

# RAZVOJ ŽENSKOG PREDUZETNIŠTVA U OKVIRU ODRŽIVOG RAZVOJA

Monografija je rezultat kratkoročnog projekta koji je finansirao Pokrajinski sekretarijat za visoko obrazovanje i naučno-istraživačku delatnost.



2019

## SADRŽAJ

1. ZADOVOLJSTVO ŽENA U POSLU U NAŠIM  
PREDUZEĆIMA.....3  
dr Jelena Simić, profesor strukovnih studija,  
Visoka škola strukovnih studija za menadžment i poslovne  
komunikacije,
2. PRIMERI ŽENSKOG PREDUZETNIŠTVA U OKVIRU  
ODRŽIVOG RAZVOJA.....25  
Mr Valerija Večei Funda, predavač,  
Visoka škola strukovnih studija za menadžment i poslovne  
komunikacije
3. MEDIJSKA PROMOCIJA ŽENSKOG PREDUZETNIŠTVA  
U FUNKCIJI ODRŽIVOG RAZVOJA.....41  
dr Ivana Ikonić, profesor strukovnih studija,  
Visoka škola strukovnih studija za menadžment i poslovne  
komunikacije
4. ŽENSKO PREDUZETNIŠTVO I ODRŽIVI RAZVOJ –  
EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE.....59  
dr Saša Raletić Jotanović i dr Radovan Vladislavljević,  
viši predavač i profesor strukovnih studija,  
Visoka škola strukovnih studija za menadžment i poslovne  
komunikacije

**Prof. dr Jelena Simić**  
profesor strukovnih studija,  
Visoka škola strukovnih studija za menadžment i poslovne  
komunikacije

## **ZADOVOLJSTVO ŽENA U POSLU U NAŠIM PREDUZEĆIMA**

### **Uvod**

Menadžment ljudskih resursa obuhvata više područja interakcije menadžmenta i zaposlenih, počev od planiranja, regrutacije, preko plaćanja, nagrađivanja, održavanja i pospešivanja sistema, do eventualnog raskidanja ugovora sa zaposlenima. Ipak, ono što predstavlja osnovu kvalitetne radne organizacije jesu pouzdani zaposleni koji su zadovoljni svojim poslom, spremni da napreduju i uče i time i sebi i organizaciji donose profit, bilo u materijalnom ili nekom drugom smislu. Zaposleni koji nisu zadovoljni neće obavljati posao kako treba, zbog čega preduzeće trpi direktnu materijalnu štetu. Osim toga, nezadovoljni zaposleni će želeti da napuste posao i u tom slučaju će svi resursi ranije uloženi u tog zaposlenog praktično biti bačeni u vodu. Da bi preduzeće zdravo funkcionisalo i donosilo profit, potrebno je kontrolisati i održavati zadovoljstvo zaposlenih, jer upravo na ljudskim resursima počiva uspešnost jedne organizacije.

Danas se, kako u naučnoj literaturi, tako i u menadžerskoj praksi, sve više susreću pojmovi: povećavanje sposobnosti zaposlenih, komunikaciono zadovoljstvo, privrženost poslu, zadovoljstvo poslom, partnerstvo sa internim korisnicima, kao važni faktori koji doprinose povećavanju produktivnosti zaposlenih.

### **Zadovoljstvo zaposlenih poslom**

Zadovoljstvo poslom predstavlja temelj zanimanja savremenog menadžmenta ljudskih resursa. Ono predstavlja subjektivan doživljaj koji se ogleda kroz različite karakteristike, jer svaki zaposleni ima svoja individualna očekivanja na poslu. Samim tim, zadovoljstvo poslom je bitan faktor uspeha u radu, jer osoba koja je nezadovoljna svojim poslom to svoje nezadovoljstvo će

preneti i na druge korisnike pa i na kolege. Zadovoljstvo poslom je afektivni odnos pojedinca prema svome poslu ali i prema celokupnoj radnoj situaciji. Obično se odnosi na stavove nekog pojedinca, ali se isto tako može odnositi i na stav neke određene grupe (Sambol, 2009., 53.).

Zadovoljstvo poslom je jedan od najčešće istraživanih i proučavanih aspekata motivacije za rad zaposlenih. Pitanje motivacije je ključno pitanje celokupne ljudske aktivnosti, vrednosnog sistema ličnosti, radnih aktivnosti, kao i društva u kojem se odvija proces (Simić, Kežić i Runić Ristić, 2017). Takođe se smatra i jednim od najvažnijih neprivrednih ciljeva organizacije. Kako su rukovodioci ti koji planiraju, organizuju, vode i osmišljavaju, odnosno komuniciraju sa zaposlenima, a sve to zajedno u svrhu zadovoljstva rukovođenjem. Na temeljima Hotorn studije razvila se Doktrina ljudskih odnosa koja ukazuje na značaj socijalne motivacije za rad, te da zadovoljstvo poslom predstavlja socijalni stav koji, pored kognitivnog i konativnog aspekta, čine i emocije, tj. osećanja (Simic, Davidović Rakić, 2015).

Zadovoljstvo poslom predstavlja fenomen koji se ogleda u afektnoj orijentaciji prema radnim činiocima i radnom okruženju. Najvažnije determinante zadovoljstva poslom su: interesantan i kreativan posao, dobri odnosi sa rukovodiocima i kolegama, visoka zarada, autonomija u radu, mogućnost napredovanja, sigurnost posla i sposobnost odvajanja privatnog od poslovnog života. S druge strane nezadovoljstvo poslom utiče na zdravlje, pre svega mentalno i dovodi do povećane aneksioznosti, dok je sa fizičkim zdravljem u umerenoj korelaciji.

Lični faktori su oni koje zaposleni „donosi“ u svoju radnu organizaciju, njegove psihološke karakteristike (temeljne crte ličnosti, stepen samopoštovanja, tolerancija na stres i opšte zadovoljstvo životom) i opšte karakteristike (npr. dob, pol, obrazovanje, kultura). Organizacijski faktori se odnose na radno okruženje, odnosno na karakteristike posla (npr. radno opterećenje, dinamičnost posla, potrebne veštine, samostalnost, složenost zadataka, povratna informacija o uspešnosti i fizički uslovi rada) i organizacione politike i procedure (npr. System nagrađivanja, kvaliteta rukovođenja, mogućnost napredovanja, organizaciona kultura, sudelovanje u donošenju odluka, grupna kohezija). Zaposlenima je najvažnije da imaju priliku da nadgrade svoje komunikacijske veštine, sposobnosti za definisanje problema i rešenja za iste, kao i mogućnosti za timski rad, čitanje i pisanje, da imaju tehničke veštine, analitičnost, iskustva realnog sveta i visoke standarde poslovne etike (Arsenijević, O., i sar. 2012).

U literaturi se karakteristike koje proizlaze iz samog posla nazivaju još i intrinzičnim radnim atributima, a kontekst obavljanja tog posla ili karakteristike organizacije ekstrinzičnim atributima (Novak, Laušić i Jandrić Nišević, 2008.). Sproveden je velik broj istraživanja o povezanosti različitih ličnih organizacionih faktora sa zadovoljstvom poslom. Hofstede (2001.) nalazi da odnos između doba i zadovoljstva poslom beleži značajan porast nakon 36-e godine života, što se može povezati i s radnom pozicijom koju osoba stiče tokom radnog veka. Takođe, u istraživanjima je utvrđeno da muškarci i žene ne vrednuju jednako pojedine aspekte posla. Na primer, Souza-Poza i Souza-Poza (2000.) nalaze da su muškarcima na poslu važniji bonusi, beneficije, nagrade i statusni simboli (npr. službeni auto) nego ženama, kojima je važnije u kakvoj okolini rade. Nezadovoljstvo poslom može biti i stabilna lična predispozicija, odnosno crta ličnosti (Noe i sur., 2006.).

Zadovoljstvo poslom ili stav zaposlenih prema poslu može se definisati kao „kognitivne, afektivne i evaluativne reakcije pojedinaca na svoj posao,, (Greenberg i Baron, 1998). Kognitivna komponenta obuhvata određene pretpostavke i verovanja prema tom poslu. Afektivna komponenta obuhvata osećanja prema poslu. Evaluativna komponenta obuhvata ocenu rada na poslu.

Prema Riđiu zadovoljstvo poslom se sastoji od osećanja i stavova koje osoba ima prema poslu. Svi aspekti jednog posla bilo dobri ili loši, pozitivni ili negativni doprinose zadovoljstvu ili nezadovoljstvu poslom (Riggio, 2003). Može se reći, da većina definicija, zadovoljstvo poslom određuje preko stavova i emocija vezanih za posao. Pri određivanju i merenju zadovoljstva poslom postoje dva pristupa: holistički i indirektni- aditivni pristup. Holistički pristup određuje zadovoljstvo poslom kao afektivni odnos i ljubav prema poslu odnosno stepen u kome individua voli svoj posao ili kao opšti stav pojedinca prema poslu. U tom smislu zadovoljstvo poslom znači čovekovu vezanost za posao, predanost poslu, važnost koji posao ima za njega. Prema indirektnom ili aditivnom pristupu, opšte zadovoljstvo poslom je suma zadovoljstava pojedinim aspektima posla. Zasniva se na shvatanju da različiti faktori posla u različitom stepenu doprinose zadovoljstvu poslom u zavisnosti od toga koliko su pojedincu značajni. Kac navodi da se zadovoljstvo poslom sastoji iz više dimenzija: vezanost za grupu, intrinzično zadovoljstvo koje proizilazi iz obavljanja određenih zadataka, osećanja pripadnosti radnoj organizaciji, zadovoljstva materijalnim statusom i statusom posla. Šeridan i Slokam prema Bogdanović, 2003, utvrdili su rang listu onoga što radnici najviše žele na poslu. Na prvom mestu je „mogućnost da se posao dobro uradi“, a na

drugom, „rukovodilac koji hoće da sasluša i pomogne radniku“. Posle „plate po sposobnostima“, „mogućnosti napredovanja“ i „plaćanja po komadu“, „dobri saradnici“ su na šestom mestu. Međutim veliki broj istraživanja ukazuje da postoji visoka pozitivna korelacija između različitih aspekata posla, što ukazuje da postoji neki opšti G faktor zadovoljstva poslom.

