



УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ

САНДРА С. МИЛАНОВИЋ ЗБИЉИЋ

**КАРИЈЕРНА СИДРА И ПРЕДУЗЕТНИЧКЕ НАМЕРЕ
СТУДЕНТСКЕ ПОПУЛАЦИЈЕ
У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ**

- докторска дисертација -

Ниш, 2024. година



УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ

САНДРА С. МИЛАНОВИЋ ЗБИЉИЋ

**КАРИЈЕРНА СИДРА И ПРЕДУЗЕТНИЧКЕ НАМЕРЕ
СТУДЕНТСКЕ ПОПУЛАЦИЈЕ
У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ**

- докторска дисертација -

Текст ове докторске дисертације

ставља се на увид јавности,

у складу са чланом 30, ставом 8. Закона о високом образовању („Сл. гласник РС“, број 76/2005, 100/2007 – аутентично тумачење, 97/2008, 44/2010, 93/2012, 89/2013, 99/2014).

НАПОМЕНА О АУТОРСКИМ ПРАВИМА

Овај текст се сматра рукописом и само се саопштава јавности (члан 7 Закона о ауторским и сродним правима, „Сл. гласник РС“, број 104/2009, 99/2011 и 119/2012). Ниједан део ове докторске дисертације не сме се користити ни у какве сврхе, осим за упознавање са садржајем пре одбране.

Ниш, 2024. година



УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ЕКОНОМСКИ ФАКУЛТЕТ

САНДРА С. МИЛАНОВИЋ ЗБИЉИЋ

КАРИЈЕРНА СИДРА И ПРЕДУЗЕТНИЧКЕ НАМЕРЕ
СТУДЕНТСКЕ ПОПУЛАЦИЈЕ
У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

- докторска дисертација -

Ниш, 2024. година



UNIVERSITY OF NIŠ
FACULTY OF ECONOMICS

SANDRA S. MILANOVIĆ ZBILJIĆ

**CAREER ANCHORS AND ENTREPRENEURIAL
INTENTIONS OF THE STUDENT POPULATION IN
THE REPUBLIC OF SERBIA**

- Doctoral dissertation -

Niš, 2024

Комисија за оцену и одбрану докторске дисертације

Ментор:

др Биљана Ђорђевић, редовни професор
Економски факултет Универзитета у Нишу

Чланови комисије:

др Марија Радосављевић, редовни професор
Економски факултет Универзитета у Нишу

др Агнеш Славић, редовни професор
Економски факултет у Суботици Универзитета у Новом Саду

Датум одбране докторске дисертације: _____

**ИЗЈАВА МЕНТОРА О САГЛАСНОСТИ ЗА ПРЕДАЈУ
УРАЂЕНЕ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ**

Овим изјављујем да сам сагласна да кандидат **Сандра Милановић Збиљић** може да преда Реферату за последипломско образовање Факултета урађену докторску дисертацију под називом **„Каријерна сидра и предузетничке намере студентске популације у Републици Србији“**, ради организације њене оцене и одбране.

Ниш, 21. 6. 2024. године

Ментор: др Биљана Ђорђевић, редовни професор
Економски факултет Универзитета у Нишу

**THE STATEMENT OF THE MENTOR'S CONSENT FOR THE SUBMISSION OF
THE COMPLETED DOCTORAL DISSERTATION**

Hereby, I declare that I agree that the candidate **Sandra Milanović Zbiljić**, can submit the completed doctoral dissertation entitled "**Career anchors and entrepreneurial intentions of the student population in the Republic of Serbia**" to the officer for doctoral studies at the Faculty, for the purpose of its evaluation and defense.

Niš, 21/06/2024

Mentor: PhD Biljana Đorđević, full professor
Faculty of Economics, University of Niš

ЗАХВАЛНИЦА

Изражавам велику захвалност *менторки др Биљани Борђевић, редовној професорки Економског факултета Универзитета у Нишу* која је уложила велики труд и време у обликовању ове докторске дисертације и мене као њеног аутора. Њено несебично залагање током целог процеса израде дисертације довело је ово дело до финалног облика. Хвала Вам што сте ме препознали и што улажете у мој професионални развој.

Захваљујем се *др Марији Радосављевић, редовној професорки Економског факултета Универзитета у Нишу* на саветима, коментарима и свестраној помоћи током израде дисертације. Ваша енергија је оно што ме мотивише за даљи рад и залагање као истраживача.

Посебно се захваљујем чланици комисије *др Агнеш Славић, редовној професорки Економског факултета у Суботици Универзитета у Новом Саду* на сугестијама, лепим речима и уложеном труду.

Велико хвала *свим запосленима Економског факултета Универзитета у Нишу* на помоћи и подршци приликом израде ове докторске дисертације.

Захваљујем се *свим пријатељима* на стрпљењу и речима подршке током целог овог процеса. Хвала вам што нисте одустали од мене.

Хвала *мојој мами Светлани и тати Сибинку* на свему уложеном у мој развој. Хвала вам што постојите и стојите уз мене.

Хвала *мом супругу Младену Збиљићу* који је мој верни сапутник на свим путовањима кроз лични и професионални свет. Без тебе ово не би било могуће.

Мојој породици

Подаци о докторској дисертацији

Ментор: др Биљана Ђорђевић, редовни професор, Економски факултет
Универзитета у Нишу

Наслов: Каријерна сидра и предузетничке намере студентске популације у
Републици Србији

Резиме:

Појединци који високо вреднују аутономију и независност и уз то поседују високу толеранцију ризика и неизвесности, креативност, иновативност и слично, могу се одлучити да граде предузетничку каријеру. Међутим, да би се оваква каријера градила потребно је да претходно постоји намера за покретањем предузетничког подухвата. Према теорији планираног понашања *Icek-а Ajzen-а* главни предиктори предузетничких намера су лични став о предузетништву, утицај истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничка самоефикасност. На ове директне предикторе делује мноштво егзогених фактора, као што су каријерна сидра појединца, њихове социо-демографске карактеристике, економски фактори и други. Имајући у виду значај који предузетништво има за економски просперитет земаља, а посебно оних са ниским БДП-ом по глави становника, где спада и Република Србија, веома је битно у што ранијој фази идентификовати све факторе који имају утицај на предузетничке намере појединаца како би се њихово дејство кроз различите механизме и подстицаје додатно подстакло. Имајући у виду да је један од кључних фактора који утиче на предузетничку намеру одговарајуће каријерно сидро, односно такав скуп талената, мотива и вредности који се поклапају са карактеристикама предузетничке каријере, докторска дисертација има за циљ да утврди да ли се каријерна сидра студентске популације у Републици Србији могу довести у везу са намером да постану предузетници/предузетнице, као и да ли каријерна сидра студентске популације у Републици Србији карактеристична за предузетника утичу на њихову намеру да постану предузетници/предузетнице. Поред тога, циљ дисертације је и да се утврди да ли је утицај каријерних сидара на предузетничке намере студената посредован предикторима посматраним из угла *теорије планираног понашања*. Узорак истраживања је чинило 445 студената. Резултати истраживања показали су да постоји позитиван утицај каријерних сидара „предузетничка креативност“, „општа менаџерска компетентност“ и „аутономија/независност“ на предузетничке намере испитаника, као и да је дејство тих каријерних сидара на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији посредовано личним ставовима о предузетништву, утицајем истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничком самоефикасношћу. Теоријски допринос докторске дисертације огледа се у томе што се литература о каријерном менаџменту допуњује новим приступом у изучавању предузетничких намера студентске популације, док

се практичан допринос огледа у томе што се на основу резултата истраживања могу креирати мере и политике каријерног саветовања студената у Републици Србији ради подстицања предузетништва.

Научна област:

Економија

Научна
дисциплина:

Управљање каријером

Кључне речи:

Каријерно сидро, предузетничка намера, студент

УДК:

005.966-057.875(497.11)(043.3)
005.961:005.914.3(497.11)(043.3)
334.722-057.875(497.11)(043.3)

CERIF
класификација:

S 190 Руковођење предузећима

Тип лиценце
Креативне
заједнице:

CC BY-NC-ND

Data on Doctoral Dissertation

Doctoral Supervisor: PhD Biljana Đorđević, full professor, Faculty of Economics University of Niš

Title: Career anchors and entrepreneurial intentions of the student population in the Republic of Serbia

Abstract:

Individuals who highly value autonomy and independence and, in addition, have a high tolerance for risk and uncertainty, creativity, innovation, and the like, may decide to build an entrepreneurial career. However, in order to build this kind of career, it is necessary to have the intention to start an entrepreneurial venture. According to Icek Ajzen's theory of planned behavior, the main predictors of entrepreneurial intentions are personal attitude about entrepreneurship, the influence of prominent individuals from the person's environment and entrepreneurial self-efficacy. These direct predictors are influenced by a multitude of exogenous factors, such as the individual's career anchors, their socio-demographic characteristics, economic factors, and others. Bearing in mind the importance that entrepreneurship has for the economic prosperity of countries, especially those with low GDP per capita, which includes the Republic of Serbia, it is very important to identify at the earliest possible stage all the factors that have an impact on the entrepreneurial intentions of individuals in order to their effect through various mechanisms and incentives additionally encouraged. Having in mind that one of the key factors influencing entrepreneurial intention is an appropriate career anchor, i.e. such a set of talents, motives and values that match the characteristics of an entrepreneurial career, the doctoral dissertation aims to determine whether the career anchors of the student population in the Republic of Serbia can be related to the intention to become entrepreneurs, as well as whether the career anchors of the student population in the Republic of Serbia, characteristic of entrepreneurs, influence their intention to become entrepreneurs. In addition, the goal of the dissertation is to determine whether the influence of career anchors on students' entrepreneurial intentions is mediated by predictors viewed from the perspective of the theory of planned behavior. The research sample consisted of 445 students. The results of the research showed that there is a positive influence of the career anchors "entrepreneurial creativity", "general managerial competence" and "autonomy/independence" on the entrepreneurial intentions of the respondents, as well as that the effect of those career anchors on the entrepreneurial intentions of the student population in the Republic of Serbia is mediated by personal attitudes about entrepreneurship, the influence of prominent individuals from the person's environment and entrepreneurial self-efficacy. The theoretical contribution of the doctoral dissertation is reflected in the fact that the literature on career management is supplemented with a new approach in studying the entrepreneurial intentions of the student population, while the practical contribution is reflected in the fact that, based on the research results,

measures and policies for career counseling of students in the Republic of Serbia can be created in order to encourage entrepreneurship.

Scientific
Field:

Economy

Scientific
Discipline:

Career management

Key Words:

Career anchor, entrepreneurial intention, student

UDC:

005.966-057.875(497.11)(043.3)
005.961:005.914.3(497.11)(043.3)
334.722-057.875(497.11)(043.3)

CERIF
Classification:

S 190 Management of enterprises

Creative
Commons
License Type:

CC BY-NC-ND

САДРЖАЈ

СПИСАК ТАБЕЛА	i
СПИСАК СЛИКА	iii
УВОД	1
ПРВО ПОГЛАВЉЕ: КАРИЈЕРНА СИДРА И РАЗВОЈ КАРИЈЕРЕ.....	12
1. Избор професије и посла као кључна детерминанта каријере	12
1.1. Преглед теоријских перспектива о избору професије	13
1.1.1. Перспектива усклађености особе и окружења и припадајуће теорије	15
1.1.2. Развојна перспектива о избору професије и припадајуће теорије	20
1.1.3. Компаративна анализа теорија о избору професије заснованих на усклађености особе и окружења и развојној перспективи	25
2. Каријерна сидра и избор професије и посла	26
2.1. Каријерна сидра и њихове карактеристике	27
2.1.1. Каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“	29
2.1.2. Каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“.....	30
2.1.3. Каријерно сидро „аутономија/независност“	32
2.1.4. Каријерно сидро „сигурност/стабилност“	33
2.1.5. Каријерно сидро „предузетничка креативност“	35
2.1.6. Каријерно сидро „услуге/посвећеност циљу“	36
2.1.7. Каријерно сидро „чист изазов“	38
2.1.8. Каријерно сидро „животни стил“	39
2.1.9. Остала каријерна сидра	40
2.1.10. Груписање каријерних сидара	42
2.2. Доминантна каријерна сидра – утврђивање и дистрибуција према занимањима и социо-демографским факторима.....	47
2.2.1. Инструмент за одређивање доминантног каријерног сидара	47
2.2.2. Преглед студија о доминантном каријерном сидру	50

2.2.3.	Социо-демографска заступљеност каријерних сидара	55
3.	Каријерна сидра и развој каријере	59
3.1.	Могућности развоја каријере	60
3.1.1.	Фазе у развоју каријере	60
3.1.2.	Предузетничка каријера	63
3.1.3.	Развој каријере у организацији	67
3.2.	Могућности развоја каријере у традиционалном vs. савременом окружењу ...	71
3.2.1.	Традиционални модел развоја каријере.....	71
3.2.2.	Савремени модел развоја каријере	72
3.2.3.	Облици савремене каријере	74
3.3.	Механизми оцене успешности развоја каријере	82
3.3.1.	Субјективна оцена успешности развоја каријере	83
3.3.2.	Објективна оцена успешности развоја каријере	85
4.	Исходи усклађености каријерног сидра и посла.....	87
4.1.	Појавни облици радних исхода базираних на усклађености каријерног сидра и посла	88
4.2.	Преглед студија о усклађености каријерног сидра са професионалним радним окружењем.....	92
ДРУГО ПОГЛАВЉЕ: ПРЕДУЗЕТНИЧКЕ НАМЕРЕ И КАРИЈЕРНА СИДРА		96
1.	Суштина предузетничких намера.....	97
1.1.	Преглед теоријских перспектива о предузетништву	97
1.2.	Концепт предузетничке намере	99
1.3.	Фактори развоја предузетничких намера	100
1.3.1.	Особине личности и предузетничке намере.....	101
1.3.2.	Преглед студија о утицају особина личности на предузетничке намере .	103
1.3.3.	Хумани капитал и предузетничке намере	106
1.3.4.	Социјални капитал и предузетничке намере.....	108

1.3.5.	Демографски фактори и предузетничке намере	110
2.	Основе формирања предузетничких намера	112
2.1.	Модел предузетничког догађаја	112
2.2.	Теорија планираног понашања	114
2.2.1.	Став према понашању	117
2.2.2.	Субјективна норма	118
2.2.3.	Перципирана контрола понашања	119
2.2.4.	Примена теорије планираног понашања у истраживањима	122
2.3.	Остале теорије предузетничких намера	125
3.	Предузетничке намере базиране на каријерним сидрима	128
3.1.	Предузетничка креативност као каријерно сидро и предузетничке намере ...	129
3.2.	Општа менаџерска компетентност као каријерно сидро и предузетничке намере	132
3.3.	Аутономија/независност као каријерно сидро и предузетничке намере	133
3.4.	Остала каријерна сидра и предузетничке намере	135
3.5.	Компоненте <i>теорије планираног понашања</i> које посредују у утицају каријерних сидара на предузетничке намере	138
ТРЕЋЕ ПОГЛАВЉЕ: ЕМПИРИЈСКО ИСТРАЖИВАЊЕ УТИЦАЈА КАРИЈЕРНИХ СИДАРА НА ПРЕДУЗЕТНИЧКЕ НАМЕРЕ СТУДЕНТСКЕ ПОПУЛАЦИЈЕ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ		
140		
1.	Предмет и циљеви истраживања	140
2.	Методологија истраживања	146
2.1.	Методе прикупљања података	146
2.2.	Методе анализе података	147
2.3.	Опис узорка	153
2.4.	Инструмент за мерење	157
2.4.1.	Провера валидности и поузданости мерних скала	162
3.	Резултати истраживања	179

3.1.	Резултати анализе доминантног каријерног сидра	179
3.2.	Резултати тестова средњих вредности	181
3.3.	Резултати тестирања хипотеза	188
3.3.1.	Тестирање директног утицаја каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“ на предузетничку намеру и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности.....	189
3.3.2.	Тестирање директног утицаја каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“ на предузетничке намере и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности.....	192
3.3.3.	Тестирање директног утицаја каријерног сидра „аутономија/независност“ на предузетничке намере и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности ..	195
3.3.4.	Тестирање директног утицаја каријерног сидра „сигурност/стабилност“ на предузетничке намере и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности ..	199
3.3.5.	Тестирање директног утицаја каријерног сидра „предузетничка креативност“ на предузетничке намере и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности.....	200
3.3.6.	Тестирање директног утицаја каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“ на предузетничке намере и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности ..	203
3.3.7.	Тестирање директног утицаја каријерног сидра „чист изазов“ на предузетничке намере и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности ..	206
3.3.8.	Тестирање директног утицаја каријерног сидра „животни стил“ на предузетничке намере и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности ..	209
4.	Дискусија резултата истраживања	211

5. Импликације резултата истраживања	219
5.1. Улога образовних институција у препознавању будућег предузетника.....	219
6. Научни допринос докторске дисертације.....	222
7. Ограничења и будући правци истраживања	223
ЗАКЉУЧАК	225
ЛИТЕРАТУРА.....	230
ПРИЛОЗИ	259
Прилог 1	259
Прилог 2.....	269
Прилог 2а	269
Прилог 2б.....	270
Прилог 2в.....	274
Прилог 2г	281
Прилог 2д.....	283
Прилог 2ђ.....	285
Прилог 2е.....	289
Прилог 2ж	297

СПИСАК ТАБЕЛА

Табела 1: Преглед теорија каријере	13
Табела 2: Вредности и њихове карактеристике према <i>Schwartz</i> -овој теорији.....	18
Табела 3: Кључни циљеви, очекивања и вредности на основу доминантног каријерног циља.....	43
Табела 4: Искључива и комплементарна каријерна сидра	46
Табела 5: Дистрибуција каријерних сидара према занимањима	50
Табела 6: Фазе у развоју каријере појединца	63
Табела 7: Технике организационог управљања развојем каријере.....	68
Табела 8: Утицај каријерних сидара на технике организационог управљања развојем каријере	70
Табела 9: Преглед резултата истраживања о ефектима усклађености каријерног сидра и посла на радне исходе	91
Табела 10: Преглед радних исхода запослених чија су каријерна сидра усклађена са природом обављаног посла.....	94
Табела 11: Преглед дефиниција <i>предузетништва</i>	97
Табела 12: Утицај личних особина на предузетничке намере студената.....	105
Табела 13: Упоредни преглед <i>теорије планираног понашања</i> и <i>модела предузетничког догађаја</i>	115
Табела 14: Преглед истраживања спроведених над универзитетском популацијом о утицају предиктивних фактора на предузетничку намеру према <i>теорији планираног понашања</i>	123
Табела 15: Преглед истраживања спроведених над студентском популацијом о посредном утицају компоненти <i>теорије планираног понашања</i> између изабраних каријерних сидара и предузетничке намере.....	139
Табела 16: Истраживања каријерних сидара студената	142
Табела 17: Структура испитаника по факултетима Универзитета у Нишу	154
Табела 18: Социо-демографска структура испитаника.....	155
Табела 19: Списак варијабли коришћених у истраживању	160
Табела 20: Поузданост мерне скале	175
Табела 21: Валидност мерне скале	176
Табела 22: Преглед главних елемената методологије истраживања	178

Табела 23: Дескриптивна статистика варијабли истраживачког модела	179
Табела 24: Доминантно каријерно сидро студената.....	180
Табела 25: Резултати т-теста два независна узорка за варијаблу <i>пол</i>	182
Табела 26: Резултати т-теста два независна узорка за варијаблу <i>неформално образовање о предузетништву</i>	183
Табела 27: Резултати т-теста два независна узорка за варијаблу <i>формално образовање о предузетништву</i>	184
Табела 28: Резултати т-теста два независна узорка за варијаблу <i>радно искуство</i>	185
Табела 29: Резултати т-теста два независна узорка за варијаблу <i>предузетник-породица</i>	186
Табела 30: Резултати т-теста два независна узорка за варијаблу <i>предузетник-пријатељ</i>	187
Табела 31: Резултати медијаторне анализе – каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“ као независна варијабла	190
Табела 32: Резултати медијаторне анализе – каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ као независна варијабла	193
Табела 33: Резултати медијаторне анализе – каријерно сидро „аутономија/независност“ као независна варијабла	196
Табела 34: Резултати медијаторне анализе – каријерно сидро „предузетничка креативност“ као независна варијабла.....	201
Табела 35: Резултати медијаторне анализе – каријерно сидро „услуге/посвећеност циљу“ као независна варијабла	204
Табела 36: Резултати медијаторне анализе – каријерно сидро „чист изазов“ као независна варијабла	207
Табела 37: Сумарни приказ резултата тестирања хипотеза.....	210

СПИСАК СЛИКА

Слика 1: <i>Holland</i> -ов модел типова личности.....	17
Слика 2: <i>Schwartz</i> -ов модел структуре вредности	19
Слика 3: <i>Schwartz</i> -ов модел структуре вредности и <i>Schein</i> -ов концепт каријерних сидара	25
Слика 4: Осмоугаони модел каријерних сидара	46
Слика 5: Модел каријерног менаџмента предузетника.....	64
Слика 6: Приказ ефеката усклађености каријерног сидра и посла	88
Слика 7: Процес заснован на намерама	100
Слика 8: Модел предузетничког догађаја.....	113
Слика 9: Модел предузетничког потенцијала	114
Слика 10: Теорија планираног понашања	116
Слика 11: Интегрални модел предузетничких намера	126
Слика 12: Историјски развој модела предузетничких намера	128
Слика 13: Истраживачки модел.....	145
Слика 14: Пример медијаторног модела са три медијатора и три контролне варијабле	153
Слика 15: Модел за мерење каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“	163
Слика 16: Модел за мерење каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“ ...	164
Слика 17: Модел за мерење каријерног сидра „аутономија/независност“	165
Слика 18: Модел за мерење каријерног сидра „сигурност/стабилност“	166
Слика 19: Модел за мерење каријерног сидра „предузетничка креативност“	167
Слика 20: Модел за мерење каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“	168
Слика 21: Модел за мерење каријерног сидра „чист изазов“	169
Слика 22: Модел за мерење каријерног сидра „животни стил“	170
Слика 23: Модел за мерење варијабле „лични став о предузетништву“	171
Слика 24: Модел за мерење варијабле „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“	172
Слика 25: Модел за мерење варијабле „предузетничка самоефикасност“	173
Слика 26: Модел за мерење варијабле „предузетничка намера“	174

УВОД

Након појаве термина „предузелник“ у 18. веку и повећања предузелничке активности током 20. века, најпре у Сједињеним Америчким Државама, а затим и у осталим земљама, велики број аутора покушао је да установи шта покреће предузелника као особу, односно који су то интерни и екстерни фактори који подстичу предузелничку активност. Наиме, појава предузелничке активности препозната је као догађај који је подстакнут културолошким, психолошким, економским и технолошким променама у друштву (Drucker, 2015). Са друге стране, креирање нових предузећа кључни је генератор развоја нове технологије, креирања нових радних места и додатних прихода државном буџету у виду пореза. Такође, предузелништво доприноси решавању социјалних проблема и ствара друштвену добробит за угрожене чланове друштва када то тржиште не успе. Економска и социјална улога предузелништва огледа се, такође, у замени неуспешних предузећа новим или преузимању старих како њихово гашење не би имало негативне ефекте по привреду једне земље (Douglas, 2020). Укратко, предузелништво је покретач економске динамике једне земље и њеног привредног раста (GEM, 2022).

Имајући у виду значај предузелничке активности и предузелништва, велики број студија је у центар свог истраживања ставио предузелничко понашање и предузелничку намеру као претходника таквог понашања (Ajzen, 2020; Douglas, 2020). Због тога не изненађује чињеница да је велики број истраживања у области предузелништва превасходно фокусиран на факторе који подстичу развој предузелничке намере (Ajzen, 2011, 2020; Davidsson, 1995; Krueger & Brazeal, 1994; Krueger & Carsrud, 1993; Robinson et al., 1991; Shapero & Sokol, 1982). Такође, постоје истраживања естаблираних међународних организација која са глобалног аспекта посматрају предузелништво као активност подстакнуту нуждом или приликама које су препознате на тржишту (GEM, 2022).

Када је реч о факторима који могу да покрену талас предузелничког размишљања, у литератури су препознатљиви фактори које сугерише *теорија планираног понашања*. *Кључне поруке ове теорије су да је предузелничко понашање планирано* (Ajzen, 2020), на једној страни, а на другој, да је иницирано предузелничком намером. Притом, на предузелничку намеру утичу три кључна фактора, тј. предиктора и то: лични став о предузелништву, утицај истакнутих појединаца из окружења особе и предузелничка

самоефикасност (Ajzen, 2011). Лични став о предузетништву (тзв. став према понашању) представља степен у коме појединац вреднује могућност да постане предузетник. Утицај истакнутих појединаца из окружења особе (тзв. субјективне норме) је мера друштвеног притиска да особа изведе или не изведе предузетничко понашање. На крају, предузетничка самоефикасност (тзв. перципирана контрола понашања) је процена појединца у ком степену је једноставно испољити предузетничко понашање (Liñán et al., 2011).

Поред тога што су се бројне студије бавиле испитивањем утицаја предиктора предузетничких намера сходно *теорији планираног понашања* на намере појединаца да се баве предузетништвом, велики број студија бавио се и истраживањем директног утицаја особина личности (Farrukh et al., 2018; McClelland, 1961; Munir et al., 2019; Neneh, 2019a; Zhao et al., 2010) на намере и последично одлуке појединаца да постану предузетници. Међутим, међу њима нема сагласности о томе које варијабле имају одлучујући утицај на предузетничке намере. Међу идентификованим особинама личности као утицајним факторима развоја предузетничке намере нашле су се екстровеертност (Biswas & Verma, 2021; Zhao et al., 2010), пријатност (Zhao et al., 2010), савесност (Awwad & Al-Aseer, 2021; Biswas & Verma, 2021; Zhao et al., 2010), емоционална стабилност (Biswas & Verma, 2021; Zhao et al., 2010), отвореност за искуства (Awwad & Al-Aseer, 2021; Biswas & Verma, 2021; Zhao et al., 2010), склоност ризику (Farrukh et al., 2018; Karabulut, 2016; Zhao et al., 2010), потреба за успехом (Biswas & Verma, 2021; Farrukh et al., 2018; Karabulut, 2016), интерни локус контроле (Biswas & Verma, 2021; Farrukh et al., 2018; Karabulut, 2016; Munir et al., 2019), проактивност (Munir et al., 2019), иновативност (Biswas & Verma, 2021), предузетничка опрезност (Karabulut, 2016; Neneh, 2019a).

Поред особина личности и демографске варијабле као што су пол, али и године старости, могу бити значајан фактор формирања предузетничке намере особе. Нека истраживања су заиста показала да пол може бити одлучујући фактор намере појединца да постане предузетник (Liñán & Fayolle, 2015). То је у складу са мишљењем и других аутора који сматрају да су жене те које имају мању склоност ка предузетништву за разлику од мушкараца (Hsu et al., 2019; Paray & Kumar, 2020). У погледу година старости, већина аутора истиче да се предузетничка активност везује за млађе особе, између 25 и 35 година старости (Ayodele et al., 2021; Schwarz et al., 2009).

Известан број студија је у свом фокусу имао истраживање утицаја хуманог и социјалног капитала (A. L. Carsrud & Brannback, 2009) на формирање предузетничких намера појединца. Као што је познато, хумани капитал појединца развија се кроз стицање образовања и различитим обукама, а на њега могу утицати фактори као што су претходно радно искуство, породична ситуација и занимање родитеља (Shepherd et al., 2015). Са друге стране, социјални капитал предузетника се повезује са мрежама и односима које појединац гради са члановима породице, подршком која се од њих добија у виду контаката, пружања прилика за сарадњу и слично (Dyer, 1994; Zikic & Ezzedeen, 2015) и поверењем које је неопходно како би се обезбедили недостајући ресурси за оснивање предузећа (Davidsson & Honig, 2003).

Имајући виду резултате ранијих студија у области предузетничких намера, приметно је доминантно изучавање утицаја различитих особина личности као директних или индиректних предиктора предузетничке намере. Међутим, врло су ретке студије које су проучавале који склоп талената, мотива и вредности особе може довести до одлуке да оснује своје предузеће (Fayolle et al., 2014). Склоп талената, мотива и вредности особе је, заправо, оно што описује унутрашње потребе особе и њену суштину. Тај склоп *Edgar Schein* је обухватио категоријом „каријерно сидро“ и развио широко препознатљив и прихваћен концепт кога чини осам каријерних сидара.

У основи, каријерно сидро (енгл. *career anchor*) односи се на самоперципиране потребе, вредности и таленте појединца који обликују његове одлуке о каријери. Може се рећи и да је каријерно сидро основна компонента концепта појединца од које он не жели одустати, чак и када је приморан да донесе тешке одлуке. Каријерно сидро је значајно, јер битно утиче на каријерне изборе, одлуке да ли ће неко променити посао обликује очекивања од живота, одређује погледе на будућност појединца, утиче на избор одређеног занимања и на реакције појединца на радно искуство (Igbaria & Baroudi, 1993).

Да би се увидео значај каријерних сидара, неопходно је сагледати резултате истраживања у области управљања каријером који су доказали да када појединци одаберу професију (на пример, предузетништво) и обављају посао који је усклађен са њиховим личним аспирацијама, способностима и вредностима, остварују изузетне успехе у области којом се баве. Поред тога, из усклађености личности и посла (енгл. *person-job fit*) касније произилазе и бројни други позитивни исходи попут задовољства послом, организационе посвећености и слично (Chapman, 2014; Danziger & Valency, 2006; Schein, 1990a; Steele & Francis-Smythe, 2010), при чему су ови позитивни радни

исходи у коначном позитивно корелирани са перформансама које појединци остварују на свом радном месту (Judge et al., 2001; Martin & Shore, 1989). Из наведеног проистиче и да уколико особа поседује каријерно сидро које одсликава мотиве, способности и вредности карактеристичне за предузетнике, да ће таква особа остварити успех у каријери и друге позитивне исходе уколико се определи за предузетништво.

У литератури, међутим, постоји ограничен број студија које су тестирале утицај каријерних сидара на предузетничке намере (Lee & Wong, 2004; Liñán & Fayolle, 2015; Saif, 2022). Док је у студији спроведеној над предузетницима у Сингапуру доказан позитиван утицај каријерног сидра „предузетничка креативност“, „општа менаџерска компетентност“, „техничка/функционална компетентност“ и „аутономија/независност“ и негативан утицај каријерног сидра „сигурност/стабилност“ на предузетничке намере, истраживање Saif-а (2022) је показало позитиван утицај „предузетничке креативности“, „опште менаџерске компетентности“ и „аутономије/независности“ као каријерних сидара који посредно позитивно утичу на предузетничку активност испитаника. Позитиван утицај је још идентификован у случају „техничке/функционалне компетентности“, „чистог изазова“ и „услуга/посвећености циљу“, док је доказан негативан утицај каријерног сидра „сигурност/стабилност“ и „животни стил“.

Известан број студија бавио се испитивањем утицаја личних особина које се могу довести у везу са утицајем каријерних сидара на предузетничке намере студената као што су „предузетничка креативност“ (Laguía et al., 2019; Miranda et al., 2017; Smith et al., 2016), „општа менаџерска компетентност“ (Abessolo et al., 2017; Delanoë-Gueguen & Liñán, 2019; Jaén & Liñán, 2013) и „аутономија/независност“ (Al-Mamary & Alshallaqi, 2022; Mohamed et al., 2023). Популација студената је изузетно значајна са аспекта предузетништва, јер они представљају базу из које ће се касније регрутовати будући предузетници. Са друге стране, предузетништво младих у Републици Србији је недовољно развијено, што имплицира да је потребно на различите начине стимулисати младе да се отисну у предузетничке воде. Иако се чине значајни покушаји у овом погледу, механизми и мере за подстицање предузетништва младих нису исцрпљене. Један од тих механизма је каријерно вођење и саветовање студената током образовног процеса. Каријерно саветовање и вођење ће бити још делотворније уколико се препознају каријерна сидра студената и на бази тога донесу адекватне одлуке за даљи ток њихове каријере.

Предузетништво младих у Републици Србији је посебно значајно имајући у виду чињеницу да је стопа незапослености младих старости између 15 и 24 године у 2022. години била чак 24,4% (просек Европске уније је 14,5%). Такође, стопа незапослености особа са завршеним терцијарним образовањем је у Републици Србији у четвртм кварталу 2022. године била 23,2%, што је изнад нивоа Европске уније од 11,7% (Eurostat, 2023). Како су млади носиоци великог потенцијала и генератори будућег развоја економије и друштва, неопходно је имплементирати различите механизме и мере да се они што пре и што успешније укључе у сферу рада.

Имајући у значај предузетништва за економски просперитет земље, као и важност раног препознавања склоности младих ка предузетништву у циљу охрабривања и стимулисања предузетничког понашања, дефинисан је и **предмет** ове докторске дисертације кога чини истраживање утицаја каријерних сидара студентске популације у Републици Србији на њихову намеру да се баве предузетништвом.

Основни циљ дисертације јесте да утврди да ли каријерна сидра студентске популације у Републици Србији карактеристична за предузетника утичу на њихову намеру да постану предузетници/предузетнице.

Поред основног циља, *посебни циљеви* дисертације су:

- Указати на позитивне исходе који проистичу из усклађености каријерног сидра особе и посла којим се бави.
- Идентификовати доминантно каријерно сидро студентске популације у Републици Србији и сагледати његов утицај на намеру да се баве предузетништвом.
- Развити концептуални модел за проучавање утицаја каријерних сидара на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.
- Истражити да ли је дејство каријерних сидара на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији посредовано њиховим личним ставовима о предузетништву, утицајем истакнутих појединаца из њиховог окружења или предузетничком самоефикасношћу.
- Истражити постојање социо-демографских разлика у каријерним сидрима и предузетничким намерама студентске популације у Републици Србији.
- Доћи до сазнања у ком правцу треба развијати каријерно саветовање студентске популације у Републици Србији код којих је доминантно каријерно сидро везано за предузетничку активност.

- Предложити механизме и мере које може применити државни, односно образовни сектор са циљем да се унапреди подршка будућим предузетницима у Републици Србији.

Хипотезе од којих ће се поћи у научном истраживању јесу следеће:

Основна хипотеза:

H0: Каријерна сидра утичу на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.

Помоћне хипотезе:

H1: Каријерно сидро „предузетничка креативност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.

H2: Каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.

H3: Каријерно сидро „аутономија/независност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.

H4: Дејство каријерних сидара на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији посредовано је личним ставовима о предузетништву, утицајем истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничком самоефикасношћу.

Садржај докторске дисертације чине увод, теоријски и емпиријски део, закључак, литература и прилог. У наредном тексту биће укратко описана предложена структура по поглављима.

Прво поглавље дисертације под називом „*Каријерна сидара и развој каријере*“ приказаше на почетку преглед теоријских концепција о избору каријере као кључне детерминанте каријере једне особе. Избор професије и посла појединца биће сагледан кроз две перспективе, перспективу усклађености особе и посла и развојну перспективу. На крају овог дела биће дата компаративна анализа ових теорија, са посебним освртом на њихове релације са *теоријом каријерних сидара*.

У овом поглављу биће, даље, анализиран концепт каријерних сидара према *Edgar-у Schein-у*. На почетку овог дела биће разматран историјски развој концепта и карактеристике осам каријерних сидара: *техничка/функционална компетентност, општа менаџерска компетентност, предузетничка креативност, аутономија/независност, сигурност/стабилност, животни стил, услуге/посвећеност циљу и чист изазов*. Биће речи и о накнадно идентификованим каријерним сидрима, као и о покушајима њиховог груписања према заједничким карактеристикама. У овом

поглављу биће анализиран инструмент који се користи у сврху идентификовања каријерних сидара, а назван је „Инвентар каријерних оријентација“. Наиме, овим упитником долази се до јединственог, односно доминантног каријерног сидра индивидуе. Биће анализирани резултати студија које су разматрале доминантна каријерна сидра особа различитих занимања, као и каријерна сидра са аспекта социо-демографских карактеристика.

Развој каријере који пролази кроз више фаза, те ће бити представљен процес развоја каријере у овом поглављу из угла *Edgar-a Schein-a*. У оквиру овог дела биће обрађен развој предузетничке каријере, али и развој каријере у организационом контексту на бази идентификованог доминантног каријерног сидра. Како се каријера особе развија у традиционалном и савременом окружењу, биће речи и о традиционалним и савременим моделима каријере као што су *протејска каријера*, *каријера без граница* и други. Део поглавља биће посвећен анализи успеха у каријери, тачније субјективном и објективном успеху у каријери.

Довођење у везу најбитнијег каријерног сидра са послом који особа обавља може проузроковати позитивне радне исходе од којих су значајнији задовољство послом, задовољство каријером, организациона посвећеност и смањење намере за напуштањем организације. Полазећи од врста усклађености особе и окружења, чији је један аспект усклађеност особе и посла, на крају поглавља, анализирани су претходно побројани позитивни исходи усклађености.

Друго поглавље дисертације носи назив „*Предузетничке намере и каријерна сидра*“. У овом поглављу биће презентовани главни погледи на намеру појединца да постане предузетник и истакнута њена веза са каријерним сидрима. Први део поглавља биће посвећен дефинисању предузетништва. У литератури не постоји јединствен став шта је предузетништво и због тога ће бити приказан преглед одабраних дефиниција предузетништва. Након тога, биће анализирано шта је предузетничка намера и њена релација са предузетничким понашањем. Затим, биће речи о факторима развоја предузетничких намера, односно о утицају који особине личности, хумани и социјални капитал и демографске карактеристике имају на њих.

Предузетничка намера се доводи у директну везу са предузетничким понашањем и представља се као њен главни предиктор. У оквиру овог поглавља биће обрађене теорије којима се идентификују предиктори предузетничке намере и понашања и то: *теорија предузетничког догађаја* и *теорија планираног понашања*, али и теорије које су

проишле из претходне две теорије. У овом делу поглавља биће приказана теоријска основа емпиријског истраживања, односно *теорија планираног понашања* аутора *Icek-a Ajzen-a*. Она наглашава како је директан претходник понашања појединца његова намера, а да предузетничка намера зависи од фактора као што су: лични став о предузетништву, утицај истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничка самоефикасност. Ова теорија је у великој мери нашла своју примену у области предузетништва. Због тога ће бити презентовани резултати студија спроведених над студентском популацијом које су анализирале утицај три предиктора на предузетничке намере.

Преференције у каријери особе (тзв. каријерна сидра) анализирају се и са аспекта талената, мотива и вредности, али и веза и околности у којима особа одраста и формира се од детињства па надаље кроз одрастање и сазревање. Наиме, концепт каријерних сидара сугерише њихову непроменљивост и стабилност током каријере и да су каријерне оријентације скуп „релативно стабилних каријерних преференција обликованих узајамним утицајем индивидуалног идентитета, породичног и друштвеног порекла, радног искуства и услова на тржишту рада“ (Rodrigues et al., 2013, p. 150). Самим тим, у овом делу докторске дисертације биће анализиран концепт каријерних сидара и његова веза са предузетничким намерама заједно са индикаторима као што су друштвене норме, породична историја, самоефикасност и др. Последњи део поглавља биће посвећен развоју истраживачких хипотеза.

Треће поглавље дисертације носи назив **„Емпиријско истраживање утицаја каријерних сидара на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији“**. У првом делу поглавља биће приказани предмет и циљ истраживања.

У овом поглављу биће описана примењена методологија прикупљања података, као и методе анализе података. Анализа података извршена је применом статистичких метода у програму *IBM SPSS* верзија 23 и применом његове надоградње програмским алатима *AMOS* и *Process macro*. Биће приказане карактеристике узорка истраживања који чине студенти једног универзитета у Републици Србији – Универзитета у Нишу. Поглавље ће представити коришћени инструмент истраживања, односно примењени анкетни упитник и његове карактеристике. Наиме, анкетни упитник је састављен из три дела, односно делова који се односе на идентификовање социо-демографских карактеристика испитаника, детерминисање њиховог каријерног сидра и оцену њихових

личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе, предузетничке самоефикасности и предузетничких намера.

У делу резултата истраживања биће представљени резултати спроведеног истраживања. Пре свега, биће приказана детаљна дескриптивна анализа (на пример, средња вредност и стандардна девијација) свих зависних и независних варијабли коришћених у истраживању. Други сегмент поглавља приказаће резултате тестова поређења средина применом т-теста. Овим тестовима желе се истражити разлике између испитаника у погледу каријерних сидара, личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе, предузетничке самоефикасности и предузетничких намера. Затим, биће приказани резултати спроведене анализе медијаторног ефекта, односно тестирања утицаја каријерних сидара на предузетничке намере испитаника посредством три варијабле (лични ставови о предузетништву, утицај истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничка самоефикасност) како би се тестирале предложене хипотезе. Пре примене наведених параметарских метода, проверена је испуњеност претпоставки спровођења ових анализа.

На крају, у оквиру *дискусије и импликација резултата истраживања* биће сумирани главни резултати истраживања, дато поређење са ранијим резултатима студија и дате препоруке за управљање каријером студената. Ово поглавље ће дати смернице за каријерно вођење и саветовање младих у Републици Србији како би се они подстакли на усавршавање и формирали као будући предузетници и носиоци економског развоја земље. Такође, у овом поглављу биће представљена улога коју образовне институције могу имати у каријерном вођењу и образовању студената који су на почетку свог каријерног пута. Биће истакнут значај раног препознавања талената, мотива и вредности младих особа карактеристичне за предузетника како би се такве особе усмериле ка стицању знања о предузетништву. Наиме, како су оне склоније ризику, налазе се на почетку каријере када имају још могућности за остварење зараде у будућности, упознате су са технологијом и прате технолошки прогрес, те као такве представљају потенцијалну групу будућних предузетника. Осим тога, идентификовањем доминантног каријерног сидра и усмеравањем особе ка пословима који су усклађени са њим креирају се бенефити везани за посао као што су задовољство послом, организациона посвећеност и у крајњем случају повећање перформанси радника.

На крају дисертације биће приказан научни допринос докторске дисертације, ограничења и будући правци истраживања у области каријерних сидара и предузетничких намера, као и закључна разматрања.

Од дисертације се очекује да покаже да каријерна сидра са предузетничком оријентацијом утичу на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији, односно да каријерна сидра „предузетничка креативност“, „општа менаџерска компетентност“ и „аутономија/независност“ имају позитиван утицај на намере студентске популације у Републици Србији да постану предузетници/предузетнице. Такође се очекује доказивање хипотезе да је дејство каријерних сидара на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији посредовано различитим медијаторним варијаблама, односно личним ставовима о предузетништву, утицајем истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничком самоефикасношћу.

Научна заснованост предложеног истраживања базира се на теоријским концептима као што су концепт каријере, концепт каријерних сидара и концепт предузетничких намера појединца који су били предмет бројних теоријских и емпиријских истраживања.

Повезивањем горе наведених концепата, резултати научног истраживања, поред теоријске, имаће и важну практичну импликацију. Тачније, омогућиће стварање научно утемељене основе за унапређење мреже каријерног саветовања и вођења студената са предузетничким предиспозицијама, како би се благовремено усмеравали ка стицању оних знања и вештина које ће их водити ка успешним предузетничким подухватима. Иако извесно каријерно саветовање студенти већ сада могу добити од институција које су у надлежности државе (филијале Националне службе за запошљавање) и на појединим факултетима и универзитетима, резултати научног истраживања допринеће прилагођавању каријерног саветовања идентификованим талентима, мотивима и вредностима студента обједињених под називом „каријерно сидро“.

У складу са предметом и циљевима истраживања, при изради дисертације биће коришћено више научних метода. Применом *историјског метода* биће приказана еволуција концепта каријере, концепта каријерних сидара и концепта предузетничких намера. *Метод дескрипције* биће примењен како би се изнеле чињенице које се тичу предмета истраживања. *Методи компилације и компарације* биће коришћени ради навођења резултата ранијих истраживања која деле исти предмет као и докторска дисертација, али и за поређење статистичких података о броју запослених и

незапослених у Републици Србији и ради поређења добијених резултата емпиријске анализе. *Индуктивни метод* ће се користити како би се на основу појединачних чињеница дошло до општих закључака, док ће се *дедуктивни метод* користити да се од општих појмова дође до појединачних закључака. Претходна два метода и *методи анализе и синтезе* биће примењени током целокупног истраживања. Ради одвајања битног од мање битног биће коришћен *метод апстракције*. Прикупљање података за потребе истраживања биће спроведено применом технике анкетирања, а обрада емпиријских података биће спроведена *методима статистичког закључивања* као што су методе дескриптивне, униваријантне и мултиваријантне анализе података. Презентовање резултата ранијих истраживања у области каријере и предузетништва, као и резултата истраживања дисертације, вршиће се табеларним и графичким приказом.

ПРВО ПОГЛАВЉЕ: КАРИЈЕРНА СИДРА И РАЗВОЈ КАРИЈЕРЕ

Адекватан избор професије је важно питање за сваког појединца. Тај избор рефлектује се на многе важне појаве у његовом животу, попут начина, тј. стила живота, нивоа психолошке и физичке добробити (Hackett & Betz, 1995), економског благостања, статуса у друштву, односа у породици и сл. Међутим, адекватан избор професије од стране појединца рефлектује се, директно или индиректно, и на његове ставове и понашање у радној средини, попут задовољства послом, организационе посвећености, нивоа остварених перформанси (Edwards & Shipp, 2007), задовољства каријером (Becker et al., 2006) итд.

Бројна истраживања су потврдила да уколико појединци одаберу професију која је усклађена са њиховим каријерним сидром, односно са јединственом комбинацијом унутрашњих вредности, интересовања и способности (Schein, 1990b), да ће њихова каријера бити успешна, односно да ће остварити високе радне учинке, као и да ће постићи високо унутрашње задовољство и психолошку добробит (Feldman & Bolino, 1996; Schein, 1990b).

Имајући у виду наведено, у даљем тексту биће више речи о теоријским перспективама о избору професије, о врстама каријерних сидара које особе могу поседовати, као и о исходима који из усклађености каријерног сидра и посла (базираном на изабраној професији) могу да проистекну.

1. Избор професије и посла као кључна детерминанта каријере

Избор професије којом ће се неко бавити, а касније и посла који ће обављати, представљају кључне одреднице каријере једне особе. Међутим, ни избор професије, ни избор посла, нису једноставна питања, јер на ове изборе утичу бројни фактори. У зависности од тога којим факторима се придаје већи значај, настале су и различите теоријске перспективе о избору професије, а касније и посла. У даљем тексту је дат приказ најзначајнијих међу њима, док ће се анализа задржати на оним перспективама које су битне за разумевање избора професије и посла сходно јединственој комбинацији талената, мотива и вредности појединца, тј. према каријерним сидрима особе (Schein, 1990a; Schein & Van Maanen, 2013c).

1.1.Преглед теоријских перспектива о избору професије

Изучавање каријере има релативно дугу традицију која датира од почетка 20. века, тачније од 1909. године, када је *Frank Parsons* објавио своје чувено дело под називом *Choosing a vocation*. Од тог периода до данас настало је више теоријских перспектива које објашњавају механизам избора професије. Најпознатије међу њима су: усклађеност особе и окружења, развојна перспектива, конструктивистичка перспектива, хибридна перспектива (комбинација развојне и перспективе усклађености особе и окружења), као и свеобухватна перспектива која обухвата све наведене (McDonald & Hite, 2023).

Преглед горе наведених перспектива, теорија које им припадају, као и њихове главне карактеристике, дати су у наредној табели (Табела 1).

Табела 1: Преглед теорија каријере

Теорија	Перспектива	Главне карактеристике
<i>Holland</i> -ова теорија	Усклађеност особе и окружења	Интересовања особе која одређују њену каријеру су упарена са шест категорија послова. Примена: Основа за добро успостављене инвентаре интереса у каријери.
Теорија прилагођавања рада	Усклађеност особе и окружења	Особе и организације усклађују очекивања како би пронашли слагање. Промене током времена резултирају поновним прилагођавањем како би се одржала усклађеност. Примена: Препознаје променљиво радно окружење и потребу да се оно сходно томе прилагоди, интеракцију појединаца и организација током каријере и значај флексибилности.
Теорија животног века и животног простора (<i>Super</i> -ова теорија)	Развојна	Појединци имају вишеструке животне улоге које су у интеракцији са развојним фазама њихове каријере. Примена: Уводи концепт прилагодљивости каријере; ово је основна теорија развоја каријере.
Ограничење и компромис	Развојна	Низак социјално-економски статус и сиромаштво негативно утичу на аспирације деце у каријери, сужавајући избор посла јер препознају недостатак ресурса. Примена: Подстиче дискурс о интервенцијама у детињству како би се

		прошириле могућности развоја будуће каријере.
<i>Теорија социјалне когнитивне каријере</i>	Развојна и усклађеност	Пет модела се бави променљивим контекстима и кључним животним задацима у каријери. Теорија истиче доживотну интеракцију самоефикасности, исхода очекивања и циљева у каријери. Примена: Модели ове теорије пружају сложене контекстуалне увиде за садашњи и будући развој каријере.
<i>Теорија изградње каријере</i>	Конструктивистичка	Појединачне каријере одређују јединствени обрасци професионалних искустава и избора. Укључује делове усклађености и развојних приступа као делове каријерног пута. Примена: Усмерена је на појединачни развој каријере и менаџмент.
<i>Теорија хаоса и случајности</i>	Конструктивистичка	Фокусира се на утицај случајности, непредвидивости и неочекиваних догађаја на људе. Примена: Јача потребу за индивидуалном прилагодљивошћу, флексибилношћу и сталним доношењем одлука о каријери.
<i>Систем теорије оквира</i>	Конструктивистичка	Истиче индивидуалне, друштвене и еколошко-друштвене системе интеракција са контекстуалним факторима у каријери. Примена: Преглед процеса и садржаја конструктивистичких теорија, чије категорисање може бити изазовно.
<i>Психологија теорије рада</i>	Свеобухватна	Бави се утицајем друштвене класе, привилегија и избора на каријеру и каријерни пут. Уводи концепт пристојног рада као основу за сваку особу како би била испуњена на послу и осетила благостања. Примена: Бави се дугорочним и продорним утицајем финансијских и друштвених неједнакости на будућност рада и одрживе каријере.

Извор: Прилагођено према *McDonald* и *Hite* (2023, стр 121-122)

Имајући у виду да су перспективе о избору професије, као што су усклађеност особе и окружења и развојна перспектива, кључне за разумевање *Schein*-ове теорије каријерних сидара, у даљем тексту фокус ће се задржати управо на овим перспективама и теоријама које им припадају, као што су *Holland*-ова теорија избора професије,

Schwartz-ова теорија вредности и Super-ова теорија животног века и животног простора, Gottfredson-ова теорија ограничења и компромиса и S. D. Brown-ова и Lent-ова (2013) теорија социјалне когнитивне каријере (Edwards, 2008; P. Hartung, 2013).

1.1.1. Перспектива усклађености особе и окружења и припадајуће теорије

Најважније теорије о избору професије које припадају перспективи усклађеност особе и окружења су *Schein-ова теорија каријерних сидара* (енгл. *Theory Career Anchors*), *Holland-ова теорија избора професије* (енгл. *Theory of Vocational Choice*) и *Schwartz-ова теорија вредности* (енгл. *Theory of Basic Values*).

а) Schein-ова теорија каријерних сидара

Schein-ова теорија каријерних сидара о избору професије једна је од најпознатијих теорија која припадају перспективи усклађености особе и окружења. Према овој теорији избори који људи чине и њихово понашање одвијају се у складу са одређеним шаблоном. Тај шаблон назван је „каријерно сидро“ под којим се подразумева скуп „самоопажених талената, мотива и вредности који служе томе да воде, ограничавају, стабилизују и интегришу каријеру особе“ (Schein, 1978, стр. 127).

Сходно теорији каријерних сидара, механизам избора професије базира се на избору таквог радног окружења које ће највише одговарати појединцу, односно са чијим карактеристикама ће остварити највећи степен усклађености када су у питању његови ставови, потребе и мотиви. На основу унутрашњих ставова, мотива и вредности особа уједно формира и кључне критеријуме на основу којих ће касније евалуирати свој успех у каријери (Schein & Van Maanen, 2013c).

Након почетних пет каријерних сидара, као што су „техничка/функционална компетентност“, „општа менаџерска компетентност“, „аутономија/независност“, „сигурност/стабилност“, „предузетничка креативност“, *Schein* је касније идентификовано и додатна три каријерна сидра, као што су „услуге/посвећеност циљу“, „чист изазов“ и „животни стил“. Имајући у виду наведено, *Schein* у коначном разликује осам каријерних сидара (Schein & Van Maanen, 2013c). Њихове карактеристике биће детаљније анализирани у оквиру тачке 2.1.

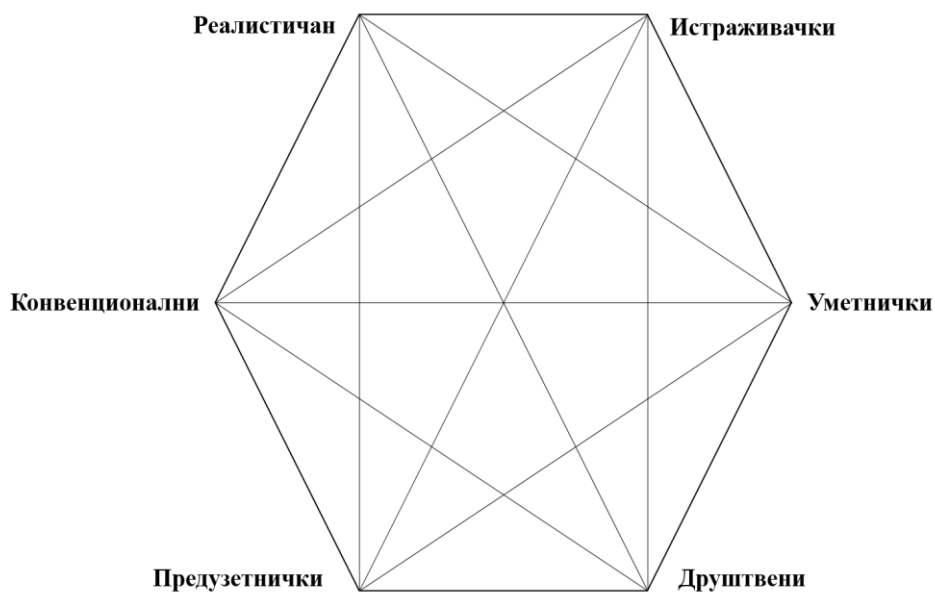
б) *Holland-ова теорија избора професије*

Holland-ова теорија избора професије, такође је једна од најпознатијих теорија које припадају перспективи усклађености особе и окружења, мада је поједини аутори сврставају и у тзв. модерне теорије о каријери које су засноване на реалности (McDonald & Hite, 2023).

У основи *Holland-ове* теорије је став да појединци треба да бирају професионално окружење које ће бити у складу са њиховим типом личности где се под типом личности подразумевају „циљеви, вредности, префериране улоге и активности, аверзије, самопоимање, поглед на живот, вештине перцепције, склоности, способности, достигнућа и искуство“ једне особе (Edwards, 2008, стр. 192).

Имајући у виду различите личне преференције које појединци могу имати, *Holland* (1973) је идентификовао шест различитих типова личности и то: реалистичан (енгл. *Realistic*), истраживачки (енгл. *Investigative*), уметнички (енгл. *Artistic*), друштвени (енгл. *Social*), предузетнички (енгл. *Enterprising*) и конвенционални (енгл. *Conventional*) (Слика 1), где су сваком од њих својствене одређене личне преференције. Тако *реалистичан* тип личности преферира експлицитно одређене, систематизоване и уређене праксе и задатке као што су манипулација објектима, алатима, машинама и слично, *истраживачки* тип преферира посматрање, анализу и креативно истраживање, те је сходно томе усмерен на науку и радознао, *уметнички* тип личности је креативан, склон самоисказивању, слободоуман и окренут неизвесности, *друштвени* тип личности је отворен и сналажљив у међуљудским односима али и окренут ка интерперсоналним односима и образовном сектору, *предузетнички* тип је окренут менаџменту и остварењу постављених организационих и економских циљева, док *конвенционални* тип личности поштује правила, традиционалиста је и преферира чување и сређивање база података (Holland, 1973).

Наведене типове личности *Holland* (1973) је приказао у виду хексагона (Слика 1) где њихов распоред уједно одражава који типови личности су слични по својим особинама, а који су дијаметрално супротни. Према *Holland-у*, сваком типу личности одговара и истоимено окружење, тако да, на пример, реалистичном типу личности одговара реалистично радно окружење, истраживачком истраживачко итд.



Слика 1: *Holland*-ов модел типова личности

Извор: Прилагођено према *Edwards* (2008)

Распоредом типова личности на приказаном хексагону уједно се приказује и степен сличности међу њима. Што је већа сличност између типова личности, то је и мања удаљеност између њих. Тако, на пример, истраживачком типу личности најсличнији је уметнички тип личности, док се овај тип личности највише разликује у односу на предузетнички тип.

Holland, даље, указује да сваком типу личности одговарају одређена занимања, односно професионална окружења, док су им друга занимања, односно окружења мање или више неодговарајућа. Наведено се такође одражава кроз удаљеност која је приказана на хексагону (Matsui & Tsukamoto, 1991). Тако на пример, рачуновођи који спада у конвенционални тип личности, најмање одговара уметничко радно окружење.

Називи горе наведених типова личности чине и добро препознатљив акроним *RIASEC* (енгл. *Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional*) који је широко прихваћен у литератури (Nauta, 2013). Наведени акроним уједно служи за идентификовање „кода“ личности који се састоји из два или три почетна слова типа личности. На пример „код“ КПД означава конвенционални, предузетнички и друштвени тип личности, а што се одређује на основу тога колико особа има сличности са одређеним типом личности полазећи од оног са којим је најсличнија (на пример, конвенционални), затим опадајућим редоследом долазимо до следећа два слова (на пример, предузетнички и друштвени тип личности).

Истраживања показују да степен слагања између типа личности и њених интересовања и радног окружења утиче на ставове и понашање особе на радном месту, те тако уколико је слагање на вишем нивоу, задовољство, успех и перформансе запосленог биће, такође, на вишем нивоу (Su et al., 2015).

в) Schwartz-ова теорија вредности

Суштина *Schwartz*-ове теорије вредности јесте схватање да су темељна уверења идеали и циљеви појединца ти који усмеравају његове поступке, односно активности (Greenhaus et al., 2019; Schwartz, 2012a). Притом су веровања и жељени циљеви ранжирани према приоритету који, даље, утиче и на активности појединца (Schwartz, 2012a, стр. 3-4). Уз то, веровања и жељени циљеви служе и као стандарди и критеријуми на основу којих појединац мери своја достигнућа. Темељне вредности које према *Schwartz*-овој теорији појединци могу имати, као и њихове карактеристике приказане су у наредној табели (Табела 2).

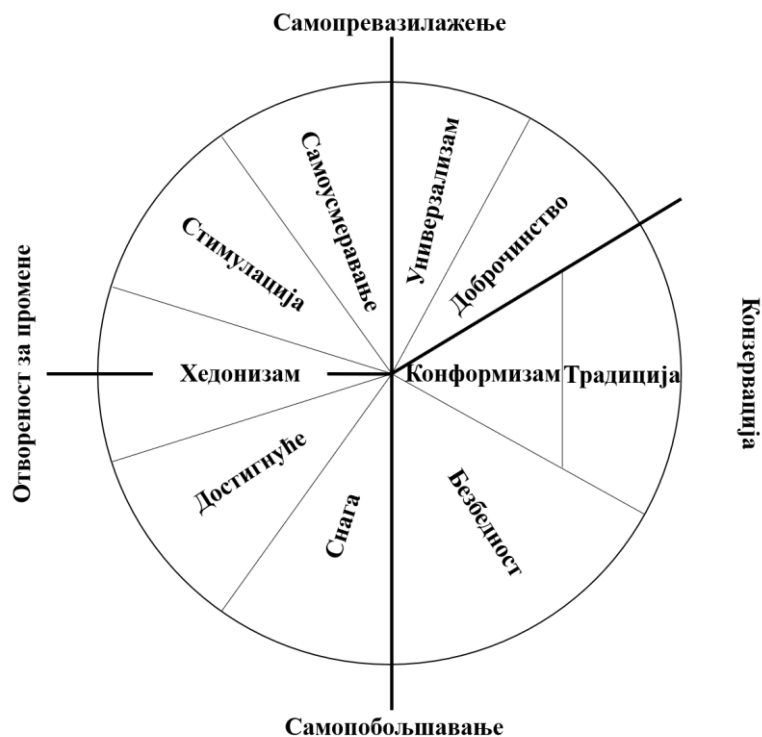
Табела 2: Вредности и њихове карактеристике према *Schwartz*-овој теорији

Вредност	Карактеристике
<i>Самоусмеравање</i>	Независност у размишљању и доношењу одлука.
<i>Стимулација</i>	Узбуђење, новитет и изазови.
<i>Хедонизам</i>	Задовољење потреба организма и осећај задовољства повезан са тим.
<i>Универзализам</i>	Поштовање, разумевање, толеранција и заштита благостања целог друштва.
<i>Добročинство</i>	Очување и унапређење благостања људи са којима је особа у честом личном контакту.
<i>Традиција</i>	Поштовање, посвећеност и прихватање обичаја и идеја које пружа традиционална култура или религија.
<i>Конформизам</i>	Ограничавање радњи, склоности и импулса који ће вероватно узнемирети или повредити друге и нарушити друштвена очекивања или норме.
<i>Безбедност</i>	Сигурност, хармонија и стабилност друштва, односа и себе.
<i>Снага</i>	Друштвени статус и престиж, контрола или доминација над људима и ресурсима.
<i>Достигнуће</i>	Лични успех кроз показивање компетенција у складу са друштвеним стандардима.

Извор: Прилагођено према *Schwartz*-у и сар. (2012, стр. 664)

Претходно наведене базичне вредности могу се груписати у својеврсне целине, у тзв. свеобухватне вредности *отвореност за промене, самопревазилажење, конзервација и самопобољшање*. Свеобухватну вредност *отвореност за промене* чине вредности као што су: самоусмеравање, стимулација и хедонизам. *Самопревазилажење* као свеобухватну вредности чине две вредности, универзализам и добротинство. *Конзервација*, даље, обухвата вредности као што су традиција, конформизам и безбедност, док *самопобољшање* као групу чине вредности као што су достигнуће и снага (Schwartz, 2012a). У даљим радовима Schwartz уводи још две нове вредности, *лице* и *скромност*, као и могуће комбинације базичних вредности чиме долази до чак деветнаест могућих комбинација вредности (Schwartz et al., 2012). Допуна теорије вредности огледа се и у груписању базичних вредности у вредности које се могу категоризовати као *самозаштита* наспрам вредности *раста*, вредности које имају *лични* наспрам *друштвеног фокуса* (Cieciuch et al., 2014).

Напред наведене темељне вредности, као и вредности који су настале њиховим груписањем, Schwartz је приказао у виду кружнице. То уједно говори да су неке вредности сличне, а да су друге дијаметрално супротне (Слика 2).



Слика 2: Schwartz-ов модел структуре вредности

Извор: Прилагођено према Lindeman и Verkasalo (2005)

Уколико особа тежи задовољењу једне вредности, та вредност може бити у складу или, пак, у сукобу са неком другом вредношћу. На пример, стремљење ка конформизму може бити у конфликту са активностима усмереним ка задовољењу вредности, као што је самоусмеравање (Rounds & Jin, 2013).

Имајући у виду основне постулате ове теорије, када је реч о избору професије, појединац ће бирати ону професију и професионално окружење које ће бити у складу са његовим темељним вредностима.

1.1.2. Развојна перспектива о избору професије и припадајуће теорије

Развојна перспектива о избору професије препознаје значај животног искуства, као и одређених ограничења која могу да услове професионална одређења појединца. Најпознатије теорије које деле овакву перспективу о избору професије су *Super-ова теорија животног века и животног простора* (енгл. *Life-Span, Life-Space Theory*), *Gottfredson-ова теорија ограничења и компромиса* (енгл. *Theory of circumscription and compromise*) и *S. D. Brown-ова* и *Lent-ова* (2013) *теорија социјалне когнитивне каријере* (енгл. *Social Cognitive Career Theory - SCCT*).

а) Super-ова теорија животног века и животног простора

Super-ова теорија животног века и животног простора избор професије и, касније, развој каријере, доводи у везу са развојним фазама у животу особе, као и задацима које током тих фаза особа реализује (Super, 1980).

Процес развоја каријере је индивидуалан за сваку особу и одвија се под утицајем различитих фактора укључујући пол, етничку припадност, способности, особине личности, социо-економски статус, породичну ситуацију, географску локацију и доступне могућности. Полазећи од наведеног, *Super-ова теорија* признаје да развој каријере није ограничен само на младост, већ да се протеже кроз цео животни век, на шта делује мноштво фактора. Стога је кључна карактеристика ове теорије да помера фокус са развоја каријере као фиксног тренутка, на каријеру као динамичан процес (Kosine & Lewis, 2008).

Према *Super*-у, фазе кроз које пролазе и живот и каријера појединца су раст, истраживање, успостављање, одржавање и повлачење (Super, 1980). Успешним обављањем задатка у свакој од фаза креира се основа за успех у наредној фази (P. Hartung, 2013).

Током фазе *раста* особа први пут размишља о послу чиме уједно почиње развој њеног самоконцепта (McDonald & Hite, 2023). До развоја самоконцепта долази под дејством фактора из окружења, као што су занимање чланова породице, школовање, медији и сл. Стичући нова искуства и знања током ове фазе, млади људи уједно развијају и своју свест, али и вештине и способности (Kosine & Lewis, 2008).

У фази *истраживања* особа проналази своје место у оквиру професије, али и почиње да прижељкује напредовање и признања за свој рад (McDonald & Hite, 2023). У овој фази појединци, такође, стичу знања која почињу да примењују чиме се успоставља усклађеност између њихових вештина и способности са занимањем. У овој фази практично долази до примене самоконцепта у свим пословним и животним улогама (Kosine & Lewis, 2008).

Фаза *одржавања* повезује се са тежњом особе да остане компетентна и у току са променама (McDonald & Hite, 2023). Током ове фазе главни циљ појединца је да стабилизује своју улогу и да евентуално обезбеди напредак у каријери (Kosine & Lewis, 2008).

На крају, током фазе *повлачења* долази или до опуштања особе или до повезивања са активностима ван посла као што је бављење неким хобијем (McDonald & Hite, 2023). Такође, за ову фазу везује се и припрема за пензионисање, где појединци најчешће смањују свој радни ангажман и на крају напуштају радно окружење (Kosine & Lewis, 2008).

Друга компонента *Super*-ове теорије јесте компонента животног простора која се бави сагледавањем контекстуалних утицаја на живот и рад, препознајући улоге које појединци преузимају током времена. Улоге које може једна особа преузети су разноврсне и варирају од улоге детета, ученика, партнера, члана једног друштва до запосленог и родитеља. Ове улоге нису искључиве и могу егзистирати паралелно током животног века појединца, притом неке могу бити примарне, а неке секундарне (McDonald & Hite, 2023).

Генерална порука *Super*-ове теорије је да појединац мора планирати, истраживати и доносити одлуке везане за своју каријеру током читавог живота и фаза кроз које

пролази. Такође треба указати да се релевантност ове теорије појачава тиме што указује на значајност животних улога током развоја каријере које могу утицати и на промене у нивоу посвећености послу (McDonald & Hite, 2023).

б) Gottfredson-ова теорија ограничења и компромиса

Gottfredson-ова теорија ограничења и компромиса појавила се 1981. године и, за разлику од *Super*-ове теорије, добила је на мањем значају. Оно што се приписује овој теорији јесте да је једна од ретких теорија о каријери која је признала утицај друштвене класе и сиромаштва на аспирације у каријери код деце и тинејџера (McDonald & Hite, 2023). Тако, према овој теорији, фазе у развоју каријере прати постепена елиминација недостижних занимања чиме на крају остаје мали број прихватљивих алтернатива.

Gottfredson (2002) у теорији ограничења и компромиса истиче да су фазе живота кроз које пролази једно дете *фаза оријентације према величини и моћи, фаза оријентације према полу, фаза оријентације према социјалним вредностима и фаза оријентације према јединственом унутрашњем „ја“*. Током *фазе оријентације према величини и моћи* (од 3 до 5 година) деца препознају разлике између магичних догађаја у цртаним филмовима и стварног живота, поистовећују се са стварношћу из перспективе да ли је неко велики или мали, млад или стар. Током ове фазе деца теже дружењу са особама истог пола. Наредна фаза је *фаза оријентације према полу* када деца (од 6 до 8 година) почињу да праве разлике између полова и стереотипа који владају у погледу занимања особа различитог пола. Самим тим деца перципирају шта је одговарајуће за њихов пол. За време *фазе оријентације према социјалним вредностима* (од 9 до 13 година) деца постају осетљива на то како их другари перципирају. Током ове фазе она препознају престижна занимања и разлике у друштвеним класама које постоје. У току *фазе оријентације према јединственом унутрашњем „ја“* (од 14 па надаље) тинејџери већ знају која су занимања прихватљива и развијају свој идентитет како би се профилисали у оквиру специфичних занимања која су одабрали.

Gottfredson-ова (2002) теорија у суштини објашњава како на избор професије може утицати велики број ограничавајућих фактора као што су пол, разлике у моћи и престиж. *Теорија ограничења и компромиса* полази од тога да постоје четири критичне развојне фазе које утичу на процес развоја каријере, а то су *фаза раста когнитивних способности, фаза развоја себе, фаза елиминисања најмање омиљених професионалних*

опција (ограничења) и фаза развоја разумевања спољашњих ограничења на избор занимања (компромис) (Fouad & Kantamneni, 2013). Још у детињству, девојчице и дечаци су изложени утицају различитих могућности у избору занимања у погледу пола и престижа који то занимање доноси. Због тога ова теорија може послужити током каријерног саветовања дечака и девојчица о каријерним изборима који им предстоје. Њихови каријерни избори су можда били ограничени те ће путем пружања услуге каријерног саветовања и вођења моћи да преиспитају и истраже опције које им занемарена занимања због родних стереотипа пружају (Herpner, 2013).

в) *S. D. Brown-ова и Lent-ова теорија социјалне когнитивне каријере*

Теорија социјалне когнитивне каријере настала је 1994. године (Lent et al., 1994). Теорија описује како особа развија интересовање (академско и за неко занимање), доноси и мења образовне и професионалне изборе, достиже разноврсне нивое упорности и перформанси у школи и на послу, достиже задовољство школом и послом и управља својим развојем каријере (S. D. Brown & Lent, 2019). Она објашњава како лични фактори и фактори окружења утичу на избор, планирање и развој каријере појединца (McDonald & Hite, 2023).

Ова теорија је произашла из *социјалне когнитивне теорије* аутора Bandura. Фактори идентификовани од стране поменутог аутора као што су самоефикасност, исходи и циљеви користе се као предиктори мотивације и прилагођавања особе у *теорији социјалне когнитивне каријере* (S. D. Brown & Lent, 2019). *Самоефикасност* се односи на веровање особе у своје компетенције било у ванредним или редовним условима. *Очекивања исхода* представљају веровање особе у последице свог понашања било да су оне позитивне, негативне или неутралне. *Циљеви* се односе на намере особе да остваре одређени резултат и да своје понашање усмере ка остварењу тог циља (Bandura, 1997; S. D. Brown & Lent, 2019).

Од настанка, ова теорија је у наредним годинама све више усавршавана тако да је од почетних три допуњена и састоји се од пет теоријских модела. Модели каријере према *теорији социјалне когнитивне каријере* јесу *модел интересовања и избора*, *модел перформанси*, *модел задовољства* и *модел самоуправљања*.

Модел интересовања претпоставља да су самоефикасност и очекивани исходи предиктори интересовања појединца од образовања и каријере. Током детињства и

адолесценције, под дејством фактора из окружења, особе развијају самоефикасност, очекивања исхода и на крају своја интересовања за одређену област. Из интересовања произлазе избори у каријери које појединац прави.

Модел избора показује да ће, под осталим непромењеним околностима, особа изабрати професију која је у складу са њеним интересовањима. Уколико екстерни услови нису повољни (на пример, сиромаштво или висока стопа незапослености на тржишту рада), усклађеност интересовања и каријерних избора биће нарушена и преовладаће самоефикасност и очекивани исходи.

Модел перформанси објашњава каријерни избор особе на основу постојећег нивоа способности (нпр. перформанси) особе. Наиме, постојеће способности утичу на постигнуће појединца како директно, тако и индиректно. Индиректан утицај способности на постигнуће могућ је преко самоефикасности особе, очекиваних исхода и циљева које је појединац поставио себи који помажу особи да постигне одређени ниво перформанси.

Модел задовољства апострофира значај задовољства школом и послом за каријеру појединца. Он је под утицајем личне перцепције степена остварења циљева у школи или на послу. Остварење циљева је и под утицајем веровања у успешно остварење циљева (тј. под утицајем самоефикасности појединца) и подстицајних услова у виду ресурса и подршке на путу ка остварењу циљева. На крају, задовољство школом или послом зависи и од личних особина студента или запосленог (на пример, екстровертност) и од услова школовања и рада (на пример, подршка од стране надређеног) (S. D. Brown & Lent, 2019).

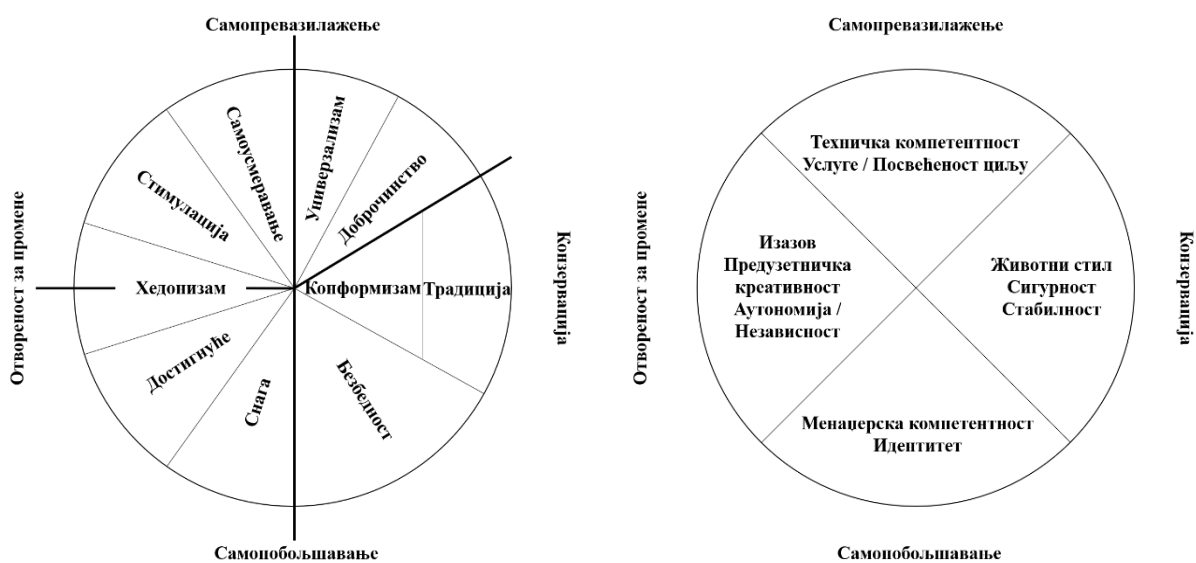
Модел самоуправљања приказује како особа управља својим образовањем и каријером у нормалним и ванредним околностима. Модел дефинише задатке који потпомажу развој вештина доношења одлука које повећавају запошљивост особе, задатке који се односе на доношење одлука о образовању и каријери, управљање разним животним улогама, превазилажење препрека у каријери и у школи и сл. Слично као и у претходним моделима, самоефикасност, очекивања исхода, циљеви и разне личне и контекстуалне варијабле утичу на активности самоуправљања (S. D. Brown & Lent, 2013, 2019).

Закључује се да је ова теорија мешовитог типа јер има елементе теорија које посматрају избор професије из перспективе усклађености особе и окружења и из развојне перспективе.

1.1.3. Компаративна анализа теорија о избору професије заснованих на усклађености особе и окружења и развојној перспективи

Имајући у виду напред наведене теорије може се закључити да између њих има доста сличности, иако припадају различитим перспективама о избору професије.

Када се ради о сличности између *Schein*-ове и *Schwartz*-ове теорије, она се базира на ставу и једног и другог аутора да појединац бира професију у складу са својим унутрашњим вредностима, с тим што се у *Schein*-овој теорији те вредности поистовећују са каријерним сидрима (унутрашња констелација вредности, мотива и способности), док су у *Schwartz*-овом моделу вредности везане за темељне унутрашње тежње. Притом се између *Schwartz*-ових вредности и *Schein*-ових каријерних сидара може успоставити и директна веза, односно да припадају истим свеобухватним вредностима (Слика 3).



Слика 3: *Schwartz*-ов модел структуре вредности и *Schein*-ов концепт каријерних сидара

Извор: Прилагођено према *Wils* и сар. (2010) и *Lindeman* и *Verkasalo* (2005)

Када се ради о односу *Super*-ове, *Holland*-ове и *Schein*-ове теорије, може се закључити да је основна сличност између њих везана за чињеницу што су сви набројани аутори сматрали да су личне преференције те које представљају водећи фактор приликом доношења одлуке о избору професије. Тако *Super* истиче да је самосвесност кључна одредница при избору професије, док *Holland* верује да су то личне

преференције базиране на типу личности, мада, до извесне мере признаје и дејство екстерних фактора и прилика за развој каријере (Derr & Laurent, 1989). Код *Schein*-а личне преференције се везују за каријерна сидра.

Поредећи само *Schein*-ову и *Holland*-ову теорију могу се идентификовати још веће сличности. Тако, оно што је јединствено каријерно сидро код *Schein*-а, то је, заправо, јединствени „код“ који свака особа у *Holland*-овој теорији. (Holland, 1973). Будући да јединствени „код“ још више прецизира личну оријентацију у односу на каријерно сидро, које је шири концепт, сматра се да се ове теорије, заправо, допуњују тако што *Schein*-ова теорија пружа појединцу основне информације о личним преференцијама у каријери, док *Holland*-ова доприноси избору специјализације на претходно изабраном каријерном путу.

На основу наведеног може се закључити да се *Schein*-ов теоријски концепт каријерних сидара општи концепт о избору професије у односу на остале теорије и да као такав укључује елементе свих осталих концепата о избору професије, те ће о овом концепту бити више речи на наредним странама докторске дисертације.

2. Каријерна сидра и избор професије и посла

Као што је у претходној тачки наведено, концепт каријерних сидара који је развио *Edgar Schein* представља својеврстан „алат“ за објашњење каријерних избора које појединци чине. Овај специфичан кластер индивидуалних потреба, способности и вредности често потпуно несвесно усмерава професионална одређења појединаца ка смеру у коме ће моћи да те потребе задовоље у највећој мери. То потврђују и бројна емпиријска истраживања која су показала да особе одређеног занимања имају идентично доминантно каријерно сидро (Danziger & Valency, 2006; Igbaria et al., 1991) које их је као тим професијама усмеравало. Истраживања су, такође, показала да на каријерна сидра могу утицати и социо-демографске карактеристике испитаника (Coetzee & de Villiers, 2010; Coetzee & Schreuder, 2008, 2011; Igbaria & Baroudi, 1993), водећи ка премиси да одређене социо-демографске карактеристике појединаца могу бити и добри предиктори каријерних избора које ће појединци чинити током своје каријере.

Иако се концепт каријерних сидара превасходно везује за *Schein*-а, овим питањем су се бавили и бројни други аутори, те ће у наставку дисертације бити дат осврт и на ставове других аутора по овом питању.

Полазећи од наведеног, у даљем тексту, након прегледа литературе и анализе ставова различитих аутора о концепту каријерних сидра, биће анализирани њихове основне карактеристике посматране из угла *Schein*-ове теорије, а након тога и о утицају социо-демографских фактора на каријерне изборе. Поглавље се завршава инструментима који су развијени у сврху идентификовања доминантног каријерног сидра особе.

2.1. Каријерна сидра и њихове карактеристике

Концепт каријерних сидара

Концепт каријерних сидара оригинално се везује за *Edgar-a Schein*-а, али је овај концепт побудио доста пажње и међу другим теоретичарима, те су се овом темом бавили и други аутори.

Када је реч о *Edgar-y Schein-y*, утемељивачу овог концепта, он је своју теорију развио на основу резултата емпиријског истраживања које је спровео у периоду од 1961. до 1973. године на узорку студената мастер студија, алумниста *MIT Sloan Fellows* програма. Испитаници су били мушкарци, њих 44, са више од десет година радног искуства на менаџерској позицији (Schein, 1978). Током овог периода, испитаници су били више пута интервјуисани о својим ставовима, вредностима, променама које су се дешавале у каријери, разлозима промена, како су чинили своје каријерне изборе и како су се у вези са њима осећали.

Анализом података примећен је одређен шаблон у доношењу одлука који је био обликован образовањем, каријером и животним искуством појединца (Leong et al., 2014). Сходно томе каријерно сидро је дефинисао као „шаблон самоопажених талената, мотива и вредности који служе томе да воде, ограничавају, стабилизују и интегришу каријеру особе“ (Schein, 1978, стр. 127).

Након спроведене анализе одговора које је добио након интервјуисања менаџера, *Schein* је формулисао пет каријерних сидара и то (Schein, 1978):

- 1) „техничка/функционална компетентност“,
- 2) „општа менаџерска компетентност“,
- 3) „аутономија/независност“,
- 4) „сигурност/стабилност“ и

5) „предузетничка креативност“.

Потврда адекватности горе наведених назива и карактеристика каријерних сидара, које ће бити представљене у даљем тексту, дата је и од стране других истраживача који су имали увид у резултате интервјуа менаџера. Међутим, било је аутора који су сматрали да поред наведених, постоје и друга каријерна сидра. Тако је *DeLong* (1982) сматрао да наведеној листи треба додати још три каријерна сидара, као што су „идентитет“, „услуга“ и „варијетет“. Поменути аутор је указао да „идентитет“ води особе ка статусу и престижу који изграђују путем припадности некој организацији или послодавцу. Тачније, горе наведен аутор сматра да запослени који поседују каријерно сидро „идентитет“ желе да се поистовете са моћним послодавцем. Такође је сматрао да појединци имају каријерно сидро „услуга“ теже да помогну другима, као и да спроведу неке промене у друштву. Другим речима, теже да своје међуљудске способности користе како би служили другима. Коначно, када је у питању каријерно сидро „варијетет“, *DeLong* сматра да су особе које га поседују усмерене ка изазову и разноликости задатака и радних задужења у својој каријери.

На темељу оваквих ставова, као и на основу додатних истраживања у наредном периоду, *Schein* је првобитну листу каријерних сидара проширио за још три каријерна сидра и то (*Schein*, 1990b):

- 6) „услуге/посвећеност циљу“,
- 7) „чист изазов“ и
- 8) „животни стил“.

Темом каријерних сидра, поред *Schein*-а бавили су се и *Chapman* и *Brown* (2014), као и *Chapman* (2014) самостално, при чему нису идентификовали нова каријерна сидра, али су овај концепт искористили за објашњење каријерних избора појединаца. Наиме, поменути аутори о „каријерном сидру“, такође, говоре као о метафори за објашњење одлучујућег фактора приликом доношења одлука о каријери, наводећи следећи пример: у случају сидра на чамцу, оно причвршћава чамац за песак и дозвољава му кретање онолико колико је уже које спаја сидро и чамац дугачко. Када чамац почне да се удаљава више него што дужина ужета омогућава, сидро враћа чамац ка центру одакле је кренуо. У случају каријерног сидара, оно представља скуп особина личности које имају одлучујући утицај на каријеру појединца и његове одлуке о каријери. Тако, када

каријерно сидро и посао који особа обавља нису усклађени, особа се удаљава од својих каријерних упоришта, долази до развоја незадовољства и она се враћа ка свом основном упоришту у каријери.

Приликом спровођења тестирања концепта каријерних сидара над војним лицима, *Derr* (1979) је идентификовао ново каријерно сидро названо „ратник“ које је поред „техничке/функционалне компетентности“ и „опште менаџерске компетентности“ било изражено код војних лица. Ново каријерно сидро повезује са самим узорком који је истраживан и са тиме да су то особе које обављају радне задатке који се од њих траже и које су лојалне својим послодавцима. Међутим, наведени аутор истиче да је ово само оријентација ка послу, али не и каријерна оријентација.

У целини посматрано, концепт каријерних сидара допринео је разумевању механизма избора радног окружења у коме ће радити и дефинисати критеријуме за оцену успешности своје каријере (*Schein & Van Maanen*, 2013c). Уколико се избор радног окружења темељи на самоопаженим талентима, мотивима и вредностима појединац само у том случају може рачунати на унутрашње задовољство и изузетне успехе у каријери. Међутим, *Schein* сматра да особа стиче зрео концепт о самој себи тек након довољно обимног искуства током кога постаје кристално јасно од ког то скупа компетенција, потреба и вредности неће одустати када се нађе пред изазовом. Сматра се да је за то потребно до десет година радног искуства. Ипак, раном откривању доминантног каријерног сидра могу допринети и различити инструменти/упитници који су у међувремену развијени.

У наставку дисертације биће више речи о врстама и карактеристикама каријерних сидара које је *Schein*, као оснивач овог концепта, идентификовао.

2.1.1. Каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“

Каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“ представља такву констелацију унутрашњих вредности, ставова и способности која појединца усмерава ка оним пословима који ће му омогућити да свој идентитет гради око садржаја посла у одређеним техничким и функционалним областима.

