablu. U modelu višestruke regresije varijacije zavisne varijable opisuju se pomoću varijacija dviju ili više nezavisnih (regresorskih, prediktorskih) varijabla (Dumičić i Bahovec, 2011). Prvi korak u analizi modela regresije sastoji se u utvrđivanju njegova oblika te svojstava varijabla i parametara (faza specifikacije), zatim se prelazi na procjene parametara, prognostičke vrijednosti, a potom slijede postupci koji se odnose na testiranje hipoteza i ispitivanje kakvoće dobivenih rezultata (Šošić, 2004). Ako su ispunjene polazne pretpostavke o regresijskom modelu, model se može primijeniti u analitičke i prognostičke svrhe.

Prisutnost konstantnog člana može se eliminirati ako se varijable uključene u model transformiraju u pridružene standardizirane varijable, tj. ako se prikažu kao odstupanja vrijednosti varijable od njihova

prosjeaka, podijeljenih standardnom devijacijom varijable (Dumičić i Bahovec, 2011: 373). Isti autori standardizirani regresijski koeficijent interpretiraju kao promjenu regresijske vrijednosti zavisne varijable izraženu u jedinicama standardne devijacije do koje dolazi ako se nezavisna varijabla poveća za jednu standardnu devijaciju, a ostale nezavisne varijable pritom ostanu nepromijenjene. S obzirom da je ovakvom transformacijom uklonjen utjecaj mjernih jedinica, lako se može uočiti da najveći utjecaj na zavisnu varijablu ima ona prediktorska varijabla čiji je standardizirani koeficijent najveći po modulu.

Tri su najvažnije procedure koje se provode radi provjere polaznih pretpostavki o modelu regresije: heteroskedastičnost, multikolinearnost i autokorelacija. U provjeri multikolinearnosti najčešće se koriste *faktor inflacije varijance* (VIF) ili ekvivalentne veličine koje se nazivaju *tolerance*. Po općenitom pravilu problem multikolinearnosti prisutan je ako je VIF veći od 5, odnosno 10 ili ako je tolerance manji od 0,2 (Šošić, 2004). Autokorelacija najčešće se dijagnosticira *Durbin-Watsonovim* testom kojim se ispituje pretpostavka o autokorelaciji pogrešaka relacije prvog reda. Rezultati Durbin-Watsonovog testa kreću se u intervalu od 0 do 4, a vrijednosti oko 2 ukazuju na nepostojanje autokorelacije (Fleming i Nellis, 2000, Watson i Teelucksingh, 2002).

Modeli (ili oblici) regresije u literaturi se razvrstavaju po različitim kriterijima. Petz i suradnici (2012) navode sljedeću podjelu modela višestruke regresije:

- standardni (simultani) oblik – prediktori se u regresijsku analizu uvrštavaju istodobno
- sekvencijalni (hijerarhijski) – prediktori se u regresijsku analizu uvrštavaju onim redoslijedom kako to odredi istraživač (redoslijed uključivanja prediktora trebao bi slijediti određenu teoriju, logiku i jasne razloge)
- stupnjeviti oblik – redoslijed kojim se prediktori uvrštavaju u analizu (ili iz nje uzimaju) isključivo su statističke naravi (poznato je nekoliko postupaka: forward, backward i stepwise)

Prilikom testiranja Modela XP, osim prethodno spomenutih statističkih metoda, koristi se hijerarhijska regresijska analiza budući da su svi elementi koji sudjeluju u modeliranju namjera teorijski obrazloženi. Slijedeći teorijske naputke i obrazloženja elementi modela analizirat će se hijerarhijskom regresijskom analizom.

Jednako kao i kod analize varijance uz pomoć G*Power 3 programa moguće je odrediti potrebnu minimalnu veličinu uzorka u provođenju višestruke regresijske analize. Uz pomoć spomenutog

programa predložene su veličine uzorka gdje je unaprijed poznato kako će analiza obuhvaćati ukupno 11 prediktorskih (nezavisnih) varijabla. U Tablici 28 zapisane su minimalne veličine uzorka ovisno željenoj razini značajnosti, statističkoj snazi, ali i konačnom broju prediktorskih varijabla koje će biti dio konačnog modela. Tablica 28 donosi podatke za efekt veličine uzorka 0,15 (srednji efekt).

Tablica 28: Minimalne veličine uzorka u višestrukoj regresijskoj analizi⁷¹ uz različite razine značajnosti, statističku snagu i broj skupina nezavisne varijable

Broj prediktorskih varijabla	Razina značajnosti (α) = 0,01		Razina značajnosti (α) = 0,05	
	Statistička snaga ($1-\beta$) = 0,80	Statistička snaga ($1-\beta$) = 0,90	Statistička snaga ($1-\beta$) = 0,80	Statistička snaga ($1-\beta$) = 0,90
5	128	155	92	116
6	135	164	98	123
7	142	172	104	130
8	149	179	109	136
9	155	186	114	142
10	160	192	118	147
11	166	198	123	152

Izvor: Izračun doktorandice uz korištenje programa G*Power 3

Za uočavanje efekta veličine 0,15 (srednji efekt) uz razinu značajnosti od 0,05 i snagu 0,8, minimalna potrebna veličina uzorka za 11 prediktorskih varijabla je 123 ispitanika. Kvantitativno istraživanje opisano u potpoglavlju 4.1. udovoljava svim zadanim kriterijima za minimalnu potrebnu veličinu uzorka svake od planiranih statističkih metoda budući da veličina uzorka obuhvaća 428 ispitanika.

4.2. Kvalitativno istraživanje

Kvalitativni pristup proučava fenomene u njihovu prirodnom okruženju nastojeći im dati smisao i protumačiti ih sukladno značenju koje im pridaju pojedinci (Milas, 2005: 572). Kvalitativno istraživanje kreativan je i fleksibilan proces u kojem istraživač može koristiti raznovrsne ideje, teorijske okvire, različite metode, postupke i sl., pomoću kojih će svoja pitanja specificirati i na njih tražiti odgovore. Važna je istraživačeva intuicija, sposobnost snalaženja i brzog rješavanja problema i pitanja, a osim

⁷¹ broj planiranih prediktorskih varijabla = 11

toga istraživačev odnos prema subjektu treba biti blizak, prijateljskog raspoloženja uz suosjećanje prema sudioniku (Mikrut, 2012).

Kvalitativne metode nude razumijevanje pojava temeljena isključivo na pojedinačnim slučajevima ili na manjim skupinama. Goodyear (1998) kvalitativno istraživanje opisuje kao pokušaj pronalaženja unutarnjeg, "dubljeg" smisla te kao eksploraciju, elaboraciju i sistematizaciju značajnosti promatranog fenomena. Metode i tehnike koje kvalitativno istraživanje koristi imaju zadatak mjeriti i analizirati neopipljivo, često duboko skriveno, podsvjesno i emotivno. Osnovna odlika svih kvalitativnih istraživanja jest da pri tumačenju društvenih fenomena radije proizvode nego li provjeravaju teorije (Šahić, 2005). Milas (2005) izdvaja Maxwellovih pet posebnih istraživačkih namjera kojima su kvalitativne metode osobito prilagođene: razumijevanje značenja, razumijevanje posebnog okruženja, uočavanje neočekivanih i nepredvidljivih pojava, razumijevanje tijeka i razumijevanje uzročnih objašnjenja. Osim navedenog sljedećom tablicom naglašene su glavne karakteristike kvalitativnih istraživanja (Patton, 1987).

Tablica 29: Glavne karakteristike kvalitativnih istraživanja

Karakteristika	Opis
Prirodno istraživanje	Ispituju stvarne situacije u prirodnim uvjetima, bez manipulacije, bez kontrole, otvoreni su prema svemu što se pojavi u toku istraživanja.
Induktivna analiza	Upliću se u detalje i specifičnosti podataka kako bi otkrili važne kategorije, dimenzije i odnose. Češće počinju istraživanja s otvorenim pitanjima nego testiranjem hipoteza deriviranim iz teorija.
Holistička perspektiva	Cijeli problem koji se istražuje uzima se kao kompleksni sistem koji je više od zbroja vlastitih dijelova.
Kvalitativni podatci	Koriste detaljne opise, originalne citate sudionika kako bi zahvatili njihova iskustva. Podatci se prikupljaju narativnom metodom.
Osobni kontakt i uvid	Istraživač ima direktni kontakt s ljudima, sa situacijom i s problemom koji se ispituje. Istraživačeva osobna iskustva i osobni uvid u problem su važan dio istraživanja te su ključni za razumijevanje ispitivanog fenomena.
Dinamični sustav	Naglasak je na procesu. Pretpostavlja da je promjena konstantna i uvijek prisutna, bilo da je fokus na pojedincu ili čitavoj kulturi. Promjena u jednom elementu sustava utječe na cijeli sustav.
Orijentacija prema jedinstvenom slučaju	Svaki slučaj je poseban i jedinstven. Prva faza istraživanja je pronaći detalje o pojedinim slučajevima koji se proučavaju, nakon čega slijede analize između slučajeva koje ovise o kvaliteti individualnih slučajeva
Osjetljivost za kontekst	Podatci su dobiveni u socijalnom, povijesnom kontekstu i zbog toga ih ponekad nije opravdano generalizirati.
Empatična neutralnost	Iako će u kvalitativnom istraživanju stavovi i vrijednosti istraživača utjecati na definiciju problema i analizu ta pristranost je prepoznata i razumije se,

istraživači su dio podataka te da bi bili efektivni trebaju svoj konstrukt, pristranosti i preferencije objelodaniti svima.

Fleksibilnost nacрта Otvorenost za upotrebu različitih nacрта i novih putova tijekom istraživanja.
Izvor: Prilagođeno po Patton (1987)

4.2.1. Metode prikupljanja podataka

U kvalitativnim istraživanjima najčešće su tehnike prikupljanja podataka intervjui (individualni ili skupni), opažanja i analiza sadržaja. Opažanje ili promatranje postupak je kojim uvriježen u svakodnevnoj, neznanstvenoj spoznaji i kao takav značajan za opću spoznaju. Ono je prigodno, nesustavno, podložno subjektivnom konstruiranju stvarnosti i selektivnom pamćenju. Analiza sadržaja istraživačka je tehnika za objektivan, sistematski i kvantitativan opis sadržaja komunikacije (Berelson, 1971). Intervjuiranje je najzastupljenija metoda u kvalitativnim istraživanjima. Metoda intervjua primijenjena je u kvalitativnom pristupu kojim se razmatraju hipoteze doktorskog rada.

4.2.1.1. Problemski usmjeren (dubinski) intervju

Istraživački intervju razgovor je dviju osoba koji je potaknuo intervjuer s ciljem prikupljanja informacija važnih za istraživački problem (Channell i Kahn, 1968). Halmi (2005) navodi kako su problemski usmjereni (dubinski) intervjui svi oblici otvorenog, polustrukturiranog ispitivanja čija je osnovna zamisao da se sudionik dovede u situaciju spontanog izjašnjavanja o svojim mišljenjima, stavovima, osjećajima i općenito o razlozima svojeg ponašanja u svezi s problemom koji mu je predložen. Halmi također navodi kako je važno da se ispitivanje ne obavlja na osnovi postavljanja pitanja, već samo od sebe, ali je razgovor uvijek usmjeren na određeni problem koji je već prije formuliran.

Dubinski intervju relativno je nestrukturirani, ekstenzivni intervju u kojem intervjuer postavlja mnoga pitanja i nastoji dobiti što opširnije i dublje odgovore (Marušić i Vranešević, 2001). Milas (2005) temeljnim odrednicama dubinskog intervjua drži potragu za novim spoznajama ili razvijanje zamisli i istraživačkih hipoteza koje teže razumijevanju načina na koji ljudi razmišljaju i osjećaju prema određenom problemu. Osim toga, smatra kako je dubinski intervju usredotočen uglavnom na otvaranje novih perspektiva i stjecanja potpunijeg uvida u dotad nedovoljno istraženom području.

Intervjui se mogu upotrebljavati u preliminarnoj i eksploratornoj fazi istraživanja, tijekom istraživanja kako bi evaluirali ili izradili plan aktivnosti ili, kad je projekt završen, kako bi procijenili njegov učinak ili generirali daljnje smjerove istraživanja (Mikrut, 2012). Mogu se koristiti ili kao samostalna metoda ili kao dio istraživanja s ostalim metodama, posebno za triangulaciju i provjeru valjanosti. Woodruff (1996) između ostalih prednosti navodi kako su intervjui prikladni za otkrivanje dubine problema, ali i u istraživanjima samo jednog stajališta.

U istraživanju koje je provedeno u okviru doktorskog rada koristio se dubinski intervju. Iako je u odnosu na skupne diskusije ova metoda neekonomičnija jer zahtijeva znatno više vremena odabrana je radi osiguravanja spontanosti u odgovorima, usredotočenosti na svakog sudionika te kako bi se izbjegao efekt sugestija koje bi davali drugi sudionici o istraživanoj temi.

4.2.1.1.1. Projektivne tehnike

S namjerom što uspješnije provedbe intervjuja istraživačima na raspolaganju stoje razne projektivne tehnike za uvid u stvarna stajališta, emocije, vjerovanja i mišljenja sudionika ispitivanja o određenoj temi, objektu. Projektivne su tehnike indirektno, neizravno sredstvo ispitivanja koje sudioniku ispitivanja omogućuje „projicirati“ osjećaje i uvjerenja na treću osobu, na neki drugi objekt ili je stavljen u situaciju rješavanja zadataka (Marušić i Vranešević, 2001). Isti autori navode kako se projektivne tehnike zasnivaju na pretpostavci da se ljudi lakše i slobodnije izražavaju neizravno budući da u projektivnim tehnikama sudionici intervjuja govore u ime trećih osoba, stavljaju „masku“, a pod maskama se istina lakše saznaje. Drugim riječima, sudionik je kroz projektivne tehnike stavljen u situaciju da odgovara u ime neke druge osobe. Od sudionika se očekuje da opiše situaciju vlastitim riječima u okviru vlastitih iskustava, stajališta i osobnih karakteristika. Koriste se u kvalitativnim istraživanjima prilikom provođenja dubinskih intervjuja ili skupnih diskusija (fokus grupe).

Iako postoji jako velik broj primjera i načina primjene projektivnih tehnika za potrebe doktorskog rada koristile su se sljedeće projektivne tehnike:

- test asocijacije na riječ
- pričanje priča

- odgovaranje u trećem licu
- test nedovršenih rečenica
- personifikacija

Upravo provođenjem dubinskih intervjua uz primjenu projektivnih tehnika nastoje se objasniti hipoteze koje nije moguće testirati kvantitativnim istraživanjem (potpoglavlje 5.2.). Testiranje povezanosti između namjera za samozapošljavanjem i stvarnog ponašanja predstavlja velik izazov pred kvantitativna istraživanja koja se mogu pojasniti longitudinalnim istraživanjima. Međutim, studije koje obuhvaćaju longitudinalna istraživanja namjera za samozapošljavanjem studentske populacije u Hrvatskoj još nisu objavljena.

4.2.2. Odabir i opis uzorka

Ono što je zajedničko različitim kvalitativnim istraživanjima jest upotreba malih uzoraka, ali i neslučajan, nereprezentativan izbor sudionika. S obzirom na veličinu i prigodnost uzorka, podatci dobiveni dubinskim intervjuima ne prevode se u brojčane pokazatelje niti se njihova obrada provodi statističkim metodama (Milas, 2005: 587). Kvalitativnim je istraživanjem u fokus namjernog uzorka stavljena skupina studenata koja je prije 10 godina za vrijeme studija pristupila samozapošljavanju pod mentorskim vođenjem sveučilišne profesorice Ekonomskog fakulteta u Osijeku. Uzorak koji je obuhvaćen dubinskim intervjuom obuhvatio je pet sudionika. U istraživanje su uključeni sudionici koji su bili dio razvojnog tima CATI projekta što ovaj uzorak klasificira kao namjerni uzorak. Dubinskim intervjuima bio je cilj istražiti namjere onih koji su sudjelovali u osnivanju CATI centra i bili njegova pokretačka snaga. Svi ostali sudionici koji su se nakon određenog proteka vremena uključili u projekt nisu obuhvaćeni ovim istraživanjem.

Uzorak promatra jednu profesoricu Ekonomskog fakulteta u Osijeku koja je mentorirala četiri studenta prilikom pisanja njihovih diplomskih radova. Spomenuti pojedinci bili su u fokusu kvalitativnog istraživanja, a njihova stajališta prikupljala su se tehnikom dubinskog intervjua. Slika 5 donosi opise svakog pojedinog sudionika prema osnovnim karakteristikama.

Slika 5: Opis uzorka (kvalitativno istraživanje)

Sudionik 1

Rod: **Ž** Dob: **34** Obrazovanje: **dr. sc.**
Vrijeme provedeno u CATI-u: **5 godina**
Tema diplomskog rada: **područje CATI-a**
Broj objavljenih znanstvenih radova (temeljem projekta): **13**
Samozapošljavanje nakon CATI-a: **Da**

Danas

Zaposlenje: **istraživač** Kontakt sa znanosti: **Da**
Zadovoljstvo trenutnom pozicijom: **5**



Sudionik 2

Rod: **M** Dob: **34** Obrazovanje: **dipl. oec.**
Vrijeme provedeno u CATI-u: **5 godina**
Tema diplomskog rada: **područje CATI-a**
Broj objavljenih znanstvenih radova (temeljem projekta): **2**
Samozapošljavanje nakon CATI-a: **Ne**

Danas

Zaposlenje: **komercijalist** Kontakt sa znanosti: **Ne**
Zadovoljstvo trenutnom pozicijom: **4**



Sudionik 5

Spol: **Ž** Dob: **47** Obrazovanje: **prof. dr. sc.**
Vrijeme provedeno u CATI-u: **5 godina**
Broj objavljenih znanstvenih radova sa studentima (temeljem projekta): **16**
Voditeljica znanstvenih projekata: **4**



Sudionik 3

Rod: **Ž** Dob: **34** Obrazovanje: **dipl. oec.**
Vrijeme provedeno u CATI-u: **5 godina**
Tema diplomskog rada: **područje CATI-a**
Broj objavljenih znanstvenih radova (temeljem projekta): **0**
Samozapošljavanje nakon CATI-a: **Ne**

Danas

Zaposlenje: **voditelj prodaje** Kontakt sa znanosti: **Ne**
Zadovoljstvo trenutnom pozicijom: **4,5**

Sudionik 4

Rod: **M** Dob: **32** Obrazovanje: **dipl. oec.**
Vrijeme provedeno u CATI-u: **5 godina**
Tema diplomskog rada: **područje CATI-a**
Broj objavljenih znanstvenih radova (temeljem projekta): **1**
Samozapošljavanje nakon CATI-a: **Da**

Danas

Zaposlenje: **direktor vlastitog poduzeća** Kontakt sa znanosti: **Ne**
Zadovoljstvo trenutnom pozicijom: **5**



Sa prethodno opisanim sudionicima (Slika 5) tijekom siječnja 2013. godine proveden je dubinski intervju koji je vodila doktorandica. Svi sudionici su prethodno telefonski obaviješteni o provedbi istraživanja te su zamoljeni za sudjelovanje. Cjelokupni razgovori snimani uz pomoć uređaja za snimanje (diktafon), po završetku su pretvoreni u tanskripte – podlogu za analizu podataka. U nastavku potpoglavlja izlaže se vodič za razgovor (potpoglavlje 4.2.4.) koji je intervjuer pripremajući se za intervju koncipirao radi dobivanja spontanih odgovora. Ispitivanje se nije provodilo na osnovu strukturiranog postavljanja pitanja, ali je bio usmjeren s ciljem dobivanja potpunog uvida u istraživano područje te (ne)odbacivanja postavljenih istraživačkih hipoteza.

4.2.2.1. CATI centar

Prije same analize kvalitativni prikupljenih podataka važno je ukratko opisati poslovni subjekt koji su osnovali studenti, odnosno koji su se njegovim osnivanjem samozaposlili još za vrijeme trajanja studija. CATI centar Osijek bilo je privatno poduzeće specijalizirano za provođenje društvenih istraživanja primjenom CATI metode⁷² prikupljanja podataka. Poduzeće je osnovano 1. 1. 2000. godine od strane 4 studenta koji su bili na završnim godina fakulteta te bili u postupku izrade diplomskog rada. U procesu osnivanja i vođenja poduzeća studenti su bili mentorirani od strane sveučilišne profesorice koja im je ujedno bila i mentor pri izradi diplomskih radova. CATI centar Osijek imao je razvijenu bilateralnu suradnju s CATI centrom Slovenija.

Primjenom CATI metode podatci se prikupljaju telefonskim putem, a poduzeće je pružalo sljedeće usluge:

- dizajniranje i evaluacija upitnika
- terensko prikupljanje podataka
- telefonsko prikupljanje podataka
- prikupljanje podataka poštom
- unošenje podataka u bazu podataka primjerenu statističkoj obradi

⁷² Computer Assisted Telephone Interviewing – osobe izabrane u uzorak intervjuiraju se putem telefona, pitanja upitnika nalaze se na ekranu monitora računala. Ispitivač s monitora čita ispitaniku pitanja/izjave i ponuđene odgovore te putem tipkovnice upisuje njegove odgovore.

- statističke analize podataka
- pisanje izvješća na temelju statističke analize

Iako s malim početnim financijskim kapitalom studenti su posjedovanjem „beskrajne iluzije“ da rade pravu stvar te velikim naporima i odricanjima u samo dvije godine uspjeli pozicionirati CATI kao jedno od prepoznatih i vodećih poduzeća u RH koje se bavi istraživanjem tržišta. Međutim, osim brojnih domaćih klijenata (Iskon, Sanoma Magazines, NOVA TV, Osječka pivovara, itd.) CATI centra ostvario je i međunarodnu suradnju (CATI Slovenija, Gallup, UN, itd). Osim tržišne, CATI je imao i znanstveno orijentiranu podlogu te su provedena i istraživanja koja su publicirana isključivo u znanstvene svrhe. Tako su studenti koji su osnovali CATI zajedno sa svojom mentoricom objavili 15 znanstvenih radova⁷³ koji su bili rezultat njihovog zajedničko znanja, rada i ulaganja u razvoj novih kako tržišno orijentiranih tako i znanstvenih spoznaja. CATI centar egzistirao je do kraja 2004. godine.

Razlog odabira ovog centra, kao primjera poslovne prakse koja je nastala u suradnji studenata, sveučilišne profesorice, Ekonomskog fakulteta i resornog ministarstva, je u jedinstvenoj sinergiji svih prethodno nabrojanih sudionika kao primjera projekta samozapošljavanja studenata i mentorskog vođenja od strane sveučilišne profesorice projekta koji je ostvario veliki tržišni i ekonomski uspjeh.

4.2.3. Vodič za razgovor

Iako je vodič za razgovor sastavni dio provedbe skupnih diskusija u ovom istraživanju koristio se kao pomoćni instrument voditelju intervjua. Milas (2005) navodi kako kvaliteta dobivenih podataka neće samo ovisiti o dobro sročenom scenariju, već u jednakoj mjeri o vještom intervjueru (moderatoru) koji će na pravi način poticati raspravu među sudionicima. Za razgovor je od velike važnosti bilo da se sve predviđene teme prokomentiraju u ograničenih sat vremena te da budu dovoljno temeljito obrađene. U nastavku slijedi opis vodiča za razgovor.

Vodič za razgovor podijeljen je u pet dijelova. U prvom dijelu (**uvod u temu**) sudionik je upoznat sa svrhom i razlogom intervjua. Za prvi dio intervjua korištene su svije projektivne tehnike, prva „test

⁷³ <http://bib.irb.hr/lista-radova?autor=174705> (pristupljeno 15. ožujka 2013.), dostupno u bibliografiji (139, 140, 141, 142, 143)

asocijacije na riječ“ i druga „test nedovršenih rečenica“. U testu asocijacije na riječ sudionici su na papir zapisivali odgovore na pitanje:

Što vam prvo padne na pamet kada se sjetite CATI-a?

Drugi dio zahtijevao je od sudionika da prokomentiraju **općenite** podatke vezane uz **osnutak CATI centra**. U drugom dijelu primjeri postavljenih pitanja uključivali su razmišljanja o načinu na koji su sudionici došli do profesorice, koja je bila njihova uloga u osnivanju CATI centra, što ih je motiviralo, jesu li napredovali i u kojim segmentima za vrijeme trajanja projekta, koja su vještina i znanja stjecali za vrijeme trajanja projekta. Jedna od primijenjenih projektivnih tehnika bila je personifikacija samog CATI-a:

Kada bi sada pokušali personificirati CATI, kada bi CATI bio neka divlja životinja, koja bi životinja bio, kojih karakteristika i zašto.

U trećem dijelu planiranog tijeka intervjua cilj je bio postaviti problemska pitanja i pronaći **problemske situacije** za vrijeme trajanja centra. U ovom dijelu postavljena su pitanja s namjerom istraživanja i produblivanja spoznaja o problemima, odnosno istražiti što se moglo učiniti drugačije, što bi promijenili da mogu vratiti vrijeme, je li ih nešto umaralo i što sada vide kao najveći nedostatak u takvom načinu funkcioniranja jednog poduzeća.

Nakon toga razgovaralo se o njihovoj **današnjoj karijeri** i o utjecaju rada u CATI centru. Između ostalog sa sudionicima se razgovaralo o tome koje su im „lekcije“ kroz CATI pripomogle ili odmogle u nastavku karijere, kako izgleda njihova današnja karijera te što bi danas bilo drugačije da nisu sudjelovali u osnivanju CATI-a. Za ovo potonje primijenjena je projektivna tehnika pričanje priča:

Zamislite da nije bilo CATI-a, što bi bilo drugačije?

Posljednji, peti dio intervjua bio je završetak i zahvala sudioniku na sudjelovanju u intervjuu. Sudionicima je postavljeno isto pitanje:

Može li sutra netko pokrenuti nešto slično i hoće li naići na iste prepreke?

Budući da intervjui teže dubljem i cjelovitijem razumijevanju istraživanje pojave iznimno je važno valjano analizirati i tumačiti dobivene podatke. Milas (2005) navodi kako je u tumačenjima važno okrenuti se traženju razloga nečijeg stajališta te pružiti informacije o rasponu mišljenja. U petom

poglavlju (potpoglavlje 5.2.) komentiraju se i tumače provedeni intervjui te se nastoji razumjeti povezanost namjera prema samozapošljavanju i stvarnog djelovanja pojedinca.

5. IZVJEŠTAVANJE I PRIJEDLOG MODELA

Namjera ovog poglavlja jest prilagodba, provjera i testiranje varijabla Modela XP. Potom slijedi i empirijsko testiranje hipoteza doktorskog rada kao i konačan prijedlog Modela XP (potpoglavlje 5.3.). Struktura ovog poglavlja slijedi strukturu prethodnih gdje su potpoglavlja strukturirana prema korištenom metodološkom pristupu (potpoglavlje 5.1. kvantitativni pristup i potpoglavlje 5.2. kvalitativni pristup) sukladno elementima Modela XP gdje će za svaki od elemenata modela testirati pripadajuće hipoteze.

5.1. Testiranje hipoteza kvantitativnim istraživanjem

Kvantitativnim istraživanjem moguće je testirati gotovo sve postavljene hipoteze istraživanja osim one koja povezuje namjere i stvarno djelovanje i utjecaj visokog obrazovanja (mentora) pri oblikovanju namjera za samozapošljavanje. Prije korištenja mjerenih konstrukata u testiranju Modela XP za svaki od njih provjerava se pouzdanost i dimenzionalnost. U nastavku su testirane hipoteze za koje je primjereno korištenje provedenog kvantitativnog empirijskog istraživanja.

5.1.1. Namjere za samozapošljavanjem

Za mjereni konstrukt *namjere za samozapošljavanjem* koji je ujedno i zavisna varijabla Modela XP, provjeravaju se psihometrijske karakteristike, odnosno njegova pouzdanost. Pouzdanost mjenog konstrukta provjerava se unutarnjom dosljednosti mjenog konstrukta. U tu svrhu izračunati su Cronbach alpha, korelacija među česticama te korelacija čestica prema mjenom konstrukt (Tablica 30). Mjereni konstrukt *namjere za samozapošljavanjem* sastoji se od pet čestica koje su standardizirane budući da su u njihovom mjerenju korištene različite mjerne ljestvice.

Tablica 30: Mjerenje pouzdanosti mjenog konstrukta *namjera za samozapošljavanjem*

Standardizirane čestice	Korelacija čestica s ukupnim rezultatom	Mjereni konstrukt
stNS1	,713	Cronbach alpha = ,895
stNS2	,810	Aritmetička sredina: -,063
stNS3	,826	Standardna devijacija:
stNS5	,691	4,215
stNS6	,670	Prosječna korelacija među česticama = 0,630

Koeficijent pouzdanost iznimno je visok (0,895) te se smatra da navedenih pet čestica izvrsno mjeri *namjere za samozapošljavanjem*. Najveća korelacija neke čestice prema mjerenom konstrukt (0,826) zabilježena je na stNS3 čestici, ali i sve ostale čestice prelaze preporučenu granicu prihvatljivosti ove mjere pouzdanosti. Korelacija među česticama također je prihvatljiva te sve vrijednosti prelaze korelaciju od 0,5.

Za provjeru jednodimenzionalnosti mjerenog konstrukta *namjera za samozapošljavanjem* provedena je eksploratorna faktorska analiza. Veličina promatranog uzorka dovoljna je za provođenje faktorske analize. Osim zbog veličine uzorka faktorska analiza opravdana je budući da su vrijednosti u matrici korelacija iznad 0,5, vrijednost Bartlettovog testa za statističku značajnost korelacijske matrice iznosi $\chi^2 = 1194,019$ uz 10 stupnjeva slobode i razinu značajnosti $p < 0,001$. Rezultati KMO testa također su zadovoljavajući budući da iznosi 0,869. Sve manifestne varijable sa svojsvenom vrijednosti većom od jedan formirale su se u jednu komponentu s ukupnom pojašnjenošću varijance od 70,6% (Tablica 31).

Tablica 31: Svojsvene vrijednosti i % varijance faktora

Faktori	Početne svojsvene vrijednosti		
	Ukupno	% objašnjene varijance	kumulativni % objašnjene varijance
1	3,530	70,601	70,601
2	,513	10,265	80,866
3	,431	8,616	89,482
4	,334	6,690	96,172
5	,191	3,828	100,000

Jednodimenzionalnost konstrukta mjenog temeljem pet čestica potvrđena je izlučivanjem svih čestica u jedan opći faktor koji se može nazvati *namjere za samozapošljavanjem*, uz faktorska opterećenja čestica veća od 0,7.

Tablica 32: Faktorska matrica

Čestice	Faktori
stNS1	,901
stNS2	,890
stNS3	,820
stNS5	,800
stNS6	,784

Prethodim procedurama pokazano je kako se mjereni konstrukt *namjere za samozapošljavanjem* može smatrati pouzdanim i jednodimenzionalnim. Temeljem rezultata potpoglavlja dopušteno je koristiti se predloženim faktorom kao manifestnom varijablom (u Modelu XP zavisna varijabla) koja je izgrađena kao prosječna ocjena spomenutih standardiziranih varijabla (novi naziv varijable skraćeno se označava: NSZ_XP). Prilikom provjere normalnog rasporeda podataka nove varijable nije pronađena niti jedna standardizirana vrijednost veća od ± 3 standardne devijacije, a mjera asimetrije ($skewnes = -0,019$) i mjera zaobljenosti ($kurtosis = -0,535$) ukazuju na normalan raspored podataka niza. Provjerom izdvojenica nije prijavljena niti jedna izdvojena vrijednost u nizu. Podatci varijable NSZ_XP normalno su distribuirani te je primjerena njezina uporaba u daljnjim statističkim procedurama.

5.1.2. Motivacija za postignućem

U mjerenju motivacije za postignućem korišten je mjerni instrument WOFO autora Helmreich i Spence (1978). Prilagodba modelu zasniva se u provjeri pouzdanosti i višedimenzionalnosti konstrukta *motivacije za postignućem*. U provjeri pouzdanosti mjernog instrumenta ispituje se pouzdanosti instrumenta u cijelosti, testira se dimenzionalnost mjenog instrumenta uz analizu unutarnje pouzdanosti svake od dimenzija (faktora)⁷⁴.

⁷⁴ Autori Helmreich i Spence naglašavaju višedimenzionalnost motivacije za postignućem.

Faktorskom analizom testira se dimenzionalnost mjernog instrumenta WOFO nakon čega se provjerava pouzdanost svake od dimenzija (faktora). Primjerenost faktorske analize za 19 promatranih čestica ocjenjena je temeljem KMO testa (0,806) i Bartlettovog testa ($\chi^2 = 2247,020$, $df = 171$, $p < 0,001$). Tablica rotiranih faktora (Varimax metoda primjenom Kaiserovog kriterija) potvrđuje teorijsku raspodjelu čestica prema tri faktora (natjecanje 1. faktor, rad 2. faktor i vještine 3. faktor).

Tablica 33: Faktorska analiza 19 čestica mjernog instrumenta WOFO

	Faktori		
	1	2	3
ACH19	,787		
ACH18	,787		
ACH17	,772		
ACH16	,767		
ACH15	,746		
ACH3		,821	
ACH2		,801	
ACH6		,716	
ACH5		,487	
ACH1		,473	
ACH23		,470	
ACH12			,679
ACH14			,588
ACH13			,587
ACH11			,544
ACH10			,495
ACH7rec			,495
ACH9rec			,386
ACH8			,347
% objašnjene varijance	16,911	14,784	14,388
kumulativni % objašnjene varijance	16,911	31,696	46,084
standardizirani Cronbach alpha	0,848	0,755	0,675
<i>naziv faktora</i>	<i>natjecanje</i>	<i>rad</i>	<i>vještine</i>

Svaka od dimenzija WOFO mjernog instrumenta ima prihvatljivu razinu pouzdanosti. Cronbach alpha cjelovitog WOFO mjernog instrumenta iznosi 0,817 i ukupna pojašnjenost njegove varijance iznosi 46,08%. Dimenzije ove mjerne ljestvice imaju zadovoljavajuće pouzdanosti: natjecanje 0,848 (16,91% pojašnjenosti varijance mjenog konstrukta), rad 0,755 (14,79% pojašnjenosti varijance mjenog konstrukta) te vještine 0,675 (14,39% pojašnjenosti varijance mjenog konstrukta).

Psihometrijska analiza cjelokupnog mjernog instrumenta WOFO pokazuje njegovu unutarnju konzistentnost budući da standardizirani Cronbach alpha iznosi 0,817. Iako je donja granica za korelaciju čestica prema mjerenom konstrukt 0,4 u istraživanju ona iznosi 0,390 te se smatra prihvatljivom.

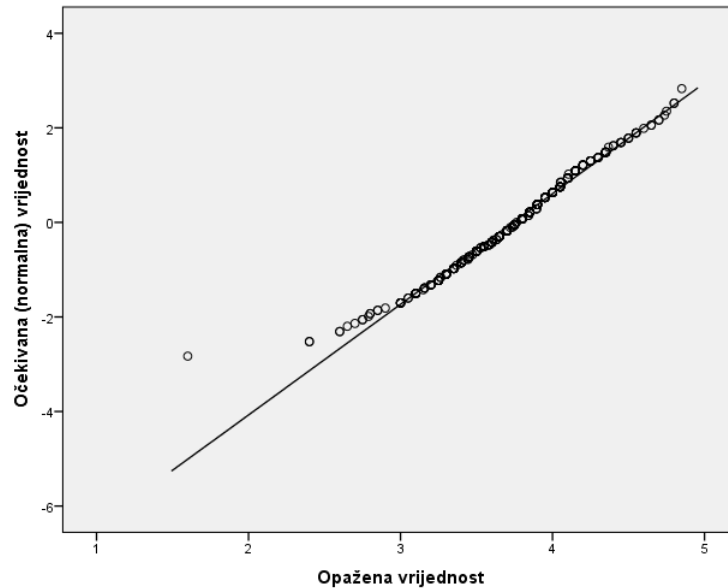
Tablica 34: Provjera unutarnje konzistentnosti svake dimenzije WOFO te ukupnog WOFO mjernog instrumenta

		WOFO
Broj čestica		19
Cronbach alpha		0,811
Standardizirani Cronbach alpha		0,817
Prosjeck čestica		3,694
Prosječna korelacija među česticama		0,190
Prosječna korelacija čestica prema mjerenom konstrukt		0,390
Mjereni konstrukt	Prosjeck	70,21
	Standardna devijacija	8,343

Provedene statističke procedure ukazuju na pouzdanost mjenog konstrukta *motivacije za postignućem* te potvrđuju njegovu višedimenzionalnost kako sugeriraju autori WOFO-a mjernog instrumenta Helmreich i Spence. U nastavku se koristi mjereni konstrukt *motivacija za postignućem* koji je izgrađen kao prosječna ocjena 19 čestica koje čine spomenuti instrument (skraćeni naziv konstrukta je ACH_XP).

Nakon kreiranja nove varijable za potrebe bivarijatnih i multivarijatnih statističkih procedura provjerava se raspored, odnosno normalna distribuiranost podataka. Provjerom standardiziranih vrijednosti detektirano je kako samo jedan ispitanik ima standardiziranu vrijednost veću od 3 (5,01), a ekstremna vrijednost vidljiva i na Grafikonu 7.

Grafikon 7: Q-Q grafikon normalnosti podataka (motivacija za postignućem)



Provjerom izdvojenica (outliera) identificiran je ispitanik s ekstremnim vrijednostima na varijabli ACH_XP te je isključen iz daljnje analize (ID = 214). Nakon toga deskriptivnom statistikom (uključujući asimetriju i zaobljenost) opisana je varijabla ACH_XP.

Tablica 35: Deskriptivna statistika za mjereni konstrukt *motivacije za postignućem* (ACH_XP)

Pokazatelji	ACH_XP	Pokazatelji	ACH_XP
n	427	Aritmetička sredina	3,7455
Rang	2,45	Standardna devijacija	,41496
Minimum	2,40	Varijanca	,172
Maksimum	4,85	Skewness	-,218
		Kurtosis	,408

Nakon potvrde normalnosti rasporeda podataka, testira se druga hipoteza doktorskog rada (H2: motivacija za postignućem pozitivno utječe na *namjere za samozapošljavanjem*). Kako se promatra jedna zavisna (NSZ_XP) i jedna prediktorska varijabla (ACH_XP) provedena je jednostavna korelacijska i regresijska analiza.

Tablica 36: Korelacijska povezanost varijabla *namjere za samozapošljavanjem* i *ACH_XP*

	(1)	(2)
	koeficijent korelacije	1
(1) NSZ_XP	signifikantnost	
	n	
	koeficijent korelacije	0,254***
(2) ACH_XP	signifikantnost	0,000
	n	427

NSZ_XP – namjere za samozapošljavanjem, ACH_XP – motivacija za postignućem

*** statistički značajna korelacijska povezanost ($p < 0,001$)

Budući da su ispunjene sve prethodne pretpostavke korišten je Pearsonov koeficijent korelacije koji ukazuje na umjerenu pozitivnu statistički značajnu povezanost između promatranih varijabla ($p < 0,001$). Vrijednost koeficijenta korelacije, iako statistički značajna, nije visoka (0,254). Korelacijskom analizom moguće je komentirati samo snagu i smjer povezanosti među varijablama, dok regresijska analiza na temelju utvrđene povezanosti i poznavanja vrijednosti prediktorske varijable kreira predviđanja o vrijednostima zavisne varijable. Tablica 37 donosi izračun i ocjenu koeficijenta regresijskog modela (*b*, često se naziva beta). Utjecaj prediktora na zavisnu varijablu ocijenjen je kao statistički značajan ($p < 0,001$) uz standardizirani koeficijent 0,254. Za promatrane dvije varijable koeficijent determinacije (r^2) iznosi 0,064, drugim riječima moguće je zaključiti kako je 6,4% varijacija u namjerama za samozapošljavanjem rezultat varijacija u motivaciji za postignućem.

Tablica 37: Koeficijent regresijskog modela

Model	Nestandardizirani koeficijenti		Standardizirani koeficijent	t	Sig.
	B	Standardna pogreška	Beta		
(konstanta)	-1,911	,356		-5,367	,000***
ACH_XP	,511	,094	,254	5,407	,000***

*** statistički značajan prediktor ($p < 0,001$)

Iako rezultati korelacijske i regresijske analize pokazuju postojanje statistički značajne povezanosti, *snaga* varijable *motivacije za postignućem* upitna je zbog niskog koeficijenta determinacije.

Temeljem provedenih statistički bivarijatnih analiza druga hipoteza doktorskog rada po kojoj motivacija za postignućem pozitivno utječe na namjere za samozapošljavanjem nije odbačena.

Načelno govoreći, pojedinci koji imaju veću motivaciju za postignućem s nešto većom vjerojatnošću odabirat će karijeru samozaposlene osobe u odnosu na karijeru osobe zaposlene za nekog drugoga. Međutim, zbog niske objašnjivosti varijance u modelu jednostavne regresije postavlja se pitanje je li prediktivna snaga nezavisne varijable u mjerenju namjera dovoljno jaka. Navedeno će se provjeriti modeliranjem ove varijable zajedno s ostalim varijablama modela u njegovoj provjeri (potpoglavlje 5.1.6.).

5.1.3. Visoko obrazovanje

Visoko obrazovanje druga je skupina prediktora Modela XP. Ovom skupinom varijabla testiraju se dvije pomoćne hipoteze doktorskog rada (H3a: studenti s najvećom izloženosti poduzetničkom obrazovanju imaju izraženije namjere za samozapošljavanjem nego ostali studenti, H3b: studenti s većom percepcijom znanja potrebnih za poduzetnički pothvat imaju značajno veće namjere za samozapošljavanjem). U Tablici 36 nalazi se deskriptivan opis modaliteta varijable *studijski smjer*.