Lokova teorija zadovoljstva poslom je osnovna teorija koja potkrepljuje ovaj fenomen. (Locke, 1976). Prema ovoj teoriji pojedinac je zadovoljan poslom ukoliko određeni ishod posla odgovara željenom ishodu, na primer (odlazak na usavršavanje ili dodatna bonus zarada). Pojedinac je zadovoljan poslom u onoj meri u kojoj dobija ishode koje želi. Lokova teorija ceni svaki ishod koji je bitan za zaposlenog bez obzira na vrednost. Prema ovoj teoriji zadovoljstvo predstavlja nesklad između onoga što zaposleni imaju na poslu i onoga što žele da imaju. Što je nesklad veći to je i veće nezadovoljstvo.

Komponente zadovoljstva poslom

Zadovoljstvo poslom je složen stav koji obuhvata tri komponente:

- *Vrednosti,*
- *Značaj vrednosti,*
- *Percepcija.*

Edvin Lok je definisao vrednosti kao želju osobe da postigne nešto svesno ili nesvesno. Postoji razlika između vrednosti i potreba. Potrebe predstavljaju objektivne zahteve ljudskog tela koji moraju biti zadovoljeni, na primer potreba za hranom, vodom i kiseonikom. Vrednosti predstavljaju subjektivne potrebe koje se nalaze u ljudskom umu.

Druga komponenta zadovoljstva poslom jeste značaj vrednosti. Nije samo bitno koje vrste vrednosti imaju zaposleni nego i kako te vrednosti preferiraju. To dosta utiče na stepen zadovoljstva poslom. Nekim ljudima je više bitna sigurnost posla u odnosu na druge vrednosti. Drugi ljudi više žele da rade poslove koji su kreativniji, koji podrazumevaju stalno usavršavanje. Drugi ljudi više vole poslove koji su opuštajući ili zabavni. Neki ljudi su zadovoljni dugoročnim zaposlenjem, a neki više žele stalan radni odnos.

Treća komponenta je percepcija. Ona predstavlja odnos između trenutne situacije i naših vrednosti. Ona se dosta reflektuje na zadovoljstvo poslom. Ukoliko ona nije savršena njeno razumevanje moramo tražiti u razumevanju trenutne situacije od strane zaposlenih i na osnovu njegovih ličnih karakteristika.

Nerazdvojni proces upravljanja organizacijom predstavlja i proces merenja zadovoljstva poslom. On predstavlja proces merenja zadovoljstva zaposlenih poslom kako bi se postigao kvalitet proizvoda i usluga i podigla efikasnost u radu zaposlenih (Urošević i Sajfert, 2012). Zadovoljstvo poslom predstavlja percepciju odnosno da li su zadovoljeni motivi koji bi uticali na veću produktivnost.

Polazne pretpostavke za merenje zadovoljstva zaposlenih, su:

- *Zadovoljstvo zavisi od očekivanja zaposlenih kao i u kojoj meri su ta očekivanja zadovoljena,*
- *Meri se razlikom između nivoa težnji i postignutih rezultata,*
- *Zadovoljstvo zaposlenih nije uvek objektivna ali ni subjektivna ocena posledica efikasne organizacije,*
- *Zadovoljstvo poslom je moguće oceniti tek ako se na red postavi hitnost potreba koje su vredne za zaposlenog i kada se utvrdi lista potreba to jest herarhija koja je njima svojstvena ( Tanasijević, 2007).*

## **Faktori zadovoljstva poslom**

Postoje brojni faktori koji utiču na zadovoljstvo poslom. Oni utiču i na ponašanje zaposlenih na poslu ali i na njihov doživljaj posla. Dva osnovna faktora zadovoljstva poslom su:

1. *Lični faktori zadovoljstva poslom*
2. *Organizacioni faktori zadovoljstva poslom*

1. *Lični faktori zadovoljstva poslom* su faktori koji se nalaze u samom čoveku i to mogu biti:

- *Radni staž i starost* - Ljudi sa većim radnim stažom i više godina starosti imaju veću tendenciju zadovoljstva poslom od onih mlađih. Istraživanja su pokazala da zadovoljstvo poslom raste sa godinama staža i starosti ali ne linerano. Prvo se naglo povećava zadovoljstvo poslom do tridesetih godina, zato što čovek postaje sve uspešniji u svom poslu i napreduje u karijeri. Oko 40-tih čovek dostiže zenit u poslu, gubi mnoge iluzije o njemu i manje je zadovoljan da bi u drugoj polovini pedesetih i do penzije opet raslo zadovoljstvo poslom. Vremenom ljudi postaju sve bolji, bolje izražavaju svoje znanje i sposobnosti i više se nagrađuju.

- *Sklad između ličnih interesovanja i posla* - prilikom raspoređivanja radnika na neko radno mesto moramo voditi računa o interesovanjima I sposobnostima ličnosti. Radnik će vremenom, ukoliko bude postavljen na radno mesto koje odgovara njegovim interesovanjima, davati bolje rezultate, izražavaće svoje veštine I znanja u punom sjaju I davaće deo sebe za organizaciju. To će onda dovesti do većeg nagrađivanja radnika, bolje produktivnosti I većeg stepena zadovoljstva poslom.
- *Pozicija i status* - to je najviše izraženo u birokratskim organizacijama. Svojim položajem u organizaciji zaposleni stiču moć, uticaj i veću zaradu što dovodi do zadovoljstva poslom. Što je nivo pozicije veći to je veće i zadovoljstvo.
- *Ukupno zadovoljstvo životom* - ukoliko je pojedinac zadovoljan svojim životom onda je i veće zadovoljstvo poslom.

2. *Organizacioni faktori* zadovoljstva poslom - ovi faktori su izvan ličnosti zaposlenih i nalaze se u organizaciji. To mogu biti:

- *Vrsta posla* - Ukoliko zaposleni obavljaju posao koji je mentalno izazovnije a ne jednostavan i rutinski biće zadovoljni poslom.
- *Radni uslovi* - Radna sredina može biti prijatna i neprijatna. Prilikom projektovanja radnih mesta mora se voditi računa da radnik ima odgovarajuće uslove tu pre svega temperatura vazduha, vlažnost, osvetljenje i odgovarajući nivo buke do 40 fonova. To se odnosi na fizičku sredinu. S druge strane neophodno je voditi računa o socijalnoj atmosferi zaposlenih odnosno mora se voditi računa i pratiti odnosi između zaposlenih. Odnosi između zaposlenih su veoma bitni jer je čest slučaj da zaposleni jedni drugima podmeću razne stvari. Naručito je to izraženo kod žena koje su ponekad izložene mobingu i to je sada veoma učestala pojava. Bitni su i odnosi između zaposlenih i rukovodioca. Ukoliko su odnosi dobri veće je zadovoljstvo poslom. Mora se naglasiti da kod ovog faktora zadovoljstva poslom veoma veliki uticaj ima nacionalna kultura. Naime u kolektivističkim društvima kao što je naše zaposlenima je više bitno da imaju dobre odnose sa kolegama, rukovodiocima i da se s njima posle posla druže u odnosu na visinu plate. Plata jeste bitna, ali ne i presudna u



poboljšanju radnih uslova u organizaciji značajno mesto zauzima i socijalna atmosfera.

- *Sistem nagrađivanja*- poznato je što je plata veća to je veće i zadovoljstvo poslom. Međutim nekada plata nije presudna veoma je važno stvoriti pravedan sistem nagrađivanja što kod zaposlenih izaziva veće zadovoljstvo nego visina plate.
- *Stil upravljanja organizacijom*- različiti stilovi upravljanja dovode do većeg samodokazivanja i samopotvrđivanja zaposlenih. U demokratskim stilovima rukovođenja zaposleni imaju veću mogućnost da učestvuju u odlučivanju i to dovodi do zadovoljstva poslom.
- *Organizaciona struktura* – što su organizacije decentralizovanije to je mogućnost za odlučivanje zaposlenih veće a samim tim i zadovoljstvo poslom veće. Ovaj argument deluje dosta logično ali se mora imati u vidu i mogućnost njegove kulturne ograničenosti. Naime, decentralizacija može biti izvor zadovoljstva zaposlenih samo ako oni imaju pretpostavku i očekuju da moć treba da bude što je moguće više ravnomerno raspoređena u organizaciji. To je međutim slučaj samo u nacionalnim kulturama koje imaju nisku tzv. distancu moći. U kulturama sa visokom distancom moći zaposleni i ne očekuju i ne preferiraju njihovo uključivanje u odlučivanju te će decentralizacija verovatno ostati bez efekta po njihovo zadovoljstvo. Istraživanja u našim preduzećima su pokazala da je jedna druga karakteristika organizacione strukture izvor zadovoljstva zaposlenih - transparentnost i stabilnost. Zaposleni u našim preduzećima su zadovoljniji ukoliko je organizaciona struktura jasna, poznata i stabilna. To se može dovesti u vezu sa jednom drugim karakteristikom naše nacionalne kulture -izbegavanjem neizvesnosti. Naši radnici ne vole promene, neizvesnost, nejasnoće te je logično da od strukture očekuju da ih toga poštedi. Ukoliko je ona takva da to ostvaruje, biće izvor zadovoljstva zaposlenih, ako ne - izvor nezadovoljstva. Ovaj faktor je povezan sa prethodnim i odnosi se i na individualno ponašanje (Đogić, 2009).

Kada govorimo o organizacijskim faktorima, pojedina istraživanja (npr. Judge i Church, 2000.), pokazala su kako su ljudi zadovoljniji ukoliko obavljaju posao koji je izazovniji nego ako obavljaju jednostavan, rutinski posao. Dinamičan posao naime omogućava zaposlenima da rade raznovrsne

zadatke, daje im slobodu delovanja i omogućava im povratnu informaciju o tome kako je posao obavljen. Umihanić i sur. (2010) u svom radu analiziraju da su zaposleni zadovoljniji ukoliko je organizacija više decentralizovana i kada im je data veća mogućnost učestvovanja u odlučivanju. O organizacijskim faktorima relevantnim za zadovoljstvo poslom govori i poznata Herzbergova dvofaktorska teorija motivacije prema kojoj su loši ekstrinzični faktori (tzv. higijenicni), tj. loša plata, uslovi rada ili kvalitet rukovođenja, izvori nezadovoljstva na poslu, a s njihovim zadovoljenjem osoba ne postaje automatski zadovoljna, već samo prestaje biti nezadovoljna. S druge strane, postoje faktori intrinzične prirode (tzv. motivatori), poput zanimljivosti posla, mogućnosti odlučivanja, smislenosti rada i dr., s čijim zadovoljavanjem osoba postaje zadovoljna svojim poslom (Furnham, 1997.; Bahtijarević-Šiber, 1999.)