Schein је свом истраживању утврдио да садржај посла за људе са оваквим каријерним сидром мора бити захтеван у погледу техничког знања и вештина како би такве особе биле мотивисане и посвећени у свом раду. Такође је утврдио да појединци

који поседују каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“ високо вреднују аутономију раду. Од осталих карактеристика и преференција које поседују запослени са наведеним каријерним сидром, *Schein* је идентификовао и следеће (*Schein & Van Maanen, 2013c*):

- већа важност се придаје садржају, а мања контексту посла,
- самопоштовање зависи од талената које запослени поседује, те су пожељни послови који омогућавају њихов даљи развој,
- уколико се удаљавају од своје области експертизе, тј. области у којој су изградили свој идентитет, може доћи до пада мотивације запосленог,
- преферира се плаћање према достигнутом нивоу компетенција, односно према дипломи, сертификату, као и да основна зарада буде екстерно праведна у односу да зараде других експерата,
- зарада се најчешће сагледава у апсолутном износу без додатних бенефиција,
- пожељан је програм бенефиција познат као „кафетерија програми бенефиција“ јер пружа додатну сатисфакцију и максималну флексибилност,
- не постоји тежња ка вишим менаџерским позицијама иако као посвећени својој области специјализације могу постати функционални менаџери, под условом да та функција не угрожава унапређење компетенција у области експертизе,
- више су цењена јавна признања од стране колега из исте области, за разлику од признања од особа без искуства у њиховој области експертизе.

При поређењу карактеристика особе са „техничком/функционалном компетентношћу“ са особама са другим сидрима, показало се да прва група остаје у својој области специјализације, док је осталим особама функционална или техничка експертиза само полазна тачка у каријери.

2.1.2. Каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“

Каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ везује се особе које испољавају тежњу ка томе да постану менаџери, па чак и генерални менаџери (*Schein & Van Maanen, 2013c*).

За особе код којих је доминантно наведено каријерно сидро везује се намера за напредовањем на хијерархијској лествици, као и вишем нивоу одговорности. Поред тога, везује се тежња да организација у којој раде стално напредује, као и да њихови лични

приходи у складу са тим расту. *Schein* је, такође, утврдио да иако особе које поседују поменуто каријерно сидро признају значај техничких/функционалних компетенција да би били успешни менаџери, они, са друге стране, посао на техничкој/функционалној позицији виде као позицију без могућности напредовања (*Schein*, 1990b).

Истраживање које су *Schein* и *Van Maanen* (2013c) спровели у каснијем периоду показало је и да амбиција и мотивација нису биле довољне да би се напредовало до највиших менаџерских позиција, већ да особе са овим каријерним сидром треба да поседују и аналитичке, интерперсоналне (интергрупне) и емоционалне компетенције. С тим у вези, поменути аутори су утврдили да *аналитичке компетенције* менаџера долазе до изражаја у ситуацији када је потребно идентификовати одређене чињенице, анализирати њихову поузданост и валидност и синтетизовати доступне информације ради утврђивања одређеног решења. Због тога се врло често генерални менаџери и поистовећују са доносиоцима одлука.

Када је реч о *интерперсоналним (интергрупним) компетенцијама* (одражавају способност особе да утиче, да инспирише, надгледа, води, управља и контролише људе на свим нивоима организације ка остварењу организационих циљева), *Schein* и *Van Maanen* (2013c) сматрају да оне долазе до изражаја у ситуацији када менаџер треба да окупи запослене око остварења заједничког циља организације, да мотивише људе да дају свој допринос решавању проблема, да комуницира о циљевима са запосленима, да управља процесом доношења одлука и њиховог спровођења итд.

Коначно, да би каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ резултовало настанком успешног менаџера, треба да буде подржано и *емоционалном компетентношћу* особе. Ово стога што, како наводе *Schein* и *Van Maanen* (2013c), посао генералног менаџера је такав да захтева да особа добро управља својим емоцијама током свакодневног решавања различитих проблема, као и интерперсоналним конфликтним ситуацијама.

У вези са наведеним облицима компетенција *Schein* и *Van Maanen* (2013c) закључују да је њихова комбинација код једне особе ретка, затим, да се таква особа тешко може препознати, а још мање моменат када их је изградила, што значи да се тешко постаје успешан генерални менаџер.

Остале карактеристике које се везују са особе које поседују доминантно каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ су следеће (*Schein & Van Maanen*, 2013c):

- придаје се важност интерној праведности у награђивању,

- очекује се висока зарада, као и да диспарат у зарадама у односу на наредни нижи ниво буде значајан,
- високо се вреднују бонуси и опције на акције као део компензационог пакета,
- високо се вреднује сигурност запослења (пожељан је програм „златни падобран“ - енгл. *golden parachute*, који омогућава овим запосленима који напуштају организацију да добију бонусе, отпремнину или акције компаније коју напуштају и тиме обезбеде себи егзистенцију након одласка),
- основ за унапређење везује се за заслуге и остварени ниво перформанси, док тип личности, стил лидерства и политика имају секундарну улогу код одлучивања,
- веома је битно одобравање онога што се ради од стране надређених који доносе одлуку о унапређењу на хијерархијској лествици.

Особи са каријерним синдромом „општа менаџерска компетентност“ у односу на особе са другим каријерним синдромом много је значајније да зна какав ће каријерни пут имати у некој организацији, с обзиром да је напредовање на хијерархијској лествици најважнији каријерни циљ ових особа.

2.1.3. Каријерно сидро „аутономија/независност“

Особе којима ограничења, као што су правила, процедуре, радно време, стил одевања и остале норме које означавају припадање некој организацији представљају препреку при остваривању циљева у каријери, јесу особе са каријерним синдромом „аутономија/независност“ (Schein, 1990b).

Schein сматра да каријерно сидро „аутономија/независност“ нарочито долази до изражаја у ситуацијама када се особа суочи са избором: да задржи посао који је плаћенији, али са значајно нижим степеном слободе или да напусти организацију у којој има аутономију. За појединце са овим доминантним каријерним синдромом жеља за слободом најчешће односи превагу (Schein & Van Maanen, 2013c). Стога, по мишљењу *Schein*-а, особе код којих доминира наведено каријерно сидро бирају занимања које нуде максимум независности у раду као што су професор, менаџер, консултант, адвокат и слично (Schein, 1990b).

Преференције особа које поседују каријерно сидро „аутономија/независност“ у погледу политика и пракси из области менаџмента људских ресурса су следеће (Schein & Van Maanen, 2013c):

- преферира се плаћање по обављеном послу и према оствареним перформансама,
- вреднују се бонуси, односно надокнаде који нису повезане са стандардним облицима плаћања, како би се такве награде лакше могле ускладити са променљивим потребама запосленог,
- унапређењем се сматра премештање на радно место са већом аутономијом,
- преферирају се индивидуални задаци у којима ће имати пуну аутономију у извршавању, за разлику од тимског рада јер, по правилу, нису „добри тимски играчи“,
- нематеријалне награде у виду признања и похвала више се вреднују од унапређења, бонуса или титула,
- уколико је систем награђивања претежно заснован само на новчаним наградама, запослени често напуштају такве организације.

Имајући у виду наведене преференције као политикама и праксама менаџмента људских ресурса, уколико су запослени са каријерним сидром „аутономија/независност“ важни и вредни за предузеће, препоручује се редизајнирање система награђивања тако да буде прилагођен њиховим потребама чиме би се превентивно деловало на њихово потенцијално незадовољство и евентуално напуштање организације.

2.1.4. Каријерно сидро „сигурност/стабилност“

Особе које преферирају каријеру где ће имати осећај сигурности, безбедности, предвидљивости, опуштености и безбрижности, најчешће поседују каријерно сидро „сигурност/стабилност“ (Schein & Van Maanen, 2013c).

У ранијим радовима *Schein*-а, ово каријерно сидро појављивало се у два облика: каријерно сидро „сигурност посла“ у организацији и каријерно сидро „географска сигурност“, као осећај стабилног приватног живота у неком окружењу (Schein, 1978). У каснијим радовима, због потешкоћа испитаника да разликују ова два аспекта сигурности и стабилности, дошло је интеграције наведених сидара у једно каријерно сидро названо „сигурност/стабилност“.

Сматра се да свака особа у суштини има потребу за сигурношћу и стабилношћу током живота, при чему потреба за финансијском сигурношћу долази до изражаја у одређеним фазама живота, као што су, на пример, рођење детета, брига о родитељима и пензионисање. Међутим, особе са каријерним синдромом „сигурност/стабилност“ све одлуке о својој каријери доносе на основу разматрања чињенице да ли тај посао или позиција пружају довољну сигурност и стабилност у животу у било којој фази. Због тога особе са наведеним каријерним синдромом теже запослењу у организацији која нуди уговоре о раду на неодређено време, која не отпушта своје раднике и која има атрактиван програм бенефиција и пензионисања. Овом опису послодавца највише одговарају државне институције и органи, те се може закључити да су те институције за ову групу запослених најпожељнији послодавци.

За запослене који имају доминантно каријерно сидро „сигурност/стабилност“, често се везују и стереотипи да им недостаје амбиција и такмичарски дух. Међутим, пракса је показала да запослени са оваквим каријерним синдромом могу напредовати и на више менаџерске позиције све док им тај посао пружа сигурност, на једној страни, а на другој, захтева стабилне перформансе и таленат. *Schein* и *Van Maanen* (2013c) даље наводе да су мање талентоване особе са оваквим каријерним синдромом мање посвећене послу и напредовању и да најчешће остају на истој позицији до краја каријере. Такође, особе са овим каријерним синдромом, које сматрају да имају неискоришћене таленте на тренутном послу, обично га задржавају уколико је он сигуран и стабилан, а проналазе активности које нису у вези са послом или каријером како би те таленте искористиле.

Политике и праксе менаџмента људских ресурса које преферирају запослени са доминантним каријерним синдромом „сигурност/стабилност“, као и други аспекти рада који се за њих везују, су следећи (*Schein & Van Maanen*, 2013c):

- основна зарада се сматра најважнијим делом компензационог пакета,
- услови рада и односи са колегама су приоритет у односу на обогаћивање посла и изазове,
- као дугогодишњи чланови организација, запослени са доминантним каријерним синдромом „сигурност/стабилност“ чувају организациону културу од заборављања и усмеравају понашање осталих чланова организације,
- запослени са овим каријерним синдромом преферирају систем напредовања на хијерархијској лествици који је заснован на старешинству, јасно дефинисаном редоследу позиција за напредовање и условима који се за то требају испунити,

- високо се вреднују признања за рад заснована на лојалности, где се стално запослење види као једно од најбитнијих итд.

Имајући у виду последњу преференцију запослених са доминантним каријерним синдромом „сигурност/стабилност“, треба истаћи да доживотно запослење више није доминантан облик запослења, већ да већина организација има привремену радну снагу и да је склона смањењу броја радника у случају суфицита радне снаге. Како у данашње време запослени постају флексибилна радна снага која се прилагођава условима на тржишту рада, сматра се да се и особе са овим каријерним синдромом морају прилагодити новонасталим околностима (Schein & Van Maanen, 2013c).

2.1.5. Каријерно сидро „предузетничка креативност“

Каријерно сидро „предузетничка креативност“ препознаје се код особа код којих постоји јака жеља за оснивањем предузећа, затим да своје креативне идеје преточе у производ или услуге, као и тежња за аутономијом и ослобођењем од свих ограничења које рад за послодавца подразумева (Schein & Van Maanen, 2013c).

Schein (1990b) наводи да *жеља за оснивањем предузећа* најчешће долази до изражаја у оном тренутку у каријери када појединац има јасно изграђен самоконцепт о себи. Међутим, може се јавити још у средњошколским данима уколико особа има таленат и вољу да постане предузетник.

Особе које имају каријерно сидро „предузетничка креативност“ су, по дефиницији, *креативне*, тј. имају способност да дођу до нових идеја и створе нове вредности. На изванредан начин креативност је предуслов предузетничког подухвата (Syed et al., 2020). Оно што испуњава особу са каријерним синдромом „предузетничка креативност“ јесте успех креативне идеје, али не и управљање предузећем које је покренуто на основу те идеје. Оваква особа врло често након успеха једне идеје наставља ка спровођењу нове идеје у дело. Уколико се креативни низ прекине, особа са каријерним синдромом „предузетничка креативност“ суочиће се са досадом и незадовољством (Schein, 1990b).

Тежња за аутономијом и независношћу је, такође, битна особина особа са каријерним синдромом „предузетничка креативност“. Међутим, потребно је повући границу између каријерног сидра „предузетничка креативност“ и „аутономија/независност“. Наиме, самозапослену особу са доминантним каријерним синдромом „предузетничка

креативност“ издваја мотивација да користи своје вештине, да прихвати изазов, да оствари високу зараду и углед, као и да искористи добру пословну идеју. Са друге стране, могућност да се живи и ради у складу са сопственим жељама је главни је покретач особа са каријерним синдромом „аутономија/независност“ (Feldman & Bolino, 2000).

Треба истаћи и да аутономија, независност и предузетничка креативност као мотиви уласка у предузетништво не морају увек да буду присутни истовремено. Ради се о томе да аутономија и независност могу бити задовољени и вођењем предузећа које је откупљено од неког другог власника, док предузетничка креативност једино може бити задовољена оснивањем сопственог предузећа. Притом, нови предузетнички подухват, који по дефиницији изискује креативност, најчешће не доноси у великој мери слободу и независност, с обзиром да предузетник мора бити одговоран према заинтересованим лицима (улагачима капитала, запосленима, клијентима, добављачима, заједници и др). Поред одсуства апсолутне аутономије, предузетник у првим годинама пословања новооснованог предузећа губи и очекивану стабилност уколико је претходно био запосленог код неког послодавца. Због тога постоји велики број особа са каријерним синдромом „предузетничка креативност“ које су спремне да раде за послодавце, док паралелно управљају својим предузећем. На тај начин себи осигуравају стабилност док њихово предузеће не постане успешно, након чега напуштају послодавца (Schein & Van Maanen, 2013c).

Веома важна особина која се везује за предузетнике јесте и *упорност*. Ова особина је управо она која одсликава предузетника у настојању да спроведе у дело своју иновативну идеју, чак и ако су претходни покушаји били неуспешни. Сматра се да упорност потпомогнута талентом и натпросечном мотивацијом за покретањем предузетничког пројекта једино може довести до остварења успеха у том подухвату (Schein & Van Maanen, 2013c).

2.1.6. Каријерно сидро „услуге/посвећеност циљу“

Према истраживању које је спровео *Schein* (1990a) утврђено је да су поједине особе током посла који обављају и каријере коју граде, вођене вредностима, односно тежњом да дају одређени допринос друштву. Другим речима, утврђено је да су вођене „вишом

сврхом“. Доминантно каријерно сидро таквих особа названо је „услуга/посвећеност циљу“.

У обимном емпиријском истраживању које је *Schein* (1990b) спровео, утврђено је да се особе код којих доминира горе наведено каријерно сидро најчешће опредељују за занимања из сфере медицине, истраживања, социјалног рада и просвете. Поред тога, није неуобичајено да се особе код којих је присутно наведено каријерно сидро опредељују и за послове у непрофитном сектору који таргетирају неки друштвени проблем. Поседовање овог каријерног сидра, међутим, не искључује могућност да такве особе могу радити и за послодавца, али је у том случају кључно да тај посао у исто време буде усклађен са њиховим унутрашњим вредностима.

Имајући у виду наведено, за особе са доминантним каријерним сидром „услуге/посвећеност циљу“ каже се да су „морални предузетници“ јер улажу све своје таленте и мотиве како би усмериле свог послодавца ка вишим циљевима (*Schein & Van Maanen, 2013c*).

Када су у питању преференције особа са горе наведеним каријерним сидром ка одређеним политикама и праксама из области менаџмента људских ресурса, утврђено је следеће (*Schein & Van Maanen, 2013c*):

- новац и плата нису главне области интересовања,
- зараде се оцењују са аспекта праведности,
- јавне похвале за достигнућа, награде, али прилике за усавршавање, су од велике важности,
- промоција на виша радна места повезује се са доприносом који је особа дала друштву,
- унапређење треба да буде праћено и повећањем аутономије,
- уколико кретање навише на хијерархијској лествици није праћено повећањем утицаја особе на њему битне вредности које заговара, за особу са наведеним каријерним сидром посао постаје незадовољавајући,
- успех у каријери оцењује се на основу доприноса друштву, очувању природе и заштити људи,
- очекује се да и виши нивои менаџмента у организацији деле исти систем вредности као и запослени са наведеним каријером сидром.

Треба истаћи да на пословима који су карактеристични за особе са каријерним сидром „услуге/посвећеност циљу“, могу успешно да раде и особе које поседују неко друго каријерно сидро (на пример, „техничка/функционална компетентност“, „предузетничка креативност“ и сл.) (Schein, 1990b). Међутим особе са каријерним сидром „услуге/посвећеност циљу“ одликује вера да ће њихово залагање и преданост када извршавају своје радне задатке имати „вишу сврху“.

2.1.7. Каријерно сидро „чист изазов“

Свакодневно превазилажење проблема и препрека, победа над противником и доказивање и одолевања изазовима, могу бити потребе које воде особе са каријерним сидром „чист изазов“ (Schein, 1990b). Први које ово каријерно сидро потврдио у пракси био је *Derr* који на узроку поморских официра идентификовао оне који су тежили да своје вештине доведу до савршенства како би били спремни за ратне задатке.

Особама код којих је доминантно каријерно сидро „чист изазов“ веома је битно да континуирано превазилазе препреке, при чему сама садржина посла није од пресудне важности. Ово каријерно сидро најчешће имају менаџери и консултанци који имају потенцијала за превазилажење проблема и решавање тешких задатака, независно о којој се грани индустрије или делатности компаније се ради. Сматра се што тежи задатак, то је он особама са наведеним каријерним сидром изазовнији за решавање.

Са друге стране, уколико су радни задаци репетитивни, независно од њихове тежине, такви задаци за запослене чије је доминантно каријерно сидро „чист изазов“ нису прихватљиви (Schein & Van Maanen, 2013c). Уколико посао не пружа подстрек запосленом за превазилажење својих граница, такав посао ће постати незанимљив, а запослени у крајњем случају незадовољан послом. Због тога особе које теже чистом изазову апострофирају значај разноликости задатака и послова које обављају током своје каријере. Због превелике усмерености ка једном једином циљу и своје такмичарске настројености, такве особе могу бити антипатичне особама које не преферирају компететивне колеге (Schein & Van Maanen, 2013c).

Поред менаџера и консултаната, каријерно сидро „чист изазов“ најчешће се среће код продајног особља, истраживача, спортиста, предузетника, као и код свих оних које покрећу такмичарски изазови и борбе које се одвијају на дневном нивоу (Schein, 1990b). Стога особе код којих доминира наведено каријерно сидро приоритет дају пословима

који померају границе изазова, док су област рада, тип организације, систем управљања људским ресурсима (обрачун зараде, начин напредовања на хијерархијској лествици и политика унапређења и сл.) у другом плану. Сматра се да одређени ниво изазова у послу одговара свакој особи, међутим, појединци са доминантно израженим каријерним синдромом „чист изазов“ изазов вреднују највише од свих осталих карактеристика посла.

2.1.8. Каријерно сидро „животни стил“

Промене на тржишту рада у виду све веће укључености жена и повећање броја дуалних каријера довеле су до појаве особа са каријерним синдромом „животни стил“ (Schein, 1990b). За особе код којих доминира наведено каријерно сидро карактеристично је да високо вреднују своје личне потребе, породичан живот и партнерову каријеру, што у крајњем случају захтева да пословни и приватни живот појединца морају бити усклађени. У супротном, појединац приоритет даје свом стилу живота (Schein & Van Maanen, 2013c).

„Животни стил“ као каријерно сидро добија све више на значају и упоредо са тим како све више људи стреми ка независности као друштвеној вредности. Такви појединци преферирају рад за послодавце који пружају флексибилне услове рада, као што су рад од куће, флексибилно радно време, фиксно радно време без прековременог рада и сл. У том случају, запослени са наведеним каријерним синдромом спремни су да извршавају радне задатке са високим нивоом посвећености и мотивисаности (Schein & Van Maanen, 2013c).

Поред општег захтева за усклађеношћу личног и пословног живота издвојио се још један специфичан захтев особа код којих доминира каријерно сидро „животни стил“. Реч је о одбијању промене места живота и рада у географском погледу. Та промена је најчешће повезана са унапређењем на бољу позицију, али због промене у личном, породичном и пословном животу које пресељење доноси, особа са овим каријерним синдромом је спремна да одбије жељену промену у каријери (Schein & Van Maanen, 2013c).

Иако се у савременим условима пословања очекује од запосленог да буде географски флексибилан када то организација захтева, све већи број особа са каријерним синдромом „животни стил“ доводи до потребе да се такви захтеви прилагоде запосленом и да се његов каријерни пут прилагоди једној географској области. У том случају,

упражњену позицију најчешће попуњавају особе које тренутно немају породицу и децу јер су оне географски мобилније.

Када се реч о преферираним политикама и праксама менаџмента људских ресурса, запослени са доминантним каријерним синдромом „животни стил“ високо вреднују приступ управљању људским ресурсима који подразумева флексибилност, односно могућност да запослени ускладе свој лични и породични живот са пословним (Schein & Van Maanen, 2013c). На пример, они ће прихватити разна организациона правила уколико могу у правом тренутку напустити радно место када се јави неки виши породични интерес. Могу пожелети смањени број путовања, рад од куће, породилско одсуство и сл.

Претходно истакнуте карактеристике каријерних сидара упућују на закључак да у зависности од каријерног сидра особе њој одговара и специфично професионално и радно окружење у коме ће остварити најбоље резултате и највећи степен задовољства. Стога је препорука да организације искористе могућности које им стоје на располагању и распоређивањем запослених, као и применом одговарајућих политика и пракси из области менаџмента људских ресурса, покушају да обезбеде што већи склад између унутрашњих мотива, вредности и талената запослених, на једној страни, и посла, на другој.

2.1.9. Остала каријерна сидра

Осим претходно побројаних каријерних сидара чије су карактеристике доказане у различитим истраживањима, истраживачи истичу да је могуће идентификовати још неколико каријерних сидара. Поједини аутори додатна каријерна сидра повезују са утицајем, разноликошћу, чистом креативношћу и организационим идентитетом (Feldman & Bolino, 1996; Schein & Van Maanen, 2013c), док други аутори препознају каријерна сидра као што су „интернационализам“ (Lazarova et al., 2014; Suutari & Така, 2004), „географска сигурност“ и „организациона стабилност“ (Ramakrishna & Potosky, 2001, 2003), зависне бенефиције, посвећеност послу и уравнотежен животни стил (Widodo et al., 2021).

Да горе наведени ставови аутора нису без утемељења, говори и сам Schein (1990a) који је претпоставио постојање више од осам каријерних сидара. Међутим, како се кључне димензије додатних каријерних сидара, као што су на пример, утицај или чиста

креативност, свакако јављају у неком од раније идентификованих каријерних сидара, *Schein* оспорава тезу да се ради о потпуно новим каријерним сидрима (Schein, 1990a). Тако је, на пример, креативност заступљена у готово сваком каријерном сидру, жеља за разноликошћу задатака такође, а супериорност у вештинама и компетенцијама је, на пример, карактеристика сваког менаџера, предузетника или стручњака у својој области експертизе. Са друге стране, нека каријерна сидра која се предлажу имају основа да буду призната као потпуно нова каријерна сидра. Ту се, пре свега, мисли на каријерно сидро „интернационализам“.

Утемељење за потенцијално ново каријерно сидро названо „интернационализам“ пронађено је у чињеници да претходна разматрања нису укључила разматрања глобалне каријере насупрот каријере која се гради унутар једне организације или једне земље. Наиме, *Suutari* и *Taka* (2004) указују да код појединих запослених доминира жеља да радом у интернационалном окружењу стекну ново искуство и искористе прилику да упознају различита радна окружења у различитим културама. Овај концепт је касније потврђен на примеру студената и менаџера у Француској који су испољили потребу да буду мобилни на међународном нивоу, да имају посао ван граница једне државе, као и да желе да стекну знање, вештине и способности за грађење глобалне каријере (Lazarova et al., 2014).

Строго посматрано, највећи број каријерних сидара која се предлажу као „нова“ аутори, ипак, „изводе“ из постојећих. Тако је каријерно сидро „сигурност/стабилност“ подељено на два каријерна сидра, као што су географска сигурност“ и „организациона стабилност“ запослења (Ramakrishna & Potosky, 2001, 2003), *зависне бенефиције* се виде као комбинација каријерног сидра „сигурност“, „услуге“ и „менаџерске компетенције“, *посвећеност послу* као комбинација „техничке компетентности“ и „географске сигурности“, а *уравнотежен животни стил* као комбинација „аутономије“ и „стила живота“. Појава изведених каријерних сидара приписана је утицају култура у којима су спроведена истраживања и потреби прилагођавања мерне скале чија примена је довела до тога да је и идентитет каријерних сидара био другачији у односу на раније утврђена (Widodo et al., 2021).

Имајући у виду горе наведено, могуће је да једино „интернационализам“ као каријерно сидро буде промовисано као додатно каријерно сидро поготову због тога што концепт интернационалне каријере привлачи све више пажњу истраживача. Међутим,

тренутно доступна литература на ову тему упућује на задржавање на концепту од постојећих осам каријерних сидара.

2.1.10. Груписање каријерних сидара

Иако је *Schein* (1990а) идентификовао осам различитих каријерних сидара, касније је увидео да нека од њих имају сличне карактеристике, а да су нека потпуно различита. Тачније, утврдио је да однос између њих може бити тројак, тј. да каријерна сидра могу бити: а) слична, б) комплементарна, и в) дијаметрално различита.

а) Сличност каријерних сидра. Сличност међу каријерним сидрима, поред *Schein* -а и његових сарадника, препознали су и други аутори (*Coetzee & Schreuder*, 2011; *Feldman & Bolino*, 1996) те су сходно томе предложили груписање каријерних сидара према одређеним критеријумима. С обзиром да *Feldman* и *Bolino* (1996) указују да *Schein* при дефинисању карактеристика каријерних сидара није одлучно тврдио да је свако сидро скуп талената, потреба и вредности особе, већ да су нека заснована само на талентима, друга на потребама, а трећа на вредностима, сматрају да је потпуно оправдано груписање каријерних сидара на следећи начин (*Feldman & Bolino*, 1996, стр 96):

- 1) каријерна сидра заснована на талентима,
- 2) каријерна сидра заснована на потребама и
- 3) каријерна сидра заснована на вредностима.

На основу претходне поделе, *Feldman* и *Bolino* (1996) истичу да постоје три каријерна сидра која су заснована на *талентима* особе. То су: „техничка/функционална компетентност“, „општа менаџерска компетентност“ и „предузетничка креативност“.

Каријерна сидра која су заснована на *потребама* особе у погледу равнотеже приватног и пословног живота, су „аутономија/независност“, „сигурност/стабилност“ и „животни стил“.

Последњу групу чине каријерна сидра заснована на ставовима и *вредностима* особе. То су каријерна сидра „услуге/посвећеност циљу“ и „чист изазов“. За особе код којих су присутна последње наведена каријерна сидра потврђено је да се поистовећују са занимањем и организационом културом (*Feldman & Bolino*, 1996).

Наставак тумачења поделе каријерних сидара према *Feldman*-у и *Bolino*-у (1996) проналазимо у раду *Coetzee* и *Schreuder*-а (2011) који дају обједињен приказ

карактеристика свих каријерних сидара и врше њихово груписање према томе која су каријерна сидра заснована највише на талентима, потребама и вредностима (Табела 3).

Табела 3: Кључни циљеви, очекивања и вредности на основу доминантног каријерног циља

Каријерна сидра	Кључни циљеви у каријери	Кључна очекивања од посла	Кључне вредности
Заснована на талентима			
<i>Техничка/функционална компетентност</i>	Развијање талента и знања у области експертизе	Изазован посао који тестира таленте, способности и вештине	Специјализација; Даље учење и развој у области специјализације
<i>Опита менаџерска компетентност</i>	Достићи организациони ниво на коме је одговоран за главне политичке одлуке и где ће његови учињени напори направити разлику између успеха и неуспеха	Висок ниво одговорности; Изазован, разноврстан и интегративан рад; Могућности за вођство, доприноси успеху организације	Моћ и утицај; Напредовање на корпоративној лествици
<i>Предузетничка креативност</i>	Стварање новог и сопственог предузећа; Развој нових производа или услуга; Изградња нове организације	Изазовне могућности за стварање сопственог предузећа; Креирање или измишљање новог производа или услуге	Моћ и слобода стварања богатства; Велика лична видљивост и јавна препознатљивост
Заснована на потребама			
<i>Аутономија/независност</i>	Радити ствари на свој начин, сопственим темпом, према сопственим стандардима и по сопственим условима	Јасно разграничене, временски ограничене врсте рада у оквиру своје области експертизе, које омогућавају обављање задатака /циљева	Слобода постизања и доказивања својих компетенција

		према сопственим условима, на сопствени начин	
<i>Сигурност/стабилност</i>	Осећај сигурности и безбедности	Стално радно место и сигурност посла; пензиони план и накнаде; награђивање сталних, предвидљивих перформанси	Предвидљивост и награђивање за дужину радног стажа
<i>Животни стил</i>	Интегрисање нечијег посла и каријере са личним и породичним потребама (уравнотеженост укупног начина живота)	Поштовање личних и породичних брига и отвореност за преговарање о психолошком уговору у складу са променљивим животним потребама	Флексибилност и слобода у балансирању између породичног живота и посла
<i>Заснована на вредностима</i>			
<i>Услуге/ посвећеност циљу</i>	Побољшање на неки начин света или друштва; Служење човечанству и својој нацији	Прилике да се утиче на примену организационе или социјалне политике у правцу личних вредности; Служба вишој сврси у складу са личним вредностима	Утицај и слобода аутономног деловања у остварењу личних вредности или више животне сврхе/циља
<i>Чист изазов</i>	Превазилажење препрека; решавање тешко решивих проблема или победа над изузетно тешким противницима	Задаци или ситуације које пружају константно разне изазовне могућности за самотестирање	Моћ и утицај на личну конкурентност и победу

Извор: Прилагођено према Coetzee и Schreuder (2011)

б) Комплементарност каријерних сидара. Комплементарност између каријерних сидара се испољава у ситуацији у којој се у исто време испољавају карактеристике два или више сличних каријерних сидара. Особе код којих су заступљена комплементарна каријерна сидра по правилу преферирају да раде у амбијенту који омогућава доношење одлука где би до изражаја дошли њихови комплементарни таленти, мотиви и вредности (Chapman & Brown, 2014; Feldman & Bolino, 1996).

в) Дијаметрална супротност каријерних сидара. Говорећи о дијаметралним разликама између каријерних сидара *Schein* (1990а) сматра да су оне присутне између следећих каријерних сидара:

- сигурност/стабилност“ и „аутономија/независност“,
- „техничка/функционална компетентност“ и „општа менаџерска компетентност“, и
- „предузетничка креативност“ и „услуге/посвећеност циљу“.

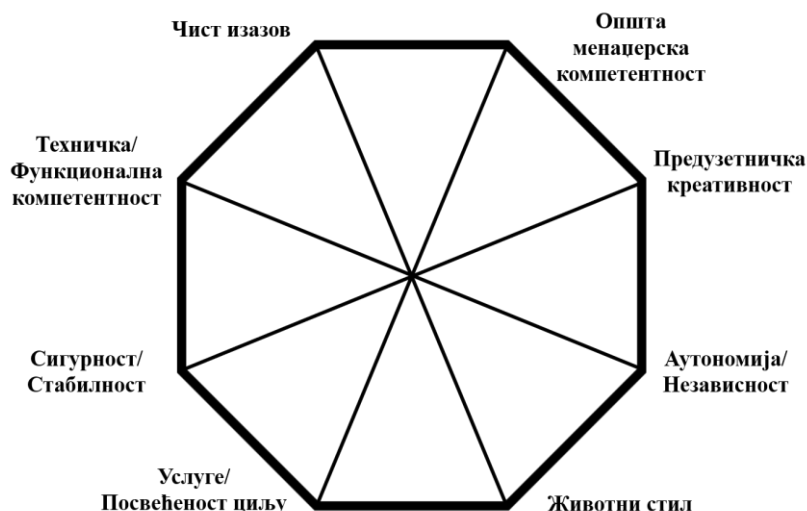
Schein-ов поглед на искључива каријерна сидра потврђен је и у студији *Barclay*-а и сарадника (2013).

У контексту дијаметрално супротног односа између каријерних сидара наводимо и резултате истраживања *Nordvik-a* (1996) који је дошао до закључка да такав однос постоји између следећих врста каријерних сидара:

- чист изазов и менаџерска компетентност – сигурност и услуга,
- техничка компетентност – менаџерска компетентност,
- аутономија – сигурност, и
- животни стил и креативност – услуга.

На основу наведеног се може закључити да се закључци *Nordvik-a* у највећој мери поклапају и са *Schein*-овим закључцима.

Као врло користан инструмент за анализу односа између каријерних сидара може да послужи и осмоугаони модел који су по узору на *Holland*-ов хексагон креирали *Feldman* и *Bolino* (1996). Наведени осмоугао (Слика 4) приказује сва каријерна сидра, а у зависности од међусобне раздаљине, сличности и разлике између њих су мање или веће.



Слика 4: Осмоугаони модел каријерних сидара

Извор: Feldman и Bolino (1996)

На основу претходне слике може се закључити да је „предузетничка креативност“ дијаметрално супротно каријерно сидро у односу на „сигурности/стабилности“, а „чист изазов“ супротан од „животног стила“ (Feldman & Bolino, 1996, стр. 107).

Један од најрелевантнијих приказа међусобно искључивих и комплементарних каријерних сидара дали су *Charman* и *Brown* (2014). Спровођењем истраживања над 1.361-им запосленим коришћењем ипсативне скале, принудним избором дошли су до резултата о сличностима и разликама између каријерних сидара приказаним у наредној табели (Табела 4).

Табела 4: Искључива и комплементарна каријерна сидра

Искључива каријерна сидра	Комплементарна каријерна сидра
<ul style="list-style-type: none"> • Чист изазов/Сигурност и стабилност • Техничка компетентност/Услуге и посвећеност • Животни стил/Менаџерска компетентност • Предузетничка креативност/Аутономија 	<ul style="list-style-type: none"> • Услуге и посвећеност/Животни стил • Чист изазов/Менаџерска компетентност • Чист изазов/Предузетничка креативност • Сигурност и стабилност/Животни стил • Аутономија/Техничка компетентност • Услуге и посвећеност/Предузетничка креативност • Техничка компетентност/Менаџерска компетентност • Аутономија/Сигурност и стабилност

Извор: Приказ аутора на основу *Charman*-а и *Brown*-а (2014)

На основу напред наведеног закључује се да постоје каријерна сидра која обухватају сличне таленте, мотиве и вредности, али и она која су дијаметрално супротна према истим критеријумима. Такође, горепоменућа истраживања оправдавају ставове да појединац може имати више каријерних сидара и бавити се једним послом, односно имати једно занимање. Међутим, наведено не умањује значај основног постулата теорије о каријерним сидрима, а то је да појединци постижу најбоље резултате у свом раду и испољавају највеће задовољство послом када је њихово радно окружење усклађено са каријерним сидром које поседују.

2.2. Доминантна каријерна сидра – утврђивање и дистрибуција према занимањима и социо-демографским факторима

Доминантно каријерно сидро је оно каријерно сидро које у највећој мери одражава унутрашњу констелацију вештина, талената, потреба и вредности особе. Да би се ово каријерно сидро утврдило, већина аутора користи инструмент који је познат под називом „Инвентар каријерних оријентација“. Његова примена у пракси показала је да се сва каријерна сидра јављају у скоро сваком занимању, али да је њихова дистрибуција била различита.

У даљем тексту биће најпре речи о инструменту који се користи за одређивање доминантног каријерног сидра особе, а након тога и о дистрибуцији каријерних сидара унутар различитих занимања, као и о социо-демографској заступљености каријерних сидара.

2.2.1. Инструмент за одређивање доминантног каријерног сидара

У циљу утврђивања доминантног каријерног сидра особе, заједно са развојем концепта каријерних сидара, развијали су се и инструменти за њихово утврђивање.

Први упитник који је коришћен за утврђивање доминантног каријерног сидра развијен је од стране *DeLong*-а и *Schein*-а (DeLong, 1984). Овај упитник састојао се из четрдесет једног питања за утврђивање пет каријерних сидара и три покретача каријере. Применом Ликертове четворостепене скале испитаници су оцењивали степен тачности и значаја сваког питања.

Када је реч о горе наведеном упитнику, он се развијао кроз више фаза, тј. имао је и више варијанти.

У последњој верзији упитник садржи четрдесет питања, од којих се по пет питања односе на свако од осам каријерних сидара. Применом овог инструмента испитаник најпре оцењује свако питање на Ликертовој скали од 1- *никада није тачно* до 4 - *увек тачно*. Након тога, од њега се тражи да упамти пет питања која га најбоље описују и да тим питањима додели још пет поена. Сабирањем одговора на пет питања и идентификовањем оног каријерног сидра које има највећи збир, испитаник добија своје доминантно каријерно сидро. Уколико се догоди да је добијени збир једнак за два или више каријерних сидара, испитаник треба да одлучи од ког циља би одустао када би се наметнула одређена ситуација на послу у будућности (Schein & Van Maanen, 2013a). На тај начин особа утврђује своје доминантно каријерно сидро.

Поред квантитативног мерења каријерних сидара, *Schein* је развио и питања којим се са квалитативног аспекта анализирају таленти, мотиви и вредности појединца. Када особа која се интервјуише нема радног искуства (на пример, студенти), онда се разговор води на основу хипотетичке студије случаја на основу које се утврђује доминантно каријерно сидро дате особе (Schein & Van Maanen, 2013c).

Широкој примени горе наведеног упитника допринела је чињеница да су бројни аутори проверавали и доказали његову валидност и поузданост. Тако су *Bezuidenhout* и сарадници (2013) потврдили валидност и поузданост инвентара каријерних оријентација из 2006. године, утврдивши да су вредности *Cronbach α* коефицијента за осам каријерних сидара биле између 0,76 и 0,93.

Сличне резултате добили су и *Coetzee* и *Schreuder* (2011) у чијој студији су се коефицијенти поузданости кретали од 0,77 за каријерно сидро „чист изазов“, до 0,81 за каријерно сидро „сигурност/стабилност“. Са друге стране, *Coetzee* и *de Villiers* (2010) нису добили прихватљив ниво поузданости за каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“ будући да је вредност *Cronbach α* коефицијента за њега била 0,39. Међутим, осим поменутог каријерног сидра које је имало низак ниво поузданости мерене коефицијентом *Cronbach α*, остала каријерна сидра су имала нивое поузданости од 0,64 до 0,76 (Coetzee & de Villiers, 2010, стр. 36). Треба напоменути и то да су наведени аутори користили упитник из 1990. године.

Валидност концепта каријерних сидара и инструмента за утврђивање доминантног сидра доказана је и у бројним другим истраживањима која су спроведена у различитим

земљама и на узорцима испитаника различитих социо-демографских карактеристика, као што су пол, старост, занимање и сл. (Feldman & Bolino, 1996). Наиме, опсежна истраживања применом наведеног упитника спроведена су на узорцима запослених у Сједињеним Америчким Државама (Costigan et al., 2018; Schein, 1990b), Јужној Африци (Coetzee & Schreuder, 2008; Coetzee & de Villiers, 2010; Bezuidenhout et al., 2013), Израелу (Danziger & Valency, 2006; Danziger et al., 2008), Турској (Costigan et al., 2018), Републици Србији (Milanović, 2019), студената у Јапану и Канади (Firkola & Tiessen, 2001) и др. Наведено указује да је *Schein*-ов упитник добио потврду примене у сваком друштвеном и организационом контексту.

Упитник који је *Schein* креирао подстакао је и друге ауторе да, осим провере поузданости и валидности овог упитника, креирају и своје упитнике који су прилагођени у погледу броја питања или занимања чија се каријерна сидра тестирају. Између осталих, *Igbaria* и *Baroudi* (1993) су креирали скраћену форму упитника за мерење доминантног каријерног сидра особе којом су желели да остваре неколико циљева. Прво, желели су да скраћеном формом упитника лакше упоређују резултате између различитих индустријама, организација или функција, Друго, желели су да добију упитник који је стандардизован и који не захтева велику потрошњу времена.

Идеја горе наведених аутора о скраћењу оригиналног упитника била је да се на основу факторске анализе изабере питања са највећим вредностима учитавања у оквиру сваког појединачног каријерног сидра. Крајњи исход био је упитник од 25 питања од којих су се по три односила на каријерна сидра: техничка компетентност, менаџерска компетентност, услуга, чист изазов, животни стил и предузетништво, док су по два питања издвојена за мерење географске сигурности и сигурности посла. Следећу фазу креирања скраћене форме упитника чинило је тестирање упитника на другом узорку. Факторска анализа потврдила је валидност упитника и структуру од девет каријерних сидара, а интерна конзистентност потврђена је обрачуном *Cronbach α* коефицијента за свих девет каријерних сидара.

Упркос томе што је „Инвентар каријерних оријентација“ широко прихваћени инструмент за одређивање доминантног каријерног сидра, нису изостале ни његове критике. Основна замерка која се приписује наведеном упитнику је што се путем овог инструмента мере само ставови, вредности и потребе у каријери особе, али не и таленти. Познато је, међутим, да концепт каријерних сидара промовише схватање да каријерна сидра осим каријерних оријентација, обухватају још и самоопажене таленте појединаца

(DeLong, 1982). Ипак, и поред тога остаје закључак да се „Инвентар каријерних оријентација“ показао као поуздан инструмент за мерење и оцену каријерних сидара и да може довести до значајних резултата и импликација.

2.2.2. Преглед студија о доминантном каријерном сидру

Постоје бројна истраживања која су се бавила утврђивањем доминантног каријерног сидра особе. Богатство резултата до којих се дошло допринело је идентификовању неколико кључних тенденција. Наиме, утврђено да су у неким занимањима заступљенија одређена каријерна сидра, затим, да особе могу имати више доминантних каријерних сидара, као и да се доминантно каријерно сидро особе током времена може мењати.

Дистрибуција каријерних сидара према занимањима, у различитим студијама приказана је у Табела 5. Ове студије су имале за испитанике менаџере те је у наредној табели приказана дистрибуција одговора који су већински на менаџерским позицијама.

Табела 5: Дистрибуција каријерних сидара према занимањима

Каријерна сидра	<i>Schein</i> (1996) N = 49 (менаџери)	<i>Schein</i> (2011) N = 101 (менаџери)	<i>Schein</i> (1996-2012) N = 1.171 (менаџери)	<i>Igbaria</i> и сар. (1991) N = 464 (менаџери информационих система)	<i>Danziger</i> и сар. (2006) N = 1.846 (опште)
Техничка/функционална компетентност	8%	10%	8%	22,6%	19,2%
Општа менаџерска компетентност	37%	22%	33%	26,1%	4,5%
Аутономија/независност	6%	8%	8%	14,7%	13,0%
Сигурност/стабилност	3%	4%	4%	6,5%	11,4%
Предузетничка креативност	9%	15%	12%	4,7%	4,9%
Услуге/посвећеност циљу	8%	11%	9%	8,2%	4,2%
Чист изазов	15%	14%	11%	6,7%	12,0%
Животни стил	11%	13%	12%	10,5%	30,8%
Неодлучни	3%	3%	3%	-	-

Извор: Приказ аутора

Подаци у претходној табели (Табела 5) показују да већина истраживања има за резултат доминантно каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“. *Schein*-ова истраживања у узорку имају увек менаџере на различитим позицијама са дугогодишњим радним искуством због чега није изненађење да су његова истраживања показала да

запослени имају доминантно каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ које је праћено „предузетничком креативношћу“, „чистим изазовом“ или „животним стилем“ као следећим доминантним каријерним сидрима.

За разлику од *Schein*-овог истраживања у коме је највећи проценат испитаника, који су менаџери, имао доминантно каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“, истраживање које су спровели *Igbaria* и сарадници (1991) и које је спроведено на узорку менаџера информационих система показује да је након „опште менаџерске компетентности“, следеће најзаступљеније каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“. Ово истраживање, такође, потврђује законитост да запослени у одређеним занимањима имају тачно одређено доминантно каријерно сидро које се може довести у везу са тим занимањем.

Најрепрезентативнија студија, односно студија која је обухватила највећи број испитаника, која се дотакла између осталог и теме доминантног каријерног сидра испитаника, спроведена на узорку од 1.846 запослених у Израелу, различитог нивоа образовања и већински запослена код послодаваца. Према њој, најраспрострањеније је каријерно сидро „животни стил“ јер је истраживањем била обухваћена хетерогена група запослених без доминантног занимања међу испитаницима. Следећа каријерна сидра која су била најзаступљенија су „техничка/функционална компетентност“ и „аутономија/независност“ (*Danziger & Valency, 2006*).

Закључак претходне анализе је да се може успоставити веза између доминантног каријерног сидра и занимања.

Повезаност занимања са доминантним каријерним сидром препозната је и у истраживању које су спровели *Feldman* и *Bolino* (2000). Поменути аутори су у истраживању спроведеном на узорку 153 самозапослених појединаца утврдили да је најзаступљеније каријерно сидро било „аутономија/независност“ и то са чак 46%. Остала два истраживана каријерна сидра су имала нешто мање учешће у узорку, 33% „предузетничка креативност“ и 21% „сигурност/стабилност“ (*Feldman & Bolino, 2000*).

У истраживању *Coetzee* и *de Villiers* (2010) предмет анализе били су јужноафрички запослени у финансијском сектору ($N = 90$). Ово истраживање имало је у фокусу однос између стреса на послу, радног ангажовања и каријерних оријентација, као синонима за каријерна сидра. Резултати истраживања су показали да када се ради о каријерним сидрима, да су запослени највише рангирани „предузетничку креативност“ и „животни стил“, а затим „сигурност/стабилност“ и „чист изазов“. Најниже је рангирана „општа

менаџерска компетентност“. На основу резултата истраживања закључује се да је испитаницима била веома важна слобода коју имају предузетници, што се објашњава тиме што имају жељу да испоље своје таленте креирањем нечег новог што им пружа у осећај слободе и моћи. Поред тога, испитаницима је била важна и уравнотеженост пословног и приватног живота.

Доминантно каријерно сидро испитаника у студији који су спровели *Coetsee* и *Schreuder* (2011) на узорку запослених у сектору услуга који су били млађе старосне доби било је „сигурност/стабилност“, затим, „услуге/посвећеност циљу“ и „животни стил“. Аутори ове резултате оправдавају управо чињеницама да су испитаници већим делом запослени у сектору услуга и млађе старосне доби, тако да су демографске карактеристике узорка у складу са високо рангираним каријерним сидрима ($N = 270$).

Једно од новијих истраживања спроведених на узорку запослених на *crowdsourcing* платформама који су запослени на одређено време показују да традиционална каријерна сидра као што су „техничка/функционална компетентност“, „општа менаџерска компетентност“ и „сигурност/стабилност“ више нису доминантна у ИТ окружењу, а да „предузетничка креативност“ и „чист изазов“ добијају на значају (Taylor & Joshi, 2019). Поред мотива који чине свако каријерно сидро, ово истраживање упућује на то да савремени услови пословања и запошљавање по уговору са одређеним временским трајањем доводе до развоја новог мотива који чини основну покретачку снагу појединца, а то је доступност запослења. Дакле, неке раднике може мотивисати рад у некој фирми или области само зато што је то једини начин да добију запослење.

Неколико аутора је кроз оспоравање конструкције „дуалних мердевина“ (енгл. *dual ladder construct*) истакло да не постоје запослени са техничким и менаџерским каријерним сидром у организацијама које запошљавају професионалце у ИТ сектору (Ramakrishna & Potosky, 2001; Cabot & Gagnon, 2021). Односно, оспорена је чињеница да запослени морају имати само ова два каријерна сидра да би радили као професионалци у области информационих технологија. Дакле, иако неко занимање има потенцијал да само једно или два каријерна сидра фигурирају међу особама које се баве њим (на пример, као што је очекивано за доктора, полицајца и сл. да имају каријерно сидро „услуге/посвећеност циљу“), најчешће то није случај те међу њима срећемо и оне са каријерним сидрима „општа менаџерска компетентност“ или „предузетничка креативност“ (Schein & Van Maanen, 2016).

Одређени број студија о каријерним сидрима показао је да особе могу имати и више доминантних каријерних сидара. Такву ситуацију *Schein* и *Van Maanen* (2013b) објашњавају недостатком професионалног искуства особе. Како се професионално искуство стиче обављањем различитих радних задатака, сарадњом са колегама и упознавањем више различитих организационих култура, наведени аутори сматрају да је на почетку каријере могуће да особа високо вреднује више ствари, као што су плата, позиција, одговорност, слобода и сл., и да још увек не зна шта јој је најбитније у каријери. Међутим, како се искуство стиче и особа напредује, тако се издваја једно доминантно каријерно сидро (*Schein & Van Maanen*, 2013a). *Schein* и *Van Maanen* (2013b) сматрају да тек након пет до десет година радног искуства особа долази до закључка који су њени приоритети у каријери.

Feldman и *Bolino* (1996), такође, прихватају став да особа може имати више каријерних сидара (енгл. *multiple career anchors*), од који је једно доминантно каријерно сидро, а друго секундарно. Овакво схватање је у складу са њиховом класификацијом каријерних сидара по којој су нека каријерна сидра заснована на талентима, нека на потребама, а нека на вредностима. Тако, горе наведени аутори сматрају да појединац може имати једно примарно каријерно сидро засновано, на пример, на талентима, али и једно засновано на потребама или вредностима. Међутим, њихов став је да особе са више од једног каријерног сидра бивају растрзане између захтева свих каријерних оријентација што у коначном доводи до лошијих исхода у каријери (мање задовољство послом, мања пословна стабилност и слабије прилагођавање радним улогама). Само у ситуацији уколико су доминантна каријерна сидара комплементарна, као што су то на пример „техничка/функционална компетентност“ и „сигурност/стабилност“, особа може имати повољне исходе у каријери, за разлику од оне особе чија су каријерна сидра противуречна (*Feldman & Bolino*, 1996).

Да би се утврдило која су каријерна сидра доминантна код особа, *Feldman* и *Bolino* (1996) предлажу комбиновање *Schein*-овог и *Holland*-овог модела. Тачније, поменути аутори предлажу да за сваку особу треба утврдити најпре тип каријерне оријентације из *Holland*-овог модела која се означава са два почетна слова, а затим, применити *Schein*-ов начин утврђивања доминантног каријерног сидра. На овај начин добија се код који означава која су два каријерна сидра доминантна. На пример, код МС означава да су два доминантна каријерна сидра особе „општа менаџерска компетентност“ и „сигурност/стабилност“. Сматра се да овакав тип особе може радити у државним

организацијама које су оличење сигурности, али на некој руководећој позицији која би омогућила исказивање менаџерских компетенција. Допринос ових аутора истраживању каријерних сидара огледа се и у препоруци да се када се приступи тестирању каријерног сидра, инфлационисање додељивањем додатних поена тврдњама које најбоље описују особу укине.

Да особа може поседовати више од једног каријерног сидра доказали су и *Ramakrishna* и *Potosky* (2003). Међутим, по њима неодлучност и постојање више од једног каријерног сидра не утичу негативно на могућности напредовања у каријери, задовољство каријером и послом или успех у обављању радних задатака. Другим речима, у погледу наведених исхода према наведеним ауторима не постоје разлике када се такви запослени упореде са запосленима са једним или више доминантних каријерних сидара (*Ramakrishna & Potosky*, 2003).

Једно од истраживања које је се базирало на ставу *Feldman*-а и *Bolino*-а (1996) да особа може имати више доминантних каријерних сидара јесте истраживање *Chapman*-а и *Brown*-а (2014). Поменути аутори су пошли од претпоставке да једно доминантно каријерно сидро ретко може објединити захтеве диверсификованих група компетенција, мотива и вредности једне особе. То су и потврдили у свом истраживању утврдивши да више од четрдесет процената испитаника има мултипла каријерна сидра која се могу лоцирати у некој од следећих групација: интересовања, развој, конформизам и промена (*Chapman*, 2016).

Тема која је заокупљала пажњу теоретичара је и да су **каријерна сидра током времена подложна променама**. У ранијим истраживањима *Schein* (1990а) је заузео став да доминантно каријерно сидро није подложно променама, док касније, ипак, признаје да одређене животне околности, као што су, на пример, рођење детета или склапање брака могу бити фактор промене доминантног каријерног сидра (*Schein & Van Maanen*, 2013а).

Сличног схватања су и *Derr* и *Laurent* који сматрају да значајне промене на послу и у приватном животу могу довести до измена у интерној мапи каријере (*Derr & Laurent*, 1989). Групи аутора који сматрају да је каријерно сидро подложно променама придружују се и *Coetzee* и *Schreuder* (2008) који су свом истраживању утврдили да је доминантно каријерно сидро уместо „сигурности/стабилности“ у каснијој фази било „услуге/посвећеност циљу“.

Са друге стране, има аутора који тврде да каријерно сидро није променљива категорија (Steele, 2009; Steele & Francis-Smythe, 2010). Они сматрају када особа спозна саму себе, она се труди да се држи свог система вредности, мотива и компетенција, па чак и у ситуацијама када долази до великих промена у животу, као што је склапање брака или рођење детета. Другим речима, њено каријерно сидро остаје непромењено (Steele, 2009).

Из напред наведеног проистиче да дистрибуција заступљености каријерних сидара варира у зависности од занимања којим се баве запослени који су предмет анализе. Из тога произилази да је оправдано очекивати и да особе са усклађеним каријерним сидром и послом који обављају испољавају позитивне радне исходе.

Када се посматра број каријерних сидара, истраживања доказују да особе могу имати више од једног доминантног каријерног сидра при чему ту појаву објашњавају релацијом примарно-секундарно каријерно сидро или „кодом“ који се може приписати једној особи. Ставови аутора су такви да је могућа и промена каријерног сидра током времена услед важног животног догађаја, те да организације морају бити спремне и на такве догађаје и адекватно и правовремено прилагодити активности управљања каријером запослених.

2.2.3. Социо-демографска заступљеност каријерних сидара

Одређени број студија бавио се испитивањем дистрибуције каријерних сидара према социо-демографским варијаблама испитаника што је веома важно са аспекта каријерног саветовања и вођења појединаца. Социо-демографске варијабле које су најчешће истраживане су: а) порекло испитаника на релацији урбана *vs.* рурална средина, б) пол, в) године старости, г) брачни статус, д) образовање, њ) врста уговора о раду и е) домицилна земља.

а) Порекло испитаника – урбана *vs.* рурална средина. Једно од првих истраживања у погледу дистрибуције каријерних сидара према социо-демографским варијаблама спровео је DeLong (1984). Поменути аутор је истраживао разлике у доминантним каријерним сидрима наставника који потичу из *руралне средине* (N = 377) и *урбане средине* (N = 153). Истраживање је показало да се у погледу каријерних сидара издвајају две групе наставника. Једну групу су чинили наставници из руралне и урбане средине који су имали подједнако заступљена каријерна сидра, као што су „менаџерска

компетентност“, „аутономија“ и „варијетет“, док су другу групу чинили наставници из руралне и урбане средине чија су доминантна каријерна сидра била „сигурност“ и „техничка компетентност“. „Креативност“ као покретач у каријери била је заједничка свим групама наставника. Међутим, студија у коначном показује да су наставници из урбане и руралне средине уједначени. Такође, поред финансијских разлога, каријерне оријентације наставника у зависности од њиховог места рада могу бити значајан фактор битних одлука о каријери.

б) Пол. Поједина истраживања имала су за циљ да испитају доминантна каријерна сидра према полу особа. Резултати до којих се дошло су различити. У истраживању које је спровела *Ronel* (1990) на узорку од 95 жена дошло се до закључка да су жене имале каријерна сидра која су првенствено оријентисана ка услугама, варијетету и сигурности посла. Са друге стране, *Igbaria* и сарадници (1991) су утврдили да су мушкарци више окренути техничкој компетентности, а жене ка животном стилу. До сличног резултата када су у питању каријерна сидра жена дошли су и *Igbaria* и *Baroudi* (1993). Наиме, и у њиховој студији се показало да је код жена већа заступљеност каријерног сидра „животни стил“ него код мушкараца. Када је реч о мушкарцима, показало се да је код њих заступљеније каријерно сидро „општа менаџерска компетентности“ у односу на жене.

У каснијем истраживању које је спровео *Igbaria* са сарадницима (1999) на узорку од 78 запослених на пословима истраживања, развоја, као и инжењера, такође се потврдило да код жена доминира каријерно сидро „животни стил“, док су мушкарци исказали већу склоност ка менаџерској компетентности и чистом изазову. Доминантно каријерно сидро „животни стил“ код жена потврђено је и у студији *Danziger-a* и *Valencyja* (2006). То значи да су жене придавале већи значај усклађености приватног и пословног живота него мушкарци. Аутори су ову појаву приписали израелском културном наслеђу и самој природи жена које желе да интегришу све аспекте свог живота.

Имајући у виду савремене трендове на тржишту рада и све веће укључивање жена на њему, *Coetzee* и *Schreuder* (2008) су покушали да идентификују доминантна каријерна сидра на узорку од 2.997 студената. Узорак су већим делом чинили студенти који су у исто време били и запослени у области услуга, са позицијом менаџера или супервизора, где су доминирале особе женског пола и старости од 25 до 40 година. Истраживање је показало да су доминантна каријерна сидра свих испитаника била „услуге/посвећеност

циљу“, „животни стил“ и „генерални менаџмент“. Са друге стране, разлике у погледу доминантног каријерног сидра између испитаника мушког и женског пола нису доказане у погледу каријерног сидра „животни стил“, али су зато каријерна сидра „генерални менаџмент“, „аутономија“, „чист изазов“ и „предузетништво“ била су доминантнија код мушкараца, док је код жена доминирало каријерно сидро „сигурност/стабилност“.

Coetzee и de Villiers (2010) на примеру запослених у финансијском сектору Јужне Африке где су узорак чинили испитаници беле расе, женског пола, 26-40 година старости и запослени на одређено време, доказују да се запослени различитог пола статистички значајно разликују када се ради о каријерним оријентацијама као што су „предузетничка креативност“, „услуге/посвећеност циљу“ и „животни стил“. Утврђено је да су мушкарци исказали већу склоност ка овим каријерним сидрима у односу на жене. Са друге стране, жене су испољиле већу склоност ка „сигурности/стабилности“ него мушкарци. Када је у питању каријерно сидро „предузетничка креативност“, једно истраживање је показало да су жене имале ниже вредности у односу на мушкараце (McCabe et al., 2023).

Закључује се да нема јасних и недвосмислених доказа које је каријерно сидро доминантно израженије код жена него код мушкараца.

в) Године старости. Известан број студија бавио се испитивањем дистрибуције каријерних сидара у односу на године старости. У студији коју су спровели *Igbaria* и *Baroudi* (1993) утврђено је да су године старости биле пресудне да старији запослени имају већу окренутост каријерном сидру „сигурност“. До истих закључака је дошла и студија *Igbaria* и сарадника (1999) спроведена на узорку од 78 запослених. Слично истраживање у новије време показује да су млађи испитаници (до 28 година и млађи) склонији „животном стилу“ и „сигурности/стабилности“, а старији од 29 година доминантно „животном стилу“ као каријерном сидру (White et al., 2020).

Значајне разлике према годинама старости уочене су међу запосленима и у студији *Coetzee* и *Schreuder* (2008). Утврђено је да запослени млађи од 25 година показују већу склоност ка „аутономији“ и мању склоност ка „услугама/посвећеношћу циљу“ и „чистом изазову“ него запослени који припадају старијим старосним групама. Са друге стране, старији запослени, старости од 41-55 година, показали су већу склоност ка техничком каријерном сидру и ка „сигурности/стабилности“ у односу на млађе испитанике. Студија је, такође, показала да је најстарија старосна група (старији од 56 година) само у односу на групу старости од 31-40 исказала мању преференцију ка генералном менаџменту.

Изводи се закључак да су старије особе издвојиле каријерно сидро „сигурност/стабилност“ као своје доминантно каријерно сидро. Са друге стране, млађе особе већи значај придају „животном стилу“ и „аутономији/независности“.

г) Брачни статус. Када је у питању брачни статус као испитивана варијабла у дистрибуцији каријерних сидара, неке студије су показале да ожењени/удати професионалци теже већој географској сигурности, услугама и животном стилу, за разлику од неожењених/неудатих који теже изазову и техничкој компетентности (Igbargia et al., 1999). У истраживању *Coetzee* и *Schreuder* (2008) утврђено је и да су разведени испитаници исказали статистички значајно мању склоност ка „предузетничкој креативности“ као каријерном сидру него самци/самице и удовци/удовице. Са друге стране, потпуно очекивано, самци/самице су показали већу окренутост ка „аутономији“ и „предузетничкој креативности“, него ожењени испитаници који су показали већу склоност ка каријерном сидру „сигурност/стабилност“.

Овакви резултати објашњавају се жељом особа које су у браку да обезбеде сигурност себи и својој породици, док особе које не живе у заједници могу ризиковати и тежити већој слободи при деловању.

д) Образовање. Када се ради о образовању, разлике су приметне у погледу „чистог изазова“ као каријерног сидра, при чему су запослени са факултетом и постдипломци исказали мању склоност ка овом сидру каријере него студенти прве године, као и они са дипломом. Са друге стране, постдипломци су исказали мању склоност ка „генералном менаџменту“ у односу на студенте прве године, као и оне са дипломом, као и да су они са завршеним факултетом мање окренути „предузетничкој креативности“ него студенти прве године (*Coetzee & Schreuder*, 2008).

На основу резултата ове студије може се закључити да су мање квалификовани испитаници окренути изазову и развоју својих вештина, док они са већ завршеним студијама желе балансиран животни стил и примену већ наученог. Такође, потребно је скренути пажњу да и разлика у годинама и искуству између студената прве године и постдипломаца има утицај на склоност ка одређеном каријерном сидру.

Студија *Cortés-Sánchez* и *Grueso-Hinestroza* (2017) показала је и то да су менаџери са вишим образовањем имали веће вредности у погледу каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“ него они са нижим нивоом образовања, што је сасвим очекивано.

ђ) Врста уговора о раду. У вези дистрибуције каријерних сидара према варијабли „врста уговора о раду“, *Coetzee и de Villiers (2010)* износе закључак да се *запослени на одређено време и на неодређено* разликују у погледу доминантних каријерних сидара. Наиме, поменути аутори су утврдили да када се ради о „аутономији“ као каријерном сидру, да су запослени на неодређено време исказали већу склоност ка овој оријентацији у каријери, за разлику од запослених на одређено време.

е) Домицилна земља. Одређени број истраживања бавио се дистрибуцијом каријерних сидра према домицилној земљи испитаника. Тако је утврђено да запослени у Уједињеном Краљевству изражавају већу склоност ка „општој менаџерској компетентности“ и „сигурности посла“ него швајцарски запослени. На другој страни Швајцарци су више окренути „аутономији/независности“, „географској сигурности“ и „услугама/посвећености циљу“ него прва група испитаника. При поређењу запослених у Немачкој и Уједињеном Краљевству, друга група има мању склоност услугама него прва. Разлика је уочена и између немачких и швајцарских запослених у смислу да немачки имају веће вредности менаџерског каријерног сидра, док швајцарски у погледу географске сигурности (Arnold et al., 2017).

Приказани резултати објашњавају се разликама које постоје у националној култури анализираних земаља.

На основу претходног се може закључити да социо-демографске варијабле имају значајан утицај на доминантно каријерно сидро особе, те да организације, у сврху постизања што већег слада између доминантног каријерног сидра особе и садржаја посла, у мери у којој је то могуће, треба да уваже њихово дејство приликом распоређивања запослених и дизајна послова који им се поверавају.

3. Каријерна сидра и развој каријере

Развој каријере је процес који се протеже на читав живот особе. Тај процес се може одвијати у различитим контекстима, као и у оквиру различитих модела. Тачније, појединац може градити и развијати своју каријеру као предузетник, али је може градити и развијати и у одређеном организационом контексту. Поред тога, развој каријере може се одвијати у релативно стабилном амбијенту (на пример, у јавном сектору), а може се развијати и у динамичном и непредвидивом пословном амбијенту, какав је приватни сектор.

Велики значај за одређивање курса којим се развијати нечија каријера имају и каријерна сидра као дубоко укоренењени систем вредности, мотива, потреба и способности. Имајући у виду наведено, у даљем тексту биће више речи о могућностима за развој каријере у различитим контекстима, односно амбијентима, као и о утицају каријерних сидара на развој каријере.

3.1. Могућности развоја каријере

Развој каријере уобичајено се посматра као „процес којим појединци напредују кроз низ фаза, од којих сваку карактерише релативно јединствен скуп питања, тема и задатака“ (Greenhaus et al., 2019, стр. 13). Стога, да би се разумео процес развоја каријере, као и могућности за њен развој, питање које претходно треба расветлити јесу фазе кроз које актери каријере пролазе током њеног развоја.

3.1.1. Фазе у развоју каријере

Фазе у развоју каријере представљају временски след дешавања током каријере сваке особе. Као и када се ради о дефинисању каријере, међу ауторима не постоји сагласност у вези поделе фаза у њеном развоју. Оно што је заједничко већини аутора јесте да се фазе у развоју каријере повезују са фазама одрастања и старења једне особе (Chen, 1998; Greenhaus et al., 2019; Schein, 1990a).

Један од аутора који фазе у развоју каријере повезује са фазама у животном веку особе је *Donald Super*. Према његовом схватању, фазе у каријери једне особе су раст, истраживање, успостављање, одржавање и одвајање (Chen, 1998; McDonald & Hite, 2023; Super, 1980). Са друге стране, *Schein* (1990a), који под каријером подразумева целокупно радно искуство и улоге које је особа имала током свог радног века, сматра да се тај временски след може посматрати кроз чак десет фаза које се, такође, могу повезати са метафором животног развоја појединца. Те фазе су следеће: *фаза раста, маштања и истраживања, фаза образовања и тренинга, фаза уласка у пословни свет, фаза основног тренинга и социјализације, фаза стицања чланства, фаза добијања уговора на неодређено време, фаза кризе средње каријере и преиспитивања, фаза одржавања импулса, враћања истог или уравнотежења, фаза повлачења и фаза пензионисања* (Schein, 1990a).

Фаза раста, маштања и истраживања. У фази раста, маштања и истраживања појединац се припрема за улазак у сферу образовања и тренинга у оквиру занимања које је изабрао. У овој фази особа најчешће нема сазнања о томе шта је каријера, већ је посматра на основу стереотипа и генералних ставова о успеху у каријери (Schein, 1990a).

Фаза образовања и тренинга. Образовање и тренинг као фаза у развоју каријере има различиту дужину трајања у зависности од тога које занимање је нека особа изабрала. У овој фази поимање каријере се мења и појашњава, а каријерни циљеви јасније постављају (Schein, 1990a).

Фаза уласка у пословни свет. Улазак у пословни свет представља фазу када особа улази у сферу рада и постаје свесна природе посла, као и својих реакција на исти. Наиме, у току образовног периода особа се, по правилу, не припрема у довољној мери за све ситуације које су повезане са радом. Због тога у овој фази почиње еволуција концепта о самом себи и тестирање сопствених талената, вредности и мотива, односно каријерних сидара (Schein, 1990a).

Фаза основног тренинга и социјализације. Schein (1990a) сматра да дужина фазе основног тренинга и социјализације појединца зависи од више фактора, као што су тип организације, тип занимања, ниво одговорности који запослени има и сл. Ову фазу карактерише највећи степен самоспознаје, јер тада појединац пролази кроз процес социјализације и наилази на захтеве послодавца које треба испунити или се, пак, може одлучити да напусти занимање, односно дату организацију.

Фаза стицања чланства. Након фазе тренинга, запослени, по правилу, добија задатке који носе већу одговорност и захтевају доношење одлука. То уједно говори да је прихваћен у организацији као њен равноправни члан. У овој фази долази до даљег развоја личности и његовог идентитета као склопа његових јаких и слабих страна (Schein, 1990a).

Фаза добијања уговора на неодређено време. Ово је фаза током које особа добија трајно чланство у организацији. Према Schein-у, након пет до десет година проведених у организацији запослени добија повратну информацију да ли ће добити уговор на неодређено време и да ли организација рачуна на њега у будућности док постоји његово радно место. У неким организацијама алтернатива је да или понуде стални посао запосленом или да га отпусте (Schein, 1990a).

Фаза кризе средње каријере и преиспитивања. Током фазе кризе средње каријере и преиспитивања, особа преиспитује своје изборе у каријери, ниво постигнућа и будући

правац развоја. За неке особе је ово трауматична фаза, а за друге само тренутак када се врше природна преиспитивања и рedefинисање циљева који до тада нису остварени. Рedefинисање циљева може некада значити и радикалне промене у каријери (Schein, 1990a).

Фаза одржавања импулса, враћања истог или уравнотежења. У овој фази појединац на основу информација из претходне фазе и промена циљева у каријери, доноси одлуку о следећим корацима који ће довести до њиховог остваривања. У зависности од доминантног каријерног сидра и циљева у складу са њим, неки појединци настављају ка усавршавању у области експертизе, неки теже напредовању на хијерархијској лествици, док трећи теже ка одржавању равнотеже приватног и пословног живота (Schein, 1990a).

Фаза повлачења. Једна од последњих фаза у развоју каријере је она у којој појединац почиње да смањује темпо рада и посвећеност и припрема се за неизбежну фазу пензионисања, тј. фазу повлачења. Са друге стране, има и појединаца који не желе да прихвате логичан след каријере и настављају своје радно ангажовање непромењеним темпом (Schein, 1990a).

Фаза пензионисања. Без обзира на то да су припремљени или не, запослени долазе до тачке када наступа фаза пензионисања. У одређеним околностима запослени могу да одласком у пензију изграде и другу каријеру, док други не настављају радно ангажовање. Када је реч о другом сценарију, који је вероватнији, појединци неретко пензију доживљавају и као велику трауму (Schein, 1990a).

На основу претходне типологије фаза у развоју каријере проистекла је нова коју су 2013. године развили *Schein* и *Van Maanen* (2013c). Према новом приступу, поменути аутори наводе следећих десет фаза у развоју каријере: *избор области* у којој ће се развијати каријера, *образовна припрема* за ту област, *формално образовање и тренинг* у изабраној области или занимању, *улазак у изабрану област или организацију*, *додатно учење, тренинг и социјализација*, *пуно коришћење потенцијала*, *продуктивно запослење у једној или више организација*, *постепени прелазак на водећу позицију неке пословне функције*, *постепени одлазак из организације*, *скраћено радно време или прелазак на друго радно место* и, на крају, *пензионисање* (Schein & Van Maanen, 2013c, стр. 5).

Међутим, у новијој литератури број фаза у развоју каријере се све више смањује и уопштава. Тако, на пример, *Greenhaus* и сарадници (2019) наводе само четири фазе у

развоју каријере које, такође, повезују са фазама у развоју особе током живота (Табела 6).

Табела 6: Фазе у развоју каријере појединца

Фаза	Ранг година	Главни задаци
<i>Избор занимања и организације</i>	18-30	<ul style="list-style-type: none"> - развој слике о свом занимању, - оцена других занимања, - развој првог избора занимања, - адекватно образовање, - добијање понуда за посао од жељених организација.
<i>Рана каријера</i>	25-45	<ul style="list-style-type: none"> - научити посао, - научити организациона правила и норме, - уклапање у занимање и организацију, - повећање компетентности, - остварење организационих циљева.
<i>Средња каријера</i>	40-60	<ul style="list-style-type: none"> - оцена ране каријере и ране фазе животне зрелости, - потврђивање или модификовање циљева у каријери, - направити изборе који су одговарајући за средњу животну старост, - остати продуктиван на послу.
<i>Касна каријера</i>	55- пензионисање	<ul style="list-style-type: none"> - остати продуктиван на послу, - одржати самопоштовање, - припрема за ефективно пензионисање, како финансијска, тако и ментална.

Извор: Greenhaus и сар. (2019)

Имајући у виду претходне типологије фаза у развоју каријере, осим што се може закључити да их већина аутора повезује са фазама у животу, дужина фаза се разликује. Међутим, када се ради о фазама у развоју каријере, треба напоменути да се појединац може кретати узлазним путем развоја каријере, али се и вратити неколико фаза уназад уколико за то има потребу или уколико дође до промена у каријери које захтевају кретање уназад (на пример, промена занимања). Из наведеног проистиче да се кроз неке фазе у развоју каријере може проћи више пута.

3.1.2. Предузетничка каријера

Појединци се могу одлучити да граде своју каријеру изван организационих оквира, тј. да је граде самостално, као предузетници. У том случају, они постају кључни актери

своје каријере и предузимају низ активности које су обухваћене изразом *индивидуални каријерни менаџмент* односно *индивидуално управљање каријером*.

Модел развоја предузетничке (индивидуалне) каријере, односно активности индивидуалног управљања каријером, објаснили су *Greenhaus* и сарадници (2019) у својој књизи *Career Management for Life* (Слика 5).



Слика 5: Модел каријерног менаџмента предузетника

Извор: Greenhaus и сар. (2019)

На основу претходне слике (Слика 5) може се закључити да предузетничка каријера почиње доношењем одлуке о томе да се таква каријера гради. Одлука може бити изазвана неким негативним појавама (на пример, губитак посла) или, пак, позитивним факторима (на пример, члан породице је предузетник).

Наредна фаза у процесу управљања предузетничком каријером јесте она у којој се врши истраживање (правоугаоник А). У овој фази особа спроводи истраживање сопствених афинитета (самоистраживање), али и фактора из окружења (истраживање окружења). Самоистраживање се заснива на утврђивању сопствених талената, мотива и вредности, док истраживање екстерних фактора подразумева идентификовање фактора који су од утицаја на развој предузетничке каријере. Као позитивни фактори могу бити

идентификовани државни подстицаји за развој предузетништва, повољна економска ситуација у земљи, друштвени подстицаји и сл.

Процес истраживања доводи касније до разумевања личних потенцијала и потенцијала окружења (правоугаоник Б), који пружају основу за постављање циљева у предузетничкој каријери (правоугаоник В). Циљеви у предузетничкој каријери могу бити интерни, односно у виду интерних мотивационих фактора, као што су стицање знања, вештина, изазовних радних задатака или тежња да се учини добро дело, док су екстерни циљеви оријентисани ка видљивом успеху, финансијским наградама, моћи и статусу (Seibert et al., 2013).

На основу циљева које је предузетник дефинисао, дефинишу се стратегије за њихово остваривање (правоугаоник Г), након чега се приступа њиховој имплементацији (правоугаоник Д). Очекује се да имплементација стратегија за остваривање циљева у каријери доводи и до њиховог остварења (правоугаоник Ђ), али није искључено да у каснијем периоду дође до ревизије, или самих циљева, или стратегије за њихово остваривање, што зависи од повратних информација до којих ће се предузетник доћи (правоугаоник Е). Те повратне информације уједно служе предузетнику да изврши оцену успешности своје каријере (правоугаоник Ж).

Информације о остварењу циљева у каријери предузетник прикупља из пословног (интерног) и екстерног окружења. Позитивна оцена, тј. успешно пословање води наставку предузетничке каријере, док негативна оцена, тј. неуспех, доводи или до изласка из неког одређеног посла или до напуштања каријере предузетника.

Последњи корак управљања каријером предузетника доводи до почетне фазе када се поново доносе одлуке о каријери у смислу смера којим ће се она даље развијати.

Предузетничка каријера се умногоме разликује од осталих типова каријере. Фактори који утичу на то да каријерни избор појединца буде усмерен ка предузетничкој каријери, уместо ка организационој каријери, најчешће су везани за потребу за аутономијом и независношћу. Када је реч о потреби за аутономијом и независношћу, *Greenhaus* и сарадници (2019) наводе да управо особе са каријерним синдромом „аутономија/независност“ имају највише предиспозиција да се баве предузетничким бизнисом. Ово стога што се поменуто каријерно сидро заснива на тежњи за слободним изборима који су ослобођених организационих правила. Поред тога, особе са каријерним синдромом „аутономија/независност“ се врло тешко прилагођавају ауторитету и наређењима. Овакво мишљење деле и други аутори попут *Yukongdi* и *Lopa* (2017).

Од осталих особина личности које предиспонирају појединце за покретање предузетничког бизниса могу се навести и потреба за постигнућем (McClelland, 1965), изразита тежња за успехом у каријери (De Pillis & Reardon, 2007), интерни локус контроле, толерантност на неизвесност, склоност ка ризику (Yukongdi & Lora, 2017), страст према производу или услузи итд.

Предузетнички концепт личности *Greenhaus* и сарадници (2019) повезују, свакако, и са каријерним синдром „предузетничка креативност“. Сматрају да претходне особине личности (тежња за аутономијом, потреба за постигнућем, интерни локус контроле, толеранција неизвесности и склоност ка ризику) заједно са креативношћу и иновативношћу чине основу предузетничке оријентације.

Од демографских фактора који предиспонирају појединца да се бави предузетништвом по свом утицају се издваја утицај родитеља (Yukongdi & Lora, 2017). Наиме, родитељи могу подстаћи децу да се баве предузетништвом, али и да их личним примером мотивишу да наставе породични бизнис. Притисак породице да преузму породични бизнис може, међутим, имати двојак утицај на децу предузетника. Прво, деца предузетника могу бити релаксирана притиска који предузетништво доноси са собом пошто се од њих очекује да наставе оно што су родитељи већ започели. Са друге стране, деца могу осећати и стрес и потребу да се осамостале од родитеља који су покренули своје предузеће. Тај притисак и стрес посебно долазе до изражаја након завршетка образовног процеса детета. У неким ситуацијама управо те социјалне везе могу отежати доношење рационалних пословних одлука предузетника.

Као што је напред наведено, избор каријере предузетника може бити и под утицајем екстерних фактора као што су губитак посла, незадовољство послом и повољни услови у окружењу. Губитак посла препознат је као иницијални импулс за особе које поседују јединствене компетенције и мотивацију да постану предузетници. Како би се избориле са отпуштањем, многе особе бирају предузетништво као начин да заобиђу поновни рад за послодавца.

Незадовољство послом, поред губитка посла, такође, може бити покретачка снага за неког да постане предузетник (Schjoedt & Shaver, 2005). Међутим, појединац мора пре било какве одлуке о оснивању свог предузећа истражити своје потребе, таленте и мотиве како би утврдио да ли има потребне предиспозиције да постане предузетник.

Повољни услови пословања свакако могу допринети покретању сопственог предузећа. Иако је у прошлости било криза које су успориле раст предузетништва,

последњих година испољили су се бројни позитивни фактори. Тако је глобализација допринела отварању тржишта, а напредак у информационо-комуникационој технологији омогућио лакше повезивање свих пословних партнера (Greenhaus et al., 2019).

На основу претходно наведеног може се закључити да је развој предузетничке каријере вођен потребама и циљевима појединца, али да на тај развој утичу и бројни екстерни фактори. Од особина личности које су препознате као кључни предиктори предузетничког бизниса, издвајају се жеља за аутономијом, страст за решавањем проблема и тежња да се остави значајан лични утицај, а када је у питању каријерно сидро, показало се да код предузетника доминира каријерно сидро „предузетничка креативност“, „општа менаџерска компетентност“ и „аутономија/независност“.

3.1.3. Развој каријере у организацији

Осим индивидуалног развоја каријере, тј. грађења каријере изван организационог контекста у форми предузетничке каријере, појединци могу градити и развијати своју каријеру и унутар организационих граница. У том случају, њен развој се у значајној мери одвија под утицајем организационих политика и пракси из области управљања људским ресурсима. Постоји гледиште да је организационо управљање развојем каријере у организацији место где долази до сучељавања мишљења појединца и организације о томе како треба да изгледа каријера запосленог (Arnold et al., 2017).

Према појединим ауторима, организационе активности у функцији развоја каријере запослених обухватају пружање могућности за стицање нових знања, занимљивих и професионално изазовних радних искустава итд. (Greenhaus & Callanan, 2006).

Varuch и *Peiperl* (2000) су све технике управљања развојем каријере запослених у организацији према нивоу софистицираности и укључености организације груписали у следећих пет категорија: основне технике, технике активног планирања, технике активног управљања, формалне технике и вишесмерне технике. Сматра се да *основне технике управљања каријером* углавном спроводе организације које имају развијену функцију управљања људским ресурсима, као и да су оне карактеристичне за старије и бирократске организације. Разлог за то је што савремене организације немају потребе за неким основним техникама јер, на пример, запошљавају већ компетентне запослене или

и запослени напуштају много пре пензионисања. Када је реч о *техникама активног планирања каријере*, њих спроводе организације које преузимају иницијативу у управљању и планирању радне снаге која ће им бити потребна у будућности. *Активно управљање каријером* запослених, на другој страни обухвата технике усмерене ка прикупљању информација у сврху каснијег управљања каријером постојећих запослених. *Формалне технике* управљања каријером имају заједничку карактеристику да се базирају на једносмерном кретању информација од организације ка запосленима. Најзад, *вишесмерне технике*, представљају такве технике управљања развојем каријере које се могу примењивати у различитим организацијама. Наредна табела (Табела 7) приказује које су то технике организационог управљања каријером из угла истраживања које су спровели *Baruch* и *Peiperl* (2000), а касније проширили *Lewis* и *Arnold* (2012).

Табела 7: Технике организационог управљања развојем каријере

Технике организационог управљања каријером	<i>Baruch</i> и <i>Peiperl</i> (2000)	<i>Lewis</i> и <i>Arnold</i> (2012)
<i>Основне технике</i>	Огласи за посао	Интерни оглас за посао
	Формално образовање	Могућности за тренинг и образовање
	Пре пензионисања	Индукција
	Латерална премештања	
<i>Активно планирање</i>	Оцена перформанси као основа планирања каријере	Оцена перформанси за планирање каријере
	Каријерно саветовање од стране супервизора	Каријерно саветовање од стране линијског менаџера
	Каријерно саветовање од стране одељења за управљање људским ресурсима	Специјализовано каријерно саветовање
	Планирање сукцесије	Планирање сукцесије
		Индивидуални развојни план Компетенције
<i>Активно управљање</i>	Центри процене	Развојни центри
	Формално менторство	Програм мониторинга
	Каријерне радионице	Радионице за планирање каријере
		Премештања
		Радни задаци Брзи програми
<i>Формалне технике</i>	Написан индивидуални план каријере	Ресурсни центар за каријеру/центар за учење

	Мердевине дуалне каријере	Каријерни пут/мапе послова
	Књиге и летци о каријери	Каријерне радионице
	Заједнички каријерни путеви	Софтвер за каријерни менаџмент
<i>Вишесмерне технике</i>	Процена од стране колега	Оцена „360 степени“
	Процена „навише“ или надређених	

Извор: Прилагођено према *Arnold* и сар. (2017)

У литератури постоји мишљење да се за основне технике управљања развојем каријере везује низак ниво софистицираности, за формалне, активне технике планирања и менаџмента средњи ниво софистицираности, док вишесмерне технике имају највиши ниво софистицираности.

Уколико се напред наведене технике посматрају према нивоу организационе укључености, може се закључити да формалне технике имају најнижи ниво укључености, основне, активне технике управљања и вишесмерне технике имају средњи ниво организационе укључености, док активне технике планирања имају највиши ниво организационе укључености (Baruch & Peiperl, 2000; Lewis & Arnold, 2012).

Под претпоставком да ће трошкови вероватно порастати са вишим нивоима софистицираности и да ће потребни ресурси вероватно порастати са већим нивоом укључености, многе организације бирају мањи број техника које не захтевају значајна улагања финансијских ресурса.

У новије време, за потребе организационог управљања каријером поред претходно наведених, све више се користе и технике базиране на информационој технологији. На пример, умрежавање запослених употребом информационе технологије тако што ће се код запослених развити осећај заједнице кроз *он-лајн* разговор са групом колега о битним питањима развоја каријере (Arnold et al., 2017).

Ефективност организационог управљања развојем каријере запослених зависи од бројних фактора. Један од њих јесте и каријерно сидро запосленог (Arnold et al., 2017). Наредна табела приказује ефективности појединих техника организационог управљања каријером према доминантом каријером сидру запосленог (Табела 8).

Табела 8: Утицај каријерних сидара на технике организационог управљања развојем каријере

Технике организационог управљања развојем каријере	Каријерна сидра						
	ТФК	ОМК	АН	ГС	СП	УПЦ	ЧИ
<i>Техничка обука и развој вештина</i>	+	-			+		+
<i>Развој дугорочних лидерских и пословних вештина</i>		+			-	+	-
<i>Прилике за напредовање</i>					-	+	
<i>Мерење перформанси</i>			-				
<i>Радни аранжмани (на пример, премештања и помоћ при проналажењу новог посла)</i>	-			-			
<i>Осећај заједништва</i>	+	-	+				

Напомена: ТФК -Техничка/функционална компетентност, ОМК - Општа менаџерска компетентност, АН - Аутономија/независност, ГС – Географска стабилност, СП – сигурност посла, УПЦ - Услуге/посвећеност циљу, ЧИ - Чист изазов.

Извор: Приказ аутора на основу *Arnold* и сар. (2017)

Претходна табела показује да уколико је доминантно каријерно сидро запосленог „техничка/функционална компетентност“, да су префериране технике организационог управљања каријером обука која је усмерена на развој техничких компетенција, развој вештина, као и технике које јачају осећај заједништва. Са друге стране, као недовољно префериране технике организационог управљања каријером када је доминантно каријерно сидро запосленог „техничка/функционална компетентност“ су радни аранжмани у организацији (на пример, премештања и помоћ при проналажењу новог посла). Са друге стране, организационе технике које су пожељене за управљање каријером запослених чије је каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ су развој дугорочних лидерских и пословних вештина. Међутим, недовољно пожељене технике организационог управљања каријером у случају овог сидра су технике обуке, развоја вештина и осећаја заједништва. На крају, када се анализирају резултати студије, утицај „предузетничке креативности“ и „животног стила“ као каријерног сидра на технике организационог управљања каријером није доказан на примеру укупног узорка, али јесте код појединачних националних група (*Arnold et al., 2017*).