Tablica 38: Ispitanici prema *studijskom smjeru* i prosječne ocjene na varijabli *namjere za samozapošljavanjem*

Smjer studija	Ispitanici	%	Aritmetička sredina	Standardna devijacija	Standardna pogreška
1 financijski menadžment	140	32,9	-,2277	,79980	,06760
2 marketing	54	12,7	,0087	,77905	,10601
3 menadžment	104	24,4	-,0492	,81477	,07989
4 poduzetništvo	72	16,9	,5035	,69406	,08180
5 poslovna informatika	56	13,1	,0103	,92756	,12395
Ukupno	426	100,0			

Kako je vidljivo iz Tablice 38 najveća prosječna ocjena prema odabiru karijere samozaposlene osobe uočena je kod studenata smjera poduzetništva. Deskriptivnom statistikom potvrđena je treća hipoteza, ali je istu uputno testirati i ANOVA statističkom procedurom. Levenovim testom provjerena je pretpostavka o homogenosti varijanaca. Zbog utvrđene nedostatne statističke značajnosti, potvrđena je pretpostavka homogenosti testiranih varijanaca ($p = 0,198$). Rezultati F-omjera (10,011) statistički su značajni te je moguće ustvrditi kako postoji statistički značajna razlika između promatranih grupa s obzirom na izražene namjere prema karijeri samozaposlene osobe.

Tablica 39: Analiza varijance za varijable *studijski smjer* i *namjere za samozapošljavanjem*

	Zbrojevi kvadrata	df	Aritmetička sredina kvadrata	F-omjer	Sig.
Između grupa	25,774	4	6,444	10,011	,000
Unutar grupa	270,981	421	,644		
Ukupno	296,755	425			

Nakon dokazane statistički značajne razlike između promatranih grupa (studijskih smjerova) prema varijabli *namjere za samozapošljavanjem* ($F = 10,011$, $df = 4$, $p < 0,001$) proveden je post-hoc test kako bi se utvrdile grupe sa statistički značajnim razlikama. U Tablici 40 nalaze se rezultati post-hoc testa prema autoru Schefféu.

Tablica 40: Rezultati post-hoc testa prema Schefféu za varijable *studijski smjer* i *namjere za samozapošljavanjem*

(I) Smjer studija	(J) Smjer studija	Razlika aritmetičkih sredina (I-J)	Standardna pogreška	Sig.	Interval pouzdanosti 95% Donja granica	Gornja granica
1 financijski menadžment	2	-,23640	,12852	,497	-,6340	,1612
	3	-,17857	,10386	,566	-,4999	,1428
	4	-,73123*	,11635	,000***	-1,0912	-,3712
	5	-,23800	,12685	,476	-,6305	,1545
2 marketing	1	,23640	,12852	,497	-,1612	,6340
	3	,05783	,13457	,996	-,3585	,4742
	4	-,49482*	,14443	,021*	-,9417	-,0480
3 menadžment	5	-,00160	,15301	1,000	-,4750	,4718
	1	,17857	,10386	,566	-,1428	,4999
	2	-,05783	,13457	,996	-,4742	,3585
	4	-,55266*	,12300	,001**	-,9332	-,1721
4 poduzetništvo	5	-,05944	,13298	,995	-,4709	,3520
	1	,73123*	,11635	,000***	,3712	1,0912
	2	,49482*	,14443	,021*	,0480	,9417
	3	,55266*	,12300	,001**	,1721	,9332
5 poslovna informatika	5	,49322*	,14295	,019*	,0510	,9355
	1	,23800	,12685	,476	-,1545	,6305
	2	,00160	,15301	1,000	-,4718	,4750
	3	,05944	,13298	,995	-,3520	,4709
	4	-,49322*	,14295	,019*	-,9355	-,0510

***statistički značajna razlika aritmetičkih sredina ($p < 0,001$)

**statistički značajna razlika aritmetičkih sredina ($p < 0,01$)

*statistički značajna razlika aritmetičkih sredina ($p < 0,05$)

1 – financijski menadžment, 2 – marketing, 3 – menadžment, 4 – poduzetništvo, 5 – poslovna informatika

Po podacima post-hoc testa vidljivo je kako se prema namjerama za samozapošljavanjem statistički značajno razlikuju jedino studenti poduzetništva u odnosu na studente drugih smjerova. Stoga se postavljena H3a hipotezu kako studenti s koji su najviše izloženi poduzetničkom obrazovanju imaju izraženije namjere za samozapošljavanjem nego ostali studenti ne odbacuje.

Za testiranje utjecaja studijskog smjera na namjere prema otpočinjanju buduće karijere (Model XP) kreirana je nova varijabla koja razdvaja studente smjera poduzetništvo i studente svih ostalih studijskih smjerova (EDU_smjer). Nova varijabla nastala je transformacijom varijable studijski smjer (D9) gdje je studentima smjera poduzetništva (neovisno o studijskoj godini) dodijeljena oznaka 1, a svim ostalim studentima oznaka 0.

Tablica 41: Raspodjela studenta prema novoj dihotomnoj⁷⁵ varijabli EDU_smjer

	Ispitanici	% ispitanika
Smjer Poduzetništvo	72	16,9
Ostali studijski smjerovi	355	83,1
Ukupno	427	100,0

U okviru elementa visokog obrazovanja ispitivala se i percepcija o ključnim znanjima i vještinama naučenima tijekom studija, a koja su pojedincima potrebna prilikom pokretanje novog poslovnog pothvata. Po hipotezi H3b veća percepcija studenata o ovim znanjima i vještinama trebala bi rezultirati većoj sklonosti prema njihovom samozapošljavanju, a njihov deskriptivan pregled nalazi se u Tablici 42.

Tablica 42: Deskriptivna statistika konstrukta percepcija formalnog obrazovanja

	n	Aritmetička sredina	Standardna devijacija
VO1 – prepoznavanje prilika	427	3,39	,961
VO2 – evaluacija prilika	427	3,18	,911
VO3 – pokretanje posla	426	3,17	1,016

Provjerene su i psihometrijske karakteristike predloženog konstrukta (Tablica 43). Zhao i suradnici (2005) u svom su istraživanju za spomenuti mjereni konstrukt prijavili Cronbach alpha 0,79 što gotovo identično odgovara rezultatu ovog istraživanja (0,786). I ostale karakteristike unutarnje dosljednosti

⁷⁵ 1 - smjer poduzetništvo, 0 - ostali studijski smjerovi

mjerenog konstrukta *percepcija formalnog obrazovanja* idu u prilogu njegovoj pouzdanosti gdje je prosječna korelacija među česticama veća od 0,3 (0,553) a prosječna korelacija čestica prema mjerenom konstrukt u veća od 0,5 (0,627). Potvrđena je i jednodimenzionalnost mjerenog konstrukta *percepcija formalnog obrazovanja* uz kumulativni postotak pojašnjenosti varijance od 70,511%.

Tablica 43: Psihometrijske karakteristike konstrukta *percepcija formalnog obrazovanja*

		Percepcija formalnog obrazovanja
Broj čestica		3
Cronbach alpha		0,786
Standardizirani Cronbach alpha		0,788
Prosjek čestica		3,247
Prosječna korelacija među česticama		0,553
Prosječna korelacija čestica prema mjerenom konstrukt u		0,627
Mjereni	Prosjek	9,74
Konstrukt	Standardna devijacija	2,416
KMO		0,651
Bartlettov test		$\chi^2 = 440,174, df = 3, p < 0,001$
Broj faktora		1
kumulativni % objašnjene varijance		70,511%

Posljednja varijabla vezana uz *visoko obrazovanje* kojom se mjeri studentska *percepcija formalnog obrazovanja* kao mjesta na kojem je moguće steći znanja i vještine potrebne za karijeru samozaposlene osobe kreirana je kao prosječna ocjena triju čestica (Tablica 42) te nosi novi naziv *EDU_znanja*. Deskriptivan pregled nove varijable nalazi se u Tablici 44. Standardizirane vrijednosti varijable *EDU_znanja* i *EDU_predd* nalaze se u okviru interval ± 3 standardne devijacije, Q-Q grafikon normalnosti podataka ne pokazuje postojanje značajnih izdvojenica niza (Prilog F), a skewnes i kurtosis su unutar prihvatljivih granica (Tablica 44).

Tablica 44: Deskriptivna statistika za varijable koje su dio konstrukta *visoko obrazovanje*

	n	Aritmetička sredina	Standardna devijacija	Varijanca	Skewness	Kurtosis
Percepcija formalnog obrazovanja (EDU_znanja)	427	3,2467	,80526	,648	-,395	,466
Prosjek ocjena na preddiplomskom studiju (EDU_predd)	419	3,4900	,53091	,282	,328	-,065

U ovom potpoglavlju izlažu se i rezultati višestruke regresijske analize u kojoj su se promatrale *namjere za samozapošljavanjem* (zavisna varijabla) i varijable konstrukta *visokog obrazovanja* (nezavisne varijable: *percepcija o znanjima i vještinama potrebnih za karijeru samozaposlene osoba*, *prosjek ocjena na preddiplomskom studiju i studijski smjer*). Provođenjem regresijske analize provjerava se H3b hipoteza te opravdanost uključivanja spomenutih nezavisnih varijabla u Model XP.

Tablica 45: Korelacijska povezanost varijabla *namjere za samozapošljavanjem* i tri varijable konstrukta *visokog obrazovanja*

	(1)	(2)	(3)	(4)	
(1) NSZ_XP	koeficijent korelacije	1			
	signifikantnost				
	n				
(2) EDU_znanja	koeficijent korelacije	,212 ^{***}	1		
	signifikantnost	,000			
	n	427			
(3) EDU_predd	koeficijent korelacije	-,102 [*]	-,095	1	
	signifikantnost	,036	,052		
	n	419	419		
(4) EDU_smjer	koeficijent korelacije	,270 ^{***}	,308 ^{***}	-,039	1
	signifikantnost	,000	,000	,428	
	n	427	427	419	

NSZ_XP – namjere za samozapošljavanjem, EDU_znanja – percepcija o znanjima i vještinama naučenim tijekom studija, a potrebnih za karijeru samozaposlene osobe, EDU_predd – prosjek ocjena na preddiplomskom studiju, EDU_smjer – studenti smjera poduzetništva

*** statistički značajna korelacijska povezanost ($p < 0,001$)

* statistički značajna korelacijska povezanost ($p < 0,05$)

Pearsonov koeficijent korelacije ukazuje na pozitivnu povezanost između varijabla *EDU_znanja* (0,212) i *EDU_smjer* (0,270) dok je za varijablu *EDU_predd* (-0,102) taj predznak negativan. Sve varijable

statistički su značajno povezane. Međusobne korelacije nezavisnih varijabla nisu visoke što ukazuje na ne postojanje multikolinearnosti među promatranim varijablama.

Tablica 46: Rezultati višestrukog regresijskog modela

Model	R	r ²	Korigirani r ²	St. pogreška procjene	Durbin-Watson test
1	,316 ^a	,100	,093	,79583	1,996

Temeljem tri nezavisne varijable *visokog obrazovanja* regresijskim modelom moguće je objasniti 10% varijance (korigirani r² = 0,093). Drugim riječima, zaključuje se kako je 10% varijacija u *namjerama za samozapošljavanjem* rezultat varijacija varijabla *visokog obrazovanja*. F-omjera (Prilog Gb) statistički je značajan (p < 0,001) te je koeficijent višestruke regresije statistički značajan. U analiziranim varijablama nije prisutna autokorelacija (Durbin-Watsonov test = 1,996), ali ni pokazatelji multikolinearnosti ne prelaze dozvoljene vrijednosti (Prilog Gb) čime se sve varijable u modelu smatraju valjanima.

Za svaku nezavisnu varijablu izračunati su njezini koeficijenti koji govore o važnosti pojedine varijable u regresijskom modelu, odnosno u objašnjenju varijance od 10% (Tablica 47). Izdvojeni su standardizirani koeficijenti budući da je standardizacijom omogućena međusobna usporedba svih nezavisnih varijabla modela te je na taj način ujedno lakše odrediti koji od statistički značajnih varijabla u modelu ima veći samostalni doprinos.

Tablica 47: Koeficijenti višestrukog regresijskog modela

Model	Nestandardizirani koeficijenti		Standardizirani koeficijent	t	Sig.
	B	Standardna pogreška	Beta		
1	(konstanta)	-,152	,319	-,475	,635
	EDU_znanja	,154	,051	,147	,003**
	EDU_predd	-,126	,074	-,080	,089
	EDU_smjer	,490	,109	,220	,000***

*** statistički značajan prediktor (p < 0,001)

** statistički značajan prediktor (p < 0,01)

Utjecaj varijabla *EDU_znanja* i *EDU_smjer* na regresijski model je statistički značajan dok varijabla *EDU_predd* kojom je promatran prosjek ocjena studenata negativno povezana s *namjerama za*

samozapošljavanjem, ali ova veza nije statistički značajna ($p > 0,05$). Ukoliko se promatra utjecaj svake od nezavisnih varijabla vidljivo je kako najveći utjecaj *na namjere za samozapošljavanjem* ima varijabla *EDU_smjer* ($0,220$, $p < 0,01$), a potom varijabla *EDU_znanja* ($0,147$, $p < 0,01$). Varijabla kojom je ispitivan prosjek ocjena zbog svog statistički ne značajnog utjecaja nije uključena u nastavku modeliranja *namjera za samozapošljavanjem*.

Sukladno izloženim rezultatima potvrđena je H3b hipoteza po kojoj studenti s većom percepcijom znanja potrebnih za poduzetnički pothvat značajno većim ocjenama ocjenjuju svoje *namjere za samozapošljavanjem*. Međutim, ova potvrda donosi se s zadržkom budući da je beta koeficijent nizak te valja vidjeti kakvu će prediktivnu snagu ova varijabla ostvariti u konačnom testiranju Modela XP u hijerarhijskoj regresiji.

5.1.4. Teorija planiranog ponašanja

Konstrukti teorije planiranog ponašanja, njihova prilagodba i testiranje pomoćnih hipoteza opisane su u nastavku potpoglavlja. Nakon kreiranja konačnih varijabla koje predstavljaju mjerene konstrukte ove teorije, višestrukom regresijskom analizom provjerava se njihova opravdanost uključivanja u model.

Stajališta prema samozapošljavanju prilagođena su teoriji po kojoj se procjena smjera karijernog puta pojedinca mjeri u odnosu na njegove odgovore u kojima pozitivno ili negativno procjenjuje karijeru samozaposlene osobe u odnosu na karijeru osobe zaposlene kod poslodavca. U ovom potpoglavlju testiraju se i adaptiraju teorijske kategorije mjerenja *stajališta prema samozapošljavanju* po Kolvereidu (Tablica 48), provjerava pouzdanost predloženog mjenenog konstrukta (Tablica 49) te opisuje postupak koji je prethodio konačnoj varijabli kojom je mjereno stajalište prema karijeri samozaposlene osobe u Modelu XP. Osim toga testira se i adaptira mjerenje *stajališta prema samozapošljavanju* drugog teorijskog pristupa temeljenog na agregiranom mjerenju mjenenog konstrukta te se za isti provjerava njegova pouzdanost i dimenzionalnost (Tablica 52).

Mjerenje *stajališta prema samozapošljavanju* provedeno je po **teorijskom okviru Kolvereida** (1996a, 1996b) koje se oslanja na snagu vjerovanja (Ajzen, 1991). U provjeri teorijske opravdanosti uporabe svih varijabla provedena je eksploratorna faktorska analiza. Provođenje faktorske analize opravdava

visoka vrijednost KMO testa (0,883) te statistički značajan Bartlettov test ($\chi^2 = 6022,606$, $df = 406$, $p < 0,001$). Faktorska analiza koja je uključivala svih 33 čestica nije pokazivala zadovoljavajuće razvrstavanje faktora. Provedena je ortogonalna Varimax rotacija faktora primjenom Kaiserovog kriterija te su u konačnici, iz faktorske analize prema kojoj su se čestice razvrstale u 11 faktora, isključene 4 čestice (ST4, 17, 24 i 25). U daljnjim manipulacijama varijabla kojima je cilj pokazati ispitanikovo stajalište prema svakoj od dviju karijera korišteno je 29 čestica koje je Kolvereid predložio u svom istraživanju razvrstanih u 11 teorijskih faktora. Matrica rotiranih faktora uz pripadajuću objašnjenost varijance zapisana je u Tablici 48.

Tablica 48: Matrica rotiranih faktora i objašnjenost varijance svakog faktora

Čestice	Faktori											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
ST19	,826											
ST18	,773											
ST20	,764											
ST32	,548		,508									
ST10		,868										
ST11		,866										
ST12		,817										
ST30			,791									
ST29			,711									
ST27			,580									
ST2				,905								
ST1				,900								
ST5					,866							
ST6					,604							
ST7		,420			,595							
ST3					,460							
ST15						,860						
ST16						,835						
ST14							,861					
ST13							,851					
ST8								,829				
ST9								,792				
ST28									,739			
ST26									,715			
ST23										,707		
ST22										,562		
ST31			,445							,515		
ST33												,876
ST21	,532											,545

% objašnjene varijance	11,068	9,046	8,613	7,250	6,647	6,492	6,207	5,794	5,527	5,172	4,664
kumulativni % objašnjene varijance	11,068	20,114	28,728	35,977	42,625	49,116	55,324	61,117	66,645	71,817	76,480
Naziv faktora	Izazov	Izbjegavanje odgovornosti	Samoostvarenje	Sigurnost	Radno opterećenje	Autonomija	Napredovanje	Društveno okruženje	Autoritet	Ekonomске mogućnosti	Sudjelovanje u cijelom procesu

Faktorskom analizom predloženih 11 faktora pojašnjava 76,48% ukupne varijance. Prije njihova daljnjeg korištenja u analizi za svaki faktor zasebno provjerena je njegova unutarnja dosljednost. Pouzdanost svakog od 11 konstrukata provjerena je izračunavanjem koeficijenta Cronbach alpha, prosječne korelacije među česticama te prosječnom korelacijom čestica prema mjerenom konstrukt (Tablica 49).

Tablica 49: Psihometrijske karakteristike za 11 konstrukta u mjerenju *stajališta prema odabiru buduće profesionalne karijere*

Faktori (stajalište prema karijeri osobe zaposlene kod poslodavca)		Cronbach alpha (standardizirani Cronbach alpha)	Prosječna korelacija među česticama	Prosječna korelacija čestica prema mjerenom konstrukt	Faktori (stajalište prema karijeri samozaposlene osobe)		Cronbach alpha (standardizirani Cronbach alpha)	Prosječna korelacija među česticama	Prosječna korelacija prema mjerenom konstrukt
ATT1	Sigurnost	0,941	0,889	0,889	ATT6	Ekonomске mogućnosti	0,689 (0,690)	0,424	0,505
ATT2	Radno opterećenje	0,731 (0,732)	0,406	0,524	ATT7	Izazov	0,874 (0,876)	0,638	0,734
ATT3	Društveno okruženje	0,720 (0,722)	0,565	0,565	ATT8	Autonomija	0,824	0,701	0,701
ATT4	Izbjegavanje odgovornosti	0,854	0,645	0,712	ATT9	Autoritet	0,761 (0,763)	0,617	0,617
ATT5	Napredovanje	0,849	0,737	0,737	ATT10	Samoostvarenje	0,776 (0,778)	0,538	0,614
					ATT11	Poznavanje cijelog procesa	0,705 (0,707)	0,547	0,547

Za svih 11 faktora moguće je zaključiti kako imaju zadovoljavajuću unutarnju dosljednost. Koeficijent pouzdanosti Cronbach alpha prihvatljiv je za sve faktore iako na faktoru *ekonomske mogućnosti* postoji prostor za njegovo poboljšanje (0,689). Prosječna korelacija među česticama i prosječna korelacija čestica prema mjerenom konstrukturu prihvatljiva je za sve mjerene konstrukte što omogućava daljnje statističke manipulacije spomenutih faktora.

Temeljem rezultata faktorske analize i analize pouzdanosti predloženih 11 faktora izračunato je 11 novih varijabla kreiranih na prosječnim ocjenama čestica svakog od faktora (ATT1 - ATT11). Deskriptivan opis faktora (novih varijabla) nalazi se u Tablici 50 iz koje je vidljivo kako su studenti najmanju prosječnu ocjenu dodijelili faktoru *izbjegavanje odgovornosti* (2,26), a najveću faktoru *napredovanje* (4,47).

Tablica 50: Deskriptivna statistika 11 varijabla kojima se mjere *stajališta prema odabiru buduće profesionalne karijere*

	n	Minimum	Maksimum	Prosječna vrijednost	Standardna devijacija
Sigurnost	427	1,00	5,00	4,0644	,94008
Radno opterećenje	427	1,00	5,00	3,1842	,81878
Društveno okruženje	427	1,00	5,00	3,7810	,77562
Izbjegavanje odgovornosti	427	1,00	5,00	2,2580	,87366
Napredovanje	427	1,00	5,00	4,4649	,71695
Ekonomske mogućnosti	425	1,67	5,00	4,0271	,65486
Izazov	425	1,25	5,00	4,2702	,62361
Autonomija	425	1,00	5,00	4,0600	,75505
Autoritet	425	1,00	5,00	3,9541	,80294
Samoostvarenje	425	1,00	5,00	4,2333	,68029
Poznavanje cijelog procesa	425	1,00	5,00	3,7741	,82103

Kako bi se kreirala varijabla kojom se mjere stajališta studentske populacije u Modelu XP izračunat je prosjek prvih pet faktora (*stajališta prema karijeri osobe zaposlene kod poslodavca*) koji čine novu varijablu (ATT_{posl}) te prosjek temeljem preostalih šest varijabla (ATT_{sz}, *stajališta prema karijeri samozaposlene osobe*). Konačno, računanje razlika između kreiranih varijabla (ATT_{sz} – ATT_{posl}) rezultiralo je novom varijablom koja mjeri *stajalište prema odabiru karijere* (ATT_{XP}) gdje veće vrijednosti ukazuju na sklonost karijeri samozaposlene osobe, a niže vrijednosti prema karijeri osobe zaposlene kod poslodavca.

Uspoređena je i povezanost mjerenog konstrukta *stajalište prema samozapošljavanju* u odnosu na 11 faktora koji utječu na odabir buduće profesionalne karijere (Tablica 51).

Tablica 51: Korelacija 11 faktora koji utječu na odabir buduće profesionalne karijere i mjerenog konstrukta *stajalište prema samozapošljavanju*

	ATT_XP	ATT1	ATT2	ATT3	ATT4	ATT5	ATT6	ATT7	ATT8	ATT9	ATT10	ATT11
Koeficijent korelacije	1	,321***	-,508***	-,027	-,521***	,010	,449***	,557***	,213***	,509***	,557***	,465***
Sig.		,000	,000	,578	,000	,843	,000	,000	,000	,000	,000	,000
n	425	425	425	425	425	425	425	425	425	425	425	425

*** statistički značajna korelacijska povezanost ($p < 0,001$)

** statistički značajna korelacijska povezanost ($p < 0,01$)

* statistički značajna korelacijska povezanost ($p < 0,05$)

Svi faktore koji se odnose na odabir karijere samozaposlene osobe rezultati pokazuju očekivani (pozitivan) smjer povezanosti s varijablom *stajališta prema samozapošljavanju* statistički značajan na razini signifikantnosti 1%. Faktori koji se odnose na *odabir karijere osobe zaposlene kod poslodavca* nisu svi očekivanog (negativnog) smjera, ali za dva faktora koja nisu pokazala negativni smjer povezanosti s konstruktom *stajalište prema samozapošljavanju* (ATT3 i ATT5) koeficijenti korelacije nisu statistički značajni.

Prethodno je objašnjen Kolvereidov pristup u mjerenjima namjera dok je u nastavku analizirana pouzdanost, teorijska opravdanost te dimenzionalnost **agregiranog** pristupa u mjerenju konstrukta *stajališta prema samozapošljavanju*. Kreirana je nova varijabla **ATT_{ag}_XP** izračunata kao prosječna ocjena triju varijabla: *STag1*, *STag2* i *STag3*. U Tablici 52 zapisane su psihometrijske karakteristike predloženog mjerenog konstrukta (agregirano) *stajalište prema samozapošljavanju*.

Tablica 52: Psihometrijske karakteristike agregiranog konstrukta *stajalište prema samozapošljavanju*

Stajalište prema samozapošljavanju	
Broj čestica	3
Cronbach alpha	0,719
Standardizirani Cronbach alpha	0,717
Prosjek čestica	3,280
Prosječna korelacija među česticama	0,458
Prosječna korelacija čestica prema mjerenom konstrukt	0,551
Mjereni konstruk	9,84
Prosjek Standardna devijacija	2,525
KMO	0,564
Bartlettov test	$\chi^2 = 411,210$, df = 3, p < 0,001
Broj faktora	1
kumulativni % objašnjene varijance	65,161%

Mjereni konstrukt ima zadovoljavajuću unutarnju pouzdanost budući da Cronbach alpha iznosi 0,719, prosječna korelacija čestica 0,458, a prosječna korelacija prema mjerenom konstrukt 0,551. Sve čestice očekivano su razvrstane u jedan faktor uz objašnjenost varijance 65,16%. Temeljem izloženih rezultata mjereni konstrukt *stajalište prema samozapošljavanju* prihvatljiv je za usporedbu i korištenje u testiranju hipoteza postavljenih za izgradnju Modela XP.

Subjektivna norma. U mjerenju konstrukta *subjektivna norma* korišten je instrument koji je razvio Kolvereid (1996b). Kreirana je nova varijabla **subjektivna norma (SN_XP)** izračunata kao prosječna ocjena triju varijabla: SN_{1x4}, SN_{2x5} i SN_{3x6}. U Tablici 53 zapisane su psihometrijske karakteristike predloženog mjenog konstrukta *subjektivna norma*.

Tablica 53: Psihometrijske karakteristike konstrukta *subjektivna norma*

Subjektivna norma	
Broj čestica	3
Cronbach alpha	0,855
Standardizirani Cronbach alpha	0,860
Prosjek čestica	0,741
Prosječna korelacija među česticama	0,671
Prosječna korelacija čestica prema mjerenom konstrukt	0,732
Mjereni konstruk	2,222
Prosjek	2,222

konstrukt	Standardna devijacija	10,465
KMO		0,698
Bartlettov test		$\chi^2 = 617,478$, df = 3, p<0,001
Broj faktora		1
kumulativni % objašnjene varijance		78,164%

Mjereni konstrukt *subjektivna norma* može se smatrati pouzdanim zahvaljujući visini koeficijenta pouzdanosti (0,860), visokoj korelaciji među česticama i korelaciji čestica prema mjerenom konstrukt. Čestice su se razvrstale u jedan faktor uz objašnjenost varijance 78,16%. Temeljem izloženih rezultata mjereni konstrukt *subjektivna norma* prihvatljiv je za korištenje u testiranju hipoteza postavljenih s ciljem izgradnje Modela XP.

Percipirana kontrola ponašanja posljednji je konstrukt TPP. Promatrano u kontekstu Modela XP ovaj konstrukt odnosi se na percepciju pojedinca o jednostavnoj ili s poteškoćama izvedivoj karijeri samozaposlene osobe. Nova varijabla **percipirana kontrola ponašanja (PBC_XP)** kreirana je kao prosječna ocjena triju varijabla: PBC2, PBC3 i PBC5. U Tablici 54 zapisane su psihometrijske karakteristike predloženog mjerenog konstrukta *percipirana kontrola ponašanja*.

Tablica 54: Psihometrijske karakteristike konstrukta *percipirana kontrola ponašanja*

		Percipirana kontrola ponašanja
Broj čestica		3
Cronbach alpha		0,702
Standardizirani Cronbach alpha		0,705
Prosjeck čestica		3,159
Prosječna korelacija među česticama		0,444
Prosječna korelacija čestica prema mjerenom konstrukt		0,524
Mjereni	Prosjeck	9,48
konstrukt	Standardna devijacija	2,171
KMO		0,670
Bartlettov test		$\chi^2 = 228,867$, df = 3, p<0,001
Broj faktora		1
kumulativni % objašnjene varijance		62,929%

Temeljem psihometrijske analize mjerenog konstrukta utvrđena je njegova unutarnja konzistentnost (standardizirani Cronbach alpha iznosi 0,705, prosječna korelacija među česticama 0,444 te prosječna korelacija prema mjerenom konstruktu 0,524). Provedena faktorska analiza ukazuje na postojanje jednog faktora koji pojašnjava ukupno 62,93% varijance. Sukladno izloženim rezultatima mjereni konstrukt *percipirana kontrola ponašanja* koristi se u testiranju hipoteza potrebnih za izgradnju Modela XP.

Nakon prilagodbe varijabla za potrebe testiranja Modela XP u mjerenju TPP koriste se varijable *ATT_XP/ATTag_XP (stajališta prema samozapošljavanju)*, *SN_XP (subjektivna norma)* i *PBC_XP (percipirana kontrola ponašanja)*. U nastavku su zapisani rezultati višestruke regresijske analize kojom se uspoređuju dva regresijska modela TPP zasnovana na različitim pristupima u mjerenju *stajališta prema samozapošljavanju*.

Deskriptivan pregled novih varijabla nalazi se u Tablici 55. Standardizirane vrijednosti varijabla nalaze se u okviru intervala ± 3 standardne devijacije⁷⁶. Q-Q grafikon normalnosti podataka ne pokazuje postojanje ozbiljnih izdvojenica niza (Prilog F) već je uočeno samo nekoliko umjerenih izdvojenica uobičajenih za veliki uzorak. Skewnes i kurtosis unutar su prihvatljivih granica (Tablica 55).

Tablica 55: Deskriptivna statistika za konstrukte TPP

	n	Aritmetička sredina	Standardna devijacija	Skewness	Kurtosis
ATT_XP	425	,5032	,56607	,010	,758
ATTag_XP	427	3,2795	0,84164	-,552	,065
SN_XP	427	,7549	3,50226	,393	,677
PBC_XP	427	3,1635	,72612	,031	,051

Pearsonov koeficijent korelacije ukazuje na pozitivnu povezanost između promatranih varijabla TPP i *namjera za samozapošljavanjem* (Tablica 56). Uspoređujući dva pristupa u mjerenju *stajališta prema samozapošljavanju* i njihovu povezanost sa zavisnom varijablom vidljivo je kako agregirano mjerenje *stajališta prema samozapošljavanju (ATTag_XP)* snažnije povezano s konstruktom *namjera* ($r = 0,739$) u odnosu na *Kolvereidov pristup* ($r = 0,335$) u mjerenju *stajališta prema samozapošljavanju (ATT_XP)*.

⁷⁶ Varijabla ATT_XP ima dvije standardizirane vrijednosti veće od 3, ali manje od 4. Ispitanici s ovim vrijednostima nisu isključeni iz daljnje analize.

Mjereni konstrukt *subjektivna norma* i *percipirana kontrola ponašanja* također su snažno povezane sa zavisnom varijablom. Međusobne korelacije nezavisnih varijabla nisu visoke što ne ukazuje na postojanje multikolinearnosti među promatranim varijablama.

Tablica 56: Korelacijska povezanost varijabla *namjere za samozapošljavanjem* i konstrukata TPP

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(1) NSZ_XP	koeficijent korelacije	1				
	signifikantnost					
	n					
(2) ATT_XP	koeficijent korelacije	,335 ^{***}	1			
	signifikantnost	,000				
	n	425				
(3) ATTag_XP	koeficijent korelacije	,739 ^{**}	,321 ^{***}	1		
	signifikantnost	,000	,000			
	n	427	425			
(4) SN_XP	koeficijent korelacije	,533 ^{***}	,224 ^{***}	,529 ^{***}	1	
	signifikantnost	,000	,000	,000		
	n	427	425	427		
(5) PBC_Xp	koeficijent korelacije	,508 ^{***}	,278 ^{***}	,451 ^{***}	,343 ^{***}	1
	signifikantnost	,000	,000	,000	,000	
	n	427	425	427	427	

NSZ_XP – namjere za samozapošljavanjem, ATT_XP – stajališta prema samozapošljavanju, ATTag_XP – stajališta prema samozapošljavanju (agregirano mjerenje stajališta prema samozapošljavanju), SN_XP – subjektivna norma, PBC_XP – percipirana kontrola ponašanja

*** statistički značajna korelacijska povezanost ($p < 0,001$)

U nastavku potpoglavlja promatraju se dva različita modela kojima se ispituje utjecaja konstrukata TPP na *namjere za samozapošljavanjem* (zavisna varijabla). Dva modela razlikuju se po različitim pristupima u mjerenju *stajališta prema samozapošljavanju* te se nastoji odabrati primjereniji. Prvi model (Model 1) promatra *stajališta prema samozapošljavanju* mjerena po Kolvereidu (1996b), a drugi model (Model 2) odnosi se na agregirano mjerenje *stajališta prema samozapošljavanju*. Također, provođenjem regresijske analize nastoje se provjeriti H4a, b i c hipoteze te opravdanost uključivanja spomenutih nezavisnih varijabla u Model XP.

Model 1 – stajališta prema samozapošljavanju mjerena po Kolvereidu (1996b)

Objašnjenost varijance temeljem ove tri nezavisne varijable (TPP) visoka je ($r^2 = 0,430$, korigirani $r^2 = 0,426$). Zaključuje se kako je 43% varijacija u namjerama za samozapošljavanjem rezultat varijacija stajališta prema samozapošljavanju, subjektivne norme i percipirane kontrole ponašanja. Budući da je F-omjer (Prilog Gc) statistički značajan ($p < 0,001$) koeficijent determinacije također se smatra značajnim.

Tablica 57: Rezultati višestrukog regresijskog modela

Model	R	r^2	Korigirani r^2	St. pogreška procjene	Durbin-Watson test
1	,655 ^a	,430	,426	,63360	1,992

U analiziranim varijablama nije prisutna autokorelacija (Durbin-Watsonov test = 1,992), a ni pokazatelji multikolinearnosti ne prelaze dozvoljene vrijednosti (Prilog Gc) te se sve varijable u modelu smatraju valjanima.

Za svaku nezavisnu varijablu izračunati su regresijski koeficijenti koji govore o važnosti pojedine varijable u regresijskom modelu (Tablica 58). Drugim riječima, za svaki od koeficijenata moguće je protumačiti njegovu važnost u objašnjenju varijance Modela XP koja iznosi 43% (Tablica 58). Tumačit će se standardizirani koeficijenti budući da je njima omogućena međusobna usporedba raznorodnih nezavisnih varijabla modela.

Tablica 58: Koeficijenti višestrukog regresijskog modela

Model	Nestandardizirani koeficijenti		Standardizirani koeficijent	t	Sig.	
	B	Standardna pogreška	Beta			
	(konstanta)	-1,398	,144	-9,738	,000***	
1	ATT_XP	,229	,057	,155	4,007	,000***
	SN_XP	,092	,009	,387	9,784	,000***
	PBC_XP	,383	,046	,333	8,296	,000***

*** statistički značajan prediktor ($p < 0,001$)

Utjecaj svih varijabla TPP na regresijski model statistički je značajan ($p < 0,001$). Promatra li se utjecaj svake od nezavisnih varijabla ovog modela vidljivo je kako najveći utjecaj na namjere za samozapošljavanjem ima subjektivna norma (0,387), potom percipirana kontrola ponašanja (0,333) te

stajališta prema samozapošljavanju (0,155). Nakon usporedbe dobivenih rezultata s rezultatima drugog modela komentiraju se hipoteze te donosi odluka o odabiru konstrukata za Model XP.

Model 2 – stajališta prema samozapošljavanju mjerenja agregiranim pristupom

Objašnjenost varijance temeljem ovog pristupa u mjerenju stajališta prema samozapošljavanju iznimno je visoka ($r^2 = 0,604$, korigirani $r^2 = 0,601$) te je moguće zaključiti kako je 60% varijacija u namjerama za samozapošljavanjem rezultat varijacija stajališta prema samozapošljavanju, subjektivne norme i percipirane kontrole ponašanja. F-omjer (Prilog Gc) statistički je značajan ($p < 0,001$). U analiziranim varijablama nije narušena pretpostavka autokorelacije (Durbin-Watsonov test = 2,018) i multikolinearnosti (Prilog Gc) te se sve varijable u modelu smatraju primjerenima za daljnje korištenje u modelu regresije..

Tablica 59: Rezultati višestrukog regresijskog modela

Model	R	r^2	Korigirani r^2	St. pogreška procjene	Durbin-Watson test
1	,777 ^a	,604	,601	,63360	2,018

Utjecaj varijabla TPP na regresijski model statistički je značajan (Tablica 60). Promatra li se utjecaj svake od nezavisnih varijabla drugog modela vidljivo je kako najveći utjecaj na namjere za samozapošljavanjem imaju stajališta prema samozapošljavanju (0,560), a potom percipirana kontrola ponašanja (0,197) te subjektivna norma (0,169).

Tablica 60: Koeficijenti višestrukog regresijskog modela

Model	Nestandardizirani koeficijenti		Standardizirani koeficijent	t	Sig.	
	B	Standardna pogreška	Beta			
	(konstanta)	-2,568	,143	-17,918	,000***	
1	ATTag_XP	,556	,038	,560	14,630	,000***
	SN_XP	,040	,009	,169	4,647	,000***
	PBC_XP	,226	,040	,197	5,680	,000***

*** statistički značajan prediktor ($p < 0,001$)

Uspoređujući rezultate Modela 1 i Modela 2 koji se razlikuju u načinu mjerenja *stajališta prema samozapošljavanju* (Tablica 61) vidljivo je kako upravo drugi model donosi značajnije objašnjenje varijance u odnosu na prvi model. Temeljem navedene usporedbe u potpoglavlju 5.1.3., izgradnja Modela XP, koristi varijablu nastalu agregiranjem čestica kojima su mjerena *stajališta prema samozapošljavanju*.

Tablica 61: Usporedba regresijskih modela

	r^2	prilagođeni r^2
Model 1	,430	,426
Model 2	,604	,601

Razmatrajući postavljene hipoteze u okviru TPP (H4a, H4b i H4c) kako su *stajališta prema samozapošljavanju, subjektivna norma i percipirana kontrola ponašanja* pozitivno povezani s *namjerama za samozapošljavanjem* moguće je temeljem izloženih rezultata iste hipoteze i potvrditi.

5.1.5. Kontrolne varijable

Za kontrolne varijable izabrane su varijable *rod, osobno iskustvo ispitanika u obiteljskom poduzeću i osobno iskustvo ispitanika u samozaposlenosti*. Sve kontrolne varijable su dihotomne te je ispitana njihova korelacijska povezanost sa zavisnom varijablom *namjere za samozapošljavanjem - NSZ_XP* (Tablica 62).

Tablica 62: Korelacijska povezanost kontrolnih varijabla i *namjera za samozapošljavanjem*

	(1)	(2)	(3)	(4)
(1) NSZ_XP	koeficijent korelacije	1		
	signifikantnost			
	n			
(2) rod	koeficijent korelacije	,030	1	
	signifikantnost	,536		
	n	427		
(3) obit_rad	koeficijent korelacije	,360***	-,011	1
	signifikantnost	,000	,900	
	n	125	125	

	koeficijent korelacije	,069	,047	,083	1
(4) sz_rad	signifikantnost	,162	,337	,362	
	n	418	418	124	

NSZ_XP – namjere za samozapošljavanjem, rod – rod ispitanika, obit_rad – iskustvo u obiteljskom poduzeću, sz_rad – iskustvo u samozaposlenosti

** statistički značajna korelacijska povezanost ($p < 0,001$)

Temeljem korelacijske povezanosti moguće je odbaciti H5a hipotezu prema kojoj rod utječe na ispitanike pri njihovom odabiru karijere samozaposlene osobe ($p = 0,536$), ali i H5c hipotezu u kojoj osobno iskustvo ispitanika u samozaposlenosti pozitivno utječe na namjere za samozapošljavanjem. Razlog odbacivanja H5c hipoteze moguće je tražiti i u vrlo malom broju ispitanika koji su do sada imali priliku osnovati svoje vlastito poduzeće ($n = 6$, odnosno 1,4% ispitanika u uzorku). Iz tog razloga navedena varijabla isključuje se iz daljnjeg testiranja Modela XP.

Višestruka regresijska analiza uključivala je varijable rod i iskustvo ispitanika u roditeljskom poduzeću. Koristeći samostalno dvije kontrolne varijable moguće je objasniti 13,1% varijance (korigirani $r^2 = 0,117$), a F-omjer (Prilog Gd) statistički je značajan ($p < 0,001$). U analiziranim varijablama nije prisutna autokorelacija (Durbin-Watsonov test = 1,898) i pokazatelji multikolinearnosti ne prelaze dozvoljene vrijednosti (Prilog Gd). Statistički značajan utjecaj na zavisnu varijablu namjere za samozapošljavanjem ima samo varijabla iskustvo u obiteljskom poduzeću čime je dodatno opovrgnuta H5a hipoteza, a neodbačena H5b hipoteza.

5.1.6. Izgradnja Modela XP

U modeliranju elemenata i testiranju Modela XP zadržano je osam prediktorskih (nezavisnih) varijabla. Mjerio se njihov utjecaj na namjere za samozapošljavanjem. Korelacijska analiza pruža preliminarnu potporu svim prediktorskim varijablama⁷⁷, a za sve varijable njihova statistička značajna povezanost (osim za varijablu rod) kreće se u očekivanom (pozitivnom) smjeru.