### **Zadovoljstvo poslom - glavni efekti**

Kada zaposleni nisu zadovoljni poslom pronalaze načine da svoje angažovanje na poslu svedu na najmanju moguću meru. U tom slučaju javljaju se:

- *Odsustvovanje sa posla* (apsentizam),
- *Dobrovoljni odlazak* (fluktuacija).

Uzroci apsentizma mogu biti različiti. Apsentizam je još uvek najdominantniji vid nezadovoljstva poslom. Ljudi imaju razne razloge da izostanu sa posla ukoliko su nezadovoljni poslom koji rade i kako bi izbegli razne neprijatnosti. Neki ljudi će izostati sa posla jer njime nisu zadovoljni bez obzira da li će to imati neke posledice za kompaniju. Dok će drugi zaposleni iako nisu zadovoljni poslom doći na posao jer smatraju da je njihovo prisustvo neophodno kako bi završili važan projekat. Ljudi koji su zadovoljni neće izostajati sa posla nego će naprotiv sebe više davati poslu kako bi se postigla dobra produktivnost. To podstiče nagrađivanje koje može biti razno i koje predstavlja satisfakciju za zaposlene.

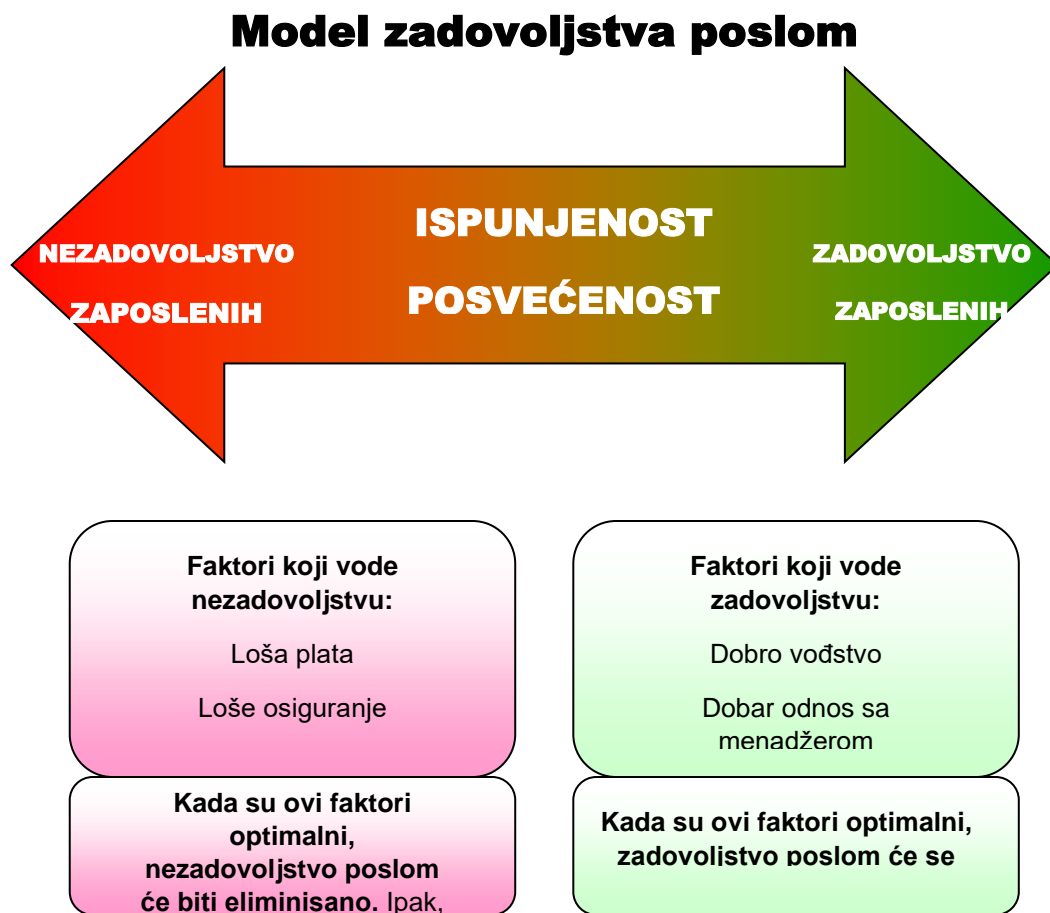
Fluktuacija - (dobrovoljno napuštanje posla). Fluktuacija se više javlja u preduzećima gde imamo veće nezadovoljstvo radnika poslom nego u onim preduzećima gde su radnici zadovoljni poslom. Posao će više napuštati oni ljudi koji su generalno zadovoljni životom a nezadovoljni poslom dok ljudi koji su nezadovoljni poslom i životom u celini neće ili će manje razmišljati o napuštanju posla (Urošević i Sajfert, 2012).

Faktori koji mogu uticati na fluktuaciju su:

- *Dužina staža u organizaciji*- Ljudi koji duže rade u nekoj organizaciji imaju manju potrebu da odu jer vremenom postaju zadovoljniji svojim poslom u odnosu na one koji imaju manje staža.
- *Uslovi na tržištu rada*- ukoliko je ekonomija razvijena i manja stopa nezaposlenosti ljudi će sve više težiti da odu iz organizacije da bi tražili svoju bolju priliku. Međutim ukoliko je ekonomska situacija teška kao u našoj zemlji ljudi će težiti da zadrže posao koji imaju i neće ga napuštati iako su nezadovoljni. Takođe ukoliko u drugoj organizaciji postoje bolji uslovi rada radnici će otići tamo gde im je bolje.
- *Posvećenost organizaciji*- neki ljudi su toliko posvećeni organizaciji da sebe vide samo tu bez obzira koliko su nezadovoljni. Tu će ostati do kraja karijere i neće ići nigde ( Robbins, 2001).

Nezadovoljni radnici imaju više načina kako da izraze svoje nezadovoljstvo. Sledeća strategija pokazuje da nezadovoljstvo poslom može da se iskaže u dve dimenzije i to: aktivna - pasivna i konstruktivna i destruktivna reakcija (Robbins- Coulter, 2005).

- *Napuštanje*- aktivna destruktivna reakcija, odlazak iz preduzeća zbog nezadovoljstva,
- *Zanemarivanje*- pasivno puštanje da se situacija pogoršava, povećava se odustvovanje sa posla , redukuje se zalaganje i povećava se škart,
- *Protestovanje* - aktivno konstruktivno zalaganje da se otklone uzroci nezadovoljstva,
- *Lojalnost* – pasivno konstruktivno čekanje da se stvari same poprave.



Slika 1. Model zadovoljstva zaposlenih ( Field, 2008).

### Zadovoljstvo poslom i izvršenje zadataka

Mnogi veruju da je zadovoljstvo poslom povezano sa produktivnošću. Međutim u praksi se pokazalo da je to malo drugačije. Rezultati istraživanja naime pokazuju da je odnos između ova dva pozitivan ali da nije toliko jak. Jedan od razloga zašto je to tako moglo bi da bude da radni učinak vodi zadovoljstvu poslom samo ako su nagrade vrednije. Visoko produktivni radnici dobijaju više nagrada i to svakodnevno, dok nisko produktivni radnici te nagrade ne dobijaju. Neke organizacije ne nagrađuju učinak i zato veza između učinka i zadovoljstva nije toliko jaka. Međutim taj odnos se može poboljšati uvođenjem faktora kao što su: mesto radnog mesta u hijerarhiji organizacije, kontrola, brzina mehanizacije i slično. Takođe, objašnjenje može

biti da zadovoljstvo poslom kao stav ne predviđa pojedinačna ponašanja već se bavi ponašanjem ljudi u opšte. Naime neki radnik će iako je nezadovoljan nastaviti da se trudi, drugi će manje da se trudi a treći će da poželi da ode iz organizacije. Razlozi zašto zadovoljstvo poslom i učinak imaju tako ograničen odnos mogu biti sledeći:

- Zadovoljstvo poslom i učinak su povezani vrednim nagradama ali to ne mora da bude direktna veza. Ako se zadovoljstvo poslom meri učinkom onda to može da bude vezano za kvalitet i kvanitet ali i za organizaciono ponašanje. To se odnosi na zaštitu resursa, veseo i kooperativan stav, pomoć drugim kolegama. To dosta utiče na društvene odnose u firmi dosta doprinosi efikasnom funkcionisanju organizacije ali ne mora biti u funkciji standardnog merenja učinka.
- Često u mnogim poslovnim sredinama postoji mali prostor za povećanje minimalnog učinka. U nekim pak sredinama radnici da bi ostali da rade taj posao moraju da drže makar minimalni učinak da bi ostali da rade na tom radnom mestu (Greenberg i Baron, 1998).

### **Zadovoljstvo zaposlenih i organizaciona posvećenost**

Organizaciona posvećenost predstavlja stepen do kojeg su pojedinci spremni da budu posvećeni organizaciji u kojoj radi, to se odnosi na želju da ostanu u organizaciji, spremnost na ostvarivanje ciljeva organizacije i poistovećivanje sa organizacijom. Ona predstavlja proširenje zadovoljstva poslom. Stepem posvećenosti je vezan za jačinu emocija. Kod posvećenosti emocije su jače, zaposleni su spremni da se žrtvuju za organizaciju i da daju deo sebe i vide organizaciju kao svoju drugu kuću. Bitni aspekti organizacione posvećenosti su: osnova ili izvor posvećenosti, objekti posvećenosti, faktori posvećenosti i efekti posvećenosti.

*Osnova ili izvor posvećenosti* - daje odgovor na pitanje zašto je neko posvećen svojoj organizaciji; postoje tri osnova ili izvora posvećenosti:

*Prva grupa posvećenosti odnosi se na usaglašenost ciljeva pojedinca i organizacije.* To se odnosi na radnika koji ostaje u organizaciji i žrtvuje se za nju i to dovodi do stvaranja efektivne posvećenosti.