Из напред наведеног проистиче закључак да у циљу постизања максималне делотворности организационих техника за управљање развојем каријере запосленог ефекта, пожељно је да се оне прилагоде његовом доминантном каријерном сидру.

3.2. Могућности развоја каријере у традиционалном vs. савременом окружењу

Бавећи се изучавањем путања у развоју каријере различити аутори су идентификовали различите моделе развоја каријере. Међу најчешће навођеним моделима развоја каријере у литератури спадају традиционални и савремени модел развоја које су формулисали *Greenhaus* и сарадници (2019). Када је реч о овом другом, он има више појавних облика које су различити аутори формулисали наглашавајући неку од карактеристика савремене каријере.

У даљем тексту биће приказане, најпре, карактеристике традиционалне каријере, а након тога и карактеристике савремене каријере, са освртом на поједине појавне облике овог модела каријере.

3.2.1. Традиционални модел развоја каријере

Традиционални модел развоја каријере је модел који се гради у релативно стабилном пословном окружењу у коме нема скоковитих и нелинеарних промена. Самим тим запослење у организацијама које послују у таквом амбијенту је стабилно и сигурно. Овакав амбијент пословања данас је углавном својствен јавном сектору, док је у претходном периоду био карактеристичан за социјалистичко уређење и друштвена предузећа.

Традиционални модел развоја каријере своје зачетке је имао у периоду након Другог светског рата када је дошло до пораста тражње за радном снагом. У том периоду било је могуће наћи стабилан посао у организацијама бирократске форме који је пружао могућности за линеарно напредовање на пирамидалној хијерархијској лествици, сигурност зараде и задовољавајући пензиони план (Peiperl, 1997).

Описани облик запослења заснивао се и на тзв. старом психолошком уговору који је претпостављао међусобно поверење и дугорочну везу између послодавца и запосленог (Kovalenko & Mortelmans, 2014), а запосленом обезбеђивао напредовање и сигурност запослења.

Поред горе наведених карактеристика, за традиционалну каријеру везују се и следећа обележја: јасно дефинисана структура, ограничено кретање на хијерархијској лествици, јасно разграничени послови, правила понашања и устаљени односи који

усмеравају понашање запосленог (Baruch, 2006; Littleton et al., 2000). Такође, овај модел развоја каријере карактерише слаба или скоро непостојећа екстерна мобилност, за разлику од интерне која је значајно развијенија (Kovalenko & Mortelmans, 2014). С обзиром да је екстерна мобилност веома слаба, запослени са традиционалном каријером свој идентитет и социјални капитал, по правилу, развијају само у једној организацији (Greenhaus et al., 2008).

Од осталих карактеристика традиционалне каријере издвајају се и следеће: јасно разграничена радна места, начин напредовања на хијерархијској лествици је предвидив, а осећај сигурности висок (Defillippi & Arthur, 1994).

Традиционална каријера појављује се и под другим називима. Тако овај модел каријере појављује и под називом „организациона каријера“, као и „стабилна каријера“. Овај други назив *George* и *Jones* (2012) су искористили да нагласе да је реч о каријери која је сконцентрисана око једног посла током читавог радног века појединца, што доводи до тога да појединац на крају постаје експерт у својој области.

Описани модел каријера је дуго времена био стандардни пут за многе појединце који укључује линеарну прогресију унутар једне организације или индустрије, стабилност, предвидив напредак и дуготрајно запослење. Међутим, са порастом технолошких иновација, глобализацијом и променом друштвених вредности, модел традиционалне каријере пролази кроз трансформацију. Појединци све више истражују алтернативне путеве развоја своје каријере, чиме долази до настанка савременог модела развоја, о коме ће бити више речи у наставку дисертације.

3.2.2. Савремени модел развоја каријере

Савремени модел развоја каријере, који *Kovalenko* и *Mortelmans* (2014) називају и „трансакционом каријером“, је модел развоја који објашњава каријеру која се гради у више организација и која је прилагодљива динамичним условима пословања.

У савременом моделу развоја каријере између запосленог и послодавца се, по правилу, гради трансакциони психолошки уговор који је заснован на размени нових и преносивих вештина запосленог у замену за новчану надокнаду и одрживу запошљивост (Greenhaus et al., 2019). Наиме, у савременом моделу развоја каријере од послодавца се више не очекује да запосленом омогући сигуран посао и предвидиву каријеру, већ да му

пружи адекватну зараду уз могућност стицања компетенција које ће унапредити његову запошљивост (Baruch, 2006).

Сматра се да је савремени модел развоја каријере произашао из изазова са којима су се запослени који су градили традиционалну каријеру суочавали од средине 70-тих година 20. века. Ти изазови су били следећи (Peiperl, 1997):

- економско успоравање довело је успоравања вертикалног развоја каријере, док се више развијало хоризонтално напредовање људи и хоризонтални каријерни пут,
- прве „бејби бум“ генерације заузеле су место на највишим менаџерским позицијама тако да није остало много простора за напредовање осталих генерација,
- смањивање организационих нивоа ради боље контроле трошкова смањило је могућности за напредовање,
- велики број фирми развијао је програме за развој запослених са општим вештинама, а не специјалисте који би могли радити само на једном функционалном нивоу, а све у циљу што боље припреме за нестабилност коју им будућност доноси.

Као последица наведених изазова и промена које су се дешавале, запослење је постало нестабилно и несигурно, а постулати на којима се заснивала традиционална каријера (стабилан пословни амбијент) урушени. Последице, запослени су били принуђени да унапређују своје компетенције како би одржали своју запошљивост, а све чешћим транзицијама из једне у другу организацију, почели су да граде и развијају савремену каријеру.

Савремена каријера, осим што се разликује у односу на традиционалну каријеру, има и различите форме у зависности од тога која карактеристика ове каријере је доминантна. Тачније, овај модел развоја каријере има више појавних облика који су добили сликовите, односно, метафоричне називе, управо са циљем да нагласе одређену карактеристику ове каријере.

Најпознатији облици савремене каријере су *протејска каријера* и *каријера без граница*. Стога ће у даљем тексту бити дат осврт на ове облике савремене каријере, а потом дат преглед и других форми савремене каријере које у данашњим условима пословања запослени могу да граде.

3.2.3. Облици савремене каријере

а) Протејска каријера

Протејска каријера је такав облик развоја каријере у којој се промене (промена послодавца, посла и сл.) базирају искључиво на личним вредностима, потребама и приоритетима самог актера каријере. Назив је добила према грчком богу *Proteus*-у који је имао способност прилагођавања, тј. променљивости облика. То је уједно и метафора за овај облик каријере с обзиром да се и она прилагођава и мења сходно томе како се мењају и приоритети или вредности самог актера каријере (Greenhaus et al., 2008).

Назив „*протејска каријера*“ први је употребио *Douglas T. Hall* у свом делу *Careers in organizations* из 1976. године (Hall, 2004). Поменути аутор је навео да *протејском каријером* управља појединац, за разлику од традиционалне којом управља организација, као и да је усмерена ка трагању за самоостварењем (Greenhaus et al., 2019; Hall, 2004). Другим речима, *протејска каријера* је таква каријера чији су покретачи мотиви особе на основу којих она доноси све своје битне одлуке у свом професионалном животу (Supeli & Creed, 2016).

Сматра се да је до појаве *протејске каријере* је дошло наступањем периода незапослености проузроковане економским кризама са којима се друштво суочавало и које су доводиле до губитка посла па су се запослени природно окретали сами себи и својим потребама (Waters, Briscoe, Hall, et al., 2014).

Протејска каријера уједно представља и алтернативни модел развоја каријере у односу на традиционалну каријеру коју карактерише дугорочно запослење са стабилним компензационим пакетом, ограничено узлазно напредовање на хијерархијској лествици и управљање каријером које је под контролом организације. *Протејска каријера* је, са друге стране, динамична, тј. прилагодљива новонасталим околностима и усмерена ка остварењу психолошког успеха појединца, односно циљева које је поставио сам актер каријере (Briscoe et al., 2006). *Briscoe* и сарадници (2006) наглашавају и да је код *протејске каријере* битно да су нове могућности у каријери усаглашене са личним системом вредности. Свему овоме *Sullivan* и *Baruch* (2009) додају да појединци који граде овакав облик каријере теже унутрашњим наградама, односно да финансијске награде нису у првом плану.

Поједини аутори механизам развоја *протејске каријере* везују за два облика понашања запосленог:

А) Појединац који гради овакву каријеру преузима управљање својом каријером у своје руке, проучава могућности за развој каријере и самостално доноси одлуку о њој. То значи да појединци не препуштају процес управљања каријером другима, а најмање организацији.

Б) Запослени који граде *протејску каријеру вођени* су искључиво својим вредностима у процесу доношења битних одлука о својој каријери, на супрот систему вредности који би им био наметнут да организација управља њиховом каријером. Притом, лични систем вредности не мора бити повезан само са послом у датој организацији, већ и са приватним и пословним животом појединца у целости (Waters, Briscoe, Hall, et al., 2014).

Протејска каријера најчешће се доводи у везу са позитивним исходима: самопоштовање, самопоуздање, брзо проналажење посла у случају губитка претходног (Waters, Briscoe, & Hall, 2014), баланс између посла и приватног живота (DiRenzo et al., 2015) итд. Међутим, постоје и студије које су показале да се може успоставити и негативна веза са исходима као што су задовољством послом и организациона посвећеност (уколико су запослени који граде овакву каријеру запослени у организацијама), док је веза између овакве каријере и намере за напуштањем организације позитивна (Supeli & Creed, 2016).

Када је реч о задовољству послом, утврђено је да како уколико запослени који граде *протејску каријеру*, која је оријентисана ка остварењу индивидуалног успеха у каријери, раде у организацијама са колективистичком организационом културом, овакав тип каријере доводи до незадовољства послом на дуги рок, јер ову културу одликује ограниченост запослених да остваре индивидуалне циљеве. Поред тога, утврђено је и да већа оријентација особе ка *протејској каријери* доводи до њене мање посвећености организацији. Иста студија је показала да се намера за напуштањем организације запослених који граде *протејску каријеру* развија током времена уколико запослени процењује да у тренутној организацији не може остварити своје каријерне циљеве (Supeli & Creed, 2016).

Протејска каријера се доводи у везу и са другим позитивним, али и негативним исходима. Када је реч о позитивним исходима, указује се да особе које граде овакву каријеру анализирају саме себе, имају самопоуздање и спремне су, чак, и да одбијају

унапређења и премештања која угрожавају остваривање њихових личних циљева. Са друге стране, оваквој каријери се приписује и негативна одлика у виду „каријеризма“ који доводи до мање посвећености и укључености у посао, оријентисаност искључиво на краткорочне циљеве, као и недовољна посвећеност изградњи добрих међуљудских односа (Feldman, 1989).

Закључује се да *протејска каријера* наглашава прилагодљивост и континуирано учење, подстичући појединце да се крећу кроз своје каријере стицањем различитих искустава и сетова вештина. Овај модел је у супротности са традиционалним линеарним каријерама зато што вреднује флексибилност и способност покретања као одговор на променљиве прилике и изазове.

б) *Каријера без граница*

Каријера без граница је такав облик развоја каријере који се базира на прелажењу граница, односно на сталној промени послодавца и прекиду везе са претходним каријерним путем.

Једна од најчешће цитираних дефиниција у литератури која се односи на овај облик развоја савремене каријере је дефиниција коју су дали *Defillippi* и *Arthur* (1994) по којима је реч о каријери која се базира на „низ у могућности запошљавања које превазилазе границе појединачних радних места“ (стр. 307).

Сматра се да су кључни фактори који су довели до појаве *каријере без граница* технолошки напредак и конкуренција који су проузроковали смањење броја запослених и промену организационе структуре у организацијама (Greenhaus et al., 2008). То је мотивисало поједине запослене да почну да траже нова запослења изван постојећих организационих оквира јер је претходни у којима су радили био дестабилизован.

Да би запослени могли да граде *каријеру без граница* *Defillippi* и *Arthur* (1994) сматрају да је потребно да запослени треба да поседују три облика каријерних компетенција. То су: *знати-зашто*, *знати-како* и *знати-кога*. *Знати-зашто* односи се на познавање сопствених вредности и интересовања појединца, *знати-како* односи се на поседовање широког портфолија знања, вештина и способности, док се *знати-кога* односи на поседовање разгранатих релација унутар и изван фирме које могу да допринесу каријери појединца. Једино уз присуство сва три облика компетенција, особа има капацитета да гади овакву каријеру.

Као примере за *каријеру без граница* аутори наводе каријере које се граде у Силиконској долини (због честе промене послодаваца), каријере коју имају академски грађани (због тога што евалуацију њихове каријере дају други, а не послодавац), каријере које граде агенти некретнина (због тога што се она базира на екстерним информацијама и социјалном капиталу агента) (Arthur, 1994; Sullivan & Arthur, 2006) итд.

Постоји мишљење да *каријера без граница* не подразумева само физичко прелажење граница између послодаваца, већ да подразумева и прелажење психолошких граница (Sullivan & Arthur, 2006). Тачније, сматра се да *каријера без граница* укључује и физичку и психолошку мобилност (веровање да се могу успешно превазићи физичке границе).

У погледу развијености наведених типова мобилности, код појединаца су могуће следеће комбинације: 1) низак ниво физичке и психолошке мобилности, 2) висок ниво физичке, али низак ниво психолошке мобилности, 3) низак ниво физичке мобилности, али висок ниво психолошке мобилности, и 4) висок ниво физичке и психолошке мобилности. Аутори су мишљења да би се градила *каријера без граница* потребно је да код запосленог буду присутне и физичка и психолошка мобилност на високом нивоу, односно да запослени поседују способност превазилажења и објективних и субјективних препрека са којима се могу суочавати (Briscoe et al., 2006).

У којој мери ће појединци који имају предиспозиција да граде каријеру без граница заиста бити спремни да граде овакав облик каријере зависи од бројних фактора. Према мишљењу Ng и сарадника (2007) они се могу сврстати у две групе: индивидуалне и структурне. У индивидуалне факторе спадају тип личности, интересовања, вредности и приврженост другима, док у структурне спадају, пре свега, економски услови, односно могућности за нова запослења.

Истраживања су показала да склоности ка *каријери без граница* доприносе и одређена каријерна сидра и то каријерна сидра „техничка/функционална компетентност“, „предузетничка креативност“, „чист изазов“ и „аутономија/независност“ (Abessolo et al., 2017).

Постоји мишљење да се *каријера без граница* може градити и развијати и унутар једне организације, уз одговарајућу интраорганизациону подршку послодавца (Arthur et al., 2005). Међутим, Schein (1971) је још почетком 70-их година 20. века истицао да премештање у организацији, које може бити вертикално, радијално и по ободу (стр. 404-

405), не значи превазилажење стварних граница, јер оне у организацији и не постоје, већ се ту ради о „условним“ границама које су формиране од ставова осталих запослених о кретању и напретку осталих колега.

Дебата о томе да ли се *каријера без граница* може градити и унутар организације није ни изблиза завршена, јер *Greenhaus* и сарадници (2019) наводе да је *каријера без граница* типична за особе које прекидају радни и друштвени однос са једним послодавцем и граде исте односе са другим, али и за оне запослене који унутар организације одступају од устаљених очекивања и норми понашања.

Иако је назив *каријера без граница* широко прихваћен, ова конструкција није без мана. Наиме, како су границе за развој каријере код постојећег послодавца очигледно присутне, сматра се би одговарајући назив био „прелажење граница у каријери“. Такође, упитно је и да ли је овакав облик развоја каријере доступан свим категоријама запослених, тј. да ли сви имају слободу да мењају послове и превазилазе границе у својој каријери (на пример, жене, мањине и радна снага ниских квалификација) (*Inkson et al.*, 2012). Са друге стране, могућности за развој *каријере без граница* су ограничене и уколико особа има изграђену специфичну повезаност са послодавцем, специјализацију у некој области која не дозвољава транзицију код другог послодавца или, пак, нема изграђену мрежу контаката која би јој пружила увид у потенцијале других послодаваца (*Arthur et al.*, 2005).

Упоређујући *каријеру без граница* и претходно описани облик развоја каријере, *протејску каријеру*, може се закључити да између њих има и сличности и разлика. Сличност се огледа у томе што оба облика развоја припадају савременој каријери где су кључни актери каријере сами запослени, а не послодавци, док се разлике везују за циљеве који се желе остварити током развоја каријере. Код *протејске каријере* приоритет имају унутрашње задовољство и психолошка добробит, док је код *каријере без граница* крајњи циљ развоја каријере везан за напредовање и што већи принос на хумани капитал којим запослени располажу.

в) *Остали облици савремене каријере*

Остали облици савремене каријере у већини случајева настали су као комбинације претходно описаних облика савремене каријере у које се убрајају *протејска каријера* и *каријере без граница*, као и *предузетничке каријере* (*Sullivan & Baruch*, 2009). У остале

облике савремене каријере убрајају се хибридна каријера, калеидоскопска каријера, интернационална каријера, портфолио каријера, интелигентна каријера и одржива каријера.

Хибридна каријера је форма каријере која има карактеристике и традиционалне и савремене каријере (Sullivan & Varuch, 2009, стр. 1548). Особе које граде овакву каријеру мењају своја очекивања од послодавца од случаја до случаја. На пример, запослени могу очекивати сигурност посла која је карактеристика традиционалне каријере, али могу желети и тренинг применљив у свим предузећима или стимулативну радну атмосферу, што су очекивања развијена код особа које граде нетрадиционалну (савремену) каријеру (Granrose & Vassili, 2006). Према овом моделу каријере однос са послодавцем је такав да запослени у замену за перформансе очекује да му послодавац обезбеди посао којим ће бити задовољан и који ће му омогућити запошљивост у будућности.

С обзиром да се ради о каријери која представља комбинацију традиционалне и савремене, управљање каријером је у надлежности и појединца и организације. Кључне вредности од којих запослени са *хибридном каријером* не одустају су да је посао који обављају значајан, да имају позицију у организацији која им по њиховом мишљењу припада и да имају могућности за раст и развој. Због тога такви запослени свој успех процењују на основу признања која добијају од послодавца, као и психолошког значаја посла који обављају (Gander, 2021).

Калеидоскопски модел каријере је модел каријере код кога се запослени фокусирају на три главне карактеристике када доносе одлуку о својој каријери. То су: аутентичност, равнотежа и изазов (Sullivan & Varuch, 2009). *Аутентичност* подразумева да свака промена у каријери буде у складу са склопом личности самог актера каријере. *Равнотежа* подразумева очување баланса између приватног и породичног живота, на једној страни, и пословног живота, на другој страни, док *изазов* подразумева могућности за напредовање (Varuch & Vardi, 2016; Sullivan & Varuch, 2009). Међутим, која ће од наведених карактеристика имати приоритет зависи од периода живота особе и ситуационих фактора. У неким ситуацијама доминантан је емоционални развој особе, у другим промене у окружењу, у трећем губитак посла и нешто друго.

Овај облик каријере добио је назив по калеидоскопу (Sullivan & Varuch, 2009), јер како се он ротира и формира нове облике од стаклића, тако и појединци своју каријеру ротирају и прилагођавају према својим приоритетима. У том процесу један од претходно наведених приоритета увек има примат у односу на преостала два.

Глобализацијом пословања многих предузећа дошло је до развоја и *интернационалне каријере*. Интернационалном каријером сматра се каријера коју особа гради обављајући послове у иностранству током дужег временског периода. Притом, овај облик каријере може бити заснован на раду за једну или више организација у иностранству, продукт пословних обавеза или добровољног одласка и у потпуности или делимично лоциран у иностранству (Greenhaus & Callanan, 2006). Имајући у виду колико је ова каријера све чешћа у пракси, настало је и ново каријерно сидро под називом „интернационално каријерно сидро“ (Lazarova et al., 2014). Истраживања су показала да су запослени код којих је наведено каријерно сидро присутно спремнији на мобилност и рад у иностранству (Lazarova et al., 2014).

Поред индивидуалних фактора, од којих један може бити скуп талената, мотива и вредности особе, Lazarova и сарадници (2014) истичу да спремност особе да буде мобилна у међународном контексту зависи и од организационих фактора, фактора у вези са послом, али и фактора који нису повезани са послом већ са променама које долазе из породичног окружења.

Слабљење веза са организацијом довело је до развоја тзв. *портфолио каријере* која пружа сигурност особи на основу њених преносивих вештина и запошљивости, а не везивањем за једну организацију (Mallon, 1998).

Аутор концепта *портфолио каријере* је Charles Handy (1994) који наглашава да је у основи ове каријере поседовање портфолија вештина које се могу понудити портфолију организација у замену за новчану компензацију на име обављеног посла (у Mallon (1998)).

Оваква каријера је у прошлости била на располагању менаџерима који су имали на располагању финансијска средства довољна да оду у превремену пензију и да раде за провизију од већег број клијената или особама које нису имале чланове породице који зависе од њих (Pinnington, 2001). Остали запослени, због финансијске зависности од послодавца, нису могли да граде *портфолио каријеру*. Међутим, у 21. веку, *портфолио каријера* је заступљена у многим областима захваљујући глобализацији, развоју информационо-комуникационе технологије и доминантно привременим облицима запослења. Овај облик каријере је данас широко заступљен у пракси па се говори, на пример, о *портфолио каријери* музичара (Bartleet et al., 2019) или *портфолио каријери* доктора (Griffin, 2008).

Један од савремених облика каријере јесте и *интелигентна каријера*. Овај облик каријере детаљно су описали Arthur и сарадници (2017) у књизи *Advance praise for An Intelligent Career: Taking Ownership of Your Work and Your Life*.

Теорија *интелигентне каријере* развијена је на основу Quinn-овог (1992) интелигентног предузећа које има три кључне компетенције: *знати-зашто*, *знати како* и *знати-кога*.

Аналогија интелигентног предузећа и *интелигентне каријере* огледа се у следећем:

- *знати-зашто* као компетенција односи се на личне особине појединца, његове ставове, вредности и интересовања која нису стриктно повезана са послом, али утичу на изборе у каријери, посвећеност и флексибилност особе.
- *знати-како* компетенција представља вештине и знање које особа доноси у организацију. Она може бити стечена формалним или неформалним поступком стицања знања и вештина, али и додатно се развијати у организацији према захтевима посла.
- *знати-кога* компетенција презентује међуљудске односе које особа гради и тиме утиче на односе у организацији и са свим заинтересованим странама (Arthur et al., 1995; P. Parker et al., 2009; P. Parker & Arthur, 2004).

Компетенције које чине основу *интелигентне каријере* повезане су и са успехом у каријери (Beigi et al., 2018). Нека новија истраживања показују да поседовање наведених компетенција повећава отпорност миграната у циљу образовања у другој земљи и останка у њој (Schlosser et al., 2021). Истраживања су, такође, показала позитиван утицај све три врсте каријерних компетенција или „знања“ на успех који остварују предузетници (Salisu et al., 2021). Од наведених компетенција, показало се да је *знати-зашто* најзначајнији фактор успеха у њиховој каријери.

Користи од концепта *интелигентне каријере* имају и каријерни саветници тако што савете у вези развоја каријере концентришу на три наведена облика компетенција омогућавајући клијентима лакше разумевање наизглед различитих фактора развоја каријере (P. Parker, 2002).

Последњи концепт савремене каријере који је развијен је *одржива каријера*. Међутим, приметно је да различити аутори из различитих перспектива посматрају одрживост. Тако, на пример *Newman* (2011) сматра да је одржива каријера она која има следеће карактеристике: обновљивост (запослени обављају или стичу додатне вештине и знања), прилагодљивост и флексибилност (запослени су прилагодљиви и флексибилни

што омогућује еластичност каријере) и интеграција (односи се на повезаност, усаглашеност између вредности и активности запосленог и организације).

Lawrence и сарадници (2015), са друге стране, разматрају *одрживу каријеру* кроз концепт запошљивости, као одржавање нивоа компетентности радника како би обезбедили запосленост и на кратак и на дуги рок. *Valcour* (2015) слично сматра да је одржива она каријера где је посао који појединац обавља усклађен са његовим снагама и предностима, затим, где појединац стално учи и усавршава се како би одржавао своју запошљивост, као и где је каријера таква да омогућује баланс између приватног живота и рада током животног века.

На основу претходно описаних карактеристика различитих модела и облика развоја каријере може се закључити да између њих не постоје увек прецизне границе, односно да међу њима има и преклапања. Тако, на пример, *предузетничка каријера* може у неком тренутку постати *интернационална каријера*, *каријера без граница*, а свакако и *одржива каријера*. Међутим, значајно је било истаћи карактеристике свих модела каријере како би се боље разумеле преференције и очекивања оних који граде предузетничку каријеру, као и очекивања и преференције оних који граде неки други облик каријере.

3.3. Механизми оцене успешности развоја каријере

С обзиром да се развој каријере протеже на читав живот особе, тј. да има дугорочну димензију, актери каријере током тог периода повремено врше оцену њене успешности како би у случају потребе предузели корективне активности.

Када се ради о појму успеха у каријери у литератури постоје различита гледишта. Тако *Arthur* и сарадници (2005) успех у каријери дефинишу као „остварење жељених радних исхода у било ком тренутку у каријери особе“ (стр. 179). *Greenhaus* и *Callanan* (2006) наводе да је „успех у каријери материјални и психолошки позитиван исход нечијих радних активности и искустава“ (стр. 148). Слично као претходни аутори, *Heslin* (2005) препознаје материјалну и психолошку страну, те успех у каријери везује за две компоненте: објективну (која је видљива) и субјективну (која је интерно фокусирана).

Успех у каријери се традиционално везивао за видљиве и мерљиве индикаторе, тј. првенствено је имао објективну димензију. Међутим, заокрету у разумевању успеха у

каријери из субјективне перспективе посебно је допринела појава концепта *каријере без граница*. Наиме, успех у каријери који је до тада изражаван само објективним показатељима, као што су висина плате, позиција у организацији, нематеријалне бенефиције и сл., са појавом овог концепта каријере, почиње да се сагледава и из субјективне перспективе (P. Parker, 2002).

3.3.1. Субјективна оцена успешности развоја каријере

Субјективна оцена успешности каријере јесте она оцена која се спроводи од стране самог актера каријере (Arthur et al., 2005). При томе је перцепција тог успеха преваходно заснована на слици коју је актер каријере креирао сам о себи, својим мотивима, вредностима и компетенцијама, односно на томе како је био замишљен каријерни пут посматране особе (Schein, 1990b; Schein & Van Maanen, 2013c).

Неке од дефиниција субјективног успеха у каријери које нуди референтна литература су следеће:

- субјективни успех у каријери је процена главног актера у каријери и искуство у постизању лично значајних резултата у каријери (Spurk et al., 2019);
- субјективни успех у каријери је индивидуална перцепција сопственог успеха у каријери и, самим тим, је мерљив и разумљив из угла појединца који оцењује свој успех (P. Parker, 2002);
- субјективни успех у каријере може бити изражен на основу унутрашњих, али спољашњих стандарда као што су успеси групе или појединца (Abele & Spurk, 2009).

На основу претходних ставова може се закључити да *субјективни успех* у каријери проистиче из оцене коју врши сами актери каријере, односно да је заснован на самопроцени (Heslin, 2005). Из перцепције да је појединац остварио успех у каријери, обично проистичу осећања задовољства послом или задовољства каријером.

За разумевање субјективног успеха у каријери веома погодан алат јесу и каријерна сидра. Ово стога што она одражавају шта је појединцу битно у његовој каријери (Schein, 1990a; Schein & Van Maanen, 2016). Тако, уколико је појединац остварио оно што је битно из перспективе његових мотива, вредности и циљева које је поставио, сматраће да је његова каријера била успешна. Овај концепт посебно добија на значају данас када

послодавци не гарантују сигурност запослења и када је доживотно запослење постало мит, и када више неког икад потребно да појединци сами управљају својом каријером.

Као користан теоријски концепт за разумевање субјективног успеха у каријери може послужити и *Derr-ова* (1986) класификација оријентација ка успеху у каријери. Према овом аутору постоји пет таквих оријентација које могу бити стандард за субјективну оцену успеха у каријери. Те оријентације су следеће (Derr, 1986):

- 1) истицати се (енгл. *getting ahead*) – успех у каријери се вреднује на основу напредовања на хијерархијској лествици као према концепту традиционалне каријере;
- 2) сигурност (енгл. *getting secure*) – успех у каријери се вреднује по томе да ли је посао сигуран, а не према томе да ли је изазован и да ли пружа могућности за напредовање;
- 3) слобода (енгл. *getting free*) – ова оријентација ка успеху у каријери односи се на особе које желе независност и слободу у раду, односно потпуну контролу над оним што раде;
- 4) уздизање (енгл. *getting high*) – ова оријентација ка успеху у каријери односи се на особе које желе најпре изазов и узбуђење при раду и решавању проблема, а затим и слободу;
- 5) равнотежа (енгл. *getting balanced*) – каријера особе мора бити уравнотежена, односно посао, породица и слободно време и развој морају бити једнаки.

Када се ради о субјективном успеху у каријери предузетника, он се најчешће изражава као задовољство каријером, перципирано постигнуће у каријери и перципирано финансијско достигнуће (Lau et al., 2007; Salisu et al., 2020). Истраживања показују када је реч о овом последњем, да су предузетници задовољнији послом од особа које раде за плату код послодавца. Разлози леже у чињеници да појединци који су samozапослени имају већи степен аутономије и боље услове рада од особа које раде код послодавца (Roche, 2014; Schjoedt, 2009). Такође, поред аутономије, предиктори задовољства послом као мерила субјективног успеха у каријери предузетника могу бити и бројни индивидуални фактори, фактори повезани са послом, друштвени и пословни фактори. Прегледом досадашњих истраживања на тему фактора који подстичу задовољство послом предузетника, *Mäkinietti* и сарадници (2021) истичу да се као индивидуални фактори, односно особине личности предузетника, истичу пријатност,

савесност, емоционална стабилност, екстровертности, оптимизам и сл. *Фактори повезани са послом* представљају категорију фактора коју чине мања удаљеност од посла, мањи број сати вожње до посла и нестандартног радног времена, добијање повратне информације од послодавца о начину рада, задовољство професионалним развојем, значај задатака које запослени обавља, разноврсност посла и сл. *Друштвени фактори* који се наводе као позитивни предиктори задовољства послом предузетника су неконфликтност односа породичног и приватног живота, као и време посвећено породици, задовољство колегама и друштвена подршка. *Пословни фактори* који подстичу задовољство послом предузетника везују се за различите категорије зараде коју остварује предузетник.

Због високог степена субјективности при оцени овог успеха у каријери препорука је да се мерење што више заснива на томе шта стварно запослени желе. Поред тога, битно је узети у обзир и контекст у коме се успех у каријери оцењује. Такође се препоручује да се евалуација субјективног успеха у каријери базира на квалитативним методама у односу на квантитативне (Heslin, 2005; Pan & Zhou, 2015).

У погледу мерења субјективног успеха у каријери предузетника постоји и препорука да се то чини комбинацијом квантитативног и квалитативног приступа у мерењу, али под претпоставком да је објективни успех довео до субјективног осећаја успеха у каријери (Lau et al., 2007).

3.3.2. *Објективна оцена успешности развоја каријере*

Објективна оцена успешности развоја каријере базира на оцени остварења каријерних исхода који су видљиви и мерљиви (на пример, брзина напредовања на хијерархијској лествици, висина зараде и сл.) (Heslin, 2005), те се као такви могу идентификовати и из перспективе трећих лица.

Сматра се да је оцена објективног успеха у каријери настала као последица немогућности тачног мерења субјективног успеха (P. Parker, 2002). Међутим, велики број истраживања указује на немогућност стриктног одвајања субјективног од објективног успеха у каријери и указују на њихову међузависност. Тако *Greenhaus* и сарадници (2008) верују да *каријера без граница* може бити евалуирана и са аспекта психолошког благостања које појединац осећа због достигнућа у каријери, али и из перспективе брзине напредовања, као и висине новчане накнаде. Поред тога, *Abele* и

Spurk (2009) истичу да су бројне студије доказале утицај објективног успеха у каријери на задовољство каријером и задовољство послом као показатеље субјективног успеха у каријери. Такође, постоје докази да субјективни успех у каријери повећава мотивацију и усмереност ка остварењу циљева, што може позитивно утицати на објективни успех у каријери.

Имајући у виду наведено, када је реч о односу субјективног и објективног успеха у каријери, највероватнија је позитивна корелација са назнаком да су то ипак две засебне категорије (Ng et al., 2005). Литература још сугерише да када особа улази у пословни свет, објективни успех је тај који утиче на њен субјективни успех, јер је тада веома мало критеријума за вредновање сопствене каријере. Касније, када долази до развоја каријере, субјективни успех доводи до већег објективног успеха (Arnold et al., 2017).

Када се ради о предузетничкој каријери, имајући у виду особине предузетника (тежња за достигнућима), очекује се да објективни успех у каријери претходи субјективном успеху (Lau et al., 2007). До сличног закључка су дошли и *Wach* и сарадници (2020) који су утврдили да је субјективни успех у каријери предузетника позитивно повезан са објективним мерилима предузетничког успеха уопште, као што су перформансе фирме којом управљају, утицај који својим радом остварују на друштво, финансијска награда итд. Истраживања још показују да показатељи објективног успеха у каријери предузетника, као што су статус, престиж и зарада, немају у тој мери позитиван утицај на намеру предузетника да настави своју предузетничку каријеру колико то имају показатељи субјективног успеха у предузетничкој каријери (Marshall et al., 2019).

Да су објективан и субјективан успех у каријери повезани, говоре и предиктори успеха који су у већини случајева исти и за једну и за другу форму успеха. Тако, рана истраживања на ову тему показују да и субјективни и објективни успех зависе од утицаја националне културе и то посредством организационе културе. Наиме, перцепције успеха у каријери варирају у зависности од националне културе која се рефлектује на организације где су професионални, административни и организациони контексти слични (Derg & Laurent, 1989). Са друге стране, Ng и сарадници (2005) су у новије време идентификовали четири категорије тих фактора: улагања у хумани капитал, организационо спонзорство, стабилне индивидуалне разлике и демографске карактеристике. Међутим, *Greenhaus* и *Callanan* (2013) додају да испољавање наведених фактора зависи од и од ситуационих фактора (на пример, подршка коју појединац добија

од својих укућана). У том смислу *Greenhaus* и *Kossek* (2014) истичу да ресурси које особе стичу код куће, као што су вештине, подршка, финансијски ресурси и психолошки ресурси (на пример, самопоуздање) утичу позитивно на рад и касније каријерни успех (стр. 371). Поменимо и *Seibert-a* и сараднике (2001) који доказују позитиван утицај и социјалног капитала и на објективни и на субјективни успех у каријери, на тај начин истичући важност друштвених мрежа које запослени граде током каријере.

Из напред наведеног проистиче да не постоје стриктне границе између објективног и субјективног успеха у каријери. Ипак, повлачењем те условне границе различити аутори желе да нагласе да постоје разлике између перцепције успеха у каријери из угла појединца и из угла окружења. Поред тога, иако је за сваког појединца веома битна слика коју има сам о себи, битан је и угао посматрања каријере који имају и екстерне заинтересоване стране. Међутим, као што је наведено, та граница није стриктна, а уз то је присутан и реципроцитет дејства између наведених облика успеха (*Derr & Laurent*, 1989). Сходно томе, да би се говорило у успешности нечије каријере потребно је присуство и једне и друге перспективе.

4. Исходи усклађености каријерног сидра и посла

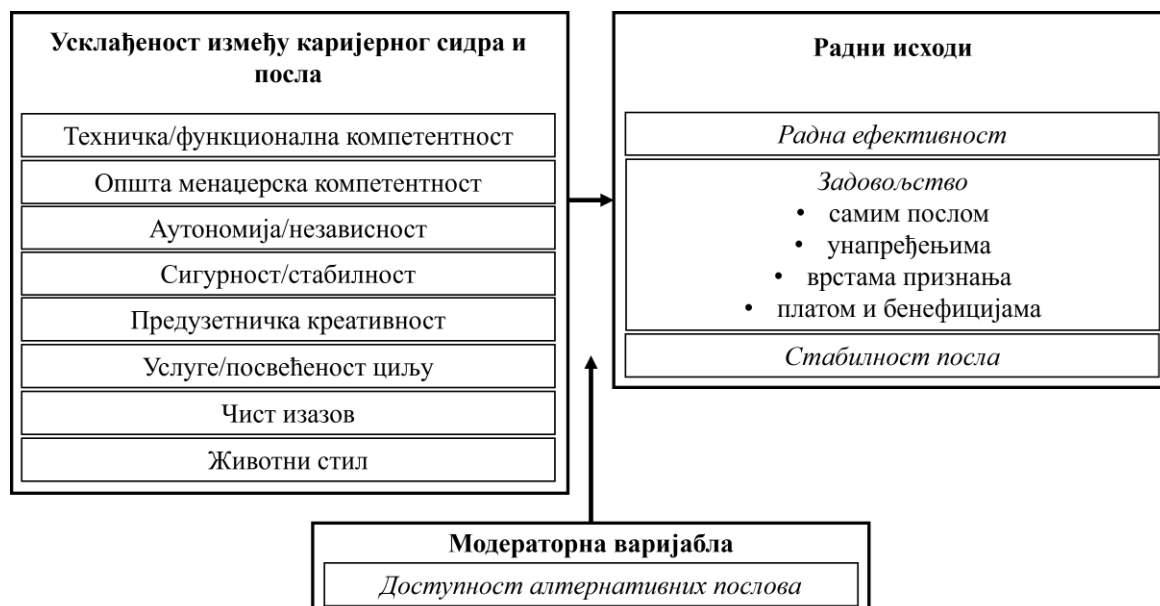
Усклађеност особе и разних аспеката посла представља део ширег концепта који је познат под називом „усклађеност особе и окружења“ (*Guan et al.*, 2021; *Steele*, 2009; *Steele & Francis-Smythe*, 2010). Притом се усклађеност особе и окружења у литератури најчешће повезује са сличношћу, подударношћу и слагањем које појединац може постићи у односу на окружење у коме живи и ради (*Guan et al.*, 2021). Идеја на којој почива концепт усклађености може се пронаћи у раду *Frank-a Parsons-a* који је 1909. године објавио своје чувено дело *Choosing a vocation* (*Parsons*, 1909 у *Guan et al.*, 2021) у коме је указао на важност усклађености интересовања и вештина особе са захтевима посла (*Parsons*, 1909 у *McDonald & Hite*, 2023).

О значају усклађености каријерног сидра, које репрезентује особу, и посла, који репрезентује окружење, говори чињеница да је идентификован велики бројних позитивних радних исхода који из њихове међусобне усклађености проистичу.

У даљем тексту биће више речи о исходима које из усклађености каријерног сидра и посла проистичу.

4.1. Појавни облици радних исхода базираних на усклађености каријерног сидра и посла

Бројна истраживања су показала да усклађеност каријерног сидра особе и посла који обавља доводи до великог броја позитивних исхода у односу на запослене, али и у односу на организације (Chapman, 2014; Feldman & Bolino, 1996; Schein, 1990a; Steele, 2009; Steele & Francis-Smythe, 2010) (Слика 6). Са друге стране, уколико та усклађеност није постигнута, велика је вероватноћа да ће се испољити негативни исходи у виду стреса на послу (Coetzee & de Villiers, 2010), као и напуштања организације (Hardin et al., 2001; Igbaria et al., 1991).



Слика 6: Приказ ефеката усклађености каријерног сидра и посла

Извор: Прилагођено према Feldman и Bolino (1996)

Претходна слика (Слика 6) показује да када постоји усклађеност на релацији каријерно сидро - посао који се обавља, да из тог односа проистичу позитивни исходи попут *високе радне ефикасности, задовољства послом, задовољства платом и бенефицијама, напредовање, признања* итд. Слика 6, такође, показује да чак и у случају да када особа не може да пронађе посао који је у складу са њеним каријерним сидром, она може кроз алтернативни посао да задовољи своје унутрашње „ја“ и да оствари наведене позитивне исходе (Feldman & Bolino, 1996; Schein, 1990b).

У складу са *Schein*-овим схватањем да слагање особе и посла доводи до позитивних исхода у вези са каријером запосленог, *Feldman* и *Bolino* (1996) су проширили листу коју су претходно креирали и у позитивне исходе убројили су још и прилагођеност радној улози и свеукупну психолошку добробит. То су објаснили на следећи начин: када дође до слагања особе и радног окружења, особа ће бити ефикаснија у погледу квалитета и квантитета свог рада, задовољнија послом као целином или неким његовим сегментом, стабилна на својој позицији, али и способна да се прилагоди захтевима посла. То последично умањује конфликт између захтева пословног и приватног живота, што се позитивно одражава и на ниво психолошког и физиолошког благостања (*Feldman & Bolino*, 1996). Међутим, исти аутори су сматрали да само када је особа у потпуности упозната са својим каријерним сидром и усмерена ка проналажењу посла који одговара њеним захтевима, да ће се остварити значајнији позитивни исходи у вези са каријером, и обрнуто.

У прилог горе наведеном су и резултати раније спроведене студије коју су спровели *Igbaria* и сарадници (1991). Поменути аутори су утврдили да када је присутна усклађеност каријерног сидра и посла, да такве особе изражавају веће задовољство послом и задовољство каријером, као и посвећеност организацији, док су намере за напуштањем организације биле мање.

Када се ради о samozапосленим особама, тј. о предузетницима, једна од ретких студија која је истраживала утицај њихових каријерних сидара на радне исходе јесте студија коју су спровели *Feldman* и *Bolino* (2000). Они су испитивали које су то констелације циљева у каријери, интересовања и вредности samozапослених особа које утичу на њихово задовољство послом, психолошку добробит, коришћење вештина и будуће планове у каријери. Утврђено је да су особе са каријерним сидром „предузетничка креативност“ исказале више нивое задовољства послом, психолошке добробити и задовољства животом од осталих запослених.

Са друге стране, уколико између каријерног сидра особе и посла који обавља не постоји усклађеност, негативни радни исходи су сасвим извесни. Тако је у истраживању које су спровели *Coetzee* и *Villiers* (2010) утврђено да посао може бити и извор стреса уколико каријерно сидро запосленог није у складу са радним окружењем у коме ради, при чему извори тог стреса зависе од природе самог каријерног сидра. У наставку је приказано за које каријерно сидро запосленог се везује највећи извор стреса:

- каријерно сидро „сигурност/стабилност“ – несигурност посла;

- каријерна сидара „предузетничка креативност“ и „животни стил“ – мањак аутономије на послу,
- каријерно сидро „чист изазов“ – неадекватна компензација и бенефиције

У негативне исходе који проистичу из неусклађености каријерног сидра и особе уобраја се и намера за напуштањем организације. Овакав радни исход је утврђен у студији које су спровели *Hardin* и сарадници (2001) и *Igbaria* и сарадници (1991). Како би утицали на смањење намере за напуштањем организације, послодавци морају пронаћи начин за достизање усклађености запослених и њихових послова и радних задатака. Тако запослени који има каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“ није компетентан, а самим тим није постигнута усклађеност особе и посла за обављање радних задатака који се везују за особу која има каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“. Са друге стране, постизањем усклађености запослени схвата да је компетентан за посао који му је додељен, са уживањем обавља своје радне задатке и перципира усклађеност својих компетенција, мотива и вредности са послом (*Hardin et al.*, 2001). Препознавањем каријерног сидра запосленог, организације могу пружити запосленим могућности за развој каријере које су усклађене са њиховим преференцијама у каријери и на тај начин смањити намеру за напуштањем организације (*Igbaria et al.*, 1991).

У наставку је дат табеларни приказ резултата различитих студија о утицају усклађености каријерног сидра на различите радне исходе, и позитивне и негативне (Табела 9).

Табела 9: Преглед резултата истраживања о ефектима усклађености каријерног сидра и посла на радне исходе

Аутори	N	Радни исход			
		Задовољство послом	Задовољство каријером	Организациона посвећеност	Намера напуштања организације
<i>Igbaria</i> и сарадници (1991)	464	+	+	+	-
<i>Ellisson & Schreuder</i> (2000)	295	+			
<i>Jiang</i> и сарадници (2001)	101		+		
<i>Hardin</i> и сарадници (2001)	407	+		+	-
<i>Danziger</i> и <i>Valency</i> (2006)	1.846	+			
<i>Steele</i> и <i>Francis-Smythe</i> (2010)	157	+		+	

Извор: Приказ аутора.

Feldman и *Bolino* (1996) сматрају да у односу између каријерних сидара и исхода повезаних са каријером могу да посредују и различите модераторне варијабле. Као најзначајније издвојили су алтернативне послове (на пример, хобије), различита ограничења у приватном животу и доминантну организациону културу.

Када су у питању *ограничења из приватног живота*, *Feldman* и *Bolino* (1996) указују да неке породичне ситуације могу утицати на то да особа не може да задовољи своје таленте, потребе и вредности на послу, јер би у супротном њен приватни живот и остатак породице могли да трпе одређене последице. Самим тим, ова модераторна варијабла посредује у односу каријерног сидра и радних исхода.

Feldman и *Bolino* (1996) наводе и да нека *занимања* сама по себи омогућавају појединцима лакше остварење циљева у каријери и постизање усаглашености са доминантном каријерном оријентацијом него што би то било могуће у другачијим занимањима. На пример, за особу која има доминантно каријерно сидро „услуге/посвећеност циљу“ је много једноставније да постигне усклађеност са послом који обавља уколико је тај посао из сфере социјалне помоћи, за разлику од особе која је по занимању рачуновођа.

Горе наведени аутори указују и да је за појединце лакше да своју каријеру граде у организацијама које имају *културу* која подстиче остварење усаглашености каријерног сидра и посла, него у организацијама са организационом културом која отежава такво

слагање. На пример, једноставније је задовољење каријерног сидра „сигурност/стабилност“ у државним организацијама и предузећима, него у приватном сектору.

На основу приказаних студија може се закључити да уколико постоји склад између талената, мотива и вредности особе (каријерног сидра), на једној страни, и посла који она обавља, на другој, да се то најчешће позитивно одражава на радне исходе, као што су задовољство послом, задовољство каријером, организациону посвећеност. Са друге стране, уколико таква усклађеност није постигнута, негативни исходи, као што су стрес и намера за напуштањем организације су врло вероватни.

4.2.Преглед студија о усклађености каријерног сидра са професионалним радним окружењем

Концепт усклађености каријерног сидра са садржајем посла додатно су обогатиле емпиријске студије које су имале за циљ да утврде да ли је веза између каријерних сидара и позитивних радних исхода била битно детерминисана занимањем и врстом природом посла који су запослених.

Истраживање које су на узорку запослених у информационом систему спровели *Igbaria* и *Baroudi* (1993) утврђено је да су запослени чије је каријерно сидро било „техничка/функционална компетентност“ и који су обављали посао где је техничка компетентност могла да дође до изражаја, испољавали и задовољство послом и задовољство каријером. Та веза је била статистички значајна.

Позитивна веза са задовољством каријером пронађена је и у ситуацији када су запослени имали каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ и обављали посао који је омогућавао да се та компетентност испољи. У истом истраживању, међутим, није пронађена статистички значајна веза између „сигурности посла“ и „услуге“ као каријерних сидара и задовољства каријером. Овакви резултати објашњавају се чињеницом да су узорак претежно чинили *менаџери* информационих система, те да поменути каријерни сидра, „техничка/функционална компетентност“ и „општа менаџерска компетентност“, јесу била усклађена са послом који они обављали, док „сигурност посла“ и „услуге“ нису биле оно што је овим испитаницима било битно у погледу посла који обављају.

Слично истраживање *Igbaria* и сарадници (1999) спровели су неколико година касније на узорку стручњака у области истраживања и развоја. Истраживање је показало да су запослени чије је каријерно сидро била комбинација менаџерске компетентности, чистог изазова и предузетничке оријентације били посвећенији послу и организацији у односу на друге запослене, као и да је веза између овог кластера каријерних сидара и поменутих радних исхода била статистички значајна. Исто истраживање је показало да уколико су запослени као доминантан кластер каријерних сидара имали „општу менаџерску компетентност“, „географску сигурност“ (посматрану одвојено од каријерног сидра „сигурност посла“) и „животни стил“ да су, такође, били задовољни каријером, као и да је веза између ове комбинације каријерних сидара и задовољства каријером као исходом била статистички значајна (*Igbaria et al.*, 1999). Овакви резултати су донекле и очекивани јер се ради о таквој професији испитаника који генерално теже послу који им пружа углед, утицај, изазов, али и живот у задовољавајућем окружењу.

Позитивни исходи у погледу усклађености каријерног сидра особе са природом посла у оквиру одређене професије утврђена је и у другим студијама. Тако је у истраживању које су спровели *Steele* и *Francis-Smythe* (2010) на узорку који су чинили запослени у полицији (за полицајце је карактеристична жеља да својим радом допринесу сигурности и безбедности окружења за живот грађана) сасвим очекивано утврђен позитиван утицај каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“ на задовољство послом.

У прилог претходно наведеном су и резултати истраживања које су спровели *Coetzee* и *Schreuder* (2011). Узорак у њиховом истраживању чинили су запослени у услужном сектору, па је веза између каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“ и три испитивана сегмента емоционалне интелигенције очекивано била позитивна и статистички значајна. Са друге, стране, таква веза није уочена у ситуацији када су запослени као доминантно каријерно сидро имали „предузетничку креативност“ и „аутономију/независност“. Овакав резултат тумачи се тиме што је прва група запослених радила у окружењу које је било усклађено са њиховим скупом талената, мотива и вредности, док за другу групу запослених радно окружење није било и оно које би им, с обзиром на њихово каријерно сидро, одговарало.

У наредној табели (Табела 10) приказани су резултати и других студија које су истраживале који радни исходи се могу очекивати уколико је постоји склад између каријерног сидра особе са занимањем и природом посла који су обављали.

Табела 10: Преглед радних исхода запослених чија су каријерна сидра усклађена са природом обављаног посла

Истраживање	Испитаници	N	Радни исходи			
			Задовољство послом	Организациона посвећеност	Ангажовање на послу	Запошљивост
<i>Boshoff</i> и сарадници (1994)	Рачуновође, зубари, архитекте, адвокати, дијететичари, доктори, сестре, инжењери, фармацеути, физиотерапеути, психолози, радиографи, социјални радници, ветеринари	1.791			ЧИ, ТФК, ПК, УПЦ	
<i>D'Silva</i> и <i>Hamid</i> (2014)	Студенти основних студија	711				УПЦ, ЧИ
<i>Coetzee</i> и сарадници (2014)	Запослени у услужном сектору	318			ГМ, АН, ЖС, ЧИ, УПЦ	
<i>Galavandi</i> и <i>Naghipour</i> (2015)	Запослени на универзитету	70		ТФК, ОМК		
<i>Chang</i> и сарадници (2020)	Запослени у ИТ служби	859	ТФК, ЧИ, ЖС, ПК-К, УПЦ, СС			

Напомена: Техничка/функционална компетентност – ТФК, Општа менаџерска компетентност – ОМК, Аутономија/независност – АН, Сигурност/стабилност – СС, Предузетничка креативност – ПК (К-креативност), Услуге/посвећеност циљу – УПЦ, Чист изазов – ЧИ, Животни стил – ЖС.

Извор: Приказ аутора

Претходне студије и резултати до који су дошле указале су на значајну апликативну вредност концепта каријерних сидара, односно доказале су позитивну везу између усклађености каријерног сидра са занимањем/природом посла који се обавља, на

једној страни, и позитивних радних исхода, на другој. То уједно имплицира да се концепт каријерних сидара може користити и као својеврсни алат за управљање каријером запосленог. Ефикасна имплементација пракси управљања људским ресурсима путем његовог раног идентификовања и усмеравања појединца ка радним задацима који су у складу са каријерним синдромом, може резултирати значајним позитивним исходима и за запослене, али и за организације.

ДРУГО ПОГЛАВЉЕ: ПРЕДУЗЕТНИЧКЕ НАМЕРЕ И КАРИЈЕРНА СИДРА

На претходним странама дисертације је истакнуто да каријерна сидра могу имати кључну улогу у обликовању предузетничких намера тако што одређују основне вредности, таленте и мотиве и тако иницирају доношење одлуке да се каријера гради аутономно, без икаквих ограничења које рад за послодавца доноси (Schein & Van Maanen, 2013c). Поред каријерних сидара, према *теорији планираног понашања*, на предузетничке намере директно утичу и лични ставови о предузетништву (став према понашању), утицај истакнутих појединаца из окружења особе (субјективне норме) и предузетничка самоефикасност (перципирана контрола понашања) (Ajzen, 2011). Тачније, очекује се да појединци код којих су каријерна сидра у складу са предузетничким вредностима, као што су каријерно сидро „предузетничка креативност“, „општа менаџерска компетентност“ и „аутономија/независност“, имају већу вероватноћу да развију предузетничку намеру и касније из ње предузетничко понашање.

Личне особине, као што су склоност ка преузимању ризика, проактивност и иновативност, такође, се могу довести у везу са каријерним сидрима, додатно јачајући предузетничке намере. Поред тога, на предузетничку намеру могу утицати и хумани капитал којим запослени располажу, обезбеђујући неопходне вештине и знања (A. L. Carsrud & Brannback, 2009), социјални капитал, са релацијама и мрежним контактима који обезбеђују подршку и ресурсе кључне за успех предузетништва (Davidsson & Honig, 2003; Zikic & Ezzedeen, 2015), али могу утицати и социо-демографске варијабле, укључујући старост, пол и социо-економско порекло.

Имајући у виду наведено, у даљем тексту биће више речи о предузетништву и предузетничким намерама, теоријским концептима о предузетничким намерама, као и о релацији која постоји између каријерних сидара и предузетничких намера. Разумевањем свих фактора који подстичу развој предузетничких намера може се боље предвидети и неговати предузетничко понашање.

1. Суштина предузетничких намера

Да би се сагледала суштина предузетничких намера и разумео механизам развоја предузетничког понашања које из њих проистиче претходно је потребно је расветлити сам појам предузетништва. Стога ће у даљем тексту бити више речи о томе како се предузетништво сагледава из угла различитих теоријских перспектива, затим, како се објашњавају предузетничке намере, а након тога пажња ће се задржати на факторима који их иницирају.

1.1. Преглед теоријских перспектива о предузетништву

Термин „предузетништво“ потиче још из 13. века те је током свог дугог историјског развоја имао различита тумачења. Иако се као родоначелници ове области издвајају аутори *Richard Cantillon*, *Jean-Baptiste Say* и *Joseph Alois Schumpeter* (Filion, 2011), у литератури се појавио велики број дефиниција предузетништва. Преглед најистакнутијих дефиниција дат је у наредној табели (Табела 11).

Табела 11: Преглед дефиниција *предузетништва*

Дефиниција	Извор
Сносити ризик у препродаји пољопривредних и индустријских производа.	(Cantillon, 1755)
Покушај предвиђања и деловања на промене унутар тржишта.	(Knight, 1921)
Иновативна промена унутар тржишта кроз спровођење нових комбинација.	(Schumpeter, 1934)
Активности неопходне за стварање или вођење предузећа где нису сва тржишта добро успостављена или јасно дефинисана и/или који релевантни делови производне функције нису у потпуности познати.	(Leibenstein, 1968)
Препознавање прилика и реаговање на тржишне прилике.	(Kirzner, 1979)
Организација и управљање привредним субјектом и преузимање ризика ради профита.	(Hull et al., 1980)
Већинско власништво и управљање пословним подухватом без запослења на другом месту.	(Brockhaus, 1980)
Стварање новог предузећа.	(Low & MacMillan, 1988)
Стварање нових организација.	(Gartner, 1988)

Нови улаз	(Gartner, 1988)
Откривање, евалуација и искоришћавање могућности.	(Shane & Venkataraman, 2000)
Дијалог између индивидуалног и стварања нове вредности, у оквиру текућег процеса и у окружењу које има специфичне карактеристике.	(Bruyat & Julien, 2001)
Процес којим појединци – било сами или унутар организације – траже могућности без обзира на ресурсе које тренутно контролишу.	(Stevenson & Jarillo, 2007)
Сврсисходна иновација.	(Drucker, 2015)
Стварање заједничке вредности за друге.	(Lackéus et al., 2016)
Ризично и иновативно понашање које је усмерено ка креирању новог богатства, нових производа, нових процеса и нових пословних модела.	(Douglas, 2020)

Извор: Прилагођено према Prince и сарадницима (2021) са допуном аутора

У наведеним дефиницијама може се препознати доминирање неких карактеристика предузетништва као што је неизвесност (Cantillon, 1755; Knight, 1921), оснивање предузећа (Gartner, 1988; Low & MacMillan, 1988), иновација (Douglas, 2020; Schumpeter, 1934), препознавање прилике (Kirzner, 1979; Shane & Venkataraman, 2000) и стварање вредности (Bruyat & Julien, 2001; Lackéus et al., 2016).

Разматрање предузетништва може се вршити и из *нормативне, интерпретативне, дијалогичке и критичне* перспективе. *Нормативна* перспектива обухвата сва разматрања предузетништва као ризичног, иновативног или занимања током којег се оснива неко предузеће. *Интерпретативна* перспектива наглашава порекло, претходно искуство, како пословно, тако и животно, као одлучујуће факторе препознавања прилике за успех предузетника, што, са друге стране, намеће значај образовања и прилика за праксу будућег предузетника. *Дијалогичка* перспектива може наметнути значај одређене карактеристике предузетника приликом спровођења испитивања што угрожава диференцирање између тога шта предузетник стварно ради и ко је иначе предузетник. *Критичка* перспектива разматра предузетништво као дихотомну варијаблу при чему је потребно донети одлуку да ли су предузетништво и предузетник вођени инстинктом или културом, да ли предузетник помаже себи или другима, или је предузетник код кога доминира индивидуалност као лична особина или жеља за сарадњом са другима (Howorth et al., 2005).

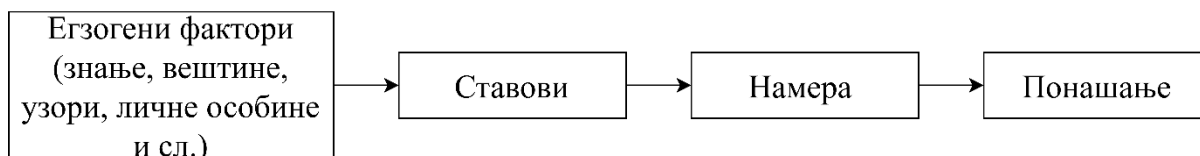
Из напред наведеног проистиче да не постоји јединствена дефиниција предузетништва, мада свака од поменутих дефиниција наглашава један аспект предузетништва. Када се ради о посматрању предузетништва из угла различитих перспектива, такав приступ може навести истраживаче на класификовање активности као предузетничке према одређеним критеријумима, а да то иначе није. Такође, покушај да се изолује предузетник као особа са одређеним карактеристикама може бити погрешан, док анализа унутар одређеног контекста и анализа специфичних фактора који покрећу предузетничку активност могу значајно допринети развоју теорије о предузетништву (Howorth et al., 2005). Због тога је у наредном делу обрађен концепт предузетничке намере као први корак ка испољавању предузетничког понашања појединца.

1.2. Концепт предузетничке намере

Предузетнички начин размишљања представља начин како предузетник мисли, а развија се код особе на основу перцепција дешавања у окружењу која је мотивишу да се бави предузетништвом као јединим избором који јој предстоји. Предузетничка намера је битна како за предузетника који већ има основано предузеће, тако и за ону особу која још није почела свој предузетнички подухват (Douglas, 2020).

Према најчешће цитираном извору у литератури, „предузетничка намера је стање свести предузетника које усмерава пажњу, искуство и деловање ка пословном концепту и које одређује форму и правац организације на њеном почетку“ (Bird, 1988, стр. 442). *Krueger* (1993) предузетничку намеру види као посвећеност особе оснивању новог предузећа, јер је предузетништво за њега оснивање новог предузећа (стр. 7). У предузетничком контексту, дефиниција предузетничке намере је да је она „стање ума које усмерава нечију пажњу, искуство, поступке, постављање циљева, комуникацију, посвећеност, организацију и друге врсте рада ка спровођењу предузетничког понашања“ (Vamvaka et al., 2020, стр. 5). На крају, *Douglas* (2020) истиче да предузетничка намера зависи од ставова појединца према резултатима предузетништва који могу бити класификовани као четири пилара: профит, друштвена корист, иновације и задовољство послом, како и да су ставови према ова четири исхода континуалне, а не бинарне варијабле.

У литератури се појавило и схватање засновано на психолошким истраживањима да је предузетничка намера главни предиктор да ће се неко понашање заиста догодити у будућности (А. Carsrud & Brännback, 2011; Krueger, 1993). Процес којим се из намере развија понашање приказан је на следећој слици (Слика 7).



Слика 7: Процес заснован на намерама

Извор: Прилагођено према Krueger и Carsrud (1993)

Слика 7 показује да је намера одређена ставовима који су под утицајем егзогених фактора као што су веровања, перцепције и сл. (Ajzen, 1991; Krueger & Brazeal, 1994; Krueger & Carsrud, 1993). Утицај егзогених фактора може се наћи у улози покретача ставова или бити модераторна варијабла између намера и понашања (Krueger & Carsrud, 1993). Међутим, доминантно је мишљење да егзогене варијабле утичу на ставове и имају индиректно дејство на намере (J. Ferreira et al., 2012). Како су ставови и намере засновани на перцепцијама, што значи да могу бити научени или већ усвојени, због тога се разликују између појединаца и од ситуације до ситуације (Krueger & Brazeal, 1994). Због тога ће у наставку бити анализирани фактори који подстичу формирање предузетничких намера и последично предузетничког понашања.

1.3. Фактори развоја предузетничких намера

Теорија сугерише, а пракса потврђује, да фактори као што су особине личности, хумани капитал, социјални капитал и социо-демографске варијабле могу имати значајан утицај на предузетничке намере појединаца. Стога ће у овом делу дисертације бити детаљније представљене главне релације између ових фактора и предузетничких намера пружањем прегледа резултата досадашњих истраживања.

1.3.1. Особине личности и предузетничке намере

О утицају особина личности на развој предузетничких намера говори се још од педесетих, односно шездесетих година 20. века, када долази до развоја концепта по коме су предузетници, њихово понашање и намере, анализирани из перспективе утицаја личних особина које се за њих везују. Особине личности се једним делом развијају природним развојем личности, затим током процеса образовања и током социјализације (Joyce Koe Hwee & Shamuganathan, 2010). Иако постоје радови који истичу да особине личности немају утицаја на предузетничке намере, бројна истраживања доказују другачији исход.

Талас истраживања о утицају особина личности на развој предузетничких намера покренуо је *McClelland* (1961) који је утврдио да је *потреба за успехом* кључни фактор предузетништва. Поменути аутор је у дугорочном истраживању које је спровео на популацији студената утврдио да су студенти који су имали потребу за успехом током студирања у 60% случајева постали предузетници (McClelland, 1965).

Са окренутошћу успеху и друге особине предузетника долазе до изражаја, као што су самосвесност, мотивисаност, иновативност, покретање иницијативе и решавање проблема. Са друге стране, показало се да моћ и статус нису покретачи који имају значајан утицај на потребу за успехом. Они долазе касније, када предузетнички пројекат успе (Mazzarol & Reboud, 2020).

Као битну особину предузетника *McClelland* (1961) препознаје и *мању аверзију према ризику*. Ризик, као вероватноћа да се штетан догађај оствари је оно што предузетнички подухват прати током целог пословања. Притом се он не може у потпуности ни предвидети, ни избећи. С обзиром да је предузетник стално изложен ризику и неизвесности, од њега се природно очекује да има висок степен толеранције према ризику. Када предузетник прихвата ризик, то чини на основу претходно спроведене калкулације која показује да ће ризик донети довољно велике користи којима се оправдавају непријатности због ризика коме је изложен.

Након *McClelland*-а, и други аутори су следили правац истраживања особина предузетника, те су идентификовали и друге које се за њих везују. Тако су утврдили да предузетнике „кресе“ и следеће особине личности: интерни локус контроле, вештина решавања проблема, потреба за аутономијом, склоност ризику, проактивност, иновативност (Greenhaus & Callanan, 2006; Neneh, 2019b; Robinson et al., 1991).

Сматра се да је *интерни локус контроле* једна од кључних особина предузетника. Реч је о таквој особини која показује да предузетник верује да су исходи у потпуности под утицајем његовог понашања. Одлучујући утицај интерног локуса контроле на предузетничке намере потврђен је у више студија (Asante & Affum-Osei, 2019; Brockhaus, 1975; Sesen, 2013). У неким студијама потврђен је и утицај *екстерног локуса контроле* (Arkorful & Hilton, 2022), односно веровања да је за успех неког предузећа пресудан утицај екстерних фактора који су ван контроле појединца. Међутим, овакве студије су веома ретке и недвосмислено је доказано да је утицај интерног локуса контроле јачи предиктор предузетничке намере појединца.

Утврђено је да будућег предузетника карактерише још једна битна особина. У питању је *проактивност*, коју Bateman и Crant (1993) дефинишу као „тенденцију особе да предузима радње којима утиче на своју околину“ (стр. 104), односно способност да се препозна шанса за акумулирањем богатства, као и да се на њу реагује пре осталих (Kumar & Shukla, 2022; Prabhu et al., 2012). Сличног схватања је и Kirzner (1999) који проактивност назвао „предузетничком приправношћу“ захваљујући којој предузетник може да препозна шансе на тржишту, али и начине како да се оне искористе.

Говорећи о особинама предузетника, поједини аутори их групишу око *концепта Великих пет особина личности* у које се убрајају екстровеерност, пријатност, савесност, емоционална стабилност (неуротицизам) и отвореност за искуства (Goldberg, 1990). Позитивна веза између наведених особина личности и предузетничке намере потврђена је, такође, у више студија (Vazkiaei et al., 2020; Murugesan & Jayavelu, 2017).

Међутим, у новије време појавила су се и истраживања која предузетнике повезују и са негативним особинама личности названим „*мрачна тријада*“ (енгл. *dark triad*). „Мрачну тријаду“ чине следеће особине: макијавелизам, нарцизам и психопатија (Do & Dadvari, 2017). Наведене особине личности се као предиктори предузетничких намера објашњавају тако што се сматра да одређени степен негативних особина личности помаже предузетнику током процеса доношења пословних одлука у врло динамичном окружењу.

Напред набројане особине личности нису, међутим, искључиво одлика предузетника. Сматра се да се оне могу везати и за менаџере (Douglas, 2020). Стога се поставља логично питање по чему се онда предузетници разликују од менаџера? Одговор лежи у другачијим когнитивним факторима који помажу предузетнику да прилике за предузетничку активност перципирају другачије од осталих људи. Ту се

посебно извајају фактори који утичу на перцепцију ризика код предузетника у које се убрајају: претерано самопоуздање, илузија контроле и веровање у закон малих бројева (Greenhaus & Callanan, 2006). *Претерано самопоуздање* значи да предузетници верују да поседују све неопходне информације када треба да донесу пословне одлука, имају већи оптимизам у процени и најчешће прецењују тачност својих закључака. Поред тога, предузетници најчешће имају *илузију да све држе под контролом*, као и да су њихове вештине довољне да успех њиховог подухвата. Како због притиска који осећају због неизвесности, емоција, умора и слично, често доносе одлуке на основу ограничених информација и умањења реалног ризика неког подухвата, верује се да они доносе одлуке на бази *закона малих бројева*.

Како се претходно набројане особине личности у највећој мери везују за предузетника, то се они у различитим истраживањима посматрају и као предиктори предузетничких намера. Полази се од тога да уколико предузетник има одређене особине личности, исте те особине треба поседовати и неко ко има намеру да испољи предузетничко понашање.

1.3.2. Преглед студија о утицају особина личности на предузетничке намере

У наставку текста приказани су резултати студија које су се бавиле испитивањем повезаности особина личности и предузетничких намера. Највећи број тих студија спроведен је на узорку студентске популације која тек треба да одабере свој каријерни пут.

Када се ради о студентској популацији, доказано је да одређени психолошки фактори, као што су потреба за постигнућем, самопоуздање и лични ставова (J. Ferreira et al., 2012), утичу на њихове намере за бављење предузетништвом. Португалски студенти сматрају да намера да постану предузетници зависи од изводљивости, личних ставова, проактивности и друштвене вредности које предузетништво има за њих. Са друге стране, шпански студенти у истој студији сматрају да је поред изводљивости оснивања предузећа битан и значај који оснивање компаније има за њих, контрола коју ће имати над предузећем, лични ставови и проактивност (n = 293) (J. J. Ferreira et al., 2018). Студенти у Пакистану (n = 398) издвајају значај оснивања предузећа за друштво, као и за себе (унутрашњи фактори), монетарне користи од оснивања предузећа и престиж који ће им статус предузетника донети у друштву (екстерни фактори) као битне

за формирање ставова о предузетничким намерама и предузетничком понашању (Arshad et al., 2021).

Посебно је значајно истраживање *Zhao* и сарадника (2010) који су спровели мета анализу на узорку од 60 радова у којима се, такође, испитивао утицај одређених фактора на предузетничку намеру. У овом истраживању доказан је позитиван утицај великог броја особина личности на предузетничке намере, али и перформансе предузећа које је основао предузетник. Када се ради о предузетничким намерама, утицај особина личности тестиран је пре оснивања предузећа, а резултати су указали на позитиван утицај екстровертности, савесности, емоционалне стабилности, отворености за искуство и склоности према ризику на ову варијаблу. Са друге стране, у већини студија је утврђен негативан утицај пријатности на намеру да се постане предузетник.

Нека од истраживања тестирала су паралелно директан и индиректан ефекат особина личности на предузетничке намере студената. Наиме, студија *Munir* и сарадника (2019) указује да особине личности, као што су интерни локус контроле и проактивност, имају директан и позиван ефекат на предузетничке намере студената у Кини и Пакистану. Са друге стране, студија је показала да је у случају студената из Пакистана интерни локус контроле имао и утицај на предузетничке намере преко три медијаторне варијабле, као што су: лични ставови о предузетништву, утицај истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничка самоефикасност, док је склоност према ризику имала само индиректан ефекат преко ставова према предузетништву. Када су у питању кинески студенти, показало се да проактивност и интерни локус контроле имају директан и индиректан утицај на предузетничке намере, док је склоност ка ризику, као и у претходном узорку, имала само индиректан ефекат. Када је у питању утицај особина личности на предузетничке намере, у студији коју су спровели *Farrukh* и сарадници (2018) утврђено је да особине личности, као што су склоност ризику, потреба за успехом и интерни локус контроле, имају како директан, тако и индиректан ефекат на предузетничке намере. Такође је утврђено да се ефекат ових варијабли преносио преко медијаторних варијабли као што су лични ставови о предузетништву и предузетничка самоефикасност, док утицај истакнутих појединаца из окружења особе није регистрован као значајна медијаторна варијабла.

Следећа табела приказује резултате новијих истраживања у погледу утицаја личних особина студената на намере да постану предузетници.

Табела 12: Утицај личних особина на предузетничке намере студената

Аутори	N	Држава	Особине личности												
			Е	П	С	ЕС	ОИ	СР	ПУ	ИЛК	ПР	И	ПП	К	
Prabhu и сар. (2012)	403	Кина, Финска, Русија, САД										+			
J. H. Wang и сар. (2016)	377	Тајван	+		+		+								
Karabulut (2016)	480	Турска							+	+	+			+	
Neneh (2019a)	533	Јужноафричка Република											+	+	+
Bazkiaei и сар. (2020)	165	Малезија	+	+	+		+								
Awwad и Al-Aseer (2021)	323	Јордан			+		+								
Biswas и Verma (2021)	440	Индија	+		+	+	+			+	+		+		

Напомена: Великих пет особина личности (Е - екстровеерност, П - пријатност, С - савесност, ЕС - емоционална стабилност (*vs.* неуротицизам) и ОИ - отвореност за искуства), СР – склоност ризику (*vs.* аверзија према ризику), ПУ – потреба за успехом; ИЛК – интерни локус контроле, ПР – проактивност; И – иновативност; ПП – предузетничка приправност, К – креативност.

Извор: Приказ аутора

У контексту испитивања утицаја особина личности на предузетничку намеру важно је поменути и истраживање које су спровели *Espiritu-Olmos* и *Sastre-Castillo* (2015) које је за свој предмет имало поређење значаја и јачине предикције предузетничких намера путем особина личности и радних вредности према *Schwartz*-овој теорији вредности. Резултати истраживања су показали да особине личности, као што су потреба за успехом, толеранција неизвесности, склоност ка ризику, љубазност и екстровеерност, значајније објашњавају промене предузетничких намера, док само радне вредности груписане као вредности „самопобољшање“ (достигнуће и снага) утичу позитивно на исте (*Espiritu-Olmos & Sastre-Castillo*, 2015).

Иако постоје препоруке да се утицај особина личности не доводи у директну везу са предузетничким намерама јер се сматра да је њихов ефекат веома мали када се тако посматра, оно што је кључно и што произилази из резултата студија о особинама личности и њиховог утицаја на предузетничке намере јесте да постоји директан утицај на предузетничке намере, али и да је могућа њихова интеграција са варијаблама које

произилазе из *теорије планираног понашања*. Притом је могуће мерити како њихов директан, тако и индиректан утицај на предузетничке намере, као што *теорија планираног понашања* то и апострофира.

1.3.3. Хумани капитал и предузетничке намере

Хумани капитал особе је, такође, препознат као важан фактор предузетничких намера. Под њим се најчешће подразумева комбинација знања и искуства које је особа стекла током образовања, разних врста обука, као и путем стицања радног искуства (А. L. Carsrud & Brannback, 2009). Међутим, сматра се да се хумани капитал појединца развија и под утицајем породичне ситуације, односно да на њега утиче и занимање родитеља (Shepherd et al., 2015).

Када се реч о образовању као начину развоја хуманог капитала будућег предузетника, показало да је на развој његових предузетничких намера посебно значајан утицај имало образовање из области *предузетништва*. Наиме, у истраживању које су спровели Вае и сарадници (2014), анализирајући резултате 73 студије о утицају предузетничког образовања на предузетничке намере, утврђена је позитивна корелација између наведених категорија. Сасвим очекивано, истраживање је показало и да је на развој предузетничких намера значајнији утицај имало предузетничко образовање у односу на образовање из домена бизниса.

До сличних резултата дошли су Küttim и сарадници (2014) који су спровели истраживање на узорку од 55.781 студента из 17 европских земаља. Њихово истраживање је, такође, показало позитиван утицај образовања на предузетничке намере студената, при чему су старији студенти у односу на млађе испољили већу оријентацију ка предузетништву. Исто истраживање је показало и да студенти који студирају бизнис и економију испољавају веће предузетничке намере у односу на остале студенте. Овакви резултати потврђени су и у студијама које су спровели Schwarz и сарадници (2009), као и Paray и Kumar (2020).

Са друге стране, постоје и студије које нису потврдиле статистички значајан позитиван утицај предузетничког образовања студената на предузетничке намере. Једна од таквих студија је она која је спроведена на узорку студената у Индији где се показало да када је утицај образовања посредован личним ставовима о предузетништву, утицајем истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничком самоефикасношћу да не

постоји статистички значајна позитивна веза. Наведено упућује на закључак да су ова три предиктора предузетничких намера које потенцира *теорија планираног понашања* (више о овој теорији биће у тачки 2.2.) довољно јака да у потпуности описују варијансу предузетничких намера (Paray & Kumar, 2020). Међутим, резултати студија и у овом сегменту нису јединствени. *F. Zhang* и сарадници (2019) дошли су до закључка да постоји и директан утицај предузетничког образовања на предузетничке намере, као и да је он посредован трима главним предикторима према теорији планираног понашања.

Утицај предузетничког образовања на предузетничке намере може бити посредован и оријентацијом ка учењу студената, односно жељом за стицањем новог знања и интеграцијом постојећег знања (Hoang et al., 2021).

Један број студија бавио се истраживањем разлика у предузетничким намерама између студента основних студија и оних који су их завршили, као и испитивањем да ли успех током студирања мерен просечном оценом има утицаја на предузетничку намеру. Када је реч о томе ко испољава веће намере за предузетништвом, студије показују различите резултате. У неким студијама је утврђено да студенти који су већ завршили основне студије и наставили образовање испољавају веће предузетничке намере него они који су још увек на основним студијама (Paray & Kumar, 2020). Међутим, *Wu* и *Wu* (2008) истичу да студенти у Кини имају веће предузетничке намере уколико имају диплому основних студија, него студенти виших нивоа студија. То објашњавају тиме што су студенти који су тек завршили студије млади и жељни изазова, док студенти са вишим нивоом образовања теже раду за послодавца, јер могу лакше пронаћи посао, желе сигурност зараде и мањи ризик који предузетништво са собом доноси.

Истражујући утицај успеха током студирања на предузетничке намере, *Ayodele* и сарадници (2021) су утврдили да просечна оцена студента може имати утицаја на намеру да постане предузетник. Притом је већа вероватноћа да студенти са нижим просеком имају веће предузетничке намере, јер су за њих изгледи за запослење мањи пошто послодавци преферирају студенте са већим просеком током студија.

Поред образовања студента, *Ayodele* и сарадници (2021) доказују и да образовање родитеља може представљати значајан предиктор предузетничких намера деце. У њиховој студији веће предузетничке намере су имали студенти чији је отац имао завршене мастер или докторске студије, него они чији је отац имао диплому завршене средње школе или основних студија. Обрнут случај је важио за утицај нивоа образовања мајке.

Са друге стране *Solesvik* и сарадници (2014) истичу да утицај специфичног образовања у области предузетништва не може променити негативан утицај културе (на пример, страх од предузетништва) на предузетничке намере студената. То се показало у студијама на примеру земаља бившег Совјетског савеза. Наиме, утврђено је да кратка изложеност предузетничком образовању не може променити оно што је дубоко урезано у друштвени систем карактеристичан за земље као што су бивше чланице Совјетског савеза, а то је да предузетништво није развијено, као и да услови за оснивање предузећа нису мотивишући. Из наведеног проистиче да је за испољавање предузетничких намера потребна усклађена промена и система учења и друштвеног контекста.

Иако су претходна истраживања показала да образовање доводи до нелинеарног повећања вероватноће да појединац постане предузетник, није само образовање оно што чини хумани капитал предузетника, већ и знање и искуство које појединац стиче у оквиру обављања стручне праксе, тренингом или неформалним образовањем (Davidsson & Honig, 2003).

Када је реч о утицају *искуства* на предузетничке намере, позитиван утицај доказан је у великом броју студија (Hsu et al., 2019; Krueger, 1993; Neneh, 2019b; F. Zhang et al., 2019). Овакви резултати објашњавају се тиме што претходно предузетничко искуство битно усмерава студенте ка ономе што ће радити у будућности. Поред тога, особа стицањем искуства гради друштвене односе и стиче знања и вештине неопходне за будуће пословање.

Из наведеног проистиче закључак да предузетничко образовање даје теоријски допринос претходној припреми студента за каријеру предузетника, док претходно предузетничко искуство усмерава и упознаје студенте са оним што ће заиста радити као предузетници, тако да нема нејасноћа и непознаница када постану предузетници.

1.3.4. Социјални капитал и предузетничке намере

Према концепту интелигентне каријере, социјални капитал, или „знати кога“, у случају предузетника се заснива на мрежама и односима које он гради са осталим члановима друштва имплицирајући да се предузетничка каријера не може посматрати изоловано од осталих чланова друштва (Davidsson & Honig, 2003; Zikic & Ezzedeen, 2015).

Када је реч о социјалном капиталу предузетника, њега могу чинити породични односи, подршка која се добија од чланова породице или друштва, узорци, контакти, прилике за сарадњу и сл. (Dyer, 1994; Zikic & Ezzedeen, 2015). Једном речју, друштвени односи које гради са појединцима или групама значајно утичу на његове перформансе.

Постоји схватање да социјални капитал предузетника чине две групе веза, тј. да се разликује социјални капитал везивања и социјални капитал премошћавања (Davidsson & Honig, 2003). Притом се први односи на социјални капитал настао на основу блиских веза као што су односи са родитељима, брачним партнером и подршка која се добија са њихове стране, док се други односи на не тако блиске везе настале чланством у организацијама, везе са пословним партнерима или са другим пословним мрежама.

Gedajlovic и сарадници (2013) настављају да развијају концептуални модел у коме се везе и односи са другим ентитетима групишу у две категорије: индивидуалне и колективне. Поменути аутори истичу да између тих веза постоји корелација, као и да оне заједно утичу на социјални капитал појединца и колектива. Притом, ови аутори наглашавају да социјални капитал нису везе и односи између појединаца, већ ресурси који се стичу из тих веза и мрежа (знање, *goodwill* и поверење).

Бројне студије су показале позитиван утицај социјалног капитала на предузетничке намере. Тако је у студији коју су спровели *Liñán* и *Santos* (2007) утврђено да случај предузетника у породици утиче само на ставове о предузетништву, али да познавање предузетника из окружења утиче на предузетничку самоефикасност појединца која може да доведе до предузетничке намере. Са друге стране, *Herman* (2019) доказује позитиван директан утицај предузетника у породици на предузетничку намеру, при чему је утицај ове варијабле био чак и већи од обједињеног утицаја више особина личности.

Постоје студије које су истраживале улогу узора за развој предузетничке намере студента. Једна од њих је и студија коју су спровели *Nowiński* и *Haddoud* (2019). На узорку од 423 студента, махом економије, техничких и природних наука у Пољској, тестиран је утицај постојања предузетника у породици или сусретања са примером успешног предузетника на универзитету на предузетничку намеру. Резултати су показали да узор може бити предиктор предузетничке намере студента, али је потребно да буду испуњени и други услови, као што су присуство предузетничких ставова и самоефикасности у трагању за идејама, препознавању тражње на тржишту и управљању ресурсима. Са друге стране, иако постоји самоефикасност, али не и предузетнички

ставови и узорци, или постоје ставови, али не и самоефикасност и узорци, као и да није испуњен ни један од наведених услова, у том случају предузетничке намере ће изостати.

Бавећи се испитивањем утицаја социјалног капитала на предузетничке намере, *Ayodele* и сарадници (2021), посебно када се ради о *start-up*-овима, наглашавају значај личног задовољства и подршке од стране породице и наставника. Са друге стране, породица која има искуства у предузетништву и вођењу предузећа може бити снажан покретач предузетничког образовања детета и у коначном његових предузетничких намера да настави предузетнички бизнис (Jena, 2020).

Напред наведено показује да подршка субјеката, као што су породица, пријатељи, па и професори, може помоћи студентима у превођењу предузетничке намере у предузетничко понашање, као и оснивање новог предузећа (Meoli et al., 2020). Осим подршке, велики значај имају и ресурси који проистичу из односа и веза са другим особама и које појединцу могу бити од користи приликом покретања предузетничког подухвата, као што су финансијска средства и контакти.

1.3.5. Демографски фактори и предузетничке намере

На предузетничке намере значајан утицај имају и демографски фактори. По свом значају посебно се истичу пол и године старости (Liñán & Fayolle, 2015).

Када је у питању утицај пола на предузетничке намере, студије показују да жене у просеку имају мању склоност ка предузетништву и мање предузетничке намере. Сматра се да овакви резултати проистичу због генетских предиспозиција, али и друштвених норми које могу постојати у појединим земљама. Друштвене норме се иначе појављују у теорији планираног понашања као један од три предиктивна фактора предузетничке намере (Hirschi & Fischer, 2013).

Истраживање *Camelo-Ordaz* и сарадника (2016) на узорку од 21.697 особа спроведено за потребе Глобалног монитора предузетништва је, такође, показало да жене имају мање развијену намеру за предузетништвом, као и ниже веровање у своје способности да постану предузетници. Поменути аутори наводе да жене пролазе кроз различит процес социјализације још од детињства, тако да предузетништво није каријера ка којој бивају усмерене, нити им друштво пружа бројне узорке у виду успешних жена предузетница.

Подршку горе наведеном закључку дали су и *Entrialgo* и *Iglesias* (2017) који су дошли до резултата да ставови студената према предузетништву код жена јесу под већим утицајем предузетничких узора међу члановима породице него код мушкараца.

Када је у питању студентска популација, истраживања показују да *мушкарци* имају већу заинтересованост за оснивање свог предузећа (Hsu et al., 2019; Paray & Kumar, 2020) од особа женског пола. Неки мушкарци већ имају и временском одредницу која се креће од две до пет година у будућности, када планирају да постану предузетници (Schwarz et al., 2009).

Резултати горе наведених студија недвосмислено доказују да мушкарци имају развијенија интересовања за предузетништво него жене. Разлог томе најчешће лежи у утицају друштвеног контекст и социјалних норми где девојчицама од детињства предузетништво није представљано као активност којој треба тежити након периода школовања.

Друга демографска варијабла чији је утицај на предузетнике намере често испитиван јесу и *године старости*.

У неким истраживањима је утврђено да млађе особе имају већу фреквенцију испољавања предузетничких намера што се објашњава тиме што они најчешће имају мању аверзију према ризику, спремни су да раде дуже у току дана и немају јасан став о својим плановима за будућност. Тако је у студији *Schwarz*-а и сарадника (2009) регистровано повећање предузетничких намера до 35 година старости, а након тог прага долази до смањења намере да се особа бави предузетништвом. То може бити оправдано чињеницом да са годинама особе већ имају јасно дефинисан каријерни пут и већу аверзију према ризику.

Насупрот овим резултатима, *Ayodele* и сарадници (2021) указују да млађи студенти (20 година и млађи) имају мању вероватноћу да постану предузетници него студенти старости између 20 и 25 година. Поменути аутори су утврдили да веће могућности особа млађих од 20 година да пронађу плаћен посао код послодавца доводе до тога да имају мању предузетничку намеру.