⁷⁷ osim za varijablu rod

Tablica 63: Korelacijska povezanost prediktorskih varijabla i namjera za samozapošljavanjem

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
(1) NSZ_XP	koeficijent korelacije	1								
	signifikantnost									
	n									
(2) rod	koeficijent korelacije	,030	1							
	signifikantnost	,536								
	n	427								
(3) obit_rad	koeficijent korelacije	,360**	-,011	1						
	signifikantnost	,000	,900							
	n	125	125							
(4) ACH_XP	koeficijent korelacije	,254***	,061	,160	1					
	signifikantnost	,000	,206	,075						
	n	427	427	125						
(5) EDU_znanja	koeficijent korelacije	,212***	-,120*	,205*	,158**	1				
	signifikantnost	,000	,013	,022	,001					
	n	427	427	125	427					
(6) EDU_smjer	koeficijent korelacije	,270***	-,013	,072	,202**	,308**	1			
	signifikantnost	,000	,797	,424	,000	,000				
	n	427	427	125	427	427				
(7) ATTag_XP	koeficijent korelacije	,739***	,010	,328**	,212***	,115**	,195**	1		
	signifikantnost	,000	,838	,000	,000	,018	,000			
	n	427	427	125	427	427	427			
(8) SN_XP	koeficijent korelacije	,533***	,008	,052	,210***	,153**	,180**	,529**	1	
	signifikantnost	,000	,874	,565	,000	,002	,000	,000		
	n	427	427	125	427	427	427	427		
(9) PBC_XP	koeficijent korelacije	,508**	,004	,205**	,287**	,233***	,169**	,451***	,343**	1
	signifikantnost	,000	,933	,022	,000	,000	,000	,000	,000	
	n	427	427	125	427	427	427	427	427	

NSZ_XP – namjere za samozapošljavanjem, rod – rod ispitanika, obit_rad – iskustvo u obiteljskom poduzeću, ACH_XP – motivacija za postignućem, EDU_znanja – percepcija o znanjima i vještima naučenim tijekom studija, a potrebnih za karijeru samozaposlene osobe, EDU_smjer – studenti smjera poduzetništva, ATTag_XP – stajališta prema samozapošljavanju (agregirano mjerenje stajališta prema samozapošljavanju), SN_XP – subjektivna norma, PBC_XP – percipirana kontrola ponašanja

*** statistički značajna korelacijska povezanost ($p < 0,001$)

** statistički značajna korelacijska povezanost ($p < 0,01$)

* statistički značajna korelacijska povezanost ($p < 0,05$)

Sve prediktorske varijable međusobno nisu visoko korelirane ($r < 0,529$) stoga početne pretpostavke o nepostojanju multikolinearnosti nisu narušene. Kako je korelacijska analiza samo početni detektor (ne)postojanja povezanosti među varijablama sve do sada ne odbačene hipoteze testiraju se hijerarhijskom regresijskom analizom. Ova analiza odabrana je zbog teorijskih pretpostavki koje su istraživane doktorskim radom. Prediktorske varijable podijeljene su u četiri skupine i testirane su sukladno postavljenoj teorijskoj strukturi doktorskog rada (kontrolne varijable, *motivacija za postignućem, visoko obrazovanje i konstrukti teorije planiranog ponašanja*). Tabachnick i Fidell (2007) naglašavaju kako je primjena hijerarhijske regresijske analize opravdana kada je istraživaču potrebna kontrola unosa varijabla u regresijski model čime se naglašava teorijski okvir i testira eksploratorna snaga predloženih regresijskih modela.

Mahanalobisova udaljenost jedno je od najpouzdanijih mjerila udaljenosti između dvije multivarijatne populacije kojom se provjerava i međusobna koreliranost varijabla i ovisnost o skali mjerenja (Pecina, 2006). Mahanalobisova udaljenost koristi se u identificiranju potencijalnih izdvojenica niza kod primjene multivarijatnih statističkih tehnika. Za svakog ispitanika moguće je izračunati Mahanalobisovu udaljenost te njegovom usporedbom s kritičnim vrijednostima hi-kvadrat distribucije donijeti odluku o ispitanikovo izdvojenosti iz promatranog niza. Kako bi se u ovom postupku utvrdilo koji je od ispitanika izdvojenica određena je kritična hi-kvadrat vrijednost uz korištenje broja nezavisnih varijabla kao stupnjeve slobode (Palant, 2006). Model XP sadrži osam nezavisnih varijabla ($df = 8$). Provjerom Mahanalobisove udaljenosti (Prilog H) u regresijskoj analizi pronađen je jedan ispitanik koji značajno odstupa od rezultata uzorka⁷⁸ te je isključen iz daljnje analize.

Prije analize samog modela provjerene su pretpostavke regresijske analize. Pokazatelji VIF ($<1,755$) i tolerance ($>0,57$) ne donose sumnje u postojanje multikolinearnih prediktora, a Durbin-Watsonov test ima prihvatljivu valjanost (1,782) stoga je moguće zaključiti kako početne pretpostavke regresijske analize o nepostojanju multikolinearnosti i autokorelacije nisu narušene.

Postupak modeliranja u hijerarhijskom regresijskom modelu započinje unosom skupine kontrolnih varijabla (Model 1), a potom se redom unose i dodaju istraživani elementi Modela XP: *motivacija za*

⁷⁸ Kritična vrijednost hi-kvadrat distribucije za osam stupnjeva slobode (osam nezavisnih varijabla modela) i $p < 0,001$ iznosi 26,125. Jedan ispitanik imao je vrijednost veću od kritične vrijednosti (27,833).

postignućem (Model 2), visoko obrazovanje (Model 3) i konstrukti teorije planiranog ponašanja (Model 4). Rezultati hijerarhijske regresijske analize nalaze se u Tablici 64 (detaljan ispis u Prilogu H).

Tablica 64: Hijerarhijski regresijski modeli (n=426)

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4
Kontrolne varijable				
Rod	,036	,023	,036	,030
Iskustvo u obiteljskom poduzeću	,367***	,332***	,316***	,155*
Prediktorske varijable				
Motivacija za postignućem		,204**	,147 [∇]	,010
Visoko obrazovanje:				
Percepcija o znanjima i vještima naučenim tijekom studija			,064	,027
Studijski smjer			,230**	,127*
Teorija planiranog ponašanja:				
Stajališta prema samozapošljavanju				,485***
Subjektivna norma				,198**
Percipirana kontrola ponašanja				,155*
r ²	,136	,176	,238	,650
Korigirani r ²	,122	,156	,206	,626
Δ r ²		,040**	,062***	,412***
F-omjer	9,538***	8,558***	7,386***	26,725***
Δ F-omjer		5,835**	4,813***	45,141***

Razina statističke značajnosti: *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05, [∇] p < 0,1

U Tablici 64 zapisani su standardizirani regresijski koeficijenti radi mogućnosti usporedbe raznorodnih prediktorskih varijabla. U tumačenjima hijerarhijske regresijske analize koriste se korigirani koeficijenti determinacije koji za razliku od regularnog koeficijenta determinacije ima bolja statistička svojstva budući da uzima u obzir veličinu uzorka i broj nezavisnih varijabla.

Prvi korak modela (**Model 1**) uključivao je skupinu kontrolnih varijabla. Objašnjenost varijance Modela 1 iznosi 12,2% gdje jedino varijabla iskustvo u obiteljskom poduzeću ima statistički značajnu ulogu (beta = 0,367, F-omjer = 9,538) u objašnjenju iste varijance. Ispitanici koji su imali prilike raditi u obiteljskom poduzeću iskazuju veće namjere prema samozapošljavanju nego oni studenti koji, iako su imali prilike (samozaposleni roditelj) to nisu učinili (p < 0,01).

U skladu s teorijskim okvirima doktorskog rada drugi korak u hijerarhijskoj regresijskoj analizi zahtijevao je dodavanje prvog elementa Modela XP – motivacije za postignućem. Njegovim dodavanjem prilagođeni koeficijent determinacije povećao se za 4%. Promjena koeficijenta determinacije i promjena F-omjera (Model 2 u odnosu na model 1) statistički je značajna. Osim toga, u **Modelu 2** motivacija za postignućem ima značajnu ulogu (beta = 0,204, p < 0,05) u objašnjenju varijance

zavisne (kriterijske) varijable. Ukupna objašnjenost varijance *namjera za samozapošljavanjem* temeljem prediktorskih varijabla Modela 2 iznosi 17,6%. Opravdano je pretpostaviti kako će ispitanici koji imaju izraženiji motiv za postignućem iskazivati veće aspiracije prema karijeri samozaposlene osobe.

Model 3 uključivao je novu skupinu prediktora, odnosno dviju varijabla koje se odnose na visoko obrazovanje: *percepcija o znanjima i vještima naučenim tijekom studija* te *studijski smjer*. Promjena vrijednosti korigiranog koeficijenta determinacije pokazuje važnost dodane skupine prediktora te ona iznosi 6,2% ($p < 0,01$). Drugim riječima dodavanjem dviju varijabla *visokog obrazovanja* moguće je objasniti dodatnih 6,2% varijance. Prediktori Modela 3 imaju statistički značajan doprinos u objašnjenju *namjera za samozapošljavanjem* (F -omjer = 7,386) te ukupna objašnjenost varijance iznosi 23,8% čime se potvrđuje statistička važnost varijabla uključenih u model i njihova prediktivna uloga u odluci izbora karijere. Međutim, analizira se utjecaj svakog pojedinog prediktora u ovom modelu na zavisnu varijablu. I dalje najveću prediktivnu snagu ima varijabla kojom se mjeri *iskustvo u obiteljskom poduzeću* ($\beta = 0,316$, $p < 0,01$), zatim slijedi varijabla *studijski smjer* ($\beta = 0,230$, $p < 0,01$) dok je druga varijabla *visokog obrazovanja (percepcija o znanjima i vještinama)* bez statistički značajnog utjecaja ($\beta = 0,064$, $p > 0,1$). Prediktivna snaga varijable *motivacija za postignućem* ovim modelom bitno je smanjena iako je statistički značajna na razini značajnosti od 10% ($\beta = 0,147$, $p < 0,1$).

U posljednji korak hijerarhijskog regresijskog modela unesena je skupina varijabla koja obuhvaća konstrukte teorije planiranog ponašanja. Cilj ovog posljednjeg koraka je testirati prediktivnu sposobnost svih uključenih skupina varijabla u objašnjenju varijacija zavisne varijable. Osim toga temeljem ovih rezultata moguće je donijeti konačne zaključke o postavljenim hipotezama koje su se do sada pojedinačno testirale promatrajući svaku skupinu varijabla u ovisnosti prema namjerama za samozapošljavanje zasebno. Stoga, **Model 4** uključuje varijable stajalište prema samozapošljavanju, subjektivna norma i percipirana kontrola ponašanja.

Korigirani koeficijent determinacije u Modelu 4 iznosi 62,6% i njegova promjena u odnosu na prethodne korake (Modele) statistički je značajna. U odnosu na unos drugih skupina varijabla u model upravo u Modelu 4 primjetan je najveći doprinos varijabla u objašnjenosti varijance zavisne varijable ($\Delta r^2 = 0,412$). Sukladno rezultatima F -omjera (26,725, $p < 0,01$) prediktori Modela 4 imaju statistički značajan doprinos u objašnjenju zavisne varijable (kriterija).

Uključivanjem svih nezavisnih varijabla u model varijabla rod i dalje nema statistički značajan utjecaj u objašnjenju varijance modela (0,030, $p > 0,05$) dok je iskustvo u obiteljskom poduzeću zadržalo svoju prediktivnu sposobnost kriterija modela (0,155, $p < 0,05$). Zanimljivo je promotriti varijablu *motivacija za postignućem* čija je prediktivna snaga zanemariva nakon uključivanja svih teorijskih varijabla Modela XP ($p > 0,05$) čime je dovedeno u pitanje potvrđivanje hipoteze H2. Naime, ovim modelom postavlja se pitanje je li prediktivna sposobnost *motivacije za postignućem* dovoljna u određivanju i objašnjenju *namjera za samozapošljavanjem*. Statistička značajnost varijable *studijski smjer* u objašnjenosti varijance Modela 4 iako smanjena i dalje je statistički značajna (0,127, $p < 0,05$).

Konstrukti *teorije planiranog ponašanja* donose najznačajniji udio u objašnjenosti varijance Modela 4. Prediktor *stajalište prema samozapošljavanju* najznačajniji je u promatranom modelu ($\beta = 0,485$, $p < 0,01$). Ovaj rezultat sukladan je s većinom istraživanja koja su *namjere za samozapošljavanjem* (poduzetničke namjere) nastojala objasniti konstruktima TPP (Liñán i Chen, 2009, Krueger i suradnici, 2000, Solesvik i suradnici, 2012, Basu i Virick, 2008, Gird i Bagaraim, 2008). Važnost *subjektivne norme* u Modelu 4 potvrđena je na razini značajnosti od 1% te je nakon *stajališta prema samozapošljavanju* sljedeći značajan prediktor zavisne varijable ($\beta = 0,198$). Ovim rezultatom potvrđeno je kako su istraživanja u kojima nije pronađena statistička povezanost konstrukta *subjektivna norma* i *namjere za samozapošljavanjem* (Krueger i suradnici, 2000, Liñán i Chen, 2009, Solvesnik i suradnici, 2012) imala određene manjkavosti u načinu mjerenja konstrukta *subjektivna norma*. Osim spomenuta dva konstrukta TPP, statistički značajan prediktor u mjerenjima *namjera* također je i *percipirana kontrola ponašanja* ($\beta = 0,155$, $p < 0,05$).

Model 4 pokazuje dobru eksploratornu snagu *teorije planiranog ponašanja* koja u interakciji s ostalim elementima Modela XP donosi značajnu prediktivnu ulogu u objašnjenju *namjera za samozapošljavanjem*. Samo modeliranje započelo je unosom kontrolnih varijabla gdje su se u svakom novom koraku dodavali elementi Modela XP, a svaki novi korak donosio je statistički značajno poboljšanje u objašnjenosti modela.

Testiranje utjecaja predloženih elemenata Modela XP (*motivacija za postignućem*, *visoko obrazovanje* i *teorija planiranog ponašanja*) na *namjere za samozapošljavanjem* predstavljeni su u Modelu 4. Rezultati Modela 4 nastali provedbom hijerarhijske regresijske analize ključni su u donošenju odluka o

postavljenim hipotezama doktorskog rada. U Tablici 65 zapisane su odluke o postavljenim hipotezama primjenom različitih kvantitativnih metodologija.

Tablica 65: (Ne)odbacivanje postavljenih hipoteza primjenom različite metodologije

Hipoteza	Kvantitativna metodologija		Hipoteza	Kvantitativna metodologija	
	Bivarijatne metode*	Multivarijatne metode**		Bivarijatne metode*	Multivarijatne metode**
H2	✓	x	H4a	✓	✓
H3	✓	✓ x	H4b	✓	✓
H3a	✓	✓	H4c	✓	✓
H3b	✓	x	H5	✓ x	✓ x
			H5a	x	x
			H5b	✓	✓
			H5c	x	-

* regresijska i korelacijska analiza

** višestruka regresijska analiza (hijerarhijska regresijska analiza – konačni model (Model 4))

✓ - postavljena hipoteza se nije odbacila, x - postavljena hipoteza se odbacuje, ✓ x - postavljena hipoteza djelomično se ne odbacuje

Hipoteza H5c, iako u potpunosti odbačena, treba se promatrati sa zadržkom budući da su prethodna istraživanja pokazala prediktivan utjecaj ove varijable na namjere za samozapošljavanjem (Basu i Virick, 2008, Jaén i suradnici, 2010, Zhao i suradnici, 2005; indirektan utjecaj ističu: Kolvereid 1996b, Liñán i Chen, 2009). Valja napomenuti kako je varijabla iz modeliranja isključena i zbog svoje statističke neznačajnosti, ali i zbog malog broja ispitanika koji pripadaju ovom modalitetu (samo 1% ispitanika uzorka za vrijeme studija imalo je iskustvo u samozaposlenosti).

5.2. Rezultati kvalitativnog istraživanja

Radi dubinskog razumijevanja problemske situacije doktorskog rada u drugoj fazi istraživanja provedeno je kvalitativno istraživanje. Kvalitativnim istraživanjem osvjetljava se uvid u percepciju studenata prema samozapošljavanju kao odabiru svoje karijere te utjecaj motivacije za postignućem, visokog obrazovanja i teorije planiranog ponašanja na namjere za samozapošljavanjem. Pri tome se polazi od teze kako polusvjesne i nesvjesne dimenzije osobnosti, iako nevidljive, u velikoj mjeri definiraju ljudsko ponašanje (McClelland, 1961, Fulgosi, 1985, Larsen i Buss, 2008).

Slika 6: Sinergija kvalitativnog i kvantitativnog istraživanja



Izvor: Izradila doktorandica po Fulgosi (1985), Larsen i Buss (2008)

Namjerni uzorak kvalitativnog dijela istraživanja koji se, kako je već ranije opisano, sastojao od četiri studenta završne godine studija te sveučilišne profesorice, odabran je temeljem kriterija dobrovoljnog sudjelovanja u izvan-studijskim aktivnostima, u ovom slučaju centra za istraživanje tržišta i ispitivanje javnog mnijenja CATI, osnovanog pri Ekonomskom fakultetu u Osijeku na inicijativu mentorice – sveučilišne profesorice.

Kako se radi o malom uzorku, zahtjev za anonimnosti ispitanika – sudionika dubinskih intervjua, osiguran je analizom tematskih cjelina (a ne pojedinih ispitanika) korištenih u polustrukturiranim razgovorima sa sudionicima istraživanja. Analiza u fokusu ima identifikaciju zajedničkih promišljanja, motiva, percepcija i rezultata koji promatranu skupinu međusobno povezuju, identificirajući i isključujući individualne elemente koje pojedince unutar skupine razlikuju.

5.2.1. Test asocijacije na riječ

Svi razgovori započeti su projektivnom tehnikom *sunca*⁷⁹, koja je imala za cilj pomoći sudionicima generirati što veći broj prvih asocijacija vezano za pojam CATI. Asocijacije omogućuju uvid u nesvjesnu

⁷⁹ Projektivna tehnika *test asocijacije riječ na riječ* provedena je korištenjem tehnike sunca (vidjeti prilog I) gdje je kao centralni pojam upisan pojam CATI, a na zrake sunca upisivane su prve asocijacije sudionika uz ovaj pojam.

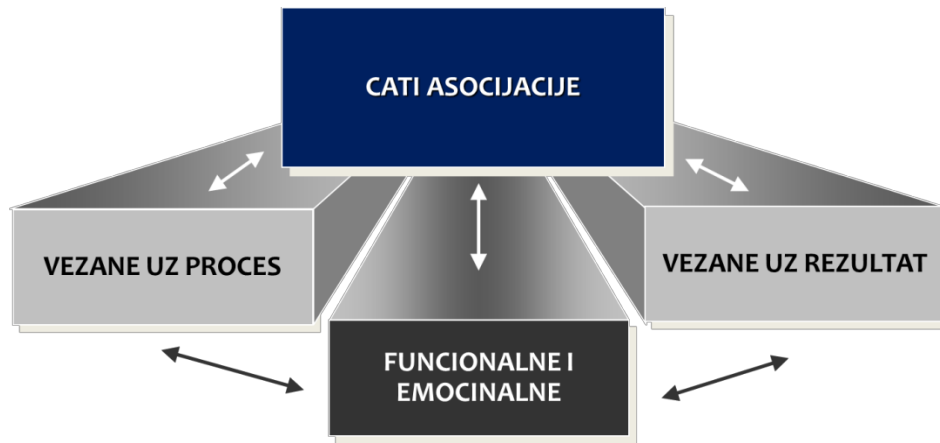
percepciju CATI-a nakon vremenskog odmaka. Iste su promatrane na dva načina, nestrukturirano – skupne asocijacije (Slika 7) i strukturirano prema *korijenu* asocijacije (Slika 8).

Slika 7: Skupne asocijacije svih sudionika (veća slova označavaju broj ponavljanja, boja označava redoslijedno pojavljivanje, tamnija su bila češće među prvim asocicijama)



Asocijacije svih sudionika pokazuju kako je CATI u njihovoj svijesti ostao prisutan kroz različite uloge i poveznice. Asocijacije je moguće analizirati i grupirati na različite načine. Svakoj asocijaciji pridodano je značenje koje je ona imala za osobu koja ju je navela, kako bi razumjeli konotaciju i kontekst asocijacije. Za potrebe ovog rada odabrana je analiza koja asocijacije promatra kroz dvije osnovne dimenzije: **dimenziju procesa** (ljudi koji rade, posao, anketari, telefoni, učenje, trka, napor, itd.) i **dimenziju rezultata** (diplomski rad, posao, karijera, znanje, vještine, odgovornost, prijateljstvo, itd).

Slika 8: Strukturirane asocijacije



Potrebno je uočiti kako obje dimenzije asocijacija (*proces* i *rezultat*), zajedno s asocijacijama vezanim za krovni projekt, u sebi sadržavaju i funkcionalne i emocionalne asocijacije, što pokazuje kako je CATI ostavio traga i na svjesnoj i na podsvjesnoj razini.

Dimenzija *rezultat* omogućuje osvrt na očekivanja koja su sudionici imali prilikom ulaska u projekt, ali uz vremenski odmak od završetka projekta. Tumačenje dimenzije asocijacija vezanih uz *rezultat* pokazuje kako je primarna namjera bila izrada diplomskog rada koja je s vremenom prerasla u rezultate asociirane s pojmovima poput: karijera, posao, ali i znanje i vještine. Neke od asocijacija bile su vezane i za proces i za rezultat, poput *stepenica* i *potkrovlja* koje iako primarno povezane s uredskim prostorom CATI-a sudionici u objašnjavaju ih vezuju s procesom postizanja uspjeha:

Potkrovlje – asocijacija na vrhunac na koji se čovjek penje.

Uspinjanje stepenicama do potkrovlja – penjanje na Mont Everest kao neki vrh kojem se teži.

5.2.2. Percepcija CATI-a kroz tehniku personifikacije

Uvidom u poziciju CATI-a koju on zauzima u svijesti (i u podsvijesti) svih sudionika poslovnog pothvata kroz tehniku asocijacije na riječ pridonijelo se dubinskom razumijevanju uloge CATI-a u životima sudionika. U nastavku intervjua s ciljem izbjegavanja socijalno poželjnih odgovora, ali i općih

određene konotacije⁸¹, a za potrebe ovog rada važno je opisati razloge odabira životinja i značenje koje su iste imale za njih. Analizom odgovora sudionika u centru kolaža prikazan je CATI centar kroz dvije životinje primarno pozitivne konotacije:

- CATI centar kao mali tigar:

Mogao je pojesti, u jednom trenutku već je pojeo, konkurenciju na ovom tržištu, imao je pretenziju pojesti konkurenciju u regiji i na širem tržištu zato što CATI nije imao ograničenja.

- CATI centar kao snažni konj

Trkaći konj, koji pobjeđuje i zadivljuje okolinu svojom prirodnom snagom, iako snažan, ipak druželjubiv i nikada zlonamjeran. Ali, voli trčati više od svega, iako nekada ne zna tko je jahač za kojeg trči.

S lijeve strane CATI centra prikazani su ljudi, onako kako su se međusobno vidjeli. Dubinska analiza pokazala je kako je bilo različitih međusobnih emocija, ali se one negativne nisu kapitalizirale u zajedničkoj percepciji CATI-a. Najviše suglasja u percepciji međusobnih odnosa pokazano je u relaciji (bivši) studenti – mentorica. Sudionici su jednoglasno za životinju koja bi predstavljala **mentoricu**, lidera centra, osobu koja je sve pokrenula i odrađivala zajedno s njima odabrali *lava*, tj. *lavicu*. Pojašnjenja koja su davali pokazuju kako su je doživljavali kao:

Zaštitnicu, čuvaricu, osobu koja podmeće svoja leđa, koju želimo pratiti, koja je zbog svog znanja i upornosti osiguravala osjećaj kako uvijek možemo pobijediti, savladati sve prepreke.

Uz lavicu životinje koje su se pojavljivale u personifikaciji vezano za jedinu profesoricu u timu bile su i:

- *sova*

radi stalnog traženja znanstvenih utemeljenja svega što radimo

- *pčelica ili mrav*

neumorno, ponekad iscrpljujuće brušenje radnih navika, bez promišljanja o tome koliko je sati, zašto se nešto radi, potpuno predano svakom projektu kojeg se uhvatimo.

Zanimljivu dimenziju osobi koju su studenti očito identificirali kao snažnog lidera, ali i mentoricu koja se ponašala *ravnopravno*, ali opet *prva vukla sve što je trebalo napraviti* odabir je srne u nenoj

⁸¹ prilagođeno po Wójcik (2011), Hussey i Duncombe (1999)

personifikaciji. Iako navedeno nije bilo dominantno odabrano, ukazalo je na dimenziju *nježnosti, brige i blagosti* koju je također donosila u tim.

U **međusobnoj personifikaciji studenata** percepcije su bile različite, što ukazuje na različite uloge koju je pojedini član tima imao u projektu. Tako su se u personifikaciji članova tima pronašli *paun* kao personifikacije osobe koja je najviše uživala u ugledu kojeg je stekao CATI, zatim *pas* koji je personifikacija međusobnih prijateljstava koja su se izgradila u timu, dok je *mačka* bila vezana uz različite članove tima kroz različita pojašnjenja: od umiljatih članova, radoznalih članova do članova koji bi *nestajali i vraćali se* u odnosu na tempo koji su mogli popratiti u timu (ne nužno fizički, ali duhom).

Personifikacije su nadalje omogućile izvrstan uvid u **okolinu organizacije** s kojima je CATI usko surađivao, pa je moguće zaključiti kako je u okolini bilo *hijena* što je personifikacija tržišta koje je bilo fokusirano samo na prihod, *žirafa* koje *misle da daleko vide, a zapravo trčkaraju bez veze, jer zbog visokog vrata, nikoga ne čuju, i ne vide blizu, ... i strše*. U okolini su identificirane i *krstice* koje su osiguravale kontekst *kopale i do Kine ako treba, ali bez dizanja glave i propitivanja jesmo li na pravom putu i praćenja rezultata*.

Neki od poslovnih partnera s kojima se suradnja ostvarila kroz istraživačke projekte ostavili su snažan dojam i također se pojavili kao personifikacija u odabiru:

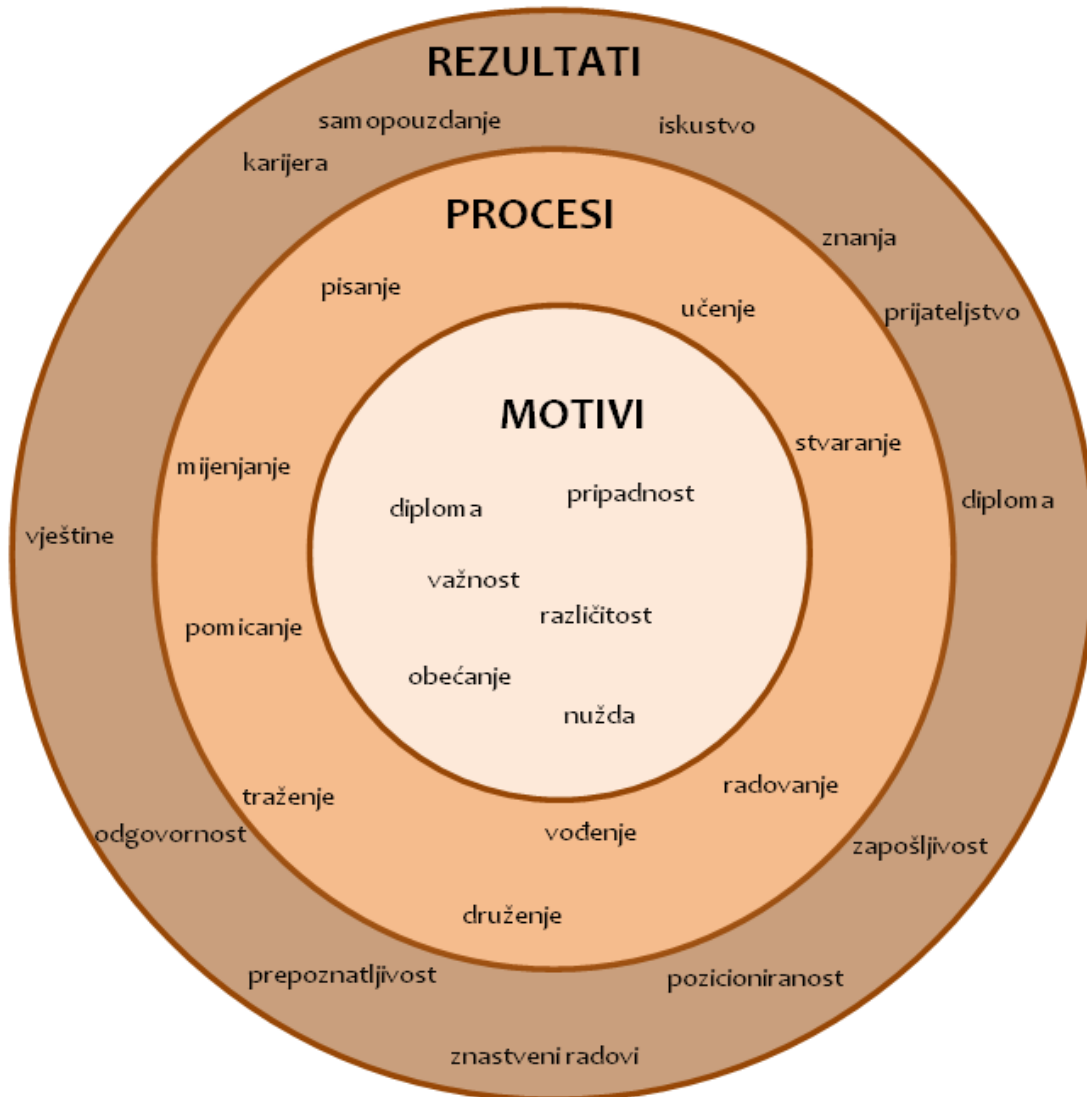
- *noja*
partnera koji nikako nije želio identificirati pravi poslovni problem, a kako mi nismo radili za novce, već za rezultat, nismo se s tim mirili
- *kornjače*, osnivači CATI centra bili su jednoglasni u definiraju okoline kao *kornjače*
kornjače su uspješne kompanije u koju smo dobili uvid i shvatili da nikada ne želimo završiti zatvoreni u možda sigurnu, ali sporu i reaktivnu kuću koja ograničava našu slobodu, misao, želju za rastom i razvojem koju smo imali u CATI. Nitko u CATI-u nije imao šefa, bili smo ravnopravni suosnivači, imali smo tim kojem vjerujemo, kojeg pratimo, koji zna i koji nas uči vještinama i s kojim u zajedništvu kreiramo znanja na kojem nam okolina zavidi.

Opisana tehnika personifikacije omogućila je razumijevanje očekivanja i percepcije koje su članovi tima imali u CATI-u, razumijevanje uloge pojedinaca u timu, ali i u poslu te identificiranju važnoga svakome od sudionika CATI centra.

5.2.3. Uloga CATI-a u životu sudionika

Središnji dio dubinskih razgovora imao je za cilj identificirati ulogu CATI-a u životima sudionika te važnost navedene uloge (u indikativnom smislu). Nakon razgovora sa svim sudionicima, analizom sadržaja transkripata izlučene su ključne riječi koje su grupirane u nekoliko područja: motivi, procesi i rezultati.

Slika 10: Uloga CATI-a u životima sudionika poslovnog pothvata



S ciljem razumijevanja konteksta navedenih ključnih riječi (Slika 10) potrebno je objasniti grupirane pojmove. Iz razgovora sa sudionicima razvidno je kako su **motivi** pokretanja istraživačkog centra CATI bili vođeni *obećanjem* prema CATI centru Slovenija,⁸² ostvarivanjem međunarodne suradnje, uključivanjem studenata u pokretanje poslovnog pothvata, ali i zajedničkim dokazivanjem kako je u *ratnom Osijeku moguće napraviti ono što se može mjeriti sa svjetskim dostignućima*.

⁸² CATI centar Slovenija tražio je strateškog partnera za hrvatsko tržište.

Motivi studenata bili su usklađeni s njihovim tadašnjim spoznajama i tadašnjim razumijevanjem važnoga:

Mislila sam da je diploma kraj – dokaz da nešto vrijedim na tržištu. Ali tek u CATI-u, a posebice nakon CATI-a sam shvatila kako je diploma samo ulaznica u predvorje poslovnog svijeta koja zasigurno nije dovoljna za različitost pojedinca na tržištu, osobito ne u mom području – području ekonomije.

Upravo zato ne čudi da je izbor studenata koji će sudjelovati u CATI poslovnom projektu bio slučajan ili prema riječima mentorice:

Catijevci su izabrani nuždom, tko god je došao - dobro je došao. A primarno su dolazili po teme za diplomske radove.

U ovom kontekstu važno je napomenuti kako doktorski rad izučava namjere za samozapošljavanjem dok studenti koji pod mentorstvom sveučilišne profesorice prilikom ulaska u predloženi projekt nisu imali namjeru samozaposliti se, čak ni zaposliti se. Ulaganjem svog rada i velikog truda nakon pokretanja poslovnog pothvata, u konačnici i njihova samozapošljavanja, stekli su specifična znanja i vještine (prenošena od strane mentora ili zajednički kreirana) te ostvarili ne samo samozapošljavanje nego osigurali buduću poslovnu poželjnost, odnosno zapošljivost.

Procesi su s druge strane opisani kroz cijeli niz glagola koji upućuju na to kako je CATI bio prava učeća organizacija, ne samo u stjecanju konkretnih i specifičnih znanja i vještina već i upravljačkih procesa. Promatrajući procese usklađene s **rezultatima** uloga koju je CATI odigrao u životima sudionika ovog poslovnog pothvata ističe se zaključak kako su sudionici upravo kroz poslovni pothvat prikupili svoje *reference* za dalje. Neke od referenci bile su opipljive poput znanstvenih radova koje sudionici (studenti) nisu inicijalno planirali, dok su neke bile neopipljive poput samoaktualizacije kojom su sigurnije kročili dalje u život:

Kroz mjesto voditelja timskih zadataka vodio sam anketare, bio odgovaran, nikada više nisam vodio toliki tim, svidala mi se ta odgovornost

Kod nekih je iskustvo bilo toliko osnažujuće da su stavili iskustvo ispred diplome osjećajući kako poslovna okolina prepoznaje i nagrađuje konkretna znanja i vještine u odnosu na stečeni stupanj izobrazbe te da upravo iskustvo donosi veću vrijednost pojedincu na tržištu rada:

Iako nemamo diplome, odjednom se za nas interesiraju poslodavci. Dolaze poslodavci iz Zagreba i vrbuju nas za posao u svojim organizacijama. Shvatila sam: znanje me zapošljava!

Studenti su u konačnici spoznali važnost samog projekta koji je započeo njihovim samozapošljavanjem, iako u samom početku nisu znali *kako do toga doći*. Osnažio ih je i izgradio zajednički rad vođen od strane sveučilišnog mentora budući da su svaki dan iznova radili zajedno s mentoricom dok nisu završili preuzeti poslovni projekt. Mentorica je rad i učenje na ovom projektu opisala na sljedeće načine:

Bilo je kao u vrtiću, svima date igračke, ali se nitko neće igrati dok ne osmislite igru, CATI je od mene zahtijevao da ja svaki dan osmislim iznova. Ali nadodaje:

CATI je bio moj znanstveni napredak kroz tri smjera:

- 1. CATI je započeo kao projekt mladog znanstvenika koji je meni kasnije trebao za biranje u znanstvena zvanja. Projekt je imao konkretne rezultate koji su pridonijeli ocjeni uspješnosti znanstvenog projekta*
- 2. CATI-u je donio priliku pisanja znanstvene radovi koji su bili znanstveno ovjereni ne samo znanošću nego i praksom*
- 3. Moji osobni motivi bili bi lošiji da nije bilo potrebe za znanstvenim promaknućem (2003. godine izabrana sam u zvanje izvanrednog profesora).*

Zaključno, promatrajući sve sudionike CATI poslovnog pothvata s vremenskim odmakom, njihova ključna zajednička karakteristika jest kako smatraju da su tek kroz CATI poslovni pothvat naučili učiti i kontinuirano se prilagođavati promjenjivom i složenom okruženju. Naslijeđe koje su ponijeli iz CATI-a jest da je učenje neodvojivi dio svakodnevnog rada. Iako nije novina da učenje na konkretnim poslovnim primjerima predstavlja učinkovito učenje, no unatoč teorijskim uporištima, nije učestali primjer u obrazovanju, što daje poseban značaj CATI poslovnom pothvatu. Senge (2003) drži da učiti znači povećati sposobnost iskustvom: "Učenje je dugotrajan proces koji se odvija u stvarnom životu, a ne u učionicama i na satovima obuke. Tu vrstu učenja može biti teško nadzirati, ali ona stvara trajno znanje: povećanu sposobnost za učinkovito djelovanje u okruženjima koja su učeniku važna. Sve organizacije uče prilagođavajući se promjenama u okolini. Ali, neke organizacije uče brže i uspješnije".

Opravdano je zaključiti kako je CATI centar primarno bio učeća organizacija, ona koja kontinuirano unapređuje sposobnost kreiranja svoje budućnosti, ali i budućnosti svojih sudionika, koji se u ovom slučaju potvrdio u njihovoj tržišnoj različitosti i zapošljivosti. Razgovarajući sa sudionicima moguće je zaključiti kako je navedeno postignuto kroz mentorsko vođenje koje je kroz timski rad osnaživalo sistemsko razmišljanje, osobno usavršavanje i izgradnja zajedničke vizije. U mentorskom vođenju, bivši

studenti jednoglasno naglašavaju važnost *vođenja primjerom* u smislu dvosmjerne komunikacije, povratne informacije, bezrezervne uključenosti, s minimalnim brojem naloga (upravljanja radom i delegiranja) i maksimalnom podrškom (uključenost, interakcija, edukacija, izgradnja različitosti pojedinaca, ali i jedinstvenosti tima).

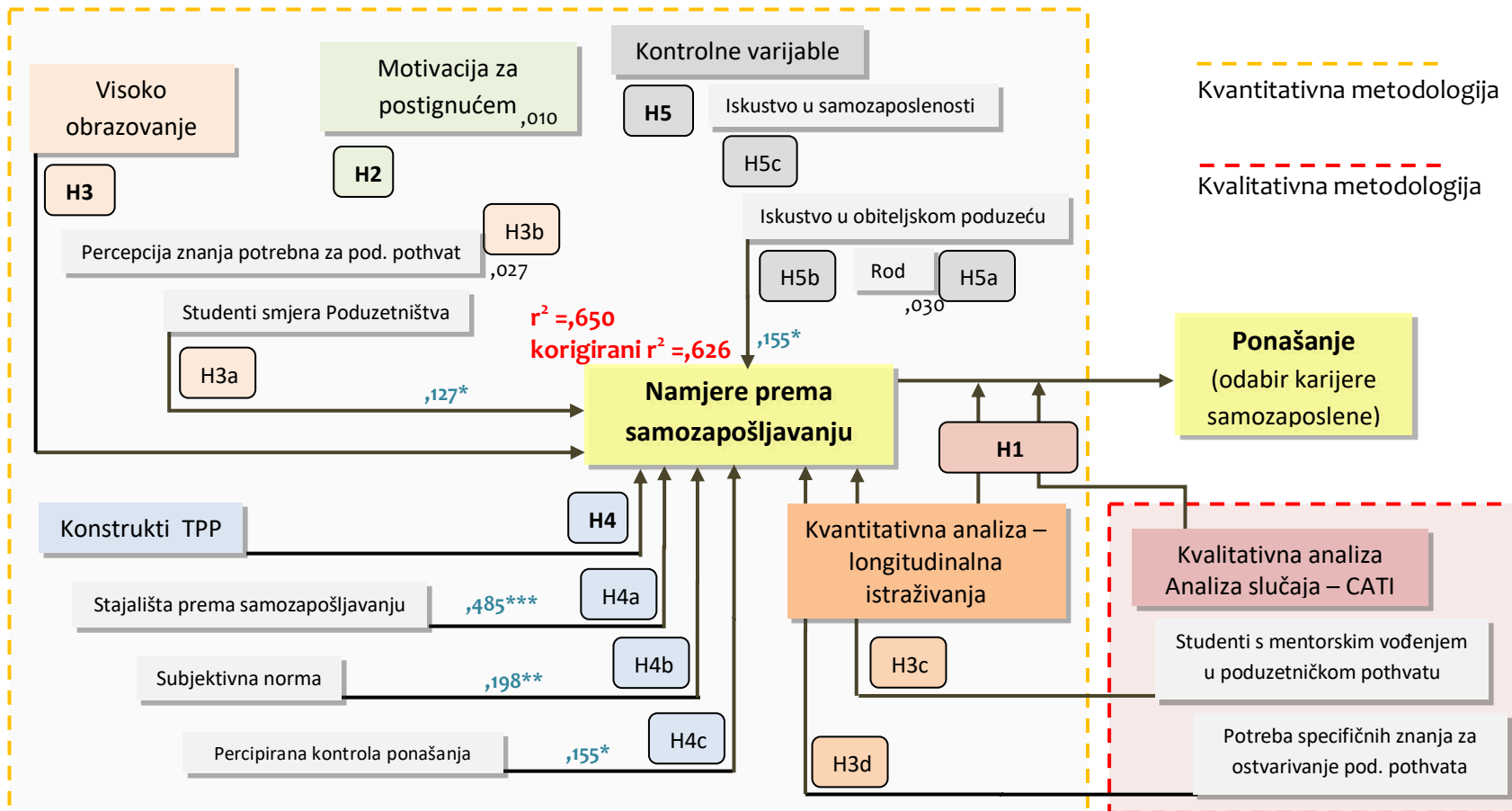
5.2.4. Dopuna Modela XP – sinteza rezultata kvalitativnog istraživanja

Drugo istraživanje provedeno nad sudionicima jednog poslovnog pothvata koji je započeo u vrijeme dok su sudionici bili još studenti donosi spoznaje o postignućima studenata i mentora koji su zajednički otpočeli projekt CATI centra. Temeljem izloženih rezultata u prethodnim potpoglavljima ne odbacuje se H3c i H3d hipoteza budući da je korisnost njihova zajednička projekta bila dvojaka, poduzeće je ostvarilo i znanstveni i tržišni uspjeh, a studenti sudionici su stekli specifična znanja i vještine koje im je prenio mentor.