*Druga grupa posvećenosti odnosi se na kontinuelnu organizaciju* odnosno zaposleni ima siguran ulog. To znači da zaposleni ostaje u organizaciji i posvećuje se njoj, jer zna ako bi napustio organizaciju izgubio bi sve ono što je u nju godinama ulagao.

*Treća grupa posvećenosti je normativna posvećenost-* to podrazumeva da radnik ostaje posvećen organizaciji samo zato što je to njegova obaveza koja je njemu nametnuta iz radne sredine.

### *Objekti posvećenosti*

Objekti posvećenosti mogu biti različiti i mogu se odnositi na pojedince u organizaciji, grupe pojedinaca u organizaciji, delove organizacije i organizaciju u celini. Postoje tri nivoa objekta posvećenosti:

- *Organizaciona posvećenost na individualnom nivou-* odnosi se na posvećenost zaposlenog za jednu osobu. On se vezuje za jednu osobu sa kojom ima dobre i fer odnose. Primer toga je vezanost za rukovodioca sa kojim ima dobre odnose.
- *Organizaciona posvećenost na grupnom nivou-* podrazumeva da se pojedinac vezuje za grupu pojedinaca u organizaciji formalno ili neformalno. Primer toga su kolege na poslu sa kojim radi.
- *Organizaciona posvećenost na nivou organizacije-* podrazumeva posvećenost organizaciji u celini ili samo njenim rukovodiocima. Međutim ta posvećenost i organizaciji i rukovodiocima je u međusobnoj interakciji.

### *Faktori koji imaju uticaja na nivo organizacione posvećenosti*

Posvećenost može biti mala i velika, dok visina posvećenosti zavisi od sledećih faktora:

- *Lične karakteristike zaposlenih-* duži radni staž i godine starosti povećavaju posvećenost organizaciji. Imajući u vidu da su zaposleni tu dugo godina i da su dosta uložili u organizaciju, a sa druge strane mogućnost zapošljavanja na drugom radnom mestu je manja oni ostaju posvećeni organizaciji. Žene međutim manje ostaju posvećene organizaciji jer su više posvećene porodici. Porodica je najuža socijalna grupa koja ostvaruje opšte stanje o egzistenciji i drugim važnim potrebama ličnosti. Osnovni metod delovanja u porodici je lični primer, gde deca uče spontano (Simić, J. 2018).
- *Karakteristike samog posla-* veća posvećenost organizaciji se javlja ako zaposleni imaju veći stepen autonomije, manju formalizaciju i specijalizaciju i veće mogućnosti za napredovanje, usavršavanje i učenje.

- *Priroda nagrada*- pojedinci su više posvećeni organizaciji ukoliko dobijaju neke nagrade. U mnogim organizacijam ta posvećenost je veća ukoliko zaposleni učestvuju u raspodeli profita.
- *Odnos organizacije prema novozaposlenima*- ukoliko je odnos organizacije prema novim kolegama nemaran onda će posvećenost biti manja i obrnuto.
- *Mogućnost zapošljavanja na drugom radnom mestu*- ukoliko postoji veća mogućnost da se zaposle na drugom radnom mestu posvećenost će biti veća i obrnuto.

### *Efekti organizacione posvećenosti*

Posvećenost organizaciji ima i određene efekte, kako pozitivne za organizaciju tako i pozitivne za zaposlene. Pozitivni efekti koje donosi veća posvećenost organizaciji su veća motivisanost, manja fluktuacija, manje odsustvovanje sa posla i veća produktivnost. Pozitivni efekti koje donosi posvećenost za zaposlenog su obavljanje kvalitetnih poslova i dalji razvoj karijere. Čim su zaposleni zadovoljni poslom odmah su zadovoljni i privatnim životom (Janićijević, 2008).

Takođe, zadovoljstvo poslom i sindrom sagorevanja na radu nalaze se u inverznom odnosu, kako se zadovoljstvo poslom smanjuje, tako se povećava sindrom sagorevanja na radu i obrnuto. Pojava sindroma sagorevanja na radu objašnjava se na osnovu individualnih faktora i na osnovu faktora situacija. Faktori situacije ukazuju da sindrom sagorevanja na radu nastaje usled:

- karakteristika radnog mesta (kvantitavni zahtevi – preopterećenost dužinom radnog vremena i obimom posla; kvalitativni uzroci – konflikti i gubitak podrške kolega);
- profesionalnih karakteristika vezanih za posao (radna norma, pritisak obaveza na poslu i konflikti na radnom mestu) i karakteristika vezanih za klijente (kontakti sa klijentima, učestalost kontakata);
- rada koji podrazumeva suočavanje sa smrću;
- odnosa posao – emocije (zahtevi da se potisnu ili izraze emocije, saosećanje);

organizacijskih karakteristika (vrsta radnog mesta) (Dedić,2004; Simić, J., Davidović, J. 2013).

Ipitivanje zadovoljstva poslom jedna je od najaktuelnijih i najkompleksnijih tema u domenu upravljanja ljudskim resursima. Njena aktuelnost sa stanovišta menadžmenta je uzrokovana nizom konsekvenci koje po radnu sredinu proizvodi zadovoljstvo odnosno nezadovoljstvo poslom.

Zagovaranje jednakosti polova u kompaniji nije feministička stvar već neka preduzeća to smatraju veoma korisnim činom. Brojne kompanije u današnjim uslovima su svoje kadrove počele da traže i među ženama, tako da brojne kompanije privlače i zadržavaju kvalifikovane žene. Veoma je bitno da se vodi računa o ravnopravnosti polova jer su žene takođe talentovani menadžeri (Depree, 1990).

Uprkos načelnoj ravnopravnosti žena sa muškarcima, žene se u karijeri često susreću sa „nevidljivim“ barijerama koje im onemogućavaju napredovanje i zauzimanje ključnih pozicija u javnom životu – nejednake šanse pri zapošljavanju, stereotipi o slabijim menadžerskim sposobnostima žena, nedostatak ženskog uzora i sl. S druge strane, kao rezultat odgoja i tradicije, i same žene manje otvoreno ispoljavaju svoje ambicije i želju ka „liderstvu“. Na primer, u 2005. godini na visokim menadžerskim pozicijama u SAD-u nalazilo se 8% žena, a zarađuju 72% plate svojih muških kolega. Žene se u gotovo svim razvijenim zemljama nalaze u sličnoj situaciji – čine skoro polovinu radne snage, postižu bolje rezultate u obrazovanju od muškaraca a tek 8% njih se nalazi na višim nivoima hijerarhije u firmama a za isti posao i isti nivo odgovornosti žene zarađuju u proseku za trećinu manje od svojih muških kolega (Vilić,2012).

Danas se sve više govori o promeni menadžerskih stilova u pravcu ženskih kvaliteta kao što su manje agresivnosti, veća saradnja, orijentisanost na dogovor i rešenje, pružanje podrške i slično. Sve te osobine doprinose integrisanom funkcionisanju preduzeća.

Međutim, još uvek je broj žena na rukovodećim pozicijama veoma mali i žene se suočavaju sa brojnim preprekama pri napredovanju. Taj fenomen se zove „staklena tavanica“.

Fenomen „staklena tavanica“

Nevidljiva barijera koja sprečava žene da se popnu do liderskih pozicija, čak i u onim profesijama u kojima dominiraju brojčano, zove se „staklena tavanica“. Prvi put se ovaj termin pominje 1986. godine u novinama Wall Street Journal.

Staklena tavanica je globalni fenomen disproporcije prema kome se žene češće nalaze na liderskim pozicijama na nižim nivoima i sa nižim autoritetima



nego muškarci. Iako se staklena tavanica generalno odnosi na barijere za žene, taj fenomen može da se uopšti i da obuhvati i neke druge nedominatne grupe kao što su etničke i rasne manjine (Depree, 1990).

Zašto postoji „staklena tavanica“

Diskusije o nedovoljnoj zastupljenosti žena na visokim liderskim pozicijama mogu se podeliti na tri vrste objašnjenja. U prvom nizu objašnjenja ističu se razlike u investiranju u ljudski kapital kad je reč o ženama i muškarcima (obrazovanje, radno iskustvo, razvojne mogućnosti, konflikti, posao kuća). U sledećoj grupi objašnjenja razmatraju se esencijalne razlike između žena i muškaraca (stil i efektivnost, posvećenost i motivacija, isticanje sopstvenih kvaliteta i razvoj) (Depree, 1990). U treću grupu objašnjenja predrasuda prema ženama spada njihova diskriminacija (stereotipi o polovima, percepcije i evaluacije zasnovane na predrasudama, ranjivost i otpor, višestruki pritisci). Iako je jasno da staklena tavanica sada sve više gubi na značaju ona i dalje postoji ali u manjem obimu jer je došlo do promena u organizaciji, žene lakše napreduju na novim položajima, ukida se muški model podele rada, orijentisanost na karijeru i odvajanje porodice od posla. Zbog toga danas mnoge organizacije cene različitost na top nivoima i cene fleksibilnost radnika (Urošević, Sajfert, 2012).

Razbijanje staklenih barijera

Ohrabruju podaci o razbijanju „staklenih barijera“ pojavom sve više žena na top liderskim pozicijama, kako u poslovanju, tako i u politici i mnogim drugim društvenim sferama. Žene treba da se izbere za veći broj pozicija i odgovornija zaduženja koja će ih dovesti do liderskih pozicija. Na napredovanje žena lidera i njihovu efektivnost utiču brojni faktori, od kojih su najznačajniji: smanjivanje stereotipa o polovima, organizacione promene, jednakost polova u zaduženjima vezanim za kuću, korišćenje efektivnih stilova.

Barijeru „staklene tavanice“ žene mogu da zaobiđu tako što će započeti sa sopstvenim poslovnim poduhvatima. Među poslovima u privatnom vlasništvu, oni koje poseduju žene beleže najbrži rast; sve je veći broj organizacija koje su u vlasništvu žena i sve su veći prihodi koje te organizacije ostvaruju, kao i broj ljudi koji zapošljavaju. Kombinovanjem svojih interpersonalnih kvaliteta kao što su toplina i prijateljstvo, sa upravljačkim kvalitetima kao što su vrhunska kompetencija i upronost, žene mogu da poboljšaju utisak koji ostavljaju i povećaju svoj uticaj.