Док се за млађе особе као предиктори предузетничких намера везују мања аверзија према ризику, спремност да се ради дуже у току дана и сл., за старије особе се везују друге предности које могу имати позитиван утицај на предузетничке намере. Наиме, старије особе имају већу могућност да обезбеде неопходан капитал за оснивање предузећа било путем позајмљивања или акумулирањем капитала. Поред тога, као

кредитни дужници оне могу бити поузданије него млађе особе. Такође, финансијски капитал могу стећи наследством. Поред наведеног, старије особе имају природно и виши ниво хуманог капитала, а нарочито искуства. Са годинама и искуством долазе и везе и односи које је особа изградила и на основу којих може јасније идентификовати шансу за оснивањем предузећа (S. C. Parker, 2004). Међутим, позитиван став према предузетништву ипак се са годинама старости смањује, јер се особе више идентификују са својим тренутним послом који обављају (Hatak et al., 2015), па је и намера за предузетништвом мања.

Из напред наведеног проистиче да године старости могу имати двојак утицај на предузетничке намере. Код младих људи је вероватније да формирају предузетничке намере због своје опортунистичке перспективе посматрања предузетничког процеса, док је код старијих људи израженије присуство претходног радног искуства које подстиче формирање предузетничке намере (Gielnik et al., 2018).

2. Основе формирања предузетничких намера

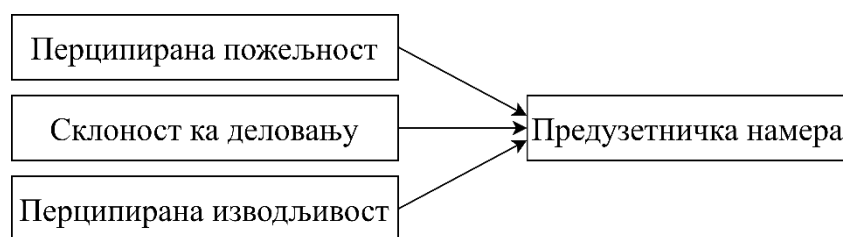
Постоји више теорија о томе у којим условима се развијају предузетничке намере. Међу њима се истичу: *модел предузетничког догађаја* (енгл. *Model of Entrepreneurial Event*) (Shapero & Sokol, 1982), *теорија планираног понашања* (енгл. *Theory of Planned Behavior*) (Ajzen, 1985), *оријентација предузетничког става* (енгл. *Entrepreneurial Attitude Orientation*) (Robinson et al., 1991), *базични модел намера* (енгл. *Basic Intention Model*) (Krueger & Carsrud, 1993), *модел предузетничког потенцијала* (енгл. *Model of Entrepreneurial Potential*) (Krueger & Brazeal, 1994) и *Дејвидсонов модел* (енгл. *Davidsson's model*) (Davidsson, 1995).

2.1. Модел предузетничког догађаја

Прва од теорија која се јавља у циљу пружања објашњења како се развијају предузетничке намере је *модел предузетничког догађаја* (Shapero, 1984; Shapero & Sokol, 1982). *Модел предузетничког догађаја* истиче да је за предузетничку активност потребан иницијални предузетнички догађај који ће покренути на акцију. *Shapero* (1984) оснивање предузећа види као догађај који је резултат преузимања иницијативе индивидуе или групе, удруживања ресурса да би се основало ново предузеће или реорганизовало већ

постојеће, управљања предузећем од стране оних који су преузели иницијативу да оснују предузеће, слободе у одлучивању о управљању ресурсима и преузимања ризика или смањене аверзије према ризику особа које су преузеле иницијативу за оснивање предузећа.

Он користи три варијабле као предикторе да би објаснио како настаје предузетничка намера: перципирана пожељност, склоност ка деловању и перципирана изводљивост (Слика 8).



Слика 8: Модел предузетничког догађаја

Извор: Schlaegel и Koenig (2014)

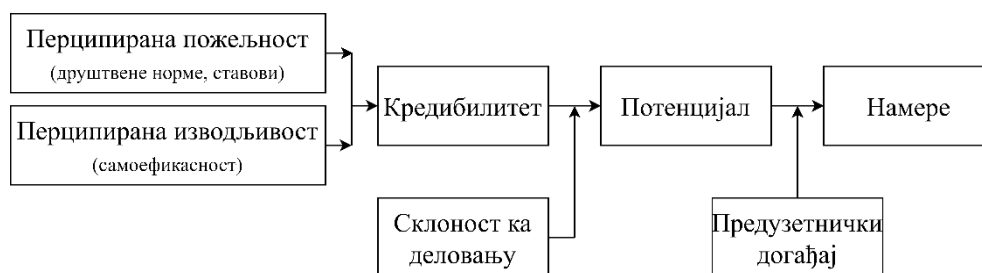
Прва варијабла, *перципирана пожељност* предузетничког понашања представља колико је особа мотивисана и колико је за њу примамљиво да постане предузетник. Друга варијабла, *склоност ка деловању* је варијабла која одражава колико је појединац расположен да делује по наређењу, односно у ком степену појединац има контролу над активностима или диспозиција да делује на основу својих одлука. Трећа варијабла, *перципирана изводљивост* предузетничког понашања приказује у ком степену је појединац самоуверен да поседује адекватне компетенције да оснује своје предузеће (Schlaegel & Koenig, 2014).

Према *Shapero*-овом мишљењу, да би се покренуло предузеће неопходно је да се испуне два услова. Први услов се односи на убеђење да предузеће има шансу за успех. Други услов се односи на догађај који се одвио и који је убрзао оснивање предузећа. За убеђење да оснивање предузећа има шансу на тржишту потребне су граничне вредности три предиктора предузетничке намере: перципирана пожељност и изводљивост, као и склоност ка деловању када се укаже шанса (Krueger, 1993). За испољавање перципиране пожељности и изводљивост, које утичу на намере, од значаја је и претходно искуство у предузетништву (Shapero, 1984).

Са друге стране, *Krueger* (1993) сматра да склоност ка деловању јесте модераторна варијабла између перципиране пожељности и изводљивости као предиктора и

предузетничких намера. Особа неће имати намеру да оснује предузеће уколико није оценила да је вероватноћа предузимања значајних корака ка остварењу циља велика. На основу тога се очекује директан ефекат склоности деловању на предузетничку намеру.

Наредна слика приказује разматрања *Krueger*-а (1993) и како је модел предузетничког догађаја допуњен увођењем још једног предиктора предузетничке намере, односно увођењем предузетничког потенцијала (Слика 9).



Слика 9: Модел предузетничког потенцијала

Извор: *Krueger* и *Brazeal* (1994)

Shapiro истиче да је веома битан фактор за повећање предузетничке активности предузетнички догађај или околност која је довела до прекида инертности појединца. Тај догађај може бити како позитиван (на пример, добитак на лутрији), тако и негативан (на пример, добијање отказа). Он доводи до испољавања предузетничког потенцијала који је свакако већ био присутан (*Krueger & Brazeal*, 1994). То нас доводи до модела који је изведен из модела *предузетничког догађаја*, односно до модела *предузетничког потенцијала* (Слика 9). Наиме, *модел предузетничког потенцијала* приказује колико се он и *модел предузетничког догађаја* међусобно преклапају.

2.2. Теорија планираног понашања

Најчешће цитирана теорија која објашњава предвиђање понашања особе у одређеној ситуацији је *теорија планираног понашања* (енгл. *Theory of Planned Behavior - TPB*) аутора *Icek*-а *Ajzen*-а (*Ajzen*, 1985, 1991). Основе формирања ове теорије дала је *Vroom*-ова *теорија очекивања* (енгл. *Expectancy Theory*) из 1964. године према којој избори човека од понуђених могућности зависе од збира очекиваног исхода тог избора и психолошког значаја који ће тај избор имати за појединца (*Vroom*, 1964 у *Douglas*, 2020). У наредном тексту биће приказано да један од фактора предузетничке намере,

лични став о предузетништву, јесте продукт претходно поменутих варијабли и зависи од очекиване максималне корисности коју ће за појединца имати одређена активност, у овом случају предузетничка активност.

Историјски развој *теорије планираног понашања* одвијао се у неколико корака и приказан је у наредној табели (Табела 13).

Табела 13: Упоредни преглед *теорије планираног понашања* и *модела предузетничког догађаја*

Модел	Фактор			
	Лични став о предузетништву	Утицај истакнутих појединаца из окружења особе	Предузетничка самоефикасност	Друго
<i>Fishbein</i>	х			
<i>Теорија разумне акције</i>	х	х		
<i>Теорија планираног понашања</i>	х	х	х	
<i>Модел предузетничког догађаја</i>	Перципирана пожељност	Укључен у перципирану пожељност	Перципирана изводљивост	Склоност ка деловању

Извор: Прилагођено према Krueger (2017)

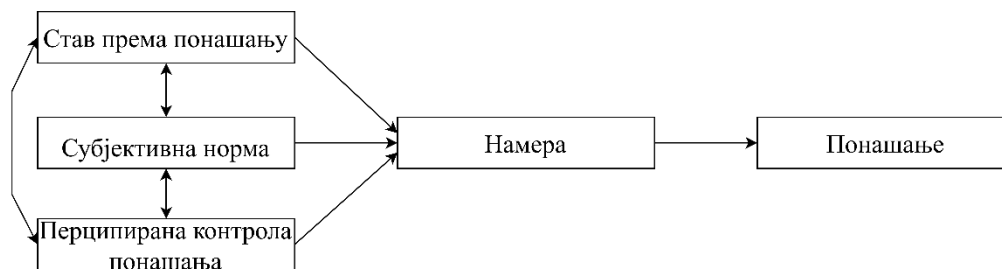
Табела 13 показује да истраживање предузетничких намера почиње са *Fishbein*-ом који је, најпре, идентификовао лични став према предузетништву као претходник понашања, да би касније дошао до закључка да је тај однос став-понашање посредован намером. Даљем истраживању намера се прикључује *Ajzen*, који укључивањем контекста, односно утицаја истакнутих појединаца из окружења особе, поставља темеље *теорије разумне акције* која у наредним годинама бива проширена још једним фактором намера – предузетничком самоефиксношћу (Krueger, 2017). Упоредни преглед *теорије планираног понашања* и *модела предузетничког догађаја* (а касније *модела предузетничког потенцијала*) који повлачи паралелу између њих дат је у претходној табели (Табела 13).

Према *теорији планираног понашања*, оно што претходи понашању појединца је његова намера да се понаша на одређен начин. „Претпоставља се да намере обухватају мотивационе факторе који утичу на понашање; они су показатељи колико су људи

вољни да се труде, колико труда планирају да уложе да би извели понашање“ (Ajzen, 1991, стр. 181). Само понашање је планирано и веома удаљено од коначног циља (на пример, да се оснује предузеће), тако су намере и планови да се оствари циљ оно што се развија пре остваривања понашања. Методолошки је веома тешко довести у везу намеру и понашање, а да особа претходно није упозорена да се врши такво тестирање (Ajzen et al., 2004). Претпоставка која произилази из претходног јесте да што је јача намера као предиктор понашања, то ће бити вероватније да из те намере произађе понашање. Међутим понашање је најчешће под утицајем препрека и подстицаја, и степен у коме оно може бити контролисано зависи од способности појединца да превазиђе препреке и јачине позитивног дејства подстичућих фактора (на пример, подршка људи из блиског окружења).

У интересу истраживача да се што јасније дефинишу фактори који подстичу намеру особе да испољи одређено понашање. Ajzen (2020) истиче да је према *теорији планираног понашања* намера за испољавање понашања одређена трима факторима или ставовима (Слика 10):

- 1) став према понашању,
- 2) субјективна норма, и
- 3) преципирана контрола понашања.



Слика 10: Теорија планираног понашања

Извор: Ajzen (1991)

Ови фактори су, пре свега, фактори који подстичу намеру да се неко понашање испољи. Међутим, међу њима се издваја перципирана контрола понашања као фактор који ако има довољно јако дејство, намера ће бити формирана. У контексту предузетничког начина размишљања, оно што значајно доприноси предузетничком менталном склопу јесу његови ставови према предузетничком понашању и перцепција да ће сваки предузетнички подухват бити успешан (Douglas, 2020).

2.2.1. Став према понашању

Према *Ajzen-у* (2020), *став о понашању* (на пример, лични став о предузетништву) је функција последица које ће произаћи из тог понашања и може се још назвати и веровање о понашању (енгл. *behavioral belief*). Он се односи на вероватноћу да ће неко понашање проузроковати неки исход или искуство. На крају, веровања о понашању утичу на креирање ставова о понашању било позитивних или негативних и представљају позитивну или негативну оцену извођења одређеног понашања (*Ajzen*, 1985).

Имајући у виду претходне тврдње, *став о понашању* може се приказати и формулом (1) која показује да је он пропорционалан суми свих производа јачина веровања и субјективно вредновања исхода или искуства.

Став о понашању $\propto \sum b_i e_i$, где је (1)

b – јачина веровања,

e – субјективно вредновање исхода или искуства, и

i – број веровања.

Douglas (2020) сматра да *став према понашању* какав је лични став о предузетништву представља став особе о себи као предузетнику или према исходима које предузетништво узрокује. Нарочито, ови исходи могу бити новчано изражени, као што су принос на улагање и плата предузетника, могу бити у облику аутономије коју предузетник има приликом доношења одлуке или осталих трошкова и користи који нису у новчаном облику, а у специјалним случајевима предузетништво има ефекат и на аспекте друштвеног живота. Тако код комерцијалног предузетника је афинитет према максимизацији профита значајно израженији него код социјалног предузетника, који је усмерен ка бесплатном пружању услуга друштву или уравнотеженом односу стварања профита и друштвених користи.

Ставови предузетника о аутономији јесу урођена потреба особе која је код предузетника посебно изражена. Међутим, и ту постоје одступања од очекивања. Неки предузетници могу имати израженију потребу за аутономијом и бити соло предузетници или им је потреба да буду слободни и независни нешто мања те наступају на тржишту у

заједници са другим особама које преузимају део одговорности при доношењу кључних одлука у условима када је неизвесност изражена (Douglas, 2020).

На крају, ставови о неновчаним позитивним исходима предузетништва требају бити наклоњени креирању каријерног пута предузетника у смислу да особа која гради ову каријеру као samozапослена има већи степен прилагодљивости свог приватног и пословног живота тренутним условима пословања, али и да је флексибилна када се ради о неновчаним трошковима које предузетништво изазива (физички и ментални проблеми) (Douglas, 2020).

2.2.2. Субјективна норма

Субјективна норма (односно утицај истакнутих појединаца из окружења особе) је производ веровања у притиске различитих друштвених група да неко понашање мора или не мора да се испољи (Ajzen, 1985). Та нормативна веровања (енгл. *normative beliefs*) могу бити ињунктивна и дескриптивна (Fishbein & Ajzen, 2015). Ињунктивна веровања су очекивања да одређени појединац или група њих, који припадају интересној групи, одобре или не одобре неко понашање. Тај појединац или група људи може бити надређени, али то могу бити и чланови породице или пријатељи чије се мишљење уважава. Дескриптивна веровања су веровања у то да ли та интересна група или појединац сам/и изводе/и или не изводе/и одређено понашање.

Као и у претходном случају, *субјективна норма* се може приказати формулом (2) у којој је она директно пропорционална суми свих производа нормативног веровања у референтну особу (било оно ињунктивно или дескриптивно) и значаја те референтне особе за појединца (Ajzen, 2020).

Субјективна норма $\propto \sum n_i s_i$, где је (2)

n – нормативно веровање,

s – значај референтне особе, и

i – број референтних особа.

Референтна група коју будући предузетник посматра може бити веома разнолика. У контексту окружења и друштва у коме предузетник фигурира, то могу бити и породица и пријатељи. У контексту организације у којој појединац ради, на ставове

будућег предузетника могу значајно утицати друштвене норме менаџмента и колега који можда и сами јесу предузетници (Krueger & Brazeal, 1994).

Субјективне норме су чак подељене на оне које се развијају током процеса примарне и секундарне социјализације. Под примарном социјализацијом подразумевају се *субјективне норме* које најужа породица развија код детета током периода формирања, док је секундарна социјализација утицај осталих чланова друштва на друштвене норме појединца (Berger & Luckmann, 1991).

Веома је тешко мерити утицај *субјективних норми* због тога што су под утицајем културе једног друштва. Тако нека култура може имати позитиван, док друга може имати негативан утицај на ставове појединца (Elfving et al., 2009).

2.2.3. *Перципирана контрола понашања*

Перципирана контрола понашања (односно предузетничка самоефикасност) појединца заснована је на контролном веровању (енгл. *control belief*), односно на присуству фактора који могу имати значајан утицај на испољавање понашања. Наиме, у оквиру овог фактора налазе се локус контроле (да је понашање подложно контроли) и самоефикасност (да је особа способна да изведе неко понашање) (Ajzen, 2002). Улога контролних фактора је у томе да они отежавају или олакшавају неко понашање. Тако понашање зависи од вештина појединца, његових способности, ресурса које поседује и прилика које му се пружају. „Контролно веровање се дефинише као субјективна вероватноћа особе да ће отежавајући или олакшавајући фактор бити присутан у ситуацији од интереса“ (Ajzen, 2020, стр. 315).

Перципирана контрола понашања се приказује формулом (3) која истиче да је она директно пропорционална суми свих производа контролних веровања и јачине тих веровања.

Перципирана контрола понашања $\propto \sum c_i p_i$, где је (3)

c – контролно веровање,

p – снага контролног фактора, и

i – број контролних фактора.

Према *теорији планираног понашања*, намере су предиктор понашања, а предиктори намера да се испољи неко понашање су *ставови о понашању, субјективне норме и перципирана контрола понашања*. Међутим, *Ajzen* (2020) даје приоритет *перципираној контроли понашања* која је фактор који појачава дејство друга два фактора на намеру. Такође, *перципирана контрола понашања* је фактор који *разликује теорију разумне акције од теорије планираног понашања* (*Ajzen*, 1991). Може се рећи да иако постоје позитивни ставови о неком понашању и постоји одобрење референтних особа да се понашање испољи, то понашање зависи од веровања да појединац има контролу над тим понашањем (*Barbera & Ajzen*, 2020). Зато су намере и понашања продукт истакнутих веровања која могу бити бихејвиорална веровања, нормативна веровања и контролна веровања (*Ajzen*, 1991). Из веровања се развијају ставови о неком објекту (у овом случају предузетништву), а све то према теорији очекивања-вредности (*Fishbein & Ajzen*, 1975).

Са друге стране, *Krueger* и *Carsrud* (1993) групишу личне ставове према понашању и субјективне норме као фактор који приказује привлачност предузетничког понашања, а *перципирана контрола понашања* истиче да је предузетничко понашање заиста изводљиво. Још једна битна чињеница која је произашла из истраживања утицаја који има *перципирана контрола понашања* на ставове према понашању и субјективне норме јесте да она појачава утицај ставова о понашању на намеру да се одређено понашање испољи (*Barbera & Ajzen*, 2020). Због тога треба размотрити и интеракције између предиктора намера када се анализира њихов утицај на саму намеру.

Douglas (2020) као други сегмент предузетничког менталног склопа, поред предузетничких ставова, наводи и предузетничке способности, које код *Ajzen*-а (2020) фигурирају под називом *перципирана контрола понашања*. Наиме, ради се о потреби особе за успехом (*McClelland*, 1961) у ономе што ради и у основи се заснива на компетентности предузетника. Предузетник мора поседовати потребна знања, вештине, способности и радно искуство како би био успешан у ономе што ради. У супротном, може одустати или одложити оснивање свог предузећа уколико процени да нема неопходне компетенције.

Bandura (1982b) користи назив „самоефикасност“ у *социјалној когнитивној теорији*, а на тлу теорије о предузетништву користи се „предузетничка самоефикасност“, када говори о способности предузетника да буде ефикасан у ономе што ради. Као креатор социјалне когнитивне теорије, *Bandura* објашњава како до избора одређене каријере од стране појединца долази на основу његовог веровања у своје

способности да одређени задатак спроведе у дело. Та самоефикасност се разликује од очекивања које појединац има од предузетничког понашања, а она може бити унапређена стицањем искуства и убеђивањем (Fouad, 2019). Такође, он сматра да је самоефикасност потребно везати за одређено понашање (Bandura & Adams, 1977), док има ставова да треба посматрати општу самоефикасност појединца, јер је за избор предузетничког пута потребно поседовање способности у различитим доменима, а не стриктно везивање за предузетничке компетенције као што су толеранција ризика, креативност особе, аутономија и сл. (Mcgee et al., 2009).

Међутим, остаје се при ставу да се самоефикасност појединца може повезати са понашањем које ће он испољити. С тим у вези, перципирана самоефикасност утиче на намере и понашање људи у сегменту који одређује колико ће напора уложити и колико ће бити упорни када наиђу на препреке. Што је већа перцепција самоефикасности, то ће и напори да се превазиђу препреке и испоље одређени обрасци понашања бити већи (Bandura & Adams, 1977). Такође, већа самоефикасност доводи до већег нивоа перформанси (Bandura, 1982a). Према *Tomu* и *Pardede* (2020) самоефикасност је кључна у мотивисању и подстицању спремности код особе да испољи предузетничко понашање и на њу се може утицати тако што ће особа схватити значај својих вештина, ресурса и контаката које поседује.

Како је самоефикасност најприближнија термину *перципирана контрола понашања* (Ajzen, 1991), она чини један контролни механизам предузетничке намере. Разлика је само у начину мерења и изражавања једне и друге варијабле (Ajzen, 2020). Када особа процени да није довољно компетентна да гради предузетничку каријеру, неће развити предузетничку намеру. Алтернативно, особа може изабрати неки други вид запослења или радити на томе да стекне неопходне компетенције, радно искуство кроз рад на другим пословима или удружити компетенције са другим људима у циљу оснивања заједничког предузећа (Douglas, 2020).

Постоје и тумачења да се *перципирана контрола понашања* поистовећује са интерним и екстерним локусом контроле, односно утицајем фактора који су под контролом појединца или окружења. Чак је у истраживању *Asante* и *Affum-Osei* (2019) доказано да интерни локус контроле студента има позитиван, а екстерни локус контроле негативан утицај на предузетничке намере и да преко истих утичу на способност појединца да препозна прилику на тржишту. Међутим, *Ajzen* (2002) ту истиче да не треба мешати те две категорије са *перципираном контролом понашања* и њеним димензијама

„самоефикасност“ и „контролабилност“, јер обе представљају мешавину веровања о присуству интерних и екстерних фактора. Такође, он истиче да за потребе истраживања могу се две димензије *перципиране контроле понашања* – самоефикасност и контролабилност – ујединити и онда посматрати као једнодимензионална конструкција. Са друге стране, *Mcgee* и сарадници (2009) указују на то да је предузетничка самоефикасност вишедимензионални појам, за разлику од креатора *Bandura*-е, који као и *Ajzen*, самоефикасност посматра као једнодимензионални појам. *Mcgee* и сарадници (2009) одлазе корак даље и дефинишу сегменте предузетничке самоефикасности: трагање, планирање, организовање имплементација људи и имплементација финансијских ресурса кроз које се развија самоефикасност предузетника. Они посебно указују да је у фази трагања за приликом за улагање битна улога образовања при развоју предузетничке самоефикасности.

Закључује се да је *теорија планираног понашања* дала обједињени и надасве рационални приказ како је понашање појединца под утицајем намере да се такво понашање испољи. Са друге стране, да би неко понашање било дефинисано потребно је одредити његов циљ, активност повезану са њим, окружење и временски период у коме се јавља. Принцип компатибилности захтева да једном дефинисана врста понашања мора бити одређена по претходно наведена четири критеријума (*Ajzen*, 2020). Такође, поред принципа компатибилности, *теорија планираног понашања* наглашава и три фактора која имају ефекта на намеру, а то су став према понашању, субјективне норме и перципирана контрола понашања.

2.2.4. Примена теорије планираног понашања у истраживањима

Теорија планираног понашања је широко примењена у различитим областима у којима се тежи јасном дефинисању понашања човека у одређеној животној ситуацији. Тако се јавља у објашњавању разлога пословне мобилности (*Ng et al.*, 2007), у социјалној психологији (*Krueger & Carsrud*, 1993), маркетингу (*Krueger*, 2017; *Krueger & Carsrud*, 1993), њоме се образлажу разлози оснивања социјалних предузећа (*Joyce Koe Hwee & Shamuganathan*, 2010; *Urban*, 2020; *Zaremohzzabieh et al.*, 2019), одрживих предузећа (*Vuorio et al.*, 2018), предузећа заснованих на е-пословању (*Y. S. Wang et al.*, 2016), зеленог туризма (*Vuorio et al.*, 2018) и сл.

Теорија планираног понашања, поред теорије предузетничког догађаја јесте најчешће примењена теорија за предикцију предузетничких намера. У великом броју студија анализиран је утицај претходника предузетничких намера, односно ставова према понашању (у даљем тексту лични ставови о предузетништву), субјективних норми (у даљем тексту утицај истакнутих појединаца из окружења особе) и перципиране контроле понашања (у даљем тексту предузетничка самоефикасност) на предузетничку намеру (Табела 14). У тим истраживањима, најчешће узорак чини студентска популација из разлога што су студенти препознати као покретачи предузетништва у друштву.

Табела 14: Преглед истраживања спроведених над универзитетском популацијом о утицају предиктивних фактора на предузетничку намеру према теорији планираног понашања

Аутори	N	Држава	Фактори		
			Лични ставови о предузетништву	Утицај истакнутих појединаца из окружења особе	предузетничка самоефикасност
<i>Wu</i> и <i>Wu</i> (2008)	162	Кина	+		+
<i>Schwarz</i> и сар. (2009)	2.124	Аустрија	+		
<i>Küttim</i> и сар. (2014)	55.781	17 држава Европе	+		
<i>Miranda</i> и сар. (2017)	1.178	Шпанија	+		
<i>Farrukh</i> и сар. (2018)	1.175	Пакистан	+	+	+
<i>Munir</i> и сар. (2019)	1.016	Кина и Пакистан	+	+	+
<i>Eyel</i> и <i>Vatansever Durmaz</i> (2019)	391	Турска	+		+
<i>Doanh</i> и <i>Bernat</i> (2019)	2.218	Вијетнам	+		+
<i>Paray</i> и <i>Kumar</i> (2020)	309	Индија	+	+	+

Извор: Приказ аутора

Табела 14 пружа преглед резултата неких од истраживања спроведених у различитом периоду са назнаком смера утицаја три предиктора на предузетничку намеру. Иста табела приказује само резултате истраживања у којима су анкетирани студенти. Ради се о томе што се истраживањем жели показати да студенти имају навећи потенцијал да стекну образовање које ће им касније помоћи у оснивању и управљању сопственим предузећем. Ради постизања што бољег поређења, приказана су

истраживања из различитих држава са различитим културолошким предиспозицијама на анализирану популацију.

Када се посматрају обими утицаја сва три предиктора предузетничких намера истраживања показују различите резултате. *Autio* и сарадници (2001) спровели су истраживање над чак 3.445 студената у Финској, Шведској, Сједињеним Америчким Државама. Оно је показало да позитиван утицај сва три предиктора на предузетничке намере студената, с тим што је највећи β -коэффицијент у анализи имало предузетничка самоефикасност, док је друга по утицају била варијабла „лични ставови о предузетништву“, а трећа „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“. Слично истраживање *Shah*-а и сарадника (2020) на узорку од 192 студента у Оману је доказало позитиван утицај све три варијабле, највећи β -коэффицијент имала је исто предузетничка самоефикасност праћена утицајем истакнутих појединаца из окружења особе и личним ставовима о предузетништву. *Haddad* и сарадници (2021) осим што доказују позитиван утицај сва три фактора на узорку од 407 студената у Француској, доказују и да *субјективне норме* имају највећи утицај на предузетничке намере студената.

Engle и сарадници (2010) спровели су свеобухватно тестирање *теорије планираног понашања* у 12 држава које покривају све регионалне кластере према ГЛОБЕ пројекту ($N = 1.748$) и доказали да се у свакој од држава појављује бар један фактор као значајан предиктор предузетничких намера. Као заједнички предиктор предузетничких намера у свих 12 земаља јавља се утицај истакнутих појединаца из окружења особе наглашавајући на тај начин претпоставке *социјално-когнитивне теорије* да социјални утицај значајно доприноси перцепцији предузетништва код студената и да им треба што више пружати могућности да се упознају са потенцијалним узорима. Једно од истраживања показује да утицај истакнутих појединаца из окружења особе има позитиван утицај на перципиране ставове о предузетничком понашању, док они позитивно утичу на предузетничку самоефикасност и предузетничке намере испитаника (*J. Ferreira et al., 2012*). Друго истраживање указује на позитиван утицај истакнутих појединаца из окружења особе на личне ставове о предузетништву и предузетничку самоефикасност студената у Турској уопште, али када је анализа поновљена на узорку студената природних и друштвених наука (*Eyel & Vatanserver Durmaz, 2019*). Истраживање није доказало утицај истакнутих појединаца из окружења особе на предузетничке намере студената, али јесте утицај ставова и предузетничке самоефикасности.

Како претходна табела приказује, велики број студија потврдио је директан утицај личних ставова о предузетништву, истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности на предузетничке намере. Постоје студије које су доказале утицај сва три фактора и то позитиван, али и студије које су идентификовале позитиван утицај само једног предиктора. Иако *теорија планираног понашања* указује на међуутицај који имају лични ставови о предузетништву и предузетничка самоефикасност, као и утицај који имају истакнути појединци из окружења особе на ове две варијабле, већина студија посматра једносмеран утицај који ова три предиктора имају на предузетничке намере. Самим тим, пажња ће бити задржана на приступу који је већ доказан у великом броју студија спроведених над студентском популацијом и у различитим културолошким условима, а то је директан утицај који имају сва три предиктора на предузетничку намеру.

2.3. Остале теорије предузетничких намера

Постоје и друга виђења предузетничких намера која су разматрана у оквиру теоријских приступа, као што су *оријентација предузетничких ставова* (Robinson et al., 1991), *базични модел намера* (Krueger & Carsrud, 1993) и *Дејвидсонов модела* (Davidsson, 1995). Најсавременији међу њима је *интегрални модел предузетничких намера* (Krueger, 2017) приказан на Слика 11.

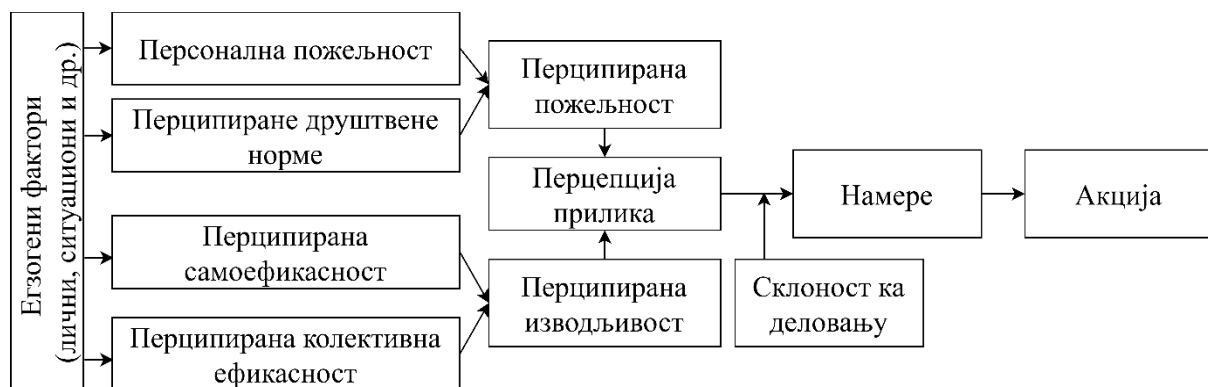
Robinson и сарадници (1991) предузетничке намере разматрају као *оријентацију предузетничких ставова* која се може предвидети путем скале постигнућа, самопоуздања, личне контроле и иновација, и кроз реакције особе као што су афективна, когнитивна и конативна. Поменути аутори скрећу пажњу да осим личних особина и демографских карактеристика, да су предузетничке намере особа одређене и њиховим ставовима. Притом, ставове групишу у четири категорије: став о успеху у пословању основаног предузећа, став о иновативности у пословању која се односи на нове и јединствене начине пословања, став о могућности личне контроле над резултатима пословања предузећа и став о сопственом самопоуздању и компетентности.

Базични модел предузетничких намера је приказан још раније када је било речи о суштини предузетничких намера. Према овом моделу предузетничка намера се формира токо што одређени егзогени фактори (знање, вештине, узори, личне особине и сл.) утичу

на ставове појединца који, потом, утичу на формирање намера, да у коначном намере доводе до предузетничког понашања (Krueger & Carsrud, 1993).

Дејвидсонов модел формирања предузетничке намере је интегрални модел који повезује све претходно набројане моделе. *Davidsson* (1995) поставља модел у коме је предузетничка намера, коју назива „предузетничком мотивацијом“, предиктор предузетништва. Мотивација је под утицајем перципиране способности, потребе и прилике. Способност чини скуп компетенција које особа стиче образовањем или са искуством и значајно утиче на њихову перцепцију, потреба зависи од структурних фактора као што су услови на тржишту, а прилика се односи на приступ ресурсима и аутпутима тржишта. Сва три фактора утичу на њихову перцепцију, која поред објективних фактора зависи и од културе. Поред перцепције фактора који путем мотивације делују на предузетничку активност, последња је и под директанм утицајем објективних фактора, способности, потреба и могућности, били они перципирани или не.

Krueger иде даље у свом истраживању и долази до *интегралног модела* који је комплементаран *моделу предузетничког догађаја* и *теорији планираног понашања* (Слика 11).



Слика 11: Интегрални модел предузетничких намера

Извор: Krueger (2017)

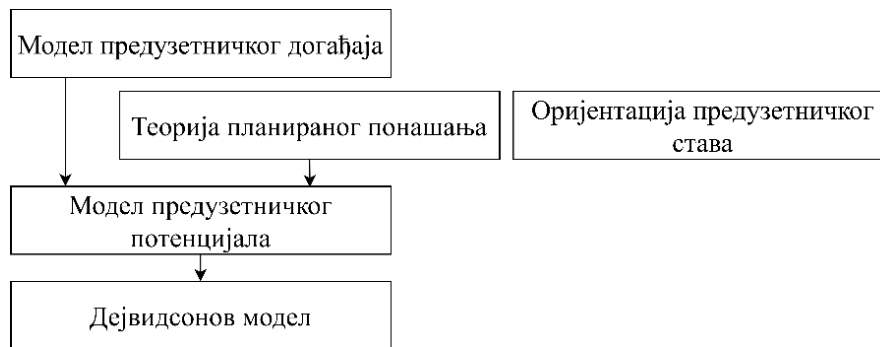
Нови модел претпоставља да су предиктори предузетничких намера према *теорији планираног понашања*, у ствари предиктори перципиране пожељности и изводљивости предузетничког подухвата наглашених већ у *моделу предузетничког догађаја* (Слика 11). Ова два фактора заједно са *склоношћу ка деловању* утичу на перципирану шансу да предузетнички подухват успе, а одатле на предузетничку намеру. Такође, ове две

варијабле произилазе из *модела предузетничког догађаја* који су развили *Shapero* и *Sokol* (1982), а може се повући паралела са варијаблама *став према понашању* и *перципирана контрола понашања у теорији планираног понашања*. Тачније, перципирана пожељност предузетничког понашања тиче се очекиваних користи које ће имати предузетник искоришћавањем неке шансе на тржишту, док се перципирана изводљивост предузетничког понашања односи на предузетничку самоефикасност или веровање да предузетник може бити успешан у обављању предузетничких задатака као што су финансијско управљање, управљање људским ресурсима и сл.

Ове варијабле се паралелно са варијаблама произашлим из *теорије планираног понашања* користе у истраживањима и постоје докази да је њихов утицај на предузетничку намеру позитиван (Solesvik et al., 2014). Међутим, трећи фактор према *теорији планираног понашања, субјективне норме, преко перципиране жеље за одређеним понашањем* могу позитивно или негативно утицати на предузетничке намере, те их многи аутори изузимају из анализе (Krueger, 1993; Krueger et al., 2000; Krueger & Brazeal, 1994; Krueger & Carsrud, 1993; Shapero & Sokol, 1982).

Са друге стране, допринос *интегралног модела* је и то што употпуњује модел аутора *Shapero* и *Sokol* додавањем *друштвених (социјалних) норми* које повећавају објашњавајућу вредност тог модела. Када се посматрају предиктори из друге перспективе, односно према *теорији планираног понашања, Krueger* (2017) додаје још једну нову предиктивну варијаблу – колективну ефикасност. Разлог инкорпорације ове варијабле је то што је, поред личне самоефикасности и вере у сопствене способности да предузетнички подухват успе, препознат значај групних способности. Оне долазе до изражаја када допринос колега значајно утиче на успех будућег предузетника. Овај модел наилази на потврду у истраживањима која чак иду даље и предузетничку намеру раздвајају на два дела, један који се односи на сам циљ оснивања предузећа и други који таргетира саму намеру за имплементацију предузетничке идеје (Esfandiar et al., 2019).

Имајући у виду напред наведено, може се закључити да постоји велики број теорија на основу којих је дефинисан концепт предузетничких намера. С тим у вези, *Guerrero* и сарадници (2008) су дали и приказ историјског развоја теоријских концепата о предузетничким намерама како би се пратила њихова генеза (Слика 12).



Слика 12: Историјски развој модела предузетничких намера

Извор: Guerrero i cap. (2008)

Иако може изгледати да је предузетништво импулсивна реакција појединца, овај каријерни избор долази као планирано понашање чији је претходник намера, а њени претходници ставови, друштвене вредности и компетенције будућег предузетника. Све ове варијабле и релације објашњене су у свакој од претходно наведених теорија. Међутим, када се ради о емпиријској потврди теорија, онда, свакако, *модел предузетничког догађаја* и *теорија планираног понашања* имају примат. Како је *теорија планираног понашања* пронашла своју примену у различитим областима, а уз то се и најчешће употребљава за предвиђање предузетничких намера појединца (Сох et al., 2018), то ће ова теорија бити изабрана као базична теоријска основа емпиријског истраживања у овој докторској дисертацији.

3. Предузетничке намере базирани на каријерним сидрима

Имајући у виду карактеристике каријерних сидара објашњене у оквиру тачке 2.1. може се закључити да одређена каријерна сидра имају више потенцијала да подстакну развој предузетничких намера код особе која их поседује, односно да резултирају његовим предузетничким понашањем и покретањем одређеног бизниса, за разлику од других каријерних сидара. Тачније, уколико одређена каријерна сидра особе имају веће вредности, већа је и вероватноћа да ће та особа испољити предузетничке намере.

Полазећи од наведеног, као и узорка на коме ће бити спроведено емпиријско истраживање, основна хипотеза која ће бити тестирана у дисертацији гласи:

H0: *Каријерна сидра утичу на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.*

У даљем тексту биће више речи о томе која каријерна сидра могу код особа да иницирају настанак предузетничке намере, што ће уједно послужити као основа за развој помоћних хипотеза које ће у емпиријском делу докторске дисертације бити тестиране.

3.1. Предузетничка креативност као каријерно сидро и предузетничке намере

Каријерно сидро „предузетничка креативност“, као што је на раније наведено, представља такву констелацију унутрашњих вредности, мотива и способности особе која се испољава у њеној тежњи да своје креативне идеје материјализује кроз нове производе или услуге, и то потпуно аутономно, без икаквих ограничења које рад за послодавца доноси (Schein & Van Maanen, 2013c).

У теорији, поред категорије каријерно сидро „предузетничка креативност“, користе се и други термини за објашњење утицаја унутрашњих вредности на испољавање предузетничке намере. Тако, оно што *Schein* и *Van Maanen* сматрају предузетничким каријерним сидром, код *Shane-a* и сарадника (2003) означено је као „драјв“ (енгл. *drive*) кога чине „амбиција, циљеви, енергија и издржљивост и упорност“ (стр. 268). Ипак, већина аутора остаје верна *Schein*-овом концепту и користи термин „предузетничка креативност“.

Према *Kennard*-у (2021), да би се за неку особу везао епитет да је креативна, потребно је да буду заступљене три компоненте: експертиза, способност решавања проблема и мотивација (стр. 18-19). *Експертиза* особе у некој области представља комбинацију знања, вештина и искуства које се надограђује током читавог живота кроз процесе образовања, обука и практичног рада. Креативна решења могу бити развијена само уколико особа има експертизу у некој области, односно спој знања, вештина и искуства. *Способност решавања проблема* као вештина захтева повећане нивое флексибилности, радозналости и маштовитости у ситуацији када се појаве на изглед тешко решиви проблеми. *Мотивисаност* појединца указује на спремност особе да имплементира своја знања, вештине, искуство и способност решавања проблема како би развила креативна решења проблема. Особе мотивацију могу добити из екстерног окружења (на пример, плата и бонуси), као и интерног окружења (на пример, унутрашње задовољство радом на решавању проблема). Како се све три компоненте могу

препознати код предузетника, сасвим је оправдано повезивање овог каријерног сидра са предузетничким намерама, односно тежњом за покретањем сопственог бизниса.

За *Amabile* (1996, стр. 2) предузетничка креативност је „имплементација нових и корисних идеја како би се основало ново предузеће или нови програм доставе производа или услуге“.

Постоје мишљења да се на креативност може утицати, односно да се она може развијати током времена. Томе може допринети теоријско образовање, али и различите врсте практичних обука. Током практичних обука, студенти, на пример, могу открити своје могућности, развити креативност и психолошки капитал (на пример, наду, самоефикасност, оптимизам) потребан за препознавање прилика на тржишту. Комбиновање образовања са практичним обукама које омогућују примену стеченог знања уједно повећава и креативност у решавању проблема у реалним радним околностима, што је од изузетног значаја за будуће предузетнике (S. N. Zhang et al., 2020).

Повезивање предузетништва са креативношћу има дугу традицију. Још је *Schumpeter* предузетништво видео као „креативну деструкцију“ равнотеже на тржишту и истакао значај креативности за предузетнички подухват (Kirzner, 1999; Schumpeter, 1934).

Креативност је и битан сегмент иновативности и може бити значајан посредник у превођењу страсти предузетника ка покретању сопственог предузећа у предузетничку намеру (Syed et al., 2020). Стога особе код којих је присутно каријерно сидро „предузетничка креативност“ по правилу теже иновативности и стварању нечег новог, новог производа, услуге или процеса који ће их одвести ка успеху.

Једна од студија истиче да су од свих *Schein*-ових каријерних сидара, једино каријерна сидра „предузетничка креативност“ и „аутономија/независност“ та која се могу довести у везу са избором предузетништва као каријерног пута (Callanan & Zimmerman, 2016). *Danziger* и *Valency* (2006) су то и доказали. Појединци који имају израженије каријерно сидро „предузетничка креативност“ или „аутономија/независност“ имају већу вероватноћу да изграде своју каријеру као предузетници. За овакве особе је вероватније да ће се окренути оснивању свог предузећа и изградњи каријере предузетника (Saif, 2022). *Feldman* и *Bolino* (2000) спровели су истраживање над предузетницима и доказали да предузетници са каријерним сидрима „предузетничка креативност“ и „аутономија/независност“ имају израженије позитивне

каријерне исходе него особе са каријерним синдромом „сигурност/стабилност“ и тиме доказали да усклађеност каријерног синдрома са послом може довести до позитивних резултата при раду.

Бројни аутори сматрају да особе које поседују каријерно сидро „предузетничка креативност“ имају уједно и више предиспозиција да испоље предузетничке намере, за разлику од оних који такво каријерно сидро не поседују (Lee & Wong, 2004). Стога многи истраживачи креативност доводе у директну везу са предузетничком намером (Miranda et al., 2017; Shi et al., 2020).

Одређени број студија који је спроведен у претходном периоду имао за циљ да утврди да ли постоји статистички значајан утицај предузетничке креативности на предузетничке намере особе, односно имао је за циљ да испита да ли предузетничка креативност заиста доводи до испољавања предузетничке намере.

У највећем броју студија тестирана је веза између креативности и предузетничке намере студената. *Laguía* и сарадници (2019) доказују да креативност објашњава значајни део варијансе у предузетничким намерама студената ($n = 559$). *Smith* и сарадници (2016) су открили, осим позитивног утицаја креативности на предузетничку намеру, још и да је тај утицај већи код испитаника женског пола ($n = 137$). *Miranda* и сарадници (2017) су спровели истраживање довођењем у везу креативности и *теорије планираног понашања* ($n = 1.178$). Осим доказаног директног утицаја креативности на предузетничку намеру, истраживање је показало да је креативност као варијабла предиктор предузетничке намере преко предузетничких ставова, док остале две медијаторне варијабле нису под њеним утицајем. У њиховом истраживању после корисности бављења предузетништвом, креативност је други по величини фактор који објашњава варијансу ставова о предузетништву и преко њих предузетничке намере.

Shi и сарадници (2020), такође, доказују позитиван утицај креативности на предузетничку намеру и њену позитивну модераторну улогу између перципиране контроле понашања и социјалних норми, са једне стране, и предузетничке намере са друге стране ($n = 523$). Поред индивидуалне креативности студента, позитиван утицај на предузетничку намеру студента може имати и породично окружење које подстиче креативност ($n = 181$) (*Zampetakis & Moustakis, 2006*). За студенте са вишим нивоом предузетничког образовања, предузетничког начина размишљања и предузетничке креативности је вероватније да ће испољити предузетничку намеру ($n = 365$) (*Jiatong et al., 2021*).

На основу претходно наведеног, за потребе докторске дисертација постављена је прва помоћна хипотеза која ће у раду бити тестирана, а која гласи:

XI: Каријерно сидро „предузетничка креативност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.

3.2. Општа менаџерска компетентност као каријерно сидро и предузетничке намере

Каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ значи да особа има изражене аналитичке, интерперсоналне и емоционалне компетенције да управља предузећем и људима унутар њега (Schein & Van Maanen, 2013c). Како је таквој особи од пресудне важности да достигне највишу менаџерску позицију у предузећу, иста особа може имати и намеру да оснује своје предузеће како би што брже достигла највиши ниво управљања.

Бројни аутори су се у претходном периоду бавили испитивањем потенцијала горе наведеног каријерног сидра да код особе доведе до испољавања намере за оснивањем сопственог предузећа и бављења предузетништвом. Тако *Lee* и *Wong* (2004) сматрају да особе са наведеним каријерним сидром имају велику вероватноћу да испоље тежњу за оснивањем било ког типа предузећа, у било којој области експертизе дате особе, које ће водити ка успеху. Поменути аутори наводе да такве особе теже вишој позицији у фирми, а по правилу поседују и вештине као што су рад у условима повећаног степена ризика и несигурности.

Сличног мишљења су и *Schein* и *Van Maanen* (2013c). По њима, особе које поседују каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“, такође, имају потенцијала да у једном тренутку оснују сопствено предузеће. У вези са тим наводе да особе са овим каријерним сидром обично почињу своју професионалну каријеру са најниже позиције на хијерархијској лествици и теже ка томе да достигну највиши ниво управљања у предузећу. Такође, за ове особе се везује и особина да немају потешкоћа у раду под притиском, чак и када треба да донесу тешке одлуке које нису подржане довољном количином информацијама. Другим речима, за особе које поседују каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“, везује се епитет да имају високу толеранцију ризика и неизвесности. Како се наведене особине могу препознати и код предузетника, сасвим је оправдано довести ово каријерно сидро у везу и са предузетничким понашањем.

Став да каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ има потенцијала да доведе до предузетничке намере подржава и *Saif* (2022). Поменути аутор сматра да особе које поседују наведено каријерно сидро често бирају предузетничку каријеру зато што им пружа могућност управљања, самосталног доношења одлука и напредовања.

У намери да се докаже повезаност каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“ и предузетничка намера у претходном периоду спроведен је извештај број емпиријских истраживања. Тако је у студији коју су реализовали *Jaén* и сарадници (2013) доказан позитиван утицај „самопобољшања“ као радне вредности на предузетничке намере студената ($n = 1.467$). „Самопобољшање“ обухвата радне вредности као што су *достигнуће* и *снага*, а доводи се у директну везу са каријерним сидром „општа менаџерска компетентност“ (*Abessolo et al.*, 2017) и компетенцијама које један менаџер треба да поседује (*Schein & Van Maanen*, 2013c). До сличних резултата дошла су и друга истраживања спроведена над студентском популацијом (*Gorgievski et al.*, 2018; *Hirschi & Fischer*, 2013; *Liñán et al.*, 2016). *Delanoë-Gueguen* и *Liñán* (2019) су довели у везу аутономију и управљање целим процесом са предузетничким намерама и понашањем у оквиру дугорочне студије спроведене у два таласа ($n = 2.188$ и $n = 155$).

На основу претходног постављена је друга помоћна хипотеза:

H2: *Каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.*

3.3. Аутономија/независност као каријерно сидро и предузетничке намере

На основу истраживања које су спровели *Schein* и његови сарадници, утврђено је да особе које поседују каријерно сидро „аутономија/независност“ одликује жеља да се посао ради на сопствени начин, сопственим темпом и према сопственим стандардима (*Schein & Van Maanen*, 2013c). Како се ове особине могу препознати и код предузетника, ово каријерно сидро се, такође, може довести у везу са предузетничким намерама и предузетништвом.

Мишљење да се каријерно сидро „аутономија/независност“ може довести у везу са предузетништвом налазимо и код бројних аутора. Тако, *Shane* и сарадници (2003) сматрају да, с обзиром да је предузетницима неопходна независност код препознавања

прилика на тржишту, а затим и код доношења пословних одлука, предузетничка каријера може бити избор управо за особе које теже аутономији и независности.

Lee и *Wong* (2004), такође, сматрају да ће особе са већим потребама за аутономијом имати израженију намеру да постану предузетници. У том контексту и *Patel* и *Thatcher* (2014) наводе неколико разлога зашто се очекује да особе жељне аутономије имају већу вероватноћу да буду предузетници. Прво, особе које теже аутономији успех пословних подухвата заснивају на слободи у раду, а доношење пословних одлука на независности. Друго, особе које теже аутономији спремне су на константно учење и стицање вештина које су неопходне за успешност пословног подухвата и треће, особе које преферирају аутономију вероватно ће истрајати у самозапошљавању. Како се сви напред наведени описи препознају и код предузетника, горе поменути аутори сматрају да је сасвим оправдано очекивање да особе које имају каријерно сидро „аутономија/независност“ имају и израженију намеру да постану предузетници.

Greenhaus и *Callanan* (2013), такође, сматрају да је предузетништво примарно поље у коме појединац може пронаћи задовољење своје потребе за аутономијом и слободом. С тим у вези наводе да предузетник оснивањем свог предузећа и бегом од рада у корпорацији осликава своју потребу за слободом, нетрпељивост према корпоративној структури и бесмисленост рада за послодавца.

Мишљење да се каријерно сидро „аутономија/независност“ може довести у везу са предузетништвом проналазимо и код *Douglas*-а (2020). Притом, поменути аутор аутономију у одлучивању повезује са животним стилем који каријера предузетника доноси. Другим речима, аутономију повезује са слободом одлучивања о месту живљења, радном времену и слично. Како је аутономија оно што разликује предузетника, наведени аутор сматра да он ће кроз аутономију у раду остварити већи степен немонетарног задовољства него особа која то није (*Douglas*, 2009).

На основу спроведених 167 интервјуа са предузетницима који тек што су основали предузеће утврђено је да постоје два мотива која се доводе у везу са аутономијом. Наиме, утврђено је да предузетнике мотивише, како слобода одлучивања везана за задатке које обављају, тако и то што избегавају надређене и ограничења која им они намећу приликом рада (*van Gelderen & Jansen*, 2006).

Постоје и студије које су акценат ставиле на независност, као један од аспеката каријерног сидра „аутономија/независност“. Тако *Douglas* и *Shepherd* (2002) наводе да су повећани радни напор, толеранција ризика и независност оно што описује особу са

намером да постане предузетник. Такође, појединац са тежњом ка независношћу бира предузетничку каријеру јер на тај начин не подноси извештаје надређенима и има сву слободу у самосталном доношењу одлука које су независне од стандарда и ограничења који се јављају при раду за послодавца (Saif, 2022).

Велики број аутора је настојао да емпиријским путем утврди да ли између каријерног сидра „аутономија/независност“ и предузетништва као каријерног пута постоји веза и имало успеха у томе (Callanan & Zimmerman, 2016; Danziger & Valency, 2006; Feldman & Bolino, 2000).

Велики број студија бавио се истраживањем утицаја који аутономија и/или жеља за независношћу имају и на предузетничке намере студената. Истраживање које су спровели *Al-Mamary* и *Alshallaqi* (2022) доказало је позитиван утицај аутономије, иновативности, склоности ка ризику и проактивности на предузетничке намере студената ($n = 341$). Још једна студија потврђује ове резултате и то над студентима медицине ($n = 329$). Поред аутономије, на предузетничке намере позитивно су утицали и интрени локус контроле, иновативност, проактивност и способност решавања проблема (Mohamed et al., 2023).

Имајући у виду наведено, трећа помоћна хипотеза која ће бити тестирана гласи:

H3: Каријерно сидро „аутономија/независност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.

3.4. Остала каријерна сидра и предузетничке намере

Поред каријерних сидара „предузетничка креативност“, „општа менаџерска компетентност“ и аутономија/независност“, постоје мишљења аутора да и осталих пет каријерних сидара могу имати позитиван или негативан утицај на предузетничку намеру студента.

Имајући у виду да каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“ представља оне потребе, способности и вредности особе које су изграђене око техничке и функционалне области експертизе једне особе (Schein & Van Maanen, 2013c), а да је за успешно бављење предузетништвом потребна „предузетничка компетентност“ (Bird, 2019) то се ово каријерно сидро може довести у везу са предузетништвом. Када се ради о предузетничкој компетентности, она обухвата знања, вештине, мотиве који доприносе оснивању, вођењу и расту неког предузећа. У основи, ради се о минималном нивоу

компетентности које предузетник треба да има да би могао успешно да управља основаним предузећем (Bird, 2019). Компетентност се, даље, може унапређивати стицањем знања и искуства, тако да је подложна промени и то више него особине личности. Наведено имплицира да образовни програми требају бити такви да пружају минимум предузетничког образовања за стицање предузетничке компетентности.

Lee и *Wong* (2004) су, такође, дошли до закључка да особе које су експерти у својој области могу имати израженију намеру да постану предузетници у својој области експертизе. Наведено подржавају и други аутори који наводе да појединац који има развијене таленте, мотиве и вредности да постане експерт у својој области, тежи ка томе да се стално усавршава и не мора напредовати даље у смислу позиције на хијерархијској лествици, већ може имати изражену намеру да свој каријерни пут усмери ка предузетништву како би задовољио своје потребе (Saif, 2022).

За разлику од позитивног утицаја каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“ на предузетничке намере, када је у питању утицај каријерног сидра „сигурност/стабилност“ на намеру особе да се отисне у предузетничке воде, тај утицај је у већини случајева негативан. Тако је у истраживању које су спровели *Yukongdi* и *Lopa* (2017) утврђено да особа која тежи сигурности радног места има мање изражену намеру да се бави предузетништвом (*Yukongdi & Lopa*, 2017). У истраживању *Delanoë-Gueguen* и *Liñán* (2019) сигурност посла се, такође, показала као негативан фактор и фактор који директно онемогућава испољавање предузетничког процеса. Аутори *Lee* и *Wong* (2004) који особе са каријерним сидром „сигурност/стабилност“ виде као оне које теже сигурности посла и прате сва упутства која добијају од надређених како би задржали своју позицију, сматрају да особе са овим каријерним сидром имају мању намеру да постану предузетници. Резултати њиховог емпиријског истраживања су то и доказали. Тачније, у студији коју су спровели утврђено је да каријерно сидро „сигурност/стабилност“ има статистички значајан негативан утицај на намеру истраживача и инжењера да оснују предузеће (*Lee & Wong*, 2004). Истог је става и *Saif* (2022) који сматра да су особе са овим каријерним сидром склоне дугорочном запослењу које је стабилно и континуирано, односно без ризика или неизвесности које само предузетништво и каријера предузетника носе са собом. Због тога немају намеру да се излажу послу који је нестабилан, географски захтеван у погледу честих путовања, ризичан и не тако обећавајући као посао код послодавца који је најчешће сама држава.

Каријерно сидро „услуге/посвећеност циљу“ је још једно каријерно сидро које је се може довести у везу са предузетништвом и то, пре свега, социјалним предузетништвом. Позитивна веза између наведеног каријерног сидра и социјалног предузетништва је врло вероватна због чињенице да је ово каријерно сидро засновано на жељи особе да оно што ради буде усмерено ка остварењу неког „вишег циља“, односно да рад појединца доприноси друштву или решавању неког друштвеног проблема (Schein & Van Maanen, 2013c), са једне стране, а са друге, то је и мотив оних који се баве социјалним предузетништвом, односно који имају „социјалне предузетничке намере (Saif, 2022).

На претходним странама дисертације наведено је да каријерно сидро „чист изазов“ поседују особе које имају доминантну усмереност ка изазову, новим тешким одлукама, сталном прелажењу граница својих могућности и сл., како би остварили свој циљ (Schein & Van Maanen, 2013c). С обзиром да samozапослени појединци високо вреднују аутономију и изазов који им такав тип запослења пружа (Kolvereid, 1996), особа која поседује наведено каријерно сидро може бити окренута изазову оснивања и вођења сопственог предузећа, нарочито у ситуацији уколико ово каријерно сидро не може бити усклађено радом за послодавца (Saif, 2022). Самим тим из наведеног проистиче да особа са овим каријерним сидром може имати већу намеру за оснивањем предузећа.

Каријерно сидро „животни стил“, као што је раније наведено, препознаје се код особа које доминантно вреднују баланс између приватног и пословног живота, као и личне потребе (Schein & Van Maanen, 2013c). Како каријера предузетника захтева превелика одрицања и мањак слободног времена, што може довести и до распада породице, постоји мишљење да је утицај каријерног сидра „животни стил“ на формирање предузетничке намере негативан (Saif, 2022). Међутим, у неким студијама је утврђен и позитиван утицај. Тако је у истраживању које је спровела *Ratten* (2018) утврђено да су рекреативни и професионални спортисти у спорту којим се баве могу препознати потенцијал за предузетништво и своју предузетничку намеру. Осим што тај спорт представља њихов стил живота, он може бити и покретач предузетничке намере. Када се говори о студентима, доказан је, такође, позитиван утицај животног стила на њихове предузетничке намере (Setiawan et al., 2020).

На основу свега горепоменутог, може се претпоставити да одређена каријерна сидра као што су „предузетничка креативност“, „општа менаџерска креативност“, аутономија/независност“, „техничка/функционална компетентност“, „услуге/посвећеност циљу“, „чист изазов“ и „животни стил“ могу имати позитиван утицај на предузетничке намере особе, а да поједина каријерна сидра, попут „сигурности/стабилности“ имају негативан утицај на предузетничке намере.

Полазећи од наведеног, постављена је основна хипотеза дисертације која гласи:

H0: Каријерна сидра утичу на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.

Треба напоменути да смер и обим тог утицаја могу бити различити, што ће се утврдити након што процедура анализе прикупљених података буде спроведена.

3.5. Компоненте теорије планираног понашања које посредују у утицају каријерних сидара на предузетничке намере

Као што теорија планираног понашања сугерише, компоненте предузетничких намера које се сматрају директним предикторима предузетничких намера су став о предузетништву (тј. лични став о предузетништву), субјективна норма (тј. утицај истакнутих појединаца из окружења особе) и перципирана контрола понашања (тј. предузетничка самоефикасност) (Engle et al., 2010). Поред директне предикције предузетничких намера студената које су истражене у делу 2.2.4. овог поглавља, бројне студије су доказале и медијаторни ефекат поменутих компоненти између креативности, менаџерске способности појединца и аутономије, са једне стране, и предузетничких намера студената, са друге стране (Табела 15).

Табела 15: Преглед истраживања спроведених над студентском популацијом о посредном утицају компоненти *теорије планираног понашања* између изабраних каријерних сидара и предузетничке намере

Каријерно сидро	Аутори	Медијаторне варијабле		
		Лични ставови о предузетништву	Утицај истакнутих појединаца из окружења особе	Предузетничка самоефикасност
„Предузетничка креативност“	<i>Miranda</i> и сар. (2017)	*		
	<i>Laguía</i> и сар. (2019)	*	*	*
	<i>Jiatong</i> и сар. (2021)			*
„Општа менаџерска компетентност“	<i>Gorgievski</i> и сар. (2018)		*	*
	<i>Karimi</i> и <i>Makreet</i> (2020)	*		
	<i>Hueso</i> и сар. (2021)	*	*	*
„Аутономија/независност“	<i>Al-Jubari</i> (2019)	*		*
	<i>Al-Jubari</i> и сар. (2017)	*	*	*

Извор: Приказ аутора

Имајући у виду: став *Ajzen*-а (2020), аутора *теорије планираног понашања*, који наглашава да директан ефекат на предузетничку намеру имају три фактора: лични став о предузетништву, утицај истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничка самоефикасност; резултате истраживања *Liñán*-а и *Chen*-а (2009) који су тестирали и директан и индиректан ефекат хуманог капитала и демографских варијабли, названих „екстерни фактори“, на предузетничке намере, да ти исти екстерни фактори немају директан утицај на предузетничке намере, док је индиректан ефекат регистрован у неколико случајева; резултате истраживања који су приказани приликом развоја основне и помоћних хипотеза 1, 2 и 3; и резултате студија приказане у Табела 15, постављена је четврта помоћна хипотеза:

Х4: Дејство каријерних сидара на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији посредовано је личним ставовима о предузетништву, утицајем истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничком самоефикасношћу.

ТРЕЋЕ ПОГЛАВЉЕ: ЕМПИРИЈСКО ИСТРАЖИВАЊЕ УТИЦАЈА КАРИЈЕРНИХ СИДАРА НА ПРЕДУЗЕТНИЧКЕ НАМЕРЕ СТУДЕНТСКЕ ПОПУЛАЦИЈЕ У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Предузетништво има огроман значај за економски просперитет сваке земаље, а посебно оних са ниским БДП-ом по глави становника, где спада и Република Србија. За предузетнике се генерално везује способност да препознају прилике на тржишту, да покрену нове послове, да отварају нова радна места и тиме повећавају укупну запосленост у земљи. Поред тога, склони су и иновативним идејама, примени нових технологија и метода рада, чиме подстичу и раст укупне продуктивности.

Са аспекта предузетништва, популација студената је изузетно значајна јер студенти представља базу из које ће се касније регрутовати многи предузетници, а уједно су и млади ти који су по природи пуни ентузијазма, креативни и иновативни, чиме представљају извор идеја за нове бизнисе.

Имајући у виду да је један од кључних фактора који обликује каријерне изборе одговарајуће каријерно сидро, односно скуп талената, мотива и вредности, као и значај студената као базе потенцијалних предузетника, на узорку студената у Републици Србији спроведено је емпиријско истраживање чији је циљ био да се утврди да ли се и која каријерна сидара студената у Републици Србији могу довести у везу са њиховом намером да постану предузетници.

За потребе спровођења емпиријског истраживања и долажења до одговора на горе постављено питање креирани су одговарајући инструмент за прикупљање података и примењена одговарајућа методологија. О томе, као и о резултатима до којих се дошло, биће више речи у тексту који следи.

1. Предмет и циљеви истраживања

Franc Parsons је још 1909. године у свом делу „Избор професије“ (енгл. *Choosing a Vocation*) скренуо пажњу на важност адекватног избора професије и посла којим ће се појединац бавити, указујући да уколико постоји усклађеност на овој релацији, постоји велика вероватноћа да ће појединац остварити изузетне резултате у свом раду.

У каснијим годинама горе наведено дело послужило је као основа бројним ауторима да даље разрађују концепт усклађености појединца са професијом и послом

који обавља, а један од најпознатијих је *Edgar Schein*. Као што је на претходним странама дисертације наведено, поменути аутор познат је по *теорији о каријерним сидрима* под којима подразумева постојану констелацију талената, мотива и вредности појединца (Schein, 1990a; Schein & Van Maanen, 2016). Основна порука овог концепта је да усклађеност каријерног сидра особе и посла који обавља доводи до бројних позитивних исхода, и то како за појединце, тако и за послодавце, где спадају задовољство послом (Danziger & Valency, 2006; Ellisson & Schreuder, 2000; Hardin et al., 2001; Igbaria et al., 1991; Steele & Francis-Smythe, 2010), задовољство каријером (Igbaria et al., 1991; Jiang et al., 2001), организациона посвећеност (Hardin et al., 2001; Igbaria et al., 1991; Steele & Francis-Smythe, 2010), изостанак намере за напуштањем организације (Hardin et al., 2001; Igbaria et al., 1991) итд.

Када се говори о усклађености особе и посла, аутор који, свакако, мора бити поменут јесте и *Holland* који је познат по *теорији избора професије*. Поменути аутор сматра да је избор професије процес у коме људи изражавају своју персоналност, а од степена слагања између њих зависе многи исходи. И овај аутор, слично као и претходни, наводи да се као позитивни исходи могу очекивати задовољство послом, задовољство каријером и сл. (Holland, 1973).

Напред наведено недвосмислено указује на важност правилног избора професије и посла којим ће се појединци бавити, што уједно говори да је веома важно да у што ранијој фази каријере буду свесни својих способности, вредности, као и потреба када је у питању њихово будуће запослење и каријера.

Врло значајна база појединаца коју треба што раније усмеравати ка правилним каријерним изборима јесте студентска популација. Студенти су избором одређеног факултета, свакако, већ учини важан избор у својој каријери. Међутим, изузетно је важно да се њихово правилно каријерно усмеравање настави и током студија. Наиме, рано усмеравање студената ка наставним програмима и програмима неформалног образовања који ће им омогућити да стекну знања у областима у којима ће се остварити највећи ниво компатибилности са њиховим каријерним потребама, представља сигуран пут ка њиховом успеху.

Како је предузетништво генератор развоја сваког друштва, у протеклом периоду вршена су бројна истраживања са циљем да се идентификују фактори који доводе до одлуке појединца да се определи за предузетништво. У том смислу, било је студија у којима се испитивао утицај појединих особина личности на развој предузетничке

каријере. Тако су поједини аутори истраживали утицај екстровертности (Biswas & Verma, 2021; Zhao et al., 2010), пријатности (Zhao et al., 2010), савесности (Awwad & Al-Aseer, 2021; Biswas & Verma, 2021; Zhao et al., 2010), емоционалне стабилности (Biswas & Verma, 2021; Zhao et al., 2010), као и отворености за искуства (Awwad & Al-Aseer, 2021; Biswas & Verma, 2021; Zhao et al., 2010). Други аутори су истраживали утицај склоности ка ризику (Farrukh et al., 2018; Karabulut, 2016; Zhao et al., 2010), потребе за успехом (Biswas & Verma, 2021; Farrukh et al., 2018; Karabulut, 2016), интерног локуса контроле (Biswas & Verma, 2021; Farrukh et al., 2018; Karabulut, 2016; Munir et al., 2019), проактивности (Munir et al., 2019), иновативности (Biswas & Verma, 2021) или предузетничке опрезности (Karabulut, 2016; Neneh, 2019a). Известан број аутора бавио се и истраживањем фактора из корпуса *теорије планираног понашања* (Doanh & Bernat, 2019; Kütüm et al., 2014; Miranda et al., 2017; Munir et al., 2019).

Истраживање каријерних сидара на узорку студентске популације било је предмет истраживања у неколицини студија. У наредној табели (Табела 16) дат је преглед резултата истраживања по редоследу највише изражених доминантних каријерних сидара.

Табела 16: Истраживања каријерних сидара студената

Истраживање		
<i>I. C. Chang</i> и сар. (2007)	<i>Huang</i> и <i>Wang</i> (2011)	
	2002.	2008.
N = 147	N = 106	N = 150
<ul style="list-style-type: none"> • Сигурност посла • Животни стил • Услуге • Предузетништво • Аутономија • Чист изазов • Менаџерска компетентност • Техничка компетентност • Географска сигурност 	<ul style="list-style-type: none"> • Аутономија • Креативност • Географска сигурност • Организациона стабилност • Идентитет • Варијетет • Услуге • Менаџерска компетентност • Техничка компетентност 	<ul style="list-style-type: none"> • Организациона стабилност • Услуге • Аутономија • Варијетет • Креативност • Менаџерска компетентност • Идентитет • Географска сигурност • Техничка компетентност

Извор: Приказ аутора

На основу претходне табеле (Табела 16) може се закључити да студенти поседују каријерна сидра „сигурност/стабилност“, „услуге/посвећеност циљу“ и

„аутономија/независност“. Иако се ради о студентима различитих образовних профила, они поседују каријерна сидра која нису доминантно повезана са њиховом облашћу студирања, већ она која их најбоље описују.

У погледу истраживања предузетничких намера, иако постоји мишљење да студентска популација није одговарајућа за спровођење емпиријског истраживања, због тога што се студенти још увек развијају и изграђују своје таленте, мотиве и вредности, постоје и другачија мишљена да су управо они веома погодни за анализу, јер се на развој њихове каријере још увек може извршити утицај (Bird et al., 2015). Наиме, студенти се још увек налазе у фази када могу да донесу одлуке у ком смеру ће се развијати њихова каријера. У том смислу, студенска популација је подложна утицају и са аспекта предузетничког усмеравања и образовања, те је то још један разлог због чега је истраживање за потребе докторске дисертације спроведено на оваквом узорку испитаника.

Истраживања још показују да је у периоду од 25 година, од укупно 98 студија о детерминантама предузетничких намера, 65% свих анализираних истраживања је спроведено над студентском популацијом (Schlaegel & Koenig, 2014). До сличних закључака долазе и *Guerrero* и сарадници (2008). Притом наглашавају и чињеницу да је већина истраживања тестирала линеарне зависности између испитиваних варијабли, односно утицај различитих фактора на предузетничке намере. Такође је важно нагласити да је у тим истраживањима већина аутора применила *теорију планираног понашања* као концептуални оквир за анализу предузетничких намера и њених предиктора. Попут већине аутора, и *Guerrero* и сарадници (2008) су тестирали утицај предиктора на основу *теорије планираног понашања* и *модела предузетничког догађаја* и закључили да је утицај предиктора који су произашли из *теорије планираног понашања* на предузетничку намеру јачи него оних у *моделу предузетничког догађаја*. Поред тога, поменути аутори су ове две теорије посматрали и интегрално и испитивали заједничко дејство свих предиктора на предузетничку намеру. Резултати до којих су дошли показали су значајна дејства и овако посматраних варијабли.

Међутим, иако се велики број аутора бавио испитивањем различитих фактора на намеру за покретањем предузетничког бизниса, није било студија које су у свом фокусу имале приступ заснован на *теорији каријерних сидара* и *теорији планираног понашања* који би био примењен на студентској популацији. Тачније, није било студија у којима би се испитивао утицај већег броја фактора на намере студената за покретањем

предузетничког бизниса, који уједно обухватају и каријерна сидра и компоненте *теорије планираног понашања*. Овакав фокус истраживања је, међутим, веома важан јер доприноси да се у фази када још увек доносе битне каријерне одлуке идентификује шири корпус потенцијалних предузетника који би потом били укључени у различите програме каријерног усмеравања и саветовања за развој предузетничких ставова и ефикасности. Са друге стране, како према *теорији планираног понашања* на намеру појединца да се бави предузетништвом могу да утичу и истакнути појединци из окружења особе, у анализу треба укључити и овај фактор.

Имајући у виду претходно, дефинисан је *предмет истраживања* ове докторске дисертације, а то је идентификовање каријерних сидара студентске популације у Републици Србији и сагледавање утицаја каријерних сидара са предузетничком оријентацијом на њихову намеру да се баве предузетништвом.

Полазећи од предмета истраживања докторске дисертације, дефинисан је и *основни циљ* дисертације, а то је утврђивање да ли каријерна сидра студентске популације у Републици Србији карактеристична за предузетника утичу на њихову намеру да постану предузетници/предузетнице.

Поред основног циља, *посебни циљеви* дисертације су следећи:

- указати на позитивне исходе који проистичу из усклађености каријерног сидра особе и посла којим се бави;
- развити концептуални модел за проучавање утицаја каријерних сидара на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији;
- идентификовати доминантно каријерно сидро студентске популације у Републици Србији и сагледати његов утицај на намеру да се баве предузетништвом;
- истражити да ли је дејство каријерних сидара на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији посредовано њиховим личним ставовима о предузетништву, утицајем истакнутих појединаца из њиховог окружења или предузетничком самоефикасношћу;
- истражити постојање социо-демографских разлика у каријерним сидрима и предузетничким намерама студентске популације у Републици Србији;
- доћи до сазнања у ком правцу треба развијати каријерно саветовање студентске популације у Републици Србији код којих је доминантно каријерно сидро везано за предузетничку активност;

- предложити механизме и мере које може применити државни, односно образовни сектор са циљем да се унапреди подршка будућим предузетницима у Републици Србији.

Хипотезе од којих ће се поћи у изради ове докторске дисертације су следеће:

Основна хипотеза:

X0: Каријерна сидра утичу на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.

Помоћне хипотезе:

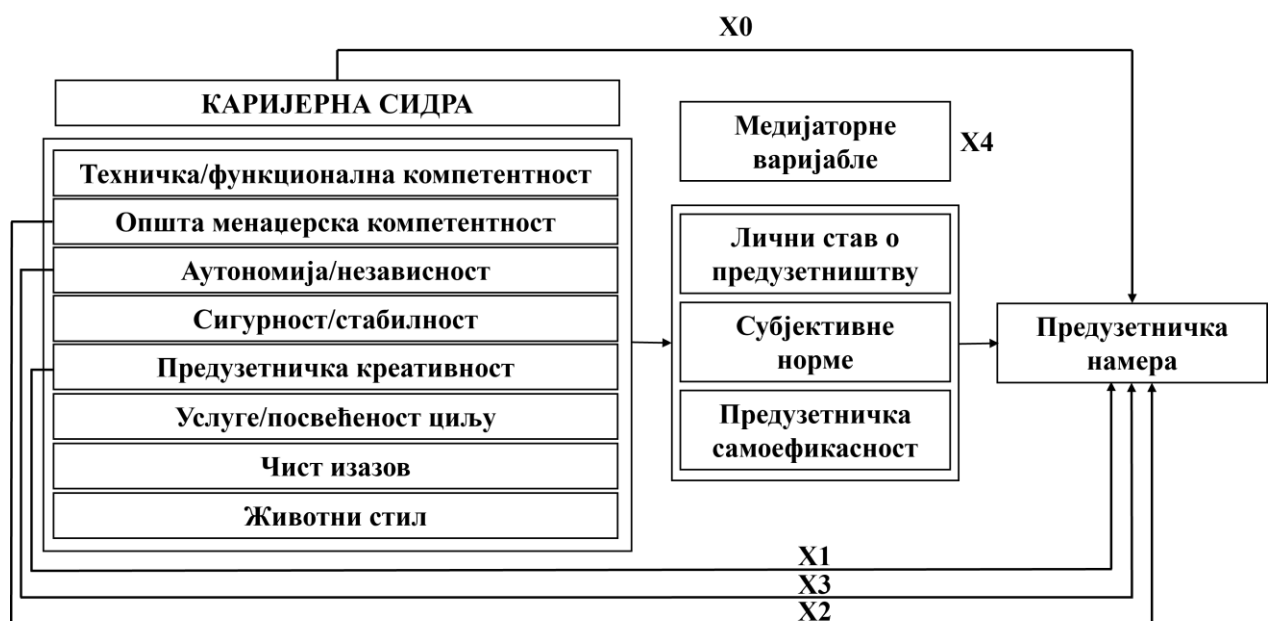
X1: Каријерно сидро „предузетничка креативност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.

X2: Каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.

X3: Каријерно сидро „аутономија/независност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.

X4: Дејство каријерних сидара на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији посредовано је личним ставовима о предузетништву, утицајем истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничком самоефикасношћу.

Полазећи од предмета и циљева истраживања, на наредног слици (Слика 13) дат је графички приказ *истраживачког модела* који ће бити тестиран у истраживању.



Слика 13: Истраживачки модел

Извор: Приказ аутора

2. Методологија истраживања

У даљем тексту докторске дисертације објашњене су методе прикупљања података, методе анализе података, описан је узорак истраживања, а након тога објашњен је и инструмент који је коришћен у сврху прикупљања података.

2.1. Методе прикупљања података

Прикупљање података за потребе емпиријског истраживања докторске дисертације спроведено је у више фаза. Најпре је увидом у досадашња истраживања извршен избор упитника који ће бити коришћени приликом прикупљања података. Након тога је изабран начин дистрибуције упитника, док је у финалном кораку одабран метод узорковања.

За потребе прикупљања података коришћен је структурирани упитник који је имао за циљ да обезбеди примарне податке на основу којих ће се статистичким методама доћи до резултата истраживања. Упитник је садржао питања затвореног типа која су била дефинисана тако да одговори буду избори између прецизно дефинисаних степена слагања са понуђеном тврдњом или, када се радило о социо-демографским карактеристикама, са одговором који описује испитаника.

У дистрибуцији упитника учествовали су професори факултета Универзитета у Нишу од којих је претходно добијена дозвола за истраживање. Упитник је достављен испитаницима (студентима) у електронској форми заснованој на интернет алатима као што је *Google forms*. Прикупљање података за потребе истраживања спроведено је током зимског семестра школске 2021/2022. године када су сви факултети већим делом држали наставу на даљину због пандемије ковида 19, што је представљало значајан ограничавајући фактор анкетања циљне популације. Међутим, како је анкетање вршено уз помоћ информационо-комуникационе технологије, није било непотпуно попуњених упитника, јер је као алат за прикупљање података коришћен *Google forms* који пружа могућност означавања обавезних одговора испитаника током попуњавања целокупног упитника.

Када је реч о методи узорковања која је примењена, у прикупљању податка коришћен је приступ мешовитих метода узорковања који подразумева да се заједно

примењују и намерни и случајни метод узорковања (Robson & McCartan, 2016). Тачније, намерни метод узорковања састојао се у намерном избору универзитета на коме је спроведено узорковање и контакт особе за дељење упитника испитаницима, док је случајни метод узорковања примењен када се говори о избору испитаника који су попуњавали достављени упитник. На основу наведеног, формиран је пригодан узорак који је био доступан за истраживање у моменту његовог спровођења. Овакав метод узорковања примењен је и у другим истраживањима, попут истраживања које је спровео *Jen* (2020).

Да би се предупредила уобичајена грешка пристрасности испитаника примењено је неколико мера које се посебно препоручују за област истраживања људских ресурса (Reio, 2010). Те мере огледале су се у следећем:

- 1) свим испитаницима обезбеђена је анонимност и затражена сагласност за обраду података на основу њихових одговора (анонимност је обезбеђена употребом алата заснованих на информационо-комуникационој технологији што је омогућило прикупљање података без директног контакта са испитаником),
- 2) редослед питања која мере каријерна сидра био је такав да изјаве везане за одређено каријерно сидро нису биле узастопне,
- 3) сва питања су проверена и јасно написана како не би било двосмислених питања,
- 4) испитаници су пре сваког сегмента упитника информисани чему је намењен тај сегмент, као и да он мери искључиво њихове ставове, а не тачне и нетачне одговоре,
- 5) коришћене су различите врсте Ликертове скале.

Поред горе наведених мера за избегавање грешке узорковања и пристрасности испитаника у давању одговора, предузети су и кораци како би резултати истраживања били поуздани и валидни.

2.2. Методе анализе података

За потребе анализе прикупљених података коришћени су квантитативни методи анализе података као што су дескриптивна анализа, тестови поређења средина и анализа медијаторног ефекта, односно тестирања утицаја каријерних сидара на предузетничке намере испитаника посредством три варијабле (лични став о предузетништву, утицај

истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничка самоефикасност) како би се тестирале све предложене хипотезе.

Пре примене напред наведених параметарских метода, проверена је испуњеност претпоставки спровођења ових анализа. Ове методе користили су и *Miranda* и сарадници (2017) приликом истраживања утицаја одређених личних особина академског особља на њихове предузетничке намере посредством истих фактора чији се утицај испитује и у овој докторској дисертацији.

Први уобичајени корак приликом припреме податка за анализу представља поступак скрининга података и евентуалног одстрањивања одговора испитаника због недостајућих података. Међутим, у случају емпијског истраживања које је спроведено за потербе ове дисертације, недостајућих података није било због тога што је коришћена могућност обавезног одговора на свако питање у упитнику пре подношења финалног одговора на достављену анкету у електронском облику. Укупан узорак чинило је 445 испитаника.

Други корак у припреми података за анализу односи се на проверу нормалности расподеле података добијених на основу вредности свих исказа. Када су у питању подаци прикуљени у емпијском истраживању ове дисертације, нормалност расподеле података разматрана је на основу асиметричности (енгл. *skewness*) и спљоштености (енгл. *kurtosis*) (Прилог 2а), као и Q-Q графика (Прилог 2б). Анализом Q-Q графика за сваки исказ може се закључити да је присутна нормалност дистрибуције података. Такође, примењена је и анализа *z-score* вредности свих варијабли коришћених у истраживању (каријерних сидара, медијаторних варијабли и предузетничке намере) за утврђивање евентуалних екстремних случајева (енгл. *outlier*). За праг екстремних вредности узета је граница од 3,29. Показало се да су ретке димензије код којих је забележено одступање и за њих је примењена винзоризација података на најближу вредност која није екстремна вредност. Обрачунате су и интеркорелације сваког фактора који мери један индикатор коришћен у истраживању (Прилог 2в).

Трећи корак у припреми података за анализу односи се на проверу поузданости мерне скале коришћене у истраживању. У циљу провере поузданости једанаест варијабли коришћених у овом истраживању, спроведена је конфирматорна факторска анализа. Ова анализа, насупрот експлораторне факторске анализе, пружа могућност оцене како нека мерена варијабла приказује теоријски идентификовану латентну конструкцију (Hair et al., 2019). Она треба да покаже валидност мерног модела. За

разлику од експлоративне факторске анализе, конфиматорна захтева тачан број фактора који одређују индикатор и мора бити јасно дефинисан од стране истраживача (Kenny, 2015). Препорука је да минимални број фактора који описују индикатор буде два, али најбоље је да се он креће од три до пет фактора по индикатору (Kenny, 2015). Још један предуслов је фиксирање учитавања једног фактора и варијанси конструкта (најчешће је то на вредност 1) (Hair et al., 2019).

Четврти корак у припреми података за анализу састоји се у провери валидности модела. Оцена валидности модела која оцењује сваку варијаблу истраживачког модела заснована је на оцени усклађености модела на основу показатеља као што су χ^2 тест који треба бити статистички значајан на нивоу 0,05, RMSEA < 0,07, GFI > 0,9, AGFI > 0,9, NFI > 0,9, TLI > 0,9, CFI > 0,9 (Hair et al., 2019). Након тога приступа се оцени валидност конструкта заснованој на конвергентној и дискриминантној валидности (Hair et al., 2019). Валидност конструкта оцењује се на основу стандардизованих учитавања фактора и прихватљиве границе су да се они крећу од најмање 0,5, али је пожељно да буду већи од 0,7. Треба напоменути да је у истраживању примењен метод процене максималне вероватноће при спровођењу факторске анализе и добијања стандардизованих учитавања употребом надоградње програма SPSS (верзија 23) под називом „AMOS“.

Пети корак у припреми података за анализу јесте оцена конвергентне валидности мерне скале. У случају ове дисертације, валидност мерне скале мерена је на основу просечне екстраковане варијансе модела (енгл. *average variance extracted - AVE*) која се изражава као просек суме квадрата стандардизованих регресионих коефицијената. Правило које важи јесте да њена вредност треба да буде већа од 0,5 (Hair et al., 2019), али уколико је композитна поузданост мерне скале у дозвољеним границама, онда она може бити и мања од 0,5 (Fornell & Larcker, 1981).

Шести корак односи се на проверу композитне поузданости конструкта. Композитна поузданост конструкта мерена је помоћу *Cronbach α* , који је широко прихваћен у литератури, али и помоћу следећег израза:

$$\text{Composite reliability (CR)} = \frac{(\sum \text{Standardizovani regresioni koeficijenti})^2}{(\sum \text{Standardizovani regresioni koeficijenti})^2 + \sum (ME)^2} \quad (4)$$

где је ME грешка мерења која се изражава као:

$$\text{Measurement Error (ME)} = 1 - (\text{Standardizovani regresioni koeficijent})^2 \quad (5)$$

Композитна поузданост је показатељ који је потребно да узима вредности од 0,6, мада је препорука да она варира од 0,7 до 0,95 (Hair et al., 2019).

Седми корак обухвата оцену дискриминантне валидности. Дискриминанта валидност конструкта оцењена је помоћу корелације између варијабли модела. Корелациони коефицијенти између варијабли морају бити мањи од корена просечне екстраховане варијансе (Hair et al., 2019).

За тестирање разлика средњих вредност испитаника у погледу дихотомних социодемографских варијабли „пол“, „место становања“, „неформално предузетничко образовање“, „формално предузетничко образовање“, „радно искуство“, „предузетник – породица“ и „предузетник – пријатељ“ коришћен је Т-тест два независна узорка.

У циљу примене т-теста потребно је проверити претпоставке које морају бити испуњене да би се одређена анализа спровела. За ове тестове је важна нормална расподела података. Међутим, за њену проверу постоји велики број тестова и графика. За потребе истраживања је примењена анализа *z-score* вредности за утврђивање евентуалних екстремних вредности. За праг екстремних случајева узета је његова вредност од 3,29. Показало се да само у случају варијабле „животни стил“ и „субјективне норме“ постоје вредности (укупно 1 и 5, респективно) које превазилазе наведени праг те је за њих примењена винзоризација података (Field, 2018). Са друге стране, како *Field* (2018) истиче, када се ради о великом узорку, какав је овај анализиран у истраживању, тестови за проверу могу указати на то да дистрибуција података није нормална, али аутор се може позвати на централну граничну теорему и претпоставку да узорак има нормалну расподелу.