Specifična znanja i vještine mentora bila su ključna za otpočinjanje i ostvarivanje poduzetničkog pothvata jer motiv studenata na početku pothvata bio je izazovan dovršetak visokog obrazovanja kroz izradu diplomskog rada. Uključenošću u poslovni pothvat izgradili su vještine kojima su za vrijeme, ali i nakon pothvata postali (samo)zapošljive osobe. Kako je mentor bio središte ovog procesa nužno je naglasiti njegovu ulogu budući da je analiza ovog slučaja pokazala kako su se ispreplitanjem znanosti i gospodarstva izgradili mladi pojedinci. Mentor je bio snažan lider, moderator aktivnosti, uzor te u konačnici i zaštitnik. Osigurao im je slobodu, nova znanja i vještine, izgradio radne navike te bio potaknut na zajedničko dokazivanje, kako u znanosti tako i kroz tržišne projekte.

Kvalitativno istraživanje iako do sada rijetko korišteno u istraživanju namjera za samozapošljavanjem (Kolvereid 1996a, Henley, 2007) pokazalo se korisnim u razumijevanju procesa od studentskih razmišljanja pred kraj studija do ostvarenja njihovih karijera. Sukladno tomu ne odbacuje se i prva hipoteza rada (H1) kako je namjere za samozapošljavanjem studentske populacije moguće modelirati kombinacijom kvantitativnih i kvalitativnih tehnika statističke metodologije. Nedobačenim hipotezama ovog potpoglavlja nadopunjen je Model XP (Shema 14). Daljnja istraživanja namjera za samozapošljavanjem trebala bi se osloniti na kombinaciju ovih metodologija kako bi se osigurao potpuniji uvid u razumijevanje namjera studenata prema odabiru njihove buduće karijere.

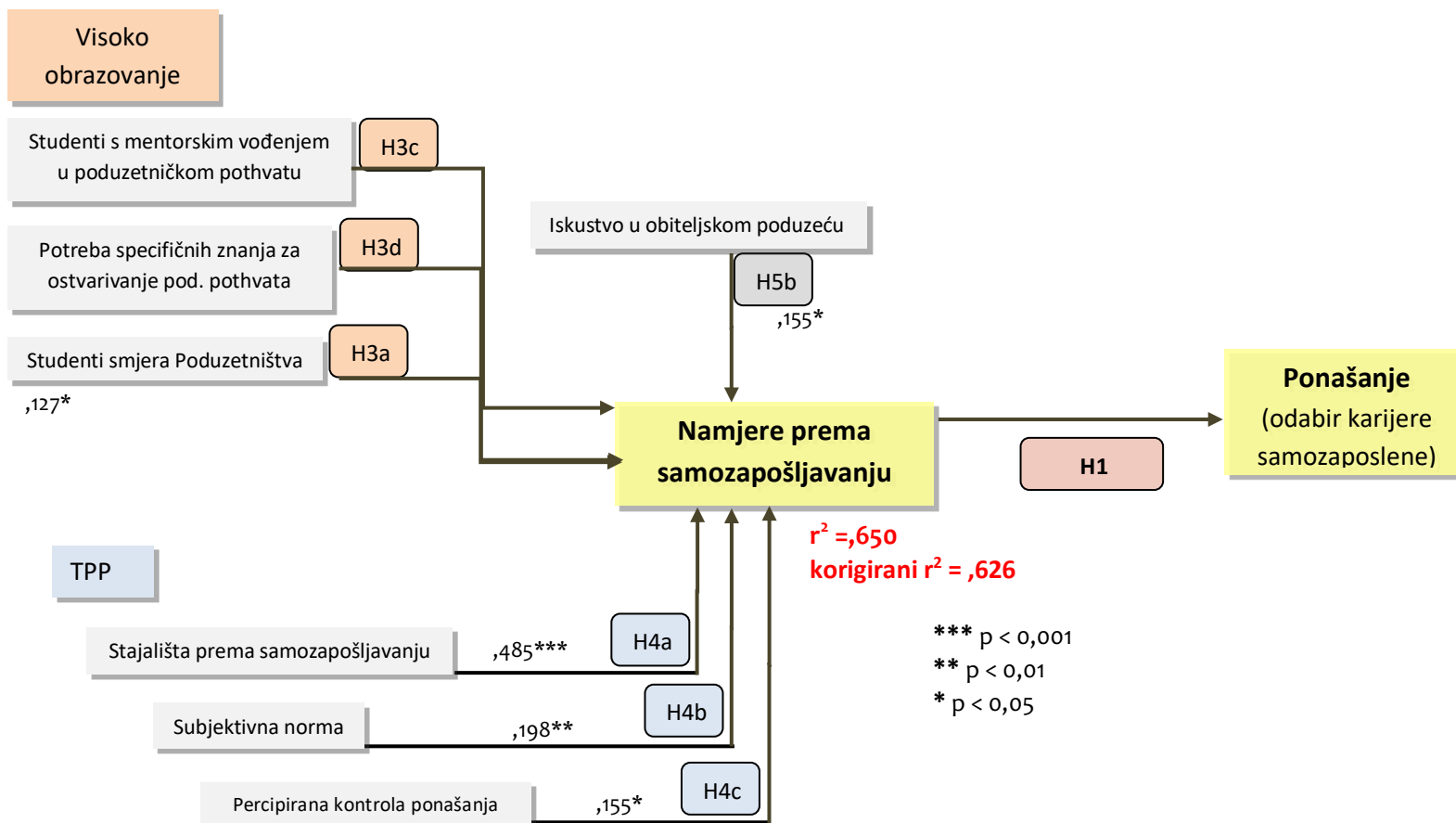
Schema 14: Hipoteze Modela XP



Razina statističke značajnosti: *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$, * $p < 0,05$

Shema 14 donosi zaključke oba istraživanja te slijedom odbačenih i neodbačenih hipoteza sažeti prikaz Modela XP prikazan je Shemom 15 gdje uz neodbačene hipoteze testirane kvantitativnom metodologijom stoji zapis o regresijskom koeficijentu dok uz središnji pojam (namjere za samozapošljavanjem) je upisan i prilagođeni koeficijent determinacije koji je rezultat provedene hijerarhijske regresijske analize.

Shema 15: Model XP



5.3. Osvrt na modeliranje namjera za samozapošljavanjem

Primjenom različitih metodološki pristupa i analiza te testiranjem utjecaja različitih konstrukata modelirane su namjere za samozapošljavanjem. Modela XP rezultat je ovih analiza i primjer usmjeravanja ponašanja svih zainteresiranih sudionika s ciljem povećanja samozaposlenih osoba u gospodarstvu.

Sve čestice kojima su se mjerili elementi Modela XP imaju teorijsku podlogu u prethodnim istraživanjima te su mjereni konstrukti adaptirani sukladno gospodarsko-društveno-socijalom kontekstu u kojem se istraživanje provodi. Mjereni konstrukti koji su pokazali prediktivnu sposobnost u modeliranju namjera za samozapošljavanjem predloženi su kao smjernice budućih testiranja, dok su teorijski pristupi za koje nije utvrđena odgovarajuća empirijska potvrda opovrgnuti te je za iste potrebna njihova daljnja prilagodba. Kvantitativan pristup u istraživanju namjera za samozapošljavanjem pokazao se kao nedostatan budući da jednokratno provedenim istraživanjem studentske populacije nije moguće pronaći poveznicu između namjera za samozapošljavanjem i stvarnog ponašanja, odnosno odabira karijere samozaposlene osobe. Konačan oblik Modela XP nastao je kombiniranjem dviju metodologija, kvantitativne i kvalitativne.

Modelom XP konstrukti teorije *planiranog ponašanja* predstavljeni su kao najznačajnija skupina prediktora kriterijske varijable - *namjera za samozapošljavanjem*. Konstrukt *stajalište prema samozapošljavanju* najutjecajniji je pojedinačni prediktor *namjera za samozapošljavanjem*, a potom slijede *subjektivna norma*, *percipirana kontrola ponašanja*, *prethodno radno iskustvo u obiteljskom poduzeću* te *studijski smjer* Poduzetništvo. Elementi *motivacija za postignućem* i *percepcija o znanjima i vještima naučenim tijekom studija* u konačnom prijedlogu Modela XP nemaju zadovoljavajuću prediktivnu snagu kada je riječ o *namjerama za izbor karijere samozaposlene osobe*. Vjerojatno je kako će se osobe koje imaju sklonosti prema karijeri samozaposlene osobe imati i visoku *motivaciju za postignućem*, međutim *motivacija za postignućem* kao varijabla kojom je moguće predviđati namjere za samozapošljavanjem nema dostatnu statističku snagu. Demografske karakteristike, ali i osobne karakteristike ispitanika, nisu pokazale zadovoljavajući utjecaj u mjerenjima *namjera za samozapošljavanjem* te se pristupilo modeliranju koje je uključivalo dodatne dvije skupine varijabla (*visoko obrazovanje* i *TPP*). Ipak, od demografskih karakteristika istaknula se varijabla *iskustvo pojedinca u obiteljskom iskustvu* koja u značajnoj mjeri prediktira *namjere za samozapošljavanjem*.

Za razliku od prethodno provedenih studija koje su u fokusu istraživanja imale namjere za samozapošljavanjem/poduzetničke namjere u ovom istraživanju pokazano je kako *subjektivna norma* ima statistički značajnu ulogu u objašnjenju varijacija spomenutih *namjera za samozapošljavanjem*. Potrebno je istaknuti kako *visoko obrazovanje* predstavlja najznačajniji element putem kojeg je moguće usmjeravati mlade pojedince, odnosno razumjeti, razvijati i poticati mlade osobe prema karijeri samozaposlene osobe dok su još studenti.

Upravo ovim Modelom XP moguće je objasniti smjer, utjecaje i jačinu odluke mlade populacije (studentata) kada je riječ o namjerama prema odabiru karijere samozaposlene osobe. Preporuke koje slijede iz teorijskih i empirijskih istraživanja provedenih za potrebe doktorskog rada nalaze se u narednom potpoglavlju (5.3.1.).

5.3.1. Preporuke proizašle iz modeliranja namjera za samozapošljavanjem

Prilikom izgradnje Modela XP primijenjeni su različiti teorijski i metodološki pristupi čime je dodatno naglašena važnost modeliranja izučavanih elemenata. Jedan od ciljeva doktorskog rada je i komentiranje prednosti, nedostataka ali i preporuka proizašlih iz modelskog pristupa istraživanom problemu. U nastavku se izlažu preporuke koje su usmjerene na obrazovni okvir, odnosno visokoobrazovne institucije (potpoglavlje 5.3.1.1.), nositeljima gospodarskih politika (potpoglavlje 5.3.1.2.) te budućim istraživačima (potpoglavlje 5.3.1.3.).

5.3.1.1. Visoko obrazovanje

Pri modeliranju *namjera za samozapošljavanjem* važan je akademski kontekst kojim je moguće utjecati na studente kako bi prilikom odabira karijere razmotrili samozapošljavanje. Pronalazak uloge obrazovanja u sprezi s *namjerama za samozapošljavanjem*, *teorijom planiranog ponašanja* i razinom *motivacije za postignućem* studentske populacije pridonio bi uspješnijem obrazovanju i usmjeravanju mladih pojedinaca prema karijeri samozaposlene osobe. Stajališta su naučena, i iako u nekoj mjeri ovise o nečijem odgoju, obiteljskim vrijednostima, radu i socijalnom okruženju, ona se mogu mijenjati

tijekom vremena u interakciji pojedinca s okolinom u kojoj živi i radi (Douglas i Shephard, 2000). Iz ovog navoda može se zaključiti kako su visokoobrazovne institucije upravo ta okolina koja utječe na promjene i oblikovanje *stajališta prema samozapošljavanju, percipiranu kontrolu ponašanja*, ali i *subjektivne norme* studentske populacije. Visokoobrazovne institucije na svojim mrežnim stranicama (MZOS, AZVO) imaju oglašene podatke o ustroju, ciljevima, očekivanjima, itd. u visokom obrazovanju dok nedostaje suštinska definicija obrazovanja, pa i onog visokog obrazovanja. Niže navedene preporuke odnose se na visokoobrazovanje te su usmjerene naglašavanju nužnosti diverzificiranja pojedinaca tijekom studija, prilikom traženja posla i konačnici u samom poslovanju.

Preporuke su usmjerene na tri segmenta visokog obrazovanja *institucije* (sveučilište i njegove sastavnice), *djelatnike* (sveučilišne profesore) te *studente*.

5.3.1.1.1. Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku i Ekonomski fakultet u Osijeku

Po prethodnim istraživanjima nedostatna razina poduzetničkih znanja i spoznaja vodi slabije izraženim poduzetničkim namjerama studentske populacije. Mjereni konstrukt kojim se mjerila *percepcija znanja i vještina stečenih tijekom obrazovanja* potrebnih za pokretanje posla (Zhao i suradnici, 2005) nije potvrdio početnu pretpostavku, ali ipak time nije umanjena važnost činjenice kako je obrazovanjem moguće povećati poduzetničke kompetencije pojedinaca i njihove sklonosti prema samozaposlenosti. Jedna od pretpostavki uspješnog poduzetnika posjedovanje je specifičnih vještina, talenata, sposobnosti i osobina neophodnih za prepoznavanje prilika i otpočinjanja novih poslovnih pothvata. Wagner (2003) je pritom nadodao da postoji značajna razlika u potrebi izgradnje vještina i znanja za one pojedince koji su odlučili izgraditi karijeru u poduzeću u odnosu na one koji planiraju postati samozaposlene osobe. Osvještavanje studenata o nužnosti dostizanja diverzificiranosti kroz stjecanje specifičnih znanja i vještina neophodna je za studente Ekonomskog fakulteta u Osijeku, ali i studente ostalih sastavnica Sveučilišta.

Izborni kolegiji mogu biti jedan od pozitivnih primjera u ostvarivanju predložene prakse. Unutar jednog sveučilišta studenti se mogu kreativno diverzificirati kroz individualni pristup u odabiru izbornih kolegija *smjera, studija te sveučilišta*. Iako mogućnost izbornih kolegija na fakultetima postoji od samih začetaka Bolonjskog procesa upitna je njegova stvarna provedba budući da je pokazano kako se

izborni predmeti u pravilu izabiru bez stvarnog konzultiranja studenata. Izborni kolegiji sveučilišta primjenjuju se od ak. godine 2010./11., ali studenti EFOS-a, niti smjera Poduzetništvo niti ostalih studijskih smjerova, do sada nisu odabirali izborne kolegije u okviru ovog sveučilišnog sustava kojime je moguće razvijati specifične vještine kreirajući i potičući izgradnju fleksibilnih i kreativnih nastavnih planova i programa. Izborni kolegiji do sada su imali najveći uspjeh na multidisciplinarnom studiju kulturologije⁸³ te se ovaj pristup preporučuje i studentima Poduzetništvo koji su također dio multidisciplinarnog područja. Nove generacije studenata izložene su sve većim informacijskim, informatičkim, gospodarskim i tržišnim pritiscima i promjenama te je nužno kontinuirano unaprjeđivati nastavne planove i programe kako bi se studente na najbolji način pripremilo za odabir i uspješno savladavanje karijernog puta.

Sukladno prethodno navedenom opravdan je prijedlog za izmjenu nastavnih planova i programa koji bi studentima pružili međusobnu kreativnu diverzificiranost. Sve upućuje na zaključak kako se spomenuto može postići pravilnom primjenom ECTS bodova koji dozvoljavaju slobodu u kreiranju fleksibilnih i individualno orijentiranih sveučilišnih nastavnih planova i programa svakom studentu. Time bi se studentima omogućilo da ovisno o njihovim planovima i namjerama prema odabiru buduće karijere osnaže i izgrade životopis kojim će biti bolje pripremljeni za tržišno natjecanje koje ih očekuje nakon završetka studija.

Još jedna od preporuka izgradnja je Alumnija studija. Alumni studija bila bi udruga koja objedinjuje studente koji su završili otpočeti studij. Egzistiranje Alumnija imalo bi značajnu ulogu u razumijevanju i mjerenju (ne)uspješnosti obrazovnog sustava, a osim toga potencijalno je mjesto umrežavanja visokoobrazovnih pojedinaca oko sličnih projekata/ideja. Sustavnim praćenjem studenata i nakon dovršetka studija omogućio bi se pristup povratnim informacijama koje bi uključivale praćenje promjena u njihovim karijerama odnosno uspjesima nakon završenog studija.

U kontekstu samozapošljavanja Alumnija fakulteta/sveučilišta može imati važnu ulogu za buduće poduzetnike i istraživače (znanstvenike). Uloga Alumnija nezamjenjiva je u provođenju istraživanja budući da se ispitivanjem (kvantitativnim ili kvantitativnim) diplomiranih samozaposlenih studenata mogu istražiti razlozi odabira njihove karijere. Osim toga, izvještavanjem o seminarima, radionicama i

⁸³ Prilog C

predavanjima na EFOS-u/Sveučilištu članovi Alumnija imali bi prilike produbljivati svoje spoznaje i nakon završetka studija sukladno trenutnom profesionalnom usmjerenju.

5.3.1.1.2. Mentorski pristup

Doktorskim radom pokazano je kako bi prisutnost uzora ili mentora mogla biti odlučujući element u odluci pojedinca prema odabiru karijere samozaposlene osobe. U kvantitativnom pristupu ovoj problematici pokazano je kako osobno iskustvo pojedinca u obiteljskom poduzeću ima statistički značajnu ulogu u *namjerama za samozapošljavanjem*. Navedeno bi trebalo potaknuti samozaposlene roditelje da uključuju svoju djecu u rad poduzeća postavljajući im se kao mentori budući da njihovo iskustvo u istom (pozitivno) utječe na kasniju odluku o njihovom karijernom putu. Međutim, nemaju svi pojedinci prilike okušati se obiteljskom poduzeću budući da nemaju svi samozaposlene roditelje. Obrazovni sustav trebao bi omogućiti sličan pristup putem mentoriranja od strane sveučilišnih profesora za vrijeme ili nakon završetka studija kroz studentske projekte koji vode samozapošljavanju. Koristi od predloženog mentorskog pristupa ispitane su kvalitativnim pristupom.

Preporuka koja naglašava mentorski vođene projekte sa studentima dodatno bi bila naglašena i prihvaćena u široj akademskoj zajednici ukoliko bi dobila potporu Ministarstva znanosti, obrazovanja i športa, ali i Nacionalnog vijeća za znanost. Propisivanjem dodatnih/zamjenskih kriterija koji znanstvenici mogu ostvariti temeljem uspješnog vođenja ove vrste projekta sa studentima (svakih 5 do 7 godina 1 projekt sa studentima koji u konačnici rezultira samozapošljavanjem) dovela bi do konkretizacije ove preporuke. Preporuka nije primjenjiva za sve sastavnice sveučilišta, ali polje ekonomije pripada u jedno od područja gdje je ova promjena primjenjiva. Mentorski vođeni projekti studenata nose podjednaku korist svim uključenim stranama. Studenti bi razvili specifična znanja koja im, ovisno o usmjerenju projekta, mogu pružiti mentori (sveučilišni profesori) dok bi mentori aktivnim uključanjem i primjenom svojih istraživačkih sposobnosti povezali znanost i gospodarstvo. Rezultati ovih suradnja publicirani kroz znanstvene knjige i/ili znanstvene članke pružali bi teorijski i praktični doprinos budućim iskustvima. Navedeni prijedlog mogao bi biti upotpunjen i programom višestrukih mentora gdje bi osim sveučilišnih profesora u projekt bili uključeni i uspješni poduzetnici.

Intenziviranjem uključivanja javnih sveučilišta i znanstvenih instituta u gospodarstvo ostvarili bi se intenzivniji partnerski odnosi između znanstveno-istraživačkih ustanova i sustava javne uprave te privatnog sektora.

5.3.1.2. *Nositelji gospodarske politike*

Aplikacija Modela XP primarno je usmjerena prema njegovoj integraciji u visokoobrazovne institucije, a potom, posredno i na širi društveno-ekonomski kontekst. Vlada RH predlagatelj je i donositelj Aktivnih politika zapošljavanja koje su od 2010. godine dobile kontinuiranu dimenziju prilagođenu gospodarskoj situaciji u zemlji. Hrvatski zavod za zapošljavanje redovito objavljuje podatke o iskorištenosti i učinku APZ. Od svih mjera koje su dio APZ u ovim preporukama, uspoređuju se one za poticanje samozapošljavanja te sufinanciranje zapošljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa budući da potonja mjera predstavlja najčešće korištenu mjeru, posebice od strane visokoobrazovanih pojedinaca.

Kada se razmatra broj potencijalno samozaposlenih osoba u jednoj regiji ili zemlji nije samo dovoljno odlučiti se poticati samozapošljavanje već je važno sučeliti privlačnost dviju karijera, karijeru samozaposlene osobe i karijeru osobe zaposlene kod poslodavca (Moreno i suradnici, 2012). U tom kontekstu razmatra se i istraživanje Mazzarola i suradnika (1999) koji su ustvrdili kako će pojedinci s prethodnim radnim iskustvom u državnim (javnim) poduzećima iskazivati značajno nižu preferenciju prema samozaposlenosti u usporedbi s pojedincima koji su prethodno imali iskustvo u privatnim poduzećima. Temeljem navedenog opravdano je sumnjati u sufinanciranje poticanja zapošljavanja umjesto samozapošljavanja u trenutku kada se ekonomski pokazatelji nalaze u „crvenom“ budući da ovakav pristup može imati dugoročno negativne posljedice.

Svrhovito bi bilo poticati zapošljavanje, konkretno mjeru sufinanciranje zapošljavanja *stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa*, ukoliko bi se ono odnosilo isključivo na privatna poduzeća, gdje bi se zahtijevao mentorski pristup svakom od korisnika ove potpore te gdje bi u konačnici njihov rad bio evaluiran po završetku financiranja mjere. Pod pretpostavkom da su se uz mentoriranje tijekom trajanja ove mjere, pojedinci razvili i dokazali svoju radnu sposobnost njihovo zasnivanje radnog odnosa trebalo bi biti pospješeno. Korist bi mogla biti dvojaka, prvo za pojedinca

kojemu bi donije veću, odnosno bržu mogućnost zapošljavanja, a zatim i za poduzeće gdje kriterij za nastavak korištenja ove mjere (zapošljavanje novog zaposlenika uz pogodnosti koje donosi mjera zapošljavanja *stručnog osposobljavanja za rad bez zasnivanja radnog odnosa*) ne bi bio isključivo financijska uspješnost poduzeća već sposobnost obučavanja mladih pojedinaca.

Time bi se istaknutim pojedincima temeljem razvijene i dokazane radne sposobnosti pospješila mogućnost bržeg zasnivanja radnog odnosa, a poduzećima koja su imala uspješne pojedince, odnosno uspješne mentore produžilo korištenje pogodnosti pružene ovom mjerom. Ne treba izostaviti potrebu za sinergijskim djelovanjem visokoobrazovnih, gospodarskih i političkih institucija kako bi s promicalo i osiguralo pozitivno ozračje prema poduzetničkoj karijeri.

5.3.1.3. *Buduća istraživanja*

U istraživanjima se javlja problem pri razdvajanju pojmova samozaposlenosti i poduzetništva, iako oba pojma brojni autori definiraju u tumačima istraživanja. Kada se ovi pojmovi uspoređuju na temelju podataka objavljenih u sekundarnim publikacijama službenih statičkih tijela (DZS, Anketa o radnoj snazi) *položaj trenutnog zanimanja* nije dovoljno promatrati dvomodalitetno (plaćena zaposlenost ili samozaposlenost) već je potrebno napraviti distinkciju između onih koji su samozaposleni, samozaposleni poljoprivrednici te poduzetnici.

Mjereni konstrukti Modela XP iako zasnovani na teorijskog podlozi prethodnih istraživanja prilagođeni su za provedbu upitnika u hrvatskim uvjetima. Testirani mjereni konstrukti Modela XP pokazali su psihometrijsku pouzdanost i zadovoljavajuću objašnjenost promatranih faktora (jednodimenzionalnost ili višedimenzionalnost) čime se smatraju prigodnima za njihovo daljnje korištenje u istraživanjima. Međutim, potrebno testirati svaki od mjerenih konstrukata konfirmatornom faktorskom analizom te utvrditi neizravan utjecaj svakog od konstrukata na namjere za samozapošljavanjem (modeliranje strukturalnim jednadžbama).

Daljnja istraživanja potrebno je usmjeriti na istraživanje namjera za samozapošljavanjem kako ostalih sastavnica sveučilišta tako i veleučilišta i visokih poslovnih škola. Zanimljiva će biti i usporedba sveučilišnih studenata u odnos na one stručne kojima su nastavni planovi i programi orijentirani prema

stjecanju praktičnog iskustva još za vrijeme studija. Osim toga, potrebno je istražiti i poveznicu između stjecanja/stečenih znanja tijekom studija potrebnih za pokretanje novog poslovnog pothvata budući da u ovom istraživanju za njih nije pronađen statistički značajan utjecaj na kriterijsku varijablu. Buduća istraživanja zahtijevat će dodatna poboljšanja karakteristika samih konstrukata s ciljem povećanja objašnjivosti varijance, odnosno njezine prediktivne snage *namjera za samozapošljavanjem*.

U doktorskom radu strukturiranim pregledom teorijskih radova postavljen je početni okvir za meta analizu *namjera za samozapošljavanjem*. Nastavkom praćenja spomenutih istraživanja meta analizom bit će moguće pratiti promjene i poboljšanja u mjerenjima pojedinih konstrukata te istražiti one konstrukte koji donose visoku prediktivnu ulogu u mjerenjima *namjera za samozapošljavanjem*.

Nastavak istraživanja o namjerama za samozapošljavanjem u RH trebala bi obuhvatiti longitudinalne serije podataka i praćenje studenata od studija do zaposlenje, pa i do promjena u njihovoj karijeri. Model XP donosi konkretne spoznaje o jačini utjecaja određenih prediktora na odabir karijere samozaposlene osobe, ali ostaje za vidjeti jesu li studenti s izrazitim namjerama za samozapošljavanjem (temeljenim na konstruktima Modela XP) zaista to ponašanje i ostvarili. Ako nisu, valjalo bi utvrditi što ih je omelo na planiranom putu i na koje su zapreke naišli. Osim toga potrebno je učiniti i metodološki zaokret u modeliranju namjera u kojemu bi primjena kvalitativnih tehnika mogla imati značajnu ulogu.

6. ZAKLJUČAK

*Zaključak je točka na kojoj vam je dosadilo razmišljati.
Murphyjevo pravilo znanstvenog zaključivanja*

Završetak formalnog obrazovanja mladim pojedincima donosi razdoblje u kojem slijedi odabiranje karijernog puta. Skrb za taj segment populacije značajan je jer današnja studentska populacija svojim karakteristikama određuje smjer društvenih i gospodarskih kretanja. Sukladno tomu i odabiru njihove karijere potrebno je posvetiti jednaku istraživačku pozornost kako bi se one mogle pravilno usmjeravati, a studenti stjecanjem specifičnih znanja i vještina pripremati za tržišno natjecanje koje ih očekuje nakon završetka studija. Ovaj doktorski rad razmatrao je namjere studenata Ekonomskog fakulteta u Osijeku prema odabiru karijere samozaposlene osobe. Teorijskim i empirijskim provjerama testirao se predloženi Model XP kojemu je cilj bio utvrditi koji se elementi smatraju relevantnima u prosudbi namjera studentske populacije u njihovom budućem karijernom odabiru. Formirana je skupina nezavisnih varijabla koje su teorijski razmatrane kroz drugo i treće poglavlje te su potom podvrgnuti metodološkoj prilagodbi (četvrto poglavlje) i empirijskoj provjeri u petom poglavlju.

Teorije motivacije zasnivaju se na različitim pretpostavkama, procesima i mjerenjima stavljajući naglasak na različite sastavnice ljudskog ponašanja. McClellandova motivacijska teorija bila je polazišna točka u izučavanju motivacije, odnosno motivacije za postignućem. Potreba za postignućem definirana je kao pozitivan ili negativan utjecaj koji se pobuđuje u situacijama koje uključuju natjecanje uz postojanje priznatog standarda izvrsnosti te gdje se performansa ocjenjuje kao uspješna ili neuspješna. McClellandova istraživanja (1961) ukazuju kako su osobe s visokom motivacijom za postignućem sposobnije uspješno i dobro voditi vlastiti posao te kako se češće upuštaju u poduzetničke aktivnosti. Njegova je teza u brojnim istraživanjima potvrđena ili pak dovedena u pitanjem, ali činjenica je kako motivacija za postignućem je dio osobnih karakteristika kojima istraživači opisuju poduzetnika. Sukladno navedenom postavljena je druga hipoteza doktorskog rada: **H2** Motivacija za postignućem pozitivno utječe na namjere za samozapošljavanjem.

Za primjenu motivacije za postignućem u objašnjenjima i predviđanjima ljudskog ponašanja bilo je potrebno osigurati njezino adekvatno mjerenje. Uvažio se višedimenzionalni pristup u mjerenju motivacije za postignućem autora Helmreicha i Spenca te se u empirijskom dijelu koristio njihov WOFO

mjerni instrument. WOFO je sačinjen od tri dimenzije. Faktorskom analizom potvrđena su sva tri faktora prihvatljive pojedinačne pouzdanosti, ali i pouzdanosti cjelokupne mjerne skale. Kreiranjem agregirane varijable bivarijatnim statistički metodama potvrđena je postavljena hipoteza kako pojedinci s izraženijim vrijednostima na skali motivacija za postignućem iskazuju i veće namjere za samozapošljavanjem. Međutim, ova povezanost upitne je prediktivne sposobnosti budući da motivacija za postignućem nije bila statistički značajan prediktor u konačnom regresijskom modelu.

Obrazovanje je jedna od tema kojom se bave teoretičari svih znanstvenim disciplinama, a naglasak je na važnosti kojom obrazovani pojedinac pridonosi razvoju suvremenog društva. Hrvatsko visoko obrazovanje nalazi u konstantnoj tranziciji/prilagodbi, a od 2005. godine pristupilo je europskoj reformi visokog obrazovanja poznatim pod nazivom Bolonjski proces. Bolonjski proces odnosi se na reformu koju predvode europski ministri obrazovanja ciljem povezivanja europskih sveučilišta u jedinstveni europski prostor visokog obrazovanja.

U modeliranu namjera za samozapošljavanjem prijedlogom elemenata modela XP kao varijable visokog obrazovanja razmatrale su se percepcije o stečenim znanjima i vještinama tijekom studija, a potrebne za otpočinjanje karijere samozaposlene osobe, prosječna ocjena na preddiplomskom studiju te studijski smjer. Temeljem izučavanja teorijskih pretpostavki i prethodnih empirijskih istraživanja postavljene su dvije hipoteze: **H3a** Studenti s najvećom izloženošću poduzetničkom obrazovanju imaju izraženije namjere za samozapošljavanjem nego ostali studenti i **H3b** Studenti s većom percepcijom znanja potrebnih za poduzetnički pothvat imaju značajno veće namjere za samozapošljavanjem. U testiranju H3b hipoteze korištena je mjerna skala Zhao i suradnika (2005). Preliminarnim bivarijatnim analizama isključena je varijabla prosječna ocjena dok je u hijerarhijskom regresijskom modelu statistička prediktivna sposobnost uočena samo kod varijable studijski smjer u kojoj su izdvojeni studenti studijskog smjera poduzetništva (potvrđena H3a). Upravo ovo potvrđivanje uloge (povezanosti) obrazovanja u sprezi namjera za samozapošljavanjem i teorije planiranog ponašanja studentske populacije uz uvažavanje danih preporuka pridonijelo bi uspješnijem obrazovanju i usmjeravanju mladih pojedinaca prema karijeri samozaposlene osobe. Iako istraživanja ukazuju na povezanost između znanja i vještina stečenih tijekom studija hipoteza H3b odbačena je kao istinita te je potrebno revidirati načine njihova mjerenja.

Teorija planiranog ponašanja svoje uporište ima u socijalnoj psihologiji, a temeljna pretpostavka ove teorije je kako većina ljudskog ponašanja se planirana te kako tom ponašanju prethode namjere (Fishbein i Ajzen, 1975). Teorija planiranog ponašanja u ovom doktorskom radu promatrala se kroz konstrukte *stajališta pojedinca prema samozapošljavanju, subjektivna norma* te *percipirana kontrola ponašanja (samozaposlenosti)*. Ova teorija je zbog svoje detaljne i dosljedne teorijske specifikacije te visoke strukturiranosti rezultirala velikim brojem interdisciplinarnih istraživanja, a početkom 90-tih otpočela su testiranja i adaptacija ovog modela u domeni poduzetništva, odnosno poduzetničkih namjera. Teorija planiranog ponašanja prikladna je u istraživanjima poduzetničkih namjera (namjere za samozapošljavanjem) jer otpočinjanje novog poslovnog pothvata može se smatrati i kao namjerno ponašanje (Bird, 1988, Krueger i Carsrud, 1993) i kao planirano ponašanje (Autio i suradnici 1997). Teorijskim poglavljima (drugo i treće) promatrali su se konstrukti ove teorije te su izloženi rezultati prethodnih istraživanjima, njihovi pristupi u mjerenjima svakog pojedinog konstrukta uz implikacije za buduća istraživanja. Stoga je teorijskim razmatranjima i analizom znanstveno-istraživačkih radova potvrđena **H4** hipoteza prema kojoj elementi teorije planiranog ponašanja (*stajališta prema samozapošljavanju, subjektivna norma i percipirana kontrola ponašanja*) determiniraju namjere za samozapošljavanjem. Za svaki pojedini element postavljene su istraživačke hipoteze **H4a** (*stajališta prema samozapošljavanju*), **H4b** (*subjektivna norma*) i **H4c** (*percipirana kontrola nad odlukom o samozapošljavanju*) kako su pozitivno povezani s namjerama za samozapošljavanjem.

Hijerarhijskim regresijskim modeliranjem potvrđen je statistički najznačajniji prediktivni utjecaj konstrukata teorije planiranog ponašanja na namjere za samozapošljavanjem. *Stajališta prema samozapošljavanju* mjerena agregiranim pristupom dala su značajna poboljšanja ovom modelu te su *stajališta prema samozapošljavanju* statistički najznačajniji pojedinačni prediktor *namjera za samozapošljavanjem*. U ovom doktorskom radu *stajališta prema samozapošljavanju* promatrana su kao konstrukt na koji je moguće utjecati obrazovnim sustavom koji je u Modelu XP promatran kao važan element *namjera za samozapošljavanjem*. *Subjektivna norma* i *percipirana kontrola ponašanja* također su doprinijeli značajnom objašnjenju varijance čime su opravdane adaptacije na mjerenim konstruktima teorije planiranog ponašanja.

U istraživanjima namjera za samozapošljavanjem učestalo se ispituje utjecaj socio-demografskih varijabla na odluku o budućem odabiru karijere. Ove varijable u Modelu XP definirane su kao kontrolne varijable. Osim mjerenja utjecaja prethodno spomenutih nezavisnih (prediktorskih) varijabla na

namjere za samozapošljavanjem kontrolna varijabla iskustvo pojedinca u obiteljskom poduzeću značajno doprinosi objašnjenosti varijance konačnog Modela XP (potvrđena hipoteza **H5b**). Hipoteze koje su ispitivale utjecaj roda (**H5a**) i prethodnog iskustva u samozaposlenosti (**H5c**) su odbačene.

Karijera predstavlja profesionalni životni tijek u kojem pojedinac može napredovati i uzdizati se u svojoj stručnosti, znanjima i zvanjima. Odabir karijernog puta predstavlja buduću odluku studentske populacije o samozapošljavanju ili zapošljavanju u poduzeću (radeći za nekog drugog). Za promicanje samozapošljavanja, važno je utvrditi jesu li osobe radije spremne pokrenuti vlastiti posao nego zaposliti se u privatnim ili državnim poduzećima. Modeliranjem različitih elemenata prema namjerama za samozapošljavanjem Model XP donosi kako su osobe koje su: prethodno imale radno iskustvo u obiteljskom poduzeću, odabrale studijski smjer Poduzetništvo, uz izraženija *stajališta prema samozapošljavanju*, percipiranu kontrolu nad odlukom o karijeri samozaposlene osobe te uz ohrabrujuću percepcija o očekivanjima drugih osoba prema samozaposlenosti spremnije pokrenuti svoj vlastiti poslovni pothvat, odnosno samozaposliti se.

U analizi kvalitativnog istraživanja ističe se kako su specifična znanja i vještine mentora bila ključna za otpočinjanje i ostvarivanje poduzetničkog pothvata. Četiri studenta zajedno s mentorom izgradili su vještine kojima su za vrijeme, ali i nakon pothvata postali (samo)zapošljive osobe. Mentor je bio snažan lider, moderator aktivnosti, uzor te u konačnici i zaštitnik koji im je osigurao slobodu, nova znanja i vještine, izgradio radne navike te bio potaknut na zajedničko dokazivanje, kako u znanosti tako i kroz tržišne projekte. Ovim istraživanjem nisu odbačene obje hipoteze za koje je bilo potrebno provesti kvalitativno istraživanje **H3c**: Studenti s mentorskim vođenjem u poduzetnički pothvat ostvaruju uspjeh i **H3d**: Specifična znanja (mentora ili voditelja poduzetničkog pothvata) potrebna su za ostvarivanje poduzetničkog pothvata. Budući da su kombinacijom metodologija neodbačene tri od četiri postavljene hipoteze vezane uz visoko obrazovanje opravdano je ne odbaciti i H3 hipotezu kojom je postavljena pretpostavka kako obrazovni proces pozitivno utječe na namjere za samozapošljavanjem.

Kvalitativno istraživanje iako do sada rijetko korišteno u istraživanju namjera za samozapošljavanjem (Kolvereid 1996a, Henley, 2007) pokazalo se korisnim u razumijevanju procesa od studentskih razmišljanja pred kraj studija do ostvarenja njihovih karijera. Sukladno tomu ne odbacuje se i prva

hipoteza rada (**H1**) kako je namjere za samozapošljavanjem studentske populacije moguće modelirati kombinacijom kvantitativnih i kvalitativnih tehnika statističke metodologije.

Znanstveni doprinos doktorskog rada očituje se u tri smjera: teorijskom, metodološkom i aplikativnom. Znanstveni teorijski doprinos ogleda se u sintezi postojeće literature koja izučava i objedinjuje perspektive i spoznaje s nekoliko polja: motivacija za postignućem, visoko obrazovanje, teorija planiranog ponašanja te namjera za samozapošljavanjem. Navedeno je rezultiralo sveobuhvatnim teorijskim pregledom:

- razvoja mjerenja mjerenih konstrukata motivacije za postignućem, visoko obrazovanje, stajališta prema samozapošljavanju, subjektivne norme, percipirana kontrola elemenata teorije planiranog ponašanja i namjera za samozapošljavanjem
- povezanosti svih elemenata uključenih u modeliranje ovog doktorskog rada prema namjerama za samozapošljavanjem
- srodnih istraživanja i pregledom njihovih rezultata i spoznaja
- referentne literature.

U konačnici, teorijski pregled ovih konstrukata doprinjeo je razvoju znanstvenih spoznaja kojima je koncipiran i formuliran Model XP.

Aplikativni znanstveni doprinos doktorskog rada ogleda se u:

- potvrdi značajnosti odabranih elemenata u modelskom pristupu kroz njihov utjecaj na namjere za odabir karijere samozaposlene osobe
- izgradnji Modela XP kojim je moguće usmjeravati namjere za samozapošljavanjem studentske populacije
- konkretnim preporukama institucijama za obrazovanje, državnim i regionalnim institucijama i agencijama koje se bave politikama samozapošljavanja, poduzetnicima, poduzetničkim inkubatorima, lokalnoj i regionalnoj vlasti.

Metodološki doprinos promatran kroz korisnost budućim istraživačima u modeliranju namjera za samozapošljavanjem studentske populacije ogleda se u različitim pristupima testiranja istog mjenenog pojma. Rezultati istraživanja doktorskog rada podupiru Kolvereidov način mjerenja mjenenog konstrukta *subjektivna norma*, dok je za mjeneni konstrukt *stajališta* pokazana bolja korelacijska povezanost i veća objašnjenost varijance u modelu višestruke regresije kada se mjeneni konstrukt mjeri

agregiranom varijablom u odnosu na Kolvereidov pristup koji se sastojao od 11 faktora. Ovaj doktorski rad pružio je metodološku osnovu dvojako korisnu za visokoobrazovne institucije: a) metodološki okvir za buduća srodna istraživanja te b) egzaktnu spoznaju o studentskim namjerama za samozapošljavanjem te smjernice za uvođenjem aktivnost kojima bi se poticalo samozapošljavanje mlađih dobnih skupina.