Transformacioni stil liderstva pogoduje ženama zato što nije reč o upadljivom muškom stilu, zbog toga što obuhvata tradicionalno ženska ponašanja kao što su obazrivost i podrška, a to je značajno povezano sa leaderskom efektivnošću. Transformacioni stil lidera može koristiti bilo ko u organizaciji i na bilo kom nivou. (Iukl, Van Fleet, 1992; Simić., J. i sar. 2017). Ispoljavanjem transformacionog ponašanja i potencijalnog nagrađivanja u većoj meri nego kod muškaraca, žene će najverovatnije početi uspešno da zauzimaju sve veći broj leaderskih pozicija, utičući na to da se polako razbijaju muški stereotipi u razmišljanju o lider(stv)u (Lojić i dr., 2014).

U pogledu unapređenja ravnopravnosti žena i muškaraca, to jest politike promovisanja rodne ravnopravnosti i preuzimanja konkretnih aktivnosti s ciljem njenog sprovođenja i osnaživanja žena, ne smeju se zanemariti i dostignuća Evropske unije. Jedna od pet vrednosti na kojima počiva Evropska unija jeste upravo ravnopravnost, a u cilju njenog obezbeđivanja, kao i sprečavanja diskriminacije na osnovu pola, donesena je Povelja o osnovnim pravima. Svoju posvećenost rodnoj ravnopravnosti Evropska komisija EU potvrdila je 2010. godine usvajanjem Povelje o ženama u kojoj je definisano pet prioriternih oblasti - jednako pravo na ekonomsku nezavisnost, jednaka zarada za jednak rad ili rad jednake vrednosti, ravnopravnost prilikom donošenja odluka, dostojanstvo, integritet i iskorenjivanje rodno zasnovanog nasilja, rodna ravnopravnost u spoljnim aktivnostima (Vilić, 2012).

### **Istraživanje o zadovoljstvu žena u poslu**

Ispitivanje zadovoljstva poslom jedna je od najaktuelnijih i najkompleksnijih tema u domenu upravljanja ljudskim resursima. Njena aktuelnost sa stanovišta menadžmenta je uzrokovana nizom konsekvenci koje po radnu sredinu proizvodi zadovoljstvo odnosno nezadovoljstvo poslom. U daljem tekstu prikazano je istraživanje na temu koliko su žene zadovoljne poslom u organizacijama na teritoriji Novog Sada. U istraživanju je učestvovalo 150 žena, zaposlenih u javnom i privatnom sektoru. Pored utvrđivanja segmenata posla koji najviše doprinose zadovoljstvu, odnosno nezadovoljstvu poslom ispitana je i povezanost zadovoljstva poslom i nekih socio-demografskih karakteristika (stepen obrazovanja, starost, godine radnog staža, bračni status, godine rada u trenutnoj organizaciji i sektor u kom su zaposlene). Korišten je namenski konstruisan upitnik od 15 pitanja o zadovoljstvu poslom. Dobijeni rezultati su pokazali da su žene zaposlene u

javnom sektoru generalno zadovoljnije poslom od žena zaposlenih u privatnom sektoru. Utvrđeno je i da su žene nižeg obrazovnog nivoa, zaposlene u javnom sektoru najzadovoljnije poslom, dok su žene sa visokim obrazovanjem, zaposlene u privatnom sektoru, najmanje zadovoljne poslom.

Predmet istraživanja je bio zadovoljstvo poslom. U vezi sa zadovoljstvom poslom u okviru predmeta istraživanja je bila i motivacija zaposlenih. Motivacija se posmatrala kao faktor zadovoljstva poslom, te je predmet ovog istraživanja bio da se utvrdi da li je i u kojoj meri motivacija zaposlenih faktor zadovoljstva poslom, na taj način što se utvrdilo koliko je posao koji se obavlja značajan za zaposlene, koliko veruju u sopstvene sposobnosti, koliko slobode imaju svom poslu i slično.

Upitnik se sastojao iz dva dela. Prvi deo upitnika bavio se socio-demografskim pitanjima koja se odnose na stepen stručnog obrazovanja, starosnu strukturu ispitanica, godine radnog staža, bračni status žena, godine rada u organizaciji u kojoj rade. Drugi deo upitnika se sastojao od 15 pitanja koja su se odnosila na zadovoljstvo poslom kod žena. Tvrdnje su sledeće:

- Zadovoljna sam odnosom sa kolegama suprotnog pola,
- Mislim da imam manje prava u odnosu na kolege suprotnog pola u organizaciji,
- Zadovoljna sam međuljudskim odnosima u organizaciji,
- Za posao koji obavljam nisam dovoljno plaćena,
- Da sam u mogućnosti da biram izabrala bih drugi posao,
- Zadovoljna sam načinom na koji se moj šef ophodi prema meni i ostalim zaposlenima u organizaciji,
- Zadovoljna sam prilikom da obavljam posao gde do izražaja dolaze moje sposobnosti,
- Zadovoljna sam radnim vremenom,
- Često osećam strah da ću ostati bez posla,
- Posao kojim se bavim često mi oduzima previše vremena koje bih mogla da posvetim sebi,
- Osećam lično zadovoljstvo kada dobro obavim posao,
- Zadovoljna sam zbog osećaja sigurnosti koji mi trenutno zaposlenje nudi,
- Zadovoljna sam mogućnostima napredovanja u ovoj organizaciji,

- Šef ima razumevanja za moje privatne obaveze zbog kojih moram da odsustvujem s posla,
- Često dobijam pohvale za dobro odrađen posao.

Anketiranje je bilo anonimno i ispitano je 150 žena na teritoriji Novog Sada (privatni i javni sektor). Anketa je rađena za potrebe obavljenog rada u naučnom časopisu (Kezić, T., Simić, J., Runić Ristić, M. 2017).

S obziro da je zadovoljstvo poslom zaposlenih veoma bitan korak za uspeh svake organizacij, radno mesto mora biti projektovano tako da dovodi do motivacije i povećanja kreativnosti, a poslovi treba da budu izazovni i interesantni za svakog zaposlenog. Na osnovu analize dobijenih rezultata žene su zadovoljne poslom naročito ako je izazovan jer tada nije monoton. Veoma im je bitno da dobiju priznanje za svoj posao. Mnoge žene danas smatraju da nisu dovoljno nagrađene uprkos lošoj ekonomskoj situaciji. Uočljivo je da žene u javnim preduzećima u Novom Sadu doživljavaju koleginice kao pomoć na poslu. Takođe, imamo retke slučajeve da se koleginice doživljavaju kao konkurencija. Većina žena ima podršku porodice za posao koji obavlja. Odnosi sa osobom drugog pola zavise od karaktera samih zaposlenih u organizaciji. Što se tiče mobinga na poslu retki su slučajevi maltretiranja žena na poslu.

Kada su u pitanju pojedinačni odgovori, neslaganje kao dominantan odgovor je izraženo u pitanju koje glasi da žene imaju manje prava od kolega suprotnog pola. Neutralnost je izražena kod tri pitanja kao dominantan odgovor. Prvo pitanje kod koga je neutralnost izražena jeste pitanje koje se odnosi na zadovoljstvomeđuljudskim odnosima u organizaciji. Drugo pitanje kod koga je izražena neutralnost jeste pitanje koje se odnosi na to da li zaposlene često osećaju strah da će ostati bez posla. Na kraju još jedno pitanje kod koga je najveći broj odgovora neutralan jeste pitanje koje se odnosi na mogućnost napredovanja u organizaciji. Tu je veoma zanimljivo da isti procenat ispitanica daje neutralne odgovore i da se ne slaže sa tim odgovorima.

U ovom istraživanju razmatrana su pitanja kroz primenu GLM analize (uopšteni linearni modeli, Generalized Linear Models), i to kroz jednu interakciju, a to je odnos obrazovanje\*bračni status.

Kod interakcije obrazovanje\*bračni status sagledana su pitanja: „Zadovoljna sam radnim vremenom”, „Zadovoljna sam zbog osećaja sigurnosti koji mi trenutno zaposlenje nudi”, „Često osećam strah da ću ostati bez posla”, „Posao kojim se bavim često mi oduzima previše vremena koje bih mogla da posvetim sebi,,

Što se tiče pitanja „Zadovoljna sam radnim vremenom“ najviše ocene daju neudate žene sa osnovnim obrazovanjem, dok najniže ocene daju žene koje su udate ali isto sa osnovnim obrazovanjem. S obzirom da je najveći procenat žena dalo pozitivan odgovor, ovim se hipoteza da su zaposlene zadovoljne radnim vremenom, potvrđuje. Kod pitanja „Često osećam strah da ću ostati bez posla“ najviše ocene daju udate i neudate žene sa osnovnim obrazovanjem, dok najniže ocene daju udate i neudate žene sa završenim fakultetom. Na osnovu ove analize možemo pretpostaviti da žene koje imaju veći nivo obrazovanja imaju manji strah da će ostati bez posla. Što se tiče desetog pitanja koje glasi: “Posao kojim se bavim često mi oduzima previše vremena koje bih mogla da posvetim sebi“, najviše ocene daju neudate žene sa osnovnom školom, dok najniže ocene daju udate žene sa osnovnom školom. Zadnje pitanje interakcije obrazovanje\*bračni status je pitanje koje glasi: „Zadovoljna sam zbog osećaja sigurnosti koje mi trenutno zaposlenje nudi“. Što se tiče ovog pitanja najviše ocene daju ispitanice koje su udate i imaju završen fakultet, dok najniže ocene po ovom pitanju daju udate žene sa osnovnim obrazovanjem. Kod ovog pitanja najveći broj žena je dalo pozitivne ocene pa se time hipoteza da su žene zadovoljne zbog osećaja sigurnosti koje im trenutno zaposlenje nudi potvrđuje.