Тестови који пореде средње вредности група засновани су на *Levene's* тесту који тестира нулту хипотезу да су варијансе у две или више различитих група једнаке. Уколико је његова статистичка значајност већа од 0,05, нулта хипотеза је подржана и може се претпоставити хомогеност варијансе. Међутим, *Field* (2018) истиче да хомогеност варијансе у великим узорцима може бити претпостављена и да статистички значајан *Levene's* тест једнакости варијанси може бити изазван малим разликама које постоје у варијансама група. Уколико се то догоди, препорука је спровођење *bootstrapping* процедуре за интервал поверења од 95% на узорку до 2000 опсервација.

У циљу спровођења анализе медијације примењен је *PROCESS macro* (верзија 3.5) као екстензија програма SPSS (верзија 23). Ова надоградња програма креирана је ради

предикције зависне варијабле када је укључена медијаторна варијабла (Igartua & Hayes, 2021).

Претпоставке које се везују за примену ове анализе исте су као и у случају примене линеарне регресионе анализе. Наиме, ради се о независности, нормалности, линеарности, мултиколинеарности и хомоскедастичности које морају бити тестиране пре примене ове анализе. За потребе ове анализе извршена је провера података на екстремне вредности. Први корак је анализа стандардизованих резидуала. Гранична вредност према *Field*-у (2018) је 3. Обрачуном вредности показатеља *Mahalanobis distance* за идентификовање *outlier*-а као гранична вредност узета је његова вредност од 25 (Field, 2018). Поред тога, уврђена је вредност *Cook's distance*. Важно је напоменути да све вредности преко 1 представљају екстремну вредност. Последња у низу провера је *average leverage* која не сме бити већа од троструке вредности количника збира броја предиктора (што је у случају свих модела 7) и 1, и броја опсервација у узорку (што је у овом истраживању 0,0539).

Затим је спроведен тест нормалности расподеле. Према централној граничној теореме нормална расподела је подразумевана за велике узорке и тестирана је на основу графика нормалне расподеле резидуала у свакој регресионој анализи појединачно.

Након тога проверена је линеарност. Линеарност је визуелно проверена сагледавањем PP-графика резидуала.

Мултиколинеарност је разматрана из угла корелације која постоји између предиктора и зависних варијабли (већа корелација од 0,8 или 0,9 је сигнал мултиколинеарности). Такође, она је процењивана и на основу вредности индикатора *Tolerance* и *VIF* (*variance inflation factor*). Њихове вредности не смеју пасти испод 0,1 или 0,2, односно прећи праг од 10 (или у просеку 2), респективно.

Хомоскедастичност је доказана на основу дијаграма растурања (распршености) регресионих стандардизованих резидуала. *Durbin-Watson* тест је креирао индикатор аутокорелације. Његове вредности не смеју прећи границу између 1 и 3, при чему је идеална ситуација уколико је његова вредност 2.

За спровођење тестирања индиректног ефекта предиктора на зависну варијаблу примењен је модел 4 у *PROCESS macro*, а *bootstrapping* метода је коришћена како би се добили интервали поверења од 95% од 5000 опсервација када је тестиран медијаторни (индиректан) ефекат. Уколико овај интервал поверења не садржи нулу онда се може рећи да је ефекат значајан.

Треба напоменути да је за потребе доказивања постављених хипотеза коришћена паралелна медијација три медијаторне варијабле („лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“) (Hayes & Rockwood, 2017). Сличан метод анализе примењен је, на пример, и у раду *Spinhoven*-а и сарадника (2015). Hayes и Rockwood (2017) сматрају да истраживачки модел који има више од једне медијаторне варијабле има већи степен поузданости уколико литература указује на то. *PROCESS macro* је, такође, имплементиран и за центрирање средина свих континуалних предиктивних варијабли које мере зависну варијаблу.

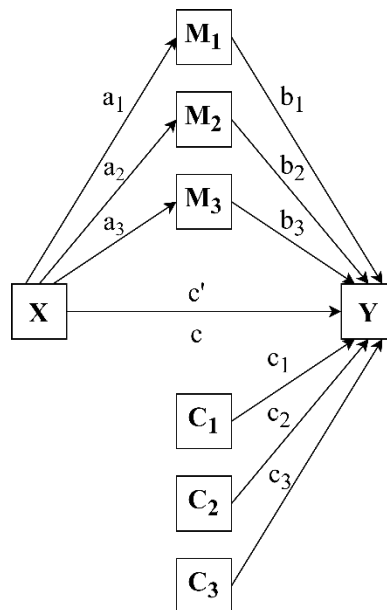
Као контролне варијабле модела посматрани су пол, формално образовање у области предузетништва и постојање предузетника у породици.

Приступ тестирања медијације био је још разматран од стране аутора *R. M. Baron* и *Kenny* (1986) који су претпоставили да читав низ корака мора бити испуњен да би била доказана медијација. Ти кораци су следећи:

- 1) независна варијабла мора имати утицај на зависну варијаблу (релација „с“ – укупни ефекат);
- 2) зависна варијабла мора имати утицај на медијаторну варијаблу (релација „а“);
- 3) медијаторна варијабла мора имати утицај на зависну варијаблу (релација „б“);
- 4) уколико су претходна три услова испуњена и уколико је ефекат независне на зависну варијаблу (релација „с“ – директан ефекат) ближи нули, може се закључити да је медијаторна варијабла посредник у односу између зависне и независне варијабле (Hayes & Rockwood, 2017).

С друге стране, Hayes и Rockwood (2017) тврде да се медијаторни ефекат може оценити само на основу теста индиректног ефекта и 95% интервала поверења који не садржи нулу и који је добијен на основу *bootstrap* процедуре те да претходни кораци нису неопходни.

За потребе тестирања постављених хипотеза, тј. за испитивање директног ефекта независне на зависну варијаблу, као и испитавања медијаторног ефекта, у овој дисертацији биће примењена оба приступа (Слика 14).



Слика 14: Пример медијаторног модела са три медијатора и три контролне варијабле

Извор: Приказ аутора на основу Hayes и Rockwood (2017)

На претходној слици приказан је предиктор модела X чији је утицај на зависну варијаблу Y посредован са три медијатора „M₁“, „M₂“ и „M₃“. Варијабле „C₁“, „C₂“ и „C₃“ су контролне варијабле. Путање или релације „a₁“, „a₂“, и „a₃“ приказују утицај независне варијабле на медијаторну варијаблу, релације „b₁“, „b₂“, и „b₃“ утицај медијаторне варијабле на зависну варијаблу, а релације „c₁“, „c₂“, и „c₃“ тотални утицај контролних варијабли на зависну варијаблу (њихов утицај постоји и на сваку од медијаторних варијабли). Релација „c“ осликава укупни ефекат, а „c'“ директан ефекат независне на зависну варијаблу. За оцену индиректног ефекта битна је релација приказана релацијама „a₁b₁“, „a₂b₂“ и „a₃b₃“.

У сврху спровођења анализе медијаторног модела и добијања веродостојних резултата и закључака који ће произаћи из њих, уважене су све претпоставке анализа које се желе спровести. Самим тим, могло се приступити тестирању постављених хипотеза.

2.3.Опис узорка

Узорак истраживања чинило је 445 студената 12 факултета Универзитета у Нишу од укупно 14 факултета који постоје у саставу Универзитета у Нишу. У складу са

предметом, као и циљевима докторске дисертације анализирана су њихова каријерна сидара и предиспозиције да постану предузетници.

Структура броја анкетираних испитаника по факултетима Универзитета у Нишу приказана је у наредној табели (Табела 17).

Табела 17: Структура испитаника по факултетима Универзитета у Нишу

Факултет	Број	Процент (%)
	N = 445	100,0
1. Грађевинско-архитектонски факултет	18	4,0
2. Економски факултет	127	28,5
3. Електронски факултет	42	9,4
4. Машински факултет	40	9,0
5. Медицински факултет	37	8,3
6. Правни факултет	18	4,0
7. Природно-математички факултет	27	6,1
8. Технолошки факултет у Лесковцу	11	2,5
9. Факултет заштите на раду	31	7,0
10. Факултет спорта и физичког васпитања	59	13,3
11. Факултет уметности	6	1,3
12. Филозофски факултет	29	6,5

Извор: Приказ аутора

На основу података из претходне табеле (Табела 17) може се закључити да се ради о хетерогеној популацији у којој су заступљени студенти друштвено-хуманистичких, техничко-технолошких, природно-математичких, медицинских и уметничких наука. Подаци, такође, показују да су мало више од четвртине испитаника чинили студенти Економског факултета. Реч је о студентима који су током студија најизложенији образовању из области предузетништва (на располагању им је и предмет под називом „Предузетништво“) и где се значајан број њих припрема за предузетничку каријеру, те су и били најотворенији да дају одговоре из ове области.

Процентуална заступљеност одређених социо-демографских група испитаника и дескриптивна статистика година старости и година студија приказана је у наредној табели (Табела 18).

Табела 18: Социо-демографска структура испитаника

Индикатор	Минимум	Максимум	Средња вредност	Стандардна девијација
<i>Године старости</i>	18	39	21,76	3,353
<i>Година студија</i>	1	8	2,67	1,559
	Категорија		Број	Процент (%)
<i>Пол</i>	Мушки		159	35,7
	Женски		286	64,3
<i>Место становања</i>	Рурална средина		108	24,3
	Урбана средина		337	75,7
<i>Ниво студија</i>	ОАС		375	84,3
	МАС		43	9,7
	ДАС		27	6,1
<i>Неформално образовање о предузетништву</i>	Не		365	82,0
	Да		80	18,0
<i>Формално образовање о предузетништву</i>	Не		299	67,2
	Да		146	32,8
<i>Радно искуство</i>	Не		240	53,9
	Да		205	46,1
<i>Предузетник у породици</i>	Не		286	64,3
	Да		159	35,7
<i>Пријатељ предузетник</i>	Не		214	48,1
	Да		231	51,9

Извор: Приказ аутора

На основу података из претходне табеле (Табела 18) може се закључити да је просечна старост испитаника који су учествовали у истраживању 21,76 година (Ст. дев. = 3,353), што је еквивалентно трећој години студија. Овај податак подржава и просечна година студија испитаника, а то је 2,67 (Ст. дев. = 1,559).

У погледу полне структуре, подаци из напред приказане табеле показују да су испитанице женског пола доминантније и да чине 64,3% узорка. Са друге стране, испитаници мушког пола заступљени су са 35,7%. Полна структура испитаника одговара и националној заступљености студената мушког и женског пола на државним универзитетима у Републици Србији (40,28% мушкараца насупротив 59,72% жена).

Подаци из горе наведене табеле показују и да је већина испитаника са пребивалиштем у урбаној средини, њих 75,7%, док 24,3% живи у руралној средини.

У погледу нивоа студија, доминирају студенти основних академских студија који су чинили 84,3% узорка. Када се ради о предузетничком образовању, 82% испитаника се изјаснило да нема неформално образовање у области предузетништва (на пример, курс), а 67,2% да нема ни формално образовање о предузетништву.

Врло интересантан податак је да је 46,1% испитаника изјавило да поседује радно искуство у виду праксе, обуке и слично, док је 53,9% изјавило да нема радно искуство.

У погледу примера предузетника у породици, само 35,7% студената је изјавило да има или је имало члана породице као предузетника, док се 64,3% није сусрело са таквом ситуацијом. Мало другачија је расподела процената када се ради о примеру предузетника међу пријатељима, где је чак 51,9% испитаника рекло да има пријатеље који су били или јесу предузетници, док 48,1% нема међу својим пријатељима такве позитивне примере (Табела 18).

Постоје различита тумачења која је задовољавајућа величина узорка како би регресиони модел дао релевантне резултате. Према *Schumacker*-у и *Lomax*-у (2015), одговарајућа величина узорка за овакво истраживање била би уколико је узорак већи од 200 случајева, што је услов који је задовољен. Такође, *Tabachnick* и *Fidell* (2013) предлажу да када се ради о вишеструкој регресионој анализи једноставно правило који важи јесте да величина узорка треба бити:

$$N > 50 + 8m \quad (6)$$

где је m број независних варијабли.

Како у овом истраживању јесте планирано 7 независних варијабли (три контролне, једно каријерно сидро и три медијаторне варијабле), задовољавајући узорак би био узорак који је већи од 106 испитаника, што је у овом случају било испуњено. Са друге стране, исти аутори предлажу да је за индивидуалне предикторе потребно испоштовати следеће правило:

$$N > 104 + m \quad (7)$$

За потребе ове анализе значи да би узорак већи од 111 испитаника био одговарајући, што је у случају овог истраживања, такође, било испуњено.

За потребе одређивања величине узорка неопходног за одређене типове анализе употребљен је и програм *G*Power 3.1.9.7* како би се одредила минимална величина узорка. Уколико би се применила регресиона анализа, поменути програм указује да је за 7 предиктора неопходна величина узорка 70 испитаника. Параметри који у том случају требају бити испоштовани јесу за величину ефекта анализе f^2 од 0,35, што је уједно и

највећа вредност ефекта регресионе анализе и испуњене претпоставке како се не би појавиле грешке типа I и II.

Такође, обрачуната је грешка узорка према формули (Cochran, 1977):

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2} \quad (8)$$

где је n величина узорка која је у овом истраживању 445 испитаника, на нивоу поверења од 95% за који је $Z = 1,96$, $p = q = 0,5$. Грешка узорка је 4,65%, те се узорак може интерпретирати као репрезентативан за величину популације која је 175.629 студената државних универзитета (Republički zavod za statistiku Republike Srbije, 2021).

На основу претходног може се закључити да је узорак од 445 испитаника репрезентативан за истраживану популацију, као и да је величина узорка довољна за потребе предстојеће анализе.

2.4. Инструмент за мерење

За потребе прикупљања емпиријских података коришћен је упитник који се састојао из три сегмента, односно дела (Прилог 1).

Први део упитника имао је за циљ прикупљање података о социо-демографским карактеристикама испитаника (Табела 19). Ове варијабле кодиране су као *dummy* варијабле у истраживању, осим година старости и године студија које су нумеричког облика. У овом делу упитника студенти су изражавали и припадност факултету који студирају у оквиру Универзитета у Нишу.

Други део упитника био је намењен мерењу каријерних сидара студената (Табела 19). Иако *Schein* и *Van Maanen* (2013a) сматрају да је за недвосмислено утврђивање каријерних сидара неопходно применити интервју и тестирање испитаника, у већини студија које су спроведене за потребе утврђивања доминантног каријерног сидра испитаника коришћен је Инвентар каријерних оријентација (Chapman & Brown, 2014). Упркос томе што је било успешних покушаја да се креира скраћена верзија овог упитника (Igbargia & Baroudi, 1993), у овом истраживању коришћена је оригинална верзија Инвентара каријерних оријентација са 40 питања (Schein & Van Maanen, 2013a) која су оцењивана на четворостепеној Ликертовој скали где нумеричке вредности имају следећа значења: 1 – никад није тачно за мене, 2 – ретко тачно за мене, 3 – често тачно

за мене и 4 – увек тачно за мене. Оригинална верзија упитника преведена на српски језик и прилагођена студентској популацији налази у прилогу ове дисертације (Прилог 1). Поменути упитник је прилагођен у погледу контекста који имају реченице како би представљао хипотетичке ситуације у којима ће се наћи испитаници, јер је полазна претпоставка да немају значајно искуство на основу којег могу одговорити како су реаговали када су се нашли у позицији да направе избор између две опције за даљи развој каријере.

Коришћењем скале принудног избора, како су то и креатори упитника учинили, избегнута је неодлучност и пристрасност испитаника. Неодлучност испитаника се најчешће јавља у упитницима који имају непаран број ступњева на Ликетовој скали. Ликертова скала која садржи неутралан став и непаран број понуђених опција за вредновање става у сваком питању омогућава испитанику да буде неодређен и да не прави разлике између својих оријентација у каријери. Међутим, када су суочени са скалом принудног избора, онда морају донети одлуку који избор у каријери ће направити. Пристрасност испитаника се јавља када испитаник намерно даје погрешне информације, одговара на питања слагањем са свим тврдњама или онако како је друштвено прихватљиво (Chapman & Brown, 2014). У прилог коришћењу скале принудног избора иде и то што се она обично користи и при каријерном саветовању или истраживању тржишта. Такође, примена скале принудног избора пружа могућност да се резултати лако интерпретирају и добију рангиране преференције испитаника о каријери. Како је коришћена принудна Ликертова скала, у овом истраживању није примењено инфлационирање оцена испитаника на пет питања додавањем пет додатних поена том питању.

Пример питања за оцену сваког каријерног сидра дат је у наставку:

- 1) *Техничка/функционална компетентност*: „Сањам да будем толико добар/а у ономе што радим да ће се мој савет као стручњака стално тражити“.
- 2) *Менаџерска компетентност*: „Највише бих био/ла испуњен/а у свом послу када бих могао/ла да интегришем људе и управљам њима током заједничког обављања задатка“.
- 3) *Аутономија/независност*: „Сањам о каријери која ће ми омогућити слободу да радим свој посао на свој начин и према свом распореду“.
- 4) *Сигурност/стабилност*: „Сигурност и стабилност су ми важнији од слободе и аутономије“.

- 5) *Предузетничка креативност*: „Увек сам у потрази за идејама које би ми омогућиле да оснујем своје предузеће“.
- 6) *Услуге/посвећеност циљу*: „Осећаћу се успешно у својој каријери само ако имам осећај да сам заиста дао/ла допринос добробити друштва/средине“.
- 7) *Чист изазов*: „Сањам о каријери у којој ћу увек имати изазов да решавам све теже проблеме“.
- 8) *Животни стил*: „Радије бих напустио/ла предузеће у коме радим него да ме распореде на радно место које би угрозило моју способност да се бавим личним и породичним проблемима“.

Питања су, према упутству *Schein*-а и *Van Maanen*-а (2013с), даље груписана тако да одговори на тачно пет одређених питања дају просек вредности одговора особе на питање о сваком каријерном сидру.

Трећи део упитника био је намењен мерењу три фактора која имају директан утицај на предузетничке намере. Тачније, овај део упитника односио се на личне ставове о предузетништву, утицај истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничку самоефикасност, као и на предузетничке намере. Ове варијабле мерене су коришћењем „Упитника о предузетничким намерама“ (енгл. *Entrepreneurial Intentions Questionnaire – EIQ*) креираног од стране аутора *Liñán*-а и *Chen*-а (2009) који је наишао на примену у великом броју студија које су уједно потврдиле и његову поузданост. Када се ради о поузданости, битно је нагласити да је овај инструмент креиран на основу одговора студената тако да су питања у упитнику који је коришћен за потребе дисертације прилагођена студентској популацији.

Када је реч о варијабли *лични став о предузетништву*, она је мерена је са пет питања која су оцењивана на седмостепеној Ликертовој скали од 1 – у потпуности се не слажем до 7 – у потпуности се слажем, док је 4 представљао неутралан став. Пример питања које је коришћено у истраживању је: „Бити предузетник/ца за мене носи више предности него недостатака“.

Утицај истакнутих појединаца из окружења особе мерен је са три питања чија је намера процена утицаја референтних особа као што су породица, пријатељи и колеге (*Liñán & Chen, 2009*). За потребе мерења ове варијабле, такође, коришћена је седмостепена Ликертова скала, где подеоци означавају степен подршке коју би испитаник добио од референтних особа уколико би желео да постане предузетник. Нумеричка вредност на Ликертовој скали 1 означава потпуно неодобравање, 7 потпуно

одобравање, док 4 означава неутралан став. Пример питања које је коришћено у овом сегменту је следеће: „Када бисте одлучили да оснујете фирму, да ли би људи из вашег блиског окружења одобрили ту одлуку – ужа породица?“

Предузетничка самоефикасност је варијабла која је мерена на седмостепеној Ликертовој скали од 1 – у потпуности се не слажем до 7 – у потпуности се слажем, док је 4 представљао неутралан став, уз помоћ шест исказа. Овом варијаблом мерен је степен самоефикасности коју је испитаник сматрао да поседује. Пример питања које је коришћено за мерење наведене варијабле је следеће: „Покретање фирме и њено одржавање било би лако за мене“.

Зависна варијабла истраживачког модела, *предузетничка намера* испитаника, мерена је као и претходна уз помоћ шест исказа на седмостепеној скали од 1 – у потпуности се не слажем до 7 – у потпуности се слажем. Пример питања које је коришћено у истраживању за мерење ове варијабле је следеће: „Спреман/на сам на све да бих постао/ла предузетник/ца“.

Како би се осигурао поуздан превод са енглеског на српски језик, сва питања трећег дела упитника (Табела 19) су двосмерно преведена.

Табела 19: Списак варијабли коришћених у истраживању

Назив	Опис
<i>Године старости</i>	Године старости испитаника
<i>Година студија</i>	Година студија испитаника
<i>Пол</i>	0 = мушки
	1 = женски
<i>Место становања</i>	0 = рурална средина
	1 = урбана средина
<i>Ниво студија</i>	0 = ОАС
	1 = МАС
	2 = ДАС
<i>Неформално образовање о предузетништву</i>	0 = не
	1 = да
<i>Формално образовање о предузетништву</i>	0 = не
	1 = да
<i>Радно искуство</i>	0 = не
	1 = да
<i>Предузетник у породици</i>	0 = не
	1 = да
<i>Пријатељ предузетник</i>	0 = не
	1 = да

<i>Техничка/функционална компетентност</i>	просек одговора на питања (ТФК1-ТФК5)	<i>Schein</i> и <i>Van Maanen</i> (2013a) од 1 – никад није тачно за мене до 4 – увек тачно за мене
<i>Менаџерска компетентност</i>	просек одговора на питања (МК1-МК5)	
<i>Аутономија/независност</i>	просек одговора на питања (АН1-АН5)	
<i>Сигурност/стабилност</i>	просек одговора на питања (СС1-СС5)	
<i>Предузетничка креативност</i>	просек одговора на питања (ПК1-ПК5)	
<i>Услуге/посвећеност циљу</i>	просек одговора на питања (УПЦ1-УПЦ5)	
<i>Чист изазов</i>	просек одговора на питања (ЧИ1-ЧИ5)	
<i>Животни стил</i>	просек одговора на питања (ЖС1-ЖС5)	
<i>Лични ставови о предузетништву</i>	просек одговора на питања (ЛС1-ЛС5)	<i>Liñán</i> и <i>Chen</i> (2009) од 1 – у потпуности се не слажем до 7 – у потпуности се слажем
<i>Утицај истакнутих појединаца из окружења</i>	просек одговора на питања (СН1-СН3)	<i>Liñán</i> и <i>Chen</i> (2009) од 1 – потпуно неодобравање до 7 – потпуно одобравање
<i>Предузетничка самоефикасност</i>	просек одговора на питања (ПКП1-ЛС6)	<i>Liñán</i> и <i>Chen</i> (2009) од 1 – у потпуности се не слажем до 7 – у потпуности се слажем
<i>Предузетничке намере</i>	просек одговора на питања (ПН1-ПН6)	

Извор: Приказ аутора

Веома честа појава у истраживањима која користе упитнике, узорковање у једном таласу, мерењем варијабли путем једног питања/исказа или коришћењем исте скале оцењивања, јесте да се појављују уобичајене грешке пристрасности (енгл. *common method bias*). За утврђивање да ли постоји проблем уобичајене грешке пристрасности најчешће се примењује *Harman*-ов тест једног фактора применом факторске анализе. Поставке анализе се односе на екстракцију једног фактора, без ротације применом методе факторизације главних оса. Резултат показује да је карактеристична (својствена) вредност (енгл. *eigenvalue*) првог фактора 15,044 и он објашњава укупно 25,074% варијансе. Користећи закључке да гранична вредност једног фактора може објашњавати максимално 40% укупне варијансе (Hair et al., 2019) како би се избегао проблем уобичајене грешке пристрасности, закључује се да у овом упитнику не постоји проблем уобичајене грешке пристрасности.

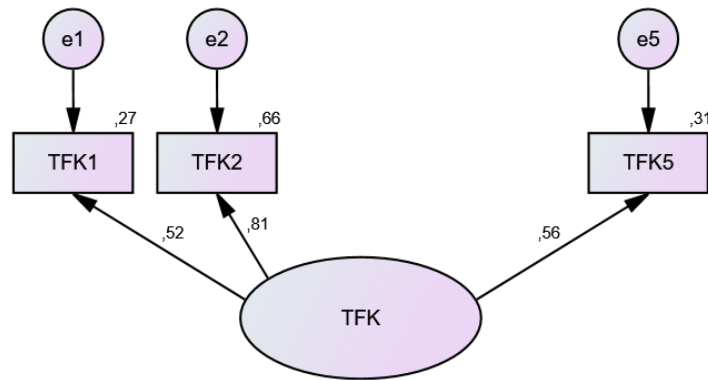
2.4.1. Провера валидности и поузданости мерних скала

У циљу коришћења прикупљених података током истраживања неопходна је провера њихове валидности и поузданости. Провера је спроведена применом конфирматорне факторске анализе применом *AMOS* надоградње за *SPSS*. Ова анализа је предуслов даље примене модела структурних једначина познатог под акронимом „*SEM*“, али се примењује и при спровођењу медијаторне анализе. Предуслов примене ове анализе је да је један индикатор мерен са минимум два, а препорука је три до пет фактора (Kenney, 2015). То је у овом истраживању у потпуности испоштовано правило јер су каријерна сидра мерена са по пет фактора (изјава), предиктори предузетничких намера и саме намере са три до шест фактора (изјава). У наставку су приказани резултати споредених анализа провере валидности и поузданости мерних скала примењених у истраживању.

1) Каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“

Каријерно сидро „техничка функционална компетентност“ иницијално је мерено са пет фактора (изјава). Међутим, применом конфирматорне факторске анализе већ у првој итерацији нису задовољене претпоставке дефинисане у делу 2.2. Пре свега, Хи-квадрат тест показао је ниво значајности од $p < 0,01$ ($\chi^2 = 19,622$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0,001$) што указује да треба размотрити кораке смањења броја изјава. Процењом тежинских коефицијената регресије утврђено је да фактори ТФК3 и ТФК4 немају значајне тежинске коефицијенте, а на њихово искључивање упућивао је и *Cronbach a* који је у случају брисања ових фактора порастао са 0,485 на 0,649.

Слика 15 приказује модел за мерење поменутог каријерног сидра настао искључивањем два од пет фактора.



Слика 15: Модел за мерење каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“

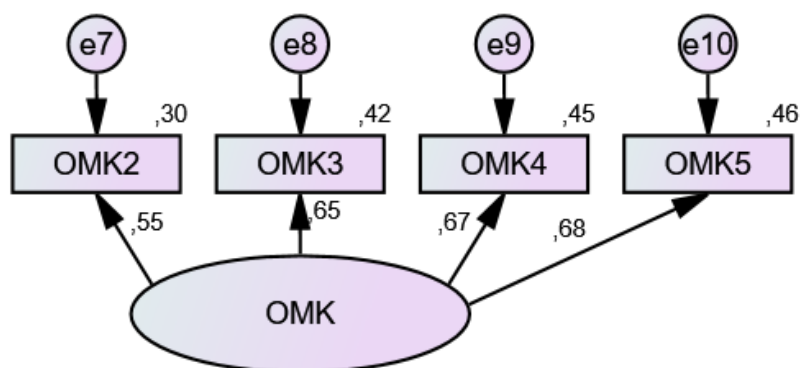
Извор: Обрачун аутора

Претходни модел (Слика 15) због броја фактора који одређују индикатор каријерно сидро „техничка/функционална компетентности“ не може имати резултате Хи-квадрат теста и степене слободе модела, али се његова валидност може проценити на основу других показатеља који су у овом случају били у границама дозвољених вредности. Тако је утврђено да су стандардизовани тежински коефицијенти регресије у границама, при чему је за факторе ТФК1 и ТФК5 искоришћена гранична могућност укључивања фактора уколико је његов регресиони коефицијент већи од 0,5, а све у циљу задовољења правила да индикатор каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“ одређују минимално три фактора (изјава). Тежински коефицијенти регресије (нестандардизовани) су статистички значајни на нивоу од $p < 0,001$ и приказани су у Прилогу 2 (Прилог 2d).

2) Каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“

Каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ мерено је са пет фактора (изјава). Конфирматорна анализа је у првом кораку показала да прва димензија, ОМК1, нема задовољавајући стандардизовани тежински коефицијент регресије (0,404), односно да је он испод границе од 0,5. Хи-квадрат тест мерило усклађености модела је показао ниво значајности од $p < 0,01$ ($\chi^2 = 16,601$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0,005$), док је анализа поузданости обрачуном *Cronbach α* коефицијента усмеравала на брисање истог фактора (изјава). На тај начин *Cronbach α* коефицијент је повећан на 0,728.

Слика 16 приказује модел за мерење каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“ настао брисањем једног од пет фактора.



Слика 16: Модел за мерење каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“

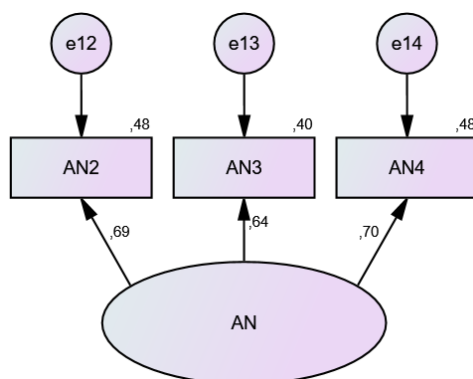
Извор: Обрачун аутора

Брисањем једног фактора (Слика 16), Хи-квадрат тест је показао статистичку значајност $p > 0,01$ ($\chi^2 = 2,974$, $df = 2$, $p\text{-value} = ,226$). Слика 16 показује да су стандардизовани тежински коефицијенти регресије у дозвољеним границама и крећу се од 0,55 до 0,68. Остали референтни показатељи валидности и поузданости овог индикатора су: $CMIN/DF=1,487$, $GFI = 0,997$, $AGFI = 0,983$, $NFI = 0,991$, $TLI = 0,991$, $CFI = 0,997$, $RMSEA = 0,033$. Тежински коефицијенти регресије (нестандардизовани) су статистички значајни на нивоу од $p < 0,001$ и приказани су у Прилогу 2 (Прилог 2д).

3) Каријерно сидро „аутономија/независност“

Каријерно сидро „аутономија/независност“ мерено је уз помоћ пет фактора (изјава). Међутим, током прве анализе фактора показало се да први и пети фактор (АН1 И АН5) немају значајну вредност стандардизованог тежинског коефицијента (0,42 и 0,43 респективно), а и Хи-квадрат тест је био статистички значајан на нивоу $p < 0,01$ ($\chi^2 = 13,776$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0,017$). Даље, анализа поузданости обрачуном *Cronbach α* коефицијента није усмеравала на брисање тих фактора, али њиховим изостављањем добио се већи коефицијент, 0,712. Такође, прелиминарна факторска анализа је показала да ова два фактора имају комуналитете мање од 0,3, а читавања у матрици компоненти мања од 0,7, што је све усмеравало на искључивање ових димензија каријерног сидра „аутономија/независност“ из анализе.

Слика 17 приказује модел за мерење поменутог каријерног сидра „аутономија/независност“ који је настао брисањем две изјаве.



Слика 17: Модел за мерење каријерног сидра „аутономија/независност“

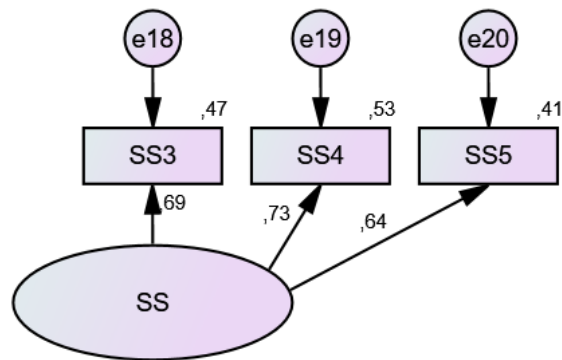
Извор: Обрачун аутора

Слика 17 указује на то да се стандардизовани тежински коефицијенти сада налазе у границама од 0,64 до 0,70 које су прихватљиве према литератури која обрађује ову тематику. Остали показатељи усклађености модела нису на располагању за оцену због броја изјава којима се изражава ово каријерно сидро. Тежински коефицијенти регресије (нестандардизовани) су статистички значајни на нивоу од $p < 0,001$ и приказани су у Прилогу 2 (Прилог 2d).

4) Каријерно сидро „сигурност/стабилност“

Каријерно сидро „сигурност/стабилност“ мерено је уз помоћ пет фактора (изјава). Међутим, две су показале ниже вредности *Cronbach α* коефицијента од прихватљивих. Поред тога, утврђено је да су и вредности стандардизованих тежинских коефицијената код ових изјава мање од прихваћене границе од 0,5 (тачније, 0,33 и 0,26), те су поменуте две изјаве уклоњене из анализе. То је утицало да укупна вредност *Cronbach α* коефицијента буде на нивоу од 0,725, што је вредност која прихватљива са аспекта даље анализе.

Слика 18 приказује модел за мерење каријерног сидра „сигурност/стабилност“ искључивањем две изјаве из даље анализе.



Слика 18: Модел за мерење каријерног сидра „сигурност/стабилност“

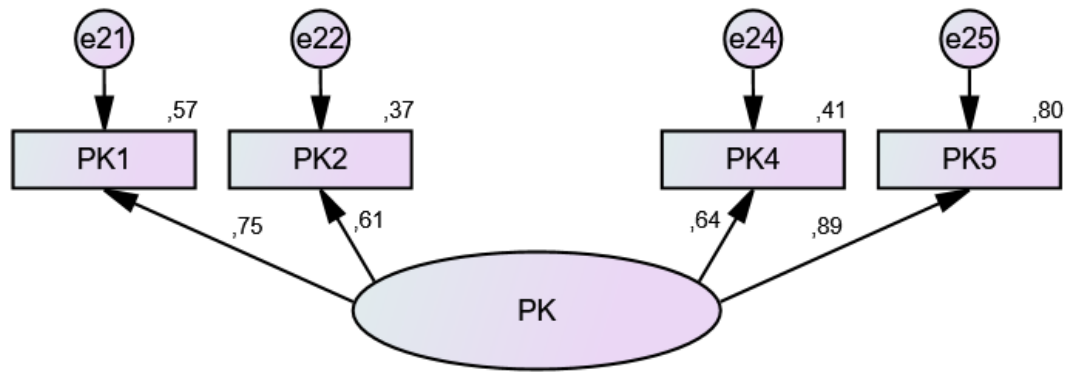
Извор: Обрачун аутора

Слика 18 указује на то да се стандардизовани тежински коефицијенти каријерног сидра „сигурност/стабилност“ сада налазе у границама од 0,64 до 0,73, што је прихватљив опсег кретања за ове показатеље (он је прихватљив када је изнад 0,5). Остали показатељи усклађености модела нису на располагању за оцену због малог броја фактора који су оцењивани применом конфирматорне факторске анализе. Тежински коефицијенти регресије (нестандардизовани) су статистички значајни на нивоу од $p < 0,001$ и приказани су у Прилогу 2 (Прилог 2d).

5) Каријерно сидро „предузетничка креативност“

Каријерно сидро „предузетничка креативност“ мерено је уз помоћ пет фактора (изјава). Како изјава обележена кодом ПКЗ није задовољавала премисе дефинисане у делу 2.2., она је изостављена из анализе. На тај начин, укупан *Cronbach α* коефицијент добио је сасвим задовољавајућу вредност од 0,814.

Слика 19 приказује модел за мерење каријерног сидра „предузетничка креативност“ уз помоћ четири изјаве.



Слика 19: Модел за мерење каријерног сидра „предузетничка креативност“

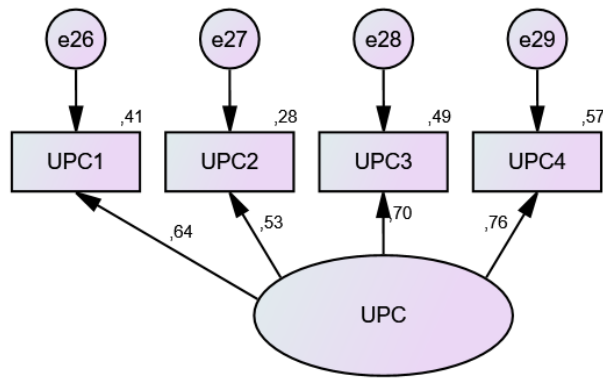
Извор: Обрачун аутора

Показатељи прихватљивости преосталих фактора (изјава) којима је мерено каријерно сидро „предузетничка креативност“ су у границама дозвољене варијације. Наиме, Хи-квадрат тест је сада није статистички значајан ($\chi^2 = 4,530$, $df = 2$, $p\text{-value} = ,104$). Стандардизовани тежински коефицијенти регресије су у дозвољеним границама и крећу се од 0,61 до 0,89, односно изнад су усвојене границе од 0,5 (Слика 19). Остали референтни показатељи валидности и поузданости овог индикатора су: $CMIN/DF = 2,265$, $GFI = 0,995$, $AGFI = 0,974$, $NFI = 0,993$, $TLI = 0,988$, $CFI = 0,996$, $RMSEA = ,053$. Тежински коефицијенти регресије (нестандардизовани) су статистички значајни на нивоу од $p < 0,001$ и приказани су у Прилогу 2 (Прилог 2д).

б) Каријерно сидро „услуге/посвећеност циљу“

Каријерно сидро „услуге/посвећеност циљу“ мерено је помоћу пет фактора (изјава). Конфирматорна факторска анализа и добијена вредност стандардизованог тежинског коефицијента за изјаву обележену кодом УПЦ5 указали су на потребу изостављања ове изјаве. Укупни *Cronbach α* коефицијент њеним изостављањем добио је вредност 0,752.

Слика 20 приказује модел за мерење каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“.



Слика 20: Модел за мерење каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“

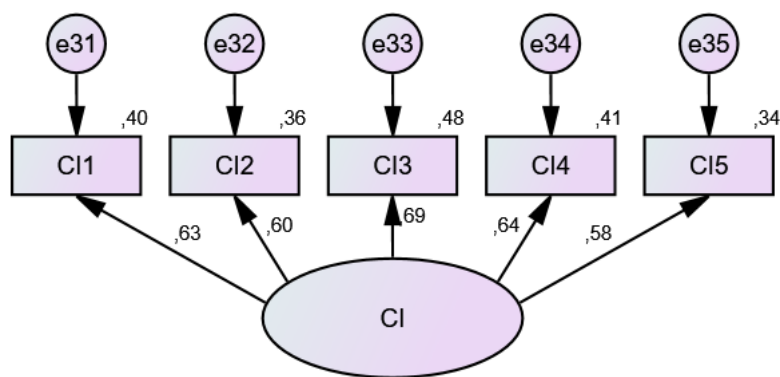
Извор: Обрачун аутора

Као што Слика 20 показује, стандардизовани тежински коефицијенти регресије су у дозвољеним границама и крећу се од 0,53 до 0,76. Хи-квадрат тест је сада није статистички значајан ($\chi^2 = 3,631$, $df = 2$, $p\text{-value} = ,163$). Референтни показатељи усклађености модела су: $CMIN/DF = 1,861$, $GFI = 0,996$, $AGFI = 0,979$, $NFI = 0,991$, $TLI = 0,988$, $CFI = 0,996$, $RMSEA = 0,043$. Тежински коефицијенти регресије (нестандардизовани) су статистички значајни на нивоу од $p < 0,001$ и приказани су у Прилогу 2 (Прилог 2d).

7) Каријерно сидро „чист изазов“

Каријерно сидро „чист изазов“ је, такође, мерно уз помоћ пет изјава. Код њега је задржано свих пет изјава. Иако је Хи-квадрат тест статистички значајан ($\chi^2 = 17,087$, $df = 5$, $p\text{-value} = ,004$), све вредности стандардизованих тежинских коефицијента су у дозвољеним границама и крећу се од 0,58 до 0,69 (Слика 21). Укупан *Cronbach alpha* коефицијент је 0,764, а анализа не усмерава на брисање неке од изјава што би довело до његовог повећања.

Слика 21 приказује модел за мерење каријерног сидра „чист изазов“.



Слика 21: Модел за мерење каријерног сидра „чист изазов“

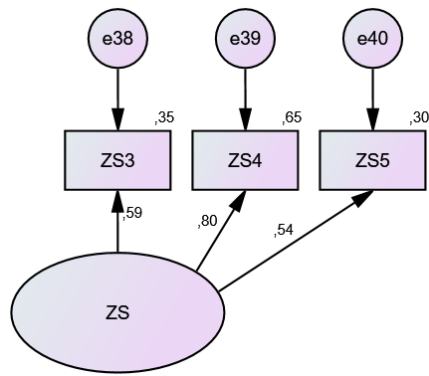
Извор: Обрачун аутора

Закључује се да је на основу препорука у литератури (Hair et al., 2019), да је Хи-квадрат тест традиционално мерило усклађености модела, те треба размотрити и остале показатеље који иду у корист усклађености модела са пет изјава. Наиме, вредности следећих показатеља су у дозвољеним границама: CMIN/DF= 3,417, GFI = 0,985, AGFI = 0,956, NFI = 0,966, TLI= 0,950, CFI= 0,975, RMSEA = 0,074. Тежински коефицијенти регресије (нестандардизовани) су статистички значајни на нивоу од $p < 0,001$ и приказани су у Прилогу 2 (Прилог 2д).

8) Каријерно сидро „животни стил“

Каријерно сидро „животни стил“ као варијабла је мерено уз помоћ пет изјава. Иста варијабла модела тестирана применом конфирматорне факторске анализе у првој итерацији није задовољила претпоставке дефинисане на почетку. Пре свега, Хи-квадрат тест показао је ниво значајности од $p < 0,01$ ($\chi^2 = 26,498$, $df = 5$, $p\text{-value} = 0,000$). Због тога су предузети кораци редукције броја изјава, јер изјаве 3C1 и 3C2 нису имале значајне тежинске коефицијенте. На њихово искључивање је упућивао и *Cronbach α* који је у случају брисања добио вредност 0,677.

Слика 22 приказује модел за мерење каријерног сидра „животни стил“.



Слика 22: Модел за мерење каријерног сидра „животни стил“

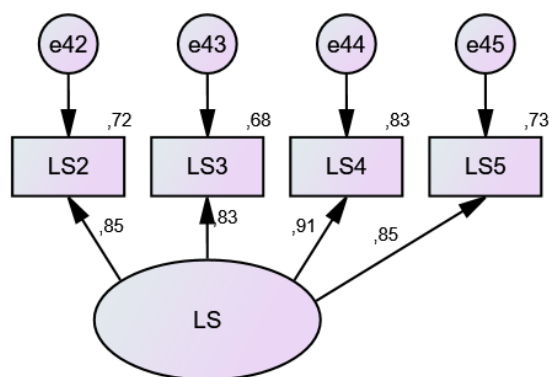
Извор: Обрачун аутора

Претходни модел (Слика 22) због броја изјава које одређују каријерно сидро „животни стил“ не може имати резултате Хи-квадрат теста и степене слободе модела, али се његова валидност може проценити на основу других показатеља, који су у овом случају у границама дозвољених вредности. Пре свега ради се о стандардизованим тежинским коефицијентима регресије који су у границама од 0,54 до 0,80. На тај начин задовољен је услов да једну варијаблу одређују три изјаве. Тежински коефицијенти регресије (нестандардизовани) су статистички значајни на нивоу од $p < 0,001$ и приказани су у Прилогу 2 (Прилог 2d).

9) Лични ставови о предузетништву

Варијабла „лични ставови о предузетништву“, као претпостављени директан предиктор предузетничких намера, мерена је помоћу пет изјава. Слично као код каријерног сидра „чист изазов“, Хи-квадрат тест је статистички значајан ($\chi^2 = 18,218$, $df = 5$, $p\text{-value} = ,003$) када је ова варијабле мерена уз помоћ пет исказа, што није прихватљиво. Због тога су предузети кораци редукције броја изјава, јер изјаве ЛС1 није имала значајан тежински коефицијент. Овим поступком добијен је укупан *Cronbach α* коефицијент на задовољавајуће високом нивоу од 0,917.

Слика 23 приказује модел за мерење варијабле „лични став о предузетништву“.



Слика 23: Модел за мерење варијабле „лични став о предузетништву“

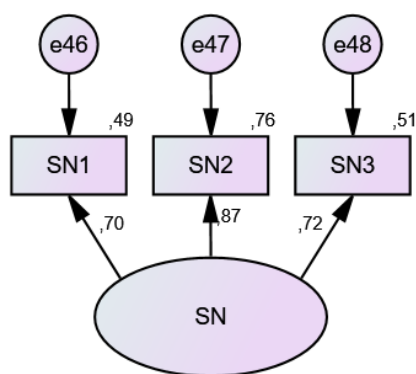
Извор: Обрачун аутора

Вредности следећих показатеља су, такође, у дозвољеним границама: $CMIN/DF=3,710$, $GFI = 0,992$, $AGFI = 0,960$, $NFI = 0,994$, $TLI = 0,987$, $CFI = 0,996$, $RMSEA = 0,078$. Такође, као што Слика 23 приказује, вредности стандардизованих тежинских коефицијента су у дозвољеним границама, односно веће од 0,5 и крећу се од 0,83 до 0,91. Тежински коефицијенти регресије (нестандардизовани) су статистички значајни на нивоу од $p < 0,001$ и приказани су у Прилогу 2 (Прилог 2д).

10) Утицај истакнутих појединаца из окружења особе

Варијабла „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“, која се у литератури о предузетничким намерама појављује и под називом „субјективне норме“ мерена је уз помоћ три димензије. Прелиминарна анализа путем факторске анализе главних компоненти и *Cronbach α* коефицијента указала је да се може наставити са конфирматорном факторском анализом.

Слика 24 приказује модел за мерење варијабле „лични став о предузетништву“.



Слика 24: Модел за мерење варијабле „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“

Извор: Обрачун аутора

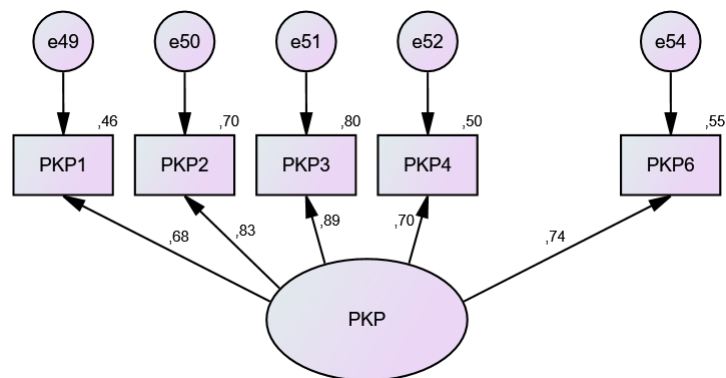
Како је варијабла „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ мерена уз помоћ три изјаве, за овај број изјава није могуће анализирати усклађеност модела, односно Хи-квадрат тест. Поред тога, не могу су утврдити ни степени слободе, као и остали показатељи, али су зато стандардизовани тежински коефицијенти ти који указују на прихватљивост модела од три димензије, јер се крећу од 0,70 до 0,87 (Слика 24). Када се ради о укупном *Cronbach α* коефицијенту, он је 0,799. Тежински коефицијенти регресије (нестандардизовани) су статистички значајни на нивоу од $p < 0,001$ и приказани су у Прилогу 2 (Прилог 2д).

11) Предузетничка самоефикасност

Као последњи предиктор предузетничких намера у теорији планираног понашања јавља се варијабла „предузетничка самоефикасност“ која се у литератури другачије назива и „перципирана контрола понашања“. Ова варијабла мерена је уз помоћ шест изјава, при чему је конфирматорна факторска анализа указала да две изјаве означене кодовима ПКП4 и ПКП5, имају исте стандардизоване тежинске регресионе коефицијенте, као и поузданост, те су, по свему судећи, коваријантне варијабле. Како би се постигла усклађеност модела, искључена је једна од њих, и то варијабла са кодом ПКП5. Модел од преосталих пет изјава има Хи-квадрат тест који није статистички значајан ($\chi^2 = 6,652$, $df = 5$, $p\text{-value} = ,248$). Поред тога, све вредности стандардизованих тежинских коефицијента крећу се у дозвољеним границама од 0,68 до 0,89. Укупан

Cronbach α коефицијент је 0,878, а анализа не усмерава да би брисање неке од димензија довело до његовог даљег повећања.

Слика 25 приказује модел за мерење варијабле „предузетничка самоефикасност“.



Слика 25: Модел за мерење варијабле „предузетничка самоефикасност“

Извор: Обрачун аутора

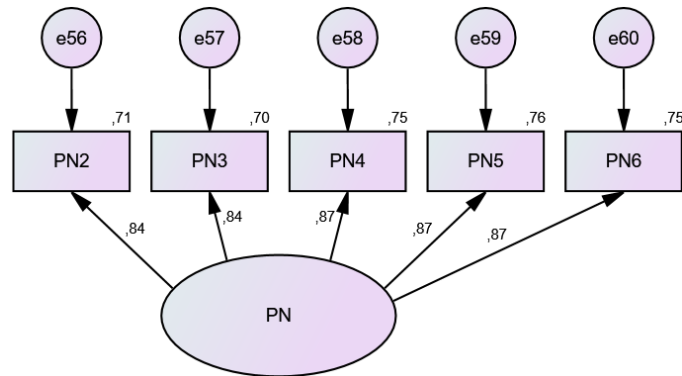
У складу са препорукама у литератури (Hair et al., 2019), Хи-квадрат тест је традиционално мерило усклађености модела, те треба размотрити и остале показатеље који иду у корист усклађености модела са пет изјава (Слика 25). Наиме, вредности следећих показатеља су у дозвољеним границама: CMIN/DF= 1,330, GFI = 0,994, AGFI = 0,982, NFI = 0,994, TLI= 0,997, CFI= 0,999, RMSEA = 0,027. Тежински коефицијенти регресије (нестандардизовани) су статистички значајни на нивоу од $p < 0,001$ и приказани су у Прилогу 2 (Прилог 2д).

12) Предузетничке намере

Варијабла „предузетничке намере“, која је зависна променљива истраживачког модела дисертације, мерена је уз помоћ шест изјава. Слична ситуација је регистрована као и код „предузетничке самоефикасности“ као варијабле, а то је да изјаве кодиране са ПН1 и ПН2 јесу коваријантне варијабле, као и да би се искључивањем димензије ПН1 постигла већа поузданост модела изражена *Cronbach α* коефицијентом. Модел од преосталих пет изјава има Хи-квадрат тест који није статистички значајан ($\chi^2 = 10,999$, $df = 5$, $p\text{-value} = ,051$). Поред тога, све вредности стандардизованих тежинских коефицијента крећу се у дозвољеним границама од 0,84 до 0,87 (Слика 26). Укупан

Cronbach α коефицијент је 0,933 варијабле „предузетничка намера“, а анализа не усмерава на даље брисање изјава које би довело до његовог даљег повећања.

Слика 26 приказује модел за мерење варијабле „предузетничка намера“.



Слика 26: Модел за мерење варијабле „предузетничка намера“

Извор: Обрачун аутора

Осим Хи-квадрат теста треба размотрити и друге показатеље који говоре о усклађености модела са пет изјава. Наиме, вредности следећих показатеља су у дозвољеним границама: CMIN/DF= 2,200, GFI = 0,991, AGFI = 0,972, NFI =0,994, TLI= 0,993, CFI= 0,997, RMSEA = 0,052. Тежински коефицијенти регресије (нестандардизовани) су статистички значајни на нивоу од $p < 0,001$ и приказани су у Прилогу 2 (Прилог 2d).

У наставку су приказане табеле (Табела 20 и Табела 21) којима се жели приказати поузданост и валидност коришћене мерне скале за обрачун варијабли у истраживању.

Табела 20: Поузданост мерне скале

Варијабла	Иницијални број димензија	Број изостављених димензија	Укупан број димензија	Поузданост (α)
<i>Техничка/функционална компетентност (ТФК)</i>	5	2	3	0,649
<i>Опита менаџерска компетентност (ОМК)</i>	5	1	4	0,728
<i>Аутономија/независност (АН)</i>	5	2	3	0,712
<i>Сигурност/стабилност (СС)</i>	5	2	3	0,725
<i>Предузетничка креативност (ПК)</i>	5	1	4	0,814
<i>Услуге/посвећеност циљу (УПЦ)</i>	5	1	4	0,752
<i>Чист изазов (ЧИ)</i>	5	0	5	0,764
<i>Животни стил (ЖС)</i>	5	2	3	0,677
<i>Лични ставови о предузетништву (ЛС)</i>	5	1	4	0,917
<i>Утицај истакнутих појединаца из окружења (СН)</i>	3	0	3	0,799
<i>Предузетничка самоефикасност (ПКП)</i>	6	1	5	0,878
<i>Предузетничке намере (ПН)</i>	6	1	5	0,923

Извор: Приказ аутора

Табела 20 показује да је у циљу веће поузданости мерне скале иницијални број питања са 5 смањен на мањи број димензија за већи број каријерних сидара. За факторе који су произашли из *теорије планираног понашања* није било значајне редукције димензија, те је број питања из оригиналног упитника задржан у већем проценту него што је то случај са каријерним сидрима.

Показатељ који је главни индикатор поузданости мерних скала, *Cronbach α* коефицијент (не сме имати вредности мање од 0,6, док је идеална ситуација уколико је његова вредност већа од 0,9 (Field, 2018; Hair et al., 2019)), има задовољавајуће вредности, што и показују подаци у претходној табели. У Прилогу 2 су приказе појединачне вредности *Cronbach α* сваког питања након брисања одређених питања (Прилог 2г).

Табела 21 показује валидност конструкта мерног модела од једанаест варијабли коришћених у овом истраживању.

Табела 21: Валидност мерне скале

	AVE	CR	ТФК	ОМК	АН	СС	ПК	УПЦ	ЧИ	ЖС	ЛС	СН	ПКП	ПН
ТФК	0,410	0,670	0,644											
ОМК	0,407	0,732	,296**	0,638										
АН	0,455	0,715	,406**	,375**	0,675									
СС	0,472	0,728	,218**	,090	,178**	0,687								
ПК	0,536	0,819	,394**	,501**	,502**	,062	0,732							
УПЦ	0,438	0,754	,467**	,189**	,258**	,224**	,270**	0,662						
ЧИ	0,414	0,738	,588**	,375**	,327**	,125**	,403**	,644**	0,643					
ЖС	0,430	0,687	,243**	-,041	,214**	,336**	,108*	,290**	,154**	0,656				
ЛС	0,739	0,919	,223**	,405**	,356**	,029	,616**	,107*	,212**	,045	0,860			
СН	0,588	0,809	,201**	,142**	,194*	,187**	,206*	,176**	,149**	,206*	,288**	0,767		
ПКП	0,600	0,881	,235**	,435**	,374**	,001	,536**	,092	,219**	-,033	,606**	,229**	0,775	
ПН	0,735	0,933	,258**	,488**	,428**	-,007	,722**	,135**	,297**	-,011	,759**	,227**	,703**	0,857

Напомена: **p < 0,01; *p < 0,05; AVE – average extracted variance, CR – composite reliability, sqrt(AVE) је приказана на дијагонали матрице; ТФК - Техничка/функционална компетентност, ОМК - Општа менаџерска компетентност, АН - Аутономија/независност, СС - Сигурност/стабилност, ПК - Предузетничка креативност, УПЦ - Услуге/посвећеност циљу, ЧИ - Чист изазов, ЖС - Животни стил, ЛС - Лични ставови о предузетништву, СН - Утицај истакнутих појединаца из окружења, ПКП - Предузетничка самоефикасност, ПН - Предузетничке намере.

Извор: Обрачун аутора

На основу друге табеле (Табела 21) закључује се да колона назначена са „*AVE*“ показује да су вредности просечне екстраховане варијансе веће од 0,5. Њене вредности не смеју бити мање од 0,5, са изузетком уколико је поузданост композита већа од 0,6. Треће, композитна поузданост (Табела 21) значена са „*CR*“, је на задовољавајућем нивоу. Последња колона у првој табели (Табела 20) показује укупан *Cronbach α* свих варијабли који доказује да су изјаве поуздане за оцену варијабли. Закључује се да варијабле модела имају конвергентну поузданост.

Квадратни корен просечне екстраховане варијансе приказан је на дијагонали друге табеле (Табела 21), а корелације анализираних варијабли по хоризонтали и вертикали. Између већине анализираних варијабли постоји позитивна и статистички значајна корелација. Принцип који је, такође, задовољен је да вредности једне вредности квадратног корена просечне екстраховане варијансе не прелазе вредности корелационих коефицијената те варијабле.

На основу свега горе наведеног закључује се да варијабле имају дискриминантну валидност.

На крају, сумарни приказ методологије истраживања дат је наредној табели (Табела 22). У њој су приказани методи прикупљања података, анализе података, дизајн истраживања, учесници у истраживању и инструменти коришћени за мерење независних и зависних варијабли.

Табела 22: Преглед главних елемената методологије истраживања

Елемент	Опис
<i>Прикупљање података</i>	Подаци за потребе емпиријског истраживања прикупљени су анкетирањем студената на свим нивоима студија (основним, мастер и докторским академским студијама) 12 факултета Универзитета у Нишу. Упитник је достављен студентима уз помоћ предметних професора коришћењем <i>Google forms</i> алата.
<i>Анализа података</i>	За анализу података примењен је програм <i>IBM SPSS</i> (верзија 23) и доградње програма <i>AMOS</i> и <i>PROCESS macro</i> . На почетку су анализирани подаци како би се утврдило да ли нема недостајућих података и да ли имају насумичну дистрибуцију. Даље, проверена је поузданост и валидност мерних инструмената употребом <i>AMOS-a</i> , <i>common method variance</i> узорка, дескриптивна статистика (средња вредност и стандардна девијација), примењен т-тест за тестирање разлика средњих вредности. За проверу постављених хипотеза коришћена је регресиона анализа употребом <i>PROCESS macro</i> функције за тестирање медијаторног ефекта.
<i>Дизајн истраживања</i>	У дисертацији је примењен квантитативни дизајн истраживања података прикупљених употребом анкете. Као што је већ приказано (Слика 13), у овом истраживању независне варијабле су каријерна сидра, медијаторне варијабле ставови према предузетништву, субјективне норме и перципирана контрола понашања, док је предузетничка намера зависна варијабла истраживања. У групи социо-демографских варијабли коришћено је седам варијабли, док су као контролне варијабле у анализи медијаторног ефекта коришћене три варијабле: пол, формално предузетничко образовање, предузетник у породици.
<i>Учесници</i>	Популацију истраживања чине студенти у Републици Србији, оквир истраживања студенти Универзитета у Нишу, а узорак истраживања чини 445 студената 12 факултета у оквиру Универзитета у Нишу.
<i>Инструменти</i>	Анализом ранијих истраживања за потребе ове дисертације је изабрано 7 социо-демографских варијабли у виду <i>dummy</i> варијабли. Инвентар каријерних оријентација (Schein & Van Maanen, 2013a) је за потребе мерења каријерних сидара преузет у оригиналном облику, да би касније био прилагођен студентској популацији. Медијаторне варијабле и зависна варијабла мерене су коришћењем упитника који је развијен на основу теорије планираног понашања од стране аутора <i>Liñán-a</i> и <i>Chen-a</i> (2009).

Извор: Приказ аутора

На основу претходне табеле закључује се да су испуњени услови за емпиријску анализу прикупљених податка. У том смислу, наредни део поглавља приказује податке који су проистекли из анализе разлика у ставовима студената о истраживаним варијаблама, као и резултате тестирања истраживачког модела.

3. Резултати истраживања

У овом делу докторске дисертације приказани су резултати емпиријског истраживања. На почетку су анализирана доминантна каријерна сидра студената, а затим и разлике које постоје у доминантним каријерним сидрима студената различитих социо-демографских карактеристика. За потребе ове анализе примењен је т-тест који мери разлике средњих вредности две групе. Након дога примењен је *PROCESS macro* алат за *SPSS* како би се спровела анализа директног и медијаторног ефекта и како би се тестирале постављене хипотезе.

3.1. Резултати анализе доминантног каријерног сидра

Пре анализе дескриптивне статистике варијабли важно је опет напоменути да су каријерна сидра оцењивана на скали од 1 до 4, док су варијабле „лични став о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“ и саме предузетничке намере мерене на скали од 1 до 7. У наредној табели (Табела 23) приказана је дескриптивна статистика варијабли које чине истраживачки модел.

Табела 23: Дескриптивна статистика варијабли истраживачког модела

Варијабла	Минимум	Максимум	Средња вредност	Стандардна девијација	Асиметричност		Спљоштеност	
					Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
<i>ТФК</i>	1,667	4,000	3,315	,538	-,516	,116	-,354	,231
<i>ОМК</i>	1,000	4,000	2,440	,670	,148	,116	-,178	,231
<i>АН</i>	1,333	4,000	3,144	,617	-,349	,116	-,500	,231
<i>СС</i>	1,667	4,000	3,400	,545	-,670	,116	-,185	,231
<i>ПК</i>	1,000	4,000	2,912	,761	-,532	,116	-,399	,231
<i>УПЦ</i>	1,250	4,000	3,148	,609	-,555	,116	-,199	,231
<i>ЧИ</i>	1,000	4,000	2,928	,609	-,368	,116	,116	,231
<i>ЖС</i>	2,000	4,000	3,305	,555	-,463	,116	-,485	,231
<i>ЛС</i>	1,000	7,000	5,295	1,480	-1,023	,116	,583	,231
<i>СН</i>	3,000	7,000	5,833	1,022	-,707	,116	-,301	,231
<i>ПКП</i>	1,000	7,000	4,238	1,363	-,165	,116	-,389	,231
<i>ПН</i>	1,000	7,000	4,557	1,638	-,385	,116	-,755	,231

Напомена: ТФК - Техничка/функционална компетентност, ОМК - Општа менаџерска компетентност, АН - Аутономија/независност, СС - Сигурност/стабилност, ПК - Предузетничка креативност, УПЦ - Услуге/посвећеност циљу, ЧИ - Чист изазов, ЖС - Животни стил, ЛС - Лични ставови о предузетништву, СН - Утицај истакнутих појединаца из окружења, ПКП - Предузетничка самоефикасност, ПН - Предузетничке намере.

На основу претходне табеле закључује се да највише средње вредности имају следећа каријерна сидра: „сигурност/стабилност“ (Средња вредност = 3,400, Стан. девијација = ,545), „техничка/функционална компетентност“ (Средња вредност = 3,315, Стан. девијација = ,538) и „животни стил“ (Средња вредност = 3,305, Стан. девијација = ,555). Затим следе каријерно сидро „услуге/посвећеност циљу“ (Средња вредност = 3,148, Стан. девијација = ,609) и „аутономија/независност“ (Средња вредност = 3,144, Стан. девијација = ,617). Последња три каријерна сидра која имају најмање просечне вредности су каријерно сидро „чист изазов“ (Средња вредност = 2,928, Стан. девијација = ,609), „предузетничка креативност“ (Средња вредност = 2,912, Стан. девијација = ,761) и „општа менаџерска компетентност“ (Средња вредност = 2,440, Стан. девијација = ,670).

Када су у питању лични ставови о предузетништву, студенти су изразили позитивно мишљење (Средња вредност = 5,295, Стан. девијација = 1,480), затим, уколико би се одлучили да граде предузетничку каријеру имали би подршку разних социјалних група (Средња вредност = 5,833, Стан. девијација = 1,022). Поред тога, подаци у претходној табели (Табела 23) показују да су студенти и става да имају надпросечну способност да буду успешни предузетници (Средња вредност = 4,238, Стан. девијација = 1,363).

Последња у низу анализираних варијабли је предузетничка намера студента која има средњу вредност од 4,557 и стандардну девијацију од 1,638.

Анализа фреквенција каријерних сидара студената приказана је у наредној табели (Табела 24).

Табела 24: Доминантно каријерно сидро студената

Каријерно сидро	N	%	Ранг
<i>Техничка/функционална компетентност</i>	129	28,99%	3
<i>Општа менаџерска компетентност</i>	20	4,49%	8
<i>Аутономија/независност</i>	99	22,25%	4
<i>Сигурност/стабилност</i>	200	44,94%	1
<i>Предузетничка креативност</i>	65	14,61%	6
<i>Услуге/посвећеност циљу</i>	91	20,45%	5
<i>Чист изазов</i>	30	6,74%	7
<i>Животни стил</i>	140	31,46%	2

На основу података приказаних у претходној табели (Табела 24) долази се до закључка да су код студената најчешћа доминантна каријерна сидра „сигурност/стабилност“ (n = 200 или 44,94%), „животни стил“ (n = 140 или 31,46%) и „техничка/функционална компетентност“ (n = 129 или 28,99%). У великој мери су заступљена и каријерна сидра „аутономија/независност“ (n = 99 или 22,25%) и „услуге/посвећеност циљу“ (n = 91 или 20,45%). Са друге стране, каријерно сидро „предузетничка креативност“ појављује као шесто најчешће заступљено каријерно сидро код студената (n = 65 или 14,61%). Претпоследње каријерно сидро је „чист изазов“ (n = 30 или 6,74%), а најређе „општа менаџерска компетентност“ (n = 20 или 4,49%) (Табела 24).

На основу података из претходне табеле закључује се да постоје испитаници који поседују више доминантних сидара која их квалификују за различите послове и радне задатке. Наиме, 24,42% (n = 189) испитаника поседује најмање два каријерна сидра, 10,98% (n = 85) најмање три каријерна сидра и 7,11% (n = 55) најмање четири каријерна сидра. Другим речима, подаци у горе наведеној табели упућују на закључак да одређени број испитаника има таленте, мотиве и вредности који се могу приписати више од једном каријерном сидру, што донекле оправдава фаза каријере у којој се студенти налазе и када још увек дефинишу своје приоритете и каријерни пут. Такође, ови подаци наводе и на закључак да се доминантно каријерно сидро може посматрати и као једна од особина личности, а не само као доминантни скуп талената, мотива и вредности једне особе.

3.2. Резултати тестова средњих вредности

Резултати спроведене анализе т-тест независних узорака над подацима о социо-демографским показатељима испитаника (пол, место живљења, неформално образовање о предузетништву, формално образовање о предузетништву, радно искуство, предузетник – породица, предузетник – пријатељ), вредностима њихових каријерних сидара, личним ставовима о предузетништву, утицају истакнутих појединаца из окружења, предузетничкој самоефикасности и предузетничким намерама, дати су у наставку. Комплетни исписи програма *SPSS* и спроведених анализа у њему дати у Прилогу 2 ове дисертације (*Прилог 2ђ*).

Најпре су тестиране разлике између студената мушког и женског *пола* и њихових ставова о каријерним сидрима „техничка/функционална компетентност“, „општа

менаџерска компетентност“, „аутономија/независност“, „сигурност/стабилност“, „предузетничка креативност“, „услуге/посвећеност циљу“, „чист изазов“, „животни стил“, „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења“, „предузетничка самоефикасност“ и „предузетничке намере“ (Табела 25).

Табела 25: Резултати т-теста два независна узорка за варијаблу *пол*

Варијабла	Мушкарци (N = 159)		Жене (N = 286)		t	p
	Ср. вр.	СД	Ср. вр.	СД		
ТФК	3,231	,574	3,363	,512	-2,492	,013
ОМК	2,531	,689	2,390	,655	2,144	,033
АН	3,155	,600	3,138	,628	,288	,773
СС	3,321	,547	3,444	,539	-2,300	,022
ПК	2,994	,774	2,866	,751	1,697	<u>,090</u>
УПЦ	3,055	,650	3,200	,580	-2,422	,016
ЧИ	2,928	,629	2,928	,600	,005	,996
ЖС	3,273	,586	3,323	,538	-,915	,360
ЛС	5,321	1,446	5,281	1,501	,274	,784
СН	5,801	1,057	5,851	1,004	-,494	,622
ПКП	4,343	1,404	4,180	1,339	1,215	,225
ПН	4,642	1,597	4,511	1,661	,808	,419

Напомена: ТФК - Техничка/функционална компетентност, ОМК - Општа менаџерска компетентност, АН - Аутономија/независност, СС - Сигурност/стабилност, ПК - Предузетничка креативност, УПЦ - Услуге/посвећеност циљу, ЧИ - Чист изазов, ЖС - Животни стил, ЛС - Лични ставови о предузетништву, СН - Утицај истакнутих појединаца из окружења, ПКП - Предузетничка самоефикасност, ПН - Предузетничке намере, Ср. вр. – средња вредност, СД - стандардна девијација. Ниво значајности $p < ,05$.

Извор: Обрачун аутора

Претходна табела (Табела 25) показује резултате т-теста за варијаблу *пол*. За све анализирание варијабле *Levene*-ов тест једнакости варијанси има статистичку значајност изнад нивоа од 0,05, тако да је потврђена нулта хипотеза о хомогености варијанси узорака.

Даљом анализом закључује се да постоји статистички значајна разлика између мушкараца и жена у погледу каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“. Мушкарци имају израженије каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“. Подаци, даље, указују да је каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ израженије код мушкараца него код жена. Мушкарци имају израженије и каријерно сидро „сигурност/стабилност“. Такође, мушкарци имају и израженије каријерно сидро „предузетничка креативност“, мада овај податак треба узети са резервом јер је на граничном нивоу значајности од 10%. На крају, утврђено је да разлике

између мушкараца и жена постоје и у погледу каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“. Ово каријерно сидро је израженије од код жена у односу на мушкараце.

При анализи разлика средњих вредности каријерних сидара према *месту живљења* студента, при чему су разматране рурална и урбана средина у којој испитаници имају пребивалиште, забележена је статистички значајна разлика једино у категорији каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“ ($t = -2,563$, $p = ,011$). Резултати имплицирају да студенти који имају пребивалиште у руралној средини имају мање изражено каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“ (Средња вредност = 3,201, СД = ,571) од студената који живе у урбаној средини (Средња вредност = 3,352, СД = ,523).

Наредна табела (Табела 26) приказује разлике средњих вредности каријерних сидара између студената који немају или имају неки вид *неформалног образовања о предузетништву* (на пример, курс) и њихових ставова о истраживаним варијаблама.

Табела 26: Резултати т-теста два независна узорка за варијаблу *неформално образовање о предузетништву*

Варијабла	Не (N = 365)		Да (N = 80)		t	p
	Ср. вр.	СД	Ср. вр.	СД		
ТФК	3,275	,538	3,500	,503	-3,430	,001
ОМК	2,391	,657	2,666	,688	-3,355	,001
АН	3,113	,617	3,283	,605	-2,242	,025
СС	3,409	,533	3,358	,597	,755	,451
ПК	2,845	,762	3,216	,684	-4,010	,000
УПЦ	3,129	,606	3,234	,619	-1,397	,163
ЧИ	2,893	,594	3,090	,651	-2,644	,008
ЖС	3,303	,556	3,313	,557	-,136	,892
ЛС	5,163	1,473	5,897	1,366	-4,086	,000
СН	5,854	1,019	5,737	1,038	,922	,357
ПКП	4,119	1,318	4,783	1,441	-4,010	,000
ПН	4,412	1,602	5,220	1,646	-4,065	,000

Напомена: ТФК - Техничка/функционална компетентност, ОМК - Општа менаџерска компетентност, АН - Аутономија/независност, СС - Сигурност/стабилност, ПК - Предузетничка креативност, УПЦ - Услуге/посвећеност циљу, ЧИ - Чист изазов, ЖС - Животни стил, ЛС - Лични ставови о предузетништву, СН - Утицај истакнутих појединаца из окружења, ПКП - Предузетничка самоефикасност, ПН - Предузетничке намере, Ср. вр. – средња вредност, СД - стандардна девијација. Ниво значајности $p < ,05$.

Извор: Обрачун аутора

Табела 26 указује на разлике у средњим вредностима које постоје између две групе испитаника, групе која нема и групе која има неки вид неформалног образовања о предузетништву. С тим у вези, утврђено је да постоје статистички значајне разлике

између наведене две групе студената у погледу тога да они који немају неки вид неформалног образовања о предузетништву имају мање изражена каријерна сидра „техничка/функционална компетентност“, „општа менаџерска компетентност“, „аутономија/независност“, „предузетничка креативност“ и „чист изазов“. Сасвим очекивано, показало се да ова група студената нема позитивне ставове о предузетништву, сматра да би имала мању контролу над предузетничким понашањем и нема изражене предузетничке намере, за разлику од групе испитаника која има овакво образовање.

Наредна табела (Табела 27) приказује разлике између студената који немају или имају *формално образовање о предузетништву* у погледу њихових каријерних сидара, личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења и предузетничке самоефикасности. Тачније, испитаници посматрани према поседовању формалног образовања о предузетништву одговарали су на питање да ли су похађали наставу из предмета „Предузетништво“ или сличног предмета, који има за циљ стицање знања о оснивању и вођењу предузећа.

Табела 27: Резултати т-теста два независна узорка за варијаблу *формално образовање о предузетништву*

Варијабла	Не (N = 299)		Да (N = 146)		t	p
	Ср. вр.	СД	Ср. вр.	СД		
ТФК	3,290	,551	3,368	,509	-1,433	,153
ОМК	2,339	,658	2,647	,650	-4,652	,000
АН	3,058	,632	3,320	,548	-4,279	,000
СС	3,396	,536	3,409	,563	-,235	,815
ПК	2,818	,770	3,104	,707	-3,788	,000
УПЦ	3,143	,614	3,159	,602	-,264	,792
ЧИ	2,920	,620	2,945	,587	-,414	,679
ЖС	3,321	,554	3,272	,559	,880	,379
ЛС	5,117	1,474	5,659	1,431	-3,678	,000
СН*	5,794	1,073	5,913	,906	-1,158	,247
ПКП	4,074	1,354	4,575	1,323	-3,698	,000
ПН	4,300	1,607	5,085	1,578	-4,869	,000

Напомена: ТФК - Техничка/функционална компетентност, ОМК - Општа менаџерска компетентност, АН - Аутономија/независност, СС - Сигурност/стабилност, ПК - Предузетничка креативност, УПЦ - Услуге/посвећеност циљу, ЧИ - Чист изазов, ЖС - Животни стил, ЛС - Лични ставови о предузетништву, СН - Утицај истакнутих појединаца из окружења, ПКП - Предузетничка самоефикасност, ПН - Предузетничке намере, Ср. вр. – средња вредност, СД - стандардна девијација; Ниво значајности $p < ,05$; *bootstrapping поступком потврђена хомогеност варијансе и разлике између група.

Извор: Обрачун аутора

Табела 27 указује на то да студенти са формалним образовањем о предузетништву, односно они који су слушали наставу из предмета током којих се стичу знања о предузетништву, имају израженија каријерна сидра „општа менаџерска компетентност“, „аутономија/независност“ и „предузетничка креативност“. Такође, иста група студената исказала је позитивније ставове о предузетништву, има виши ниво самоефикасности и израженије намере да постану предузетници, од групе студената која нема овакво образовање.

Наредна табела (Табела 28) приказује разлике између студената који немају или имају *радно искуство* и њихових каријерних сидара и варијабли које произилазе из *теорије планираног понашања*.

Табела 28: Резултати т-теста два независна узорка за варијаблу *радно искуство*

Варијабла	Не (N = 240)		Да (N = 205)		t	p
	Ср. вр.	СД	Ср. вр.	СД		
ТФК	3,288	,550	3,348	,523	-1,182	,238
ОМК	2,410	,686	2,476	,652	-1,023	,307
АН	3,093	,622	3,203	,608	-1,882	,060
СС	3,424	,551	3,372	,537	,990	,323
ПК	2,828	,757	3,010	,755	-2,525	,012
УПЦ	3,174	,615	3,118	,603	,961	,337
ЧИ	2,905	,602	2,955	,617	-,865	,387
ЖС	3,300	,552	3,311	,561	-,200	,842
ЛС	5,194	1,515	5,413	1,433	-1,563	,119
СН*	5,681	1,081	6,011	,920	-3,445	,001
ПКП	3,997	1,336	4,521	1,343	-4,117	,000
ПН	4,374	1,645	4,772	1,607	-2,568	,011

Напомена: ТФК -Техничка/функционална компетентност, ОМК - Општа менаџерска компетентност, АН - Аутономија/независност, СС - Сигурност/стабилност, ПК - Предузетничка креативност, УПЦ - Услуге/посвећеност циљу, ЧИ - Чист изазов, ЖС - Животни стил, ЛС - Лични ставови о предузетништву, СН - Утицај истакнутих појединаца из окружења, ПКП - Предузетничка самоефикасност, ПН - Предузетничке намере, Ср. вр. – средња вредност, СД - стандардна девијација; Ниво значајности $p < ,05$; *bootstrapping поступком потврђена хомогеност варијансе и разлике између група.

Извор: Обрачун аутора

При поређењу одговора испитаника који немају или имају неко радно искуство (на пример, пракса, волонтирање), показало се да испитаници који немају радно искуство имају израженије каријерно сидро „предузетничка креативност“ (Табела 28). Варијабле које изражавају утицај истакнутих појединаца из окружења, предузетничку самоефикасност и предузетничке намере имају надпросечну вредност. Гранични случај, на нивоу поузданости од 10%, важи за каријерно сидро „аутономија/независност“ које је мање изражено код студената који немају претходно радно искуство.

Табела 29 приказује разлике између студената који немају или имају *предузетника у породици* и њихових каријерних сидара и варијабли које произилазе из *теорије планираног понашања*.

Табела 29: Резултати т-теста два независна узорка за варијаблу *предузетник-породица*

Варијабла	Не (N = 286)		Да (N = 159)		t	p
	Ср. вр.	СД	Ср. вр.	СД		
ТФК*	3,263	,562	3,409	,480	-2,752	,006
ОМК	2,356	,642	2,593	,696	-3,622	,000
АН	3,087	,612	3,245	,617	-2,602	,010
СС	3,417	,556	3,369	,524	,896	,371
ПК*	2,798	,781	3,116	,680	-4,311	,000
УПЦ	3,150	,611	3,145	,607	,094	,925
ЧИ	2,886	,630	3,004	,562	-1,962	,050
ЖС*	3,304	,578	3,306	,514	-,034	,973
ЛС*	5,050	1,532	5,736	1,273	-4,800	,000
СН*	5,734	1,057	6,010	,932	-2,752	,006
ПКП	3,983	1,287	4,698	1,378	-5,478	,000
ПН	4,250	1,635	5,109	1,497	-5,473	,000

Напомена: ТФК - Техничка/функционална компетентност, ОМК - Општа менаџерска компетентност, АН - Аутономија/независност, СС - Сигурност/стабилност, ПК - Предузетничка креативност, УПЦ - Услуге/посвећеност циљу, ЧИ - Чист изазов, ЖС - Животни стил, ЛС - Лични ставови о предузетништву, СН - Утицај истакнутих појединаца из окружења, ПКП - Предузетничка самоефикасност, ПН - Предузетничке намере, Ср. вр. – средња вредност, СД - стандардна девијација; Ниво значајности $p < ,05$; *bootstrapping поступком је потврђена хомогеност варијансе и разлике између група.

Извор: Обрачун аутора

На основу претходне табеле (Табела 29) закључује се да су између група студената која нема и оне која има пример предузетника у породици присутне разлике. Подаци из приказане табеле показују да разлике између испитаника према критеријуму да ли имају или немају пример предузетника у породици постоје у погледу каријерних сидара „техничка/функционална компетентност“, „општа менаџерска компетентност“, „аутономија/независност“, „предузетничка креативност“ и „чист изазов“ (али на граници прихватљивости) у смислу да они студенти који имају пример предузетника у породици имају израженија наведена каријерна сидра. Подаци показују и да иста група студената изражава и позитивније ставове о предузетништву, утицају истакнутих појединаца из окружења, предузетничкој самоефикасности и предузетничким намерама.

Табела 30 приказује разлике између студената који немају или имају *предузетника међу пријатељима* и њихових каријерних сидара и варијабли које произилазе из *теорије планираног понашања*.

Табела 30: Резултати т-теста два независна узорка за варијаблу *предузетник-пријатељ*

Варијабла	Не (N = 214)		Да (N = 231)		t	p
	Ср. вр.	СД	Ср. вр.	СД		
ТФК	3,274	,543	3,354	,532	-1,558	,120
ОМК	2,370	,679	2,505	,658	-2,132	,034
АН	3,090	,635	3,193	,598	-1,763	,079
СС	3,421	,543	3,381	,547	,766	,444
ПК	2,790	,782	3,025	,724	-3,293	,001
УПЦ	3,126	,604	3,169	,615	-,738	,461
ЧИ	2,849	,620	3,002	,590	-2,669	,008
ЖС	3,269	,576	3,338	,535	-1,295	196
ЛС	5,093	1,510	5,482	1,431	-2,784	,006
СН*	5,713	1,108	5,944	,924	-2,388	,017
ПКП	3,960	1,349	4,496	1,328	-4,225	,000
ПН	4,256	1,674	4,836	1,556	-3,790	,000

Напомена: ТФК - Техничка/функционална компетентност, ОМК - Општа менаџерска компетентност, АН - Аутономија/независност, СС - Сигурност/стабилност, ПК - Предузетничка креативност, УПЦ - Услуге/посвећеност циљу, ЧИ - Чист изазов, ЖС - Животни стил, ЛС - Лични ставови о предузетништву, СН - Утицај истакнутих појединаца из окружења, ПКП - Предузетничка самоефикасност, ПН - Предузетничке намере, Ср. вр. – средња вредност, СД - стандардна девијација; Ниво значајности $p < ,05$; *bootstrapping поступком је потврђена хомогеност варијансе и разлике између група.

Извор: Обрачун аутора

Табела 30 указује да студенти који имају међу пријатељима предузетника у односу на оне који их немају, имају значајно више вредности каријерних сидара „општа менаџерска компетентност“, „предузетничка креативност“ и „чист изазов“, док разлике у погледу „аутономије/независности“ треба посматрати као условне на нивоу значајности од 0,1.

Слична је ситуација и са варијаблама које произилазе из *теорије планираног понашања*. Постоји статистички значајна разлика између анализираних две групе студената, и то у корист оне групе испитаника која имаја међу пријатељима предузетника. Резултати показују да ова група има позитивније ставове о предузетништву, предузетничкој самоефикасности и предузетничким намерама.

Имајући у виду резултате т-тест анализе над независним узорцима, може се закључити да су резултати у погледу разлика између група испитаника подељених према полу, месту живљења, неформалном образовању о предузетништву, формалном образовању о предузетништву, радном искуству и присуству предузетника у породици или међу пријатељима и њихових каријерних сидара, веома разнолики. На пример,

показало се да постоји разлика између испитаника мушког и женског пола у погледу каријерног сидра „сигурност/стабилност“, док када је груписање извршено по томе да ли испитаници имају претходно радно искуство, та разлика није статистички значајна. Са друге стране, утврђено је да постоје значајне разлике у каријерним сидрима између група студената према месту живљења, неформалном образовању о предузетништву, формалном образовању о предузетништву, радном искуству и присуству предузетника у породици или међу пријатељима. Притом је утврђено да су те разлике најзаступљеније у погледу директних предиктора предузетничких намера и самих предузетничких намера. Те разлике једино нису утврђене када су испитаници посматрани према полу.

3.3. Резултати тестирања хипотеза

У овом делу приказани су резултати тестирања хипотеза. У циљу тестирања хипотеза од којих се пошло у истраживању, спроведена је паралелна медијаторна анализа. Како је независна променљива у овој анализи била каријерно сидро, тестирано је осам модела. Зависна променљива била је предузетничка намера, те је тестиран директан утицај каријерног сидра на њу. У наредном кораку тестиран је и индиректни утицај каријерног сидра на предузетничку намеру и то посредством три медијаторне варијабле које своје утемељење имају у *теорији планираног понашања*. Медијаторне варијабле чији је утицај тестиран су лични ставови о предузетништву, утицај истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничка самоефикасност. Као контролне варијабле коришћене су три социо-демографске варијабле и то пол, формално образовање о предузетништву и предузетник као члан породице испитаника. Наведене (контролне) варијабле су изабране с обзиром да претходна истраживања имплицирају да могу имати значајан утицај на зависну варијаблу овог модела – предузетничку намеру.

Утврђивањем и мерењем обима директног ефекта независне променљиве тј. каријерног сидра на зависну променљиву тј. предузетничку намеру, тестираће се основна хипотеза (X0) и три помоћне хипотезе (X1, X2 и X3).

Утврђивањем и мерењем обима индиректног ефекта независне променљиве тј. каријерног сидра на зависну променљиву тј. предузетничку намеру посредством три променљиве (лични ставови о предузетништву, утицај истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничка самоефикасност), тестираће се четврта помоћна хипотеза (X4).

3.3.1. Тестирање директног утицаја каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“ на предузетничку намеру и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности

У циљу тестирања хипотеза $H0$ и $H4$ спроведено је тестирање утицаја каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“ на предузетничке намере како директно, тако и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности. Пре тестирања утицаја независне на зависну варијаблу спровођењем паралелне медијаторне анализе са три медијатора, проверене су претпоставке регресионе анализе.

У првом кораку је примењен тест екстремних вредности анализом вредности показатеља *Mahalanobis distance* и стандардизоване вредности резидуала. Из анализе је искључено 6 опсервација ($n = 439$) које су, пре свега, имале *Mahalanobis distance* већу од 25 и стандардизоване вредности резидуала веће од 3.

У наредном кораку проверена је нормалност и линеарност резидуала на основу хистограма и ПП-графика која је задовољена.

Мултиколинеарност је процењена на основу вредности *Tolerance* и *VIF* чије вредности не смеју пасти испод 0,1 или 0,2, односно прећи праг од 10 (или у просеку 2), респективно. У овом моделу њихове вредности су мање од дозвољене границе, те се закључује да мултиколинеарност не представља проблем.

Хомоскедастичност је доказана на основу дијаграма растурања (распршености) регресионих стандардизованих резидуала који се креће од -2 до 2.

Durbin-Watson тест који треба да укаже на постојање аутокорељације има вредност 1,810. Ово је више него прихватљива вредност која указује на одсуство аутокорељације у моделу.

На крају је тестирана статистичка значајност регресионог модела. Регресиони модел је статистички значајан на нивоу од 0,000, а коефицијент детерминације зависне варијабле уз помоћ 7 предиктора је 73,9%. Сви резултати регресионе анализе приказани су у Прилогу 2 (*Прилог 2e*).