Literatura

- [1.] Ackerman, L. i Ackerman, P. L. 1989. Generational differences and parent-child resemblance in achievement motives and locus of control: A cross-sectional analysis. *Personality and individual differences* 10, br. 12: 1237-1242.
- [2.] Adams, J., Priest, R. F. i Prince II, H. T. 1985. Achievement motive: Analyzing the validity of the WOFO. *Psychology of women quarterly* 9, br. 3: 357-370.
- [3.] Aditya, R. N., House, R. J. i Kerr, S. 2000. Theory and Practice of Leadership: Into the New Millennium. U: *Industrial and Organizational Psychology: Linking Theory with Practice*. ur. Cary L. Cooper i Edwin A. Locke. Oxford, UK: Blackwell.
- [4.] Agresti, A. i Finlay, B. 1997. *Statistical Methods for the Social Science*. 3., izdanje. New Jersey: Prentice Hall.
- [5.] Ahmed, I., Nawaz, M. M., Ahmad, Z., Shaukat, M. Z., Usman, A., Rehaman, W. i Ahmed, N. 2010. Determinants of students' entrepreneurial career intentions: evidence from Business Graduates. *European Journal of Social Sciences* 15, br. 2: 14-22.
- [6.] Ajzen, I. 1985. *From intentions to actions: A theory of planned behavior*. Berlin: Springer Berlin Heidelberg.
- [7.] Ajzen, I. 1987. Attitudes, traits, and actions: Dispositional prediction of behavior in personality and social psychology. U: *Advances in experimental social psychology* Vol. 20. ur. L. Berkowitz, 1-63. San Diego, CA: Academic Press.
- [8.] Ajzen, I. 1991. The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes* 50, br. 2: 179-211.
- [9.] Ajzen, I. 2001. Nature and operation of attitudes. *Annual review of psychology* 52, br. 1: 27-58.
- [10.] Akyol, A. i Athreya, K. 2009. Self-employment rates and business size: the roles of occupational choice and credit market frictions. *Annals of Finance* 5, br. 3-4: 495-519.
- [11.] Alderfer, C. P. 1969. An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational behavior and human performance* 4, br. 2: 142-175.
- [12.] Alderfer, C. P. 1972. *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- [13.] Armitage, C. J. i Conner, M. 2001. Efficacy of the theory of planned behavior: A meta-analytic review. *British journal of social psychology* 40, br. 4: 471-499.
- [14.] Aronson, E., Wilson, T. D. i Akert, R. M. 2005. *Social psychology*. 5., izdanje. New Jersey: Pearson Education.
- [15.] Athreya, K., Akyol, A. i Finance, C. 2009. Credit and self-employment. *Working paper series* 9, br. 5: 1-41.
- [16.] Atkinson, J. W. 1958. *Motives in fantasy, action and society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.

- [17.] Audet, J. 2004. A longitudinal study of the entrepreneurial intentions of university students. *Academy of Entrepreneurship Journal* 10, br. 1-2: 3-16.
- [18.] Audretsch, D. B. i Thurik, A. R. 2000. Capitalism and democracy in the 21st Century: from the managed to the entrepreneurial economy. *Journal of Evolutionary Economics* 10, br. 1-2: 17-34.
- [19.] Audretsch, D. B. i Thurik, A. R. 2001. What's new about the new economy? Sources of growth in the managed and entrepreneurial economies. *Industrial and corporate change* 10, br. 1: 267-315.
- [20.] Autio, E., Keeley, R. H., Klofsten, M., Parker, G. G. C. i Hay, M. 2001. Entrepreneurial Intent among Students in Scandinavia and in the USA. *Enterprise and Innovation Management Studies* 2, br. 2: 145-160.
- [21.] Autio, E., Keeley, R. H., Klofsten, M. i Ulfstedt, T. 1997. *Entrepreneurial intent among students: testing an intent model in Asia, Scandinavia and USA*. Boston: Babston College.
- [22.] Baban, Lj., Ivić, K., Jelinić, S., Lamza-Maronić, M. i Šundalić, A. 2000. *Primjena metodologije stručnog i znanstvenog istraživanja*. Osijek: Grafika d.o.o.
- [23.] Babić, Z. 2003. Uloga aktivne politike na tržište rada u Hrvatskoj. *Financijska teorija i praksa* 27, br. 4: 547-566.
- [24.] Babić, Z. 2005. Participacija i ulaganje u obrazovanje u Hrvatskoj. *Privredna kretanja i ekonomska politika* 14, br. 101: 29-53.
- [25.] Babić, Z., Matković, T. i Šošić, V. 2006. Strukturne promjene visokog obrazovanja i ishodi na tržištu rada. *Privredna kretanja i ekonomska politika* 16, br. 108: 28-65.
- [26.] Bagozzi, R. i Yi, Y. 1989. An investigation into the role of intentions as mediators of the attitude behavior relationship. *Journal of Economic Psychology* 10, br. 1: 35-62.
- [27.] Bahtijarević-Šiber, F. 1999. *Management ljudskih potencijala*. Zagreb: Golden marketing.
- [28.] Bakotić, D. i Kružić, D. 2010. Students' Perceptions and Intentions towards Entrepreneurship: The Empirical Findings from Croatia. *The Business Review* 14, br. 2: 209-215.
- [29.] Bandura, A. 1986. *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. New York: Prentice-Hall.
- [30.] Basu, A. i Virick, M. 2008. Assessing entrepreneurial intentions amongst students: a comparative study. U: *12th Annual Meeting of the National Collegiate Inventors and Innovators Alliance*. Dallas, USA: San Jose State University.
- [31.] Bateman, T. i Zeithaml, C. 1989. The psychological context of strategic decisions: A test of relevance to practitioners. *Strategic Management Journal* 10, br. 6: 587-592.
- [32.] Beck, R. C., Čorkalo, D., Tadinac-Babić, M. i Vizek-Vidović, V. 2003. *Motivacija: teorija i načela*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- [33.] Bejaković, P. 2008. Uloga obrazovnog sustava u postizanju zapošljivosti i konkurentnosti radne snage u Hrvatskoj. U: *Obrazovanje u kontekstu tranzicije*. ur. Š. Pilić. Split: Biblioteka školskog vjesnika.
- [34.] Berelson, B. 1971. *Content analysis in communication research*. New York: Hafner.

- [35.] Bezinović, P. 1998. Uz temu - Studiranje u Hrvatskoj: aspiracije i mogućnosti. *Društvena istraživanja* 7, br. 4-5: 36-37.
- [36.] Bićanić, I. i Lang-Perica M. 2008. Promoting Youth Enterprise and Self-employment: The Case of Croatia, U: *Youth Entrepreneurship and Local Development in Central and Eastern Europe*. ur. P. Bloker i B. Dallago. Hampshire, UK: Ashgate Publishing Limited.
- [37.] Biljan-August, M., Pivac, S. i Štambuk, A. 2009. *Statistička analiza u ekonomiji*. Rijeka: Ekonomski fakultet Sveučilišta u Rijeci.
- [38.] Bird, B. 1988. Implementing entrepreneurial ideas: The case for intentions. *Academy of Management Review* 13, br. 3: 442-454.
- [39.] Blanchflower D. G. i Meyer B. D. 1994. A Longitudinal Analysis of the Young Self-Employed in Australia and the United States. *Small Business Economics* 6, br. 1: 1-19.
- [40.] Blanchflower, D. G. 2000. Self-employment in OECD countries. *Labour economics* 7, br. 5: 471-505.
- [41.] Blanchflower, D. G. i Oswald, A. J. 1998. *Entrepreneurship and the youth labor market problem: a report for the OECD*. Paris: OECD.
- [42.] Blokker, P. i Dallago, B. 2008. *Youth Entrepreneurship and Local Development in Central and Eastern Europe*. Aldershot: Ashgate.
- [43.] Borozan, Đ. i Barković, I. 2006. Gender Differences in Perceiving Entrepreneurial Activities. *Business Research* 6, br. 1: 72-77.
- [44.] Borozan, Đ. i Dabić, M. 2008. Entrepreneur's Attitudes as a Preference of Future Job Vision: an Empirical Evaluation and Implications for Teaching. U: *4th International Conference An Enterprise Odyssey: Tourism - Governance and Entrepreneurship*. ur. L. Galetić i N. Čavlek, 329-342. Zagreb: Faculty of Economics and Business.
- [45.] Botrić, V. 2009. Regionalna dimenzija nezaposlenosti u Hrvatskoj. U: *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti*. ur. V. Franičević i V. Puljiz, 81-105. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- [46.] Botrić, Valerija. 2011. Regional differences in self-employment: evidence from Croatia. U: *Conference Proceedings The 5th International Scientific Conference: Entrepreneurship and Macroeconomic Management: Reflections on the World in Turmoil*. ur. K. Afrić-Rakitovac, V. Šugar i V. Bevanda, 1239-1261. Pula: Juraj Dobrila University of Pula, Department of Economics and Tourism "Dr. Mijo Mirković".
- [47.] Bradley, D. E. i Roberts, J. A. 2004. Self-Employment and Job Satisfaction: Investigating the Role of Self-Efficacy, Depression, and Seniority. *Journal of Small Business Management* 42, br. 1: 37-58.
- [48.] Bradley, N. 2007. *Marketing Research Tools and Techniques*. New York: Oxford University Press Inc.
- [49.] Brown, J.D. 2001. *Using Surveys in Language Programs*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- [50.] Buczynski, A. 2004. *Europski sustav prijenosa bodova (ECTS)*. Zagreb: MZOŠ, Uprava za visoko obrazovanje.

- [51.] Burke, A. E., Fitzroy, F. R. i Nolan, M. A. 2002. Self-employment wealth and job creation: the roles of gender, non-pecuniary motivation and entrepreneurial ability. *Small Business Economics* 19, br. 3: 255-270.
- [52.] Carlile, J. S. H. 1952. The thematic apperception test applied to neurotic and normal adolescent girls. *British Journal of Medical Psychology* 25, br. 4: 244-248.
- [53.] Carr, J. C. i Sequeira, J. M. 2007. Prior family business exposure as intergenerational influence and entrepreneurial intent: A theory of planned behavior approach. *Journal of Business Research* 60, br. 10: 1090-1098.
- [54.] Carroll, G. R. i Mosakowski, E. 1987. The career dynamics of self-employment. *Administrative Science Quarterly* 32, br. 4: 570-589.
- [55.] Carsrud, A. L., Dodd, B. G., Helmreich, R. L. i Spence, J. T. 1982. *Predicting performance: effects of scholastic aptitude, achievement motivation, past performance, and attributions*. Paper presented at the convention of the American Psychological Association, Washington, DC.
- [56.] Carsrud, A. L., Olm, K. W. i Thomas, J. B. 1989. Predicting entrepreneurial success: effects of multi-dimensional achievement motivation, levels of ownership, and cooperative relationships. *Entrepreneurship & Regional Development* 1, br. 3: 237-244.
- [57.] Carsrud, A., Gaglio, C. i Kernochan, R. 1993. Demographics in entrepreneurship research: Guidelines for the use of demographic data. U: *Research in Firm Emergence, Growth, and Entrepreneurship*. Vol.1. ur. R. Brockhaus i J. Katz. Greenwich, CT: JAI Press.
- [58.] Carter, N. M., Gartner, W. B. i Reynolds, P. D. 1996. Exploring start-up event sequences. *Journal of business venturing* 11, br. 3: 151-166.
- [59.] Cassidy, T. i Lynn, R. 1989. A multifactorial approach to achievement motivation: The development of a comprehensive measure. *Journal of Occupational Psychology* 62, br. 2: 301-312.
- [60.] Chang, W. C., Wong, W. K., Teo, G. i Fam, A. 1997. The motivation to achieve in Singapore: In search of a core construct. *Personality and individual differences* 23, br. 5: 885-895.
- [61.] Channel, C. F. i Kahn, R.L. 1968. Interviewing. U: *Handbook of social psychology*. ur. G. Lindzey i E. Aaronson. Vol. 2: 526-595. Massachusetts: Reading, Addison-Wesley.
- [62.] Churchill, G. A. 1996. *Marketing research: methodological foundations*. 7., izdanje. Orlando, FL: Dryden Press.
- [63.] Cifrić, I. 1978. *Mladi i obrazovanje*. Zagreb: Centar za kulturnu djelatnost Saveza socijalističke omladine Zagreba.
- [64.] Collins, C. J., Hanges, P. J. i Locke, E. A. 2004. The Relationship of Achievement Motivation to Entrepreneurial Behavior: A Meta-Analysis. *Human Performance* 17, br. 1: 95-117.
- [65.] Collins, J. i Porras, J. I. 2004. *Built to last: Successful habits of visionary companies*. New York: Harper Business.
- [66.] Cope, J. i Watts, G. 2000. Learning by doing- an exploration of experience, critical incidents and reflection in entrepreneurial learning. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research* 6, br. 3: 104-124.

- [67.] Crant, J.M. 1996. The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of Small Business Management* 34, br. 3: 42-53.
- [68.] Crosier, D., Purser, L. i Smidt, H. 2007. *Trends V: Universities shaping the European higher education area*. Brussels: European University Association.
- [69.] Curtain, R. 2001. Youth and employment: A public policy perspective. *Development Bulletin* 55, br. 2: 7-11.
- [70.] Dabić, M., Daim T., Bayraktaroglu, E., Novak, I. i Bašić, M. 2012. Exploring Gender Differences in the Intentions of the University Students towards Entrepreneurship. *The International Journal of Gender and Entrepreneurship* 4, br. 3: 316-336.
- [71.] Dabić, M., Novak, I., Kovač, I. i Athayde, R. 2009. Students' attitudes on entrepreneurial education and intentions of starting their own businesses. U: *Proceedings of Conference - Entrepreneurship without borders*. ur. M. Dabić i D. Kariv. Rishon Lezion: The Faculty of Economics and Business i Zagreb: The College of Management, Academic Studies.
- [72.] Davidsson, P. 1995. Culture, structure and regional levels of entrepreneurship. *Entrepreneurship and Regional Development* 7, br. 1: 41-46.
- [73.] Davidsson, P. i Honig, B. 2003. The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing* 18, br. 3: 301-331.
- [74.] de Clercq, D. i Dakhli, M. 2009. Personal Strain and Ethical Standards of the Self-employed. *Journal of Business Venturing* 24, br. 5: 477-490.
- [75.] de Jorge-Moreno, J., Castillo, L. L. i Triguero, M. S. 2012. The effect of business and economics education programs on students' entrepreneurial intention. *European Journal of Training and Development* 36, br. 4: 409-425.
- [76.] Delmar, F. i Davidsson, P. 2000. Where do they come from? Prevalence and characteristics of nascent entrepreneurs. *Entrepreneurship and Regional Development* 12, br. 1: 1-23.
- [77.] Delors, J. ur. 1998. *Learning: the treasure within Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first century*. Paris: Unesco publishing.
- [78.] Deshpandé, R., Grinstein, A., Kim, S. H. i Ofek, E. 2013. Achievement Motivation, Strategic Orientations, and Business Performance in Entrepreneurial Firms: How Different are Japanese and Americans Founders? *International Marketing Review* 30, br. 3: 1-35.
- [79.] Dolenc, D. 2008. Društveno odgovorno sveučilište: a što Bolonja ima s tim. *Političko obrazovanje* 3, br. 3-4: 142-147.
- [80.] Douglas, E. J. i Shepherd, D. A. 2000. Entrepreneurship as a utility maximizing response. *Journal of Business Venturing* 15, br. 3: 231-252.
- [81.] Douglas, E. J. i Shepherd, D. A. 2002. Self-employment as a Career Choice: Attitudes, Entrepreneurial Intentions, and Utility Maximization. *Entrepreneurial Theory and Practice* 26, br. 3: 81-90.
- [82.] Drost, E. A. 2010. Entrepreneurial Intentions of Business Students in Finland: Implications for Education. *Advances In Management* 3, br. 7: 28-35

- [83.] Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske 2011c. *Anketa o radnoj snazi 2011 - obrazac*. Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. http://circa.europa.eu/irc/dsis/employment/info/data/eu_lfs/LFS_CORE_National_Questionnaires/2011_nat_quest/HR/HR_LFS_Quest_2011_hr.pdf
- [84.] Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. 2004. *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2004*. Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske.
- [85.] Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. 2011. *Statistički ljetopis Republike Hrvatske 2011*. Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske.
- [86.] Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. 2011b. *Rezultati ankete o radnoj snazi. Hrvatska 2010 – Europa 2010*. Zagreb: Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. http://www.dzs.hr/Hrv_Eng/publication/2011/SI-1450.pdf
- [87.] Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. 2012. *Statističko priopćenje: Nastavnici i suradnici u nastavi na visokim učilištima u akademskoj godini 2011./2012.* br. 8.1.1.
- [88.] Državni zavod za statistiku Republike Hrvatske. 2012. *Statističko priopćenje: Studenti upisani na stručni i sveučilišni studij u zimskom semestru u akademskoj godini 2011./2012.* br. 8.1.7.
- [89.] Dumičić, K. i Bahovec, V. ur. 2011. *Poslovna statistika*. Zagreb: Element.
- [90.] Dyer, G. W. 1994. Toward a theory of entrepreneurial careers. *Entrepreneurship Theory and Practice* 18, br. 3: 7-21.
- [91.] Entwisle, D. R. 1972. To dispel fantasies about fantasy-based measures of achievement motivation. *Psychological Bulletin* 77, br. 6: 377-391.
- [92.] European Commission. 2005. *Special Eurobarometer 217: The attitudes of European citizens towards environment*. Luxembourg: Office for official publications of the European Commission.
- [93.] Eurydice, Eurostat. 2012. *Key data on education in Europe 2012*. Brussels: European Commission - Education, Audiovisual and Culture Executive Agency.
- [94.] European Commission. 2010. *Flash EB Series 283: Entrepreneurship in the EU and beyond*. Hungary: The Gallup Organization. http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_283_en.pdf
- [95.] European Commission. 2012. *Flash EB Series 354: Entrepreneurship in the EU and beyond*. TNS Political & Social. http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_354_en.pdf
- [96.] European Commission. 2012b. *Flash EB Series 354: Entrepreneurship in the EU and beyond*. Country report: Croatia. TNS Political & Social. http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_354_nat_hr_en.pdf
- [97.] Evans, P. 1978. *Motivacija*. prev. Lj. Žiropađa. Beograd: Nolit.
- [98.] Fairchild, A. J., Horst, S. J., Finney, S. J. i Barron, K. E. 2005. Evaluating existing and new validity evidence for the Academic Motivation Scale. *Contemporary Educational Psychology* 30, br. 3: 331-358.
- [99.] Farmer, H. S. 1985. Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology* 32, br. 3: 363-390.

- [100.] Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A. i Lang, A. G. 2009. Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior Research Methods* 4, br. 4: 1149-1160.
- [101.] Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G. i Buchner, A. 2007. G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods* 39, br. 2: 175-191.
- [102.] Ferligoj, A., Horvat, J. i Šarlija, N. 2000. Planovi karijere i motivacija za postignućem hrvatskih i slovenskih studenata. *Ekonomski vjesnik* 11, br. 1-2: 5-23.
- [103.] Fineman, S. 1977. The achievement motive construct and its measurement. Where are we now? *British Journal of Psychology* 68, br. 1: 1-22.
- [104.] Fishbein, M. i Ajzen, I. 1975. *Belief, attitude, intention and behavior: An introduction to theory and research*. New York: Addison-Wesley.
- [105.] Fiske, E. B. 2012. *World atlas of gender equality in education*. Paris: Unesco.
- [106.] Fleming, M. C. i Nellis, J. G. 2000. *Principles of applied statistics: An integrated approach using Minitab and Excel*. 2., izdanje. London: Thomson Learning.
- [107.] Fraenkel, J., Wallen, N. i Hyun H. 2011. *How to Design and Evaluate Research in Education*. 8., izdanje. New York: McGraw-Hill.
- [108.] Franke, N. i Lüthje, C. 2004. Entrepreneurial intentions of business students: a benchmark study. *International Journal of Innovation and Technology Management* 1, br. 3: 269-288.
- [109.] Freytag A. i Thurik R. 2007. Entrepreneurship and its determinants in a cross-country setting. *Journal of Evolutionary Economics* 17, br. 2: 117-131.
- [110.] Fulgosi, A. 1985. *Psihologija ličnosti: teorije i istraživanja*. Zagreb: Školska knjiga.
- [111.] Fulgosi, A. 1988. *Faktorska analiza*. Zagreb: Školska knjiga.
- [112.] Garavan, T.N. i O'Conneide, B. 1994. Entrepreneurship education and training programmes: a review and evaluation - Part II. *Journal of European Industrial Training* 18, br. 11: 13-21.
- [113.] Geller, L. 1982. The Failure of Self-Actualization Theory A Critique of Carl Rogers and Abraham Maslow. *Journal of Humanistic Psychology* 22, br. 2: 56-73.
- [114.] George, D. i Mallery, P. 2003. *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference 11.0 4.*, izdanje. Boston: Allyn & Bacon.
- [115.] Gill, D.L. 1986. Competitiveness among females and males in physical activity classes. *Sex Roles* 15, br. 5-6: 243-257.
- [116.] Gird, A. i Bagraim, J. J. 2008. The theory of planned behaviour as predictor of entrepreneurial intent amongst final-year university students. *South African Journal of Psychology* 38, br. 4: 711-724.
- [117.] Goksel, A. i Aydıntan, B. 2011. Gender, Business Education, Family Background and Personal Traits; a Multi-Dimensional Analysis of Their Effects on Entrepreneurial Propensity: Findings from Turkey. *International Journal of Business and Social Science* 2, br. 13: 35-48.
- [118.] Goodyear, M. 1998. Qualitative research. U: *The ESOMAR Handbook of Market and Opinion Research*. 4., izdanje. ur. C. McDonald i P. Vangelder, 177-237. Amsterdam: ESOMAR.

- [119.] Göransson, B. i Brundenius, C. 2011. *Universities in Transition: The changing role and challenges for academic institutions*. Ottawa: IDRC - International Development Research Centre.
- [120.] Grilo I. i Irigoyen, J.M. 2006. Entrepreneurship in the EU: to wish and not to be. *Small Business Economics* 26, br. 4: 305-318.
- [121.] Gurbuz, G. i Aykol, S. 2008. Entrepreneurial Intentions of Young Educated Public in Turkey. *Journal of Global Strategic Management* 4, br. 1: 47-56.
- [122.] Hair, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R. i Tatham, R. 2006. *Multivariate Data Analysis*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- [123.] Halmi A. 2003. *Multivarijantna analiza u društvenim znanostima*. Zagreb: Alinea.
- [124.] Halmi, A. 2005. *Strategije kvalitativnih istraživanja u primijenjenim društvenim znanostima*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- [125.] Hansemark, O. C. 2003. Need for achievement, locus of control and the prediction of business start-ups: A longitudinal study. *Journal of Economic Psychology* 24, br. 3: 301-319.
- [126.] Haralambos, M., Holborn, M., Paić- Jurinić, M., Rusan, R., Tomić, V. i Fanuko, N. 2002. *Sociologija. Teme i perspektive*. Zagreb: Golden marketing.
- [127.] Hatten, T. S. i Ruhland, S. K. 1995. Student attitude toward entrepreneurship as affected by participation in an SBI program. *Journal of Education for Business* 70, br. 4: 224-227.
- [128.] Havelka, M. 2003. *Visoko obrazovanje u Hrvatskoj i europskim zemljama*. Zagreb: Institut društvenih znanosti Ivo Pilar.
- [129.] Helmreich, R. L. 1982. Pilot selection and training. *The American Psychological Association annual meeting*. Washington, D.C.
- [130.] Helmreich, R. L. i Spence, J. T. 1978. The Work and Family Orientation Questionnaire: An objective instrument to assess components of achievement motivation and attitudes toward family and career. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology* 8, br. 2: 35-62.
- [131.] Helmreich, R. L., Spence, J. T., Beane, W. E., Lucker, G. W. i Matthews, K. A. 1980. Making it in academic psychology: demography and personality correlated of attainment. *Journal of Personality and Social Psychology* 39, br. 5: 896-908.
- [132.] Helmreich, R. L., Beane, W, Lucker W. G. i Spence, J. T. 1978. Achievement Motivation and Scientific Attainment. *Personality and Social Psychology Bulletin* 4, br. 2: 222-226.
- [133.] Helmreich, R. L., Beane, W, Lucker W. G. i Spence, J. T. 1986. The honeymoon effect in job performance: Temporal increases in the predictive power of achievement motivation. *The Journal of applied psychology* 71, br. 2: 185-188.
- [134.] Henley A. 2007. Entrepreneurial aspiration and transition into self-employment: evidence from British panel data. *Entrepreneurship & Regional Development* 19, br. 3: 253-280.
- [135.] Hermans, H. J. 1970. A questionnaire measure of achievement motivation. *The Journal of applied psychology* 54, br. 4: 353.
- [136.] Hines, G. H. 1973. Achievement motivation, occupations, and labor turnover in New Zealand. *Journal of Applied Psychology* 58, br. 3: 313-317.

- [137.] Hornaday, J. A. i Bunker, C. S. 1970. The nature of the entrepreneur. *Personnel Psychology* 23, br. 1: 47-54.
- [138.] Horvat, J. 1995. *Statistika s pomoću SPSS/PC-a*. Osijek: Ekonomski fakultet u Osijeku.
- [139.] Horvat, J. 2011. Questionnaire. U: *International Encyclopedia of Statistical Science*. ur. M. Lovrić. Part 17: 1154-1156. Berlin: Springer Berlin Heidelberg. DOI: 10.1007/978-3-642-04898-2_55.
- [140.] Horvat, J. i Mijoč, J. 2012. *Osnove statistike*. Zagreb: Naklada Ljevak.
- [141.] Horvat, J. i Mikrut, M. 2000. Computer Assisted Telephone Interviewing (CATI) and tourism. U: *Tourism and hospitality management: Trends and Challenges for the future*. ur. I. Holjevac i I. Avelini, 105-125. Opatija: Faculty of Tourism and Hospitality Management.
- [142.] Horvat, J., Marijanović, G. i Mikrut, M. 2003. Measuring and Identifying Reasons for Business Start-up. U: *Enterprise in Transition*. ur. P. D. Filipič, 581-586. Split-Tučepi: Faculty of Economics, University of Split.
- [143.] Horvat, J., Marković, S. i Kuleš, M. 2000. Tehnike prikupljanja podataka. *Ekonomski vjesnik* 13, br. 1-2: 97-106.
- [144.] Horvat, J., Marković, S. i Perenčević, M. 2001. CADAC Methods in Market Research. U: *Information Technology interfaces*. ur. D. Kalpić i V. Hljuz-Dobrić, 223-231. Pula: SRCE University Computing Centre, University of Zagreb.
- [145.] Horvat, J., Petrič, G. i Mikrut, M. 2004. Measuring Computer and Web Attitudes Using CAS and WAS Measurement Instruments. U: *Information Technology Interfaces*. ur. V. Lužar-Stiffler i V. Hljuz-Dobrić, 441-446. Zagreb.
- [146.] Houston, J. M., Mcintire, S. A., Kinnie, J. i Terry, C. 2002. A factorial analysis of scales measuring competitiveness. *Educational and Psychological Measurement* 62, br. 2: 284-298.
- [147.] Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti. 2004. *Deklaracija o znanju. Hrvatska temeljena na znanju i primjeni znanja*. Zagreb: Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti.
- [148.] Hrvatska akademija znanosti i umjetnosti. 2011. *Važnost znanja i primjene znanja za izlazak iz krize i razvoj Hrvatske*. Zagreb: HAZU. http://info.hazu.hr/upload/file/Dokumenti/Izjava%20HAZU_Vaznost%20znanja%20i%20primjena%20znanja%20za%20izlazak%20iz%20krize%20i%20razvoj%20Hrvatske.pdf (15. prosinca 2012.)
- [149.] Hrvatski zavod za zapošljavanje. 2004. *Godišnjak 2003*. Zagreb: Znanje d.d.
- [150.] Hrvatski zavod za zapošljavanje. 2007. *Godišnjak 2006*. Zagreb: Znanje d.d.
- [151.] Hrvatski zavod za zapošljavanje. 2008. *Godišnjak 2007*. Zagreb: Birotisak d.o.o.
- [152.] Hrvatski zavod za zapošljavanje. 2009. *Godišnjak 2008*. Zagreb: Birotisak d.o.o.
- [153.] Hrvatski zavod za zapošljavanje. 2010. *Godišnjak 2009*. Zagreb: Birotisak d.o.o.
- [154.] Hrvatski zavod za zapošljavanje. 2011. *Godišnjak 2010*. Zagreb: Birotisak d.o.o.
- [155.] Hrvatski zavod za zapošljavanje. 2012. *Godišnjak 2011*. Zagreb: Intergrafika TTŽ d.o.o.
- [156.] Huang, S. 1987. *A study on the relationships between achievement motivations, job characteristics and organizational commitment for educational administrators*. Taiwan: National Cheng-Chih University, Mastersthesis.

- [157.] Hussey, M. i Duncombe, N. 1999. Projecting the right image: using projective techniques to measure brand image. *Qualitative Market Research* 2, br. 1: 22-30.
- [158.] Ilišin, V. i Radin, F. ur. 2007. *Mladi: problem ili resurs*. Zagreb: Institut za društvena istraživanja.
- [159.] Ilišin, V., Mendeš, I. i Potočnik, D. 2003. Politike prema mladima u obrazovanju i zapošljavanju. *Politička misao* 40, br. 3: 58-89.
- [160.] ILO. 1993. *Fifteenth International Conference of Labour Statisticians', report of the conference*. ICLS/15/D.6 Rev. 1. Geneva: ILO.
- [161.] Jackman, R., Pissarides, C., Savouri, S., Kapteyn, A. i Lambert, J. P. 1990. Labour market policies and unemployment in the OECD. *Economic policy* 5, br. 11: 450-490.
- [162.] Jackson, D. N., Ahmed, S. A. i Heapy, N. A. 1976. Is achievement a unitary construct? *Journal of Research in Personality* 10, br. 1: 1-21.
- [163.] Jaén, I., Moriano, J. A. i Liñán, F. 2010. Personal values and entrepreneurial intention: an empirical study. U: *Paper presented at the The 7th ESU Conference on Entrepreneurship 2010*. Estonia: University of Tartu.
- [164.] Ježić, Z. i Kažović, D. 2012. Obrazovanje u funkciji razvoja ljudskih potencijala u učećim organizacijama. U: *Ljudski potencijali i ekonomski razvoj*. ur. N. Karaman-Aksentijević, 175-187. Rijeka: Sveučilište u Rijeci, Ekonomski fakultet Rijeka.
- [165.] Jo, H. i Lee, J. 1996. The relationship between an entrepreneur's background and performance in a new venture. *Technovation* 16, br. 4: 161-171.
- [166.] Johansson, E. 2000. *Essays on the determinants of self-employment*. Publications of the Swedish School of Economics and Business Administration, Ne. 85. Helsingfors
- [167.] Johnson, B. R. 1990. Toward a multidimensional model of entrepreneurship: The case of achievement motivation and the entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice* 14, br. 3: 39-54.
- [168.] Juroš, L. 2006. *Institutional explanations of higher education reforms in Croatia and Slovenia after 1990*. Magistarski rad. London School of Economics and Political Science.
- [169.] Kangasharju, A. i Pekkala, S. 2002. The role of education in self-employment success in Finland. *Growth and Change* 33, br. 2: 216-237.
- [170.] Kantowitz, B. H. i Nathan-Roberts, D. 2009. Sources of Stimulus-Response Compatibility: Frames, Rules, and Response Tendencies. *The Ergonomics Open Journal* 2: 163-169. <http://www.benthamscience.com/open/toergj/articles/V002/SI0141TOERGJ/163TOERGJ.pdf>
- [171.] Kantowitz, B. H., Roediger III, H. L. i Elmes, D. G. 2009. *Experimental psychology*. 9., izdanje. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- [172.] Karaman-Aksentijević, N. i Ježić, Z. 2012. Obrazovanost stanovništva i ekonomski razvoj. U: *Ljudski potencijali i ekonomski razvoj*. ur. N. Karaman-Aksentijević, 15-126. Rijeka: Sveučilište u Rijeci, Ekonomski fakultet Rijeka.
- [173.] Karaman-Aksentijević, N. ur. 2012. *Ljudski potencijali i ekonomski razvoj*. Rijeka: Sveučilište u Rijeci, Ekonomski fakultet Rijeka.

- [174.] Katz, J. A. 1992. A psychosocial cognitive model of employment status choice. *Entrepreneurship Theory and Practice* 17, br. 1: 29-29.
- [175.] Katz, J. A. i Shepherd, D. A. 2003. *Cognitive approaches to entrepreneurship research*. 1., izdanje. Amsterdam: JAI.
- [176.] Katz, J. i Gartner, W. B. 1988. Properties of emerging organizations. *Academy of management review* 13, br. 3: 429-441.
- [177.] Kim, M. S. i Hunter, J. E. 1993. Relationships among Attitudes, Behavioral Intentions, and Behavior A Meta-Analysis of Past Research, Part 2. *Communication research* 20, br. 3: 331-364.
- [178.] Kline, R. B. 2011. *Principles and practice of structural equation modeling*. New York, London: The Guilford Press.
- [179.] Klinger, E. 1966. Fantasy need achievement as a motivational construct. *Psychological Bulletin* 66, br. 4: 291-308.
- [180.] Kljaić, A. 2001. Istraživanje problema nezaposlenosti u Hrvatskoj s mogućim prijedlogom rješenja. *Ekonomski pregled* 52, br. 1-2: 125-154.
- [181.] Kolesarić, V. i Petz, B. 1999. *Statistički rječnik*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- [182.] Koller-Trbović, N. 2009. Nezaposlenost u doživljaju i iskustvu nezaposlenih mladih u Hrvatskoj. *Ljetopis socijalnog rada* 16, br. 1: 91-110.
- [183.] Kolvereid, L. i Isaksen, E. 2006. New business start-up and subsequent entry into self-employment. *Journal of Business Venturing* 21, br. 6: 866-885.
- [184.] Kolvereid, L. 1996a. Organisational employment versus self-employment: reasons for career choice intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice* 20, br. 3: 23-31.
- [185.] Kolvereid, L. 1996b. Prediction of employment status choice intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice* 21, br. 1: 47-57.
- [186.] Kolvereid, L. i Moen, O. 1997. Entrepreneurship among business graduates: Does a major in Entrepreneurship make a difference? *Journal of European Industrial* 21, br. 4: 154-160.
- [187.] Krasniqi B. A. 2009. Personal, household and business environmental determinants of entrepreneurship. *Journal of Small Business and Enterprise Development* 16, br. 1: 146-166.
- [188.] Kristiansen, S. i Indarti, N. 2004. Entrepreneurial intention among Indonesian and Norwegian students. *Journal of Enterprising Culture* 12, br. 1: 55-78
- [189.] Krištof, M., Pisk, K. i Radeka, I. 2011. *Primjena bolonjskog procesa na hrvatskim sveučilištima*. Zagreb: NSZ. <http://nsz.hr/vijesti/istrazivanje-o-primjeni-bolonjskog-procesa-na-hrvatskim-sveucilistima>
- [190.] Krueger Jr, N. F., Reilly, M. D. i Carsrud, A. L. 2000. Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of business venturing* 15, br. 5: 411-432.
- [191.] Krueger, N. F. 1993. Growing up entrepreneurial? Developmental consequences of early exposure to entrepreneurship. U: *Academy of Management Proceedings*. 80-84. Academy of Management.

- [192.] Krueger, N. F. 2003. The cognitive psychology of entrepreneurship. U: *Handbook of entrepreneurship research: An interdisciplinary survey and introduction*. ur. Z. J. Acs i D. B. Audretsch, 105-140. London: Kluwer.
- [193.] Krueger, N. F. i Carsrud, A. L. 1993. Entrepreneurial Intentions: Applying the theory of planned behaviour. *Entrepreneurship and Regional Development* 5, br. 4: 315-330.
- [194.] Krueger, N. i Brazeal, D. 1994. Entrepreneurial potential and potential entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice* 18, br. 3: 91-105.
- [195.] Krueger, N., Reilly, M. i Carsrud, A. 2000. Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing* 15, br. 5: 411-432.
- [196.] Kuehn, K. W. i Smith, F. 2008. Entrepreneurial intentions research: Implications for entrepreneurship education. *Journal of Entrepreneurship Education* 11, br. 1: 87-98.
- [197.] Kuleš, M. 1999. *Poslovni plan: CATI centar Osijek*. Diplomski rad. Osijek: Ekonomski fakultet u Osijeku.
- [198.] Lachman, R. 1980. Toward measurement of entrepreneurial tendencies. *Management International Review* 20, br. 2: 108-116.
- [199.] Langan-Fox, J. i Grant, S. 2006. The thematic apperception test: Toward a standard measure of the big three motives. *Journal of Personality Assessment* 87, br. 3: 277-291
- [200.] Larsen, R. J. i Buss, D. M. 2008. *Psihologija ličnosti*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- [201.] Le, A. T. 1999. Empirical studies of self-employment. *Journal of economic surveys* 13, br. 4: 381-416.
- [202.] Lee, S. H. i Wong, P. K. 2004. An exploratory study of technopreneurial intentions: A career anchor perspective. *Journal of Business Venturing* 19, br. 1: 7-28.
- [203.] Leffel, A. 2008. Prediction of employment status choice: An analytical approach on the relation between an entrepreneurship class at a us university and employment status intentions. U: *USASBE Conference Proceedings: 401-417*. San Antonio, Texas: The University of Texas at San Antonio.
- [204.] Leibenstein, H. 1987. Entrepreneurship, entrepreneurial training, and X-efficiency theory. *Journal of Economic Behavior & Organization* 8, br. 2: 191-205.
- [205.] Liñán, F. 2004. Intention-based models of entrepreneurship education. *Piccola Impresa/Small Business* 3, br. 1: 11-35.
- [206.] Liñán, F. i Chen, Y. W. 2009. Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice* 33, br. 3: 593-617.
- [207.] Lindgren, H. C. 1976. Measuring need to achieve by N Ach-N Aff scale -- A forced-choice questionnaire. *Psychological Reports* 39, br. 3: 907-910.
- [208.] Loewenstein, G. F., Weber, E. U., Hsee, C. K. i Welch, N. 2001. Risk as feelings. *Psychological Bulletin* 127, br. 2: 267-286.
- [209.] Lord, R. G. i Maher, K. J. 1990. Alternative information-processing models and their implications for theory, research, and practice. *Academy of Management Review* 15, br. 1: 9-28.

- [210.] Lowell, E. L. 1952. The effect of need for achievement on learning and speed of performance. *The Journal of Psychology* 33, br. 1: 31-40.
- [211.] Lowther, J. 2003. *Kvaliteta hrvatskoga formalnog obrazovnog sustava*. Washington: Deloitte Touch Tohmats. <http://www.ijf.hr/konkurentnost/lowther.pdf> (10. prosinca 2012.)
- [212.] Lynn, R. 1969. An achievement motivation questionnaire. *British Journal of Psychology* 60, br. 4: 529-534.
- [213.] MacMillan, I. C. i Katz, J. A. 1992. Idiosyncratic milieus of entrepreneurial research: The need for comprehensive theories. *Journal of Business Venturing* 7, br. 1: 1-8.
- [214.] Maehr, M. L. i Nicholls, J. G. 1980. Culture and achievement motivation: A second look. *Studies in cross-cultural psychology* 3: 221-267
- [215.] Markman G. D i Baron R. A. 2003. Person–entrepreneurship fit: Why some people are more successful as entrepreneurs than others. *Human Resource Management Review* 13, br. 2: 281-301.
- [216.] Marušić, M. i Vranešević, T. 2001. *Istraživanje tržišta*. Zagreb: Adeco.
- [217.] Marušić, S. 2001. *Upravljanje ljudskim potencijalima*. Zagreb: Adeco, Školska knjiga.
- [218.] Maslow, A. H. 1968. *Toward a psychology of being*. 2., izdanje. New York: Van Nostrand.
- [219.] Masuda T. 2006. The Determinants of Latent Entrepreneurship in Japan. *Small Business Economics* 26, br. 3: 227-240.
- [220.] Matković, T. 2004. Nestajanje rada? Opseg i oblici zaposlenosti na početku informacijskog doba. *Društvena istraživanja* 13, br. 1-2: 241-265.
- [221.] Matković, T. 2008. Politika zapošljavanja i nezaposlenost. U: *Socijalna politika Hrvatske*. ur. V. Puljiz, 163-218. Zagreb: Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- [222.] Matković, T. 2009. Razmjeri, oblici i kvaliteta samozaposlenosti u Hrvatskoj. U: *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti*. ur. V. Puljiz i V. Franičević, 131-164. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- [223.] Matthews, K. A., Helmreich, R. L., Beane, W. E. i Lucker, G. W. 1980. Pattern A, achievement striving, and scientific merit: Does pattern A help or hinder? *Journal of Personality and Social Psychology* 39, br. 5: 962-967.
- [224.] Mazzarol, T., Volery, T., Doss, N. i Thein, V. 1999. Factors influencing small business start-ups: a comparison with previous research. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research* 5, br. 2: 48-63.
- [225.] McClelland, D. C. 1955. *Studies in Motivation*. New York: Appleton.
- [226.] McClelland, D. C. 1961. *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- [227.] McClelland, D. C. 1965. Achievement motivation can be developed. *Harvard Business Review* 43, br. 6: 6-24.
- [228.] McClelland, D. C. 1970. *Formation of the Need to Achieve*. *Personality and Religion*. New York: Harper and Row.
- [229.] McClelland, D. C. 1975. *Power: The Inner Experience*. New York: Halstead.