Zadovoljstvo poslom zaposlenih je veoma bitan faktor u poslovanju svakog preduzeća. Samo zaposleni koji su motivisani poslom koji obavljaju mogu da budu garant uspeha svakog preduzeća. Radno mesto se mora projektovati tako da ljudima omogućiti mogućnost za napredak, ali i da obezbedi da se iskoriste svi njihovi potencijali za dalji razvoj preduzeća. Zaposleni se moraju osećati prijatno na poslu, međuljudski odnosi moraju biti na visokom nivou. Neophodno je zaposlenima pružiti mogućnost za razvoj i napredak u karijeri, uslovi rada moraju biti na zadovoljavajućem nivou, a naročito je bitno da se zaposleni ne osećaju bezvoljno i potišteno na poslu. Neophodno je motivisati zaposlene raznim stimulacijama, priznanjima, novčanim nagradama, kako bi dali što bolje rezultate (Stavrić, Riznić, 2007).

Na osnovu GLM analize koja je urađena može se zaključiti da su dobijeni rezultati uglavnom povezani sa nivoom obrazovanja koje ispitanice imaju i materijalnim statusom ispitanica kao i godinama starosti.

Može se zaključiti da su žene u privatnom i javnom sektoru zadovoljne poslom koji obavljaju, međutim uvek ima prostora za napredak. U literaturi zadovoljstvo pojedinim aspektima posla (platom, napredovanjem, saradnicima, nadređenima, zanimljivosti posla i poslom uopšte) među

zaposlenima u privatnom sektoru Schneider i Vaught (1993.) pronalaze značajne razlike u zadovoljstvu platom u korist privatnog sektora. Rainey i Bozeman (2000.) nalaze da su zaposleni u javnom sektoru, iako s većim stepenom opšteg zadovoljstva poslom, manje zadovoljni mogućnostima napredovanja, autonomijom u radu, zaradom i rukovodstvom. Ghinetti (2007.) nalazi da se kao jedan od najvažnijih aspekata zadovoljstva poslom u ovom kontekstu izdvaja sigurnost posla, odnosno da u javnom sektoru postoji veći stepen zaštite radnika od gubitka posla

Na osnovu ovog istraživanja može se zaključiti da su najveće ocene uglavnom davale žene sa nižim nivoom obrazovanja i starosti do 30 godina, dok najniže ocene daju žene sa visokim obrazovanjem i starosti od 30 do 60 godina. To je i razumljivo zbog toga što visoko obrazovane žene traže mogućnost za stalno napredovanje i afirmaciju na poslu, žele da ostvare svoj potencijal i da imaju moć, ugled i samopoštovanje

Najveće primedbe svih ispitanica jeste visina plate za koju rade, mada je to jedan od većih problema naših preduzeća naročito zadnjih 15-20 godina. Kao i u drugim gradovima u Srbiji i u Novom Sadu je najveća nezaposlenost među ženskom populacijom.

## **Zaključak**

Upravljanje ljudskim resursima predstavlja disciplinu koja daje uvod u izučavanje fenomena ljudskih resursa u kontekstu razvoja institucija, strateškog razvoja, operativnog upravljanja i upravljanja rezultatima. Upravljanje ljudskim resursima ne odnosi se samo na aktivnosti koje sprovode menadžeri ili sektor ljudskih resursa već na to da su i sami pojedinci važni učesnici. Istovremeno u interesu same organizacije je da upravlja odnosima sa zaposlenima koji odgovaraju njenim potrebama, kako bi se održalo ili povećalo zadovoljstvo zaposlenih. Drugim rečima, pojedinci nisu samo trpni subjekti, pasivni primaoci postojećih praksi upravljanja ljudskim resursima, već su aktivni učesnici u strukturama, procesima i aktivnostima koji se odnose na upravljanje odnosima između zaposlenih i organizacije.

Za očekivati je da će upravljanje ljudskim resursima biti ključni instrument menadžmenta kao odgovor na promene i izazove savremenog okruženja. U današnje vreme sve organizacije vole da istaknu široko korišćenu parolu: „Zaposleni su naš najvredniji kapital“ jer zaista, u ekonomiji znanja

današnjice samo zadovoljni zaposleni predstavljaju najznačajniji izvor konkurentske prednosti.

Na osnovu svega ovoga i pregleda literature i prikaza istraživanja, može se izvesti zaključak da su žene uglavnom zadovoljne poslom koji rade i samom situacijom u organizaciji. Naravno tu moramo uzeti u obzir da su ispitanice u ovom istraživanju, možda davale poželjne odgovore usled straha da ne ostanu bez posla.

## LITERATURA

1. Arsenijević, O., Simić, J., RAKić Davidović, J. (2012) Lielong education – Paradigm of the
2. Age Knowledge \_ Proceedings of Scientific-research interdisciplinary project Digital media technologies and social-educational changes that is financed by the Ministry of Education and Science of the Republic of Serbia, „Knowledge, Education, Media“ Fakultet za menadžmen .
3. Bogdanović, M. (2003) Dijagnosticiranje organizacijske klime. *Ekonomski pregled*, 54(9-10), 829-856.
4. Depree, M., (1990) Leadership is an art, DTP, USA.
5. Jovanović-Božinov, M. (2004) Menadžment ljudskih resursa, Megatrend univerzitet primenjenih nauka, Beograd.
6. Furnham, A. (1997) The Psychology of Behavior at Work. United Kingdom: Psychology Press.
7. Ghinetti, P. (2007) The Public-Private Job Satisfaction Differential in Italy. *Labour*, 21(2), 361-368,
8. Guzina M. (1980) Kadrovska psihologija. Beograd: Naučna knjiga;
9. Judge, T. A. i Church, A. H. (2000) Job Satisfaction: Research and Practice. U: C. L. Cooper i E. A. Locke (ur.), *Industrial and Organizational Psychology: Linking Theory with Practice* (str. 398-403). United Kingdom: Blackwell
10. Kezić, T., Simić, J., Runić Ristić, M. (2017) Job satisfaction of women employed in the public and private sector, 23 Dani Ramira i Zorana Bujasa, Filozofski fakultet, Sveučilište u Zagrebu, ISSN 1849-6946 str 238.
11. Lojić, R. (2014) Bezbjednost-Policija-Građani, godina X broj 1-2/14
12. Noe, R. A, Hollenbeck, J. R., Gerhart, B. i Wright, P. M. (2006) *Menagement ljudskih potencijala*. Zagreb: Mate d.o.o.

13. Novak T., Laušić H. i Jandrić Nišević A. (2008) Zadovoljstvo poslom, profesionalni stres i sagorijevanje osoblja u penalnim institucijama. *Kriminologija i socijalna integracija*, 16(1), 21-35
14. Rainey, H. G. i Bozeman, B. (2000.). Comparing Public and Private Organizations: Empirical Research and the Power of the A Priori. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 10(2), 447-469.
15. Riggio E R. (2003) *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. 4th/ed. New Jersey: Prentice Hall.
16. Sambol D., (2009) Ljudski potencijali: Svatko se želi osjećati vrijednim – što ljude motivira, *Poslovni savjetnik*, 50(1), 53- 55.
17. Simic, J., Davidovic Rakic, J. (2015) Strategic of work motivation as a factor of human resoruces, *International May Conference on Strategic Management - IMKSM2015*, 29-31. May 2015, Bor, Serbia
18. Simić, J., Davidović, J. (2013) Organiacione promene u funkciji prevencije stresa kod zapsolenih, U: Arsenijević, O. Savladavanjem barijera do uspešnog srovođenja promenama u organizacijama, *Fakutet za menadžment*, str od 108 do 135
19. Simic, J., Runic - Ristic, M., Kezic, T. (2017) The Relationship Between Personality Traits and Managers` Leadership Styles, *European Journal of Social Sciences Education and Research*, 4(6), 194-199.
20. Simic, J., Kezic, T.; Runic - Ristic, M. (2017) The Influence of Motivation on the Quality of the Leader – Follower Relationship. *European Journal of Social Sciences Education and Research*, [S.l.], v. 9, n. 2, p. 67-72, . ISSN 2312-8429. doi:10.26417/ejser.v9 i 2.p67-72
21. Simic, J. (2018) Jačanje ekološke svesti ekološkim obrazovanjem i vaspitanjem, *Monografija: Eko bašta kao pokretač razvoja ekološke svesti i delovanja učenika*, Visoka škola strukovnih studija za menadžment i komunikacije – MPK, Novi Sad. Vol. 1, ISBN 978-86-86905-06-2. str 5 – 20.
22. Schneider, D. S. i Vaught, B. C. (1993) A Comparison of Job Satisfaction between Public and Private Sector Managers. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 68-83.
23. Umihanić, B., Tulumović, R., Arifović, M., Simić, S. i Spahić, E. (2010.). *BIH GEM nacionalni izvještaj za 2009. godinu*, Tuzla: Harfo-graf d.o.o.
24. Urošević S., Sajfert Z., (2012) *Menadžment ljudskih resursa*, Don Vas, Beograd.
25. Vilić, D. (2012) *Sociološki diskurs*, doisrpska.nub.rs



**мр Валерија Вечен-Фунда,**  
предавач,  
Висока школа струковних студија за менаџмент и пословне  
комуникације

## **ПРИМЕРИ ЖЕНСКОГ ПРЕДУЗЕТНИШТА У ОКВИРУ ОДРЖИВОГ РАЗВОЈА**

### **Увод**

Женско предузетништво је снажан покретач развоја друштва. Предузетништво, нарочито женско, и одрживи развоју су данас популарне и научне и практичне области али исто тако још увек недовољно истражене. Женско предузетништво и одрживи развој сматрају семоћним алатима развоја друштва, што је за Републику Србију, као земљу у развоју од велике важности.

Истраживања на ову тему пружају врло значајне информације на који најефективнији и најефикаснији начин може да се достигне завидан ниво друштвеног развоја. Тај циљ има и пројекат „Развој женског предузетништва у оквиру одрживог развоја“ које је спровела Висока школа струковних студија за менаџмент и пословне комуникације из Сремских Карловаца.

Примери женског предузетништва у оквиру одрживог развоја могу додатно да расветле могућности, препреке али и мотиваторе које жене имају приликом покретања и одржавања предузетничке делатности у различитим областима.