Како су испуњени предуслови спровођења медијаторне анализе, у наредној табели (Табела 31) приказани су њени резултати у случају када је независна променљива

каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“, зависна променљива „предузетничка намера“, а медијаторне варијабле „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“.

Табела 31: Резултати медијаторне анализе – каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“ као независна варијабла

Релације	R ²	F	b	SE	t	p	CI (95%)
a ₁ = ТФК → ЛС	,134	16,744***	,604	,121	4,977	,000	[0,37;0,84]
a ₂ = ТФК → СН	,052	5,918***	,345	,090	3,812	,000	[0,17;0,52]
a ₃ = ТФК → ПКП	,137	17,164***	,537	,113	4,743	,000	[0,31;0,76]
b ₁ = ЛС → ПН	,739	174,641***	,661	,037	17,876	,000	[0,59;0,73]
b ₂ = СН → ПН			-,106	,042	-2,526	,012	[-0,19;-0,02]
b ₃ = ПКП → ПН			,415	,039	10,727	,000	[0,34;0,49]
v'(директан ефекат)=ТФК→ПН			,155	,079	1,971	,049	[0,00;0,31]
v (укупан ефекат) = ТФК → ПН			,175	23,079***	,740	,134	5,519
Пол (укупан ефекат)			-,404	,150	-2,687	,007	[-0,70;-0,11]
Образовање (укупан ефекат)			,751	,153	4,914	,000	[0,45;1,05]
Породица (укупан ефекат)			,710	,149	4,759	,000	[0,42;1,00]
Укупан индиректан ефекат			,585	,117			[0,36;0,81]
ЛС (a ₁ b ₁ индиректан ефекат)			,399	,086			[0,24;0,57]
СН (a ₂ b ₂ индиректан ефекат)			-,037	,019			[-0,08;-0,01]
ПКП (a ₃ b ₃ индиректан ефекат)			,223	,055			[0,12;0,34]

Напомена: Ниво значајности *** p < 0,001; CI – интервал поверења; ТФК – Каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“, ЛС – Лични ставови о предузетништву, СН – Утицај истакнутих појединаца из окружења особе, ПКП – Предузетничка самоефикасност, ПН – Предузетничка намера.

Извор: Обрачун аутора

Табела 31 приказује резултате медијаторне анализе, а детаљни испис програма дат је у Прилогу 2 (Прилог 2ж).

Подаци у претходној табели показују да када је у питању директан утицај каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“ на предузетничке намере студената, тај ефекат је позитиван и на граници статистичке значајности (релација v': b = 0,155, SE = 0,079, p < 0,049), док је укупан ефекат, такође, позитиван и статистички значајан (релација v: b = 0,740, SE = 0,134, p < 0,001).

Када се ради о утицају каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „лични ставови о предузетништву“, подаци показују да је присутан позитиван утицај каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“ на личне ставове о предузетништву (релација a₁: b = 0,604, SE = 0,121, p < 0,001), као и позитиван утицај личних ставова о

предузетништву на предузетничке намере (релација b_1 : $b = 0,661$, $SE = 0,037$, $p < 0,001$). Како интервал поверења не садржи нулу, закључује се на значајан медијаторни ефекат личних ставова о предузетништву између каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“ и предузетничке намере (релација a_1b_1 : $b = 0,399$, $SE = 0,086$, 95% CI [0,24; 0,57]).

Када се ради о утицају каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“, подаци показују да је присутан позитиван утицај каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“ на утицај истакнутих појединаца из окружења особе (релација a_2 : $b = 0,345$, $SE = 0,090$, $p < 0,001$), али и негативан утицај истакнутих појединаца из окружења особе на предузетничке намере (релација b_2 : $b = -0,106$, $SE = 0,042$, $p < 0,05$). Међутим, интервал поверења који не садржи нулу, указује на значајан медијаторни ефекат варијабле „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ између каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“ и предузетничке намере са негативним предзнаком што упућује на значајније смањење предузетничких намера када је у анализу укључен овај медијатор (релација a_2b_2 : $b = -,037$, $SE = 0,019$, 95% CI [-0,08 ; -0,01]).

Када се ради о утицају каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „предузетничка самоефикасност“, подаци показују да је присутан позитиван и статистички значајан утицај каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“ на медијаторну варијаблу (релација a_3 : $b = 0,537$, $SE = 0,113$, $p < 0,001$), као и позитиван утицај медијаторне варијабле на предузетничке намере (релација b_3 : $b = 0,415$; $SE = 0,039$, $p < 0,001$). Међутим, индиректан ефекат предузетничке самоефикасности оцењен интервалом поверења који не садржи нулу указује на значајан медијаторни ефекат предузетничке самоефикасности са позитивним предзнаком између каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“ и предузетничке намере (релација a_3b_3 : $b = 0,223$, $SE = 0,055$, 95% CI [0,12; 0,34]).

У погледу социо-демографских варијабли које су контролне варијабле овог модела, поменути укупни ефекат, односно позитиван утицај каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“ на предузетничке намере студената, израженији је код студената мушког пола, оних студената који имају претходно формално образовање о предузетништву и који имају неког од чланова породице као

предузетника. Утицај ових фактора у осталим релацијама дат је у Прилогу 2 (Прилог 2ж).

Имајући у виду напред наведено, може се закључити да постоји позитиван утицај каријерног сидра „техничка/функционална компетентност“ на предузетничке намере (релација в: $b = 0,740$, $SE = 0,134$, $p < 0,001$), што иде у прилог хипотези $H0$, као и да је тај утицај посредован дејством медијаторних варијабли „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“ (укупан индиректан ефекат: $b = 0,585$, $SE = 0,117$, 95% CI [0,36; 0,81]), што иде у прилог хипотези $H4$.

3.3.2. Тестирање директног утицаја каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“ на предузетничке намере и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности

У циљу тестирања хипотеза $H0$, $H2$ и $H4$, спроведено је тестирање утицаја каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“ на предузетничке намере, како директно, тако и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности. Пре тестирања утицаја независне на зависну варијаблу спровођењем паралелне медијаторне анализе са три медијатора, проверене су претпоставке спровођења регресионе анализе.

У погледу овог каријерног сидра, прелиминарна анализа поузданости указала је да модел има 5 екстремних вредности чије су вредности *Mahalanobis distance* и стандардизоване вредности резидуала биле изван дозвољених граница, те је у коначном број опсервација био умањен за 5 односно, узорак је чинило 440 опсервација.

Анализом хистограма и ПП-графика потврђена је нормалност и линеарност резидуала.

Вредности показатеља *Tolerance* и *VIF* кретале су се у оквиру дозвољених граница (не смеју пасти испод 0,1 или 0,2, односно прећи праг од 10, али у просеку 2, респективно). Ови показатељи нису указали на постојање мултиколинеарности.

Увидом у дијаграм растурања задржавамо нулту хипотезу о хомогености варијансе резидуала.

Тест појаве аутокорејације који показује вредност *Durbin-Watson* теста од 1,923 не указује на постојање исте.

Коефицијент детерминације у овом моделу је 73,5%.

На основу наведеног закључује се да је модел усклађен и да је његова значајност на нивоу 0,000. Сви исписи регресионе анализе приказани су у Прилогу 2 (*Прилог 2е*).

Како су испуњени предуслови спровођења медијаторне анализе, у наредној табели (Табела 32) приказани су њени резултати у случају када је независна променљива каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“, зависна променљива „предузетничка намера“, а медијаторне варијабле „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“.

Табела 32: Резултати медијаторне анализе – каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ као независна варијабла

Релације	R ²	F	b	SE	t	p	CI (95%)
a ₁ = ОМК → ЛС	,240	34,301***	,899	,252	11,332	,000	[0,71;1,09]
a ₂ = ОМК → СН	,031	3,460**	,177	,076	2,333	,020	[0,03;0,33]
a ₃ = ОМК → ПКП	,225	31,618***	,784	,090	8,732	,000	[0,61;0,96]
b ₁ = ЛС → ПН	,735	170,977***	,618	,038	16,127	,000	[0,54;0,69]
b ₂ = СН → ПН			-,073	,042	-1,754	,080	[-0,16;0,01]
b ₃ = ПКП → ПН			,393	,040	9,917	,000	[0,32;0,47]
в'(директан ефекат)=ОМК→ПН			,227	,071	3,198	,001	[0,09;0,37]
в (укупан ефекат) = ОМК → ПН	,293	45,061***	1,077	,103	10,448	,000	[0,87;1,28]
Пол (укупан ефекат)			-,063	,139	-,453	,651	[-0,34;0,21]
Образовање (укупан ефекат)			,455	,145	3,146	,002	[0,17;0,74]
Породица (укупан ефекат)			,570	,139	4,100	,000	[0,30;0,84]
Укупан индиректан ефекат			,850	,088			[0,68;1,03]
ЛС (a ₁ b ₁ индиректан ефекат)			,555	,067			[0,43;0,69]
СН (a ₂ b ₂ индиректан ефекат)			-,013	,010			[-0,04;0,01]
ПКП (a ₃ b ₃ индиректан ефекат)			,308	,055			[0,21;0,43]

Напомена: Ниво значајности **p < 0,01, *** p < 0,001; CI – интервал поверења; ОМК – Каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“, ЛС – Лични ставови о предузетништву, СН – Утицај истакнутих појединаца из окружења особе, ПКП – Предузетничка самоефикасност, ПН – Предузетничка намера.

Извор: Обрачун аутора

Табела 32 приказује резултате медијаторне анализе када се као медијаторне варијабле јављају лични ставови о предузетништву, утицај истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничка самоефикасност. Детаљни испис програма дат је у Прилогу 2 (*Прилог 2ж*).

Подаци у претходној табели показују да када је у питању директан утицај каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“ на предузетничке намере

студената, тај ефекат је позитиван и статистички значајан (релација v' : $b = 0,227$, $SE = 0,071$, $p < 0,001$), као и укупан ефекат (релација v : $b = 1,077$, $SE = 0,103$, $p < 0,001$).

Када се ради о утицају каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „лични ставови о предузетништву“, подаци показују да каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ има позитиван и статистички значајан утицај на личне ставове о предузетништву (релација a_1 : $b = 0,899$, $SE = 0,252$, $p < 0,001$). Резултати показују да лични ставови о предузетништву имају позитиван утицај на предузетничке намере (релација b_1 : $b = 0,618$, $SE = 0,038$, $p < 0,001$). Такође, интервал поверења који не садржи нулу указује на значајан посредан ефекат личних ставова о предузетништву између каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“ и предузетничке намере (релација a_1b_1 : $b = 0,555$, $SE = 0,067$, 95% CI [0,44; 0,69]).

Када се ради о утицају каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“, подаци показују да каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ има значајан позитиван ефекат на варијаблу „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ (релација a_2 : $b = 0,177$; $SE = 0,076$, $p < 0,001$), док је забележен негативан утицај истакнутих појединаца из окружења особе на предузетничке намере који није статистички значајан (релација b_2 : $b = -0,073$, $SE = 0,042$, $p > 0,05$). На крају, индиректан ефекат исказан интервалом поверења који садржи нулу указује да значајан медијаторни ефекат утицаја истакнутих појединаца из окружења особе са негативним предзнаком између каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“ и предузетничке намере није доказан (релација a_2b_2 : $b = -,013$, $SE = 0,010$, 95% CI [-0,04; 0,01]).

Када се ради о утицају каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „предузетничка самоефикасност“, подаци показују да је присутан позитиван утицај каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“ на њу (релација a_3 : $b = 0,784$, $SE = 0,090$, $p < 0,001$), као и позитиван утицај медијаторне варијабле на предузетничке намере (релација b_3 : $b = 0,393$; $SE = 0,040$, $p < 0,001$). У погледу индиректног ефекта, његов интервал поверења не садржи нулу што указује на значајан медијаторни ефекат предузетничке самоефикасности са позитивним предзнаком између каријерног сидра „општа

менаџерска компетентност“ и предузетничке намере (релација азб3: $b = 0,308$, $SE = 0,055$, 95% CI [0,21; 0,43]).

Нестандардизовани регресиони коефицијенти за социо-демографске варијабле указују на то да укупан ефекат, односно утицај каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“ на предузетничке намере студената, важи и за оне студенте који имају претходно формално образовање о предузетништву и за оне који имају неког од чланова породице како предузетника. Утицај ових фактора у осталим релацијама дат је у Прилогу 2 (*Прилог 2ж*).

Имајући у виду напред приказане резултате, закључује се да постоји позитиван утицај каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“ на предузетничке намере (релација в: $b = 1,077$, $SE = 0,103$, $p < 0,001$), чиме је хипотеза *X2* која је гласила: *Каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији, доказана*. Наведено уједно иде и у прилог хипотези *X0*. Резултати су показали и да је утицај горе наведеног каријерног сидра на предузетничке намере посредован дејством медијаторних варијабли „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“ (укупан индиректан ефекат: $b = 0,850$, $SE = 0,088$, 95% CI [0,68; 1,03]), што иде у прилог хипотези *X4*.

3.3.3. Тестирање директног утицаја каријерног сидра „аутономија/независност“ на предузетничке намере и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности

У циљу тестирања хипотеза *X0*, *X3* и *X4*, спроведено је тестирање утицаја каријерног сидра „аутономија/независност“ на предузетничке намере, како директно, тако и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности. Пре спровођења анализе утицаја каријерног сидра „аутономија/независност“ на предузетничке намере посредством три варијабле, извршено је тестирање претпоставки регресионог модела.

Треба напоменути да су ради отклањања екстремних вредности из анализе обрачунати показатељи *Mahalanobis distance*, који не сме имати вредности веће од 25, и стандардизоване вредности резидуала, које не смеју бити веће од 3. Због тога што 6

опсервација није задовољило постављене критеријуме, оне су искључене из анализе те је у коначном узорак имао 439 опсервација.

Претпоставке нормалности и линеарности су испуњене што се може потврдити на основу увида у хистограм и ПП-график који се налазе у Прилогу 2 (Прилог 2e).

Како су показатељи мултиколинеарности *Tolerance* и *VIF* имали мање вредности од дозвољене границе, закључује се да мултиколинеарност не представља проблем овог модела.

Хомоскедастичност је доказана на основу дијаграма растурања (распршености) регресионих стандардизованих резидуала који се креће од -2 до 2.

Durbin-Watson тест као индикатор аутокорељације узима вредност 2,056 што указује да у регресионом моделу не постоји аутокорељација.

Утврђено је да је регресиони модел статистички значајан на нивоу од 0,000 и да је коефицијент детерминације зависне варијабле уз помоћ 7 предиктора 74,3%. Детаљни исписи програма *SPSS* могу се видети у Прилогу 2 (Прилог 2e).

Како су испуњени предуслови спровођења медијаторне анализе, у наредној табели (Табела 33) приказани су њени резултати у случају када је независна променљива каријерно сидро „аутономија/независност“, зависна променљива „предузетничка намера“, а медијаторне варијабле „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“.

Табела 33: Резултати медијаторне анализе – каријерно сидро „аутономија/независност“ као независна варијабла

Релације	R ²	F	b	SE	t	p	CI (95%)
a ₁ = АН → ЛС	,200	27,106***	,812	,103	7,920	,000	[0,61;1,01]
a ₂ = АН → СН	,048	5,460***	,285	,080	3,569	,000	[0,13;0,44]
a ₃ = АН → ПКП	,203	27,593***	,743	,096	7,771	,000	[0,56;0,93]
b ₁ = ЛС → ПН	,743	177,683***	,647	,037	17,419	,000	[0,57;0,72]
b ₂ = СН → ПН			-,104	,041	-2,505	,013	[-0,16;0,01]
b ₃ = ПКП → ПН			,401	,039	10,302	,000	[0,32;0,47]
в'(директан ефекат)=АН→ПН			,222	,072	3,080	,002	[0,08;0,36]
в (укупан ефекат) = АН → ПН	,258	37,816***	1,016	,112	9,082	,000	[0,80;1,24]
Пол (укупан ефекат)			-,262	,142	-1,851	,065	[-0,54;0,02]
Образовање (укупан ефекат)			,527	,147	3,571	,000	[0,24;0,82]
Породица (укупан ефекат)			,666	,141	4,714	,000	[0,39;0,94]
Укупан индиректан ефекат			,794	,097			[0,60;0,99]
ЛС (a ₁ b ₁ индиректан ефекат)			,526	,076			[0,38;0,68]
СН (a ₂ b ₂ индиректан ефекат)			-,030	,015			[-0,06;-0,01]
ПКП (a ₃ b ₃ индиректан ефекат)			,298	,052			[0,20;0,41]

Напомена: Ниво значајности ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$; CI – интервал поверења; АН – Каријерно сидро „аутономија/независност“, ЛС – Лични ставови о предузетништву, СН – Утицај истакнутих појединаца из окружења особе, ПКП – Предузетничка самоефикасност, ПН – Предузетничке намере.

Извор: Обрачун аутора

Табела 33 приказује резултате медијаторне анализе када се као медијаторне варијабле јављају лични ставови о предузетништву, утицај истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничка самоефикасност. Детаљнији подаци могу су пронаћи у Прилогу 2 (*Прилог 2ж*).

Подаци у претходној табели показују да када је у питању директан утицај каријерног сидра „аутономија/независност“ на предузетничке намере студената, резултати показују да је он позитиван и статистички значајан (релација v' : $b = 0,222$, $SE = 0,072$, $p < 0,01$), као и укупан ефекат (релација v : $b = 1,016$, $SE = 0,112$, $p < 0,001$).

Када се ради о утицају каријерног сидра „аутономија/независност“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „лични ставови о предузетништву“, подаци показују да је присутан позитиван утицај каријерног сидра „аутономија/независност“ на личне ставове о предузетништву (релација a_1 : $b = 0,812$, $SE = 0,103$, $p < 0,001$), као и позитиван утицај личних ставова о предузетништву на предузетничке намере (релација b_1 : $b = 0,647$, $SE = 0,037$, $p < 0,001$). Такође, индиректан ефекат (релација a_1b_1 : $b = 0,526$, $SE = 0,076$, 95% CI [0,38; 0,68]) је статистички значајан, интервал поверења не садржи нулу, тако да се закључује да постоји медијаторни ефекат личних ставова о предузетништву између каријерног сидра „аутономија/независност“ и предузетничких намера.

Када се ради о утицају каријерног сидра „аутономија/независност“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“, резултати показују да је присутан позитиван и статистички значајан утицај каријерног сидра „аутономија/независност“ на варијаблу „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ (релација a_2 : $b = 0,285$, $SE = 0,080$, $p < 0,001$), као и негативан ефекат варијабле „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ на предузетничке намере (релација b_2 : $b = -0,104$, $SE = 0,041$, $p < 0,05$). Индиректан ефекат, чија је статистичка значајност оцењена интервалом поверења, не садржи нулу што указује на значајан медијаторни ефекат који је у обиму утицаја веома слаб и са негативним предзнаком што упућује на значајније смањење предузетничких намера када је у анализу укључен овај медијатор (релација a_2b_2 : $b = -,030$, $SE = 0,015$, 95% CI [-0,06 ; -0,01]).

Када се ради о утицају каријерног сидра „аутономија/независност“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „предузетничка самоефикасност“, подаци показују да је присутан позитиван утицај каријерног сидра „аутономија/независност“ на медијаторну варијаблу (релација а₃: $b = 0,743$; $SE = 0,096$, $p < 0,001$), као и позитиван утицај предузетничке самоефикасности на предузетничке намере (релација б₃: $b = 0,401$, $SE = 0,039$, $p < 0,001$). Резултати показују да интервал поверења, када се мери индиректан ефекат, не садржи нулу. То указује на значајан медијаторни ефекат предузетничке самоефикасности са позитивним предзнаком између каријерног сидра „аутономија/независност“ и предузетничке намере (релација а₃б₃: $b = 0,298$, $SE = 0,052$, 95% CI [0,20; 0,41]).

У погледу социо-демографски варијабли, резултати указују на то да је укупан ефекат, односно утицај каријерног сидра „аутономија/независност“ на предузетничке намере студената, израженији код студената који имају претходно формално образовање о предузетништву и они који имају неког од чланова породице као предузетника. Утицај ових фактора у осталим релацијама дат је у Прилогу 2 (*Прилог 2ж*).

Имајући у виду напред приказане резултате, закључује се да постоји позитиван утицај каријерног сидра „аутономија/независност“ на предузетничке намере (релација в: $b = 1,016$, $SE = 0,112$, $p < 0,001$), чиме је хипотеза *X3* *Каријерно сидро „аутономија/независност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији доказана*. Наведено уједно иде и у прилог хипотези *X0*. Резултати су показали и да је утицај горе наведеног каријерног сидра на предузетничке намере посредован дејством медијаторних варијабли „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“ (укупан индиректан ефекат: $b = 0,794$, $SE = 0,097$, 95% CI [0,60; 0,99]), што иде у прилог хипотези *X4*.

3.3.4. *Тестирање директног утицаја каријерног сидра „сигурност/стабилност“ на предузетничке намере и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности*

У циљу тестирања хипотеза $H0$ и $H4$ спроведено је тестирање утицаја каријерног сидра „сигурност/стабилност“ на предузетничке намере, како директно, тако и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности. Пре тестирања утицаја независне на зависну варијаблу спровођењем паралелне медијаторне анализе са три медијатора, проверене су претпоставке регресионе анализе.

У првом кораку је примењен тест екстремних вредности анализом вредности показатеља *Mahalanobis distance* и стандардизоване вредности резидуала. Из анализе искључено 5 опсервација ($N = 440$) које су имале, пре свега, *Mahalanobis distance* већу од 25 и стандардизоване вредности резидуала веће од 3.

Након тога, испоставило се да постоји аутокорељација вредности резидуала независне варијабле модела (*Durbin-Watson* тест = 0,037).

Оно што је додатан проблем модела јесте бета коефицијент којим је изражен утицај који независна варијабла (каријерно сидро „сигурност/стабилност“) има на зависну варијаблу (предузетничке намере). Он није статистички значајан.

На основу претходно изнетог, није настављено са тестирањем медијаторног ефекта, јер регресиони модел није задовољио претпоставке регресионе анализе. Анализа резултата линеарне регресионе анализе налази се у Прилогу 2 (*Прилог 2e*).

3.3.5. Тестирање директног утицаја каријерног сидра „предузетничка креативност“ на предузетничке намере и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности

У циљу тестирања хипотеза H_0 , H_1 и H_4 , спроведено је тестирање утицаја каријерног сидра „предузетничка креативност“ на предузетничке намере, како директно, тако и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности. Пре спровођења анализе ефекта каријерног сидра „предузетничка креативност“ на предузетничке намере посредством три варијабле, извршено је тестирање претпоставки регресионог модела.

У првом кораку је примењен тест екстремних вредности анализом вредности показатеља *Mahalanobis distance* и стандардизоване вредности резидуала. Из анализе је искључено 8 опсервација ($N = 437$) које су имале *Mahalanobis distance* већу од 25 и стандардизоване вредности резидуала веће од 3.

У наредном кораку проверена је нормалност и линеарност резидуала. На основу увида у хистограм и ПП-график, ове претпоставке су задовољене. Њихов приказ налази се у Прилогу 2 (*Прилог 2e*).

Мултиколинеарност је процењена на основу вредности *Tolerance* и *VIF* чије вредности не смеју пасти испод 0,1 или 0,2, односно прећи праг од 10 (или у просеку 2), респективно. У овом моделу њихове вредности су мање од дозвољене границе, те закључује се да мултиколинеарност не постоји.

Хомоскедастичност је доказана на основу дијаграма растурања (распршености) регресионих стандардизованих резидуала који се креће од -2 до 2.

Durbin-Watson тест би требало да укаже на постојање аутокорељације. Он у овом случају има вредност 1,952. Ово је више него прихватљива вредност која указује на одсуство аутокорељације у моделу.

Регресиони модел је статистички значајан на нивоу од 0,000, а коефицијент детерминације зависне варијабле уз помоћ 7 предиктора је 77,7%. На основу тога закључује се да је регресиони модел статистички значајан. Сви резултати регресионе анализе приказани су у Прилогу 2 (*Прилог 2e*).

Како су испуњени предуслови спровођења медијаторне анализе, у наредној табели (Табела 34) приказани су њени резултати у случају када је независна променљива

каријерно сидро „предузетничка креативност“, зависна променљива „предузетничка намера“, а медијаторне варијабле „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“.

Табела 34: Резултати медијаторне анализе – каријерно сидро „предузетничка креативност“ као независна варијабла

Релације	R ²	F	b	SE	t	p	CI (95%)
a ₁ = ПК → ЛС	,503	1,006***	1,241	,066	18,852	,000	[1,11;1,37]
a ₂ = ПК → СН	,051	5,759***	,240	,065	3,684	,000	[0,11;0,37]
a ₃ = ПК → ПКП	,341	55,788***	,916	,072	12,709	,000	[0,77;1,06]
b ₁ = ЛС → ПН	,777	214,121***	,507	,041	12,416	,000	[0,43;0,59]
b ₂ = СН → ПН			-,065	,039	-1,694	,091	[-0,14;0,01]
b ₃ = ПКП → ПН			,352	,037	9,628	,000	[0,28;0,42]
в' (директан ефекат) =ПК → ПН			,570	,070	8,118	,000	[0,43;0,71]
в (укупан ефекат) = ПК → ПН	,577	147,493***	1,505	,070	21,591	,000	[1,37;1,64]
Пол (укупан ефекат)			,008	,107	,073	,942	[-0,20;0,22]
Образовање (укупан ефекат)			,375	,111	3,371	,001	[0,16;0,59]
Породица (укупан ефекат)			,379	,108	3,499	,001	[0,17;0,59]
Укупан индиректан ефекат			,935	,066			[0,81;1,06]
ЛС (a ₁ b ₁ индиректан ефекат)			,629	,061			[0,51;0,75]
СН (a ₂ b ₂ индиректан ефекат)			-,016	,011			[-0,04;0,01]
ПКП (a ₃ b ₃ индиректан ефекат)			,322	,048			[0,24;0,42]

Напомена: Ниво значајности *** p < 0,001; CI – интервал поверења; ПК – Каријерно сидро „предузетничка креативност“, ЛС – Лични ставови о предузетништву, СН – Утицај истакнутих појединаца из окружења особе, ПКП – Предузетничка самоефикасност, ПН – Предузетничке намере.

Извор: Обрачун аутора

Претходна табела (Табела 34) приказује резултате медијаторне анализе, а детаљан испис програма приказан је у Прилогу 2 (Прилог 2ж).

Подаци у претходној табели показују да када је у питању директан утицај каријерног сидра „предузетничка креативност“ на предузетничке намере студената, он је позитиван и статистички значајан (релација в': b = 0,570, SE = 0,070, p < 0,001). Укупан ефекат каријерног сидра „предузетничка креативност“ на предузетничке намере је позитиван и значајан (релација в: b = 1,505, SE = 0,070, p < 0,001).

Када се ради о утицају каријерног сидра „предузетничка креативност“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „лични ставови о предузетништву“, подаци показују да је присутан позитиван утицај каријерног сидра „предузетничка креативност“ на личне ставове о предузетништву (релација a₁: b = 1,241, SE = 0,066, p < 0,001), као и позитиван утицај личних ставова о предузетништву на предузетничке намере (релација б₁: b = 0,507, SE = 0,041, p < 0,001). Са друге стране,

индиректан ефекат је значајан, те закључујемо да постоји посредан ефекат личних ставова о предузетништву између каријерног сидра „предузетничка креативност“ и предузетничких намера (релација a_1b_1 : $b = 0,629$, $SE = 0,061$, $95\% CI [0,51; 0,75]$).

Када се ради о утицају каријерног сидра „предузетничка креативност“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“, резултати показују да је присутан позитиван утицај каријерног сидра „предузетничка креативност“ на варијаблу „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ (релација a_2 : $b = 0,240$, $SE = 0,065$, $p < 0,001$), као и негативан утицај истакнутих појединаца из окружења особе на предузетничке намере који није статистички значајан (релација b_2 : $b = -,065$, $SE = 0,039$, $p > 0,05$). Оцена индиректног ефекта указује да је он негативан и није статистички значајан због тога што интервал поверења садржи нулу (релација a_2b_2 : $b = -0,016$, $SE = 0,011$, $95\% CI [-0,04; 0,01]$).

Када се ради о утицају каријерног сидра „предузетничка креативност“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „предузетничка самоефикасност“, подаци показују да је присутан позитиван утицај каријерног сидра „предузетничка креативност“ на медијаторну варијаблу (релација a_3 : $b = 0,916$, $SE = 0,072$, $p < 0,001$), као и позитиван утицај медијаторне варијабле на предузетничке намере (релација b_3 : $b = 0,352$; $SE = 0,037$, $p < 0,001$). Такође, интервал поверења који не садржи нулу указује на значајан медијаторни ефекат предузетничке самоефикасности са позитивним предзнаком између каријерног сидра „предузетничка креативност“ и предузетничке намере (релација a_3b_3 : $b = 0,322$, $SE = 0,048$, $95\% CI [0,24; 0,42]$).

У погледу социо-демографских варијабли, резултати указују на то да је укупан ефекат, односно утицај каријерног сидра „предузетничка креативност“ на предузетничке намере студената, израженији код студената који имају претходно формално образовање о предузетништву и на оне који имају неког од чланова породице како предузетника. Пол није означен као предиктор предузетничке намере. Утицај ових фактора у осталим релацијама дат је у Прилогу 2 (*Прилог 2ж*).

Имајући у виду напред приказане резултате, закључује се да постоји позитиван утицај каријерног сидра „предузетничка креативност“ на предузетничке намере (релација v : $b = 1,505$, $SE = 0,070$, $p < 0,001$), чиме је хипотеза *XI Каријерно сидро „предузетничка креативност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији доказана*. Наведено уједно иде и у прилог

хипотези H_0 . Резултати су показали и да је утицај горе наведеног каријерног сидра на предузетничке намере посредован дејством медијаторних варијабли „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“ (укупан индиректан ефекат: $b = 0,935$, $SE = 0,066$, 95% CI [0,81; 1,06]), што иде у прилог хипотези H_4 .

3.3.6. Тестирање директног утицаја каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“ на предузетничке намере и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности

У циљу тестирања хипотеза H_0 и H_4 спроведено је тестирање утицаја каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“ на предузетничке намере, како директно, тако и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности. Пре тестирања утицаја независне на зависну варијаблу спровођењем паралелне медијаторне анализе са три медијатора, проверене су претпоставке регресионе анализе.

У погледу овог каријерног сидра, прелиминарна анализа поузданости указала је да модел има 6 опсервација са екстремним вредностима. Њихове вредности показатеља *Mahalanobis distance* и стандардизоване вредности резидуала биле су изван дозвољених граница, те је у коначном број опсервација био умањен. Узорак је чинило 439 опсервација.

Анализом хистограма и ПП-графика потврђена је нормалност и линеарност резидуала. Они су приказани у Прилогу 2 (Прилог 2e).

Вредности показатеља мултиколинеарности *Tolerance* и *VIF* кретале су се у оквиру дозвољених граница (не смеју пасти испод 0,1 или 0,2, односно прећи праг од 10, али у просеку 2, респективно). Закључује се да ови показатељи нису указали на постојање мултиколинеарности.

Увидом у дијаграм растурања задржавамо нулту хипотезу о хомогености варијансе резидуала. Он је приказан у Прилогу 2 (Прилог 2e).

Појава аутокорељације тестирана је уз помоћ *Durbin-Watson* теста. Његова вредност од 2,157 не указује на постојање исте.

Резултати показују значајност модела на нивоу 0,000 и коефицијент детерминације који је 72,8%. Закључује се да је модел усклађен. Сви резултати регресионе анализе приказани су у Прилогу 2 (Прилог 2е).

Како су испуњени предуслови спровођења медијаторне анализе, у наредној табели (Табела 35) приказани су њени резултати у случају када је независна променљива каријерно сидро „услуге/посвећеност циљу“, зависна променљива „предузетничка намера“, а медијаторне варијабле „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“.

Табела 35: Резултати медијаторне анализе – каријерно сидро „услуге/посвећеност циљу“ као независна варијабла

Релације	R ²	F	b	SE	t	p	CI (95%)
a ₁ = УПЦ → ЛС	,095	11,335***	,262	,110	11,863	,000	[0,05;0,48]
a ₂ = УПЦ → СН	,054	6,171***	,316	,080	3,953	,000	[0,16;0,47]
a ₃ = УПЦ → ПКП	,102	12,336***	,235	,103	2,290	,022	[0,03;0,44]
b ₁ = ЛС → ПН	,728	164,760***	,649	,038	17,279	,000	[0,58;0,72]
b ₂ = СН → ПН			-,094	,043	-2,193	,029	[-0,18;-0,01]
b ₃ = ПКП → ПН			,415	,039	10,589	,000	[0,34;0,49]
v'(директан ефекат)=УПЦ→ПН			,153	,070	2,207	,028	[0,02;0,29]
v (укупан ефекат) = УПЦ → ПН	,136	17,133***	,391	,121	3,235	,001	[0,15;0,63]
Пол (укупан ефекат)			-,355	,153	-2,315	,021	[-0,66;-0,05]
Образовање (укупан ефекат)			,776	,156	4,990	,000	[0,47;1,08]
Породица (укупан ефекат)			,808	,151	5,363	,000	[0,51;1,10]
Укупан индиректан ефекат			,238	,108			[0,23;0,45]
ЛС (a ₁ b ₁ индиректан ефекат)			,170	,079			[0,02;0,33]
СН (a ₂ b ₂ индиректан ефекат)			-,030	,017			[-0,07;-0,01]
ПКП (a ₃ b ₃ индиректан ефекат)			,097	,045			[0,01;0,19]

Напомена: Ниво значајности *** p < 0,001; CI – интервал поверења; УПЦ – Каријерно сидро „услуге/посвећеност циљу“, ЛС – Лични ставови о предузетништву, СН – Утицај истакнутих појединаца из окружења особе, ПКП – Предузетничка самоефикасност, ПН – Предузетничке намере.

Извор: Обрачун аутора

Претходна табела (Табела 35) приказује резултате медијаторне анализе, а детаљни испис програма приказан је у Прилогу 2 (Прилог 2ж).

Резултати из претходне табеле показују да је директан ефекат каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“ на предузетничке намере позитиван и статистички значајан (релација v': b = 0,153, SE = 0,070, p < 0,05). Укупан ефекат каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“ на предузетничке намере је позитиван и, такође, статистички значајан (релација v: b = 0,391, SE = 0,121, p < 0,01).

Када се ради о утицају каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „лични ставови о предузетништву“, подаци показују да анализирано каријерно сидро има позитиван утицај на личне ставове о предузетништву (релација a_1 : $b = 0,262$, $SE = 0,110$, $p < 0,001$). Даље, лични ставови о предузетништву имају позитиван утицај на предузетничке намере (релација b_1 : $b = 0,649$, $SE = 0,038$, $p < 0,001$). Такође, индиректан ефекат је значајан и лични ставови о предузетништву посредују код утицаја каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“ на предузетничке намере (релација a_1b_1 : $b = 0,170$, $SE = 0,079$, 95% CI [0,02; 0,33]).

Када се ради о утицају каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“, резултати показују да каријерно сидро „услуге/посвећеност циљу“ има позитиван ефекат на варијаблу „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ (релација a_2 : $b = 0,316$, $SE = 0,080$, $p < 0,001$), док је забележен негативан утицај истакнутих појединаца из окружења особе на предузетничке намере и он је статистички значајан (релација b_2 : $b = -0,094$, $SE = 0,043$, $p < 0,05$). На крају, статистички значајан индиректан ефекат доказан је интервалом поверења који не садржи нулу. „Утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ је варијабла која посредује са негативним предзнаком између каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“ и предузетничких намера чиме значајно умањује дејство каријерног сидра на предузетничке намере студената (релација a_2b_2 : $b = -0,030$, $SE = 0,017$, 95% CI [-0,07; -0,01]).

Када се ради о утицају каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „предузетничка самоефикасност“, подаци показују да је присутан позитиван утицај каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“ на њу (релација a_3 : $b = 0,235$, $SE = 0,103$, $p < 0,05$), као и позитиван утицај медијаторне варијабле на предузетничке намере (релација b_3 : $b = 0,415$, $SE = 0,039$, $p < 0,001$). У погледу индиректног ефекта, интервал поверења не садржи нулу што указује на значајан медијаторни ефекат предузетничке самоефикасности са позитивним предзнаком између каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“ и предузетничких намера студената (релација a_3b_3 : $b = 0,097$, $SE = 0,045$, 95% CI [0,01; 0,19]).

Нестандардизовани регресиони коефицијенти за социо-демографске варијабле указују на то да је укупан ефекат, односно утицај каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“ на предузетничке намере студената, израженији код студената мушког пола, оних студената који имају претходно формално образовање о предузетништву и код оних који имају неког од чланова породице како предузетника. Утицај ових фактора у осталим релацијама дат је у Прилогу 2 (*Прилог 2ж*).

Имајући у виду напред наведено, може се закључити да постоји позитиван утицај каријерног сидра „услуге/посвећеност циљу“ на предузетничке намере (релација в: $b = 0,391$, $SE = 0,121$, $p < 0,01$), што иде у прилог хипотези $X0$, као и да је тај утицај посредован дејством медијаторних варијабли „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“ (укупан индиректан ефекат: $b = 0,238$, $SE = 0,108$, 95% CI [0,23; 0,45]), што иде у прилог хипотези $X4$.

3.3.7. Тестирање директног утицаја каријерног сидра „чист изазов“ на предузетничке намере и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности

Претпоследња у низу истраживаних предиктивних варијабли чији је директан и индиректан утицај на предузетничке намере студената мерен, а у циљу тестирања хипотеза $X0$ и $X4$, је каријерно сидро „чист изазов“. Пре спровођења анализе ефекта каријерног сидра „чист изазов“ на предузетничке намере посредством три варијабле, извршено је тестирање претпоставки регресионог модела.

Ради отклањања екстремних вредности из анализе обрачунати су показатељи *Mahalanobis distance*, који не сме имати вредности веће од 25, и стандардизоване вредности резидуала, које не смеју бити веће од 3. Због тога што 4 опсервације нису задовољила постављене критеријуме, оне су искључене из анализе. У коначном, узорак је имао 441 опсервацију.

Нормалност и линеарност резидуала анализирана је увидом у хистограм и ПП-график. Ове две претпоставке су испуњене, а приказ графика налази се у Прилогу 2 (*Прилог 2е*).

Мултиколинеарност тестирана је уз помоћ показатеља *Tolerance* и *VIF*. Њихове вредности биле су испод дозвољене границе. Закључује се да мултиколинеарност не представља проблем овог модела.

Хомоскедастичност је доказана на основу дијаграма растурања (распршености) регресионих стандардизованих резидуала који се креће од -2 до 2. Приказ графика налази се у Прилогу 2 (*Прилог 2e*).

Durbin-Watson тест анализиран је као индикатор аутокорелације. Како је његова вредност 1,850, закључује се да није регистрована аутокорелација у регресионом моделу.

Регресиони модел је статистички значајан на нивоу од 0,000, а коефицијент детерминације зависне варијабле уз помоћ 7 предиктора је 73,9%. Закључује се да је модел усклађен. Детаљни исписи програма *SPSS* могу се пронаћи у Прилогу 2 (*Прилог 2e*).

Како су испуњени предуслови спровођења медијаторне анализе, у наредној табели (Табела 36) приказани су њени резултати у случају када је независна променљива каријерно сидро „чист изазов“, зависна променљива „предузетничка намера“, а медијаторне варијабле „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“.

Табела 36: Резултати медијаторне анализе – каријерно сидро „чист изазов“ као независна варијабла

Релације	R ²	F	b	SE	t	p	CI (95%)
a ₁ = ЧИ → ЛС	,124	15,459***	,500	,108	4,631	,000	[0,29;0,71]
a ₂ = ЧИ → СН	,036	4,105**	,224	,079	2,823	,005	[0,07;0,38]
a ₃ = ЧИ → ПКП	,127	15,836***	,432	,100	4,322	,000	[0,24;0,63]
b ₁ = ЛС → ПН	,739	174,812***	,633	,037	17,306	,000	[0,56;0,71]
b ₂ = СН → ПН			-,086	,041	-2,083	,038	[-0,17;-0,01]
b ₃ = ПКП → ПН			,405	,039	10,444	,000	[0,33;0,48]
в' (директан ефекат) = ЧИ → ПН			,250	,068	3,670	,000	[0,12;0,39]
в (укупан ефекат) = ЧИ → ПН	,186	24,925***	,723	,116	6,213	,000	[0,49;0,95]
Пол (укупан ефекат)			-,271	,148	-1,826	0,69	[-0,56;0,02]
Образовање (укупан ефекат)			,739	,152	4,872	,000	[0,44;1,04]
Породица (укупан ефекат)			,741	,148	5,005	,000	[0,45;1,03]
Укупан индиректан ефекат			,472	,114			[0,24;0,69]
ЛС (a ₁ b ₁ индиректан ефекат)			,317	,084			[0,15;0,48]
СН (a ₂ b ₂ индиректан ефекат)			-,019	,013			[-0,02;0,00]
ПКП (a ₃ b ₃ индиректан ефекат)			,175	,048			[0,08;0,27]

Напомена: Ниво значајности *** $p < 0,001$, ** $p < 0,01$; CI – интервал поверења; ЧИ – Каријерно сидро „чист изазов“, ЛС – Лични ставови о предузетништву, СН – Утицај истакнутих појединаца из окружења особе, ПКП – Предузетничка самоефикасност, ПН – Предузетничке намере.

Извор: Обрачун аутора

Табела 36 приказује резултате медијаторне анализе, а у Прилогу 2 дат је детаљан испис програма спроведене медијаторне анализе (*Прилог 2ж*).

Резултати из претходне табеле показују да је директан ефекат каријерног сидра „чист изазов“ на предузетничке намере позитиван и статистички значајан (релација v_1 : $b = 0,250$, $SE = 0,068$, $p < 0,001$). Укупан ефекат каријерног сидра „чист изазов“ на предузетничке намере је, такође, позитиван и статистички значајан (релација v : $b = 0,723$, $SE = 0,116$, $p < 0,001$).

Када се ради о утицају каријерног сидра „чист изазов“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „лични ставови о предузетништву“, подаци показују да је присутан позитиван утицај каријерног сидра „чист изазов“ на личне ставове о предузетништву (релација a_1 : $b = 0,500$, $SE = 0,108$, $p < 0,001$), као и позитиван утицај личних ставова о предузетништву на предузетничке намере (релација b_1 : $b = 0,663$ $SE = 0,037$, $p < 0,001$). Обе релације су статистички значајне. У случају индиректног ефекта, резултати показују значајан медијаторни ефекат личних ставова о предузетништву између каријерног сидра „чист изазов“ и предузетничких намера студената (релација a_1b_1 : $b = 0,317$, $SE = 0,084$, 95% CI [0,15; 0,48]).

Када се ради о утицају каријерног сидра „чист изазов“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“, резултати показују да је присутан позитиван утицај каријерног сидра „чист изазов“ на утицај истакнутих појединаца из окружења (релација a_2 : $b = 0,224$, $SE = 0,079$, $p < 0,01$), као и негативан ефекат утицаја истакнутих појединаца из окружења особе на предузетничке намере (релација b_2 : $b = -0,086$; $SE = 0,041$, $p < 0,05$). Међутим, индиректан ефекат медијаторне варијабле „утицаја истакнутих појединаца из окружења особе“ између каријерног сидра „чист изазов“ и предузетничких намера није статистички значајан (релација a_2b_2 : $b = -,019$, $SE = 0,013$, 95% CI [-0,02; 0,00]).

Када се ради о утицају каријерног сидра „чист изазов“ на предузетничке намере посредством медијаторне варијабле „предузетничка самоефикасност“, подаци показују да је присутан позитиван утицај каријерног сидра „чист изазов“ на медијаторну варијаблу (релација a_3 : $b = 0,432$, $SE = 0,100$, $p < 0,001$), као и позитиван утицај медијаторне варијабле на предузетничке намере (релација b_3 : $b = 0,405$; $SE = 0,039$, $p <$

0,001). На крају, индиректан ефекат медијаторне варијабле „предузетничка самоефикасност“ између каријерног сидра „чист изазов“ и предузетничких намера је доказан (релација a_3b_3 : $b = 0,175$, $SE = 0,048$, $95\% CI [0,08; 0,27]$).

Анализом регресионих коефицијената социо-демографских варијабле, укупан ефекат каријерног сидра „чист изазов“ на предузетничке намере важи за студенте који имају претходно формално образовање о предузетништву и који имају неког од чланова породице како предузетника. Утицај ових фактора у осталим релацијама дат је у Прилогу 2 (*Прилог 2ж*).

Имајући у виду напред наведено, може се закључити да постоји позитиван утицај каријерног сидра „чист изазов“ на предузетничке намере (релација v : $b = 0,723$, $SE = 0,116$, $p < 0,001$), што иде у прилог хипотези $H0$, као и да је тај утицај посредован дејством медијаторних варијабли „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност (укупан индиректан ефекат: $b = 0,472$, $SE = 0,114$, $95\% CI [0,24; 0,69]$), што иде у прилог хипотези $H4$.

3.3.8. Тестирање директног утицаја каријерног сидра „животни стил“ на предузетничке намере и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности

У циљу тестирања хипотеза $H0$ и $H4$ спроведено је тестирање утицаја каријерног сидра „животни стил“ на предузетничке намере, како директно, тако и посредством личних ставова о предузетништву, утицаја истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности. Пре тестирања утицаја независне на зависну варијаблу спровођењем паралелне медијаторне анализе са три медијатора, проверене су претпоставке регресионе анализе.

Први корак обухватао је уклањање опсервација са екстремним вредностима. Њих пет је елиминисано и финалан узорак чинило је 440 опсервација.

Након тога, регистровано је постојање аутокорељације вредности резидуала независне варијабле модела (*Durbin-Watson* тест = 0,036).

Други недостатак модела јесте бета коефицијент којим је изражен утицај каријерног сидра „животни стил“ на предузетничке намере. Он није статистички значајан.

На основу претходно изнетог, није настављено са тестирањем медијаторног ефекта, јер регресиони модел није задовољио претпоставке регресионе анализе.

На основу свих спроведених тестова утицаја каријерних сидара на предузетничке намере, закључује се да је основна истраживачка хипотеза *X0 Каријерна сидра утичу на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији* – **доказана**.

На основу тестова утицаја каријерних сидара на предузетничке намере посредством медијаторних варијабли „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“, закључује се да је помоћна истраживачка хипотеза *X4 Дејство каријерних сидара на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији посредовано је личним ставовима о предузетништву, утицајем истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничком самоефикасношћу* – **доказана**.

Табела 37 даје сумарни приказ резултата тестирања истраживачких хипотеза.

Табела 37: Сумарни приказ резултата тестирања хипотеза

	Хипотеза	Исход
<i>X0</i>	Каријерна сидра утичу на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.	<i>Потврђена</i>
<i>X1</i>	Каријерно сидро „предузетничка креативност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.	<i>Потврђена</i>
<i>X2</i>	Каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.	<i>Потврђена</i>
<i>X3</i>	Каријерно сидро „аутономија/независност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.	<i>Потврђена</i>
<i>X4</i>	Дејство каријерних сидара на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији посредовано је личним ставовима о предузетништву, утицајем истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничком самоефикасношћу.	<i>Потврђена</i>

Извор: Приказ аутора

4. Дискусија резултата истраживања

У овом делу докторске дисертације приказана је дискусија резултата емпиријског дела истраживања спроведеног над студентском популацијом у Републици Србији.

Као што је на претходним странама дисертације наведено, ова докторска дисертација имала је за предмет научног истраживања истраживање утицаја каријерних сидара студентске популације у Републици Србији на њихову намеру да се баве предузетништвом. Основни циљ дисертације био је да утврди да ли каријерна сидра студентске популације у Републици Србији утичу на њихову намеру да постану предузетници/предузетнице. Имајући у виду број испитаника ($n = 445$) и репрезентативност величине узорка у односу на истраживану популацију, резултати студије могу бити генерализовани.

Кључни резултати докторске дисертације су следећи:

- 1) идентификовано је доминантно каријерно сидро студената у Републици Србији;
- 2) утврђене су статистички значајне разлике између социо-демографских група у погледу каријерних сидара;
- 3) доказан је позитиван утицај каријерних сидара на предузетничке намере, као и утицај каријерних сидара на предузетничке намере посредством три медијаторне варијабле „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“.

1) Када је у питању доминантно каријерно сидро студената у Републици Србији, резултати емпиријског истраживања су показали да је највећи проценат испитаника имао каријерно сидро „сигурност/стабилност“. Након њега, велики проценат испитаника имао је каријерно сидро „животни стил“ и „техничка/функционална компетентност“. На овај закључак упућује фреквенција њиховог појављивања. Наиме, ова каријерна сидра су најчешћа међу студентском популацијом, док је „предузетничка креативност“ према учесталости била рангирана тек на шестом месту.

Напред наведено упућује на за закључак да студенти имају изражено каријерно сидро које за њих представља сигурност радног места и географске локације на којој раде као каријерно упориште, затим да им посао који обављају и каријерни пут који следе пружа могућност усклађивања приватног и пословног живота, а тек на крају потребу да буду стручњаци у својој области експертизе и да се стално усавршавају у

ономе што раде. Ови резултати истраживања су у складу са резултатима студија које су, такође, спроведене над студентском популацијом. Тако су *I. C. Chang* и сарадници (2007) на примеру студената информационих система дошли до закључка да је високо заступљено каријерно сидро „сигурност посла“, затим „животни стил“, а на трећем месту „услуге“. *Huang* и *Wang* (2011) су утврдили да је доминантно каријерно сидро студената „организациона стабилност“, а након тога „услуге“.

Истраживање је показало и да студенти имају више од једног доминантног каријерног сидра, што донекле оправдава фаза каријере у којој се налазе. И друге студије су, такође, показале да особе могу имати више доминантних каријерних сидара, чак иако су стекле зрелост у погледу радног искуства (*Feldman & Bolino, 1996*). Истраживања у овој области иду корак даље и дефинишу комплементарна и супротна каријерна сидра која појединац може имати (*Chapman, 2014, 2016; Feldman & Bolino, 1996; Ramakrishna & Potosky, 2003; Schein, 1996*). *Feldman* и *Bolino* (1996) су, чак, и представили графичку интерпретацију осмоугаоног модела који на супротним теменима има дијаметрално супротна, а на суседним комплементара каријерна сидра.

2) Спровођењем тестирања разлика средњих вредности применом т-теста и анализом статистички значајних резултата утврђено је да студенти женског пола имају већу средњу вредност одређених каријерних сидара од мушкараца. Реч је следећим каријерним сидрима: „техничка/функционална компетентност“, „сигурност/стабилност“ и „услуге/посвећеност циљу“. Са друге стране, показало се да студенти мушког пола имају већу средњу вредност каријерног сидра „општа менаџерска компетентност“. Резултати су индикативни у домену вредности каријерних сидара сигурност/стабилност“ и „услуге/посвећеност циљу“ код жена. Наиме, жене по природи имају развијенију потребу од мушкараца за сигурношћу и стабилношћу у животу и раду, као и да помогну другима и учине свет бољим местом за живот. Зато се међу женама најчешће налазе оне које оснивају социјална предузећа како би осим економског циља решиле и неки друштвени проблем. За мушкарце је карактеристично да су окренути жељи за управљањем, да теже највишим менаџерским позицијама и да се не прибојавају доношења важних одлука за цело предузеће. У погледу осталих варијабли нису пронађене значајне разлике између испитаника различитог пола. До сличних резултата дошло се и у ранијим истраживањима (*Coetzee & Schreuder, 2008; Cortés-Sánchez & Grueso-Hinestroza, 2017; Ronel, 1990*).

T-тест је показао и више статистички значајних разлика када се ради о групи студената који немају и који имају неформално образовање о предузетништву. Као примери неформалног образовања узети су курсеви и обуке које студенти могу похађати ван оквира редовне наставе на факултетима. Резултати указују да студенти са неформалним образовањем о предузетништву имају израженије каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“, „општа менаџерска компетентност“, „аутономија/независност“, „предузетничка креативност“ и „чист изазов“. Како је полазна претпоставка истраживања да су одређена каријерна сидра карактеристична за предузетника, као што су каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“, „аутономија/независност“ и „предузетничка креативност“, може се рећи да неформално образовање у раној фази каријере особе може значајно утицати на њену перцепцију талената, потреба и мотива који су карактеристични за каријеру предузетника. Када се посматрају резултати т-теста на примеру варијабли „лични ставови о предузетништву“, „предузетничку самоефикасност“ и „предузетничке намере“, показало се да су оне израженије код особа које имају неформалан облик образовања о предузетништву. Импликација ових резултата је да облици неформалног образовања могу бити предуслов развоја позитивних ставова о предузетништву, предузетничке самоефикасности и намера да се оснује предузеће.

Слична је ситуација када се ради о формалном виду образовања о предузетништву. Тачније, каријерна сидра „општа менаџерска компетентност“, „аутономија/независност“ и „предузетничка креативност“ су израженија код особа са овим образовањем. Тачније, лични (позитивни) ставови о предузетништву, предузетничка самоефикасност и предузетничке намере израженије су код особа које имају формални облик образовања о предузетништву, док се утицај истакнутих појединаца из окружења не разликује статистички значајно између групе без и групе са образовањем о предузетништву. Када се ради о директним предикторима предузетничких намера резултати су подржани и ранијим истраживањима у овој области која су показала да су лични ставови о предузетништву, предузетничка самоефикасност и предузетничке намере веће код особа које имају образовање о предузетништву (Bae et al., 2014; Küttim et al., 2014).

Резултати истраживања су показали и да претходно радно искуство у области предузетништва има значајан утицај на разлике у каријерном сидру „предузетничка креативност“ између особа које га немају и које га имају у корист особе које имају неки вид радног искуства у предузетништву. Разлике између две групе су евидентне и када се

ради о утицају истакнутих појединаца из окружења особе, предузетничкој самоефикасности и предузетничким намерама. Да је радно искуство, поред образовања, битно за предузетника, доказују и раније студије. Наиме, у више студија је утврђено да радно искуство има позитиван утицај на предузетничке намере (Hsu et al., 2019), као и на предузетничко понашање (Neneh, 2019b).

Врло битан фактор разлика између особа у погледу каријерних сидара, али и предузетничких намера, је утицај значајних особа чије мишљење појединац, а поготову млада особа у студентским данима, цени. Резултати т-теста су указали да студенти који имају предузетника у породици, као и предузетника као пријатеља, имају израженије (позитивне) ставове о предузетништву, препознају позитиван утицај истакнутих појединаца из свог окружења, верују да могу успети као предузетници и њихове предузетничке намере су израженије, него они који их немају у свом блиском окружењу.

Раније спроведена истраживања, такође, указују на значај предузетника у породици који даје пример осталим члановима породице да га следе у том послу, на позитиван утицај који овај фактор има на предузетничке намере (Herman, 2019; Nowiński & Haddoud, 2019), као и на превођење намере у понашање (Meoli et al., 2020). Међутим, фактор „предузетник у породици“ доводи и до разлика студената у погледу каријерног сидра, те они који имају предузетника у породици имају израженије каријерно сидро карактеристично за предузетника: „општа менаџерска компетентност“, „аутономија/независност“ и „предузетничка креативност“, него што је то случај код друге групе испитаника. Закључује се да скуп талената, мотива и вредности студента може бити под утицајем чланова породице и пријатеља који су предузетници. Они могу допринети формирању и развоју будућег предузетника, али и емоционалној подршци (Marshall et al., 2019) за такве подухвате.

Слична је ситуација и код постојања примера предузетника међу пријатељима студента. Овај фактор доводи до разлика код студената у погледу каријерних сидара „општа менаџерска компетентност“, „предузетничка креативност“ и „чист изазов“.

Лични ставови о предузетништву, утицај истакнутих појединаца из окружења особе, предузетничка самоефикасност и предузетничке намере израженије су код студената који имају пример предузетника у породици и међу пријатељима. Евидентно је да утицај значајних особа из окружења будућег предузетника може бити значајан предиктор његовог предузетничког понашања.

3) У истраживању је доказан и позитиван утицај каријерних сидара на предузетничке намере, као и утицај каријерних сидара на предузетничке намере посредством три медијаторне варијабле: „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“.

За свако каријерно сидро тестиран је његов утицај на предузетничке намере студената. Доказано да каријерна сидра „техничка/функционална компетентност“ (релација в: $b = 0,740$, $SE = 0,134$, $p < 0,001$), „општа менаџерска компетентност“ (релација в: $b = 1,077$, $SE = 0,103$, $p < 0,001$), „аутономија/независност“ (релација в: $b = 1,016$, $SE = 0,112$, $p < 0,001$), „предузетничка креативност“ (релација в: $b = 1,505$, $SE = 0,070$, $p < 0,001$), „услуге/посвећеност циљу“ (релација в: $b = 0,391$, $SE = 0,121$, $p < 0,01$), и „чист изазов“ (релација в: $b = 0,723$, $SE = 0,116$, $p < 0,001$) имају позитиван и статистички значајан утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији. Утицај два каријерна сидра на предузетничке намере није било могуће оценити због тога што претпоставке регресионог модела нису биле задовољене.

На основу горе наведеног, закључује се да је основна хипотеза истраживања ***X0 - Каријерна сидра утичу на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији - доказана.***

Истом процедуром тестиране су четири помоћне хипотезе истраживања и одређен смер утицаја сваког каријерног сидра на предузетничке намере студента. Утицај који има каријерно сидро „предузетничка креативност“ на предузетничке намере је позитиван и статистички значајан (релација в: $b = 1,505$, $SE = 0,070$, $p < 0,001$). Самим тим, помоћна хипотеза ***X1 - Каријерно сидро „предузетничка креативност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији је потврђена.*** То, заправо, значи да ће јака жеља за оснивањем предузећа, као и да се креативне идеје преточе у производ или услуге, код студената позитивно утицати на њихову намеру да постану предузетници.

Утицај који каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ има на предузетничке намере студентске популације је, такође, статистички значајан и позитиван (релација в: $b = 1,077$, $SE = 0,103$, $p < 0,001$). Закључује се да је и помоћна хипотеза ***X2 - Каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији, потврђена.*** Наведено значи да што је израженије ово каријерно сидро код студената, то ће намера за оснивањем свог предузећа бити већа. Другим речима, студенти који

поседују аналитичке, интерперсоналне (интергрупне) и емоционалне компетенције, вероватније је да ће се усмерити ка оснивању свог предузећа.

Коначно, утврђено је и да каријерно сидро „аутономија/независност“ има статистички значајан утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији, као и да је тај утицај позитиван (релација в: $b = 1,016$, $SE = 0,112$, $p < 0,001$). Самим тим, и помоћна хипотеза *X3 - Каријерно сидро „аутономија/независност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији, је потврђена*. То, практично значи, да ће код студента који зазире од правила, процедура, одређеног радног времена, дефинисаног стила одевања и осталих норми понашања које означавају припадање некој организацији то позитивно утицати његову намеру да постане предузетник.

Добијени резултати су у складу са ранијим истраживањима у овој области (Lee & Wong, 2004; Saif, 2022), као и са претпоставкама *Edgar-a Schein-a*. Тако се, на пример, предузетничка креативност показала као значајан предиктор предузетничких намера у многим истраживањима (Jiatong et al., 2021; Shi et al., 2020; Zampetakis & Moustakis, 2006). Каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“, које је често поистовећивано са кључним радним вредностима, такође, се идентификовано као предиктор предузетничких намера студената у многим студијама (Abessolo et al., 2017; Delanoë-Gueguen & Liñán, 2019; Gorgievski et al., 2018; Hirschi & Fischer, 2013; Jaén et al., 2013; Liñán et al., 2016). Није занемарљив ни број истраживања који подржава резултат да каријерно сидро „аутономија/независност“ има позитиван резултат на предузетничке намере студената (Al-Mamary & Alshallaqi, 2022; Callanan & Zimmerman, 2016; Danziger & Valency, 2006; Feldman & Bolino, 2000; Mohamed et al., 2023).

Последња помоћна хипотеза била је тестирана применом *PROCESS macro* надоградње за програм *SPSS* како би се оценио утицај који каријерна сидра имају на предузетничке намере посредством три паралелне медијаторне варијабле – лични ставови о предузетништву, утицај истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничка самоефикасност. Укупан посредан ефекат три медијаторне варијабле „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“ је статистички значајан између каријерних сидара „техничка/функционална компетентност“ (укупан индиректан ефекат: $b = 0,585$, $SE = 0,117$, 95% CI [0,36; 0,81]), „општа менаџерска компетентност“ (укупан индиректан ефекат: $b = 0,850$, $SE = 0,088$, 95% CI [0,68; 1,03]), „аутономија/независност“ (укупан

индиректан ефекат: $b = 0,794$, $SE = 0,097$, 95% CI [0,60; 0,99]), „предузетничка креативност“ (укупан индиректан ефекат: $b = 0,935$, $SE = 0,066$, 95% CI [0,81; 1,06]), „услуге/посвећеност циљу“ (укупан индиректан ефекат: $b = 0,238$, $SE = 0,108$, 95% CI [0,23; 0,45]) и „чист изазов“ (укупан индиректан ефекат: $b = 0,472$, $SE = 0,114$, 95% CI [0,24; 0,69]), као независне варијабле, и предузетничких намера студената као зависне варијабле. Имајући у виду наведено, може се констатовати да су резултати медијаторне анализе показали да је четврта помоћна хипотеза *X4: Дејство каријерних сидара на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији посредовано је личним ставовима о предузетништву, утицајем истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничком самоефикасношћу, такође, доказана.*

Како је сам *Ajzen* (1991) навео, личне особине се нису показале као значајан фактор предузетничког понашања, те је због тога дошло до развоја нових модела истраживања који су посматрали како други фактори обједињени под називом „намере“ и њихови предиктори утичу на понашање. Самим тим, намере су креиране као мотивациони фактор који утиче на понашање појединца. Његово је мишљење да особине личности и демографске карактеристике чине факторе који имају индиректан утицај на предузетничке намере (*Ajzen*, 2011, 2020), што је овим истраживањем доказано потврђивањем четврте помоћне хипотезе.

Истраживање *Liñán*-а и *Chen*-а (2009) отишло је корак даље и тестирало и директан и индиректан ефекат хуманог капитала и демографских варијабли на предузетничке намере. Резултати указују на то да екстерни фактори немају директан утицај на предузетничке намере, док је индиректан ефекат регистрован у неколико случајева. Резултати истраживања у докторској дисертацији су у складу са студијом коју су спровели *Liñán* и *Chen* (2009).

Резултати истраживања су показали да лични ставови о предузетништву позитивно посредују у односу између каријерних сидара „техничка/функционална компетентност“ (релација a_1b_1 : $b = 0,399$, $SE = 0,086$, 95% CI [0,24; 0,57]), „општа менаџерска компетентност“ (релација a_1b_1 : $b = 0,555$, $SE = 0,067$, 95% CI [0,43; 0,69]), „аутономија/независност“ (релација a_1b_1 : $b = 0,526$, $SE = 0,076$, 95% CI [0,38; 0,68]), „предузетничка креативност“ (релација a_1b_1 : $b = 0,629$, $SE = 0,061$, 95% CI [0,51; 0,75]), „услуге/посвећеност циљу“ (релација a_1b_1 : $b = 0,170$, $SE = 0,079$, 95% CI [0,02; 0,33]) и „чист изазов“ (релација a_1b_1 : $b = 0,317$, $SE = 0,084$, 95% CI [0,15; 0,48]), са једне стране, и предузетничких намера студентске популације у Републици Србији, са друге стране.

Медијаторна анализа је показала и негативан утицај истакнутих појединаца из окружења особе на утицај каријерних сидара „техничка/функционална компетентност“ (релација a_2b_2 : $b = -,037$, $SE = 0,019$, $95\% CI [-0,08 ; -0,01]$), „аутономија/независност“ (релација a_2b_2 : $b = -,030$, $SE = 0,015$, $95\% CI [-0,06 ; -0,01]$) и „услуге/посвећеност циљу“ (релација a_2b_2 : $b = -,030$, $SE = 0,017$, $95\% CI [-0,07 ; -0,01]$) на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.

Коначно, резултати медијаторне анализе су показали да предузетничка самоефикасност позитивно посредује у односу између каријерних сидара „техничка/функционална компетентност“ (релација a_3b_3 : $b = 0,223$, $SE = 0,055$, $95\% CI [0,12 ; 0,34]$), „општа менаџерска компетентност“ (релација a_3b_3 : $b = 0,308$, $SE = 0,055$, $95\% CI [0,21 ; 0,43]$), „аутономија/независност“ (релација a_3b_3 : $b = 0,298$, $SE = 0,052$, $95\% CI [0,20 ; 0,41]$), „предузетничка креативност“ (релација a_3b_3 : $b = 0,322$, $SE = 0,048$, $95\% CI [0,24 ; 0,42]$), „услуге/посвећеност циљу“ (релација a_3b_3 : $b = 0,097$, $SE = 0,045$, $95\% CI [0,01 ; 0,19]$) и „чист изазов“ (релација a_3b_3 : $b = 0,175$, $SE = 0,048$, $95\% CI [0,08 ; 0,27]$), са једне стране, и предузетничких намера студентске популације у Републици Србији, са друге стране.

Ако би анализирали јачину посредног ефекта, онда би лични ставови о предузетништву били медијатор са најјачим дејством на утицај каријерних сидара на предузетничке намере. Овај резултат је у складу са резултатима ранијих истраживања у којима је доказан само утицај личних ставова о предузетништву као фактора из групе директних предиктора предузетничке намере (Küttim et al., 2014; Miranda et al., 2017; Schwarz et al., 2009). Једино одступање резултата анализе је присутно у дејству утицаја истакнутих појединаца из окружења особе на предузетничке намере и њиховом негативном индиректном ефекту. Већина истраживања потврђује позитиван утицај личних ставова о предузетништву, истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности на предузетничке намере (Autio et al., 2001; Haddad et al., 2021; Paray & Kumar, 2020; Shah et al., 2020). Међутим, њихов ефекат у овом истраживању је јако мали, јавља се само у случају три каријерна сидра и на граници је статистичке значајности, тако да негативан утицај породице, пријатеља и окружења на жељу особе да буде предузетник може бити занемарен. Постоје студије у којима утицај истакнутих појединаца из окружења особе није чак ни доказан, док је утицај друга два предиктора потврђен (Doanh & Bernat, 2019; Eysel & Vatansever Durmaz, 2019; Küttim et al., 2014; Miranda et al., 2017; Wu & Wu, 2008).

Имајући у виду наведено, закључује се да резултати истраживања подржавају резултате ранијих истраживања, као и да додатно расветљују проблем предиктора предузетничких намера студентске популације уводећи нову категорију индикатора из групе егзогених фактора који имају позитиван утицај на њих, а то су каријерна сидра. Такође, истраживање доказује и директан ефекат личних ставова о предузетништву и предузетничке самоефикасности на предузетничке намере студената, што је у складу са ставовима креатора *теорије планираног понашања* (Ajzen, 2020)

5. Импликације резултата истраживања

На основу резултата истраживања могу се извести импликације за управљање каријерама студената у Републици Србији. Оне се односе на утврђивање каријерног сидра студента и његово усмеравање ка одређеној професији и образовним профилима којим се особа припрема за будуће пословне активности. У наредним сегментима ове импликације ће бити додатно образложене.

5.1. Улога образовних институција у препознавању будућег предузетника

Резултати емпиријског истраживања имају значајне импликације за каријерно саветовање студената у оквиру универзитета и факултета, као и за саме студенте.

- 1) Универзитети и факултети би требало да *оснују каријерне центре*, уколико то већ нису, у оквиру којих би се спроводило каријерно саветовање и вођење студената који су у раној фази своје каријере. Понуда курсева, тренинга и радионица у оквиру каријерних центара би морала бити адекватно структурирана и прилагођена потребама својих студената.
- 2) Универзитети и факултети који припремају студенте за улазак у фазу запослености требало би да још при упису студента изврше *евалуацију његовог доминантног каријерног сидра* у оквиру редовних активности каријерних центара, и сходно томе да га упуте да још једном размотри своје приоритете у каријери, кључне вредности, мотиве, али и таленте. На основу тога, у оквиру каријерних центара при универзитетима и факултетима, студенти би се могли упознати са својим

каријерним синдромом и мотивисати да даље истражују своје таленте, вредности и мотиве, али и упознати са значајем који усклађеност каријерног синдрома, образовања и касније посла може имати за њих и организацију у којој раде. Уписом на факултет студенти су већ изабрали професију, али могуће је и додатно их усмерити током студирања на основу њиховог доминантног каријерног синдрома.

- 3) Утврђивањем доминантног каријерног синдрома студента, универзитети и факултети би требало да студенте *усмеравају ка избору смера на факултету који ће студирати или предмета које ће похађати* у складу са утврђеним каријерним синдромом. Избором области студирања у складу са каријерним синдромом долази до позитивних исхода као што су задовољавајуће постигнуће током студирања и стицање нових вештина које ће студенту пружити могућност остварења успеха у каријери. Такође, на овај начин се студенти усмеравају и ка томе да радно окружење бирају на основу тога да ли ће оно допринети усклађености са њиховим каријерним синдромом.
- 4) Уколико се утврди да студенти поседују каријерна синдрома које су карактеристична за предузетника – „предузетничка креативност“, „општа менаџерска компетентност“ и „аутономија/независност“ – факултети и универзитети би требало да их *усмере ка предузетништву и предузетничком образовању*, јер се показало да ови фактори утичу позитивно на развој намера студената да постану предузетници. Ради се о томе да студенти можда не перципирају себе, своје ставове, вредности и мотиве који су карактеристични за предузетнике, али уколико су свесни да их њихово каријерно синдрома предиспонира за предузетнике, можда ће се усредсредити на стицање додатних знања битних за такву врсту каријере. Образовање будућих предузетника и стицање компетенција повећава вероватноћу њиховог успеха када постану предузетници. Поред тога, образовне институције могу пружити студентима организациону подршку у смислу размене информација и знања, а затим и могућност повезивања са колегама, менторима и другим предузетницима како би прикупили знања, мотивисали их и стекли самопоуздање за оснивање и вођење свог предузећа.
- 5) Универзитети и факултети би требало да поред формалних образовних програма, *пруже студентима могућност за практичну примену знања о оснивању и вођењу предузећа*. Иако се образовне институције налазе под притиском државних органа да пруже основни и универзални садржај образовних курсева студентима, оне могу

инкорпорирати у радионице при каријерним центрима оне радионице кроз које се стичу „меке“ вештине за оснивање и вођење предузећа као што су вештине преговарања, управљања конфликтима и сл. У оквиру својих активности, каријерни центри могу основати блиску сарадњу са успешним предузетницима и бившим студентима који су постали предузетници како би студентима пружили прилику да се упознају и стекну своје узоре и практично примене у тим предузећима своје знање.

- 6) Студентима као будућим предузетницима, универзитети и факултети би требало да *пруже потребну психолошку и емоционалну подршку* кроз активности каријерних центара како би повећали своју предузетничку самоефикасност и у крајњем случају предузетничку намеру на коју она позитивно утиче. Студенти који имају таленте, мотиве и вредности карактеристичне за предузетника, који су стекли компетенције за оснивање предузећа, можда неће веровати да могу покренути свој бизнис зато што на нивоу друштва влада неповерење у њих, нестрпљивост или нереална очекивања која могу угрозити перцепцију појединца да може основати и управљати својим предузећем у будућности. Зато је таквим особама потребно пружити психолошку и емоционалну подршку да ове препреке превазиђу и оснују своје предузеће. Студентима је потребна помоћ и подршка и при процени њихових животних околности, да ли би добили подршку родитеља, пријатеља и друштва уколико се окрену предузетништву и процене своју потенцијалну ефикасност у предузетничком подухвату. Сви ови фактори, такође, имају позитиван утицај на њихову намеру да постану предузетници.
- 7) Универзитети и факултети би требало да *развију подржавајућу културу и систем вредности у оквиру ње који награђује и подржава иновативност и предузетништво*. Предузетничку креативност, менаџерску компетентност, аутономију и независност је могуће подстаћи и унапредити путем адекватне подршке образовних институција.

На основу претходног закључује се да је потребна универзална сарадња на релацији између факултета, универзитета, студената, професора и предузетника како би се унапредио образовни процес у области предузетништва на факултетима. Остваривањем синергије између свих актера могуће је креирати компетентног будућег

предузетника који је спреман да своју предузетничку намеру претвори у предузетничко понашање.

6. Научни допринос докторске дисертације

Докторска дисертација има и теоријски и практични научни допринос.

Теоријски допринос докторске дисертације огледа су у детаљној анализи и систематизовању најновијих теоријских знања о перспективама при избору професије и у њиховом довођењу у везу са концептом каријерних сидара. Теоријски допринос је остварен и расветљавањем карактеристика сваког каријерног сидра, као и указивањем на појаву потенцијално нових каријерних сидара какво је, на пример, каријерно сидро „интернационализам“ о чему се у литератури још увек не говори довољно. Теоријски допринос дисертације је значајан и у сегменту повезивања управљања развојем каријере у складу са каријерним сидром особе. Анализом модела каријере, допринос дисертације огледа се и у идентификовању предузетничке каријере и њених карактеристика као савременог модела каријере. Како је за предузетничко понашање неопходан предуслов предузетничка намера, теоријски допринос дисертације огледа се и у анализи фактора који подстичу развој предузетничких намера, пре свега, код студената. Посебан теоријски допринос дисертације пружен је у домену развоја концептуалног модела за проучавање утицаја каријерних сидара на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији, што до сада није било случај, ни у светској, ни у домаћој литератури.

Практичан допринос докторске дисертације утемељен је на њеном емпиријском делу. Пре свега, утврђен је позитиван утицај каријерних сидара на предузетнике намере студената у Републици Србији. Из наведеног проистекли су и други аспекти практичног доприноса дисертације. Пре свега, истакнуто је да је на факултетима и универзитетима, тамо где не постоје, потребно формирати центре за каријерно вођење и саветовање студената. Друго, указано је на то да активности каријерног саветовања студената треба започети на самом почетку студија како би се на основу идентификованих каријерних сидара студенти усмеравали ка избору смера на факултету који ће студирати или предмета које ће похађати у складу са идентификовани каријерним сидром. Потом, истакнуто је да центри за каријерно вођење и саветовање студената, у ситуацији када су код њих присутна каријерна сидра са предузетничком оријентацијом, усмеравају

студенте ка програмима образовања из области предузетништва, као и да исте организују и сами центри. Даље, наведено је да образовне институције треба да предузимају мере и активности на оснаживању студената да покрећу самостално своје предузеће тако што ће им омогућити стицање знања о процесу оснивања предузећа, његовог пословања, али их и оснажити да се успешно суочавају са изазовима које предузетнички подухват носи. Коначно, практични допринос дисертације огледа се и у томе што апострофира сарадњу на релацији између факултета, универзитета, студената, професора и предузетника како би се образовни процес у области предузетништва на факултетима унапредио.

7. Ограничења и будући правци истраживања

У погледу ограничења докторске дисертације, могуће је издвојити неколико кључних. Такође, могуће је дати препоруке за њихово превазилажење.

Као *прво* ограничење истраживања може бити наведена величина узорка. У истраживању је спроведено анкетање студентске популације једног универзитета у Републици Србији. Самим тим, могуће је проширење истраживања тако да се постигне географска покривеност свих универзитета. На тај начин би се постигла репрезентативност добијених резултата према осталим димензијама узорка, а не само према полној структури као је то у овом истраживању постигнуто. Значајном унапређењу истраживања допринело би формирање стратификованог узорка на нивоу целе земље.

Друго ограничење студије јесте примена инвентара каријерних оријентација која није обухватила накнадно тестирање студената. Самим тим није проверена поузданост мерне скале кроз време, иако су друга истраживања доказала поузданост наведеног упитника из перспективе времена, али на узорку запослених (Nordvik, 1991; Steele, 2009). Због ограничених могућности понављања тестирања на истом узорку, није спроведено поновно тестирање доминантног каријерног сидра испитаника. Препорука је да се у будућности изврши тестирање студената у две фазе како би се отклонило ово ограничење. Такође, потребно је пратити у дугом року доминантно каријерно сидро особе и евентуалне факторе који доводе до тога да се оно промени.

Треће ограничење истраживања је постојање великог броја испитаника који имају више од једног доминантног каријерног сидра, те ови подаци усмеравају ка закључку да

се доминантно каријерно сидро може посматрати више као једна од особина личности него као доминантни скуп талената, мотива и вредности особе који је јединствен. Препорука је да наредна истраживања узму у обзир ову могућност што би значајно допринело обогаћењу литературе у области каријерних сидара и предузетничких намера студената.

Четврто ограничење истраживања је то што се оно завршава на предузетничким намерама, док није проучавано да ли је она довела до стварног предузетничког понашања, пре свега оних студената који су у међувремену завршили факултете. Међутим, може се рећи да су генерално ретка истраживања која заиста проучавају да ли намера доводи до стварног предузетничког понашања. На сличан недостатак указао је и *Jena* (2020),. Докази који су приказани у резултатима истраживања не доводе до закључка да ће предиктори намера довести до реалног оснивања предузећа од стране студената. Препорука је да се наредна истраживања окрену процени предиктора предузетничких намера у тренутку који непосредно претходи предузетничком понашању како би се довеле у везу са понашањем које из њих проистиче (Ajzen, 2020).

Пето ограничење истраживања је што анализира само интерне факторе који утичу на предузетничке намере студената. Ради се о томе да постоје и фактори из екстерног окружења који утичу на предузетничке намере. *Shane* и сарадници (2003) их категоришу као 1) политичке факторе (правни систем, политичка стабилност, стабилност валуте, 2) тржишне факторе (демографска структура, технолошки напредак, стање индустрије) и 3) ресурсе (радна снага, капитал). Препорука је да будућа истраживања уваже утицај и ових фактора паралелно са проучавањем утицаја интерних фактора.

Иако су горе наведена ограничења евидентна, то не значи да истраживање нема научни допринос литератури у области каријерних сидара и предузетничких намера. Како је ово истраживање прво оваквог типа (није било истраживања која су мерила утицај свих каријерних сидара на предузетничке намере студената), његов допринос је значајан и са теоријског и практичног аспекта.

ЗАКЉУЧАК

Истраживања су доказала да каријера подразумева скуп радног искуства и улога које је особа имала током свог радног века. Тај скуп је одређен доминантним каријерним синдром особе, односно талентима, потребама и мотивима појединца. Особа се води њиме током доношења одлука о даљем развоју своје каријере. Од велике је важности рано препознавање доминантног каријерног сидра, јер из усклађености каријерног сидра и посла који особа обавља произилазе бројни позитивни радни исходи као што су задовољство послом, организациона посвећеност и ангажовање на послу. Показало се да су каријерна сидра оно што усмерава и ограничава појединца приликом доношења одлука како не би отишао у окружење које није у складу са његовим потребама и вредностима. Концепт каријерних сидара има за циљ да утврди област у којој се особа уједно може развијати и осећати стабилно, односно да та област не угрожава њене промене и раст. Особа се стално развија и расте, али је каријерно сидро оно што јој пружа и стабилност. Спознајом самог себе и стицањем искуства, особа почиње да расте, али на много стабилнији начин.

Постоје мишљења да у 21. веку каријера не може бити исказана хронолошким редоследом фаза које прате животне фазе, односно на традиционалан начин. Каријера представља континуирано учење и промену идентитета које може бити груписано у кратке фазе учења изражене у годинама каријере. Нова каријера захтева од појединца да се прилагоди, стиче нова и различита знања и развија односе са другим људима. Тако је из традиционалног поимања каријере настао савремени концепт каријере у оквиру кога се издвојило неколико модела каријере. Пре свега ради се о протејској и каријери без граница, али и о *предузетничкој каријери*, калеидоскопској каријери, интернационалној каријери, одрживој каријери и др. Предмет анализе докторске дисертације изграђен је око предузетничке каријере и фактора који подстичу појединца да следи овај каријерни пут. Разлог лежи у чињеници да је предузетништво препознато као носилац развоја једне земље, процеса креирања нових радних места, увођења нове технологије и производа (GEM, 2022).

Да би особа изградила предузетничку каријеру, потребно је најпре да испољи предузетничко понашање. Снажан предиктор предузетничког понашања је предузетничка намера. На основу детаљног истраживања литературе, закључује се да је предузетничка намера под утицајем особина личности, хуманог и социјалног капитала

и других интерних и екстерних фактора који некада нису под контролом појединца. Међутим, ретка су истраживања која узимају у обзир каријерна сидра као предикторе намере да особа постане предузетник. Самим тим, ова чињеница усмерава на закључак да докторска дисертација даје снажан теоријски допринос литератури из области управљања каријером и предузетништва развојем концептуалног модела за проучавање утицаја каријерних сидара на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.

Теорија планираног понашања Исек-а Ајзен-а дала је одговор на питање шта подстиче намеру и издвојила личне ставове, утицај истакнутих појединаца из окружења особе и самоефикасност особе као круцијалне факторе који имају директан утицај на њу. Истраживања презентована у докторској дисертацији показала су да се *теорија планираног понашања* доминантно користи при анализи предузетничких намера студената. Такође, велики број резултата студија указао је на то да постоји директан позитиван утицај личних ставова о предузетништву, истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничке самоефикасности на предузетничке намере, док остали фактори, као што су каријерна сидра карактеристична за предузетника, могу имати и директан и индиректан утицај.

Како је предузетништво генератор развоја друштва, за сваку земљу је битно да предузетничка иницијатива буде на високом нивоу, те су у протеклом периоду вршена бројна истраживања са циљем да се утврди ко су у највећем броју случајева предузетници. Указује се у литератури на чињеницу да су то особе старости између 18 и 34 године, мушког пола и особе са завршеним факултетом. Из тог разлога популацију емпиријског истраживања чинила је студентска популација у Републици Србији. Наиме, при упису у средњу школу или на факултет, ученик доноси одлуку о својој будућој професији. Међутим, неке професије су прешироко дефинисане и потребно је донети одлуку о специјализацији унутар њих. На пример, економија као област пружа избор специјализације у финансијама, банкарству, менаџменту, предузетништву и сл. Избор професије не дефинише каријеру појединца и у оквиру једне професије особа може изабрати различите каријерне путеве који су у сагласности са његовим доминантним каријерним сидром, на пример, каријерним сидром „предузетничка креативност“. Закључује се да сличности између каријерних путева особа са истим каријерним сидром, а које придају различитим професијама, могу бити веће него сличности између каријерних путева особа унутар исте професије које имају различита каријерна сидра.

Република Србија је земља са великим процентом samozапослених особа. Како превладава мишљење да неразвијене земље имају већи број предузетника због тога што је то једини облик запослења који им стоји на располагању, њихово рано препознавање и усмеравање ка формалним и неформалним облицима предузетничког образовања је од суштинске важности за опстанак основаног предузећа и даљи напредак друштва. Стицањем кључних компетенција из домена предузетништва повећаће се и стопа успеха новооснованих предузећа. Са друге стране, рано препознавање студената са доминантним каријерним сидрима карактеристичним за предузетника довешће до њиховог правовременог усмеравања ка предузетничком образовању.

Циљ дисертације је био да утврди да ли су код студената присутна каријерна сидра са предузетничком оријентацијом и да ли се може успоставити веза између поседовања ових каријерних сидара и њихове намере да се баве предузетништвом. Уз то, циљ је био да се утврди и да ли на одлуку о предузетништву утичу и фактори које сугерише теорија планираног понашања. Анализом је потврђено да:

- 1) Међу студентском популацијом постоје студенти који поседују каријерна сидра карактеристична за предузетника као што су каријерна сидра „предузетничка креативност“, „општа менаџерска креативност“ и „аутономија/независност“. Међутим, доминантно каријерно сидро студената у Републици Србији је каријерно сидро „сигурност/стабилност“, „техничка/функционална компетентност“ и „животним стил“.
- 2) Каријерна сидра „предузетничка креативност“, „општа менаџерска креативност“ и „аутономија/независност“ имају позитиван утицај на предузетничке намере студената у Републици Србији, те се закључује да ће они студенти који поседују ова каријерна сидра развити намеру да постану предузетници.
- 3) Утицај фактора према *теорији планираног понашања*, „лични ставови о предузетништву“ и „предузетничка самоефикасност“ је позитиван на предузетничке намере, док је утицај истакнутих појединаца из окружења особе најчешће није статистички значајан, а уколико је значајан има слаб и негативан предзнак.
- 4) Каријерна сидра имају позитиван утицај на предузетничке намере и тај утицај је посредован медијаторним варијаблама „лични ставови о предузетништву“, „утицај истакнутих појединаца из окружења особе“ и „предузетничка самоефикасност“.

На основу претходног закључује се да је доказана основна истраживачка хипотеза
X0: Каријерна сидра утичу на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији, као и следеће четири помоћне хипотезе:

X1: Каријерно сидро „предузетничка креативност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.

X2: Каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.

X3: Каријерно сидро „аутономија/независност“ има позитиван утицај на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.

X4: Дејство каријерних сидара на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији посредовано је личним ставовима о предузетништву, утицајем истакнутих појединаца из окружења особе и предузетничком самоефикасношћу.

Практичан допринос дисертације огледа се у импликацијама које су произашле из емпиријског истраживања докторске дисертације.

Препорука је да се оснују каријерни центри при универзитетима и факултетима у Републици Србији, уколико то нису. Препорука је да каријерни центри при универзитетима и факултетима усвоје инструмент за идентификовање каријерног сидра студента. Тако му могу помоћи при доношењу одлуке о смеру и предметима које ће изабрати при упису на факултет. На тај начин студенти могу спознати своје каријерно сидро још на почетку студирања и даље се усавршавати у области специјализације за коју поседују кључне таленте, мотиве и вредности.