- [230.] McClelland, D. C. 1980. Motive dispositions: The merits to operant and respondent measures. U: *Review of personality and social psychology*. ur. L. Wheeler, vol. 1: 10-41. Beverly Hills, CA: Sage.
- [231.] McClelland, D. C. 1987. Characteristics of successful entrepreneurs. *Journal of Creative Behavior* 21, br. 3: 219-233.
- [232.] McClelland, D. C. i Burnham, D. H. 1976. *Power Is the Great Motivator*. Boston: Harvard Business School Press.
- [233.] McClelland, D. C. i Winter, D. G. 1969. *Motivating economic achievement*. New York: Free Press.
- [234.] McClelland, D. C., Atkinson J. W., Clark R. A. i Lowell E. L. 1953. *The Achievement Motive*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- [235.] McClelland, D. C., Koestner R. i Weinberger, J. 1989. How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review* 96: 690-702.
- [236.] Mehrabian, A. 1968. Some referents and measures of nonverbal behavior. *Behavior Research Methods* 1, br. 6: 203-207.
- [237.] Mehrabian, A. 1969. Measures of achieving tendency. *Educational and psychological measurement* 29, br. 2: 445-451.
- [238.] Mejovšek, M. 2003. *Uvod u metode znanstvenog istraživanja u društvenim i humanističkim znanostima*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- [239.] Meyer, K. A. 2004. Evaluating online discussions: Four different frames of analysis. *Journal of Asynchronous Learning Networks* 8, br. 2: 101-114.
- [240.] Mikrut, M. 2012. *Vještine poslovnog savjetovanja u procesu pretvaranja rezultata istraživanja u znanje*. Doktorski rad. Osijek: Ekonomski fakultet u Osijeku.
- [241.] Milas, G. 2005. *Istraživačke metode u psihologiji i drugim društvenim znanostima*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- [242.] Miljković-Krečar, I. 2008. Konstrukcija i empirijska provjera Upitnika poduzetničkih sklonosti. *Psihologijske teme* 17, br. 1: 57-73.
- [243.] Miljković-Krečar, I. 2010. Teorijski modeli poduzetničke karijere. *Društvena istraživanja* 19, br. 3: 441-461.
- [244.] Miner, J. B. 1980. *Theories of organizational behavior*. Hinsdale, IL: Dryden Press.
- [245.] Miner, J. B. 2005. *Organizational Behavior: essential theories of motivation and leadership*. 1., izdanje. New York: Me Sharpe Inc.
- [246.] Miner, J. B. i Dachler, P. H. 1973. Personnel attitudes and motivation. *Annual Review of Psychology* 24, br. 1: 379-402.
- [247.] Ministarstvo gospodarstva rada i poduzetništva i Europska komisija. 2008. *Zajednički memorandum o prioritetima politike zapošljavanja Republike Hrvatske (JAP)*. Bruxell. [http://www.hzz.hr/DocSlike/Zajednicki_memorandum_o_prioritetima_politike_zaposljavanja_RH_\(JAP\).pdf](http://www.hzz.hr/DocSlike/Zajednicki_memorandum_o_prioritetima_politike_zaposljavanja_RH_(JAP).pdf) (22. listopada 2012.)

- [248.] Mitchell Jr, J. V. 1961. An analysis of the factorial dimensions of the achievement motivation construct. *Journal of Educational Psychology* 52, br. 4: 179-187.
- [249.] Mitchell, M. L. i Jolley, J. M. 2012. *Research design explained*. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- [250.] Moore, L. L., Grabsch, D. K. i Rotter, C. 2010. Using Achievement Motivation Theory to Explain Student Participation in a Residential Leadership Learning Community. *Journal of Leadership Education* 9, br. 2: 22-34.
- [251.] Morgan, C. D. i Murray, H. A. 1935. A method for investigating fantasies: The Thematic Apperception Test. *Archives of neurology and psychiatry* 34, br. 2: 289-306.
- [252.] Moriano L., Antonio J., Palací Descals F. J. i Morales Domínguez F. J. 2007. The psychosocial profile of the university entrepreneur. *Psychology in Spain* 11, br. 1: 72-84.
- [253.] Morris, M. H. i Zahra, S. 2000. Adaptation of the business concept over time: The case of historically disadvantaged South African owner/managers. *Journal of Small Business Management* 38, br. 1: 92-100.
- [254.] Morris, M. H., Zahra, S. A. i Schindehutte, M. 2001. Understanding factors that trigger entrepreneurial behavior in established companies. *Advances in the Study of Entrepreneurship, Innovation & Economic Growth* 12: 133-159.
- [255.] Mueller, P. 2006. Entrepreneurship in the region: breeding ground for nascent entrepreneurs? *Small Business Economics* 27, br. 1: 41-58.
- [256.] Mukherjee, B. N. 1968. Achievement values and scientific productivity. *The Journal of applied psychology* 52, br. 2: 145-147.
- [257.] Murray, H. A. [1938] 2008. *Explorations in personality*. prir. D. P. McAdams, 70th Anniversary. New York: Oxford University Press.
- [258.] Neher, A. 1991. Maslow's Theory of Motivation A Critique. *Journal of humanistic psychology* 31, br. 3: 89-112.
- [259.] Newbold, P., Carlson, W.L. i Thorne, B. M. 2010. *Statistika za poslovanje i ekonomiju*. Zagreb: Mate d.o.o.
- [260.] Noorderhaven, N., Thurik, R., Wennekers, S. i Stel, A. V. 2004. The Role of Dissatisfaction and per Capita Income in Explaining Self-Employment across 15 European Countries. *Entrepreneurship Theory and Practice* 28, br. 5: 447-466.
- [261.] Noseleit, F. 2008. The entrepreneurial culture: guiding principles of the self-employed. *Jena economic research papers* 34. <https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/25718/1/57098405X.PDF> (20. rujna 2012.)
- [262.] Noujaim, K. E. 1968. *Some motivational determinants of effort allocation and performance*. *Doktorski rad*. Massachusetts Institute of Technology.
- [263.] Nunnally, J. 1978. *Psychometric methods*. New York: McGraw-Hill.
- [264.] Nunnally, J. 1979. An overview of psychological measurement. U: *Clinical Diagnosis of Mental Disorders*. ur. B. B. Wolman, 97-146. New York: Plenum Press.

- [265.] Obadić, A. 2003. Utjecaj aktivnih i pasivnih politika na tržište rada. *Financijska teorija i praksa* 27, br. 4: 529-546.
- [266.] Obadić, A. 2009. Trendovi i novi koncepti politika zapošljavanja u Europskoj uniji i Hrvatskoj. U: *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti*. ur. V. Franičević i V. Puljiz. Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- [267.] OECD. 2003. *Reviews of National Policies for Education: South Eastern Europe*. vol. 1: Albania, Bosnia-Herzegovina, Bulgaria, Croatia, Kosovo. Paris: OECD.
- [268.] OECD. 2010. *From unemployment to self-employment: Facilitating transition in the recovery*. Bonn: Federal Ministry of Labour and Social Affairs Referat Information. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a80ge-unemployment-to-self-employment.pdf?__blob=publicationFile
- [269.] Okhomina, D. 2010. *Entrepreneurial orientation and psychological traits: the moderating influence of supportive environment*. *Journal of Behavioural Studies in Business* 2: 1-16.
- [270.] Oliwa, B. N. 2012. *A study on the relationship between achievement, motivation, locus of control and academic performance of class eight pupils in Bondo district*. Doktorski rad. Nairobi, Kenya: Kenyatta University
- [271.] Olson, J. E., Frieze, I. H., Wall, S., Zdaniuk, B., Telpuchovskaya, N., Ferligoj, A., Kogovšek, T., Horvat, J., Šarlija, N., Jarošová, E., Pauknerová, D., Luu, L., Kovacs, M., Miluska, J., Orqocka, A., Erokhina, L., Mitina, O. V., Popova, L. V., Petkeviciute, N., Pejić-Bach, M. i Makovec, M. R. 2006. Economic Influences on Ideals about Future Jobs in Young Adults in Formerly Socialist Countries and the United States. *Cross-cultural research* 40, br. 4: 352-376.
- [272.] Ozgen, E. i Baron, R. A. 2007. Social sources of information in opportunity recognition: Effects of mentors, industry networks, and professional forums. *Journal of Business Venturing* 22, br. 2: 174-192.
- [273.] Pallant, J. 2005. *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS*. 2., izdanje. United Kingdom: Open University Press.
- [274.] Parker, M. i Jary, D. 1995. The McUniversity: Organization, management and academic subjectivity. *Organization* 2, br. 2: 319-338.
- [275.] Parker, S. C. 2004. *The economics of self-employment and entrepreneurship*. Cambridge: University Press Cambridge.
- [276.] Pastuović, Nikola. 2012. *Obrazovanje i razvoj kako obrazovanje razvija ljude i mijenja društvo, a kako društvo djeluje na obrazovanje*. Zagreb: Institut za društvena istraživanja u Zagrebu.
- [277.] Patton, M. Q. 1987. *How to use qualitative methods in evaluation*. 4., izdanje. Newbury Park, California: SAGE Publications, Incorporated.
- [278.] Pecina, M. 2006. *Metode multivarijatne analize*. Zagreb: Agronomski fakultet. http://www.agr.unizg.hr/cro/nastava/ds/moduli/doc/ds1905_metode_mva_osnove_2006.pdf (15. veljače 2013.)
- [279.] Peterman, N. E. i Kennedy, J. 2003. Enterprise education: Influencing students' perceptions of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice* 28, br. 2: 129-144.
- [280.] Petz, B. 2005. *Psihologijski rječnik*. Jastrebarsko: Naklada Slap.

- [281.] Petz, B., Kolesarić, V. i Ivanec, D. 2012. *Petzova statistika: Osnovne statističke metode za nematematičare*. 5., izdanje. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- [282.] Pfeifer, S., Benšić, M. i Šarlija, N. 2005. An insight into using entrepreneurship intentions as predictor of entrepreneurial behavior. U: *The Entrepreneurship - Innovation - Marketing Interface, Proceedings of the Symposium*. ur. R. Wurth, W. Gaul i V. Jung, 89-108. Karlsruhe: SwiridoffVerlag, Kunzelsau, Germany.
- [283.] Platow, M. J. i Shave, R. 1995. Social value orientations and the expression of achievement motivation. *The Journal of social psychology* 135, br. 1: 71-81.
- [284.] Polić-Bobić, M. 2005. *Prvi koraci u bolonjskom procesu*. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu.
- [285.] Politis, D. 2008. Does prior start-up experience matter for entrepreneurs' learning? A comparison between novice and habitual entrepreneurs. *Journal of Small Business and Enterprise Development* 15, br. 3: 472-489.
- [286.] Potočnik, D. 2008. Izbor studija: motivacijska struktura upisa i očekivani uspjeh u pronalasku željenog posla. *Sociologija i prostor* 46, br. 3-4: 265-284.
- [287.] Rauch, A. i Frese, M. 2000. Psychological Approaches to Entrepreneurial Success: A General Model and an Overview of Findings. *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 15: 101-41.
- [288.] Rauschenberger, J., Schmitt, N. i Hunter, J. E. 1980. A test of the need hierarchy concept by a Markov model of change in need strength. *Administrative Science Quarterly* 25, br. 4: 654-670.
- [289.] Remeikienė, R., Startienė, G. i Vasauskaitė, J. 2011. The influence of psychological-sociological factors on self-employment. *Economics and management* 16: 287-294.
- [290.] Riskind, J. H. i Wilson, D. W. 1982. Interpersonal Attraction for the Competitive Person: Unscrambling the Competition Paradox. *Journal of Applied Social Psychology* 12, br. 6: 444-452.
- [291.] Robbins, S. P. i Judge, T. A. 2009. *Organizacijsko ponašanje*. prev. E. Heršak. 12., izdanje. Zagreb: Mate, Zagrebačka škola ekonomije i managementa
- [292.] Robinson, P. B. i Sexton, E. A. 1994. The effect of education and experience on self-employment success. *Journal of Business Venturing* 9, br. 2: 141-156.
- [293.] Robinson, P. B., Huefner, J. C. i Hunt, H. K. 1991. Entrepreneurial research on student subjects does not generalize to real world entrepreneurs. *Journal of Small Business Management* 29, br. 2: 42-50.
- [294.] Robinson, P. B., Stimpson, D. V., Huefner, J. C. i Hunt, H. K. 1991. An attitude approach to the prediction of entrepreneurship. *Entrepreneurship theory and practice* 15, br. 4: 13-31.
- [295.] Romero, L. i del Rey, E. 2004. Competition between public and private universities: Quality, prices and exams. N°: *UC3M Working Paper*. *Economics* 2004-23.
- [296.] Rotefoss, B. i Kolvereid, L. 2005. Aspiring, nascent and fledgling entrepreneurs: an investigation of the business start-up process. *Entrepreneurship and Regional Development* 17, br. 2: 109-127.
- [297.] Sánchez, J. C. 2011. Entrepreneurship: introduction. *Psicothema* 23, br. 3: 424-426.

- [298.] Schultheiss, O. C. i Brunstein, J. C. 2001. Assessment of implicit motives with a research version of the TAT: Picture profiles, gender differences, and relations to other personality measures. *Journal of Personality Assessment* 77, br. 1: 71-86.
- [299.] Scott, K. P. 1991. Achieving social studies affective aims: Values, empathy, and moral development. U: *Handbook of research on social studies teaching and learning*. New York: Macmillan Publishing Co.
- [300.] Scott, W. A. i Johnson, R. C. 1972. Comparative validities of direct and indirect personality tests. *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 38, br. 3: 301-318.
- [301.] Senge, P. M., Kleiner, A. Roberts, C., Ross, R., Roth, G. i Smith, B. 2003. *Ples promjene - izazovi u razvoju učećih organizacija*. Zagreb: Mozaik knjiga.
- [302.] Sexton, D. L. i Karsede, J. D. 1991. *The state of the art of entrepreneurship*. Boston: Kent Publishing.
- [303.] Shapero, A. 1985. *Managing professional people: understanding creative performance*. New York, London: Free Press.
- [304.] Shapero, A. i Sokol, L. 1982. The social dimensions of entrepreneurship. U: *Encyclopedia of entrepreneurship*. ur. C. Kent, D. Sexton i K. Vesper, 72-90.
- [305.] Shaver, K. G. i Scott, L. R. 1991. Person, process, choice: The psychology of new venture creation. *Entrepreneurship Theory and Practice* 6, br. 2: 23-45.
- [306.] Singer, S., Pfeifer, S., Borozan, Đ., Šarlija, N. i Oberman, S. 2003. Što Hrvatsku čini (ne) poduzetničkom zemljom? *Rezultati GEM 2002 za Hrvatsku*. Zagreb: CEPOR.
- [307.] Singer, S., Pfeifer, S., Borozan, Đ., Šarlija, N. i Oberman-Peterka, S. 2005. Što Hrvatsku čini poduzetničkom zemljom – rezultati GEM 2002-2005 za Hrvatsku. Zagreb: CEPOR.
- [308.] Singer, S., Šarlija, N., Pfeifer, S. i Oberman-Peterka, S. 2012. Što čini Hrvatsku (ne)poduzetničkom zemljom? *GEM Hrvatska 2002-2011*. Osijek: CEPOR.
- [309.] Sinha, T. N. 1996. Human factors in entrepreneurship effectiveness. *Journal of Entrepreneurship* 5, br. 1: 23-39.
- [310.] Slapničar, I. 2006. *Bolonjski proces u Hrvatskoj 2005*. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu.
- [311.] Slapničar, I. 2008. *Bolonjski proces Informacije za gospodarstvo*. Zagreb: Sveučilište u Zagrebu.
- [312.] Smith, C. P. i Feld, S. 1958. How to learn the method of content analysis for n Achievement, n Affiliation, and n Power. U: *Motives in fantasy, action and society*. ur. J. W. Atkinson, 685-818. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- [313.] Solesvik, M. 2011. Attitudes Towards Future Career Choice. U: *The 56 Annual International Council for Small Business World Conference, Back to the Future Changes in Perspectives of Global Entrepreneurship and Innovation*. Norway: Haugesund University College Bjørnsgate.
- [314.] Solesvik, M., Westhead, P., Kolvereid, L. i Matlay, H. 2012. Student intentions to become self-employed: the Ukrainian context. *Journal of Small Business and Enterprise Development* 19, br. 3: 441-460.

- [315.] Souitaris, V., Zerbinati, S. i Al-Laham Andreas. 2007. Do entrepreneurship programmes raise entrepreneurial intention of science and engineering students? The effect of learning, inspiration and resources. *Journal of Business Venturing* 22, br. 4: 566-591.
- [316.] Spangler, W. D. 1992. Validity of questionnaire and TAT measures of need for achievement: Two meta-analyses. *Psychological bulletin* 112, br. 1: 140-154.
- [317.] Spence, J. T. i Helmreich, R. L. 1983. Achievement-related motives and behaviors. U: *Achievement and achievement motives*. ur. J. Spence, 7-74. New York: Freeman
- [318.] Spence, J.T., Helmreich, R. L. i Pred, R. S. 1987. Impatience versus achievement strivings in the type A pattern: differential effects on students' health and academic achievements. *Journal of Applied Psychology* 72, br. 4: 522-528.
- [319.] Startienė, G., Remeikienė, R. i Dumčiuvienė, D. 2010. Concept of Self-employment. *Economics and Management* 15: 262-274.
- [320.] Stel, A., Carree, M. i Thurik, R. 2005. The effect of entrepreneurial activity on national economic growth. *Small Business Economics* 24: 311-321.
- [321.] Super, D. E. 1980. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of vocational behavior* 16, br. 3: 282-298.
- [322.] Sztaba, T. I. i Colwill, N. L. 1988. Secretarial and management students: Attitudes, attributes, and career choice considerations. *Sex Roles* 19, br. 9-10: 651-665.
- [323.] Šahić, E. 2005. Glavne paradigme u kvalitativnoj metodologiji. *Zbornik radova Ekonomskog fakulteta u Sarajevu* 25: 271-287.
- [324.] Šćukanec, N. 2010. Nastanak zajedničke visokoobrazovne politike na razini Europske unije. *Sociologija i prostor* 48: 99-112.
- [325.] Škrtić M. i Mikić, M. 2006. Gospodarsko značenje hrvatskoga poduzetništva - šanse i zamke. *Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu* 4, br. 1: 191-204.
- [326.] Šošić, I. 2004. *Primijenjena statistika*. Zagreb: Školska knjiga.
- [327.] Šundalić, A. 2008. Obrazovanje - od statusnog simbola do egzistencijalne nužde. U: *Obrazovanje u kontekstu tranzicije*. ur. Š. Pilić, 181-190. Split: Biblioteka školskog vjesnika.
- [328.] Šundalić, A. i Pavić, Ž. 2013. *Uvod u metodologiju društvenih istraživanja*. Osijek: Grafika d.o.o.
- [329.] Švaljek, S. ur. 2007. *Pristupanje Europskoj uniji: očekivani ekonomski učinci*. Zagreb: Ekonomski institut Zagreb.
- [330.] Tabachnick, B. G. i Fidell, L. S. 2007. Multilevel linear modeling. U: *Using multivariate statistics*. 5., izdanje. 781-857. Boston, MA: Pearson Education.
- [331.] Tervo, H. 2007. Self-employment transitions and alternation in Finnish rural and urban labour markets. *Papers in Regional Science* 87, br. 1: 55-76.
- [332.] Thompson, D. 1995. *The Concise Oxford Dictionary*. Oxford: Oxford University Press.
- [333.] Thorne, Y. M. 1995. Achievement motivation in high achieving Latina women. *Roepers Review* 18, br. 1: 44-49.

- [334.] Thrikawala, S. 2011. The determinants of entrepreneurial intention among academics in Srilanka. U: *International conference on economics and finance research*. Vol 4: 454-458. Singapore: LACSIT press.
- [335.] Thurik, A. R., Carree, M. A., Van Stel, A. i Audretsch, D. B. 2008. Does self-employment reduce unemployment? *Journal of Business Venturing* 23, br. 6: 673-686.
- [336.] Tkachev, A. i Kolvereid, L. 1999. Self-employment intentions among Russian students. *Entrepreneurship & Regional Development* 11, br. 3: 269-280.
- [337.] Tkalac-Verčić, A., Sinčić Ćorić, D. i Pološki-Vokić, N. 2010. *Priručnik za metodologiju istraživačkog rada*. Zagreb: MEP d.o.o.
- [338.] Trigg, A. B. 2004. Deriving the Engel curve: Pierre Bourdieu and the social critique of Maslow's hierarchy of needs. *Review of Social Economy* 62, br. 3: 393-406.
- [339.] Ured za strategiju. 2002. *Odgoj i obrazovanje: Bijeli dokument o hrvatskom obrazovanju - Konceptija promjena odgojno-obrazovnog sustava u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: Ured za strategiju razvitka RH.
- [340.] van Gelderen, M., Brand, M., van Praag, M., Bodewes, W., Poutsma, E. i Van Gils, A. 2008. Explaining entrepreneurial intentions by means of the theory of planned behaviour. *Career Development International* 13, br. 6: 538-559.
- [341.] Van Stel, A., Carree, M. i Thurik, R. 2005. The effect of entrepreneurial activity on national economic growth. *Small Business Economics* 24, br. 3: 311-321.
- [342.] Veroff, I., McClelland, L. i Ruhland, D. 1975. Varieties of achievement motivation. U: *Women and achievement: Social and motivational analysis*. ur. M. Mednick, S. Tangri i L. Hoffman, 172-205. Washington: Hemisphere.
- [343.] Vizek Vidović, V., Vlahović Štetić, M., Rijavec, M. i Miljković, D. 2003. *Psihologija obrazovanja*, Zagreb: IEP-VERN
- [344.] Vlada RH. 2003. *Strategija razvitka Republike Hrvatske: Hrvatska u 21. stoljeću – znanost*. Narodne novine br. 108/2003. Zagreb.
- [345.] Vlada RH. 2006. *Strateški okvir za razvoj 2006.-2013.* Zagreb: Središnji državni ured za razvojnu strategiju i koordinaciju fondova EU.
- [346.] Vlada RH. 2009. *Strategija Vladinih programa za razdoblje 2010.-2012.* http://www.vlada.hr/hr/content/download/102784/1464934/file/12_01.pdf. (16. listopada 2012.)
- [347.] Vlada RH. 2010. *Strategija Vladinih programa za razdoblje 2011.-2013.* www.vlada.hr/hr/content/download/143103/2077156/file (15. listopada 2012.)
- [348.] Vlada RH. 2011. *Program Vlade Republike Hrvatske za mandat 2011.-2015.* <http://www.vlada.hr/hr/content/download/186629/2728612/file/Program%20Vlade%202011-2015.pdf>.
- [349.] Wagner, J. 2003. The impact of personal characteristics and the regional milieu on the transition from unemployment to self-employment: empirical evidence for Germany. *Journal of Economics and Statistics (Jahrbuecher fuer Nationaloekonomie und Statistik)* 223, br. 2: 204-222.

- [350.] Wahba, M. A. i Bridwell, L. G. 1976. Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory. *Organizational behavior and human performance* 15, br. 2: 212-240.
- [351.] Wainer, H. A. i Rubin, I. M. 1969. Motivation of research and development entrepreneurs: Determinants of company success. *Journal of Applied Psychology* 53, br. 3: 178-184.
- [352.] Wang, C. K. i Wong, P. 2004. Entrepreneurial Interest of University Students in Singapore. *Technovation* 24: 163-172.
- [353.] Watson, P. K. i Teelucksingh, S. S. 2002. *A practical introduction to econometric methods: Classical and modern*. Kingston: University of the West Indies Press.
- [354.] Weiner, I. B. i Craighead, W. E. 2010. *The Corsini encyclopedia of psychology* 4. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- [355.] Weinstein, M. S. 1969. Achievement motivation and risk preference. *Journal of Personality and Social Psychology* 13, br. 2: 153-172.
- [356.] Weiss, N. A. 2005. *Introductory Statistics*. 7., izdanje. Boston: Pearson Addison Wesley.
- [357.] Wennekers, A. R. M., Uhlaner, L. M. i Thurik, A. R. 2002. Entrepreneurship and its conditions: a macro perspective. *International Journal of Entrepreneurship Education* 1, br. 1: 25-64.
- [358.] Wilensky, H. L. 1961. Orderly careers and social participation: The impact of work history on social integration in the middle mass. *American Sociological Review* 26, br. 4: 521-539.
- [359.] Wilson, F., Marlino, D. i Kickul, J. 2004. Our entrepreneurial future: examining the diverse attitudes and motivations of teens across gender and ethnic identity. *Journal of Developmental Entrepreneurship* 9, br. 3: 177-197.
- [360.] Winter, D. G. 1973. The need for power Human motivation: *A book of readings*, 279-286. New York: Free Press.
- [361.] Wofford, J. C. 1971. The motivational bases of job satisfaction and job performance. *Personnel psychology* 24, br. 3: 501-518.
- [362.] Wójcik, P. 2011. Projective techniques in evaluation research. U: *Evaluation at strategic level of governance*. ur. A. Haber i M. Szałaj, 87-103. Warsaw: Polish Agency for Enterprise Development.
- [363.] Wonnacott, T. H. i Wonnacott, R. J. 1990. *Introductory Statistics for Business and Economics*. 4., izdanje. New York: Wiley.
- [364.] Woodruff, B. R. i Gardial, F. S. 1996. *Know your customer: new approaches to customer value and satisfaction*. Cambridge, MA: Blackwell Business.
- [365.] Wu, S. i Wu, L. 2008. The impact of higher education on entrepreneurial intentions of university students in China. *Journal of Small Business and Enterprise Development* 15, br. 4: 752-774.
- [366.] Zaidatol Akmaliah, L. P. i Hisyamuddin, H. 2009. Choice of self-employment intentions among secondary school students. *Journal of International Social Research* 2, br. 9: 539-549.
- [367.] Zakon o visokim učilištima. *Narodne novine*, br. 96/1993.
- [368.] Zakon o znanstvenoj djelatnosti i visokom obrazovanju. *Narodne novine*, br. 123/2003.

- [369.] Zhao, H., Seibert, S. E. i Hills, G. E. 2005. The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology* 90, br. 6: 1265-1272.
- [370.] Ziegler, M., Schumke, S., Egloff, B. i Bühner, M. 2010. Investigating measures of achievement motivation. *Journal of Individual Differences* 31, br. 1: 15-21.

Internet izvori

- [1] Agencija za znanost i visoko obrazovanje. 2012. <https://www.azvo.hr/index.php/hr/visoko-obrazovanje/vrste-studija> (10. prosinca 2012.)
- [2] Sudski registar – Ministarstvo pravosuđa Republike Hrvatske, <https://sudreg.pravosudje.hr/registar> (2. prosinca. 2012.)
- [3] Državni zavod za statistiku. www.dzs.hr
- [4] Ekonomski fakultet u Osijeku. www.efos.unios.hr
- [5] Europska komisija, Eurobarometer. http://ec.europa.eu/public_opinion/index_en.htm
- [6] Europska komisija. 2012. Europe 2020. http://ec.europa.eu/europe2020/index_en.htm
- [7] Eurostat, službena statistika EU. epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home
- [8] Eurostat: broj samozaposlenih osoba. 2013. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do> (16. siječnja 2013)
- [9] Eurostat: javni izdaci za obrazovanje. 2013. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/mapToolClosed.do?tab=map&init=1&plugin=1&language=en&pcode=tps00069&toolbox=classes#> (20. siječnja 2013)
- [10] Eurostat: postotak osoba koji su završili otpočeto visoko obrazovanje. 2013. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_07&lang=en (14. siječnja 2013.)
- [11] Eurostat: postotak osoba sa završenim visokim obrazovanjem u ukupnoj populaciji. 2013. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=edat_lfse_07&lang=en (15. siječnja 2013.)
- [12] Eurostat: stopa nezaposlenosti. 2013. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&language=en&pcode=teilm020&tableSelection=1&plugin=1> (27. veljače 2013.)
- [13] Eurostat: stopa zaposlenosti u Republici Hrvatskoj i EU27 prema razinama obrazovanja. 2013. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_ergaed&lang=en (22. siječnja 2013)
- [14] Global Entrepreneurship Monitor GEM Hrvatska. www.gemhrvatska.org
- [15] Global Entrepreneurship Monitor GEM. <http://www.gemconsortium.org/docs/download/414fzid> (20. siječnja 2013.)
- [16] Hrvatska narodna banka. www.hnb.hr/statistika/hstatistika.htm
- [17] Hrvatska znanstvena bibliografija. <http://bib.irb.hr/>
- [18] Hrvatski zavod za zapošljavanje. www.hzz.hr

- [19] Ministarstvo znanosti obrazovanja i sporta. www.mzos.hr
- [20] Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku. www.unios.hr
- [21] Svjetska banka. 2012. <http://data.worldbank.org/topic/education> (30. studenog 2012.)
- [22] Ujedinjeni narodi. 2012. <http://www.un.org/en/globalissues/briefingpapers/efa/index.shtml> (30. studenog 2012.)
- [23] UNESCO. 2012. <http://www.unesco.org/new/en/education/themes/> (30. studenog 2012.)
- [24] www.vjesnik.hr (30. studeni 2011)
- [25] G*power. 2013. <http://www.psych.uni-duesseldorf.de/abteilungen/aap/gpower3/download-and-register>
- [26] OECD. 2012. <http://www.oecd.org/>
- [27] OECD. 2011. *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2011*. http://www.oecd-ilibrary.org/sites/sti_scoreboard-2011-en/05/09/index.html;jsessionid=3awiaebeg70ft.delta?contentType=&itemId=/content/chapter/sti_scoreboard-2011-52-en&containerItemId=/content/serial/20725345&accessItemIds=/content/book/sti_scoreboard-2011-en&mimeType=text/html

Prilozi

Prilog A: Elementi Murrayeve teorija socijalnih potreba

Taksonomija Murrayeve teorije potreba koja sadrži popis od 28 potreba nalazi se u niže navedenoj Tablici. Za svaku od potreba spomenute teorije zapisana je njezin hrvatski prijevod i originalni engleski naziv kao i kratko objašnjenje.

Tablica: Murrayeve teorija potreba

<i>Hrvatski prijevod potrebe</i>	<i>Engleski naziv potrebe</i>	<i>Opis značenja potrebe</i>
<i>Potreba za:</i>		
1. Stjecanjem	n Acquisition (Acquisitive attitude)	Potreba za stjecanjem (gramziv stav). Steći posjede i imovinu. Dohvatiti, uhvatiti ili ukrasti stvari. Znati se cjenkati ili kockati. Raditi za novac ili dobra.
2. Čuvanjem	n Conservance (Conserving attitude)	Potreba za čuvanjem. Prikupljanje, popravak, čišćenje i čuvanje stvari. Zaštititi protiv oštećenja.
3. Urednošću	n Order (Orderly attitude)	Potreba za urednošću. Rasporediti, organizirati, skloniti stvari. Biti uredan i čist. Biti savjesno precizni.
4. Sebičnošću	n Retention (Retentive attitude)	Potreba za sebičnošću. Zadržati posjedovane stvari. Odbiti dati ili posuditi drugim osobama. Biti ekonomičan i škrt.
5. Stvaranjem	n Construction (Constructive attitude)	Potreba za stvaranjem. Organizirati i graditi.
6. Moći	n Superiority (Ambitious attitude)	Potreba za moći (ambiciozan stav). Podijeljeno je u dvije vrste potrebe: Potreba za postignućem (želja za moći nad stvarima, ljudima i idejama) i potreba za priznanjem (napori za stjecanjem odobrenja i visokog društvenog statusa).
7. Postignućem	n Achievement (Achievement attitude)	Potreba za postignućem. Nastojati napraviti nešto zahtjevno što je brže i bolje moguće.
8. Priznanjem	n Recognition (Self-forwarding attitude)	Potreba za priznanjem. Iskusiti pohvale i priznanja. Zahtijevati poštovanje. Tražiti društveni prestiž, priznanja ili visoku dužnost.
9. Egzibicionizmom (uzbuđenjima)	n Exhibition (Exhibitionistic attitude)	Potreba za egzibicionizmom (uzbuđenjima). Privući pozornost jedne osobe. Zabaviti, potaknuti, šokirati, uzbuditi druge. Samodramatiziranje.
10. Nepovredivosti	n Inviolacy (Inviolable attitude)	Potreba za nepovredivosti. Nastojanja da se spriječi deprecijacija samopoštovanja, da se čuva nečije 'dobro ime'. Biti imuni na kritiku kako bi održali psihološku udaljenost. Ova potreba temelji se na ponosu i osobnoj osjetljivosti. Ona zahtijeva potrebu za osamom (izoliranosti, povučenošću, samoskrivenosti).
11. Izbjegavanjem neugodnosti	n Infavoidance (Infavoidant attitude)	Potreba za izbjegavanjem neugodnosti. Izbjeći neuspjeh, sramotu, poniženje, ismijavanje.

12. Stajalištem	n Defendance (Defensive attitude)	Potreba za stajalištem. Obraniti se od krivnje ili omalovažavanja. Opravdati nečije postupake. Ponuditi objašnjenja i isprike. Odupirati se ispitivanju
13. Suprotstavljanjem	n Counteraction (Counteractive attitude)	Potreba za suprotstavljanjem. Ponosno nadići poraz težnjom za novim početkom. Odabrati najteže zadatke. Obraniti nečiju čast.
14. Dominacijom	n Dominance (Dominative attitude)	Potreba za dominacijom. Utjecati ili kontrolirati druge. Uvjeravati, zabranjivati, diktirati, voditi i usmjeravati.
15. Poistovjećivanjem	n Deference (Deferent attitude)	Potreba za poistovjećivanjem. Diviti se i željno slijediti nadređenog saveznika. Surađivati s vođom. Rado služiti.
16. Sugestijama	n Similance (Suggestible attitude)	Potreba za sugestijama. Suosjećati. Poistovjećivati se s drugima. Složiti se i vjerovati.
17. Autonomijom	n Autonomy (Autonomous attitude)	Potreba za autonomijom. Suprotstaviti se utjecaju ili prisili. Usprotiviti se autoritetu ili tražiti slobodu na novom mjestu. Zalagati se za neovisnost.
18. Jedinstvenošću	n Contrarience (Contrarient attitude)	Potreba za jedinstvenošću. Ponašati se drugačije od drugih. Biti jedinstven. Držati nekonvencionalna stajališta.
19. Agresijom	n Aggression (Aggressive attitude)	Potreba za agresijom. Uvrijediti ili povrijediti nekoga. Omalovažavati, naštetiti, okrivljivati, optuživati ili zlonamjerno izrugivati osobu.
20. Popuštanjem	n Abasement (Abasive attitude)	Potreba za popuštanjem. Predati se. Udovoljiti drugima. Ispričavati, priznavati i iskupljivati se.
21. Izbjegavanjem krivnje	n Blamavoidance (Blamavoidance attitude)	Potreba za izbjegavanjem krivnje. Izbjegavati krivnju, ostracizam ili kaznu zabranjivanjem asocijalnih ili nekonvencionalnih impulsa. Dobro se ponašati i poštivati zakon.
22. Povezivanjem	n Affiliation (Affiliative attitude)	Potreba za povezivanje. Stvarati prijateljstva. Slagati se, pridružiti i živjeti s drugima. Surađivati i razgovarati s drugima.
23. Odbijanjem	n Rejection (Rejective attitude)	Potreba za odbijanjem. Odbijati, ignorirati ili isključiti osobu. Ostati rezerviran i ravnodušan. Diskriminirati druge.
24. Štićenjem (drugih)	n Nurturance (Nurturant attitude)	Potreba za štićenjem. Hraniti, pomoći ili zaštititi nemoćne. Izražavati sućut. Biti „majka“ djetetu.
25. Bespomoćnošću	n Succorance (Succorant attitude)	Potreba za bespomoćnošću. Tražiti pomoć, zaštitu ili suosjećanje. Plakati za pomoć. Čvrsto se držati za roditelje koji njeguju i othranjuju. Biti ovisan.
26. Druženjem	n Play (Playful attitude)	Potreba za druženjem. Opustiti, zabaviti se, tražiti diverziju i zabavu. Smijati se, šaliti se i biti veseo. Izbjegavati ozbiljne tenzije.
27. Znanjem	n Cognizance (Inquiring attitude)	Potreba za znanjem. Postavljati pitanja. Gledati, slušati, pregledavati. Čitati i tražiti znanje.
28. Izlaganjem	n Exposition (Expositive attitude)	Potreba za izlaganjem. Ukazivati i pokazivati. Povezivati činjenice. Davati informacije, objašnjenja, interpretacije i predavanja.

Izvor: Prilagodila doktorandica prema Murray, H. A., [1938] 2008. *Explorations in personality*. Priredio McAdams, D. P., 70th Anniversary ed. Oxford University Press: New York, str. 80-83

Prilog B: Nacionalna standardna klasifikacija obrazovanja

Preuzeto: Državni zavod za Statistiku Republike Hrvatske (Statistički ljetopis 2012: 467)

Obrazovni sustav Republike Hrvatske uključuje predškolsko (NSKO 0), osnovno (NSKO 1 i 2), srednje (NSKO 3) i visoko (NSKO 5 i 6) obrazovanje. Osnovno i srednje obrazovanje organizirano je kao redovito obrazovanje i posebno obrazovanje koje uključuje obrazovanje djece i mladeži s teškoćama u razvoju, obrazovanje odraslih i osnovno umjetničko obrazovanje koje priprema djecu za nastavak školovanja u srednjim umjetničkim školama.

ISCED 97 International Standard Classification of Education – Međunarodna standardna klasifikacija obrazovanja (UNESCO BPE- 98/WS/1, studeni 1997) primjenjuje se u međunarodnoj statistici obrazovanja i omogućuje usporedivost podataka o obrazovanju na međunarodnoj razini.

Nacionalna standardna klasifikacija obrazovanja (NSKO, NN, br. 105/01.) primjenjuje se u statistici obrazovanja na nacionalnoj razini i potpuno je usporediva s Međunarodnom standardnom klasifikacijom obrazovanja ISCED 97.

NSKO (kao i ISCED 97) ima dvije glavne ukrižene varijable: položaj programa obrazovanja i područje programa obrazovanja. Prva dimenzija varijable položaj programa obrazovanja jest razina obrazovanja.

U obrazovnom sustavu Republike Hrvatske razine obrazovanja jesu:

- NSKO 0 – predškolsko obrazovanje, odgovara razini 0 ISCED-a 97
- NSKO 1 – niže osnovno obrazovanje (prve četiri godine osnovnog obrazovanja), odgovara razini 1 ISCED-a 97
- NSKO 2 – više osnovno obrazovanje (završne četiri godine osnovnog obrazovanja), odgovara razini 2 ISCED-a 97
- NSKO 3 – srednje obrazovanje, odgovara razini 3 ISCED-a 97
- NSKO 5 – tercijarno obrazovanje odnosno više, visoko i poslijediplomsko obrazovanje, odgovara razini 5 ISCED-a 97
- NSKO 5.1. – visoko i poslijediplomsko obrazovanje (magisterij), odgovara podrazini 5A ISCED-a 97
- NSKO 5.2. – više obrazovanje i stručni studij, odgovara podrazini 5B ISCED-a 97
- NSKO 6 – doktorat znanosti, odgovara razini 6 ISCED-a 97.

Prilog C: Izborni sveučilišni kolegiji Sveučilišta J. J. Strossmayera

Tablica: Prijedlog izbornih kolegija na znanstveno-nastavnim sastavnicama Sveučilišta J. J. Strossmayera u Osijeku (ak. godina 2012./13.)