### **Одрживи развој и целоживотно учење**

Одрживи развој пружа могућност да природни екосистеми служе као ресурси сталног раста производње и потрошње, а долазећим генерацијама остају несмањени квалитет и могућност даљег коришћења. Применом таквога сложеног развојног модела може да постепено уклони постојећи глобални несклад човека и природе. Промена облика потрошње једина је нада за одрживост. Одржива потрошња не значи

нужно мање трошити, него трошити другачије, ефикасно трошити. (Вечеи-Фунда, 2017)

Еколошке повезаности су комплексне, ко жели да их разуме упућен је на импулсе који се ослањају на систем знања и истраживачки систем. (Андевски, 2016, 28)

Прилику за веће или мање промене не треба тражити само у образовним реформама које су најчешће преспоре. Нови начин учења уз велику активност ученика, пружају посебни програми и пројекти. (Вечеи-Фунда, 2007:218)

„Улога (еколошког) образовања није у томе да посредује шта је одрживи развој, „објективно“, него да суделује у процесу, да га у специфичним ситуацијама – а то су унутар еколошког образовања ситуације учења и подучавања - испуни садржајима, издиференцира и конкретизује. Еколошко образовање није, дакле, само инструмент одрживог развоја, већ као научна дисциплина саставни део одрживости и као практично поље, део друштвеног процеса обликовања које је могућно тек одговорном еколошком политиком.“ ( Андевски, 2006, 109)

Циљеви и непосредне мере које треба да допринесу постизању јединственог главног циља система одрживог образовања обухватају:

- 1) обезбеђивање повољнијих општих услова економско-финансијске, институционалне и техничке подршке реформи образовања и образовања за одрживи развој;
- 2) промовисање концепта и праксе одрживог развоја и система одрживог образовања путем формалног и неформалног учења;
- 3) одговарајућу обуку о одрживом развоју за наставнике свих нивоа образовања;
- 4) системски развој истраживања у образовању за одрживи развој;
- 5) стално унапређивање сарадње у реформи образовања на националном, регионалном и међународном плану.“ (Национална стратегија одрживог развоја Републике Србије, <http://www.merz.gov.rs>:37 )

## **Искуства пољопривредног газдинства Јурић**

Пољопривредно газдинство Јован Јурић, са седиштем у Бачком Јарку, је породично газдинство са дугогодишњом традицијом.

О самом газдинству и начину рада неколико генерација ове породице, дознали смо у интервјуу са Милицом Јурић. Супруга власника

газдинства има незамењиву улогу у готово свим сегментима функционисања газдинства а нарочито у производњи и маркетингу.

Према њеним речима: „пољопривредно газдинство Јован Јурић је породично наследство са традицијом. Имамо широко лепецу производа. Ми нудимо од свежег воћа јабуке, грожђе, лешник, малине и јагоде. Асортиман допуњују домаћи производи од истог воћа у облику ракије (јабука, лоза и комовица), вина (црно - Пробус и Цабернет, бело - Вајос и Росе), ликера ( од грожђа - Мистела, ораховача, ликери од малина и јагода). Такође правимо џемове и слатко. На тржиште пласирамо све свеже, такорећи са њиве на трпезу, а прераду обављамо самостално по провереној рецептури.

Имамо високу свест о заштити животне средине тако да кад год је то могуће користимо већ кориштену стаклену амбалажу.

Изборити се на тржишту са конкуренцијом није лако, али људи препознају квалитет тако да имамо дугогодишње купце који се заједно са нама радују свакој новој берби.

Маркентишки део је поверен мојој агенцији "Таргет М" са седиштем у Новом Саду. Није ни мало једноставно, али све делује лако када човек ради оно шта воли и за шта се школовао. Чврсто стојим иза сваког производа и основни ми је мото -квалитет сам себе рекламира.

Морам да признам да сви заједно удруженим снагама са пуно посвећености радимо све. Највећи ризик у пољовреди уопште јесу временске прилике или неприлике на које се не може утицати. Такође проблем представљају ниске откупне цене да се човек запита чему сав труд и рад.“



**Слика 1:** Ракије газдинства Јурић  
**Извор:** Милица Јурић, 2018.

Ракије које производи газдинство Јурић направљене су искључиво од домаћег воћа које сами производе.



**Слика 2:** Ликер од малине  
**Извор:** Милица Јурић, 2018.

Ликер од малина се одликује специфичном аромом и густом текстуром. Flaшира се у руком украшену стаклену амбалажу од 0.5 л. Мање паковање од 0.33л је још један пример употребе већ кориштене стаклене амбалаже. Тиме се знатно доприноси смањењу отпада.



**Слика 3:** Ораховача  
**Извор:** Милица Јурић, 2018.

Један од занимљивијих производа представља Мистела. Мистела је специфичан ликер од грожђа. Прави се цедјењем сока од грожђа, без додатка шећера и конзервира се алкохолом, ракијом лоза.

Доступан је у амбалажи од 0.33 л, 0.5 л и 1л. Управо ово паковање од 0.33 л је конкретан допринос одрживом развоју. Наиме, користи се стаклена амбалажа која је већ била у употреби.

Купцима су доступни и узорци свих врста ракија и ликера. Узорци се такође пакују у већ кориштену стаклену амбалажу.

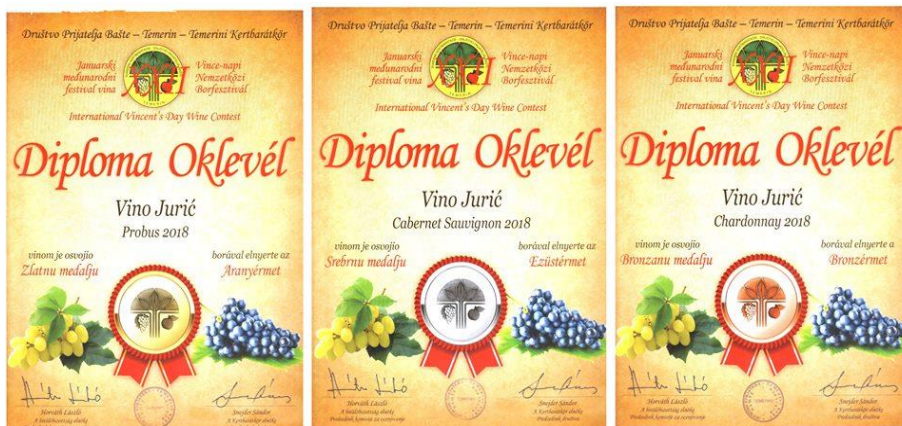


**Слика 4:** Мистела (ликер од грожђа)

**Извор:** Милица Јурић, 2019.

Пољопривредно газдинство Јован Јурић учествујемо на Сајму вина у Темерину још од 2011. године. Труд у раду и напредак су били запажени и почели су да освајају и медаље за своја вина. Како су године пролазиле тако су се и медаље и успеси низали. Напредовали су и били све бољи и успешнији.

Мото под којим рекламирају своје производе је „Уживајте у укусу и препустите се чулима“.



**Слика 5:** Дипломе освојене 2018. године на међународном фестивалу вина

**Извор:** Милица Јурић, 2018.

Велики успех је постигнут 2018. године на Јануарском међународном сајму вина у Темерину. Газдинство Јурић је освојило дипломе и медаље за своја три вина. Бело вино Chardonnay награђено је бронзаном медаљом. Cabernet sauvignon награђено је сребрном медаљом а црвено вино Пробус заслужено је освојило златну медаљу.

### **Примери потенцијалних предузетница**

Када говоримо о предузетничком статусу, он може бити активни, потенцијални и пасивни.

Активни предузетнички статус је када се особа бави предузетничком делатношћу, без ибзира да ли има основано предузеће или не. Потенцијални предузетнички статус је онај у коме се има идеја да се у будућности бави предузетништвом и повремено се укључује неком од активности иситујући своје могућности и/или потребе тржишта Неактивни предузетнички статус је када особа нема предузетничку идеју и не бави се никаквом активношћу.

## Уникатни накит Лили



Слика 6: Накит изложен на Новосадском ноћном базару

Љиљана Максимовић се, између осталог, бави израдом уникатног накита. Свој, већ препознатљиви, накит израђује углавном од дрвета, коже, стакла, полудрагог камења, жице и сличних материјала... Своју креативност претаче најчешће у огрице, минђуше, нарукнице и прстење.



Слика 7: Део накита израђен је од рециклираног материјала



Посебно је занимљиво да се део накита израђује од од старог накита који је неке постоао незанимљив, покидао се или је постао из неког разлога нежељен. Оно што би завршило у смећу креативност и машта претварају у нови производ. Највећу подршку у прикупљању материјала на овај начин добила је ауторка у друштвеној групи Јуст Гиве...Нови Сад. Већина њених чланова је сензибилизована по питању заштите и очувања животне средине, рециклаже али и апциклаже.

Своје производе излаже на сајмовима и базарима а учлањена је у друштво жена „Јана“ из Баноштора и често наступа уз њихову подршку.



**Слике 8 и 9:** Примери накита у којима се комбинују елементи

Оно што је био „ветар у леђа“ за израду оваквог занимљивог накита је подршка породице, велика подршка пријатеља, подршка социјалне мреже, нарочито друштвених група. Посебну помоћ у видљивости производа али и потражње и интересовања за њих дале су друштвене мреже.

Оно што је уочено као препрека у предузетничком пословању су на првом месту недовољна финансијска средства, првенствено за специфичан алат али и за део репроматеријала. Недовољна предузетничка формална знања, односно знања из предузетничке области су још један успоривач у развоју.

Већој видљивости и препознатљивости на тржишту допринео би и „савршени“ лого, како га ауторка назива у свом процесу тражења

препознатљивог и примереног знака. Наравно да би и посебно опремљен простор, радионица, пружила квалитетније услове за рад.

## **Fabrika Snova- Dreamcatcher by Suncica**

Ручно прављени, уникатни хватачи снова из радионице Катарине Илић, по много чему су занимљиви и посебни. Уз то што готово нема истог хватача, постоји могућност персонализовања по облику, боји и врстама материјала од којих се израђује.

Хватачи снова (dreamcatcher) потичу из племена америчких Индијанаца. Оригинални индијански хватач снова био је круг пречника око десетак центиметара, који се правио углавном од гранчице врбе, био је оплетен канапом или кожом и обавезно украшен перјем. Круг симболизује дневно кретање сунца. Перје симболизује "дах живота".