Доказивањем позитивног утицаја који каријерна сидра карактеристична за предузетника имају на предузетничке намере указано је на значај раног препознавања студената са тим каријерним сидрима и њиховог усмеравања ка образовним програмима, како формалним, тако и неформалним, који ће на прави начин унапредити њихове компетенције потребне за оснивање и вођење предузећа. Образовне институције би требале да пруже студентима могућност за практичну примену знања о оснивању и вођењу предузећа кроз радионице за стицање „меких вештина“ и сарадњом са другим успешним предузетницима. Прилике за практичну примену теоријског знања и остваривање контаката са успешним предузетницима који ће пренети своја искуства студентима могу им приближити предузетништво као активност.

Образовне институције би требале да пруже и потребну психолошку и емоционалну подршку својим студентима на путу ка оснивању свог предузећа. Наиме,

страх од неуспеха и недостатак поверења у своје способности је оно што спречава појединца да постане предузетник и да своју предузетничку намеру преведе у предузетничко понашање. Препорука је образовним институцијама да помогну у оснаживању студената са каријерним сидрима карактеристичним за предузетнике стицањем компетенција које могу валоризовати на тржишту.

На крају, образовне институције би требале да развију подржавајућу културу и систем вредности у оквиру ње који награђује и подржава иновативност и предузетништво младих људи на почетку своје каријере.

Закључује се да је докторска дисертација пружила један нови аспект анализе каријерних сидара изградњом концептуалног модела за проучавање утицаја каријерних сидара на предузетничке намере студентске популације у Републици Србији. Како су доказане релације каријерних сидара и предузетничке намере као главног индикатора будућег предузетничког понашања, овај модел истраживања завређује пажњу научне јавности ради даљег репликовања и проширивања истраживања у истом или другачијем друштвеном контексту.

ЛИТЕРАТУРА

- Abele, A. E., & Spurk, D. (2009). How do objective and subjective career success interrelate over time? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 803–824. <https://doi.org/10.1348/096317909X470924>
- Abessolo, M., Rossier, J., & Hirschi, A. (2017). Basic values, career orientations, and career anchors: Empirical investigation of relationships. *Frontiers in Psychology*, 8(SEP), 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01556>
- Ajzen, I. (1985). From Intentions to Actions : A Theory of Planned Behavior. In J. K. et Al. (Ed.), *Action Control* (pp. 11–39). Springer Berlin Heidelberg.
- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211. <https://doi.org/10.1080/10410236.2018.1493416>
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 665–683. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb00236.x>
- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. *Psychology and Health*, 26(9), 1113–1127. <https://doi.org/10.1080/08870446.2011.613995>
- Ajzen, I. (2020). The theory of planned behavior: Frequently asked questions. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2(4), 314–324. <https://doi.org/10.1002/hbe2.195>
- Ajzen, I., Brown, T. C., & Carvajal, F. (2004). Explaining the discrepancy between intentions and actions: The case of hypothetical bias in contingent valuation. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 30(9), 1108–1121. <https://doi.org/10.1177/0146167204264079>
- Al-Jubari, I. (2019). College students' entrepreneurial intention: Testing an integrated model of SDT and TPB. *SAGE Open*, 9(2), 1–15. <https://doi.org/10.1177/2158244019853467>
- Al-Jubari, I., Hassan, A., & Hashim, J. (2017). The role of autonomy as a predictor of entrepreneurial intention among university students in Yemen. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 30(3), 325–340. <https://doi.org/10.1504/IJESB.2017.081950>
- Al-Mamary, Y. H., & Alshallaqi, M. (2022). Impact of autonomy, innovativeness, risk-taking, proactiveness, and competitive aggressiveness on students' intention to start a new venture. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(4), 100239. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100239>
- Amabile, T. M. (1996). *Creativity and Innovation in Organizations*. Harvard Business School

- Industry and Background Note 396-239. *Harvard Business School*, 1–15.
- Arkorful, H., & Hilton, S. K. (2022). Locus of control and entrepreneurial intention: a study in a developing economy. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 38(2), 333–344. <https://doi.org/10.1108/jeas-04-2020-0051>
- Arnold, J., Coombs, C. R., & Gubler, M. (2017). Career anchors and preferences for organizational career management: a study of information technology professionals in three European countries. *International Journal of Human Resource Management*, 30(22), 3190–3222. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380058>
- Arshad, M., Farooq, M., Atif, M., & Farooq, O. (2021). A motivational theory perspective on entrepreneurial intentions: a gender comparative study. *Gender in Management*, 36(2), 221–240. <https://doi.org/10.1108/GM-12-2019-0253>
- Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career: A New Perspective for Organizational Inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295–306.
- Arthur, M. B., Claman, P. H., & Defillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *The Academy of Management Executive*, 9(4), 7–22.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Richardson, J. (2017). *Advance praise for An Intelligent Career: Taking Ownership of Your Work and Your Life*. Oxford University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177–202. <https://doi.org/10.1002/job.290>
- Asante, E. A., & Affum-Osei, E. (2019). Entrepreneurship as a career choice: The impact of locus of control on aspiring entrepreneurs' opportunity recognition. *Journal of Business Research*, 98(October 2018), 227–235. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.02.006>
- Autio, E., Keeley, R. H., Klofsten, M., Parker, G. G. C., & Hay, M. (2001). Entrepreneurial Intent among Students in Scandinavia and in the USA. *Enterprise and Innovation Management Studies*, 2(2), 145–160. <https://doi.org/10.1080/14632440110094632>
- Awwad, M. S., & Al-Aseer, R. M. N. (2021). Big Five personality traits impact on entrepreneurial intention: the mediating role of entrepreneurial alertness. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 15(1), 87–100. <https://doi.org/10.1108/apjie-09-2020-0136>
- Ayodele, T. O., Babalola, M. O., Kajimo-Shakantu, K., Olaoye, O. W., & Lawale, R. (2021). Entrepreneurial intentions of real estate students: an ordinal analysis of the predictors. *Journal of Facilities Management*, 19(1), 53–79. <https://doi.org/10.1108/JFM-07-2020->

- Bae, T. J., Qian, S., Miao, C., & Fiet, J. O. (2014). The Relationship Between Entrepreneurship Education and Entrepreneurial Intentions: A Meta-Analytic Review. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, *38*(2), 217–254. <https://doi.org/10.1111/etap.12095>
- Bandura, A. (1982a). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, *37*(2), 122–147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (1982b). The psychology of chance encounters and life paths. *American Psychologist*, *37*(7), 747–755. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.7.747>
- Bandura, A. (1997). Self-Efficacy: The Exercise of Control. In *Self-efficacy: The exercise of control*. Freeman. <https://doi.org/10.1891/0889-8391.13.2.158>
- Bandura, A., & Adams, N. (1977). Analysis of Self-Efficacy Theory of Behavioral Change. *Cognitive Therapy and Research*, *1*(4), 287–310. <https://doi.org/10.1016/j.dental.2012.07.085>
- Barbera, F. La, & Ajzen, I. (2020). Control interactions in the theory of planned behavior: Rethinking the role of subjective norm. *Europe's Journal of Psychology*, *16*(3), 401–417. <https://doi.org/10.5964/ejop.v16i3.2056>
- Barclay, B. B., Chapman, J. R., & Brown, B. L. (2013). Underlying Factor Structure of Schein's Career Anchor Model. *Journal of Career Assessment*, *21*(3), 430–451. <https://doi.org/10.1177/1069072712475179>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, *51*(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1007/BF02512353>
- Bartleet, B. L., Ballico, C., Bennett, D., Bridgstock, R., Draper, P., Tomlinson, V., & Harrison, S. (2019). Building sustainable portfolio careers in music: insights and implications for higher education. *Music Education Research*, *21*(3), 282–294. <https://doi.org/10.1080/14613808.2019.1598348>
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, *16*(2), 125–138. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2006.03.002>
- Baruch, Y., & Peiperl, M. (2000). Career management practices: An empirical survey and implications. *Human Resource Management*, *39*(4), 347–366. [https://doi.org/10.1002/1099-050X\(200024\)39:4<347::AID-HRM6>3.0.CO;2-C](https://doi.org/10.1002/1099-050X(200024)39:4<347::AID-HRM6>3.0.CO;2-C)

- Baruch, Y., & Vardi, Y. (2016). A Fresh Look at the Dark Side of Contemporary Careers: Toward a Realistic Discourse. *British Journal of Management*, 27(2), 355–372. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12107>
- Bateman, T. S., & Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 103–118. <https://doi.org/10.1002/job.4030140202>
- Bazkiaei, H. A., Heng, L. H., Khan, N. U., Saufi, R. B. A., & Kasim, R. S. R. (2020). Do entrepreneurial education and big-five personality traits predict entrepreneurial intention among universities students? *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1801217>
- Becker, J. L., Milad, M. P., & Klock, S. C. (2006). Burnout, depression, and career satisfaction: Cross-sectional study of obstetrics and gynecology residents. *American Journal of Obstetrics and Gynecology*, 195(5), 1444–1449. <https://doi.org/10.1016/j.ajog.2006.06.075>
- Beigi, M., Shirmohammadi, M., & Arthur, M. (2018). Intelligent career success: The case of distinguished academics. *Journal of Vocational Behavior*, 107(2017), 261–275. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.007>
- Berger, P., & Luckmann, T. (1991). *The social construction of reality*. PENGUIN BOOKS. <https://doi.org/10.4324/9781315775357>
- Bezuidenhout, M., Grobler, A., & Rudolph, E. C. (2013). The utilisation of a career conversation framework based on Schein's career anchors model. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.491>
- Bird, B. (1988). Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intention. *Academy of Management Review*, 13(3), 442–453.
- Bird, B. (2019). Toward a theory of entrepreneurial competency. In *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth* (Vol. 21, pp. 115–131). <https://doi.org/10.1108/S1074-754020190000021011>
- Bird, B., Bergmann, H., Honig, B., & McNally, J. J. (2015). Entrepreneurial Intentions Research: A Review and Outlook. *International Review of Entrepreneurship*, Article #1512, 13(3), 143–168.
- Biswas, A., & Verma, R. K. (2021). Engine of entrepreneurial intentions: revisiting personality traits with entrepreneurial education. *Benchmarking, ahead-of-p*(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/BIJ-11-2020-0607>

- Boshoff, A., Bennet, H., & Kellerman, A. (1994). Career orientations as Predictors of the Level of Job Involvement of Professional People. *Journal of Industrial Psychology, 20*(2), 8–13.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Frautschy DeMuth, R. L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 30–47. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.003>
- Brockhaus, R. H. (1975). I-E Locus of Control as Predictors of Entrepreneurial Intentions. *Academy of Management Proceedings, 1975*(1).
- Brockhaus, R. H. (1980). Risk Taking Propensity of Entrepreneurs. *Academy of Management Proceedings, 23*(3), 509–520. <https://doi.org/10.5465/ambpp.1976.4975934>
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2013). Social Cognitive Model of Career Self-Management: Toward a Unifying View of Adaptive Career Behavior Across the Life Span. *Journal of Counseling Psychology, 60*(4), 557–568.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2019). A Social Cognitive View of Career Development and Guidance. In J. A. Athanasou & H. N. Perera (Eds.), *International Handbook of Career Guidance* (2nd ed., pp. 147–166). Springer, Cham. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-25153-6>
- Bruyat, C., & Julien, P. A. (2001). Defining the field of research in entrepreneurship. *Journal of Business Venturing, 16*(2), 165–180. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(99\)00043-9](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(99)00043-9)
- Cabot, C., & Gagnon, S. (2021). Understanding the career dynamics of it professionals in digital transformation times: A systematic review of career anchors studies. *International Journal of Information Systems and Project Management, 9*(2), 44–60. <https://doi.org/10.12821/ijispm090203>
- Callanan, G. A., & Zimmerman, M. (2016). To Be or Not To Be an Entrepreneur: Applying a Normative Model to Career Decisions. *Journal of Career Development, 43*(5), 447–461. <https://doi.org/10.1177/0894845316633525>
- Camelo-Ordaz, C., Diánez-González, J. P., & Ruiz-Navarro, J. (2016). The influence of gender on entrepreneurial intention: The mediating role of perceptual factors. *BRQ Business Research Quarterly, 19*(4), 261–277. <https://doi.org/10.1016/j.brq.2016.03.001>
- Cantillon, R. (1755). *Essai sur la nature du commerce en général*. Institut Coppet. <https://doi.org/10.2307/3497121>
- Carsrud, A., & Brännback, M. (2011). Entrepreneurial Motivations: What Do We Still Need to Know? *Journal of Small Business Management, 49*(1), 9–26.

<https://doi.org/10.1111/j.1540-627X.2010.00312.x>

- Carsrud, A. L., & Brannback, M. (2009). Understanding the Entrepreneurial Mind. In *International Studies of Entrepreneurship*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0443-0_1
- Chang, C. L. H., Shen, K. N., & Wu, S. (2020). Career anchors of IT/IS personnel: A cross-culture research based on the guanxi culture theory. *Journal of Global Information Management*, 28(4), 160–190. <https://doi.org/10.4018/JGIM.2020100109>
- Chang, I. C., Hwang, H. G., Liu, C. F., & Siang, S. H. (2007). A study of career anchors and job characteristic preferences of IS students. *Journal of Computer Information Systems*, 47(3), 24–33.
- Chapman, J. R. (2014). Fostering career management using career anchor theory. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention, Volume 2: Applications*. (Vol. 2, Issue 1975, pp. 507–520). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/14439-037>
- Chapman, J. R. (2016). An Empirically Derived Framework for Conceptualizing Schein's Career Orientation Theory. *Journal of Career Assessment*, 24(4), 669–684. <https://doi.org/10.1177/1069072715616109>
- Chapman, J. R., & Brown, B. L. (2014). An empirical study of the career anchors that govern career decisions. *Personnel Review*, 43(5), 717–740. <https://doi.org/10.1108/PR-01-2013-0017>
- Chen, C. P. (1998). Understanding career development: A convergence of perspectives. *Journal of Vocational Education and Training*, 50(3), 437–461. <https://doi.org/10.1080/13636829800200053>
- Cieciuch, J., Davidov, E., Vecchione, M., & Schwartz, S. H. (2014). A Hierarchical Structure of Basic Human Values in a Third-Order Confirmatory Factor Analysis. *Swiss Journal of Psychology*, 73(3), 177–182. [https://doi.org/https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000134](https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000134)
- Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons, Inc.
- Coetzee, M., & de Villiers, M. (2010). Sources of job stress, work engagement and career orientations of employees in a South African financial institution. *Southern African Business Review*, 14(1), 27–58.
- Coetzee, M., & Schreuder, D. (2008). A multi-cultural investigation of students' career anchors at a South African higher education institution. *Labour South African Journal of Labour Relations*, 32(2), 45–65.

- Coetzee, M., & Schreuder, D. (2011). The relation between career anchors, emotional intelligence and employability satisfaction among workers in the service industry. *Southern African Business Review*, 15(3), 76–97.
- Coetzee, M., Schreuder, D., & Tladinyane, R. (2014). Employees' work engagement and job commitment: The moderating role of career anchors. *SA Journal of Human Resource Management*, 14(1), 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v12i1.572>
- Cortés-Sánchez, J. D., & Grueso-Hinestroza, M. P. (2017). Factor analysis evaluation of Schein's career orientations inventory in Colombia. *Business: Theory and Practice*, 18(September), 186–196. <https://doi.org/10.3846/btp.2017.020>
- Costigan, R., Gurbuz, S., & Sigri, U. (2018). Schein's Career Anchors: Testing Factorial Validity, Invariance Across Countries, and Relationship With Core Self-Evaluations. *Journal of Career Development*, 45(3), 199–214. <https://doi.org/10.1177/0894845316676903>
- Cox, K. C., Lortie, J., & Castrogiovanni, G. (2018). An Integrated Model of Intentional Entrepreneurial Action. In A. T. Porcar & D. Ribeiro Soriano (Eds.), *Inside the Mind of the Entrepreneur - Cognition, Personality Traits, Intention, and Gender Behavior* (pp. 3–16). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-62455-6_4
- D'Silva, J. L., & Hamid, J. A. (2014). Influence of career anchors, work values and personality traits toward employability orientation among Malaysian university students. *International Education Studies*, 7(9), 15–23. <https://doi.org/10.5539/ies.v7n9p15>
- Danziger, N., Rachman-Moore, D., & Valency, R. (2008). The construct validity of Schein's career anchors orientation inventory. *Career Development International*, 13(1), 7–19. <https://doi.org/10.1108/13620430810849506>
- Danziger, N., & Valency, R. (2006). Career anchors: Distribution and impact on job satisfaction, the Israeli case. *Career Development International*, 11(4), 293–303. <https://doi.org/10.1108/13620430610672513>
- Davidsson, P. (1995). Culture, structure and regional levels of entrepreneurship. *Entrepreneurship and Regional Development*, 7(1), 41–62. <https://doi.org/10.1080/08985629500000003>
- Davidsson, P., & Honig, B. (2003). The role of social and human capital among nascent entrepreneurs. *Journal of Business Venturing*, 18(3), 301–331. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(02\)00097-6](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(02)00097-6)
- De Pillis, E., & Reardon, K. K. (2007). The influence of personality traits and persuasive

- messages on entrepreneurial intention: A cross-cultural comparison. *Career Development International*, 12(4), 382–396. <https://doi.org/10.1108/13620430710756762>
- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The Boundaryless Career : A Competency-Based. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307–324.
- Delanoë-Gueguen, S., & Liñán, F. (2019). A longitudinal analysis of the influence of career motivations on entrepreneurial intention and action. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(4), 527–543. <https://doi.org/10.1002/cjas.1515>
- DeLong, T. J. (1982). Re-examining the career anchor model. *Personnel*, 59(3), 50–61.
- DeLong, T. J. (1984). A Comparison of the Career Orientations of Rural and Urban Educators. *Educational Review*, 36(1), 67–74. <https://doi.org/10.1080/0013191840360106>
- Derr, B. (1979). *More on Career Anchor Concepts: The Case of U.S. Naval Officers*. Naval Postgraduate School.
- Derr, B. (1986). *Managing the new careerists*. Jossey-Bass.
- Derr, B., & Laurent, A. (1989). The Internal and External Carrers: A Theoretical and Cross-Cultural Perspective. In B. S. Arthur, M.B., Hall, D.T. and Lawrence (Ed.), *Handbook of Career Theory* (Vol. 87, Issue 24). Cambridge University Press.
- DiRenzo, M. S., Greenhaus, J. H., & Weer, C. H. (2015). Relationship between protean career orientation and work–life balance: A resource perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 36(4), 538–560. <https://doi.org/10.1002/job>
- Do, B. R., & Dadvari, A. (2017). The influence of the dark triad on the relationship between entrepreneurial attitude orientation and entrepreneurial intention: A study among students in Taiwan University. *Asia Pacific Management Review*, 22(4), 185–191. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2017.07.011>
- Doanh, D. C., & Bernat, T. (2019). Entrepreneurial self-efficacy and intention among Vietnamese students: A meta-analytic path analysis based on the theory of planned behavior. *Procedia Computer Science*, 159, 2447–2460. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.420>
- Douglas, E. J. (2009). Perceptions – Looking at the World Through Entrepreneurial Lenses. In A. L. Carsrud & M. Brännback (Eds.), *Understanding the Entrepreneurial Mind* (pp. 3–22). Springer Berlin Heidelberg.
- Douglas, E. J. (2020). *Entrepreneurial Intention: Past, Present, and Future Research*. Edward Elgar Publishing Limited.
- Douglas, E. J., & Shepherd, D. A. (2002). Self-Employment as a Career Choice: Attitudes,

- Entrepreneurial Intentions, and Utility Maximization. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 26(3), 81–90. <https://doi.org/10.1177/104225870202600305>
- Drucker, P. (2015). *Innovation and Entrepreneurship: Preactice and Principles*. Routledge Classics.
- Dyer, G. (1994). Toward a Theory of Entrepreneurial Careers. *Journal of Sport Behavior*, 19(2), 7–21.
- Edwards, J. (2008). 4 Person–Environment Fit in Organizations: An Assessment of Theoretical Progress. *The Academy of Management Annals*, 2(1), 167–230. <https://doi.org/10.1080/19416520802211503>
- Edwards, J., & Shipp, A. J. (2007). The Relationship Between Person-Environment Fit and Outcomes: An Integrative Theoretical Framework. In C. Ostroff & T. A. Judge (Eds.), *Perspectives on Organizational Fit* (pp. 209–258). Jossey-Bass. <https://doi.org/10.4324/9780203810026>
- Elfving, J., Brännback, M., & Carsrud, A. (2009). Understanding the Entrepreneurial Mind. *Understanding the Entrepreneurial Mind*. <https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0443-0>
- Ellisson, J. A., & Schreuder, A. (2000). The relation between career anchors, occupational types and job satisfaction of midcareer employees. In *Journal of Industrial Psychology* (Vol. 26, Issue 2, pp. 1–6).
- Engle, R. L., Dimitriadi, N., Gavidia, J. V., Schlaegel, C., Delanoe, S., Alvarado, I., He, X., Buame, S., & Wolff, B. (2010). Entrepreneurial intent: A twelve-country evaluation of Ajzen’s model of planned behavior. *Team Performance Management*, 16(1–2), 35–57. <https://doi.org/10.1108/13552551011020063>
- Enrrialgo, M., & Iglesias, V. (2017). Are the Intentions to Entrepreneurship of Men and Women Shaped Differently? the Impact of Entrepreneurial Role-Model Exposure and Entrepreneurship Education. *Entrepreneurship Research Journal*, 8(1), 1–14. <https://doi.org/10.1515/erj-2017-0013>
- Esfandiar, K., Sharifi-Tehrani, M., Pratt, S., & Altinay, L. (2019). Understanding entrepreneurial intentions: A developed integrated structural model approach. *Journal of Business Research*, 94(October 2017), 172–182. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.10.045>
- Espíritu-Olmos, R., & Sastre-Castillo, M. A. (2015). Personality traits versus work values: Comparing psychological theories on entrepreneurial intention. *Journal of Business Research*, 68(7), 1595–1598. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.02.001>

- Eurostat. (2023). *Eurostat database*. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/>
- Eyel, C. S., & Vatansever Durmaz, İ. B. (2019). Entrepreneurial Intentions of Generation-Z: Compare of Social Sciences and Natural Sciences Undergraduate Students at Bahçeşehir University. *Procedia Computer Science*, 158, 861–868. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.124>
- Farrukh, M., Alzubi, Y., Shahzad, I. A., Waheed, A., & Kanwal, N. (2018). Entrepreneurial intentions: The role of personality traits in perspective of theory of planned behaviour. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 12(3), 399–414. <https://doi.org/10.1108/apjie-01-2018-0004>
- Fayolle, A., Liñán, F., & Moriano, J. A. (2014). Beyond entrepreneurial intentions: values and motivations in entrepreneurship. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 10(4), 679–689. <https://doi.org/10.1007/s11365-014-0306-7>
- Feldman, D. (1989). Careers in Organization: Recent Trends and future Directions. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 15(2), 135–156.
- Feldman, D., & Bolino, M. (1996). Careers within careers: reconceptualizing the nature of career anchors and their consequences. *Human Resource Management Review*, 6(2), 89–112.
- Feldman, D., & Bolino, M. (2000). Career patterns of the self-employed: Career motivations and career outcomes. *Journal of Small Business Management*, 38(3), 53–67.
- Ferreira, J. J., Fernandes, C. I., & Raposo, M. L. (2018). Measuring and Understanding the Psychological Effects of Entrepreneurial Intentions: Multigroup Analysis. In A. T. Porcar & D. R. Soriano (Eds.), *Contributions to Management Science* (pp. 17–31). Springer International Publishing AG. https://doi.org/10.1007/978-3-319-62455-6_2
- Ferreira, J., Raposo, M. L., Rodrigues, R. G., Dinis, A., & do Paço, A. (2012). An application of the psychological and behavioral approaches. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 19(3), 424–440.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Filion, L. J. (2011). Defining the entrepreneur. In *World Encyclopedia of Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.4324/9780080472683-10>
- Firkola, P., & Tiessen, J. (2001). The Career Anchor Instrument: A Tool for Comparing Japanese and Canadian Career Orientations. *Economic Journal of Hokkaido University*, 30, 55–68. <https://www.researchgate.net/publication/37567080>

- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2015). *Predicting and Changing Behavior*. Psychology Press, Taylor & Francis Group.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). SEM with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. In *Journal of Marketing Research* (Vol. 18, Issue 3, pp. 1–16).
- Fouad, N. A. (2019). Social Cognitive Career Theory: Introductory Review. In J. L. Swanson & N. A. Fouad (Eds.), *Career Theory and Practice: Learning through Case Studies* (4th ed.). SAGE Publications, Inc.
- Fouad, N. A., & Kantamneni, N. (2013). The Role of Race and Ethnicity in Career Choice, Development, and Adjustment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 215–244). John Wiley & Sons, Inc.
- Galavandi, H., & Naghipour, K. (2015). The relationship between career anchors and organizational commitment. *International Journal of Educational and Psychological Researches*, 1(4), 241. <https://doi.org/10.4103/2395-2296.163938>
- Gander, M. (2021). The hybrid career concept: creating hybrid career pathways. *Career Development International*, 26(7), 853–868. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2020-0189>
- Gartner, W. B. (1988). “Who is an entrepreneur?” is (still) the wrong question. *American Journal of Small Business*, 12(4), 11–32. <https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2020.e00168>
- Gedajlovic, E., Honig, B., Moore, C. B., Payne, G. T., & Wright, M. (2013). Social Capital and Entrepreneurship: A Schema and Research Agenda. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 37(3), 455–478. <https://doi.org/10.1111/etap.12042>
- GEM. (2022). *Global Entrepreneurship Monitor 2021 / 2022 Global Report Opportunity Amid Disruption*.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior* (6th ed.). Prentice Hall.
- Gielnik, M. M., Zacher, H., & Wang, M. (2018). Age in the entrepreneurial process: The role of future time perspective and prior entrepreneurial experience. *Journal of Applied Psychology*, 103(10), 1067–1085. <https://doi.org/10.1037/apl0000322>
- Goldberg, L. R. (1990). Personality processes and individual differences - An Alternative "Description of Personality ": The Big-Five Factor Structure. *Journal of Personality and*

- Social Psychology*, 59(6), 1216–1229.
- Gorgievski, M. J., Stephan, U., Laguna, M., & Moriano, J. A. (2018). Predicting Entrepreneurial Career Intentions: Values and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Career Assessment*, 26(3), 457–475. <https://doi.org/10.1177/1069072717714541>
- Gottfredson, L. S. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. In D. and associates Brown (Ed.), *Career Choice and Development* (4th ed., pp. 85–148). Jossey-Bass, John Wiley & Sons, Inc. <http://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=U0SZRvNz4S8C&pgis=1>
- Granrose, C. S., & Baccili, P. A. (2006). Do psychological contracts include boundaryless or protean careers? *Career Development International*, 11(2), 163–182. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/13620430610651903>
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2006). *Encyclopedia of career development*. SAGE Publications, Inc. All.
- Greenhaus, J. H., & Callanan, G. A. (2013). Career Dynamics. In N. W. Schmitt & S. Highhouse (Eds.), *Handbook of Psychology, vol 12: Industrial and Organizational Psychology* (2nd ed., pp. 593–614). John Wiley & Sons, Inc.
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & DiRenzo, M. S. (2008). A boundaryless perspective on careers. In Cooper & Barling (Eds.), *The Sage Handbook of Organizational Behavior* (Issue January, pp. 277–299). SAGE Publications, Inc. All. <https://doi.org/10.4135/9781849200448.n16>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2019). *Career Management for Life* (5th ed.). Routledge, Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315205991>
- Greenhaus, J. H., & Kossek, E. E. (2014). The Contemporary Career: A Work-Home Perspective. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1, 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091324>
- Griffin, A. (2008). “Designer doctors”: Professional identity and a portfolio career as a general practice educator. *Education for Primary Care*, 19(4), 355–359. <https://doi.org/10.1080/14739879.2008.11493697>
- Guan, Y., Deng, H., Fan, L., & Zhou, X. (2021). Theorizing person-environment fit in a changing career world: Interdisciplinary integration and future directions. *Journal of Vocational Behavior*, 126(April), 103557. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103557>
- Guerrero, M., Rialp, J., & Urbano, D. (2008). The impact of desirability and feasibility on entrepreneurial intentions : A structural equation model. *Int Entrep Manag J*, 4, 35–50.

<https://doi.org/10.1007/s11365-006-0032-x>

- Hackett, G., & Betz, N. E. (1995). Self-Efficacy and Career Choice and Development. In J. E. Maddux (Ed.), *Self-Efficacy, Adaptation, and Adjustment: Theory, Research, and Application* (pp. 249–280). Plenum Press. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-6868-5_9
- Haddad, G., Haddad, G., & Nagpal, G. (2021). Can students' perception of the diverse learning environment affect their intentions toward entrepreneurship? *Journal of Innovation and Knowledge*, 6(3), 167–176. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2021.04.002>
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Cengage Learning EMEA. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2003.10.006>
- Handy, C. (1994). *The Empty Raincoat: Making Sense of the Future*. Hutchinson.
- Hardin, J. R., Stocks, M. H., & Graves, O. F. (2001). The effect of match or mismatch between the career anchors and the job settings of CPAs: An empirical analysis. *Advances in Accounting*, 18, 119–148. [https://doi.org/10.1016/S0882-6110\(01\)18008-9](https://doi.org/10.1016/S0882-6110(01)18008-9)
- Hartung, P. (2013). The Life-Span, Life-Space Theory. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 83–114). John Wiley & Sons, Inc.
- Hatak, I., Harms, R., & Fink, M. (2015). Age, job identification, and entrepreneurial intention. *Journal of Managerial Psychology*, 30(1), 38–53. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/JMP-07-2014-0213>
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2017). Regression-based statistical mediation and moderation analysis in clinical research: Observations, recommendations, and implementation. *Behaviour Research and Therapy*, 98, 39–57. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2016.11.001>
- Heppner, M. J. (2013). Women, Men, and Work: The Long Road to Gender Equity. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 187–214). John Wiley & Sons, Inc.
- Herman, E. (2019). Entrepreneurial Intention among Engineering Students and Its Main Determinants. *Procedia Manufacturing*, 32, 318–324. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2019.02.220>
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 113–136. <https://doi.org/10.1002/job.270>

- Hirschi, A., & Fischer, S. (2013). Work values as predictors of entrepreneurial career intentions. *Career Development International*, *18*(3), 216–231. <https://doi.org/10.1108/CDI-04-2012-0047>
- Hoang, G., Le, T. T. T., Tran, A. K. T., & Du, T. (2021). Entrepreneurship education and entrepreneurial intentions of university students in Vietnam: the mediating roles of self-efficacy and learning orientation. *Education and Training*, *63*(1), 115–133. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2020-0142>
- Holland, L. J. (1973). *Making Vocational Choices: a theory of careers*. Prentice Hall.
- Howorth, C., Tempest, S., & Coupland, C. (2005). Rethinking entrepreneurship methodology and definitions of the entrepreneur. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, *12*(1), 24–40. <https://doi.org/10.1108/14626000510579626>
- Hsu, D. K., Burmeister-Lamp, K., Simmons, S. A., Foo, M. Der, Hong, M. C., & Pipes, J. D. (2019). “I know I can, but I don’t fit”: Perceived fit, self-efficacy, and entrepreneurial intention. *Journal of Business Venturing*, *34*(2), 311–326. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2018.08.004>
- Huang, C.-F., & Wang, M.-H. (2011). Career Anchors of MIS Undergraduates and IS Professionals in Taiwan : A Longitudinal Comparative Study. *資訊管理學報*, *18*(2), 99–130.
- Hueso, J. A., Jaén, I., & Liñán, F. (2021). From personal values to entrepreneurial intention: a systematic literature review. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, *27*(1), 205–230. <https://doi.org/10.1108/IJEER-06-2020-0383>
- Hull, D., Bosley, J., & Udell, G. (1980). Renewing the hunt for the heffalump: identifying potential entrepreneurs by personality characteristics. *Journal of Small Business Management*, *18*(000001), 11.
- Igartua, J. J., & Hayes, A. F. (2021). Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: Concepts, Computations, and Some Common Confusions. *Spanish Journal of Psychology*, *24*(6), 1–23. <https://doi.org/10.1017/SJP.2021.46>
- Igbaria, M., & Baroudi, J. J. (1993). A short-form measure of career orientations: A psychometric evaluation. *Journal of Management Information Systems*, *10*(2), 131–154. <https://doi.org/10.1080/07421222.1993.11518003>
- Igbaria, M., Greenhaus, J. H., & Parasuraman, S. (1991). Career orientations of MIS employees: An empirical analysis. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, *15*(2), 151–169. <https://doi.org/10.2307/249376>

- Igbaria, M., Kassicieh, S., & Silver, M. (1999). Career orientations and success in RD engineering professionals. *Journal of Engineering and Technology Management - JET-M*, 16, 29–54.
- Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S., & Roper, J. (2012). Boundaryless Careers: Bringing Back Boundaries. *Organization Studies*, 33(3), 323–340. <https://doi.org/10.1177/0170840611435600>
- Jaén, I., & Liñán, F. (2013). Work values in a changing economic environment: The role of entrepreneurial capital. *International Journal of Manpower*, 34(8), 939–960. <https://doi.org/10.1108/IJM-07-2013-0166>
- Jaén, I., Moriano, J. A., & Liñán, F. (2013). Personal values and entrepreneurial intention: An empirical study. *Conceptual Richness and Methodological Diversity in Entrepreneurship Research*, July 2015, 15–31. <https://doi.org/10.4337/9781782547310.00008>
- Jena, R. K. (2020). Measuring the impact of business management Student's attitude towards entrepreneurship education on entrepreneurial intention: A case study. *Computers in Human Behavior*, 107(January), 106275. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106275>
- Jiang, J. J., Klein, G., & Balloun, J. L. (2001). The joint impact of internal and external career anchors on entry-level IS career satisfaction. *Information and Management*, 39(1), 31–39. [https://doi.org/10.1016/S0378-7206\(01\)00077-5](https://doi.org/10.1016/S0378-7206(01)00077-5)
- Jiatong, W., Murad, M., Bajun, F., Tufail, M. S., Mirza, F., & Rafiq, M. (2021). Impact of Entrepreneurial Education, Mindset, and Creativity on Entrepreneurial Intention: Mediating Role of Entrepreneurial Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12(August). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.724440>
- Joyce Koe Hwee, N., & Shamuganathan, G. (2010). The influence of personality traits and demographic factors on social entrepreneurship start up intentions. *Journal of Business Ethics*, 95(2), 259–282. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0358-8>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376–407. <https://doi.org/10.1037//0033-2909.127.3.376>
- Karabulut, A. T. (2016). Personality Traits on Entrepreneurial Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229, 12–21. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.109>
- Karimi, S., & Makreet, A. S. (2020). The Role of Personal Values in Forming Students' Entrepreneurial Intentions in Developing Countries. *Frontiers in Psychology*, 11(November), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.525844>

- Kennard, M. (2021). *Innovation and entrepreneurship*. Routledge.
- Kenny, D. A. K. (2015). Principles and practices of structural equation modelling. In *Methodology in the social sciences* (4th ed.). The Guilford Press.
- Kirzner, I. M. (1979). *Perception, Opportunity, and Profit*. University of Chicago Press.
- Kirzner, I. M. (1999). Creativity and/or alertness: A reconsideration of the schumpeterian entrepreneur. *Review of Austrian Economics*, 11(1–2), 5–17. <https://doi.org/10.1023/a:1007719905868>
- Knight, F. H. (1921). *Risk, Uncertainty and Profit*. Hart, Schaffner and Marx.
- Kolvreid, L. (1996). Versus Self-Employment : Reasons for Career Choice. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 20(3), 23–31.
- Kosine, N. R., & Lewis, M. V. (2008). Growth and Exploration: Career Development Theory and Programs of Study. *Career and Technical Education Research*, 33(3), 227–243. <https://doi.org/10.5328/cter33.3.227>
- Kovalenko, M., & Mortelmans, D. (2014). Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 238–249. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.07.003>
- Krueger, N. F. (1993). The Impact of Prior Entrepreneurial Exposure on Perceptions of New Venture Feasibility and Desirability. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 18(1), 5–21.
- Krueger, N. F. (2017). Entrepreneurial Intentions Are Dead : Long Live Entrepreneurial Intentions Critical Overview of Intentions and Entrepreneurial. In M. Brännback & A. L. Carsrud (Eds.), *Revisiting the Entrepreneurial Mind Inside the Black Box: An Expanded Edition, International Studies in Entrepreneurship* 35 (pp. 13–34). Springer International Publishing Switzerland. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-45544-0>
- Krueger, N. F., & Brazeal, D. V. (1994). Entrepreneurial Potential and Potential Entrepreneurs. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 18(3), 91–104.
- Krueger, N. F., & Carsrud, A. L. (1993). Entrepreneurial intentions : Applying the theory of planned behaviour. *Entrepreneurship & Regional Development: An International Journal*, 5(4), 315–330. <https://doi.org/10.1080/08985629300000020>
- Krueger, N. F., Reilly, M. D., & Carsrud, A. L. (2000). Competing models of entrepreneurial intentions. *Journal of Business Venturing*, 15(5), 411–432. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(98\)00033-0](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(98)00033-0)
- Kumar, R., & Shukla, S. (2022). Creativity, Proactive Personality and Entrepreneurial

- Intentions: Examining the Mediating Role of Entrepreneurial Self-efficacy. *Global Business Review*, 23(1), 101–118. <https://doi.org/10.1177/0972150919844395>
- Küttim, M., Kallaste, M., Venesaar, U., & Kiis, A. (2014). Entrepreneurship Education at University Level and Students' Entrepreneurial Intentions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 110, 658–668. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.910>
- Lackéus, M., Lundqvist, M., & Middleton, K. W. (2016). Bridging the traditional-progressive education rift through entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 22(6). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/IJEBR-03-2016-0072>
- Laguía, A., Moriano, J. A., & Gorgievski, M. J. (2019). A psychosocial study of self-perceived creativity and entrepreneurial intentions in a sample of university students. *Thinking Skills and Creativity*, 31(October 2017), 44–57. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2018.11.004>
- Lau, V. P., Shaffer, M. A., & Au, K. (2007). Entrepreneurial career success from a Chinese perspective: Conceptualization, operationalization, and validation. *Journal of International Business Studies*, 38(1), 126–146. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400252>
- Lawrence, B. S., Hall, D. T., & Arthur, M. B. (2015). Sustainable careers then and now. *Handbook of Research on Sustainable Careers*, 432–450. <https://doi.org/10.4337/9781782547037.00033>
- Lazarova, M., Cerdin, J. L., & Liao, Y. (2014). The internationalism career anchor: A validation study. *International Studies of Management and Organization*, 44(2), 9–33. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825440201>
- Lee, S. H., & Wong, P. K. (2004). An exploratory study of technopreneurial intentions: A career anchor perspective. *Journal of Business Venturing*, 19(1), 7–28. [https://doi.org/10.1016/S0883-9026\(02\)00112-X](https://doi.org/10.1016/S0883-9026(02)00112-X)
- Leibenstein, H. (1968). Entrepreneurship and Development. *The American Economic Review*, 58(2), 72–83. <http://www.jstor.org/stable/1831799>
- Lent, R. W., Brown, S. B., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory in career and academic interest, choice and performance. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 45, pp. 79–122).
- Leong, F. T. L., Rosenberg, S. D., & Chong, S. H. (2014). A Psychometric Evaluation of Schein's (1985) Career Orientations Inventory. *Journal of Career Assessment*, 22(3), 524–538. <https://doi.org/10.1177/1069072713498685>

- Lewis, S., & Arnold, J. (2012). Organisational career management in the UK retail buying and merchandising community. *International Journal of Retail and Distribution Management*, 40(6), 451–470. <https://doi.org/10.1108/09590551211230269>
- Liñán, F., & Chen, Y.-W. (2009). Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 593–617.
- Liñán, F., & Fayolle, A. (2015). A systematic literature review on entrepreneurial intentions: citation, thematic analyses, and research agenda. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 11(4), 907–933. <https://doi.org/10.1007/s11365-015-0356-5>
- Liñán, F., Moriano, J. A., & Jaén, I. (2016). Individualism and entrepreneurship: Does the pattern depend on the social context? *International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship*, 34(6), 760–776. <https://doi.org/10.1177/0266242615584646>
- Liñán, F., & Santos, F. J. (2007). Does social capital affect entrepreneurial intentions? *International Advances in Economic Research*, 13(4), 443–453. <https://doi.org/10.1007/s11294-007-9109-8>
- Lindeman, M., & Verkasalo, M. (2005). Measuring Values With the Short Schwartz's Value Survey. *Journal of Personality Assessment*, 85(2), 170–178. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1207/s15327752jpa8502_09
- Littleton, S. M., Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (2000). The future of boundaryless careers. In A. Collin & R. Young (Eds.), *The Future of Career* (pp. 101–114). Press Syndicate of the University of Cambridge.
- Low, M. B., & MacMillan, I. C. (1988). Entrepreneurship: past research and future challenges. *Journal of Management*, 14(2), 139–161.
- Mäkiniemi, J. P., Ahola, S., Nuutinen, S., Laitinen, J., & Oksanen, T. (2021). Factors associated with job burnout, job satisfaction and work engagement among entrepreneurs. A systematic qualitative review. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 33(2), 219–247. <https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1764735>
- Mallon, M. (1998). The portfolio career: Pushed or pulled to it? *Personnel Review*, 27(5), 361–377. <https://doi.org/10.1108/00483489810230316>
- Marshall, D. R., Dibrell, C., & Eddleston, K. A. (2019). What keeps them going? Socio-cognitive entrepreneurial career continuance. *Small Business Economics*, 53(1), 227–242. <https://doi.org/10.1007/s11187-018-0055-z>
- Martin, H. J., & Shore, M. L. (1989). Job Satisfaction and Organisational Commitment in

- Relation to Work Performance and Turnover Intentions. In *Human relations* (Vol. 42, Issue 7, pp. 625–638).
- Matsui, T., & Tsukamoto, S. I. (1991). Relation between career self-efficacy measures based on occupational titles and Holland codes and model environments: A methodological contribution. *Journal of Vocational Behavior*, 38(1), 78–91. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90019-I](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90019-I)
- Mazzarol, T., & Reboud, S. (2020). *Entrepreneurship as a Social and Economic Process* (4th ed.). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-13-9412-6_1
- McCabe, T. J., Garavan, T., Carbery, R., Greeley, S., & Song, H. (2023). Chinese students entrepreneurial career anchors, self-cultivation and the role of in-group collectivist values and gender: a conservation of resources perspective. *Human Resource Development International*, 00(00), 1–21. <https://doi.org/10.1080/13678868.2023.2222590>
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. John Wiley & Sons, Inc.
- McClelland, D. C. (1965). Achievement and entrepreneurship: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(4), 389–392. http://libproxy.kw.ac.kr/d40edcd/_Lib_Proxy_Url/content.ebscohost.com/ContentServer.aspx?EbscoContent=dGJyMNxb4kSeqLY4yOvsOLCmr0%2Bepq5Srqm4S7WWxWXS&ContentCustomer=dGJyMPGvtEuvrrZOuePfgeyx43zx1%2B6B&T=P&P=AN&S=R&D=pdh&K=1965-10859-001
- McDonald, K. S., & Hite, L. M. (2023). *Career Development: A Human Resource Development Perspective* (2nd ed.). Routledge, Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781003246381>
- Mcgee, J. E., Peterson, M., Mueller, S. L., & Sequeira, J. M. (2009). Entrepreneurial self-efficacy: Refining the measure. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 33(4), 965–988. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00304.x>
- Meoli, A., Fini, R., Sobrero, M., & Wiklund, J. (2020). How entrepreneurial intentions influence entrepreneurial career choices: The moderating influence of social context. *Journal of Business Venturing*, 35(3). <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2019.105982>
- Milanović, S. (2019). Career Anchors of Secondary School Teachers. *Economic Themes*, 57(3), 381–396. <https://doi.org/10.2478/ethemes-2019-0022>
- Miranda, F. J., Chamorro-Mera, A., & Rubio, S. (2017). Academic entrepreneurship in Spanish universities: An analysis of the determinants of entrepreneurial intention. *European Research on Management and Business Economics*, 23(2), 113–122.

<https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2017.01.001>

- Mohamed, M. E., Elshaer, I. A., Azazz, A. M. S., & Younis, N. S. (2023). Born Not Made: The Impact of Six Entrepreneurial Personality Dimensions on Entrepreneurial Intention: Evidence from Healthcare Higher Education Students. *Sustainability (Switzerland)*, *15*(3). <https://doi.org/10.3390/su15032266>
- Munir, H., Jianfeng, C., & Ramzan, S. (2019). Personality traits and theory of planned behavior comparison of entrepreneurial intentions between an emerging economy and a developing country. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, *25*(3), 554–580. <https://doi.org/10.1108/IJEER-05-2018-0336>
- Murugesan, R., & Jayavelu, R. (2017). The Influence of Big Five Personality Traits and Self-efficacy on Entrepreneurial Intention: The Role of Gender. *Journal of Entrepreneurship and Innovation in Emerging Economies*, *3*(1), 41–61. <https://doi.org/10.1177/2393957516684569>
- Nauta, M. M. (2013). Holland's Theory of Vocational Choice and Adjustment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 55–82). John Wiley & Sons, Inc.
- Neneh, B. N. (2019a). From entrepreneurial alertness to entrepreneurial behavior: The role of trait competitiveness and proactive personality. *Personality and Individual Differences*, *138*(June 2018), 273–279. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.10.020>
- Neneh, B. N. (2019b). From entrepreneurial intentions to behavior: The role of anticipated regret and proactive personality. *Journal of Vocational Behavior*, *112*(March), 311–324. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.04.005>
- Newman, K. L. (2011). Sustainable careers. Lifecycle engagement in work. *Organizational Dynamics*, *40*(2), 136–143. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2011.01.008>
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of Objective and Subjective Career Success: a Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, *58*(2), 367.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., Eby, L. T., & Feldman, D. C. (2007). Determinants of job mobility: A theoretical integration and extension. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *80*(3), 363–386. <https://doi.org/10.1348/096317906X130582>
- Nordvik, H. (1991). Work activity and career goals in Holland's and Schein's theories of vocational personalities and career anchors. *Journal of Vocational Behavior*. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(91\)90024-G](https://doi.org/10.1016/0001-8791(91)90024-G)
- Nordvik, H. (1996). Relationships between Holland's vocational typology, Schein's career

- anchors and Myers-Briggs types. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 69(3), 263–275.
<https://search.proquest.com/pqrl/docview/199341570/32E30D22CCAA4DD1PQ/1?accountid=34542>
- Nowiński, W., & Haddoud, M. Y. (2019). The role of inspiring role models in enhancing entrepreneurial intention. *Journal of Business Research*, 96(June 2018), 183–193.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.005>
- Pan, J., & Zhou, W. (2015). How do employees construe their career success: An improved measure of subjective career success. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(1), 45–58. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12094>
- Paray, Z. A., & Kumar, S. (2020). Does entrepreneurship education influence entrepreneurial intention among students in HEI's?: The role of age, gender and degree background. *Journal of International Education in Business*, 13(1), 55–72.
<https://doi.org/10.1108/JIEB-02-2019-0009>
- Parker, P. (2002). Working with the intelligent career model. *Journal of Employment Counseling*, 39(2), 83–96. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2002.tb00840.x>
- Parker, P., & Arthur, M. B. (2004). Coaching for Career Development and Leadership Development: An Intelligent Career Approach. *Australian Journal of Career Development*, 13(3), 55–60. <https://doi.org/10.1177/103841620401300311>
- Parker, P., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2009). The intelligent career framework as a basis for interdisciplinary inquiry. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 291–302.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.001>
- Parker, S. C. (2004). The economics of self-employment and entrepreneurship. In *The Economics of Self-Employment and Entrepreneurship*. Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511493430>
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Brousson Press.
- Patel, P. C., & Thatcher, S. M. B. (2014). Sticking It Out: Individual Attributes and Persistence in Self-Employment. In *Journal of Management* (Vol. 40, Issue 7).
<https://doi.org/10.1177/01492063124446643>
- Peiperl, M. (1997). The Post-Corporate Career. *Organizational Dynamics*, Spring, 7–22.
- Pinnington, A. (2001). Charles Handy: The Exemplary Guru. *Philosophy of Management*, 1(3), 47–55. <https://doi.org/10.5840/pom2001136>
- Prabhu, V. P., McGuire, S. J., Drost, E. A., & Kwong, K. K. (2012). Proactive personality and

- entrepreneurial intent: Is entrepreneurial self-efficacy a mediator or moderator? *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 18(5), 559–586. <https://doi.org/10.1108/13552551211253937>
- Prince, S., Chapman, S., & Cassey, P. (2021). The definition of entrepreneurship: is it less complex than we think? *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 27(9), 26–47. <https://doi.org/10.1108/IJEER-11-2019-0634>
- Quinn, J. B. (1992). *Intelligent Enterprise: A Knowledge and Service Based Paradigm*. The Free Press.
- Ramakrishna, H. V., & Potosky, D. (2001). Structural shifts in career anchors of information systems personnel: A preliminary empirical analysis. *Journal of Computer Information Systems*, 42(2), 83–89. <https://doi.org/10.1080/08874417.2002.11647491>
- Ramakrishna, H. V., & Potosky, D. (2003). Conceptualization and exploration of composite career anchors: An analysis of information systems personnel. *Human Resource Development Quarterly*, 14(2), 199–214. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1060>
- Ratten, V. (2018). Entrepreneurial intentions of surf tourists. *Tourism Review*, 73(2), 262–276. <https://doi.org/10.1108/TR-05-2017-0095>
- Reio, T. G. (2010). The threat of common method variance bias to theory building. *Human Resource Development Review*, 9(4), 405–411. <https://doi.org/10.1177/1534484310380331>
- Republički zavod za statistiku Republike Srbije. (2021). *Visoko obrazovanje školske 2020/2021. godine*.
- Robinson, P. B., Stimpson, D. V., Huefner, J. C., & Hunt, K. H. (1991). An Attitude Approach to the Prediction of Entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 15(4), 13–32.
- Robson, C., & McCartan, K. (2016). *Real World Research: A Resource for Users of Social Research Methods in Applied Settings* (4th ed.). John Wiley & Sons Ltd.
- Roche, K. (2014). Job satisfaction and the educated entrepreneur. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 27(4), 353–368. <https://doi.org/10.1080/08276331.2015.1086069>
- Rodrigues, R., Guest, D., & Budjanovcanin, A. (2013). From anchors to orientations: Towards a contemporary theory of career preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 83(2), 142–152. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.04.002>
- Ronel, E. (1990). Career anchor profiles of a sample of business and professional women. *Journal of Industrial Psychology*, 16(1), 5–12.

- Rounds, J., & Jin, J. (2013). Nature, Importance, and Assessment of Needs and Values. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 417–448). Wiley.
- Saif, H. A. A. (2022). Entrepreneurial passion for founding as a mediator of the career anchors to entrepreneurial behavior relationship. *Journal of Public Affairs*, 22(1), 1–14. <https://doi.org/10.1002/pa.2408>
- Salisu, I., Abdullah, A. A., Mashi, M. S., Alam, M. M., & Hashim, N. (2021). Influences of creativity and resource availability in the intelligent career framework: empirical investigation of Nigerian entrepreneurs. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, January. <https://doi.org/10.1108/JEEE-03-2021-0117>
- Salisu, I., Hashim, N., Mashi, M. S., & Aliyu, H. G. (2020). Perseverance of effort and consistency of interest for entrepreneurial career success: Does resilience matter? *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 12(2), 279–304. <https://doi.org/10.1108/JEEE-02-2019-0025>
- Schein, E. H. (1971). The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 7(4), 401–426.
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Addison-Wesley Publishing Company.
- Schein, E. H. (1990a). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. Pfeiffer & Company.
- Schein, E. H. (1990b). Career anchors and job/role planning: The links between career pathing and career development. *Career Development: Theory and Practice*, September, 207–218.
- Schein, E. H. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10(4), 80–88. <https://doi.org/10.5465/ame.1996.3145321>
- Schein, E. H., & Van Maanen, J. (2013a). *Career Anchors: The Changing Nature of Careers - Self-Assessment* (4th ed.). Wiley.
- Schein, E. H., & Van Maanen, J. (2013b). *Career Anchors: The Changing Nature of Work and Careers - Facilitator's Guide* (4th ed.). Wiley.
- Schein, E. H., & Van Maanen, J. (2013c). *Career Anchors. The changing nature of work and careers - Participant's Workbook* (4th ed.). Wiley.
- Schein, E. H., & Van Maanen, J. (2016). Career anchors and job/role planning: Tools for career and talent management. *Organizational Dynamics*, 45(3), 165–173.

<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2016.07.002>

- Schjoedt, L. (2009). Entrepreneurial Job Characteristics: An Examination of Their Effect on Entrepreneurial Satisfaction. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(3), 619–644. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00319.x>
- Schjoedt, L., & Shaver, K. G. (2005). Deciding on an entrepreneurial career: A test of the pull and push hypotheses using the PSED data. *Academy of Management 2005 Annual Meeting: A New Vision of Management in the 21st Century, AOM 2005*, 309, 733–752. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2005.18778656>
- Schlaegel, C., & Koenig, M. (2014). Determinants of Entrepreneurial Intent: A Meta-Analytic Test and Integration of Competing Models. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 38(2), 291–332. <https://doi.org/10.1111/etap.12087>
- Schlosser, F., Lam, D., & Kerr, G. (2021). Intelligent careers of a resilient mobile workforce: Edu-immigrants. *International Migration*, October 2020, 1–17. <https://doi.org/10.1111/imig.12852>
- Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2016). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling* (4th ed.). Routledge, Taylor & Francis. <https://doi.org/10.4324/9781315749105>
- Schumpeter, J. A. (1934). *The Theory of Economic Development*. Harvard University Press.
- Schwartz, S. H. (2012a). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1). <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Schwartz, S. H. (2012b). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 1–20. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116>
- Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J. E., Demirutku, K., Dirilen-Gumus, O., & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103(4), 663–688. <https://doi.org/10.1037/a0029393>
- Schwarz, E. J., Wdowiak, M. A., Almer-Jarz, D. A., & Breiteneker, R. J. (2009). The effects of attitudes and perceived environment conditions on students' entrepreneurial intent: An Austrian perspective. *Education and Training*, 51(4), 272–291. <https://doi.org/10.1108/00400910910964566>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169–182. <https://doi.org/10.1037/a0030882>

- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A Social Capital Theory of Career Success. *Academy of Management Journal*, 44(2), 219–237. <https://doi.org/10.5465/3069452>
- Sesen, H. (2013). Personality or environment? A comprehensive study on the entrepreneurial intentions of university students. *Education + Training*, 55(7), 624–640. <https://doi.org/10.1108/ET-05-2012-0059>
- Setiawan, A., Soetjipto, B. E., & Rudijanto, E. T. D. (2020). The Impact of Understanding Economic Literacy and Lifestyle on Entrepreneurial Intention of Students in Higher Education. *Management and Economic Journal (MEC-J)*, 4(3), 215–222. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v4i3.9565>
- Shah, I. A., Amjed, S., & Jaboob, S. (2020). The moderating role of entrepreneurship education in shaping entrepreneurial intentions. *Journal of Economic Structures*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s40008-020-00195-4>
- Shane, S., Locke, E. A., & Collins, C. J. (2003). Entrepreneurial motivation. *Human Resource Management Review*, 13(2), 257–279. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(03\)00017-2](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(03)00017-2)
- Shane, S., & Venkataraman, S. (2000). The promise of entrepreneurship as a field of research. *Academy of Management Review* *Management Review*, 25(1), 217–226. <https://doi.org/10.1080/09593331808616569>
- Shapero, A. (1984). The entrepreneurial event. In C. Kent (Ed.), *The environment for entrepreneurship* (pp. 21–40). Lexington books.
- Shapero, A., & Sokol, L. (1982). Social dimensions of entrepreneurship. In C. A. Kent, D. L. Sexton, & K. H. Vesper (Eds.), *The encyclopedia of entrepreneurship* (pp. 72–90). Prentice-Hall.
- Shepherd, D. A., Williams, T. A., & Patzelt, H. (2015). Thinking About Entrepreneurial Decision Making: Review and Research Agenda. *Journal of Management*, 41(1), 11–46. <https://doi.org/10.1177/0149206314541153>
- Shi, Y., Yuan, T., Bell, R., & Wang, J. (2020). Investigating the Relationship Between Creativity and Entrepreneurial Intention: The Moderating Role of Creativity in the Theory of Planned Behavior. *Frontiers in Psychology*, 11(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01209>
- Smith, R. M., Sardeshmukh, S. R., & Combs, G. M. (2016). Understanding Gender, Creativity, and Entrepreneurial Intentions. *Education + Training*, 58(3), 263–282. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/ET-06-2015-0044>

- Solesvik, M., Westhead, P., & Matlay, H. (2014). Cultural factors and entrepreneurial intention: The role of entrepreneurship education. *Education and Training, 56*, 680–696. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2014-0075>
- Spinhoven, P., Penninx, B. W., Krempeniou, A., van Hemert, A. M., & Elzinga, B. (2015). Trait rumination predicts onset of Post-Traumatic Stress Disorder through trauma-related cognitive appraisals: A 4-year longitudinal study. *Behaviour Research and Therapy, 71*, 101–109. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2015.06.004>
- Spurk, D., Hirschi, A., & Dries, N. (2019). Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. *Journal of Management, 45*(1), 35–69. <https://doi.org/10.1177/0149206318786563>
- Steele, C. A. (2009). *Measuring Career Anchors and Investigating the Role of Career Anchor Congruence* (Issue Unpublished PhD Thesis). Coventry University in collaboration with the University of Worcester.
- Steele, C. A., & Francis-Smythe, J. (2010). Investigating the role of career anchor congruence. *ICAP*.
- Stevenson, H. H., & Jarillo, J. C. (2007). A paradigm of entrepreneurship: Entrepreneurial management. *Entrepreneurship: Concepts, Theory and Perspective, 11*(5), 155–170. https://doi.org/10.1007/978-3-540-48543-8_7
- Su, R., Murdock, C., & Rounds, J. (2015). Person – Environment Fit. *APA Handbook of Career Intervention, December*, 81–98. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1037/14438-005>
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: Examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 19–29. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.09.001>
- Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of Management, 35*(6), 1542–1571. <https://doi.org/10.1177/0149206309350082>
- Supeli, A., & Creed, P. A. (2016). The Longitudinal Relationship Between Protean Career Orientation and Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Intention-to-Quit. *Journal of Career Development, 43*(1), 66–80. <https://doi.org/10.1177/0894845315581686>
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior, 16*(3), 282–298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Suutari, V., & Taka, M. (2004). Career anchors of managers with global careers. *Journal of*

- Management Development*, 23(9), 833–847. <https://doi.org/10.1108/02621710410558440>
- Syed, I., Butler, J. C., Smith, R. M., & Cao, X. (2020). From entrepreneurial passion to entrepreneurial intentions: The role of entrepreneurial passion, innovativeness, and curiosity in driving entrepreneurial intentions. *Personality and Individual Differences*, 157(December 2019), 109758. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109758>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (6th ed., Vol. 28, Issue 8). Pearson. <https://doi.org/10.1037/022267>
- Taylor, J., & Joshi, K. D. (2019). Joining the crowd: The career anchors of information technology workers participating in crowdsourcing. *Information Systems Journal*, 29(3), 641–673. <https://doi.org/10.1111/isj.12225>
- Tomy, S., & Pardede, E. (2020). An entrepreneurial intention model focussing on higher education. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 26(7), 1423–1447. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-06-2019-0370>
- Urban, B. (2020). Entrepreneurial alertness, self-efficacy and social entrepreneurship intentions. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 27(3), 489–507. <https://doi.org/10.1108/JSBED-08-2019-0285>
- Valcour, M. (2015). Facilitating the crafting of sustainable careers in organizations. *Handbook of Research on Sustainable Careers*, August, 20–34. <https://doi.org/10.4337/9781782547037.00007>
- Vamvaka, V., Stoforos, C., Palaskas, T., & Botsaris, C. (2020). Attitude toward entrepreneurship, perceived behavioral control, and entrepreneurial intention: dimensionality, structural relationships, and gender differences. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s13731-020-0112-0>
- van Gelderen, M., & Jansen, P. (2006). Autonomy as a start-up motive. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 13(1), 23–32. <https://doi.org/10.1108/14626000610645289>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Vuorio, A. M., Puumalainen, K., & Fellnhofer, K. (2018). Drivers of entrepreneurial intentions in sustainable entrepreneurship. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 24(2), 359–381. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-03-2016-0097>
- Wach, D., Stephan, U., Gorgievski, M. J., & Wegge, J. (2020). Entrepreneurs' achieved success: developing a multi-faceted measure. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 16(3), 1123–1151. <https://doi.org/10.1007/s11365-018-0532-5>

- Wang, J. H., Chang, C. C., Yao, S. N., & Liang, C. (2016). The contribution of self-efficacy to the relationship between personality traits and entrepreneurial intention. *Higher Education*, 72(2), 209–224. <https://doi.org/10.1007/s10734-015-9946-y>
- Wang, Y. S., Lin, S. jeng, Yeh, C. H., Li, C. R., & Li, H. T. (2016). What drives students' cyber entrepreneurial intention: The moderating role of disciplinary difference. *Thinking Skills and Creativity*, 22, 22–35. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2016.08.003>
- Waters, L., Briscoe, J., & Hall, D. T. (2014). Using Protean Career Attitude to Facilitate a Positive Approach to Unemployment. In M. Coetzee (Ed.), *Psycho-Social Career Meta-Capacities: Dynamics of Contemporary Career Development* (pp. 19–33). Springer International Publishing Switzerland. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-00645-1>
- Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Wang, L. (2014). Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 84(3), 405–419. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.03.003>
- White, B. S., Davidson, B. I., & Cullen, Z. (2020). Career anchors of millennial accountants. *Advances in Accounting Behavioral Research*, 23(1985), 141–161. <https://doi.org/10.1108/S1475-148820200000023006>
- Widodo, S., Meiliani, M., & Muchiri, M. K. (2021). Investigating Factor Structures Underlying the Construct of Career Anchor Inventory in the Indonesian Context. *4th International Conference on Business , Management & Economics*, 193–206. <https://doi.org/10.33422/4th.icbmeconf.2020.12.66>
- Wu, S., & Wu, L. (2008). The impact of higher education on entrepreneurial intentions of university students in China. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 15(4), 752–774. <https://doi.org/10.1108/14626000810917843>
- Yukongdi, V., & Lopa, N. Z. (2017). Entrepreneurial intention: A study of individual, situational and gender differences. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 24(2), 333–352. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/JSBED-10-2016-0168>
- Zampetakis, L. A., & Moustakis, V. (2006). Linking creativity with entrepreneurial intentions: A structural approach. *International Entrepreneurship and Management Journal*, 2(3), 413–428. <https://doi.org/10.1007/s11365-006-0006-z>
- Zaremohzzabieh, Z., Ahrari, S., Krauss, S. E., Samah, A. B. A., Meng, L. K., & Ariffin, Z. (2019). Predicting social entrepreneurial intention: A meta-analytic path analysis based on the theory of planned behavior. *Journal of Business Research*, 96(June 2018), 264–

276. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.11.030>

- Zhang, F., Wei, L., Sun, H., & Tung, L. C. (2019). How entrepreneurial learning impacts one's intention towards entrepreneurship: A planned behavior approach. *Chinese Management Studies*, 13(1), 146–170. <https://doi.org/10.1108/CMS-06-2018-0556>
- Zhang, S. N., Li, Y. Q., Liu, C. H., & Ruan, W. Q. (2020). Critical factors identification and prediction of tourism and hospitality students' entrepreneurial intention. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 26(December 2019), 100234. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2019.100234>
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Lumpkin, G. T. (2010). The relationship of personality to entrepreneurial intentions and performance: A meta-analytic review. *Journal of Management*, 36(2), 381–404. <https://doi.org/10.1177/0149206309335187>
- Zikic, J., & Ezzedeen, S. (2015). Towards a more integrated view of entrepreneurial careers: Qualitative investigation of the three forms of career capital and their relationships among high tech entrepreneurs. *The Electronic Library*, 21(6), 756–777. <https://doi.org/10.1108/IJEER-07-2014-0129>

ПРИЛОЗИ

Прилог 1

АНКЕТА ЗА ИЗРАДУ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

ФОРМУЛАР ЗА САГЛАСНОСТ ИСПИТАНИКА ЗА УЧЕШЋЕ У ИСТРАЖИВАЊУ

Сандре Милановић, студенткиње докторских студија Економског факултета

Универзитета у Нишу

ПОЗИВ

* Поштовани колега, овим путем Вас позивам да учествујете у истраживању у склопу кога желим да проверим на који начин су каријерна сидра као скуп личних мотива, вредности и талената (на пример, аутономија, предузетничка креативност, сигурност/стабилност и др.) повезана са намером да студент постане предузетник.

* За попуњавање овог упитника потребно је 10 минута.

* Учешће у овом истраживању је у потпуности добровољно и анонимно, а подаци ће бити искоришћени искључиво у истраживачке сврхе за писање доктората.

* Уколико сте заинтересовани, на крају упитника можете оставити своју мејл адресу како бисте добили Ваше доминантно каријерно сидро које може одредити даљи ток Ваше каријере.

* Уколико имате било које питање везано за истраживање можете контактирати Сандру Милановић на е-маил адресу sandramilanovic89@yahoo.com.

Уколико сте сагласни, наставите са попуњавањем упитника.

1) Социо-демографске карактеристике испитаника

Молим Вас да обележавањем одговора одговорите на питања која се тичу Ваших социо-демографских карактеристика. Напомињем, сви делови упитника су у потпуности анонимни и заведени под редним бројем без било какве информације о испитанику.

Пол

- а) мушки
- б) женски

Старост у годинама (број година) _____

Место становања (према личној карти)

- а) рурална средина
- б) урбана средина

Који факултет студирате?

1. Грађевинско-архитектонски факултет
2. Економски факултет
3. Електронски факултет
4. Машински факултет
5. Медицински факултет
6. Правни факултет
7. Природно-математички факултет
8. Технолошки факултет
9. Педагошки факултет
10. Факултет заштите на раду
11. Факултет уметности
12. Факултет спорта и физичког васпитања
13. Филозофски факултет
14. Пољопривредни факултет

Ниво студија

- а) основне академске студије
- б) мастер академске студије
- в) докторске академске студије

Година студија (у бројевима) _____

Да ли сте похађали неки курс/обуку о предузетништву?

- а) не
- б) да

Да ли сте слушали наставу из предмета Предузетништво или неког сличног предмета на факултету који изучава предузетништво?

- а) не
- б) да

Да ли имате радно искуство (формално радно искуство, пракса и сл.)?

- а) не
- б) да

Да ли неко од чланова Ваше породице тренутно предузетник или је био предузетник у прошлости?

- а) не
- б) да

Да ли неко од Ваших пријатеља тренутно предузетник или је био предузетник у прошлости?

- а) не
- б) да

2) Каријерно сидро испитаника

Овај део упитника садржи тврдње које се односе на Ваше мотиве, потребе и таленте назване "каријерно сидро". Молим Вас да обележите број који одговара Вашем степену слагања са изнетом тврдњом.

Искази	Није тачно за мене (1)	Понекад тачно за мене (2)	Често тачно за мене (3)	Увек тачно за мене (4)
1. Сањам да будем толико добар/а у ономе што радим да ће се мој савет стручњака стално тражити.	1	2	3	4

2. Највише бих био испуњен/на у свом послу када бих могао/ла да интегришем и управљам напорима других.	1	2	3	4
3. Сањам о каријери која ће ми омогућити слободу да радим свој посао на свој начин и према свом распореду.	1	2	3	4
4. Увек сам у потрази за идејама које би ми омогућиле да покренем своје предузеће.	1	2	3	4
5. Сигурност и стабилност су ми важнији од слободе и аутономије.	1	2	3	4
6. Радије бих напустио своју организацију него да ме ставе на посао који би угрозио моју способност да се бавим личним и породичним проблемима.	1	2	3	4
7. Осећају се успешно у својој каријери само ако имам осећај да сам заиста дао/ла допринос добробити друштва/средине.	1	2	3	4
8. Сањам о каријери у којој могу да решим проблеме или победим у ситуацијама које су изузетно изазовне.	1	2	3	4
9. Осећају се успешно у својој каријери само ако могу да развијем своје вештине до све највећег нивоа компетентности.	1	2	3	4
10. Сањам о томе да сам одговоран/на за цело предузеће.	1	2	3	4
11. Био/ла бих највише испуњен/на у свом послу када бих био/ла потпуно слободан/на да дефинишем своје задатке, распореде и процедуре.	1	2	3	4
12. Не бих остао/ла у предузећу чији би радни задаци угрозили моју сигурност посла.	1	2	3	4
13. Оснивање властитог предузећа за мене је важније од достизања позиције генералног менаџера (директора) у туђој организацији.	1	2	3	4
14. Највише бих био/ла испуњен/на у својој каријери када сам могао/ла да искористим своје таленте како бих помогао/ла другима.	1	2	3	4
15. Сматраћу моју каријеру успешном само ако сам наишао/ла на и решио/ла веома тешке изазове и проблеме.	1	2	3	4
16. Сањам о каријери која ће ми омогућити да интегришем своје личне, породичне и радне потребе.	1	2	3	4

17. Постати функционални менаџер у својој струци ми је привлачније него постати генерални менаџер (директор).	1	2	3	4
18. Осећаћу се успешно у својој каријери само ако постигнем потпуну аутономију и слободу.	1	2	3	4
19. Тражићу посао у предузећу које ће ми пружити осећај сигурности и стабилности.	1	2	3	4
20. Највише бих био/ла испуњен/на у својој каријери када бих успео/ла да изградим нешто што је у потпуности резултат мојих вештина и напора.	1	2	3	4
21. Осећаћу се успешно само ако постанем генерални менаџер (директор) у неком предузећу.	1	2	3	4
22. Коришћење мојих талената како би свет постао боље место за живот је оно што утиче на одлуке о мојој каријери.	1	2	3	4
23. Био/ла бих најиспуњенији/ја у својој каријери, ако бих решавао/ла наизглед нерешиве проблеме или остварио/ла наизглед немогућу успех.		2	3	4
24. Осећаћу се успешним/ом у животу само ако успем да избалансирам своје личне, породичне и каријерне захтеве.	1	2	3	4
25. Сањам о каријери која ће ми омогућити да осетим сигурност и стабилност.	1	2	3	4
26. Радије бих напустио/ла предузеће у коме радим него прихватио/ла друго радно место који није из моје струке.	1	2	3	4
27. Уравнотежавање захтева личног (приватног) и пословног живота за мене је важније од постизања високе менаџерске позиције.	1	2	3	4
28. Сањам о каријери која ће дати прави допринос човечанству и друштву.	1	2	3	4
29. Осећаћу се успешно у својој каријери само ако сам успео/ла да оснујем предузеће које је засновано на мојим идејама и вештинама.	1	2	3	4
30. Постати генерални менаџер (директор) ми је привлачније него постати функционални/технички менаџер у мојој струци (области експертизе).	1	2	3	4
31. Шанса да радим посао на свој начин, без правила и ограничења, је веома важна за мене.	1	2	3	4

32. Тражићу посао које ће представљати изазов за моје вештине за решавање проблема и такмичарске вештине.	1	2	3	4
33. Сањам да оснујем и изградим сопствено предузеће.	1	2	3	4
34. Радије бих напустио/ла предузеће у коме радим него прихватио/ла позицију у њему која би умањила моју способност да будем од користи другима.	1	2	3	4
35. Био/ла бих највише испуњен/на у свом послу када бих могао/ла да искористим своје посебне вештине и таленте.	1	2	3	4
36. Радије бих напустио/ла предузеће у коме радим него прихватио/ла посао који би ме удаљио од путање ка позицији генералног менаџера (директора).	1	2	3	4
37. Највише бих био/ла испуњен/на у пословном животу када бих осетио/ла да имам потпуну финансијску сигурност и сигурност запослења.	1	2	3	4
38. Радије бих напустио/ла предузеће у коме радим него прихватио/ла посао који би ми умањио аутономију и слободу.	1	2	3	4
39. Увек ћу тражити могућности за рад које неће бити у конфликту са мојим личним и породичним интересом.	1	2	3	4
40. Рад на проблемима који су готово нерешиви важнији ми је од достизања позиције генералног менаџера (директора).	1	2	3	4

3) Предузетничке намере испитаника

Овај део упитника садржи тврдње које се односе на Ваше ставове о намери да постанете предузетник. Молим Вас да обележите број који одговара Вашем степену слагања са изнетом тврдњом на скали од 1 до 7.

Лични ставови о предузетништву

Наведите свој ниво слагања следећим реченицама од 1 (потпуно неслагање) до 7 (потпуно слагање).

Изјава	У потпуности се не слажем (1)	Не слажем се (2)	Делимично се не слажем (3)	Неутралан (4)	Делимично се слажем (5)	Слажем се (6)	У потпуности се слажем (7)
1. Бити предузетник/ца за мене носи више предности него недостатака.	1	2	3	4	5	6	7
2. Предузетничка каријера ми је привлачна.	1	2	3	4	5	6	7
3. Да имам прилику и ресурсе, желео/ла бих да оснујем фирму.	1	2	3	4	5	6	7
4. Бити предузетник/ца за мене би представљао велико задовољство.	1	2	3	4	5	6	7
5. Међу разним опцијама, радије бих био предузетник/ца.	1	2	3	4	5	6	7

Утицај истакнутих појединаца из окружења особе

Када бисте одлучили да оснујете фирму, да ли би људи из вашег блиског окружења одобрили ту одлуку? Означите од 1 (потпуно неодобравање) до 7 (потпуно одобрење).

	У потпуности се не слажем	Не слажем се	Делимично се не слажем	Неутралан (4)	Делимично се слажем	Слажем се (6)	У потпуности се слажем

	слажем (1)	м се (2)	слажем (3)		слажем (5)		слажем (7)
6. Твоја ужа породиц а	1	2	3	4	5	6	7
7. Твоји пријате љи	1	2	3	4	5	6	7
8. Твоје колеге	1	2	3	4	5	6	7

Предузетника самоефикасност

У којој мери се слажете са следећим изјавама у вези са вашим предузетничким способностима? Оцените их од 1 (потпуно неслагање) до 7 (потпуно слагање).

Изјава	У потпуно сти се не слажем (1)	Не слаж ем се (2)	Делимич но се не слажем (3)	Неутрал ан (4)	Делимич но се слажем (5)	Слаж ем се (6)	У потпуно сти се слажем (7)
9. Покретање фирме и њено одржавање било би лако за мене.	1	2	3	4	5	6	7
10. Спреман/н а сам да покренем одрживу фирму.	1	2	3	4	5	6	7
11. Могу да контроли шем процес стварања нове фирме.	1	2	3	4	5	6	7
12. Знам потребне практичне детаље за покретање фирме.	1	2	3	4	5	6	7
13. Знам како да	1	2	3	4	5	6	7

развијем предузетни чки пројекат.							
14. Када бих покушао/ла да покренем фирму, имао/ла бих велику вероватно ћу да успем.	1	2	3	4	5	6	7

Предузетничке намере

Наведите свој ниво слагања са следећим изјавама од 1 (потпуно неслагање) до 7 (потпуно слагање)

Изјава	У потпуно сти се не слажем (1)	Не слаж ем се (2)	Делими чно се не слажем (3)	Неутра лан (4)	Делими чно се слажем (5)	Слаж ем се (6)	У потпуно сти се слажем (7)
15. Спреман/на сам на све да постанем предузетни к/ца.	1	2	3	4	5	6	7
16. Мој професион ални циљ је да постанем предузетни к/ца.	1	2	3	4	5	6	7
17. Потрудићу се да покренем и водим своје предузеће.	1	2	3	4	5	6	7
18. Одлучан/на сам у намери да у будућности оснујем	1	2	3	4	5	6	7

своје предузеће.							
19. Озбиљно сам размишљао /ла о покретању предузећа.	1	2	3	4	5	6	7
20. Имам чврсту намеру да једног дана оснујем своје предузеће.	1	2	3	4	5	6	7

ХВАЛА ПУНО ШТО СТЕ ДОПРИНЕЛИ ИЗРАДИ МОЈЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ!

Прилог 2

Прилог 2а

Табела 1: Дескриптивна статистика питања коришћених у упитнику

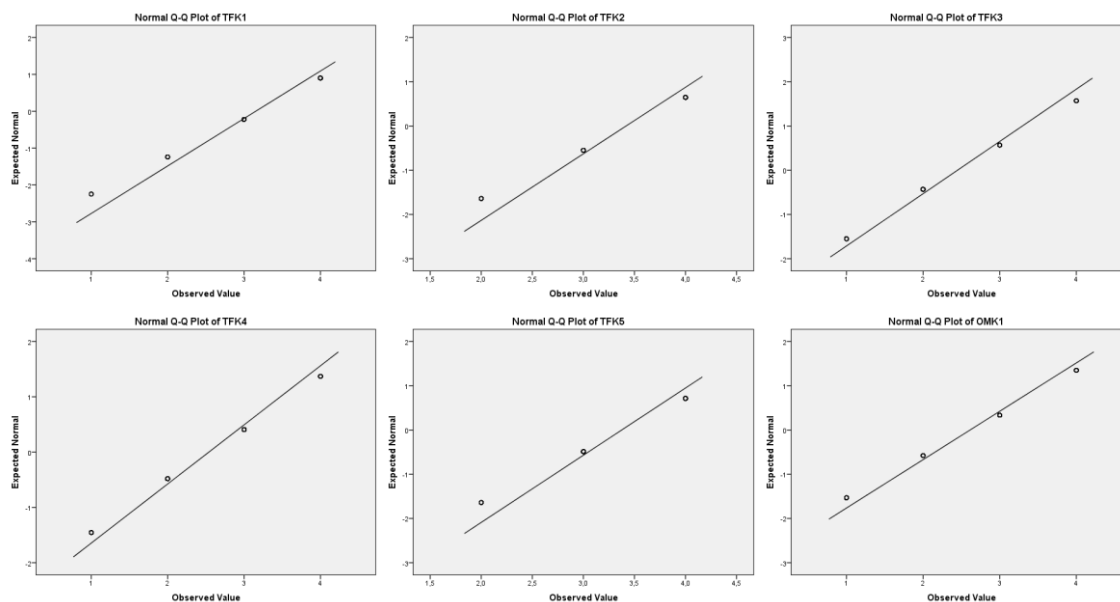
Варијабла	N	Минимум	Максимум	Средња вредност	Стандардна девијација	Асиметричност		Спљоштеност	
						Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
TFK1	445	1	4	3,15	,776	-,562	,116	-,310	,231
TFK2	445	2	4	3,42	,665	-,713	,116	-,573	,231
TFK3	445	1	4	2,45	,846	,137	,116	-,573	,231
TFK4	445	1	4	2,54	,935	-,023	,116	-,873	,231
TFK5	445	2	4	3,38	,658	-,580	,116	-,668	,231
OMK1	445	1	4	2,61	,915	-,135	,116	-,788	,231
OMK2	445	1	4	2,72	,967	-,264	,116	-,900	,231
OMK3	445	1	4	2,14	,901	,436	,116	-,559	,231
OMK4	445	1	4	2,49	,892	,148	,116	-,733	,231
OMK5	445	1	4	2,40	,850	,253	,116	-,525	,231
AN1	445	2	4	3,42	,682	-,758	,116	-,580	,231
AN2	445	2	4	3,28	,711	-,470	,116	-,930	,231
AN3	445	1	4	3,02	,793	-,382	,116	-,475	,231
AN4	445	1	4	3,13	,818	-,472	,116	-,767	,231
AN5	445	1	4	2,96	,792	-,397	,116	-,306	,231
SS1	445	1	4	2,66	,839	-,110	,116	-,577	,231
SS2	445	1	4	3,16	,775	-,629	,116	-,093	,231
SS3	445	1	4	3,33	,730	-,811	,116	,047	,231
SS4	445	2	4	3,46	,641	-,787	,116	-,421	,231
SS5	445	2	4	3,41	,660	-,668	,116	-,601	,231
PK1	445	1	4	2,89	,956	-,408	,116	-,845	,231
PK2	445	1	4	2,91	,980	-,353	,116	-1,039	,231
PK3	445	2	4	3,49	,653	-,930	,116	-,253	,231
PK4	445	1	4	2,76	,897	-,185	,116	-,789	,231
PK5	445	1	4	3,08	,966	-,710	,116	-,589	,231
UPC1	445	1	4	3,19	,772	-,638	,116	-,185	,231
UPC2	445	2	4	3,46	,689	-,897	,116	-,427	,231
UPC3	445	1	4	2,93	,864	-,365	,116	-,641	,231
UPC4	445	1	4	3,01	,878	-,528	,116	-,518	,231
UPC5	445	1	4	2,83	,826	-,106	,116	-,763	,231
CI1	445	1	4	2,97	,785	-,422	,116	-,224	,231
CI2	445	1	4	2,96	,859	-,394	,116	-,621	,231
CI3	445	1	4	3,06	,904	-,667	,116	-,392	,231
CI4	445	1	4	2,94	,788	-,372	,116	-,308	,231
CI5	445	1	4	2,71	,900	-,178	,116	-,758	,231
ZS1	445	1	4	3,07	,882	-,674	,116	-,308	,231
ZS2	445	1	4	3,33	,724	-,814	,116	,101	,231
ZS3	445	1	4	3,38	,730	-,924	,116	,207	,231
ZS4	445	1	4	3,20	,742	-,567	,116	-,244	,231
ZS5	445	2	4	3,33	,699	-,561	,116	-,824	,231
LS1	445	1	7	5,08	1,422	-,698	,116	,185	,231

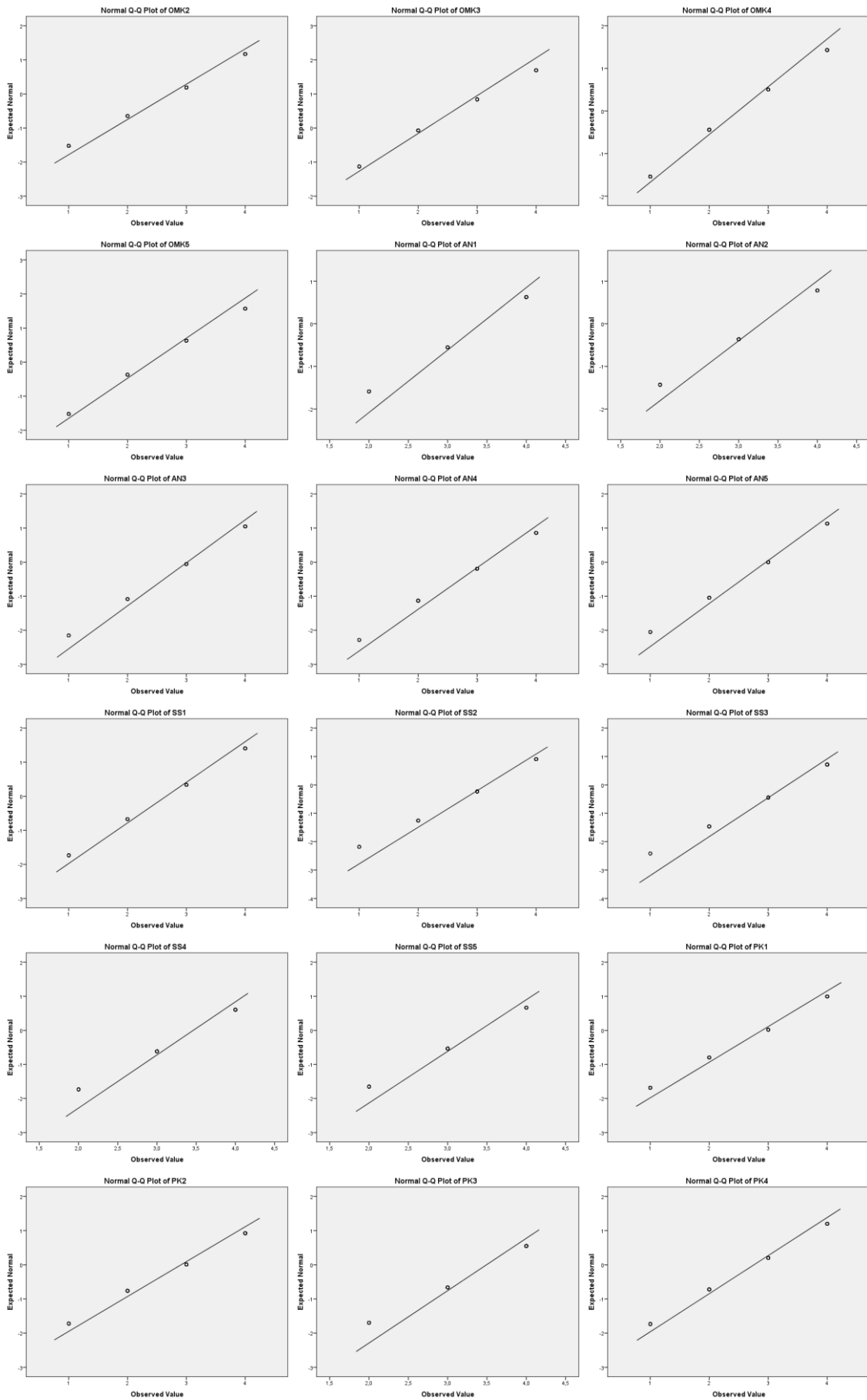
LS2	445	1	7	5,24	1,645	-1,015	,116	,349	,231
LS3	445	1	7	5,79	1,589	-1,637	,116	2,102	,231
LS4	445	1	7	5,38	1,582	-1,049	,116	,619	,231
LS5	445	1	7	4,76	1,791	-,521	,116	-,702	,231
SN1	445	2	7	5,91	1,295	-1,158	,116	,566	,231
SN2	445	3	7	6,01	1,083	-,943	,116	-,123	,231
SN3	445	2	7	5,58	1,258	-,541	,116	-,654	,231
PKP1	445	1	7	3,95	1,630	-,143	,116	-,861	,231
PKP2	445	1	7	4,37	1,789	-,315	,116	-,924	,231
PKP3	445	1	7	4,41	1,591	-,393	,116	-,494	,231
PKP4	445	1	7	3,76	1,810	,051	,116	-1,093	,231
PKP5	445	1	7	3,85	1,789	-,083	,116	-1,063	,231
PKP6	445	1	7	4,70	1,473	-,430	,116	,008	,231
PN1	445	1	7	3,95	1,873	-,048	,116	-1,141	,231
PN2	445	1	7	4,24	1,861	-,184	,116	-1,056	,231
PN3	445	1	7	4,81	1,752	-,537	,116	-,638	,231
PN4	445	1	7	4,57	1,792	-,353	,116	-,836	,231
PN5	445	1	7	4,47	1,948	-,326	,116	-1,096	,231
PN6	445	1	7	4,69	1,873	-,457	,116	-,833	,231

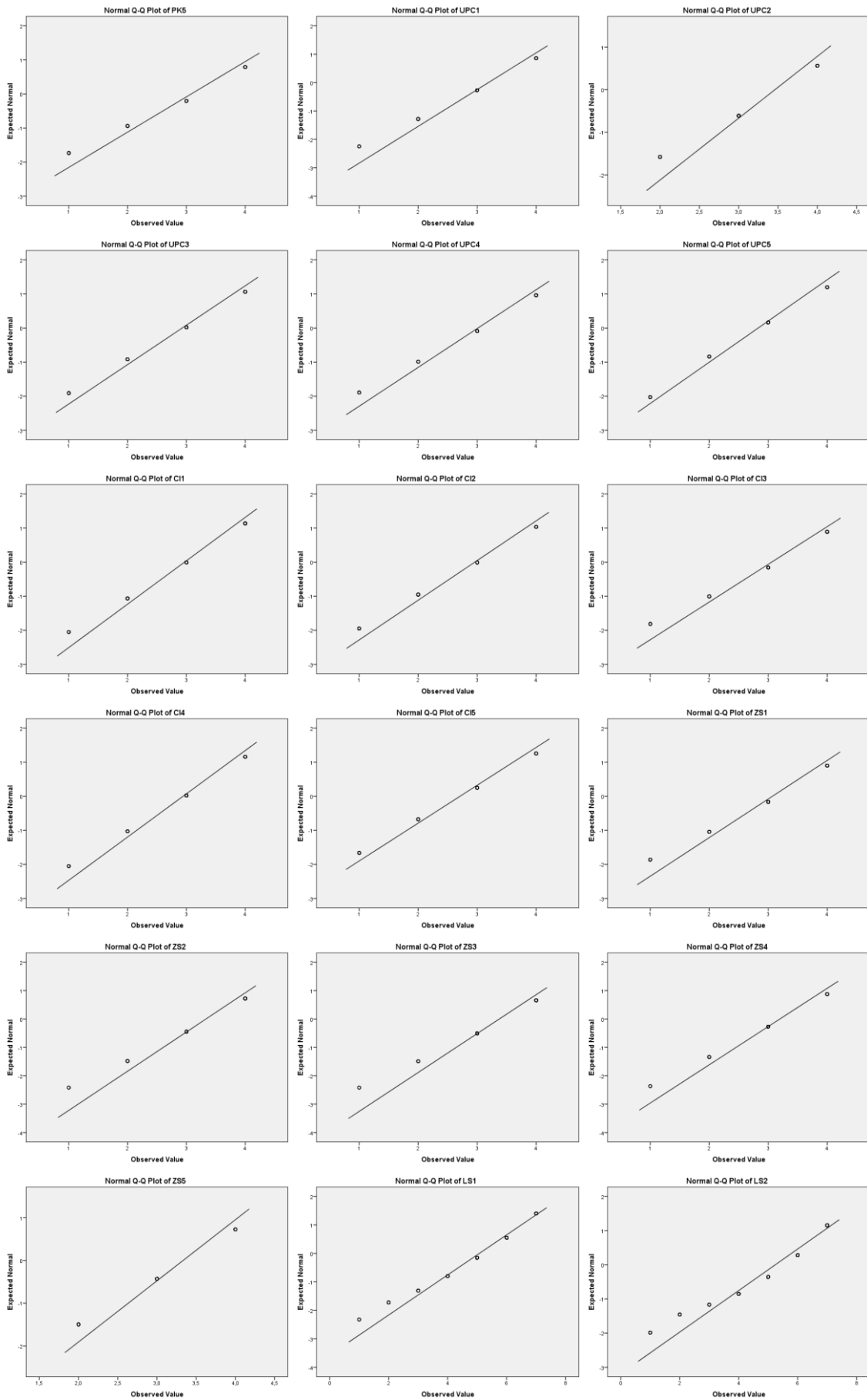
Извор: Обрачун аутора.