PRIJEDLOG IZBORNIH KOLEGIJA NA ZNANSTVENO-NASTAVNIM SASTAVNICAMA SVEUČILIŠTA JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU U AKADEMSKOJ 2012./2013. GODINI

Red. br.	Znanstveno-nastavna sastavnica	Naziv kolegija	Nositelj kolegija	Semestar	Satnica			Broj ECTS bodova
					P	S	V	
1.	EKONOMSKI FAKULTET	Marketing	Prof. dr. sc. Marcel Meler	ljetni	45	15		5 ECTS
		Poduzetništvo	Prof. dr. sc. Slavica Singer	zimski	45	-	15	5 ECTS
2.	ELEKTROTEHNIČKI FAKULTET	Osnove energetike i ekologije	Prof. dr. sc. Damir Šljivac	zimski	45	-	30	6 ECTS
		Operacijski sustavi	Prof. dr. sc. Goran Martinović	ljetni	45	-	30	5,5 ECTS
3.	FILOZOFSKI FAKULTET	Čitanje Nitzschea	Izv. dr. sc. Vladimir Jelkić	zimski	15	-	15	3 ECTS
		Suvremena filozofija seksualnosti	Doc. dr. sc. Željko Senković	ljetni	30	-	-	3 ECTS
4.	GRAĐEVINSKI FAKULTET	Uvod u graditeljstvo	Prof. dr. sc. Sanja Lončar-Vicković	zimski	30	-	-	2 ECTS
		Prostorno planiranje i zaštita okoliša	Prof. dr. sc. Željko Koški Prof. dr. sc. Lidija Tadić	ljetni	30	-	-	2 ECTS
5.	KATOLIČKI BOGOSLOVNI FAKULTET	Uvod u kršćanstvo. Kršćanstvo između mita, filozofija i religija	Prof. dr. sc. Ivica Raguž	zimski	30			2 ECTS
		Kršćanstvo i religije	Dr. sc. Davor Vuković	ljetni	30			2 ECTS
6.	MEDICINSKI FAKULTET	Kako primijeniti Hipokratovu prisegu	Prof. dr. sc. Rudika Gmajnić	ljetni	-	25	-	2 ECTS
		Cjeloviti pristup tjelesnom bolesniku (suradna psihijatrija)	Prof. dr. sc. Pavo Filaković, Prof. dr. sc. Željka Vukšić, Prof. dr. sc. Ivan Požgaj	ljetni	-	25	-	2 ECTS
7.	POLJOPRIVREDNI FAKULTET	Seoski turizam	Prof. dr. sc. Jadranka Deže	ljetni	50	-	25	6 ECTS
		Povrčarstvo i cvjećarstvo	Prof. dr. sc. Nada Paradžiković		50	-	25	6 ECTS
8.	PRAVNI FAKULTET	Radno i socijalno pravo	Prof. dr. sc. Vilim Herman Prof. dr. sc. Mario Vinković	zimski	90	-	-	7 ECTS
		Ustavno pravo	Prof. dr. sc. Žvonimir Lauc	ljetni	90	-	-	8 ECTS

Red. br.	Znanstveno-nastavna sastavnica	Naziv kolegija	Nositelj kolegija	Semestar	Satnica			Broj ECTS bodova
					P	S	V	
9.	PREHRAMBENO-TEHNOLOŠKI FAKULTET	Funkcionalna hrana i dodaci prehrani	Prof. dr. sc. Milena Mandić	ljetni	30	15	15	6 ECTS
		Brze metode analize hrane	Doc. dr. sc. Hrvoje Pavlović	ljetni	15	15	-	5 ECTS
10.	STROJARSKI FAKULTET	Tribologija	Prof. dr. sc. Vlatko Marušić Prof. dr. sc. Dragomir Krumes Prof. dr. sc. Ivica Kladarić	zimski	30	-	30	4 ECTS
		Numeričko modeliranje i simulacija	Prof. dr. sc. Franjo Matejiček Prof. dr. sc. Dražan Kozak Doc. dr. sc. Željko Ivandić	ljetni	30	-	30	4 ECTS
11.	UČITELJSKI FAKULTET	Hrvatska povijest	Doc. dr. sc. Damir Matanović	zimski	15	15	-	2 ECTS
		Ekološki odgoj	Doc. dr. sc. Irella Bogut	ljetni	15	15	-	2 ECTS
12.	UMJETNIČKA AKADEMIJA	Književnost, kazalište, film	Prof. dr. sc. Helena Sablić Tomić	zimski	15	30	-	3 ECTS
		Čitanje grada	Prof. dr. sc. Helena Sablić Tomić	ljetni	30	30	-	2 ECTS
13.	ODJEL ZA MATEMATIKU	Matematički modeli	Prof. dr. sc. Dragan Jukić	ljetni	15	15	-	3 ECTS
		Matematički aspekti izbornih sustava	Doc. dr. sc. Tomislav Marošević	ljetni	15	15	-	3 ECTS
14.	ODJEL ZA FIZIKU	Kvantna mehanika	Doc. dr. sc. Josip Brana	zimski	45	-	30	7 ECTS
		Elektrodinamika	Doc. dr. sc. Josip Brana	ljetni	30	-	15	5 ECTS
15.	ODJEL ZA BIOLOGIJU	Hematofagni člankonošci (<i>Arthropoda</i>)	Prof. dr. sc. Stjepan Krčmar	ljetni	15	15	-	2 ECTS
		Fotosinteza	Doc. dr. sc. Ivna Štolfa	ljetni	15	15	-	2 ECTS
16.	ODJEL ZA KEMIJU	Kemija prirodnih organskih spojeva	Prof. dr. sc. Spomenka Kovač	zimski	30	-	15	3 ECTS
		Kemijski senzori i biosenzori	Prof. dr. sc. Milan Sak-Bosnar	ljetni	30	-	15	3 ECTS
17.	ODJEL ZA KULTUROLOGIJU	Umjetnost u književnosti	Anđelko Mrkonjić, prof.	ljetni	15	15	-	2 ECTS

Tablica: Odabrani sveučilišni izborni kolegiji ak. godine 2010./11. prema sastavnicama Sveučilišta

Red. br.	Znanstveno-nastavna sastavnica	Naziv kolegija	Nositelj kolegija	Semestar	Satnica			Broj studenata
					P	S	V	
	ODJEL ZA BIOLOGIJU							70
1.	MEDICINSKI FAKULTET	Kako primijeniti Hipokratovu prisegu	Doc. dr. sc. Rudika Gmajnić	ljetni	-	25	-	17
	Studenti Odjela za biologiju							17
2.	POLJOPRIVREDNI FAKULTET	Seoski turizam	Doc. dr. sc. Jadranka Deže	ljetni	50	-	25	36
	Studenti Odjela za biologiju							36
4.	UČITELJSKI FAKULTET	Ekološki odgoj	Doc. dr. sc. Irella Bogut	ljetni	15	15	-	16
	Studenti Odjela za biologiju							16
5.	ODJEL ZA FIZIKU	Kvantna mehanika	Doc. dr. sc. Josip Brana	zimski	45	-	30	1
	Studenti odjela za fiziku							1
6.	FILOZOFSKI FAKULTET							89
	Studenti Filozofskog fakulteta	Socijalna antropologija	Prof. dr. sc. Ivan Balta	zimski	15	-	15	30
	Studenti Filozofskog fakulteta	Osnove web dizajna	Mr. sc. Marija Bubalo	ljetni	-	15	15	59
	UČITELJSKI FAKULTET							8
	Studenti Učiteljskog fakulteta	Ekološki odgoj	Doc. dr. sc. Irella Bogut	ljetni	15	15	-	8
	ODJEL ZA KULTUROLOGIJU							28
	UČITELJSKI FAKULTET	Ekološki odgoj	Doc. dr. sc. Irella Bogut	ljetni	15	15	-	28
Sveučilište ukupno								

Izvor: Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera

Tablica: Odabrani sveučilišni izborni kolegiji ak. godine 2011./12. prema sastavnicama Sveučilišta

Red. br.	Znanstveno-nastavna sastavnica	Naziv kolegija	Nositelj kolegija	Semestar	Satnica			Broj studenata
					P	S	V	
1.	EKONOMSKI FAKULTET							50
	Studenti Odjela za kulturologiju	Poduzetništvo	Prof. dr. sc. Slavica Singer	zimski	45	-	15	50
2.	FILOZOFSKI FAKULTET							43
	Studenti Filozofskog fakulteta	Filozofsko-simbolički ustroj glagoljskih pisama	Prof. dr. sc. Milica Lukić	zimski	15	-	15	43
3.	GRAĐEVINSKI FAKULTET							39
	Studenti Građevinskog fakulteta	Uvod u graditeljstvo	Doc. dr. sc. Sanja Lončar-Vicković	zimski	30	-	-	19
	Studenti Filozofskog fakultet							5
	Studenti Odjela za fiziku							15
4.	KATOLIČKI BOGOSLOVNI FAKULTET							45
	Studenti Odjela za kulturologiju	Uvod u filozofiju kulture	Dr. sc. Stjepan Radić	ljetni	30			45
5.	MEDICINSKI FAKULTET							62
	Studenti Odjela za kulturologiju	Kako primijeniti Hipokratovu prisegu	Doc. dr. sc. Rudika Gmajnić	ljetni	-	25	-	59
	Studenti Učiteljskog fakulteta							3
6.	POLJOPRIVREDNI FAKULTET							5
	Studenti Učiteljskog fakulteta	Seoski turizam,6	Doc. dr. sc. Jadranka Deže	ljetni	50	-	25	5
7.	UČITELJSKI FAKULTET							77
	Studenti Filozofskog fakulteta	Ekološki odgoj	Doc. dr. sc. Irella Bogut	zimski	15	15	-	3
	Studenti Učiteljskog fakulteta	Ekološki odgoj						4
	Studenti Odjela za biologiju	Ekološki odgoj						24
	Studenti Odjela za kulturologiju	Ekološki odgoj						31
	Studenti Odjela za kulturologiju	Hrvatska povijest	Prof. dr. sc. Damir Matanović	zimski	15	15	-	15
8.	ODJEL ZA KEMIJU							4
	Studenti Odjela za kemiju	Kemija prirodnih organskih spojeva	Prof. dr. sc. Spomenka Kovač	zimski	30	-	15	4
9.	UMJETNIČKA AKADEMIJA							129
1.	Studenti Učiteljskog fakulteta	Čitanje grada	Prof. dr. sc. Helena Sablić Tomić	zimski	30	30	-	14
2.	Studenti Odjela za kulturologiju	Čitanje grada	Prof. dr. sc. Helena Sablić Tomić	zimski	30	30	-	68
3.	Studenti Odjela za kulturologiju	Kultura grada	Prof. dr. sc. Helena Sablić Tomić	ljetni	30	30	-	42
4.	Studenti Umjetničke akademije	Kultura grada	Prof. dr. sc. Helena Sablić Tomić	ljetni	30	30	-	5
10.	ODJEL ZA KULTUROLOGIJU							13
	Studenti Odjela za kulturologiju	Umjetnost u književnosti	Anđelko Mrkonjić, prof.	ljetni	15	15	-	13
	SVEUKUPNO SVEUČILIŠTE							467

Izvor: Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera

Prilog D: Izvod iz komunikacije s HZZ putem e-pošte

----- Forwarded message -----

From: HZZ <HZZ@hzz.hr>

Date: 2012/9/18

Subject: RE: zamolba za podacima

To: Josipa Mijoč <josipa.mijoc@gmail.com>

Poštovana gđo. Mijoč,

Vezano uz Vaš upit o podacima potpori za zapošljavanje koju dodjeljuje Hrvatski zavod za zapošljavanje u privitku Vam dostavljamo podatke koji bi Vam mogli biti od koristi pri izradi doktorskog rada. Podatci se odnose na 2010. i 2011. godinu. Prije 2010. godine ova mjera nije se ni provodila.

Potpore za samozapošljavanje u nadležnosti Hrvatskog zavoda za zapošljavanje državna je potpora za zapošljavanje koja ima obilježja horizontalnih potpora tj. može se dodijeliti dugotrajno nezaposlenim osobama koje se odluče na otvaranje samostalnog gospodarskog subjekta (obrt ili trgovačko društvo). Za obrtnike godišnji iznos potpore je 18.614,40 kn, a za trgovačka društava godišnja potpora je 24.198,72 kn. Potpora je namijenjena za pokrivanje dijela bruto plaće kako bi se olakšala isplata plaće i uplata doprinosa novom poduzetniku u prvoj godini poslovanja odnosno namijenjena je isključivo za pokrivanje troška rada, a ne za troškove osnivanja obrta, materijalne troškove ili nabavu strojeva.

S obzirom da iznos potpore odnosi na 50% godišnjeg troška rada (isplata bruto plaće za 12 mjeseci), korisnici potpore dužni su sudjelovati s još tolikim iznosom i dostavljati dokaze u redovitoj uplati plaće odnosno obveznih doprinosa.

Potpore za samozapošljavanje Hrvatskoga zavoda za zapošljavanje dodjeljuju se osobama koje su na evidenciji duže od 6 mjeseci te koje izrade poslovni plan iz kojeg je vidljivo da imaju znanja, sposobnosti, iskustvo i materijalne uvjete za pokretanje obrta ili trgovačkog društva za kojeg traže potporu.

Želimo naglasiti da, sukladno odredbama Zakona o posredovanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti, redovni studenti ne mogu biti prijavljeni u evidenciju nezaposlenih te stoga ne mogu ni podnijeti ni zahtjev za korištenje ove potpore te Vas svakako molimo da uzmete na znanje tu činjenicu, a vezano uz samu temu Vašeg doktorskog rada.

Također, vezano uz mjeru A5 iz ranijeg ciklusa mjera, napominjemo da se niti u razdoblju od 2004. – 2005. nitko nije prijavio za korištenje navedene mjere.

Za sva daljnja pitanja stojimo Vam na raspolaganju.

S poštovanjem,
Hrvatski zavod za zapošljavanje

HRVATSKI ZAVOD ZA ZAPOŠLJAVANJE

Radnička cesta 1, HR-10 000 Zagreb

tel +385 (0)1 6126 000

fax +385 (0)1 6126 038

hzz@hzz.hr

www.hzz.hr

From: Josipa Mijoč [mailto:josipa.mijoc@gmail.com]

Sent: Tuesday, September 11, 2012 10:38 AM

To: HZZ

Subject: zamolba za podacima

Poštovani,
moje ime je Josipa Mijoč, zaposlena sam na Ekonomskom fakultetu u Osijeku i trenutno sam u izradi svoje doktorskog rada.

Tema doktorskog rada je Modeliranje namjera za samozapošljavanjem studentske populacije.
Trenutno pišem o aktivnim politikama zapošljavanja.

Moje pitanje upućeno Vam jest vodite li evidenciju prema provedenim mjerama o mlađim dobnim skupinama kao korisnicima potpora za samozapošljavanje?

Odnosno, primijetila sam da u aktivnim politikama za zapošljavanje od 2002-2005. u Mjeri A je postojala mjera A5 koja se upravo odnosila na navedeno (ova podmjera mi je zanimljiva jer se odnosi na mlade visokoobrazovane osobe).

Prema dostupnim podacima u Vašim godišnjacima vidljivo je kako u 2002 i 2003 godini nitko se nije prijavio za navedenu mjeru, je li ostalo tako i u preostalom razdoblju (2004 i 2005 (do rujna))? Te posjedujete li neku statistiku koja bi mogla biti korisna u komentiranju mjera koje su ponuđene i korištene od strane mlađih (i visokoobrazovanih) dobnih skupina s ciljem samozapošljavanja.

Unaprijed zahvalna na Vašoj pomoći i susretljivosti,
Srdačan pozdrav,

Josipa Mijoč, univ.spec.oec.

Prilog E: UPITNIK

Poštovani,

ovaj upitnik konstruiran je za potrebe doktorskog rada *Modelski pristup u statističkom mjerenju motivacije za postignućem i namjera za samozapošljavanjem studentske populacije*. Ispitanici su studenti diplomskog studija Ekonomskog fakulteta u Osijeku. Upitnik sadrži pitanja o karakteristikama ispitanika te planovima i stajalištima o budućoj karijeri. Anonimnost Vaših odgovora u potpunosti je zajamčena. *Unaprijed zahvaljujemo na odgovorima i suradnji!*

prof. dr. sc. Jasna Horvat

Josipa Mijoč, univ. spec. oec.

1. DIO (ACH1 - ACH23)

Molimo Vas da na svakom pitanju izrazite stupanj slaganja odnosno neslaganja s navedenom izjavom koristeći sljedeću ljestvicu: 1 - u potpunosti se ne slažem, 2 - ne slažem se, 3 - niti se slažem niti se ne slažem, 4 - slažem se i 5 - u potpunosti se slažem

1. Važno mi je da sve što radim napravim najbolje što mogu, čak i onda kada takvo ponašanje nije popularno u mom okruženju.	1	2	3	4	5
2. Zadovoljstvo mi je obavljati poslove najbolje što mogu.	1	2	3	4	5
3. Dobro obavljeni posao donosi zadovoljstvo.	1	2	3	4	5
4. Vrlo sam zadovoljan(na) kada nešto radim bolje nego što sam radio/la prije.	1	2	3	4	5
5. Volim naporno raditi.	1	2	3	4	5
6. Dio mog zadovoljstva u obavljanju poslova je obaviti ih bolje nego prošli put.	1	2	3	4	5
7. (*) Radije bih obavljao(la) poslove pri kojima se osjećam sigurno i opušteno, nego li poslove koji su izazovni i zahtjevni.	1	2	3	4	5
8. Kada grupa, kojoj pripadam, planira aktivnosti, radije bih sve vodio/la sam(a), nego li bio/la u funkciji pomagača koji bi prepustio(la) organizaciju nekom drugom.	1	2	3	4	5
9. (*) Radije bih učio(la) jednostavne zabavne igre nego zahtjevne misaone igre.	1	2	3	4	5
10. Kada nešto ne radim dobro trudim se dok to ne savladam i tek se onda prihvatim onoga u čemu bih mogao/la biti dobar(a).	1	2	3	4	5
11. Kada jednom preuzmem zadatak, ne odustajem.	1	2	3	4	5
12. Preferiram raditi poslove koji zahtijevaju neku vještinu.	1	2	3	4	5
13. Češće se bavim zadacima za koje nisam siguran(a) mogu li ih obaviti, nego onima za koje smatram da ih mogu obaviti.	1	2	3	4	5
14. Volim biti zaposlen(a) cijelo vrijeme.	1	2	3	4	5
15. Više se trudim kada se s nekim natječem.	1	2	3	4	5
16. Uživam se natjecati s drugima	1	2	3	4	5
17. Smeta me, ako nešto drugima ide bolje nego meni.	1	2	3	4	5
18. Bitno mi je napraviti zadatak bolje od drugih.	1	2	3	4	5
19. Smatram kako je pobjeđivanje važno, kako u poslu tako i u igrama.	1	2	3	4	5
20. Zadovoljan(na) sam kada učim raditi nešto što drugi ne znaju.	1	2	3	4	5
21. Što više talenata razvijem, osjećat ću se uspješnije.	1	2	3	4	5
22. Rado se razvijam na temelju obavljenih zadataka.	1	2	3	4	5
23. Zadovoljan(na) sam kada razvijam moja prošla dostignuća, čak i ako pri tome nisam bolji(bolja) od drugih.	1	2	3	4	5

2. DIO

NS1 – NS6

- Ukoliko biste mogli birati između vođenja vlastitog posla i zaposlenja kod poslodavca, što biste odabrali (zaokružite jedan broj na predloženoj ljestvici stupnjevanja):
radije bih bio(la) zaposlen(a) kod poslodavca 1 2 3 4 5 radije bih bio(la) samozaposlen(a)
- Procijenite vjerojatnost da ćete postati samozaposlena osoba (procijenjenu vjerojatnost upišite kao postotak, tj. broj od 0% do 100%):
_____ %

Odgovorite na sljedeća pitanja (1 - nije vjerojatno, 5 - vrlo je vjerojatno)

3. Koliko je vjerojatno da ćete ostvariti karijeru samozaposlene osobe.	1	2	3	4	5
4. Koliko je vjerojatno da ćete ostvariti karijeru zaposlen(a) kod poslodavca	1	2	3	4	5
5. U sljedećih 5 godina započeteći vlastiti posao.	1	2	3	4	5
6. U sljedećih 10 godina započeteći vlastiti posao.	1	2	3	4	5

SN1 – SN6

Koliko se slažete sa sljedećim izjavama: (1 - u potpunosti se ne slažem, 5 - u potpunosti se slažem)

1. Vjerujem da moja najbliža obitelj smatra da bih trebao(la) odabrati karijeru samozaposlene osobe.	1	2	3	4	5
2. Vjerujem da moj(a) najbolji(a) prijatelj(ica) smatra da bih trebao(la) odabrati karijeru samozaposlene osobe.	1	2	3	4	5
3. Vjerujem da ljudi koji su mi važni smatraju da bih trebao(la) odabrati karijeru samozaposlene osobe.	1	2	3	4	5
4. Važno mi je što najbliža obitelj misli o mojoj karijeri samozaposlene osobe.	1	2	3	4	5
5. Važno mi je što moj najbolji(a) prijatelj(ica) misli o mojoj karijeri samozaposlene osobe.	1	2	3	4	5
6. Važno mi je što ljudi koji su mi važni misle o mojoj karijeri samozaposlene osobe.	1	2	3	4	5

PBC 1 – PBC 6

1. * Karijera samozaposlene osobe za mene je vrlo zahtjevna.	1	2	3	4	5
2. Ukoliko bih želio(la) s lakoćom bih započeo(la) karijeru samozaposlene osobe (poduzetnika).	1	2	3	4	5
3. Kao samozaposlena osoba mislim da bih imao(la) potpunu kontrolu nad poslovanjem.	1	2	3	4	5
4. * U mojoj odluci za samozaposlenost postoji jako puno događaja koji su izvan moje kontrole.	1	2	3	4	5
5. Ukoliko postanem samozaposlena osoba vjerojatnost uspjeha bila bi vrlo visoka.	1	2	3	4	5
6. * Ukoliko postanem samozaposlena osoba vjerojatnost neuspjeha bila bi vrlo visoka.	1	2	3	4	5

ST1 – ST33

U kojoj mjeri ćete niže navede stavke uzimati u obzir kada je riječ o odabiru **Vaše buduće profesionalne karijere** (1 – nikako neću uzeti u obzir, 5 - u potpunosti ću uzeti u obzir)


1. sigurnost posla	1	2	3	4	5	15. sloboda	1	2	3	4	5
2. stabilnost posla	1	2	3	4	5	16. neovisnost	1	2	3	4	5
3. bez dugog radnog vremena	1	2	3	4	5	17. biti sam svoj šef	1	2	3	4	5
4. slobodno vrijeme na raspolaganju	1	2	3	4	5	18. posao koji predstavlja izazov	1	2	3	4	5
5. fiksno radno vrijeme	1	2	3	4	5	19. uzbudljiv posao	1	2	3	4	5
6. posao bez puno stresa	1	2	3	4	5	20. zanimljiv posao	1	2	3	4	5
7. jednostavan, ne kompliciran posao	1	2	3	4	5	21. sudjelovanje u cijelom procesu	1	2	3	4	5
8. sudjelovanje u društvenom okruženju	1	2	3	4	5	22. primanje naknade na temelju zasluga	1	2	3	4	5
9. biti član društvenog miljea	1	2	3	4	5	23. ekonomske prilike	1	2	3	4	5
10. izbjegavanje odgovornosti	1	2	3	4	5	24. samoostvarenje	1	2	3	4	5
11. ne preuzimanje previše odgovornosti	1	2	3	4	5	25. mogućnost biranja svojih zadataka	1	2	3	4	5
12. izbjegavanje obvezivanja	1	2	3	4	5	26. moć donošenja odluka	1	2	3	4	5
13. prilika za napredovanje u karijeri	1	2	3	4	5	27. iskorištavanje vlastitih kreativnih potreba	1	2	3	4	5
14. unaprjeđenje	1	2	3	4	5	28. imati autoritet	1	2	3	4	5
						29. ostvarenje svojih snova	1	2	3	4	5
						30. stvaranje nečega	1	2	3	4	5

31.	zadržavanje velikog dijela ostvarenog rezultata	1	2	3	4	5
32.	motivirajući posao	1	2	3	4	5
33.	praćenje posla od a do ž	1	2	3	4	5

STag1-3

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Ideja vlastitog posla za mene je vrlo privlačna. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Raditi u vlastitom poduzeću za mene bi predstavljalo veliko zadovoljstvo. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Ne mogu zamisliti da radim za nekoga drugoga. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

3. DIO

1. Jesu li Vaši roditelji (barem jedan od njih) ikada osnovali poduzeće? a. da  b. ne	2. Jesu li u poslu sudjelovali: a. otac b. majka c. oboje
3. Generalno gledajući, kako ocjenjujete iskustvo roditelja u obiteljskom poslu: a. pozitivno b. negativno	
4. Jeste li ikada radili u obiteljskom poduzeću? a. da b. ne	
5. Ukoliko ste odgovorili da, kako ocjenjuje svoje iskustvo u obiteljskom poslu: a. pozitivno b. negativno	
6. Govoreći o Vašim roditeljima jesu li većinu svog života proveli kao samozaposlene osobe ili kao zaposlenici u poduzeću:	Otac: a. samozaposlen b. u poduzeću c. nezaposlena osoba Majka: a. samozaposlena b. u poduzeću c. nezaposlena osoba
7. Poznajete li nekoga iz Vašeg okruženja da je osnovao poduzeće?	da ne
8. Jeste li ikada radili posao koji je plaćen?	da ne
9. Jeste li ikada radili u poduzeću kao zaposlenik?	da ne
10. Jeste li do sada osnovali poduzeće?	da ne

4. DIO

Tijekom obrazovanja koliko ste naučili o sljedećim područjima poduzetništva: (1– nisam ništa naučio(la), 5 – jako sam puno naučio(la)).

1. Prepoznavanje prilika	1	2	3	4	5
2. Evaluacija prilika	1	2	3	4	5
3. Pokretanje posla	1	2	3	4	5

5. DIO

Demografske karakteristike

1. Rod	muški ženski
2. Godina rođenja	_____
3. Koliko godina studirate na fakultetu?	_____ godina
4. Završena srednja škola	_____ (upišite)
5. Uspjeh (prosjeak ocjena) tijekom preddiplomskog studija	_____
6. Dosadašnji prosjeak ocjena na diplomskom studiju	_____

- | | |
|--|---|
| 7. Dio ste studijskog:
a. sveučilišnog programa
b. stručnog programa | 8. Studirate u statusu:
a. redovitog studenta
b. izvanrednog studenta |
| 9. Koja ste godina studija:
a. preddiplomski studij
o 1 godina
o 2 godina
o 3 godina
b. diplomski studij
o 1 godina
o 2 godina | 10. Smjer na kojem studirate:
a. financijski menadžment
b. marketing
c. menadžment
d. poduzetništvo
e. poslovna informatika
f. računovodstvo
g. trgovina |
| 11. Kakvi su vaši planovi glede naobrazbe?
a. možda ću prestati studirati
b. završit ću preddiplomski studij
c. završit ću diplomski studij
d. nakon diplomskog studija stručno ću se usavršavati
e. upisat ću specijalistički studij
f. doktorirat ću | 12. Gdje želite provesti većinu svojega života?
a. u mjestu u kojemu sam odrastao/la
b. unutar 100 km od mjesta gdje sam odrastao/la
c. u okolini mjesta u kojem studiram
d. u drugim mjestima Hrvatske
e. u drugoj državi
f. ne znam |
| 13. Završena izobrazba oca
a. nezavršena osnovna škola
b. završena osnovna škola
c. završena strukovna
d. završena srednja škola
e. završena viša ili visoka škola
f. magisterij ili doktorat | 14. Završena izobrazba majke
a. nezavršena osnovna škola
b. završena osnovna škola
c. završena strukovna
d. završena srednja škola
e. završena viša ili visoka škola
f. magisterij ili doktorat |
| 15. Vaše mjesto prebivanja:
a. selo b. grad | 16. Studirate li u mjestu prebivališta:
a. da b. ne |
| 17. Trenutačno živite:
a. s roditeljima
b. sami
c. s prijateljima
d. s partnerom | 18. Kako biste ocijenili standard života u Vašem kućanstvu:
a. standard je ispod prosjeka Hrvatske
b. standard je na razini prosjeka Hrvatske
c. standard je iznad prosjeka Hrvatske |

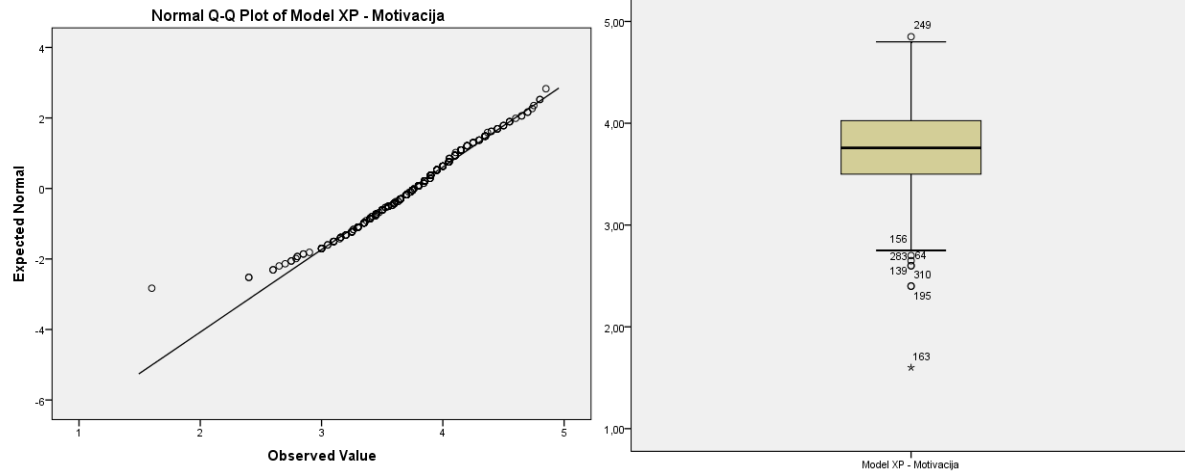
Zahvaljujemo Vam se na Vašem vremenu.

Ukoliko ste suglasni sa zamolbom o sudjelovanju u budućim istraživanjima u istraživanju namjera za samozapošljavanje molimo Vas da ostavite svoje kontakt podatke.

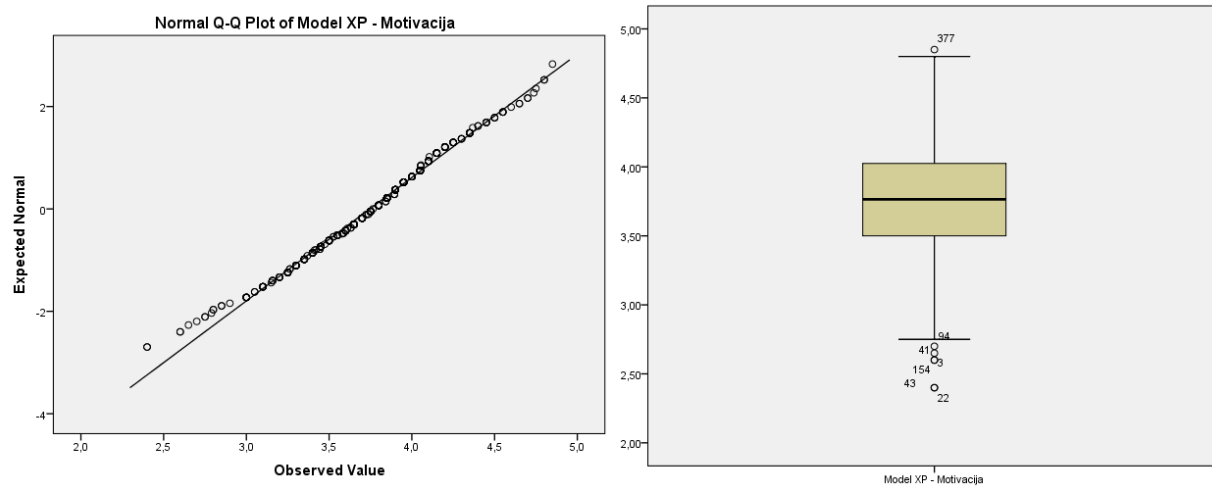
Prezime, Ime: _____
e-adresa: _____@_____

Prilog F: Normalnost podataka i izdvojenice niza

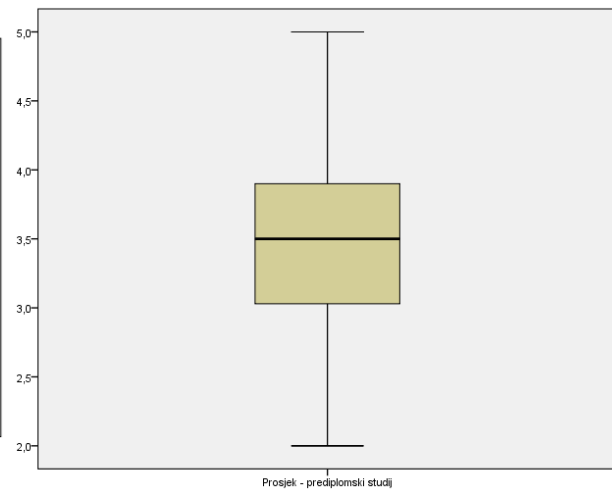
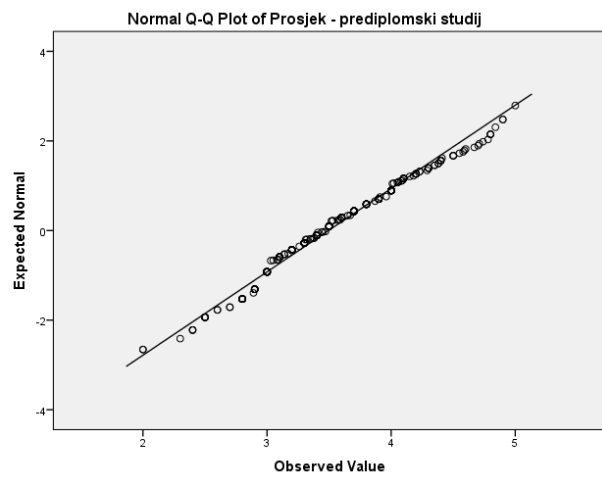
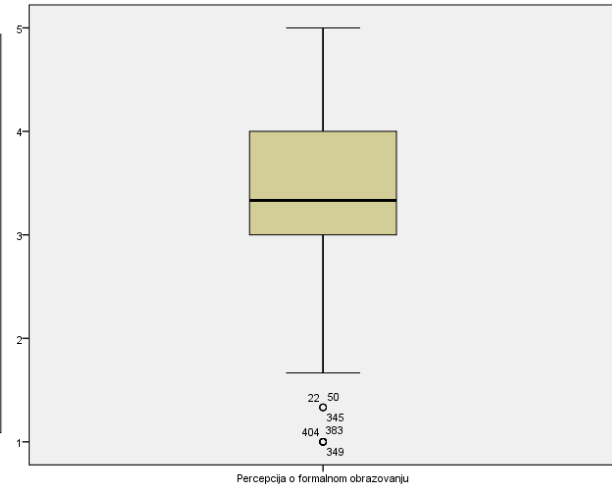
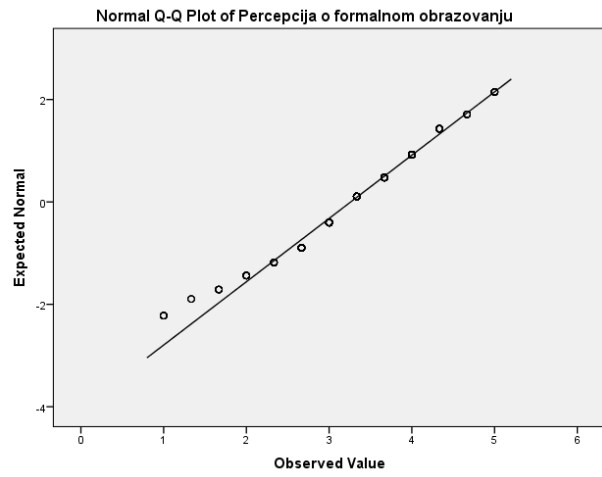
Motivacija za postignućem



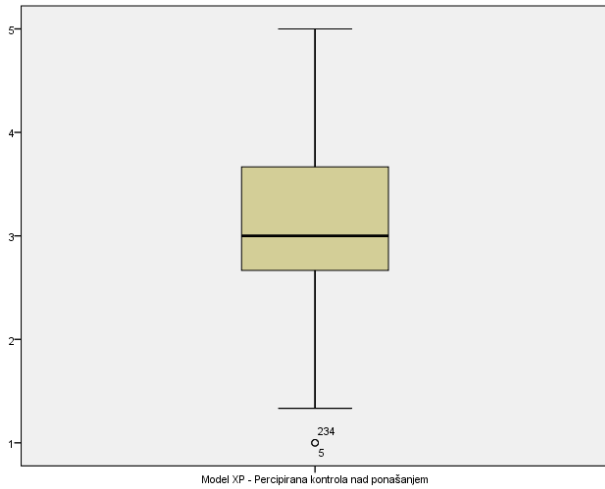
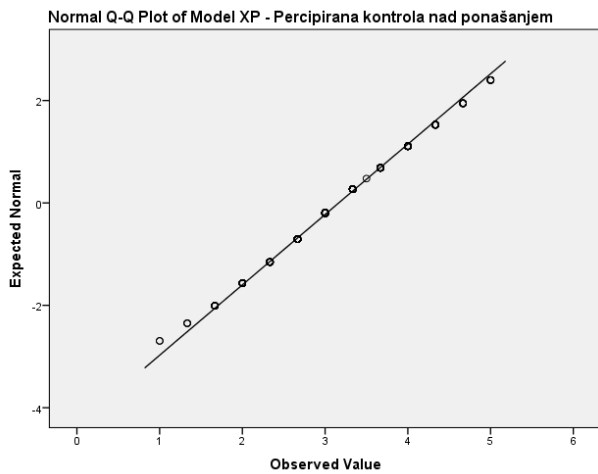
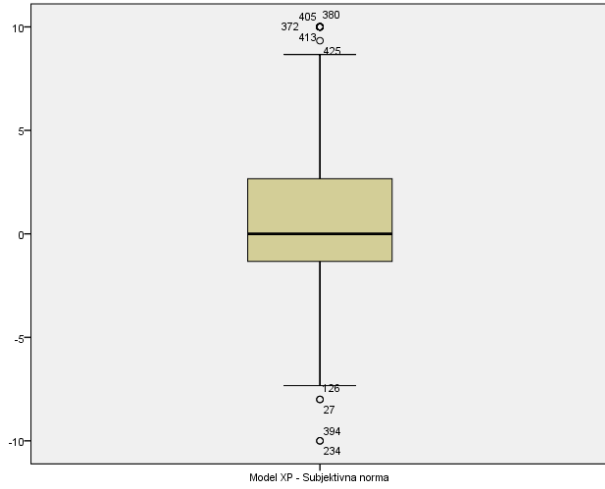
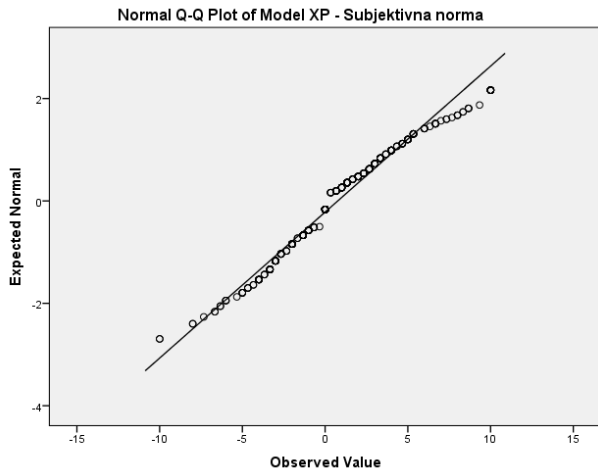
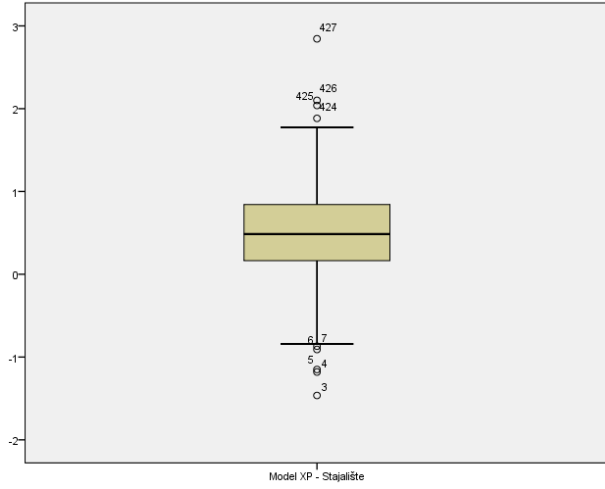
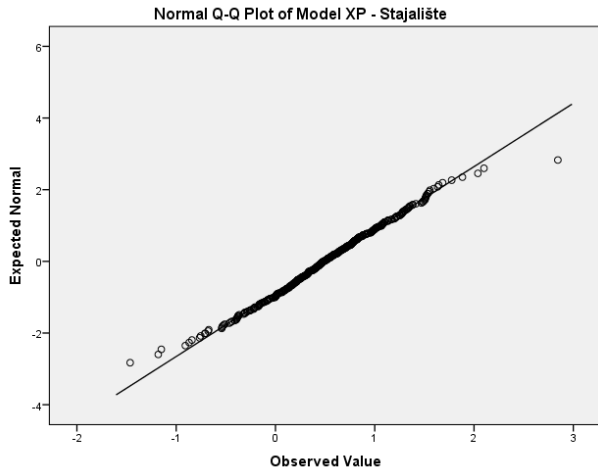
Nakon isključivanja ekstremno visoke vrijednosti

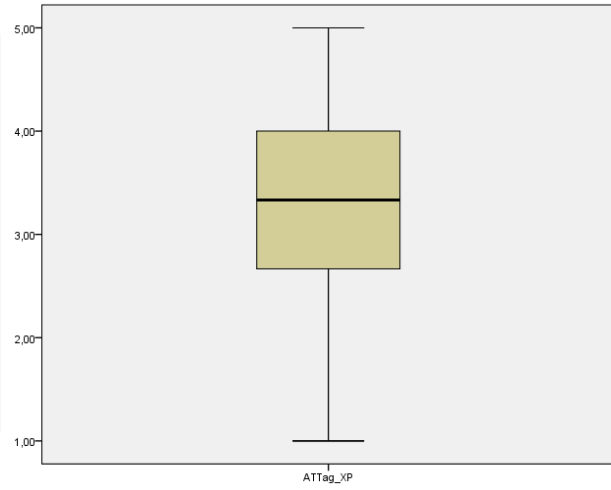
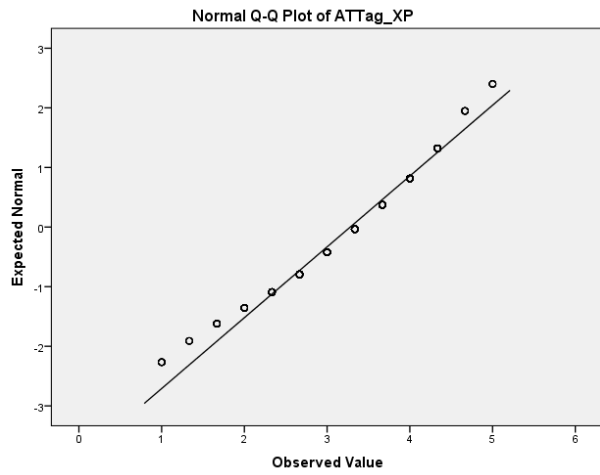


Visoko obrazovanje



Teorija planiranog ponašanja





Prilog G: Modeli regresije

Prilog Ga: Namjere za samozapošljavanjem i motivacija za postignućem

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
NAMJERE	,0025	,83545	427
ACH_XP	3,7455	,41496	427

Correlations

		NAMJERE	ACH_XP
Pearson Correlation	NAMJERE	1,000	,254
	ACH_XP	,254	1,000
Sig. (1-tailed)	NAMJERE	.	,000
	ACH_XP	,000	.
N	NAMJERE	427	427
	ACH_XP	427	427

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	ACH_XP ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: NAMJERE

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,254 ^a	,064	,062	,80906	1,846

a. Predictors: (Constant), ACH_XP

b. Dependent Variable: NAMJERE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19,138	1	19,138	29,237	,000 ^b
	Residual	278,199	425	,655		
	Total	297,337	426			

a. Dependent Variable: NAMJERE

b. Predictors: (Constant), ACH_XP

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1,911	,356		-5,367	,000		
ACH_XP	,511	,094	,254	5,407	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: NAMJERE

Collinearity Diagnostics^a

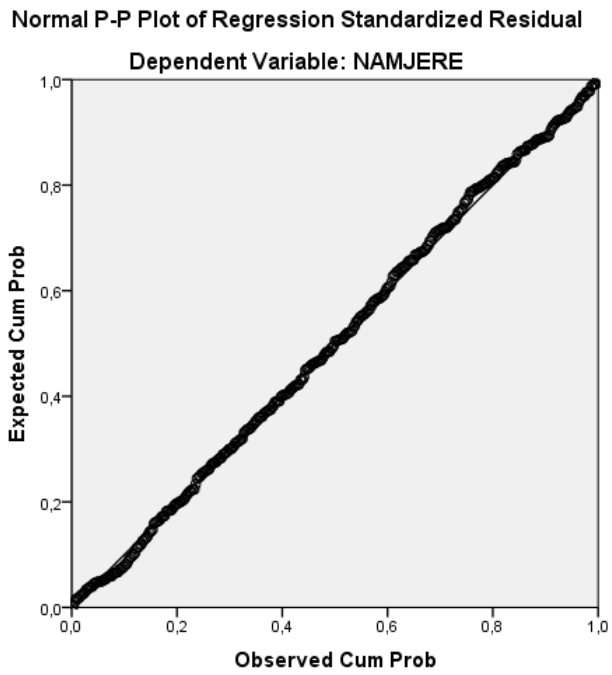
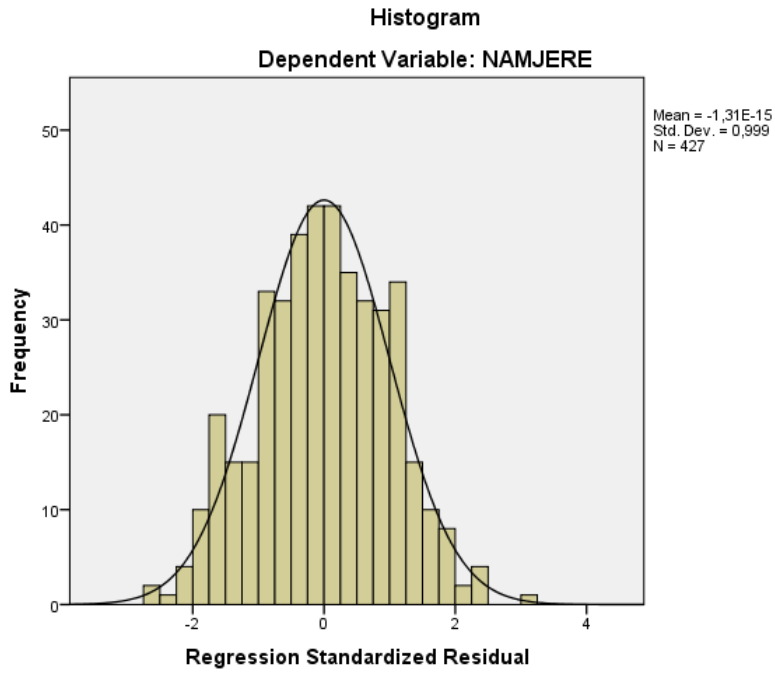
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	ACH_XP
1	1	1,994	1,000	,00	,00
	2	,006	18,129	1,00	1,00

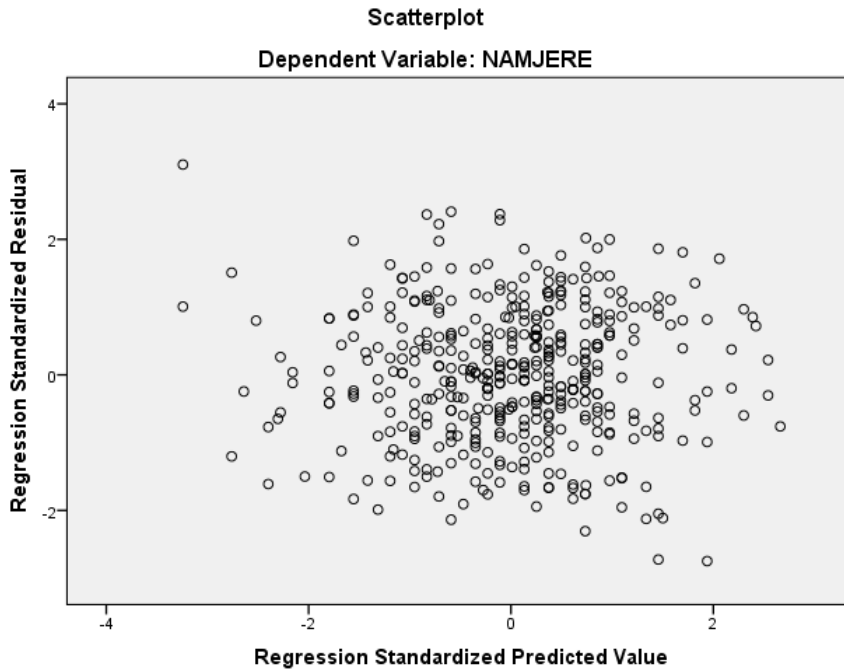
a. Dependent Variable: NAMJERE

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-,6848	,5666	,0025	,21195	427
Residual	-2,22261	2,51050	,00000	,80811	427
Std. Predicted Value	-3,243	2,662	,000	1,000	427
Std. Residual	-2,747	3,103	,000	,999	427

a. Dependent Variable: NAMJERE





Prilog Gb: Namjere za samozapošljavanjem i visoko obrazovanje

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
NAMJERE	-,0054	,83573	419
EDU_znanja	3,2546	,79666	419
EDU_predd	3,4900	,53091	419
EDU_smjer	,1695	,37560	419

Correlations

		NAMJERE	EDU_znanja	EDU_predd	EDU_smjer
Pearson Correlation	NAMJERE	1,000	,221	-,102	,268
	EDU_znanja	,221	1,000	-,095	,303
	EDU_predd	-,102	-,095	1,000	-,039
	EDU_smjer	,268	,303	-,039	1,000
Sig. (1-tailed)	NAMJERE	.	,000	,018	,000
	EDU_znanja	,000	.	,026	,000
	EDU_predd	,018	,026	.	,214
	EDU_smjer	,000	,000	,214	.
N	NAMJERE	419	419	419	419

EDU_znanja	419	419	419	419
EDU_predd	419	419	419	419
EDU_smjer	419	419	419	419

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EDU_smjer, EDU_predd, EDU_znanja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: NAMJERE

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,316 ^a	,100	,093	,79583	1,996

a. Predictors: (Constant), EDU_smjer, EDU_predd, EDU_znanja

b. Dependent Variable: NAMJERE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29,110	3	9,703	15,321	,000 ^b
	Residual	262,838	415	,633		
	Total	291,947	418			

a. Dependent Variable: NAMJERE

b. Predictors: (Constant), EDU_smjer, EDU_predd, EDU_znanja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
(Constant)	-,152	,319		-,475	,635			
1	EDU_znanja	,154	,051	,147	2,996	,003	,901	1,110
	EDU_predd	-,126	,074	-,080	-1,707	,089	,991	1,009
	EDU_smjer	,490	,109	,220	4,505	,000	,908	1,101

a. Dependent Variable: NAMJERE

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	EDU_znanja	EDU_predd	EDU_smjer

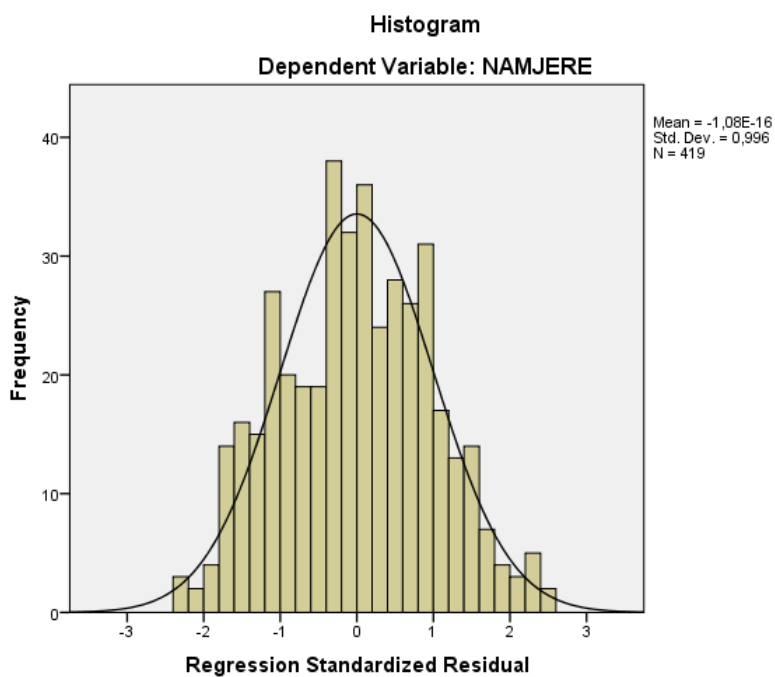
1	3,193	1,000	,00	,00	,00	,02
2	,755	2,057	,00	,00	,00	,89
3	,043	8,660	,02	,77	,16	,08
4	,009	18,563	,98	,23	,83	,01

a. Dependent Variable: NAMJERE

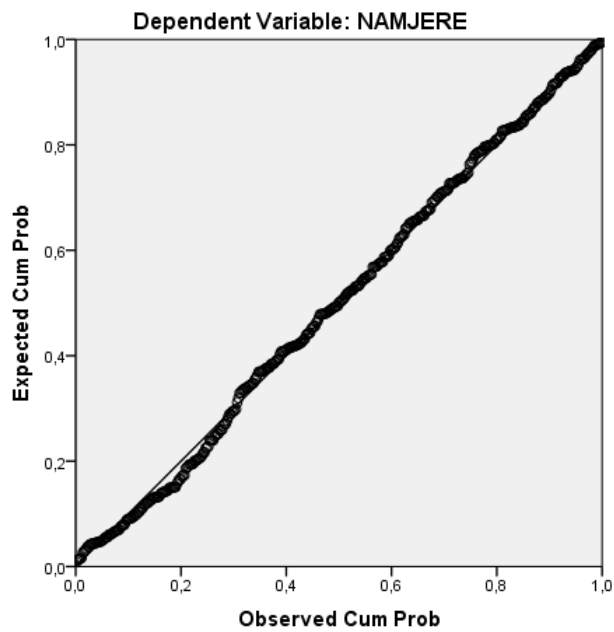
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	-,5731	,7324	-,0054	,26389	419
Residual	-1,88935	2,01282	,00000	,79297	419
Std. Predicted Value	-2,151	2,796	,000	1,000	419
Std. Residual	-2,374	2,529	,000	,996	419

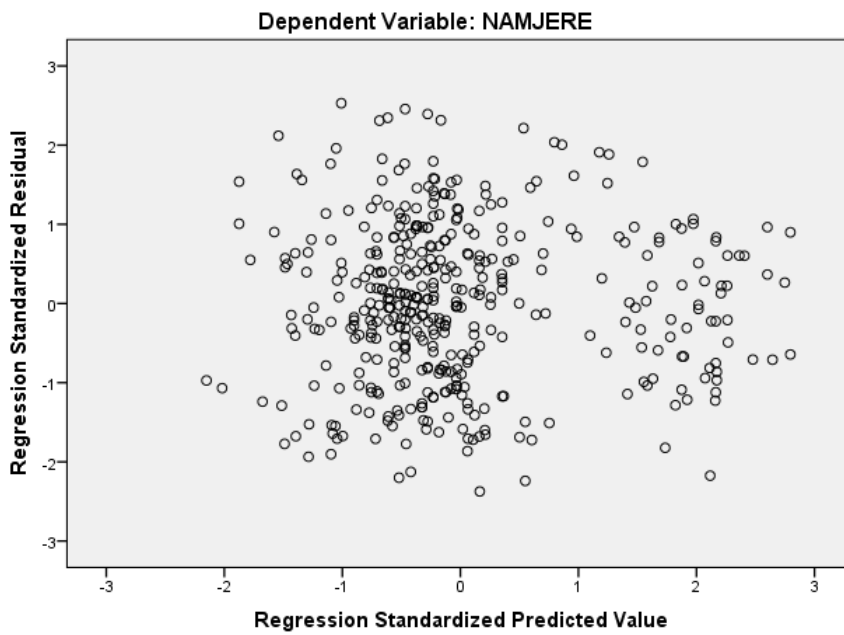
a. Dependent Variable: NAMJERE



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Prilog Gc: Namjere za samozapošljavanjem i teorija planiranog ponašanja

1. model

		NAMJERE	ATT_XP	SN_XP	PBC_XP
Pearson Correlation	NAMJERE	1,000	,335	,537	,509
	ATT_XP	,335	1,000	,224	,278
	SN_XP	,537	,224	1,000	,343
	PBC_XP	,509	,278	,343	1,000
Sig. (1-tailed)	NAMJERE	.	,000	,000	,000
	ATT_XP	,000	.	,000	,000
	SN_XP	,000	,000	.	,000
	PBC_XP	,000	,000	,000	.
N	NAMJERE	425	425	425	425
	ATT_XP	425	425	425	425
	SN_XP	425	425	425	425
	PBC_XP	425	425	425	425

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PBC_XP, ATT_XP, SN_XP ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: NAMJERE

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,655 ^a	,430	,426	,63360	1,992

a. Predictors: (Constant), PBC_XP, ATT_XP, SN_XP

b. Dependent Variable: NAMJERE

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	127,285	3	42,428	105,687	,000 ^b
1 Residual	169,012	421	,401		
Total	296,297	424			

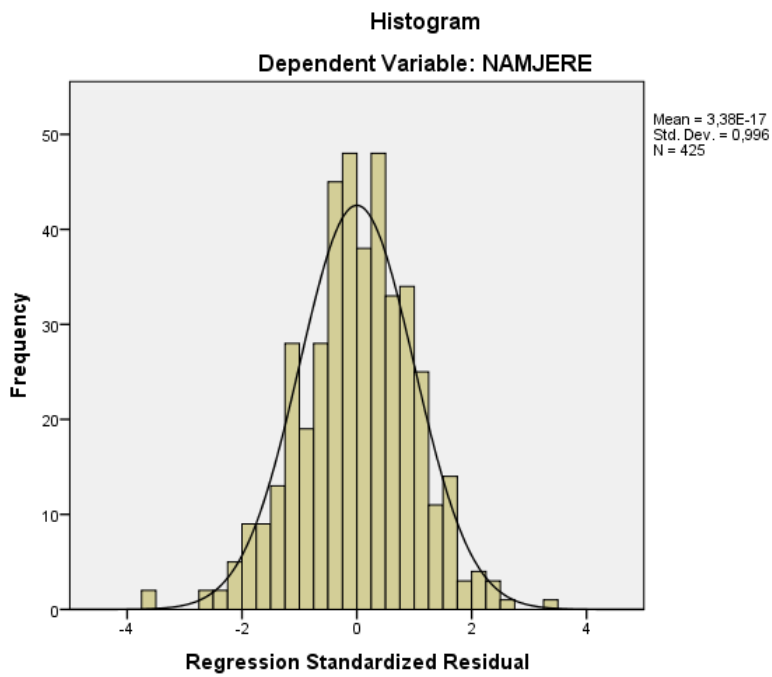
a. Dependent Variable: NAMJERE

b. Predictors: (Constant), PBC_XP, ATT_XP, SN_XP

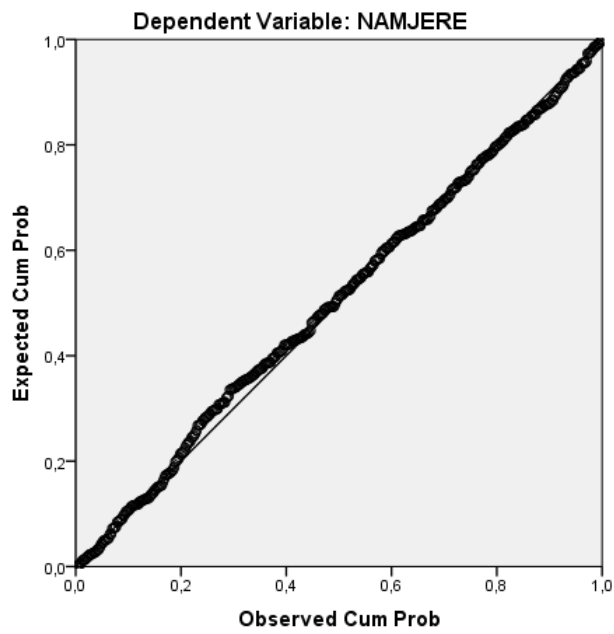
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1,398	,144		-9,738	,000		
1 ATT_XP	,229	,057	,155	4,007	,000	,904	1,106
SN_XP	,092	,009	,387	9,784	,000	,864	1,157
PBC_XP	,383	,046	,333	8,296	,000	,840	1,191

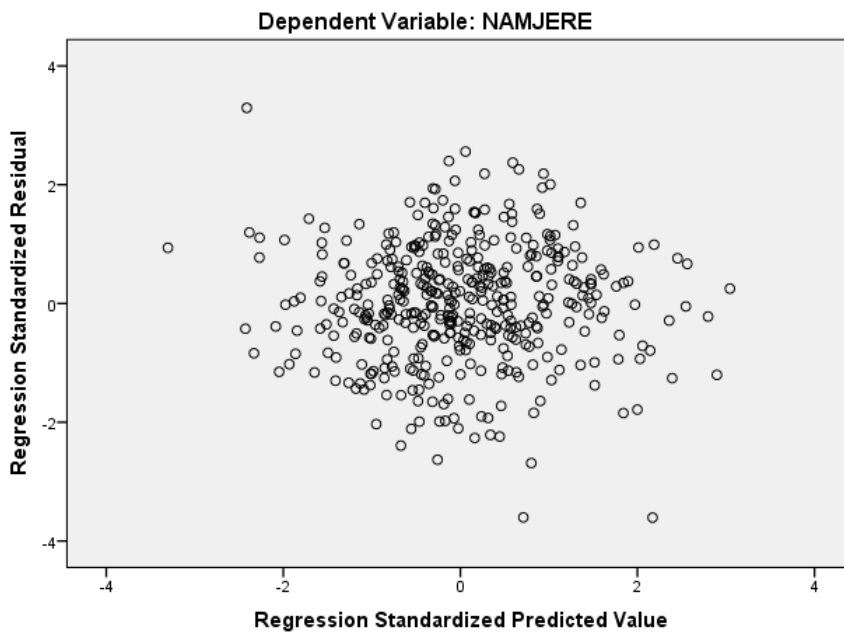
a. Dependent Variable: NAMJERE



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



2. model

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PBC_XP, SN_XP, ATTag_XP ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: NAMJERE

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,777 ^a	,604	,601	,52761	2,018

a. Predictors: (Constant), PBC_XP, SN_XP, ATTag_XP

b. Dependent Variable: NAMJERE

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	179,586	3	59,862	215,046	,000 ^b
1 Residual	117,750	423	,278		
Total	297,337	426			

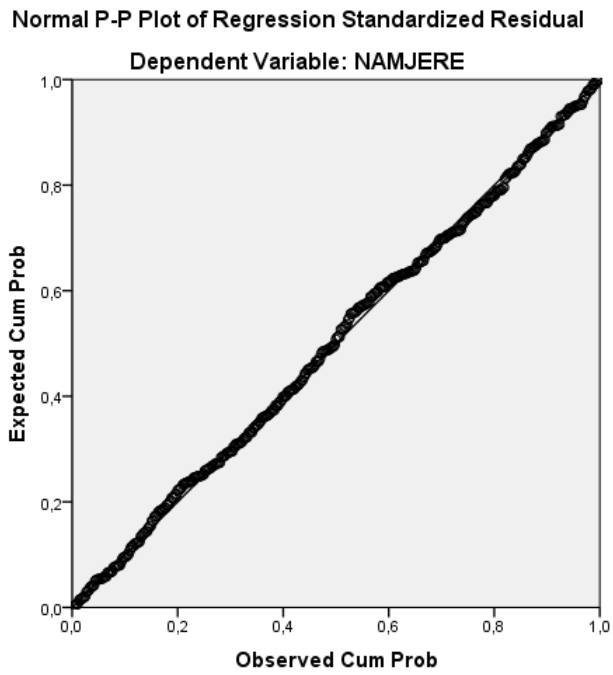
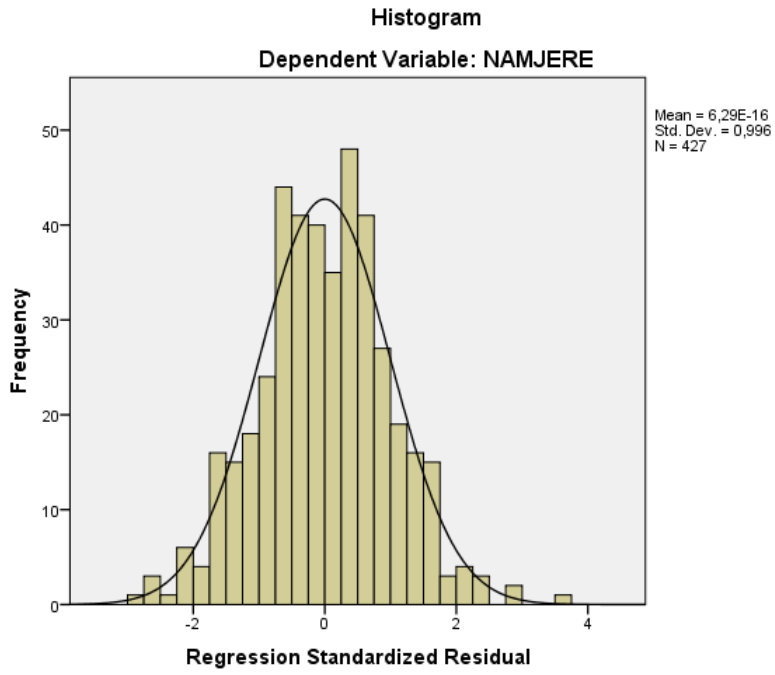
a. Dependent Variable: NAMJERE

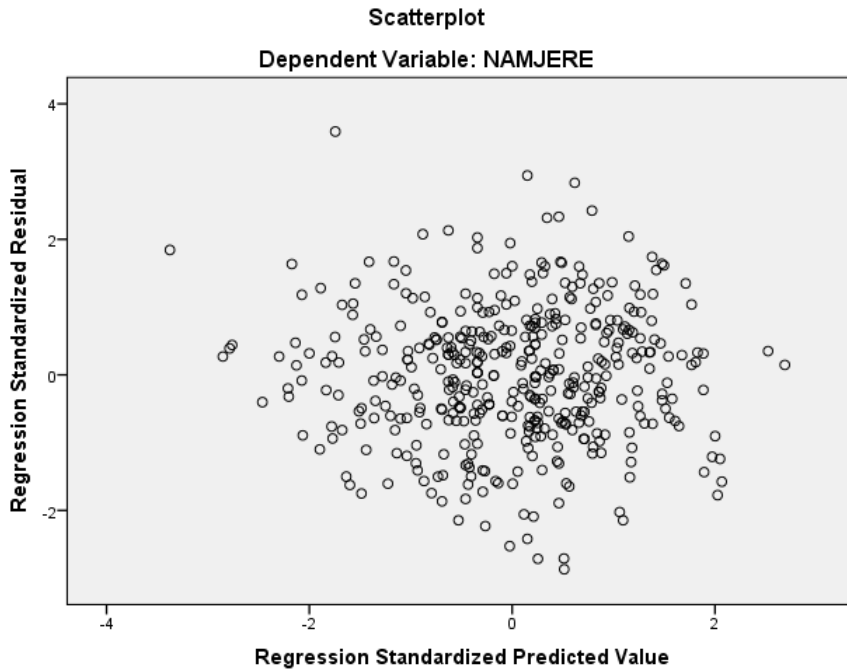
b. Predictors: (Constant), PBC_XP, SN_XP, ATTag_XP

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2,568	,143		-17,918	,000		
1 ATTag_XP	,556	,038	,560	14,630	,000	,638	1,568
SN_XP	,040	,009	,169	4,647	,000	,706	1,416
PBC_XP	,226	,040	,197	5,680	,000	,781	1,280

a. Dependent Variable: NAMJERE





Prilog Gd: Namjere za samozapošljavanjem i kontrolne varijable

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	obit_rad, rod ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: NAMJERE

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,363 ^a	,131	,117	,80593	1,898

a. Predictors: (Constant), obit_rad, rod

b. Dependent Variable: NAMJERE

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,989	2	5,994	9,229	,000 ^b

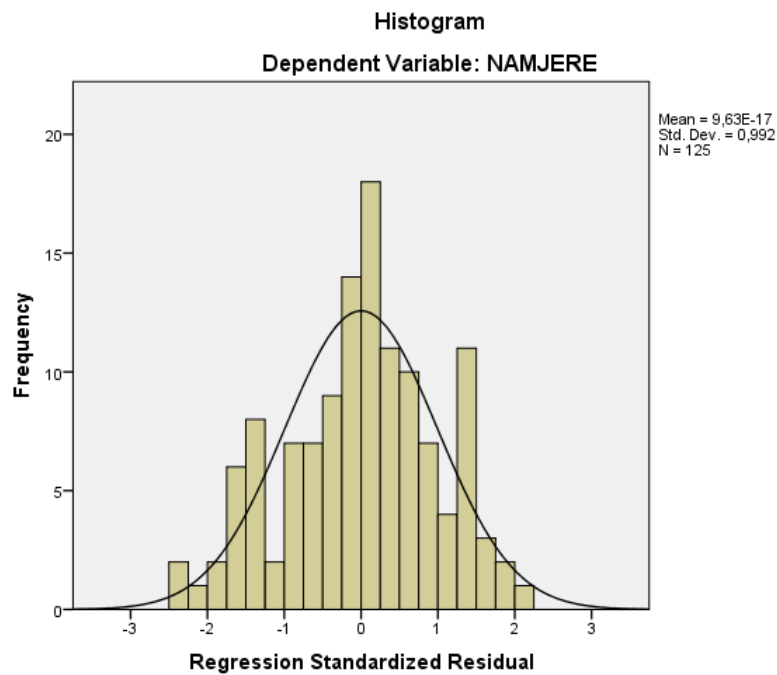
Residual	79,241	122	,650		
Total	91,230	124			

- a. Dependent Variable: NAMJERE
- b. Predictors: (Constant), obit_rad, rod

Coefficients^a

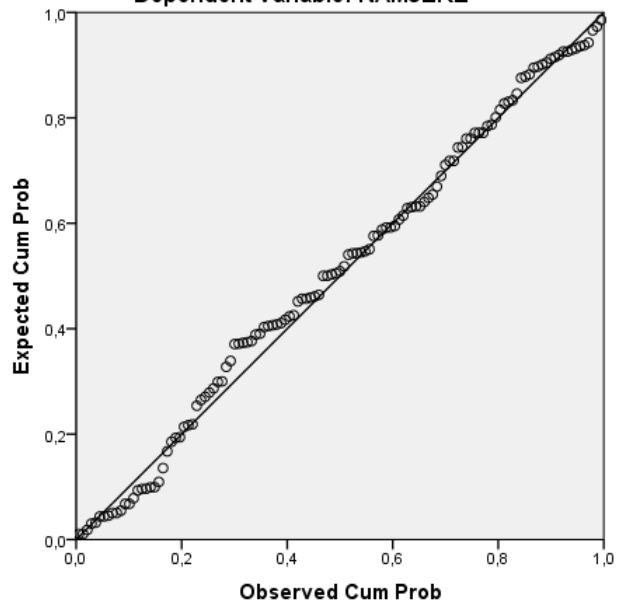
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,045	,120		,378	,706		
1 rod	-,069	,148	-,039	-,467	,641	1,000	1,000
Obit rad	,616	,144	,360	4,265	,000	1,000	1,000

- a. Dependent Variable: NAMJERE



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: NAMJERE



Prilog H: Hijerarhijski regresijski model

Tablica : Rezultati za test Mahanalabisova udaljenost

Br.ispit.	5,29271	1	7,75892	1	10,88091	1
2,45299	5,29512	1	7,84635	1	10,91654	1
2,54058	5,44970	1	8,40877	1	11,10051	1
2,77445	5,51455	1	8,53405	1	11,33782	1
2,84365	5,54289	1	8,57209	1	11,46239	1
2,90467	5,56076	1	8,72491	1	11,69064	1
3,08514	5,75315	1	8,86403	1	11,87893	1
3,14635	5,76070	1	8,98497	1	12,28392	1
3,25309	5,84798	1	9,01148	1	12,39029	1
3,33471	6,10969	1	9,10445	1	12,48641	1
3,38074	6,11295	1	9,17111	1	12,51317	1
3,58237	6,34003	1	9,17376	1	12,56152	1
3,60754	6,36554	1	9,37269	1	12,87921	1
3,60866	6,41622	1	9,38458	1	13,56218	1
3,69255	6,45651	1	9,43915	1	13,68840	1
3,84139	6,63756	1	9,52430	1	13,82153	1
3,87149	6,67070	1	9,57585	1	14,02716	1
3,94109	6,69215	1	9,64051	1	14,05170	1
3,98075	6,81407	1	9,74671	1	14,48460	1
4,24185	6,83006	1	9,75170	1	14,74393	1
4,39315	6,86917	1	9,75694	1	14,75447	1
4,46002	6,95542	1	9,81091	1	15,31148	1
4,47367	7,05086	1	9,88817	1	16,66552	1
4,62989	7,06358	1	9,88931	1	16,78813	1
4,69913	7,14227	1	10,06253	1	17,37302	1
4,71474	7,15316	1	10,21615	1	17,41218	1
4,72635	7,17370	1	10,30270	1	17,47594	1
4,80050	7,24899	1	10,31046	1	18,23661	1
4,87222	7,38916	1	10,42702	1	23,06541	1
4,89673	7,57057	1	10,45794	1	Total	124
4,94236	7,63242	1	10,49213	1		
5,12197	7,73620	1	10,74841	1		

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	obit_rad, rod ^b		. Enter
2	ACH_XP ^b		. Enter
3	EDU_smjer, EDU_znanja ^b		. Enter
4	SN_XP, PBC_XP, ATTag_XP ^b		. Enter

a. Dependent Variable: NAMJERE

b. All requested variables entered.

Model Summary^e

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,369 ^a	,136	,122	,78312	,136	9,538	2	121	,000	
2	,420 ^b	,176	,156	,76792	,040	5,835	1	120	,017	
3	,488 ^c	,238	,206	,74463	,062	4,813	2	118	,010	
4	,806 ^d	,650	,626	,51114	,412	45,141	3	115	,000	1,782

a. Predictors: (Constant), obit_rad, rod

b. Predictors: (Constant), obit_rad, rod, ACH_XP

c. Predictors: (Constant), obit_rad, rod, ACH_XP, EDU_smjer, EDU_znanja

d. Predictors: (Constant), obit_rad, rod, ACH_XP, EDU_smjer, EDU_znanja, SN_XP, PBC_XP, ATTag_XP

e. Dependent Variable: NAMJERE

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,699	2	5,850	9,538	,000 ^b
	Residual	74,206	121	,613		
	Total	85,905	123			
2	Regression	15,140	3	5,047	8,558	,000 ^c
	Residual	70,765	120	,590		
	Total	85,905	123			
3	Regression	20,478	5	4,096	7,386	,000 ^d
	Residual	65,427	118	,554		
	Total	85,905	123			
4	Regression	55,859	8	6,982	26,725	,000 ^e
	Residual	30,046	115	,261		
	Total	85,905	123			

a. Predictors: (Constant), obit_rad, rod

b. Predictors: (Constant), obit_rad, rod, ACH_XP

c. Predictors: (Constant), obit_rad, rod, ACH_XP, EDU_smjer, EDU_znanja

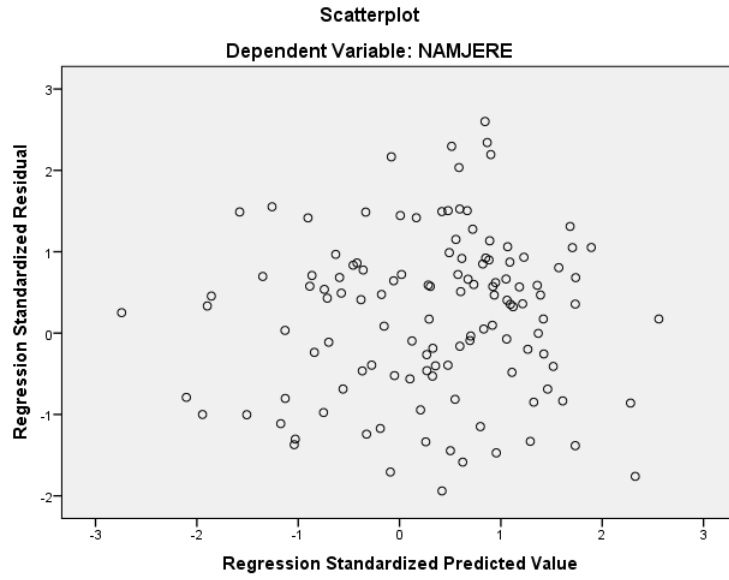
d. Predictors: (Constant), obit_rad, rod, ACH_XP, EDU_smjer, EDU_znanja, SN_XP, PBC_XP, ATTag_XP

e. Dependent Variable: NAMJERE

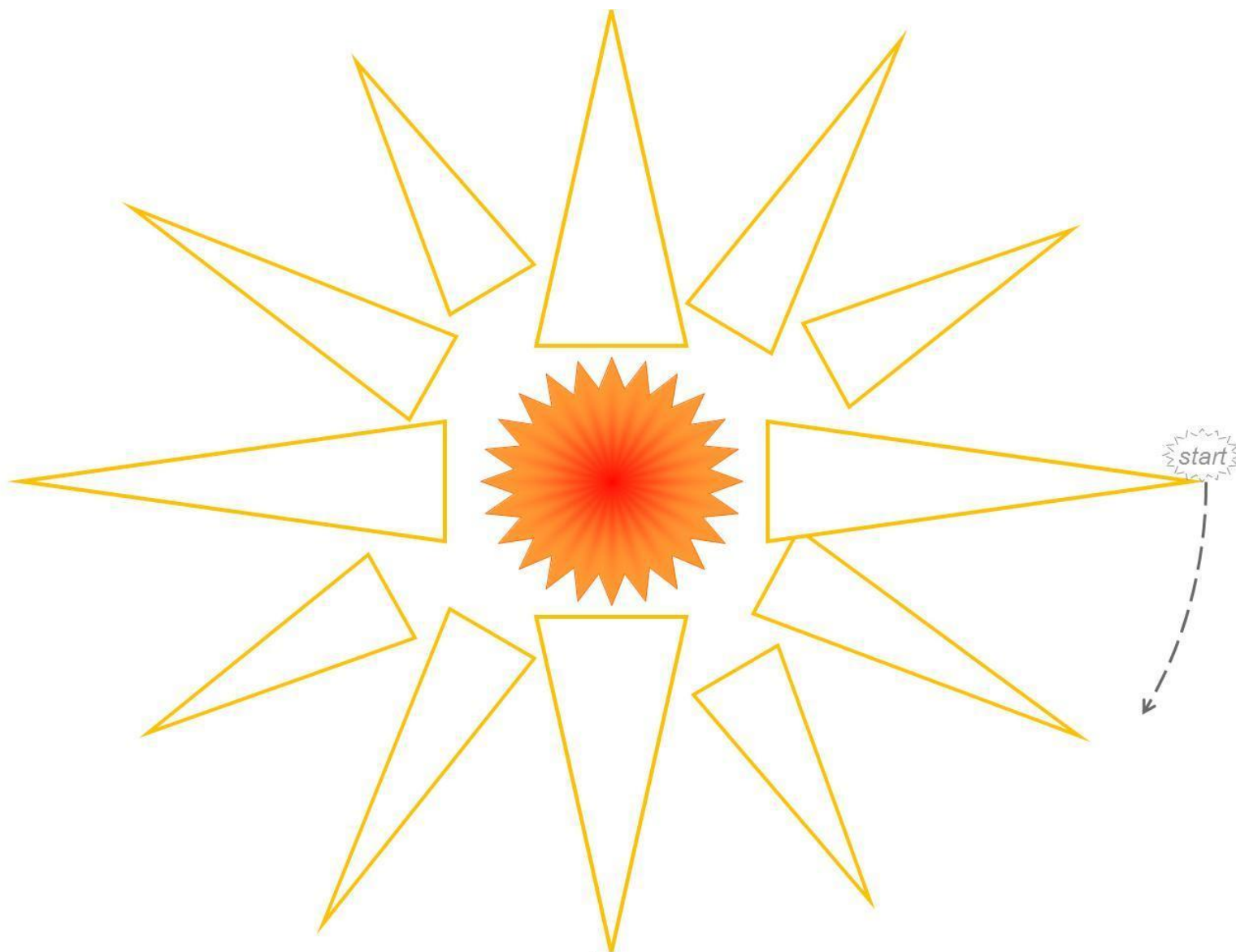
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,329	,113		-2,913	,004		
1 rod	,064	,151	,036	,423	,673	1,000	1,000
1 obit_rad	,612	,141	,367	4,349	,000	1,000	1,000
2 (Constant)	-1,828	,630		-2,900	,004		
2 rod	,042	,149	,023	,282	,778	,996	1,004
2 obit_rad	,554	,140	,332	3,950	,000	,970	1,031
2 ACH_XP	,410	,170	,204	2,416	,017	,967	1,035
3 (Constant)	-1,697	,660		-2,573	,011		
3 rod	,065	,145	,036	,449	,654	,979	1,022
3 obit_rad	,526	,138	,316	3,800	,000	,936	1,068
3 ACH_XP	,297	,169	,147	1,759	,081	,921	1,086
3 EDU_znanja	,066	,090	,064	,733	,465	,849	1,179
3 EDU_smjer	,515	,192	,230	2,675	,009	,875	1,142
4 (Constant)	-2,534	,504		-5,027	,000		
4 rod	,053	,100	,030	,534	,595	,979	1,022
4 obit_rad	,258	,102	,155	2,540	,012	,818	1,223
4 ACH_XP	,020	,120	,010	,169	,866	,864	1,157
4 EDU_znanja	,028	,063	,027	,438	,662	,820	1,220
4 EDU_smjer	,284	,134	,127	2,126	,036	,856	1,169
4 ATTag_XP	,482	,073	,485	6,633	,000	,570	1,755
4 SN_XP	,048	,016	,198	2,934	,004	,666	1,502
4 PBC_XP	,179	,075	,155	2,368	,020	,712	1,404

a. Dependent Variable: NAMJERE



Prilog I: Projektivna tehnika asocijacije na riječ – tehnika sunca



Zahvala institucijama

Doktorandica zahvaljuje Hrvatskom zavodu za zapošljavanje, Hrvatskoj gospodarskoj komori Osijek, Državnom zavodu za statistiku, Ekonomskom fakultetu u Osijeku, Sveučilištu Josipa Jurja Strossmayera, Agenciji za znanost i visoko obrazovanje te Ministarstvu znanosti obrazovanja i športa na savjetovanju i pomoći pri prikupljanju podataka.

Telefonski kontakt	E-pošta	Osobni kontakt
Studentski centar Zagreb	Eurobarometer, COMM EUROBAROMETER (eurobarometer@ec.europa.eu)	Studentska referada Ekonomskog fakulteta u Osijeku
	Državni zavod za statistiku (Sektor informacija, usluga i publikacija) stat.info@dzs.hr	
Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera Osijek (odjel za nastavu i studente, mrasonja@unios.hr)		
	Dr. Irene Frieze, University of Pittsburgh, Psychology Department (frieze@pitt.edu)	
HZZ, područna služba Osijek	HZZ, središnja služba Zagreb (HZZ@hzz.hr)	
Agencija za znanost i visoko obrazovanje		
Ministarstvo znanosti, obrazovanja i sporta (visokoobrazovanje@mzos.hr)		
	Hrvatska gospodarska komora, Županijska komora Osijek (kmiling@hgk.hr)	