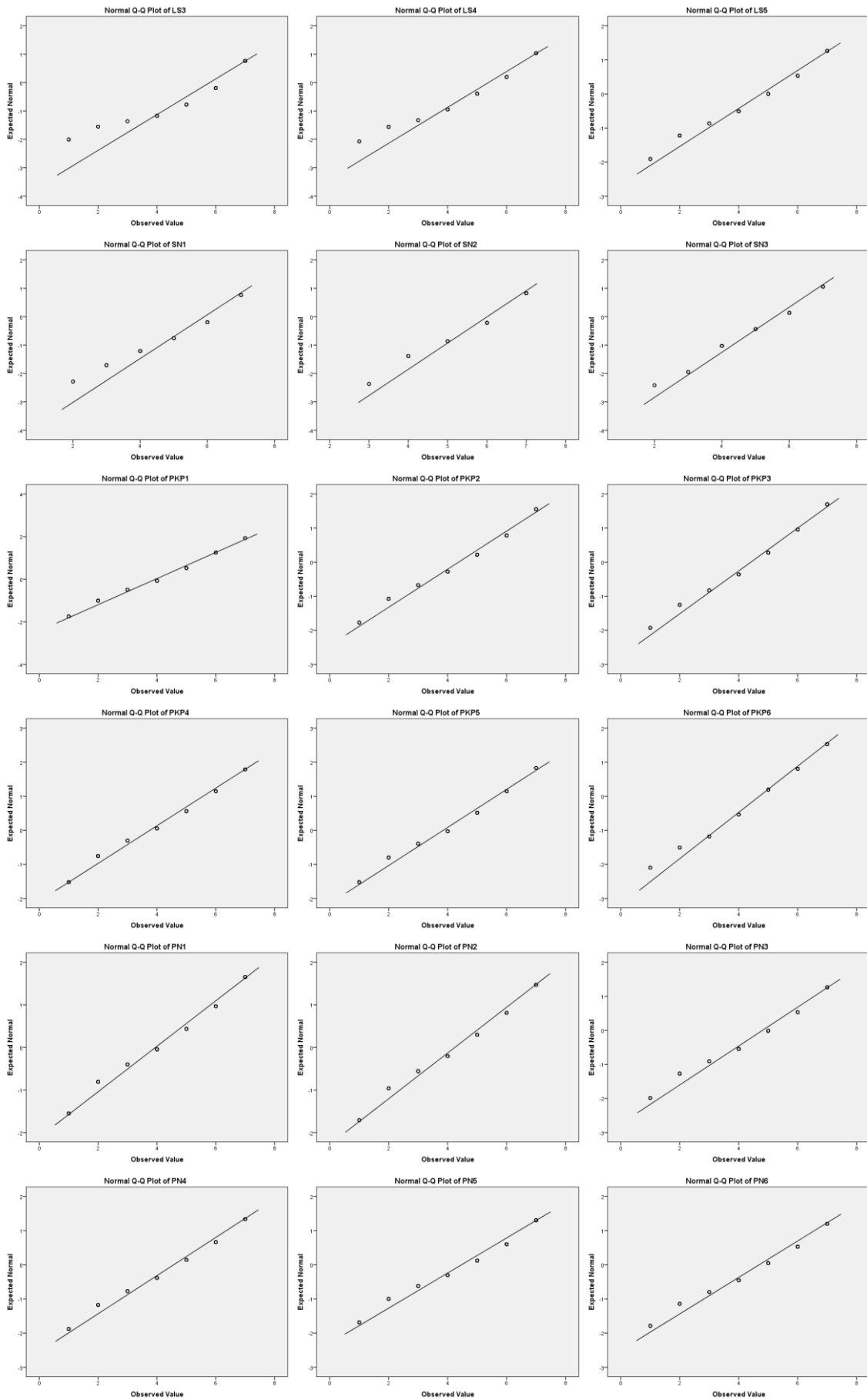
Прилог 26

Слика 1: Q-Q графици питања коришћених у упитнику









Извор: Обрачун аутора.

Прилог 2в

Табела 2: Интеркорелације између ставки које мере једну варијаблу – каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“

	TFK1	TFK2	TFK3	TFK4	TFK5
TFK1 Pearson Correlation	1	,421**	-,019	,075	,289**
Sig. (2-tailed)		,000	,688	,112	,000
N	445	445	445	445	445
TFK2 Pearson Correlation	,421**	1	,050	,100*	,454**
Sig. (2-tailed)	,000		,296	,034	,000
N	445	445	445	445	445
TFK3 Pearson Correlation	-,019	,050	1	,154**	,060
Sig. (2-tailed)	,688	,296		,001	,203
N	445	445	445	445	445
TFK4 Pearson Correlation	,075	,100*	,154**	1	,197**
Sig. (2-tailed)	,112	,034	,001		,000
N	445	445	445	445	445
TFK5 Pearson Correlation	,289**	,454**	,060	,197**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,203	,000	
N	445	445	445	445	445

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Извор: Обрачун аутора.

Табела 3: Интеркорелације између ставки које мере једну варијаблу - каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“

	TFK1	TFK2	TFK3	TFK4	TFK5
TFK1 Pearson Correlation	1	,421**	-,019	,075	,289**
Sig. (2-tailed)		,000	,688	,112	,000
N	445	445	445	445	445
TFK2 Pearson Correlation	,421**	1	,050	,100*	,454**
Sig. (2-tailed)	,000		,296	,034	,000
N	445	445	445	445	445

TFK3	Pearson Correlation	-,019	,050	1	,154**	,060
	Sig. (2-tailed)	,688	,296		,001	,203
	N	445	445	445	445	445
TFK4	Pearson Correlation	,075	,100*	,154**	1	,197**
	Sig. (2-tailed)	,112	,034	,001		,000
	N	445	445	445	445	445
TFK5	Pearson Correlation	,289**	,454**	,060	,197**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,203	,000	
	N	445	445	445	445	445

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Извор: Обрачун аутора.

Табела 4: Интеркорелације између ставки које мере једну варијаблу - каријерно сидро „аутономија/независност“

	AN1	AN2	AN3	AN4	AN5	
AN1	Pearson Correlation	1	,367**	,200**	,288**	,122*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,010
	N	445	445	445	445	445
AN2	Pearson Correlation	,367**	1	,440**	,481**	,283**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445
AN3	Pearson Correlation	,200**	,440**	1	,441**	,259**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	445	445	445	445	445
AN4	Pearson Correlation	,288**	,481**	,441**	1	,349**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	445	445	445	445	445
AN5	Pearson Correlation	,122*	,283**	,259**	,349**	1
	Sig. (2-tailed)	,010	,000	,000	,000	
	N	445	445	445	445	445

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Извор: Обрачун аутора.

Табела 5: Интеркорелације између ставки које мере једну варијаблу - каријерно сидро „сигурност/стабилност“

		SS1	SS2	SS3	SS4	SS5
SS1	Pearson Correlation	1	,111*	,226**	,255**	,184**
	Sig. (2-tailed)		,019	,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445
SS2	Pearson Correlation	,111*	1	,202**	,188**	,139**
	Sig. (2-tailed)	,019		,000	,000	,003
	N	445	445	445	445	445
SS3	Pearson Correlation	,226**	,202**	1	,500**	,441**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	445	445	445	445	445
SS4	Pearson Correlation	,255**	,188**	,500**	1	,469**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	445	445	445	445	445
SS5	Pearson Correlation	,184**	,139**	,441**	,469**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,000	
	N	445	445	445	445	445

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Извор: Обрачун аутора.

Табела 6: Интеркорелације између ставки које мере једну варијаблу - каријерно сидро „предузетничка компетентност“

		PK1	PK2	PK3	PK4	PK5
PK1	Pearson Correlation	1	,434**	,300**	,474**	,678**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445
PK2	Pearson Correlation	,434**	1	,351**	,442**	,536**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445
PK3	Pearson Correlation	,300**	,351**	1	,311**	,331**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	445	445	445	445	445
PK4	Pearson Correlation	,474**	,442**	,311**	1	,567**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	445	445	445	445	445
PK5	Pearson Correlation	,678**	,536**	,331**	,567**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	445	445	445	445	445

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Извор: Обрачун аутора.

Табела 6: Интеркорелације између ставки које мере једну варијаблу - каријерно сидро „услуге/посвећеност циљу“

		UPC1	UPC2	UPC3	UPC4	UPC5
UPC1	Pearson Correlation	1	,385**	,436**	,475**	,263**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445
UPC2	Pearson Correlation	,385**	1	,351**	,388**	,210**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445
UPC3	Pearson Correlation	,436**	,351**	1	,545**	,289**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	445	445	445	445	445
UPC4	Pearson Correlation	,475**	,388**	,545**	1	,342**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	445	445	445	445	445
UPC5	Pearson Correlation	,263**	,210**	,289**	,342**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	445	445	445	445	445

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Извор: Обрачун аутора.

Табела 7: Интеркорелације између ставки које мере једну варијаблу - каријерно сидро „чист изазов“

		CI1	CI2	CI3	CI4	CI5
CI1	Pearson Correlation	1	,336**	,400**	,463**	,395**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445

CI2	Pearson Correlation	,336**	1	,444**	,400**	,340**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445
CI3	Pearson Correlation	,400**	,444**	1	,432**	,434**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	445	445	445	445	445
CI4	Pearson Correlation	,463**	,400**	,432**	1	,311**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	445	445	445	445	445
CI5	Pearson Correlation	,395**	,340**	,434**	,311**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	445	445	445	445	445

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Извор: Обрачун аутора.

Табела 8: Интеркорелације између ставки које мере једну варијаблу - каријерно сидро „ЖИВОТНИ СТИЛ“

		ZS1	ZS2	ZS3	ZS4	ZS5
ZS1	Pearson Correlation	1	,199**	,126**	,171**	,239**
	Sig. (2-tailed)		,000	,008	,000	,000
	N	445	445	445	445	445
ZS2	Pearson Correlation	,199**	1	,279**	,171**	,173**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445
ZS3	Pearson Correlation	,126**	,279**	1	,474**	,320**
	Sig. (2-tailed)	,008	,000		,000	,000
	N	445	445	445	445	445
ZS4	Pearson Correlation	,171**	,171**	,474**	1	,437**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	445	445	445	445	445
ZS5	Pearson Correlation	,239**	,173**	,320**	,437**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	445	445	445	445	445

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Извор: Обрачун аутора.

Табела 9: Интеркорелације између ставки које мере једну варијаблу - лични ставови о предузетништву

		LS1	LS2	LS3	LS4	LS5
LS1	Pearson Correlation	1	,616**	,555**	,573**	,569**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445
LS2	Pearson Correlation	,616**	1	,707**	,761**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445
LS3	Pearson Correlation	,555**	,707**	1	,763**	,678**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	445	445	445	445	445
LS4	Pearson Correlation	,573**	,761**	,763**	1	,781**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	445	445	445	445	445
LS5	Pearson Correlation	,569**	,738**	,678**	,781**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	445	445	445	445	445

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Извор: Обрачун аутора.

Табела 10: Интеркорелације између ставки које мере једну варијаблу - утицај истакнутих појединаца из окружења особе

		SN1	SN2	SN3
SN1	Pearson Correlation	1	,611**	,502**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	445	445	445
SN2	Pearson Correlation	,611**	1	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	445	445	445
SN3	Pearson Correlation	,502**	,625**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	445	445	445

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Извор: Обрачун аутора.

Табела 11: Интеркорелације између ставки које мере једну варијаблу – предузетничка самоефикасност

		PKP1	PKP2	PKP3	PKP4	PKP5	PKP6
PKP1	Pearson Correlation	1	,571**	,594**	,493**	,469**	,515**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445	445
PKP2	Pearson Correlation	,571**	1	,756**	,571**	,574**	,599**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445	445
PKP3	Pearson Correlation	,594**	,756**	1	,622**	,618**	,661**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445	445
PKP4	Pearson Correlation	,493**	,571**	,622**	1	,817**	,556**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	445	445	445	445	445	445
PKP5	Pearson Correlation	,469**	,574**	,618**	,817**	1	,590**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	445	445	445	445	445	445
PKP6	Pearson Correlation	,515**	,599**	,661**	,556**	,590**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	445	445	445	445	445	445

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Извор: Обрачун аутора.

Табела 12: Интеркорелације између ставки које мере једну варијаблу - предузетничке намере

		PN1	PN2	PN3	PN4	PN5	PN6
PN1	Pearson Correlation	1	,762**	,617**	,660**	,678**	,631**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445	445
PN2	Pearson Correlation	,762**	1	,697**	,750**	,740**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	445	445	445	445	445	445
PN3	Pearson Correlation	,617**	,697**	1	,733**	,730**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000

N		445	445	445	445	445	445
PN4	Pearson Correlation	,660**	,750**	,733**	1	,735**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	445	445	445	445	445	445
PN5	Pearson Correlation	,678**	,740**	,730**	,735**	1	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	445	445	445	445	445	445
PN6	Pearson Correlation	,631**	,709**	,725**	,752**	,770**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	445	445	445	445	445	445

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Извор: Обрачун аутора.

Прилог 2г

Табела 13: Cronbach α коефицијенти

Димензија	Укупан Cronbach's α	Cronbach's α if Item Deleted
TFK1	0,649	,624
TFK2		,443
TFK3		-
TFK4		-
TFK5		,588
OMK1	0,728	-
OMK2		,705
OMK3		,665
OMK4		,651
OMK5		,648
AN1	0,712	-
AN2		,612
AN3		,646
AN4		,608
AN5		-
SS1	0,725	-
SS2		-
SS3		,639
SS4		,610
SS5		,663
PK1	0,814	,760
PK2		,802

PK3		-
PK4		,785
PK5		,709
UPC1	0,752	,694
UPC2		,739
UPC3		,679
UPC4		,655
UPC5		-
CI1	0,764	,721
CI2		,729
CI3		,701
CI4		,720
CI5		,736
ZS1	0,677	-
ZS2		-
ZS3		,608
ZS4		,485
ZS5		,643
LS1	0,917	-
LS2		,893
LS3		,903
LS4		,878
LS5		,897
SN1	0,799	,764
SN2		,668
SN3		,751
PKP1	0,878	,867
PKP2		,840
PKP3		,828
PKP4		,864
PKP5		-
PKP6		,856
PN1	0,923	-
PN2		,919
PN3		,920
PN4		,915
PN5		,914
PN6		,915

Извор: Обрачун аутора.

Табела 14: Тежински коефицијенти регресије - каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
TFK1	<---	TFK	1,000				
TFK2	<---	TFK	1,347	,206	6,527	***	
TFK5	<---	TFK	,913	,118	7,712	***	

Извор: Обрачун аутора.

Табела 15: Тежински коефицијенти регресије – каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
OMK2	<---	OMK	1,000				
OMK3	<---	OMK	1,101	,127	8,697	***	
OMK4	<---	OMK	1,129	,128	8,817	***	
OMK5	<---	OMK	1,082	,123	8,834	***	

Извор: Обрачун аутора.

Табела 15: Тежински коефицијенти регресије – каријерно сидро „аутономија/независност“

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
AN2	<---	AN	1,000				
AN3	<---	AN	1,022	,112	9,146	***	
AN4	<---	AN	1,155	,127	9,116	***	

Извор: Обрачун аутора.

Табела 16: Тежински коефицијенти регресије – каријерно сидро „сигурност/стабилност“

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SS3	<---	SS	1,000				
SS4	<---	SS	,936	,098	9,565	***	
SS5	<---	SS	,849	,088	9,635	***	

Извор: Обрачун аутора.

Табела 17: Тежински коефицијенти регресије – каријерно сидро „предузетничка креативност“

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PK1	<---	PK	1,000				
PK2	<---	PK	,826	,068	12,138	***	

PK4	<---	PK	,803	,062	12,916	***
PK5	<---	PK	1,197	,076	15,815	***

Извор: Обрачун аутора.

Табела 18: Тежински коефицијенти регресије – каријерно сидро „услуге/посвећеност циљу“

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
UPC1	<---	UPC	1,000				
UPC2	<---	UPC	,738	,084	8,821	***	
UPC3	<---	UPC	1,223	,115	10,654	***	
UPC4	<---	UPC	1,346	,124	10,867	***	

Извор: Обрачун аутора.

Табела 19: Тежински коефицијенти регресије – каријерно сидро „чист изазов“

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CI1	<---	CI	1,000				
CI2	<---	CI	1,043	,109	9,592	***	
CI3	<---	CI	1,266	,121	10,471	***	
CI4	<---	CI	1,025	,102	10,038	***	
CI5	<---	CI	1,053	,113	9,340	***	

Извор: Обрачун аутора.

Табела 20: Тежински коефицијенти регресије – каријерно сидро „животни стил“

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
ZS3	<---	ZS	1,000				
ZS4	<---	ZS	1,390	,189	7,353	***	
ZS5	<---	ZS	,884	,108	8,209	***	

Извор: Обрачун аутора.

Табела 21: Тежински коефицијенти регресије – лични став о предузетништву

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
LS2	<---	LS	1,000				
LS3	<---	LS	,940	,044	21,359	***	
LS4	<---	LS	1,035	,041	24,947	***	
LS5	<---	LS	1,095	,049	22,514	***	

Извор: Обрачун аутора.

Табела 22: Тежински коефицијенти регресије – утицај истакнутих појединаца из окружења особе

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
SN1	<---	SN	1,000				

SN2	<---	SN	1,042	,080	12,982	***
SN3	<---	SN	,995	,076	13,043	***

Извор: Обрачун аутора.

Табела 23: Тежински коефицијенти регресије – предузетничка самоефикасност

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PKP1	<---	PKP	1,000				
PKP2	<---	PKP	1,349	,087	15,466	***	
PKP3	<---	PKP	1,287	,079	16,222	***	
PKP4	<---	PKP	1,152	,086	13,372	***	
PKP6	<---	PKP	,988	,071	14,004	***	

Извор: Обрачун аутора.

Табела 24: Тежински коефицијенти регресије – предузетничке намере

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
PN2	<---	PN	1,000				
PN3	<---	PN	,937	,043	21,868	***	
PN4	<---	PN	,993	,043	23,184	***	
PN5	<---	PN	1,084	,046	23,334	***	
PN6	<---	PN	1,036	,045	23,100	***	

Извор: Обрачун аутора.

Прилог 2ђ

Табела 25: Резултати т-теста два независна узорка: *Пол: 0 – мушки, 1 - женски*

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% CI	
									Lower	Upper
TFK	EVA	3,358	,068	-2,492	443	,013	-,132	,053	-,236	-,028
	NEVA			-2,413	296,766	,016	-,132	,055	-,239	-,024
OMK	EVA	,673	,412	2,144	443	,033	,142	,066	,012	,271
	NEVA			2,113	312,859	,035	,142	,067	,010	,273
AN	EVA	,253	,615	,288	443	,773	,018	,061	-,103	,138
	NEVA			,292	339,353	,771	,018	,060	-,101	,136
SS	EVA	,031	,861	-2,300	443	,022	-,123	,054	-,229	-,018
	NEVA			-2,290	322,468	,023	-,123	,054	-,229	-,017
PK	EVA	,246	,620	1,697	443	,090	,127	,075	-,020	,275
	NEVA			1,682	318,167	,094	,127	,076	-,022	,277
UPC	EVA	3,329	,069	-2,422	443	,016	-,145	,060	-,263	-,027
	NEVA			-2,344	296,285	,020	-,145	,062	-,267	-,023
CI	EVA	1,397	,238	,005	443	,996	,000	,060	-,118	,119
	NEVA			,005	313,110	,996	,000	,061	-,120	,121
ZS	EVA	2,038	,154	-,915	443	,360	-,050	,055	-,158	,058
	NEVA			-,894	303,997	,372	-,050	,056	-,161	,060
LS	EVA	,064	,800	,274	443	,784	,040	,147	-,248	,328
	NEVA			,277	337,017	,782	,040	,145	-,245	,325
SN	EVA	2,098	,148	-,494	443	,622	-,050	,101	-,249	,149

	NEVA			-,487	312,810	,627	-,050	,103	-,252	,152
PKP	EVA	,754	,386	1,215	443	,225	,164	,135	-,101	,429
	NEVA			1,198	313,740	,232	,164	,137	-,105	,432
PN	EVA	,937	,333	,808	443	,419	,131	,162	-,188	,450
	NEVA			,817	337,465	,414	,131	,160	-,184	,446

Напомена: EVA - Equal variances assumed, NEVA - Equal variances not assumed

Извор: Обрачун аутора.

Табела 26: Резултати т-теста два независна узорка:

Место живљења: 0 – рурална средина, 1 – урбана средина

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% CI	
									Lower	Upper
TFK	EVA	1,718	,191	-2,563	443	,011	-,15151	,05912	-,26770	-,03532
	NEVA			-2,449	168,320	,015	-,15151	,06187	-,27366	-,02936
OMK	EVA	,057	,812	-,712	443	,477	-,05280	,07417	-,19857	,09297
	NEVA			-,707	178,667	,480	-,05280	,07468	-,20017	,09456
AN	EVA	2,371	,124	-,931	443	,352	-,06357	,06828	-,19776	,07062
	NEVA			-,884	166,778	,378	-,06357	,07191	-,20553	,07840
SS	EVA	,212	,645	,771	443	,441	,04646	,06025	-,07194	,16487
	NEVA			,780	183,917	,437	,04646	,05960	-,07113	,16405
PK	EVA	,001	,973	,185	443	,853	,01560	,08423	-,14995	,18115
	NEVA			,183	177,203	,855	,01560	,08525	-,15263	,18383
UPC	EVA	,161	,689	-,230	443	,818	-,01550	,06742	-,14801	,11700
	NEVA			-,226	176,093	,821	-,01550	,06850	-,15069	,11969
CI	EVA	,079	,778	-,079	443	,937	-,00530	,06740	-,13776	,12715
	NEVA			-,079	181,926	,937	-,00530	,06711	-,13772	,12711
ZS	EVA	2,021	,156	-,715	443	,475	-,04392	,06145	-,16469	,07684
	NEVA			-,761	201,483	,448	-,04392	,05775	-,15779	,06994
LS	EVA	,197	,657	,888	443	,375	,14545	,16373	-,17633	,46722
	NEVA			,868	174,058	,387	,14545	,16760	-,18533	,47623
SN	EVA	,415	,520	-,825	443	,410	-,09324	,11304	-,31541	,12892
	EVA			-,794	170,148	,428	-,09324	,11745	-,32509	,13860
PKP	NEVA	2,187	,140	,720	443	,472	,10850	,15079	-,18786	,40486
	EVA			,766	201,599	,445	,10850	,14166	-,17083	,38783
PN	NEVA	1,237	,267	,919	443	,359	,16642	,18113	-,18956	,52240
	EVA			,944	189,030	,346	,16642	,17633	-,18141	,51425

Напомена: EVA - Equal variances assumed, NEVA - Equal variances not assumed

Извор: Обрачун аутора.

Табела 27: Резултати т-теста два независна узорка:

Неформално образовање: 0 – не, 1 – да

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% CI	
									Lower	Upper
TFK	EVA	,465	,496	-3,430	443	,001	-,225	,066	-,354	-,096
	NEVA			-3,579	121,823	,000	-,225	,063	-,350	-,101
OMK	EVA	,535	,465	-3,355	443	,001	-,275	,082	-,435	-,114

	NEVA			-3,259	112,809	,001	-,275	,084	-,441	-,108
AN	EVA	1,427	,233	-2,242	443	,025	-,170	,076	-,319	-,021
	NEVA			-2,270	117,760	,025	-,170	,075	-,319	-,022
SS	EVA	1,151	,284	,755	443	,451	,051	,067	-,081	,183
	NEVA			,702	108,261	,484	,051	,072	-,093	,194
PK	EVA	1,568	,211	-4,010	443	,000	-,370	,092	-,552	-,189
	NEVA			-4,295	125,741	,000	-,370	,086	-,541	-,200
UPC	EVA	,000	,997	-1,397	443	,163	-,105	,075	-,253	,043
	NEVA			-1,378	114,557	,171	-,105	,076	-,256	,046
CI	EVA	1,389	,239	-2,644	443	,008	-,197	,075	-,344	-,051
	NEVA			-2,495	109,756	,014	-,197	,079	-,354	-,041
ZS	EVA	,158	,692	-,136	443	,892	-,009	,069	-,144	,126
	NEVA			-,135	116,027	,893	-,009	,069	-,145	,127
LS	EVA	,881	,348	-4,086	443	,000	-,734	,180	-1,087	-,381
	NEVA			-4,290	122,724	,000	-,734	,171	-1,072	-,395
SN	EVA	,095	,758	,922	443	,357	,116	,126	-,132	,364
	NEVA			,912	114,800	,364	,116	,128	-,137	,369
PKP	EVA	2,172	,141	-4,010	443	,000	-,664	,165	-,989	-,338
	NEVA			-3,786	109,790	,000	-,664	,175	-1,011	-,316
PN	EVA	,401	,527	-4,065	443	,000	-,808	,199	-1,199	-,417
	NEVA			-3,995	114,136	,000	-,808	,202	-1,209	-,407

Напомена: EVA - Equal variances assumed, NEVA - Equal variances not assumed

Извор: Обрачун аутора.

Табела 28: Резултати т-теста два независна узорка:

Формално образовање: 0 – не, 1 – да

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% CI	
								Lower	Upper
TFK EVA	2,884	,090	-1,433	443	,153	-,078	,054	-,184	,029
NEVA			-1,473	309,367	,142	-,078	,053	-,182	,026
OMKEVA	,177	,674	-4,652	443	,000	-,308	,066	-,438	-,178
NEVA			-4,670	290,711	,000	-,308	,066	-,438	-,178
AN EVA	3,748	,053	-4,279	443	,000	-,262	,061	-,382	-,141
NEVA			-4,493	327,338	,000	-,262	,058	-,376	-,147
SS EVA	,007	,936	-,235	443	,815	-,013	,055	-,121	,095
NEVA			-,231	275,679	,818	-,013	,056	-,123	,097
PK EVA	1,064	,303	-3,788	443	,000	-,287	,076	-,436	-,138
NEVA			-3,900	310,789	,000	-,287	,074	-,431	-,142
UPC EVA	,942	,332	-,264	443	,792	-,016	,062	-,137	,105
NEVA			-,266	292,932	,790	-,016	,061	-,137	,104
CI EVA	,142	,706	-,414	443	,679	-,025	,062	-,146	,095
NEVA			-,422	302,037	,674	-,025	,060	-,144	,093
ZS EVA	,056	,814	,880	443	,379	,049	,056	-,061	,160
NEVA			,877	285,330	,381	,049	,056	-,061	,160
LS EVA	,341	,560	-3,678	443	,000	-,542	,147	-,832	-,253
NEVA			-3,716	295,472	,000	-,542	,146	-,829	-,255
SN EVA	7,927	,005	-1,158	443	,247	-,119	,103	-,322	,083
NEVA			-1,228	335,420	,220	-,119	,097	-,311	,072
PKP EVA	,137	,712	-3,698	443	,000	-,502	,136	-,768	-,235
NEVA			-3,728	293,885	,000	-,502	,135	-,767	-,237
PN EVA	,093	,760	-4,869	443	,000	-,785	,161	-1,102	-,468
NEVA			-4,899	292,406	,000	-,785	,160	-1,101	-,470

Напомена: EVA - Equal variances assumed, NEVA - Equal variances not assumed

Извор: Обрачун аутора.

Табела 29: Резултати т-теста два независна узорка: *Радно искуство: 0 – не, 1 – да*

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% CI	
									Lower	Upper
TFK	EVA	1,562	,212	-1,182	443	,238	-,060	,051	-,161	,040
	NEVA			-1,187	437,856	,236	-,060	,051	-,161	,040
OMKEVA	EVA	,414	,520	-1,023	443	,307	-,065	,064	-,190	,060
	NEVA			-1,027	437,877	,305	-,065	,064	-,190	,060
AN	EVA	,011	,917	-1,882	443	,060	-,110	,059	-,225	,005
	NEVA			-1,886	435,023	,060	-,110	,058	-,225	,005
SS	EVA	,707	,401	,990	443	,323	,051	,052	-,051	,153
	NEVA			,992	435,420	,322	,051	,052	-,050	,153
PK	EVA	,309	,579	-2,525	443	,012	-,182	,072	-,323	-,040
	NEVA			-2,525	432,566	,012	-,182	,072	-,323	-,040
UPC	EVA	,056	,814	,961	443	,337	,056	,058	-,058	,170
	NEVA			,962	434,687	,336	,056	,058	-,058	,169
CI	EVA	,109	,742	-,865	443	,387	-,050	,058	-,164	,064
	NEVA			-,864	428,857	,388	-,050	,058	-,164	,064
ZS	EVA	,343	,558	-,200	443	,842	-,011	,053	-,114	,093
	NEVA			-,200	430,063	,842	-,011	,053	-,115	,093
LS	EVA	,911	,340	-1,563	443	,119	-,220	,141	-,496	,057
	NEVA			-1,570	438,434	,117	-,220	,140	-,495	,055
SN	EVA	7,897	,005	-3,445	443	,001	-,331	,096	-,520	-,142
	NEVA			-3,489	442,995	,001	-,331	,095	-,517	-,144
PKP	EVA	,154	,695	-4,117	443	,000	-,524	,127	-,775	-,274
	NEVA			-4,115	431,547	,000	-,524	,127	-,775	-,274
PN	EVA	,057	,811	-2,568	443	,011	-,398	,155	-,702	-,093
	NEVA			-2,573	435,101	,010	-,398	,155	-,701	-,094

Напомена: EVA - Equal variances assumed, NEVA - Equal variances not assumed

Извор: Обрачун аутора.

Табела 30: Резултати т-теста два независна узорка:

Предузетник - породица: 0 – не, 1 – да

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% CI	
									Lower	Upper
TFK	EVA	5,681	,018	-2,752	443	,006	-,145	,053	-,249	-,042
	NEVA			-2,877	370,883	,004	-,145	,051	-,245	-,046
OMKEVA	EVA	1,721	,190	-3,622	443	,000	-,237	,065	-,366	-,108
	NEVA			-3,540	305,039	,000	-,237	,067	-,369	-,105
AN	EVA	,692	,406	-2,602	443	,010	-,158	,061	-,277	-,039
	NEVA			-2,595	324,235	,010	-,158	,061	-,278	-,038
SS	EVA	1,643	,201	,896	443	,371	,048	,054	-,058	,154
	NEVA			,911	342,703	,363	,048	,053	-,056	,153
PK	EVA	5,498	,019	-4,311	443	,000	-,318	,074	-,463	-,173
	NEVA			-4,483	365,458	,000	-,318	,071	-,458	-,179
UPC	EVA	,008	,931	,094	443	,925	,006	,060	-,113	,124
	NEVA			,095	328,652	,925	,006	,060	-,113	,124

CI	EVA	1,454	,229	-1,962	443	,050	-,118	,060	-,236	,000
	NEVA			-2,026	358,751	,043	-,118	,058	-,232	-,003
ZS	EVA	4,321	,038	-,034	443	,973	-,002	,055	-,110	,106
	NEVA			-,035	359,574	,972	-,002	,053	-,107	,103
LS	EVA	10,476	,001	-4,800	443	,000	-,686	,143	-,967	-,405
	NEVA			-5,058	378,833	,000	-,686	,136	-,953	-,419
SN	EVA	5,418	,020	-2,752	443	,006	-,276	,100	-,473	-,079
	NEVA			-2,853	362,268	,005	-,276	,097	-,467	-,086
PKP	EVA	1,569	,211	-5,478	443	,000	-,716	,131	-,972	-,459
	NEVA			-5,372	308,183	,000	-,716	,133	-,978	-,453
PN	EVA	2,231	,136	-5,473	443	,000	-,859	,157	-,168	-,551
	NEVA			-5,612	351,415	,000	-,859	,153	-,160	-,558

Напомена: EVA - Equal variances assumed, NEVA - Equal variances not assumed

Извор: Обрачун аутора.

Табела 31: Резултати т-теста два независна узорка:

Предузетник - пријатељ: 0 – не, 1 – да

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% CI	
								Lower	Upper
TFK EVA	,129	,720	-1,558	443	,120	-,079	,051	-,180	,021
			-1,557	438,812	,120	-,079	,051	-,180	,021
OMKEVA	,364	,547	-2,132	443	,034	-,135	,063	-,260	-,011
			-2,130	437,877	,034	-,135	,063	-,260	-,010
AN EVA	,040	,842	-1,763	443	,079	-,103	,058	-,218	,012
			-1,759	434,961	,079	-,103	,059	-,218	,012
SS EVA	,361	,548	,766	443	,444	,040	,052	-,062	,141
			,766	440,823	,444	,040	,052	-,062	,141
PK EVA	2,778	,096	-3,293	443	,001	-,235	,071	-,376	-,095
			-3,284	432,874	,001	-,235	,072	-,376	-,094
UPC EVA	,372	,542	-,738	443	,461	-,043	,058	-,156	,071
			-,738	441,499	,461	-,043	,058	-,156	,071
CI EVA	,703	,402	-2,669	443	,008	-,153	,057	-,266	-,040
			-2,664	435,963	,008	-,153	,057	-,266	-,040
ZS EVA	,727	,394	-1,295	443	,196	-,068	,053	-,172	,035
			-1,291	433,378	,197	-,068	,053	-,172	,036
LS EVA	2,002	,158	-2,784	443	,006	-,388	,139	-,662	-,114
			-2,779	435,607	,006	-,388	,140	-,663	-,114
SN EVA	7,587	,006	-2,388	443	,017	-,230	,096	-,420	-,041
			-2,372	416,096	,018	-,230	,097	-,421	-,039
PKP EVA	,009	,926	-4,225	443	,000	-,536	,127	-,786	-,287
			-4,222	439,239	,000	-,536	,127	-,786	-,287
PN EVA	1,713	,191	-3,790	443	,000	-,580	,153	-,881	-,279
			-3,780	433,377	,000	-,580	,154	-,882	-,279

Напомена: EVA - Equal variances assumed, NEVA - Equal variances not assumed

Извор: Обрачун аутора.

Прилог 2е

Табела 32: Резултати линеарне регресионе анализе – предиктор каријерно сидро

„техничка/функционална компетентност“

Model Summary^b

Model	R			Change Statistics	
-------	---	--	--	-------------------	--

	R	Adjusted R	Std. Error of	R	F			Sig. F	Durbin-
	Square	Square	the Estimate	Square	Change	df1	df2	Change	Watson
1	,860 ^a	,739	,83676	,739	174,641	7	431	,000	1,810

a. Predictors: (Constant), PKP, Pol, Formalno_obrazovanje_p, SN, Preduzetnik_porodica, TFK, LS

b. Dependent Variable: PN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	855,943	7	122,278	174,641	,000 ^b
	Residual	301,772	431	,700		
	Total	1157,715	438			

a. Dependent Variable: PN

b. Predictors: (Constant), PKP, Pol, Formalno_obrazovanje_p, SN, Preduzetnik_porodica, TFK, LS

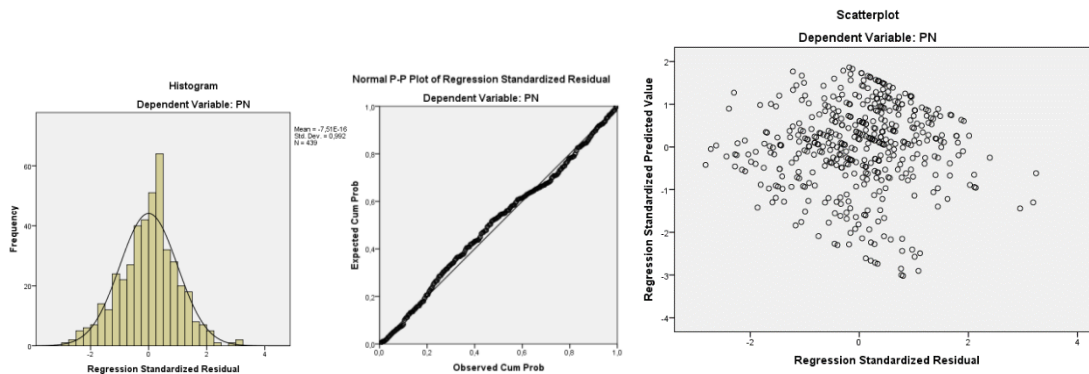
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,708	,315		-2,249	,025		
	Pol	-,082	,086	-,024	-,960	,338	,950	1,052
	Formalno_obrazovanje_p	,206	,088	,059	2,338	,020	,937	1,068
	Preduzetnik_porodica	,139	,087	,041	1,605	,109	,923	1,083
	TFK	,155	,079	,051	1,971	,049	,891	1,122
	LS	,661	,037	,583	17,876	,000	,569	1,758
	SN	-,106	,042	-,067	-2,526	,012	,870	1,149
	PKP	,415	,039	,342	10,727	,000	,595	1,681

a. Dependent Variable: PN

Извор: Обрачун аутора.

Слика 2: Нормалност резидуала



Извор: Приказ аутора

Табела 33: Резултати линеарне регресионе анализе – предиктор каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“

Model Summary^b

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	,860 ^a	,739	,735	,83676	,739	174,641	7	431	,000	1,810

1	,857 ^a	,735	,730	,84481	,735	170,977	7	432	,000	1,923
---	-------------------	------	------	--------	------	---------	---	-----	------	-------

a. Predictors: (Constant), PKP, Pol, Formalno_obrazovanje_p, SN, Preduzetnik_porodica, OMK, LS

b. Dependent Variable: PN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	854,186	7	122,027	170,977	,000 ^b
	Residual	308,319	432	,714		
	Total	1162,505	439			

a. Dependent Variable: PN

b. Predictors: (Constant), PKP, Pol, Formalno_obrazovanje_p, SN, Preduzetnik_porodica, OMK, LS

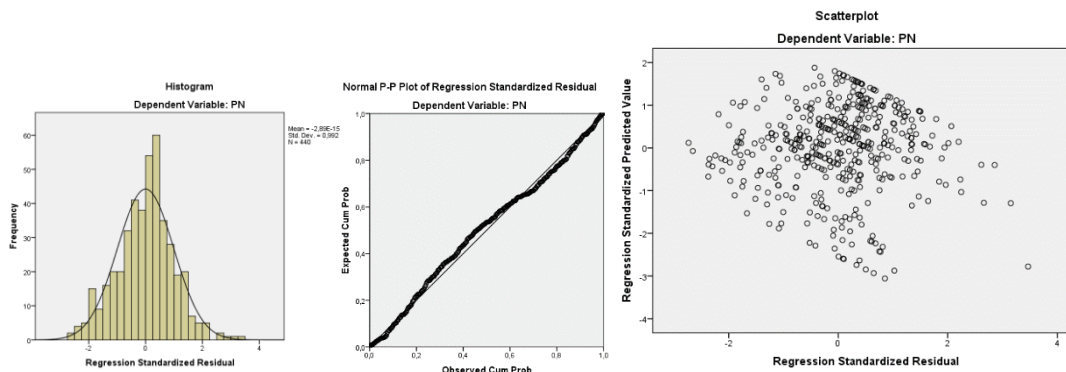
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,610	,273		-2,240	,026		
	Pol	-,055	,086	-,016	-,642	,521	,962	1,040
	Formalno_obrazovanje_p	,174	,089	,050	1,947	,052	,924	1,082
	Preduzetnik_porodica	,129	,088	,038	1,479	,140	,921	1,086
	OMK	,227	,071	,093	3,198	,001	,732	1,366
	LS	,618	,038	,550	16,127	,000	,529	1,892
	SN	-,073	,042	-,046	-1,754	,080	,895	1,117
	PKP	,393	,040	,327	9,917	,000	,564	1,773

a. Dependent Variable: PN

Извор: Обрачун аутора.

Слика 3: Нормалност резидуала



Извор: Приказ аутора

Табела 34: Резултати линеарне регресионе анализе – предиктор каријерно сидро „предузетничка креативност“

Model Summary^b

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	,882 ^a	,777	,774	,77347	,777	214,121	7	429	,000	1,952

a. Predictors: (Constant), PKP, Pol, Formalno_obrazovanje_p, SN, Preduzetnik_porodica, PK, LS

b. Dependent Variable: PN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	896,683	7	128,098	214,121	,000 ^b
	Residual	256,649	429	,598		
	Total	1153,332	436			

a. Dependent Variable: PN

b. Predictors: (Constant), PKP, Pol, Formalno_obrazovanje_p, SN, Preduzetnik_porodica, PK, LS

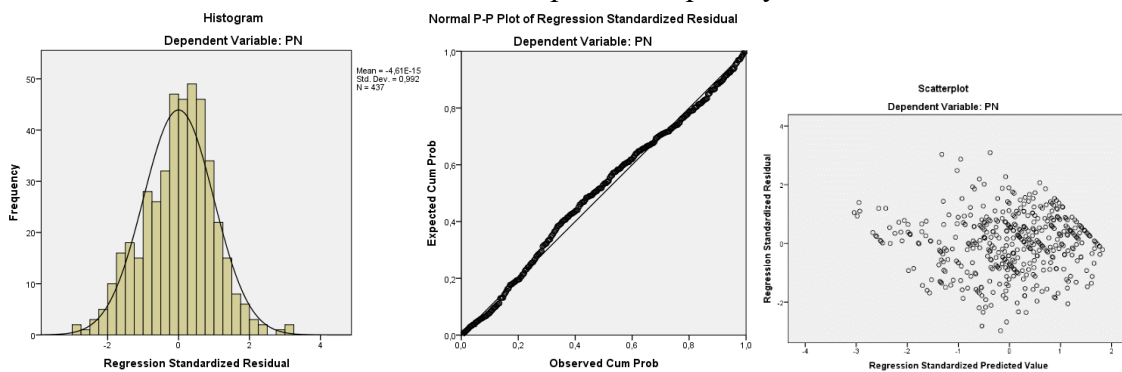
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,019	,246		-4,140	,000		
	Pol	-,011	,078	-,003	-,143	,886	,966	1,035
	Formalno_obrazovanje_p	,157	,082	,045	1,923	,055	,934	1,070
	Preduzetnik_porodica	,121	,080	,036	1,504	,133	,920	1,087
	PK	,570	,070	,266	8,118	,000	,482	2,073
	LS	,507	,041	,441	12,416	,000	,411	2,434
	SN	-,065	,039	-,041	-1,694	,091	,893	1,120
	PKP	,352	,037	,291	9,628	,000	,567	1,762

a. Dependent Variable: PN

Извор: Обрачун аутора.

Слика 4: Нормалност резидуала



Извор: Приказ аутора

Табела 35: Резултати линеарне регресионе анализе – предиктор каријерно сидро „аутономија/независност“

Model Summary^b

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	,862 ^a	,743	,738	,83142	,743	177,683	7	431	,000	2,056

a. Predictors: (Constant), PKP, Pol, Formalno_obrazovanje_p, SN, Preduzetnik_porodica, AN, LS

b. Dependent Variable: PN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	859,781	7	122,826	177,683	,000 ^b

Residual	297,934	431	,691	
Total	1157,715	438		

a. Dependent Variable: PN

b. Predictors: (Constant), PKP, Pol, Formalno_obrazovanje_p, SN, Preduzetnik_porodica, AN, LS

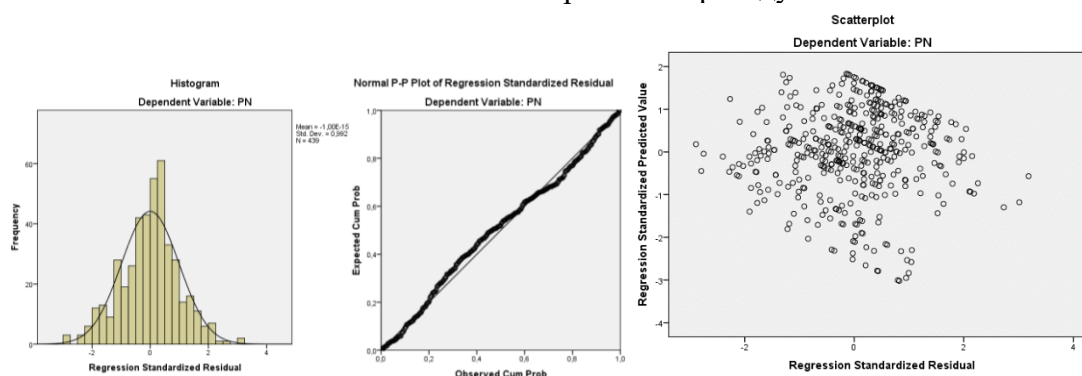
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,776	,289		-2,689	,007		
	Pol	-,058	,084	-,017	-,695	,487	,970	1,031
	Formalno_obrazovanje_p	,171	,088	,049	1,939	,053	,924	1,082
	Preduzetnik_porodica	,146	,086	,043	1,695	,091	,926	1,080
	AN	,222	,072	,084	3,080	,002	,797	1,254
	LS	,647	,037	,571	17,419	,000	,556	1,800
	SN	-,104	,041	-,065	-2,505	,013	,878	1,138
	PKP	,401	,039	,330	10,302	,000	,581	1,722

a. Dependent Variable: PN

Извор: Обрачун аутора.

Слика 5: Нормалност резидуала



Извор: Приказ аутора

Табела 36: Резултати линеарне регресионе анализе – предиктор каријерно сидро „сигурност/стабилност“

Model Summary^b

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	,860 ^a	,739	,735	,84023	,739	175,093	7	432	,000	,037

a. Predictors: (Constant), PKP, SS, Pol, Formalno_obrazovanje_p, Preduzetnik_porodica, SN, LS

b. Dependent Variable: PN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	865,287	7	123,612	175,093	,000 ^b
	Residual	304,984	432	,706		
	Total	1170,272	439			

a. Dependent Variable: PN

b. Predictors: (Constant), PKP, SS, Pol, Formalno_obrazovanje_p, Preduzetnik_porodica, SN, LS

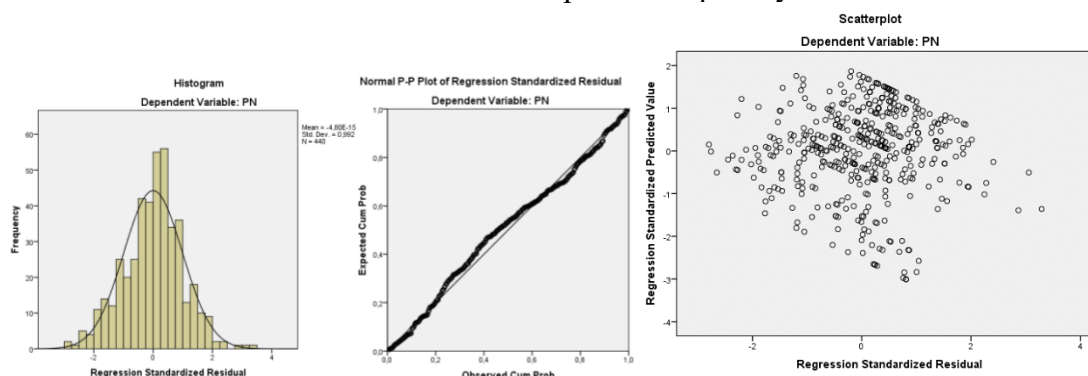
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,337	,330		-1,022	,307		
	Pol	-,065	,085	-,019	-,758	,449	,962	1,039
	Formalno_obrazovanje_p	,211	,088	,061	2,405	,017	,945	1,059
	Preduzetnik_porodica	,148	,087	,044	1,703	,089	,921	1,085
	SS	,002	,076	,001	,027	,979	,945	1,059
	LS	,664	,037	,589	18,135	,000	,572	1,749
	SN	-,093	,042	-,058	-2,190	,029	,855	1,170
	PKP	,421	,039	,348	10,921	,000	,595	1,681

a. Dependent Variable: PN

Извор: Обрачун аутора.

Слика 6: Нормалност резидуала



Извор: Приказ аутора

Табела 37: Резултати линеарне регресионе анализе – предиктор каријерно сидро

„услуге/посвећеност циљу“

Model Summary^b

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	,853 ^a	,728	,724	,85050	,728	164,760	7	431	,000	2,157

a. Predictors: (Constant), PKP, Pol, UPC, Formalno obrazovanje_p, Preduzetnik_porodica, SN, LS

b. Dependent Variable: PN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	834,250	7	119,179	164,760	,000 ^b
	Residual	311,762	431	,723		
	Total	1146,012	438			

a. Dependent Variable: PN

b. Predictors: (Constant), PKP, Pol, UPC, Formalno_obrazovanje_p, Preduzetnik_porodica, SN, LS

Coefficients^a

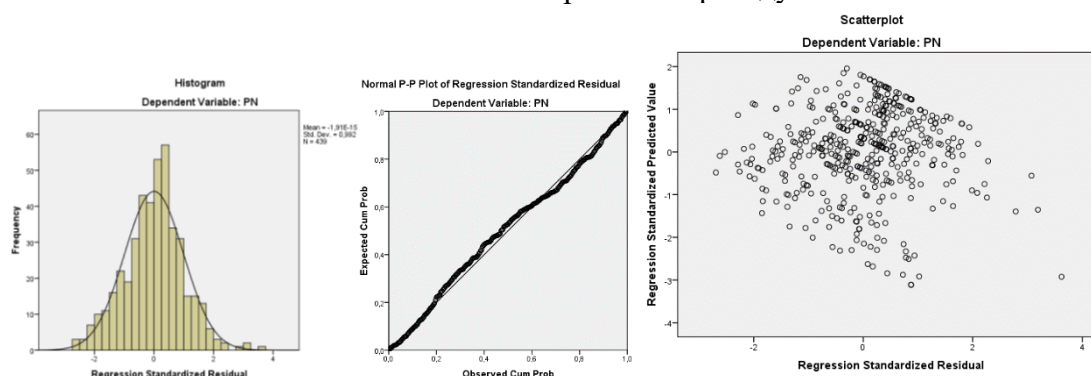
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	-,667	,304		-2,196	,029		
	Pol	-,110	,087	-,033	-1,268	,206	,953	1,050
	Formalno_obrazovanje_p	,213	,090	,062	2,382	,018	,936	1,069
	Preduzetnik_porodica	,156	,088	,046	1,774	,077	,923	1,083
	UPC	,153	,070	,057	2,207	,028	,942	1,061
	LS	,649	,038	,576	17,279	,000	,569	1,758
	SN	-,094	,043	-,059	-2,193	,029	,861	1,162
	PKP	,415	,039	,345	10,589	,000	,595	1,682

a. Dependent Variable: PN

Извор: Обрачун аутора.

Слика 7: Нормалност резидуала



Извор: Приказ аутора

Табела 38: Резултати линеарне регресионе анализе – предиктор каријерно сидро „чист изазов“

Model Summary^b

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	,859 ^a	,739	,734	,84079	,739	174,812	7	433	,000	1,850

a. Predictors: (Constant), PKP, Pol, Formalno_obrazovanje_p, CI, SN, Preduzetnik_porodica, LS

b. Dependent Variable: PN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	865,053	7	123,579	174,812	,000 ^b
	Residual	306,099	433	,707		
	Total	1171,153	440			

a. Dependent Variable: PN

b. Predictors: (Constant), PKP, Pol, Formalno_obrazovanje_p, CI, SN, Preduzetnik_porodica, LS

Coefficients^a

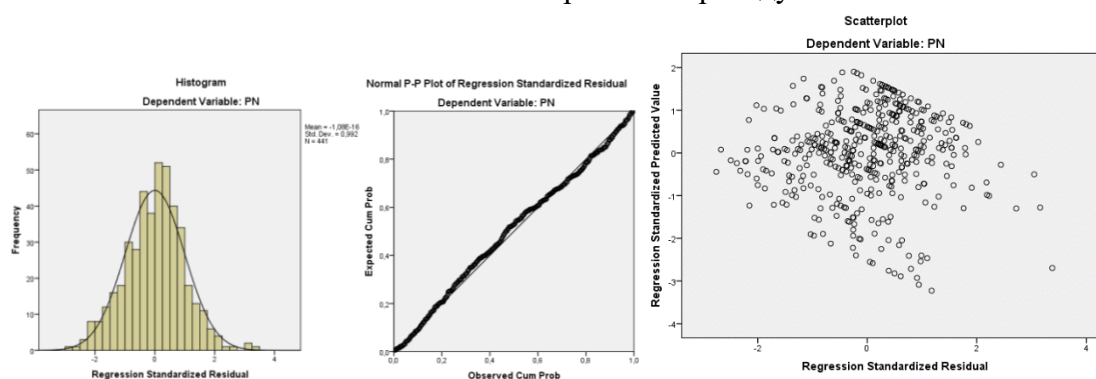
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,840	,293		-2,868	,004		

Pol	-,092	,085	-,027	-1,085	,279	,975	1,026
Formalno_obrazovanje_p	,225	,088	,065	2,553	,011	,942	1,061
Preduzetnik_porodica	,136	,087	,040	1,570	,117	,922	1,084
CI	,250	,068	,093	3,670	,000	,930	1,075
LS	,633	,037	,567	17,306	,000	,563	1,777
SN	-,086	,041	-,054	-2,083	,038	,893	1,119
PKP	,405	,039	,336	10,444	,000	,584	1,711

a. Dependent Variable: PN

Извор: Обрачун аутора.

Слика 8: Нормалност резидуала



Извор: Приказ аутора

Табела 39: Резултати линеарне регресионе анализе – предиктор каријерно сидро „ЖИВОТНИ СТИЛ“

Model Summary^b

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	,860 ^a	,740	,736	,83963	,740	175,431	7	432	,000	,036

a. Predictors: (Constant), PKP, ZS, Pol, Formalno_obrazovanje_p, Preduzetnik_porodica, SN, LS

b. Dependent Variable: PN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	865,722	7	123,675	175,431	,000 ^b
	Residual	304,550	432	,705		
	Total	1170,272	439			

a. Dependent Variable: PN

b. Predictors: (Constant), PKP, ZS, Pol, Formalno_obrazovanje_p, Preduzetnik_porodica, SN, LS

Coefficients^a

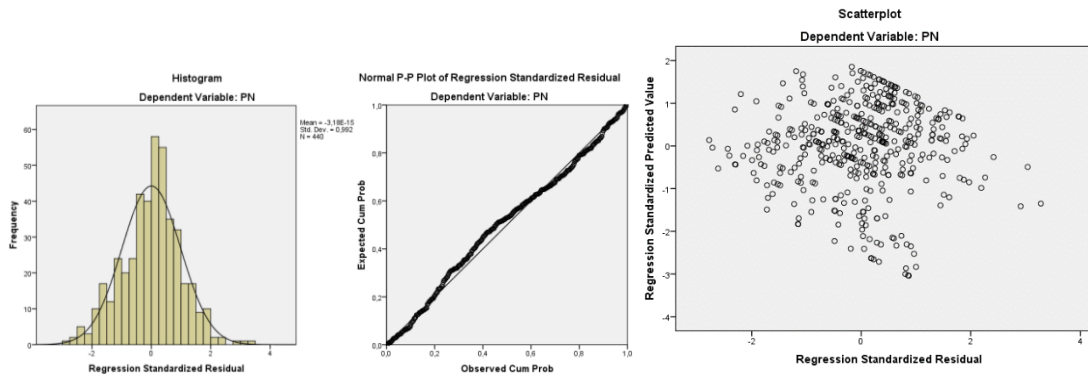
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,175	,322		-,542	,588		
	Pol	-,061	,085	-,018	-,719	,473	,972	1,029
	Formalno_obrazovanje_p	,207	,088	,060	2,357	,019	,941	1,062
	Preduzetnik_porodica	,147	,087	,043	1,698	,090	,924	1,082
	ZS	-,058	,074	-,020	-,786	,432	,943	1,061
	LS	,666	,037	,591	18,160	,000	,569	1,757

SN	-,086	,042	-,054	-2,034	,043	,856	1,168
PKP	,418	,039	,345	10,795	,000	,589	1,698

a. Dependent Variable: PN

Извор: Обрачун аутора.

Слика 9: Нормалност резидуала



Извор: Приказ аутора

Прилог 2ж

Резултати медијаторне анализе

а) предиктор: каријерно сидро „техничка/функционална компетентност“

Model : 4
 Y : PN
 X : TFK
 M1 : LS
 M2 : SN
 M3 : PKP

Covariates:
 Pol F_obr Pred_Po

Sample
 Size: 439

OUTCOME VARIABLE:

LS

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3656	,1337	1,7996	16,7436	4,0000	434,0000
	,0000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,1438	,4022	7,8157	,0000	2,3532	3,9344
TFK	,6038	,1213	4,9770	,0000	,3653	,8422
Pol	-,2768	,1360	-2,0355	,0424	-,5441	-,0095
F_obr	,5546	,1382	4,0128	,0001	,2830	,8263
Pred_Po	,5327	,1349	3,9484	,0001	,2675	,7979

OUTCOME VARIABLE:

SN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,2274	,0517	1,0005	5,9184	4,0000	434,0000
	,0001					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,5752	,2999	15,2546	,0000	3,9857	5,1647
TFK	,3448	,0905	3,8123	,0002	,1671	,5226
Pol	-,0012	,1014	-,0115	,9908	-,2005	,1981
F_obr	,0626	,1031	,6073	,5440	-,1400	,2651
Pred_Po	,2308	,1006	2,2941	,0223	,0331	,4285

OUTCOME VARIABLE:

PKP

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,3696	,1366	1,5652	17,1642	4,0000	434,0000
	,0000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,3370	,3751	6,2297	,0000	1,5997	3,0743
TFK	,5366	,1131	4,7434	,0000	,3143	,7590
Pol	-,3351	,1268	-2,6425	,0085	-,5844	-,0859
F_obr	,4464	,1289	3,4629	,0006	,1930	,6997
Pred_Po	,5866	,1258	4,6618	,0000	,3393	,8339

OUTCOME VARIABLE:

PN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,8598	,7393	,7002	174,6405	7,0000	431,0000
	,0000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,7077	,3147	-2,2485	,0250	-1,3263	-,0891
TFK	,1552	,0788	1,9711	,0494	,0004	,3101
LS	,6606	,0370	17,8759	,0000	,5880	,7332
SN	-,1059	,0419	-2,5258	,0119	-,1883	-,0235
PKP	,4149	,0387	10,7274	,0000	,3389	,4910
Pol	-,0822	,0856	-,9601	,3375	-,2504	,0860
F_obr	,2059	,0880	2,3382	,0198	,0328	,3789
Pred_Po	,1390	,0866	1,6048	,1093	-,0312	,3092

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

PN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,4188	,1754	2,1997	23,0789	4,0000	434,0000
	,0000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,8545	,4447	4,1700	,0000	,9804	2,7285
TFK	,7403	,1341	5,5195	,0000	,4767	1,0039
Pol	-,4040	,1503	-2,6869	,0075	-,6995	-,1085
F_obr	,7509	,1528	4,9137	,0000	,4505	1,0512
Pred_Po	,7099	,1492	4,7589	,0000	,4167	1,0031

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
c_ps	,7403	,1341	5,5195	,0000	,4767	1,0039
c_cs	,2448					
	,4553					

Direct effect of X on Y

	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
c'_ps	,1552	,0788	1,9711	,0494	,0004	,3101
c'_cs	,0513					
	,0955					

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,5850	,1186	,3535	,8131
LS	,3988	,0862	,2312	,5633
SN	-,0365	,0197	-,0812	-,0051
PKP	,2227	,0561	,1227	,3398

Partially standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,3598	,0721	,2200	,4998
LS	,2453	,0527	,1443	,3457
SN	-,0225	,0123	-,0508	-,0031
PKP	,1370	,0343	,0760	,2089

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,1935	,0391	,1174	,2669
LS	,1319	,0286	,0770	,1866
SN	-,0121	,0065	-,0269	-,0017
PKP	,0736	,0184	,0407	,1119

б) предиктор: каријерно сидро „општа менаџерска компетентност“

Model : 4
 Y : PN
 X : OMK
 M1 : LS
 M2 : SN
 M3 : PKP

Covariates:

Pol F_obr Pred_Po

Sample
Size: 440

OUTCOME VARIABLE:

LS

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,490	,240	1,608	34,301	4,000	435,000
	,000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,861	,252	11,332	,000	2,365	3,357
OMK	,899	,095	9,448	,000	,712	1,085
Pol	,042	,128	,324	,746	-,211	,294
F_obr	,318	,133	2,383	,018	,056	,580
Pred_Po	,423	,128	3,292	,001	,170	,675

OUTCOME VARIABLE:

SN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,176	,031	1,026	3,460	4,000	435,000
	,008					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,263	,202	26,095	,000	4,867	5,660
OMK	,177	,076	2,333	,020	,028	,327
Pol	,061	,103	,595	,552	-,140	,262
F_obr	,029	,107	,277	,782	-,180	,239
Pred_Po	,230	,103	2,246	,025	,029	,432

OUTCOME VARIABLE:

PKP

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,475	,225	1,434	31,618	4,000	435,000
	,000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,133	,238	8,946	,000	1,664	2,601
OMK	,784	,090	8,732	,000	,608	,960
Pol	-,074	,121	-,615	,539	-,313	,164
F_obr	,220	,126	1,746	,081	-,028	,467
Pred_Po	,501	,121	4,131	,000	,262	,739

OUTCOME VARIABLE:

PN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,857	,735	,714	170,977	7,000	432,000
	,000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,610	,273	-2,240	,026	-1,146	-,075
OMK	,227	,071	3,198	,001	,087	,366
LS	,618	,038	16,127	,000	,542	,693
SN	-,073	,042	-1,754	,080	-,155	,009
PKP	,393	,040	9,917	,000	,315	,471
Pol	-,055	,086	-,642	,521	-,223	,113
F_obr	,174	,089	1,947	,052	-,002	,350
Pred_Po	,129	,088	1,479	,140	-,043	,301

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

PN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,541	,293	1,890	45,061	4,000	435,000
	,000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,612	,274	5,889	,000	1,074	2,149
OMK	1,077	,103	10,448	,000	,874	1,280
Pol	-,063	,139	-,453	,651	-,336	,210
F_obr	,455	,145	3,146	,002	,171	,739
Pred_Po	,570	,139	4,100	,000	,297	,844

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
c_ps	c_cs					
,662	1,077	,103	10,448	,000	,874	1,280
	,440					

Direct effect of X on Y

	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
c'_ps	c'_cs					
,139	,227	,071	3,198	,001	,087	,366
	,093					

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,850	,088	,680	1,028
LS	,555	,067	,431	,688
SN	-,013	,010	-,037	,003
PKP	,308	,055	,209	,425

Partially standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,523	,049	,429	,621

LS	,341	,038	,269	,418
SN	-,008	,006	-,023	,002
PKP	,189	,033	,130	,259

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,348	,034	,283	,415
LS	,227	,027	,177	,279
SN	-,005	,004	-,015	,001
PKP	,126	,022	,087	,171

в) предиктор: каријерно сидро „аутономија/независност“

Model : 4
 Y : PN
 X : AN
 M1 : LS
 M2 : SN
 M3 : PKP

Covariates:
 Pol F_obr Pred_Po

Sample
 Size: 439

OUTCOME VARIABLE:

LS

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,447	,200	1,662	27,106	4,000	434,000
	,000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,592	,332	7,814	,000	1,940	3,244
AN	,812	,103	7,920	,000	,611	1,014
Pol	-,162	,130	-1,246	,213	-,417	,093
F_obr	,376	,135	2,781	,006	,110	,642
Pred_Po	,499	,129	3,856	,000	,245	,754

OUTCOME VARIABLE:

SN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,219	,048	1,005	5,460	4,000	434,000
	,000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,804	,258	18,629	,000	4,297	5,310
AN	,285	,080	3,569	,000	,128	,441
Pol	,057	,101	,567	,571	-,141	,256
F_obr	,005	,105	,047	,963	-,202	,211

Pred_Po ,238 ,101 2,362 ,019 ,040 ,436

OUTCOME VARIABLE:

PKP

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,450	,203	1,445	27,593	4,000	434,000
	,000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,782	,309	5,761	,000	1,174	2,390
AN	,743	,096	7,771	,000	,555	,931
Pol	-,232	,121	-1,917	,056	-,470	,006
F_obr	,282	,126	2,239	,026	,034	,530
Pred_Po	,554	,121	4,587	,000	,317	,791

OUTCOME VARIABLE:

PN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,862	,743	,691	177,683	7,000	431,000
	,000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,776	,289	-2,689	,007	-1,344	-,209
AN	,222	,072	3,080	,002	,080	,364
LS	,647	,037	17,419	,000	,574	,720
SN	-,104	,041	-2,505	,013	-,185	-,022
PKP	,401	,039	10,302	,000	,324	,477
Pol	-,058	,084	-,695	,487	-,224	,107
F_obr	,171	,088	1,939	,053	-,002	,344
Pred_Po	,146	,086	1,695	,091	-,023	,315

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

PN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,508	,258	1,978	37,816	4,000	434,000
	,000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,116	,362	3,085	,002	,405	1,827
AN	1,016	,112	9,082	,000	,796	1,236
Pol	-,262	,142	-1,851	,065	-,540	,016
F_obr	,527	,147	3,571	,000	,237	,816
Pred_Po	,666	,141	4,714	,000	,388	,944

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y						
	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
c_ps	c_cs					
	1,016	,112	9,082	,000	,796	1,236
	,625	,385				

Direct effect of X on Y						
	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
c'_ps	c'_cs					
	,222	,072	3,080	,002	,080	,364
	,137	,084				

Indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,794	,097	,601	,989
LS	,526	,076	,378	,675
SN	-,030	,015	-,062	-,004
PKP	,298	,052	,203	,406

Partially standardized indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,488	,056	,375	,597
LS	,323	,045	,234	,412
SN	-,018	,009	-,039	-,003
PKP	,183	,031	,126	,247

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,301	,035	,230	,370
LS	,199	,028	,144	,255
SN	-,011	,006	-,024	-,002
PKP	,113	,019	,077	,153

2) предиктор: каријерно сидро „предузетничка креативност“

Model : 4
 Y : PN
 X : PK
 M1 : LS
 M2 : SN
 M3 : PKP

Covariates:
 Pol F_obr Pred_Po

Sample
 Size: 437

 OUTCOME VARIABLE:
 LS

Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,7092	,5030	1,0062	109,2937	4,0000	432,0000
	,0000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,5139	,2059	7,3517	,0000	1,1092	1,9187
PK	1,2406	,0658	18,8524	,0000	1,1113	1,3699
Pol	,0927	,1015	,9137	,3614	-,1067	,2921
F_obr	,2849	,1052	2,7088	,0070	,0782	,4916
Pred_Po	,2533	,1024	2,4742	,0137	,0521	,4544

Standardized coefficients

	coeff
PK	,6655
Pol	,0314
F_obr	,0941
Pred_Po	,0859

OUTCOME VARIABLE:

SN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,2250	,0506	,9902	5,7589	4,0000	432,0000
	,0002					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,9914	,2043	24,4326	,0000	4,5899	5,3930
PK	,2405	,0653	3,6840	,0003	,1122	,3688
Pol	,0895	,1007	,8895	,3742	-,1083	,2874
F_obr	,0452	,1043	,4334	,6650	-,1598	,2503
Pred_Po	,1958	,1015	1,9287	,0544	-,0037	,3954

Standardized coefficients

	coeff
PK	,1797
Pol	,0423
F_obr	,0208
Pred_Po	,0925

OUTCOME VARIABLE:

PKP

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,5836	,3406	1,2061	55,7877	4,0000	432,0000
	,0000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	1,4252	,2255	6,3213	,0000	,9821	1,8684
PK	,9156	,0720	12,7089	,0000	,7740	1,0572
Pol	-,0627	,1111	-,5648	,5725	-,2811	,1556
F_obr	,2180	,1151	1,8934	,0590	-,0083	,4443
Pred_Po	,4064	,1121	3,6268	,0003	,1862	,6267

Standardized coefficients

	coeff
PK	,5167
Pol	-,0224

F_obr ,0758
 Pred_Po ,1450

OUTCOME VARIABLE:

PN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,8817	,7775	,5982	214,1208	7,0000	429,0000
	,0000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-1,0194	,2462	-4,1404	,0000	-1,5033	-,5355
PK	,5699	,0702	8,1178	,0000	,4319	,7078
LS	,5067	,0408	12,4162	,0000	,4265	,5869
SN	-,0653	,0386	-1,6935	,0911	-,1411	,0105
PKP	,3517	,0365	9,6278	,0000	,2799	,4235
Pol	-,0112	,0784	-,1432	,8862	-,1654	,1430
F_obr	,1574	,0819	1,9229	,0552	-,0035	,3184
Pred_Po	,1209	,0804	1,5036	,1334	-,0371	,2789

Standardized coefficients

	coeff
PK	,2662
LS	,4412
SN	-,0408
PKP	,2911
Pol	-,0033
F_obr	,0453
Pred_Po	,0357

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

PN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,7598	,5773	1,1285	147,4929	4,0000	432,0000
	,0000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,0771	,2181	-,3536	,7238	-,5058	,3515
PK	1,5047	,0697	21,5908	,0000	1,3677	1,6417
Pol	,0078	,1075	,0728	,9420	-,2034	,2190
F_obr	,3755	,1114	3,3712	,0008	,1566	,5944
Pred_Po	,3793	,1084	3,4993	,0005	,1663	,5924

Standardized coefficients

	coeff
PK	,7029
Pol	,0023
F_obr	,1081
Pred_Po	,1120

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y						
	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
c_ps	c_cs					
	1,5047	,0697	21,5908	,0000	1,3677	1,6417
	,9252	,7029				

Direct effect of X on Y						
	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
c'_ps	c'_cs					
	,5699	,0702	8,1178	,0000	,4319	,7078
	,3504	,2662				

Indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,9349	,0673	,8061	1,0701
LS	,6286	,0624	,5102	,7550
SN	-,0157	,0111	-,0406	,0028
PKP	,3220	,0477	,2335	,4219

Partially standardized indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,5748	,0375	,5045	,6508
LS	,3865	,0372	,3155	,4607
SN	-,0097	,0069	-,0252	,0017
PKP	,1980	,0285	,1453	,2569

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,4367	,0279	,3824	,4925
LS	,2936	,0275	,2405	,3486
SN	-,0073	,0052	-,0191	,0013
PKP	,1504	,0217	,1100	,1954

d) предиктор: каријерно сидро „услуге/посвећеност циљу“

Model : 4
 Y : PN
 X : UPC
 M1 : LS
 M2 : SN
 M3 : PKP

Covariates:
 Pol F_obr Pred_Po

Sample
 Size: 439

 OUTCOME VARIABLE:
 LS

Model Summary						
	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,308	,095	1,881	11,335	4,000	434,000
	,000					

Model						
	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI

constant	4,231	,357	11,863	,000	3,530	4,932
UPC	,262	,110	2,386	,017	,046	,478
Pol	-,199	,139	-1,433	,152	-,473	,074
F_obr	,577	,141	4,085	,000	,299	,855
Pred_Po	,618	,137	4,518	,000	,349	,887

OUTCOME VARIABLE:

SN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,232	,054	,998	6,171	4,000	434,000
	,000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	4,710	,260	18,128	,000	4,199	5,220
UPC	,316	,080	3,953	,000	,159	,474
Pol	-,022	,101	-,214	,831	-,221	,178
F_obr	,083	,103	,805	,421	-,119	,285
Pred_Po	,282	,100	2,825	,005	,086	,478

OUTCOME VARIABLE:

PKP

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,320	,102	1,640	12,336	4,000	434,000
	,000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,300	,333	9,908	,000	2,645	3,954
UPC	,235	,103	2,290	,022	,033	,436
Pol	-,283	,130	-2,176	,030	-,538	-,027
F_obr	,473	,132	3,586	,000	,214	,733
Pred_Po	,668	,128	5,229	,000	,417	,919

OUTCOME VARIABLE:

PN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,853	,728	,723	164,760	7,000	431,000
	,000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,667	,304	-2,196	,029	-1,264	-,070
UPC	,153	,070	2,207	,028	,017	,290
LS	,649	,038	17,279	,000	,575	,723
SN	-,094	,043	-2,193	,029	-,178	-,010
PKP	,415	,039	10,589	,000	,338	,492
Pol	-,110	,087	-1,268	,206	-,281	,061
F_obr	,213	,090	2,382	,018	,037	,389

Pred_Po ,156 ,088 1,774 ,077 -,017 ,329

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

PN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,369	,136	2,280	17,133	4,000	434,000
	,000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,005	,393	7,652	,000	2,233	3,777
UPC	,391	,121	3,235	,001	,154	,629
Pol	-,355	,153	-2,315	,021	-,656	-,054
F_obr	,776	,156	4,990	,000	,471	1,082
Pred_Po	,808	,151	5,363	,000	,512	1,104

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
c_ps	c_cs					
,242	,391	,121	3,235	,001	,154	,629
	,146					

Direct effect of X on Y

	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
c'_ps	c'_cs					
,095	,153	,070	2,207	,028	,017	,290
	,057					

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,238	,108	,023	,451
LS	,170	,079	,017	,329
SN	-,030	,017	-,066	-,001
PKP	,097	,045	,013	,191

Partially standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,147	,066	,015	,277
LS	,105	,049	,010	,203
SN	-,018	,011	-,042	-,001
PKP	,060	,028	,008	,118

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,089	,040	,009	,168
LS	,063	,029	,006	,122
SN	-,011	,006	-,025	,000
PKP	,036	,017	,005	,071

h) предиктор: каријерно сидро „чист изазов“

Model : 4
 Y : PN
 X : CI

M1 : LS
M2 : SN
M3 : PKP

Covariates:
Pol F_obr Pred_Po

Sample
Size: 441

OUTCOME VARIABLE:

LS

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,352	,124	1,886	15,459	4,000	436,000
	,000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	3,556	,334	10,643	,000	2,900	4,213
CI	,500	,108	4,631	,000	,288	,713
Pol	-,137	,138	-,996	,320	-,408	,133
F_obr	,543	,141	3,855	,000	,266	,820
Pred_Po	,585	,138	4,257	,000	,315	,856

OUTCOME VARIABLE:

SN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,191	,036	1,018	4,105	4,000	436,000
	,003					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	5,039	,246	20,525	,000	4,557	5,522
CI	,224	,079	2,823	,005	,068	,380
Pol	,029	,101	,287	,774	-,170	,228
F_obr	,080	,104	,773	,440	-,123	,284
Pred_Po	,242	,101	2,399	,017	,044	,441

OUTCOME VARIABLE:

PKP

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,356	,127	1,613	15,836	4,000	436,000
	,000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,752	,309	8,906	,000	2,145	3,359
CI	,432	,100	4,322	,000	,235	,628
Pol	-,221	,127	-1,738	,083	-,471	,029

F_obr	,439	,130	3,370	,001	,183	,695
Pred_Po	,630	,127	4,952	,000	,380	,880

OUTCOME VARIABLE:

PN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,859	,739	,707	174,812	7,000	433,000
	,000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	-,840	,293	-2,868	,004	-1,415	-,264
CI	,250	,068	3,670	,000	,116	,385
LS	,633	,037	17,306	,000	,561	,705
SN	-,086	,041	-2,083	,038	-,168	-,005
PKP	,405	,039	10,444	,000	,329	,481
Pol	-,092	,085	-1,085	,279	-,258	,074
F_obr	,225	,088	2,553	,011	,052	,397
Pred_Po	,136	,087	1,570	,117	-,034	,307

***** TOTAL EFFECT MODEL *****

OUTCOME VARIABLE:

PN

Model Summary

	R	R-sq	MSE	F	df1	df2
p	,431	,186	2,186	24,925	4,000	436,000
	,000					

Model

	coeff	se	t	p	LLCI	ULCI
constant	2,090	,360	5,810	,000	1,383	2,797
CI	,723	,116	6,213	,000	,494	,951
Pol	-,271	,148	-1,826	,069	-,562	,021
F_obr	,739	,152	4,872	,000	,441	1,038
Pred_Po	,741	,148	5,005	,000	,450	1,032

***** TOTAL, DIRECT, AND INDIRECT EFFECTS OF X ON Y *****

Total effect of X on Y

	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
c_ps	c_cs					
,443	,723	,116	6,213	,000	,494	,951
	,270					

Direct effect of X on Y

	Effect	se	t	p	LLCI	ULCI
c'_ps	c'_cs					
,154	,250	,068	3,670	,000	,116	,385
	,093					

Indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,472	,114	,239	,691
LS	,317	,084	,149	,482
SN	-,019	,013	-,049	,000

PKP	,175	,048	,083	,274
-----	------	------	------	------

Partially standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,289	,068	,148	,419
LS	,194	,051	,092	,294
SN	-,012	,008	-,030	,000
PKP	,107	,029	,051	,167

Completely standardized indirect effect(s) of X on Y:

	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
TOTAL	,176	,043	,088	,258
LS	,118	,032	,055	,180
SN	-,007	,005	-,018	,000
PKP	,065	,018	,031	,102



Универзитет у Нишу
Економски факултет

ИЗЈАВА О АУТОРСТВУ

Изјављујем да је докторска дисертација, под насловом **Каријерна сидра и предузетничке намере студентске популације у Републици Србији**, која је одбрањена на Економском факултету Универзитета у Нишу:

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да ову дисертацију, ни у целини, нити у деловима, нисам пријављивао/ла на другим факултетима, нити универзитетима;
- да нисам повредио/ла ауторска права, нити злоупотребио/ла интелектуалну својину других лица.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци, који су у вези са ауторством и добијањем академског звања доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада, и то у каталогу Библиотеке, Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Нишу, као и у публикацијама Универзитета у Нишу.

У Нишу, 24. 6. 2024. године

Аутор дисертације **Сандра Милановић Збиљић**

Потпис аутора дисертације _____



Универзитет у Нишу

Економски факултет

**ИЗЈАВА О ИСТОВЕТНОСТИ ШТАМПАНОГ И ЕЛЕКТРОНСКОГ ОБЛИКА
ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ**

Име и презиме аутора: Сандра Милановић Збиљић

Наслов дисертације: Каријерна сидра и предузетничке намере студентске популације у Републици Србији

Ментор: др Биљана Ђорђевић, редовни професор

Изјављујем да је штампани облик моје докторске дисертације истоветан електронском облику, који сам предао/ла за уношење у Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу.

У Нишу, 24. 6. 2024. године

Потпис аутора дисертације _____

Сандра Милановић Збиљић



Универзитет у Нишу
Економски факултет

ИЗЈАВА О КОРИШЋЕЊУ

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Никола Тесла“ да, у Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу, унесе моју докторску дисертацију, под насловом: Каријерна сидра и предузетничке намере студентске популације у Републици Србији.

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском облику, погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију, унету у Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу, могу користити сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons), за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство (CC BY)
2. Ауторство – некомерцијално (CC BY-NC)
3. Ауторство – некомерцијално – без прераде (CC BY-NC-ND)
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима (CC BY-NC-SA)
5. Ауторство – без прераде (CC BY-ND)
6. Ауторство – делити под истим условима (CC BY-SA)

У Нишу, 24. 6. 2024. године

Аутор дисертације **Сандра Милановић Збиљић**

Потпис аутора дисертације _____

БИОГРАФИЈА

Сандра Милановић Збиљић рођена је 19. 5. 1989. године у Књажевцу од мајке Светлане Милановић и оца Сибинка Милановић. Завршила је основну школу Димитрије Тодоровић Каплар и Књажевачку гимназију у Књажевцу. Године 2008. школовање је наставила на Економском факултету Универзитета у Нишу на смеру Финансије, банкарство и осигурање и дипломирала у року, 2012. године са просеком 9,70 стицањем звања дипломирани економиста. Мастер академске студије, смер Финансије, банкарство и осигурање, завршава 2013. године са просечном оценом 10,00 стекавши звање мастера економије и уписује докторске академске студије на истом факултету. Такође, 2023. године завршила је мастер академске студије, смер Менаџмент предузећа са просечном оценом 10,00.

Двоструки је добитник стипендије коју Министарство омладине и спорта додељује најбољим студентима завршних година студија – „Доситеја“. Била је четири године стипендиста Министарства просвете, науке и технолошког развоја који стипендира најбоље студенте докторских студија у Републици Србији. Као стипендиста Еразмус+ пројекта провела је летњи семестар школске 2017/2018. године на Стопанска академија Д. А. Ценов, Свиштов, у Бугарској. Поред матерњег, течно говори, пише и чита енглески језик. Познавање енглеског језика верификовано је Кембриџ сертификатом, *C1* ниво.

Била је ангажована као сарадник у настави ван радног односа (демонстратор) на Економском факултету Универзитета у Нишу за извођење часова вежби при Катедри за пословно управљање. Била је запослена је од 2018. године као истраживач-приправник у Иновационом центру Универзитета у Нишу, а 2021. године напредовала је у звање истраживач-сарадник. Од 2022. године запослена је на Економском факултету Универзитета у Нишу као сарадник у настави, а од 2023. као асистент за ужу научну област Пословно управљање.

Тренутно је члан пројектних тимова пројеката Еразмус+ и Хоризонт Европа. У оквиру Хоризонт Европа пројекта 101059994-UR-DATA усавршавала се месец дана 2023. године на Универзитету Осло Метрополитен у Ослу (Норвешка). У оквиру Хоризонт Европа пројекта 101120390-USE IPM усавршавала се током 2023. и 2024. године у Стразбуру (Француска), Арецу (Италија) и Лувену (Белгија).

Аутор и коаутор је преко седамдесет радова презентованих на научним скуповима од националног и међународног значаја и објављених у научним и стручним часописима. Бави се облашћу пословног управљања.