Врста пера такође има одређено значење. Перо сове се назива женско перо и представља мудрост. Перо орла, односно мушко перо, представља храброст. Данас, кад су хватачи снова постали украс популаран широм света, за украшавање мреже користи се друго перје, као и кристали, перлице, шкољке...

О своме раду, самом почетку и развоју идеје најбоље говори сама ауторка: „Неколико година уназад, у налетима креативности, сакуплала сам разни репроматеријал, вуницу, перлице.

Пре око годину дана на поклон сам добила новчаник на коме је нартан управо хватач снова, што ми је дало идеју. Како се приближавала јесен, почиње сезона рођендана, што наших, у породици, то и рођендана многих пријатеља и деце. Дошла сам у ситуацију да је куповина макар и симболичног поклона велико оптерећење за буџет, те сам одлучила да направим поклоне. Прегледавши те материјале са којима располажем, одгледала сам туторијал и тако је настао мој први хватач снова.

Прво сам искористила свој стари накит, наруквице које више не користим. Пронашла сам и неке старе џемпере које сам намеравала да бацам. Распарала сам их и искористила и тако је настала магија.

Како сам члан једне групе на друштвеним мрежама, Јуст Гиве...Нови Сад, пратила сам објаве у којима људи поклањају свој стари, покидани и нежељени накит, гардеробу, разне тканине занимљивих

текстура и дезена. Радо сам их удомљавала, често и сама потраживала. Сви људи из моје околине дали су се у скупљање накита, перлица иу свега што могу да искористим а што је неко хтео да бацаи.

Мој ујак који живи на селу , главни ми је снабдевач перјем. Све оно што животиње одбаце природним путем, ја уграђујем у хватаче снова.Како је оригинални хватач снова направљен од коже и дрвета, многе кожне јакне добиле су нову свргу, продужен им је живот. И заправо то је оно што ме одушевљава и мотивише: продужити живот и дати нову сврху стварима и тако бар мало допринети очувању животне средине.

Одлучила сам се за хватаче снова зато што нису толико распрострањени, тржиште је незасићено аи имају лепу симболику и прелеп су украс за нечији дом. Потражња још увек није толика да би из хобија могла да прерасте у предузетништво.

За сада своје радове излажем на манифестацијама које представљају ручне радове.“



**Слика 10:** Материјали за израду хватача снова

**Извор:** Катарина Илић, 2019.

Материјали који се користе за израду хватача снова су углавном већ кориштени материјали и предмети који би били бачени или би завршили у рециклажи. Добијени су од пријатеља, рођака или су набављени путем друштвених мрежа у којима чланови једни другима поклањају предмете или материјале.



**Слика 11:** Хватачи снова  
**Извор:** Катарина Илић, 2019.

Примери класичних хватача снова, препознатљивог и специфичног облика и распореда елемената су најчешћи били у почетку стварања. Временом је дошло до експериментисања у спајању нових елемената и облика и настали су бројни оригинални хватачи снова с мањим или већим одмаком од стандардног облика и распореда елемената. Највећа креативност је постигнута у комбиновању материјала који су незамисливи за класичне хватаче снова.



**Слика 12:** Одмак од класичног облика хватача снова  
**Извор:** Катарина Илић, 2019.

## **Валлисан**

Валлисан је тренутни хоби са потенцијалом да прерасте у предузетничку активност. Оно што је занимљиво да породица пријатељи пружају велику подршку у преиспитивању саме идеје, обликовању визуелног идентитета, креирању потенцијалних производа, њиховој дегустацији и усавршавању рецептуре.



**Слика 13:** Шаренило производа

За амбалажу се користе већином теглице и флашице које су већ биле у употреби. За декорацију производа се користи рециклиран материјал.



**Слика 14:** Слатко од кора лубенице и кандиране корице  
Извор: Валерија Вечеи-Фунда, 2018.

Занимљиво је да се и два производа самим начином припреме и идејом уклапају у идеју одрживог развоја и очувања животне средине. Слатко од кора лубенице се израђује од кора лубенице која би иначе завршила у отпаду или најбољем случају у компосту. Кандиране корице

цитруса (поморанца, лимун, мандарина, грејп) се израђују према старој породичној рецептури.

Можемо рећи да је ово врло блиско „zero waste“ филозофији која се односи се на планско руковање отпадом са циљем да се очува здравље, животна средина и природни ресурси. Идеја је, уствари, потпуна елиминација или драстично смањивање отпада кроз процес рециклаже или поновне употребе.

Да би овај занимљив и по много чему јединствен хоби прерастао у предузетничку активност, потребно је много тога. Потребна су додатна и формална и неформална предузетничка знања, потребна је опрема и одговарајући радни простор, пожељна су финансијска средства за покретање предузетничке активности, као и стварање услова за додатно време за све потребне кораке и активности у потенцијалним предузетничким активностима.

## **Закључак**

Трошење природних ресурса постаје убрзано. Животна средина је све угроњенија нарочито развојем прљавих технологија. Да би такав привредни развој био одржив а животна средина била очувана и за будуће генерације, неопходно је радити и на унапређењу њене заштите. То указује на неминовну повезаност процеса одрживог развоја и заштите животне средине. (Стојановић, 2015, 42)

Да би било која предузетничка активност била успешна, јако је важна подршка која се при томе добија. Код женског предузетништва је посебно важна подршка породице, пријатеља, институција и друштвених мрежа.

Да би неко предузетничко пословање постало што успешније и што одрживије неопходно је усвојити додатна формална и неформална знања о одрживом развоју, размењивати искуства с другима и то с акцентом на предузетништво али и на одрживи развој, бити видљив кроз друштвене мреже и стално развијати своје предузетничке вештине.

## Литература

1. Андевски, М., (2006). Екологија и одрживи развој, Нови Сад, Цеком боокс
2. Андевски, М. Ј. (2016). Одрживо еколошко образовање - перспектива за промену културе учења. Иновације у настави - часопис за савремену наставу , 29(4), 16-31.
3. Национална стратегија одрживог развоја Републике Србије, <http://www.merz.gov.rs>
4. Стојановић, П., Зидановић, И., (2015), Правна одговорност за развој и заштиту животне средине, Анали Правног факултета у Београду, вол. 63, бр. 1, стр. 41-57, UDK 349.6; 502.14
5. Вечеи-Фунда, В. (2015). Педагошки и комуникацијски аспекти еколошких пројеката, Национална монографија „Еко-школе као модел и средство образовања за одрживи развој“, издавач: Висока школа струковних студија за менаџмент и пословне комуникације, 57-79. ISBN: 978-86-86905-04-8.
6. Вечеи-Фунда, В. (2017). Одржива потрошња у Аутономној покрајини Војводини. Поглавље: *Одрживи развој и одржива потрошња у светлу активности студената у оквиру међународног програма Еко-школе (Екофакултет)*. ISBN 978-86- 900221-0- 6



**Др Ивана Иконић,**  
професор струковних студија,  
Висока школа струковних студија за менаџмент и пословне  
комуникације

## **МЕДИЈСКА ПРОМОЦИЈА ЖЕНСКОГ ПРЕДУЗЕТНИШТВА У ФУНКЦИЈИ ОДРЖИВОГ РАЗВОЈА**

У овом раду ће акценат бити на медијској промоцији коју у последњих неколико година доживљава женско предузетништво. Да бисмо ближе одредили појам женског предузетништва, користићемо дефиницију ауторке Сање М. Поповић-Пантић која гласи:

Najadekvatnija definicija koja bi se koristila u budućim istraživanjima bi obuhvatila onu kategoriju preduzetnica koje su vlasnice više od 50% preduzeća (bez obzira na način na koji su stekle vlasništvo), koje su aktivno uključene u poslovanje firme kao menadžerke i koje kreiraju zaposlenje kako za sebe tako i za druga lica (Popović-Pantić, 2012, str. 17).

Влада Републике Србије препознаје значај предузетништва. Године 2016. је представљен Програм „Година предузетништва”<sup>1</sup> који је наредне године прерастао у Програм „Деценија предузетништва”. Нова струја промоције и подршке предузетништва у Србији остварена је захваљујући подстицајним мерама (и финансијским и нефинансијским) на међународном, државном и локалном нивоу. О погодностима

---

<sup>1</sup> Истраживањем медијских објава посвећених предузетничким активностима у „Години предузетништва” током маја 2016. бавила се Александра Пантић у раду „Улога медија у промоцији предузетништва” (Pantić, 2017). У сегменту посвећеном промоцији женског предузетништва ауторка кратко наводи: „Promocija ženskog preduzetništva je takođe bila retko zastupljena – 27% medijskih objava direktno pominje ovu vrstu preduzetništva. I ovdje se preferira striktno informativni, ‘hladni’ način izveštavanja – 49% objava je sadržalo ljudski aspekt, a samo 37% je ohrabrujućeg tona” (Pantić, 2017, str. 1266).

предузетништва, па и женског предузетништва<sup>2</sup>, шира јавност је информисана кроз објаве у масовним медијима<sup>3</sup>.

Промене и резултати које су дала велика, а посебно средња и мала предузећа довела су до промена у економији, привреди, праву, образовању (од основног образовања до докторских студија, увођење дуалног образовања по принципу учење кроз рад, неформално образовање – обуке и радионице на тему предузетништва), што је све бележено кроз медијске објаве. Чињеница је да је женско предузетништво утицало на одрживи развој управо зато што је, између осталог, довело до samozapoшљавања и запошљавања, смањења родног јаза и до јачања економије.

На почетку XXI века промењена је слика о предузетништву као типично мушкој области рада, а последњих година примећује се велика потреба да се оснажи женско предузетништво и у Србији<sup>4</sup>. Наше ауторке (Petrović i Radukić, 2019, 3) тврде на основу проучене литературе да се током овог века посебна пажња посвећује женском предузетништву. Подаци *Националне стратегије за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године са Акционим планом за период од 2016. до 2018. године* (2016) указују на поражавајућу чињеницу да, упркос великим напорима, у Србији

у пословном сектору на руководећим положајима и у улози власника/власница и оснивача/оснивачица малих и средњих предузећа и даље су најчешће мушкарци

---

<sup>2</sup>Научна истраживања показују да су у медијским објавама жене доминантно присутне кад је реч о темама из области традиционалних улога које оне у српском друштву заузимају. У већој мери жене се појављују у прилозима који обрађују стереотипне женске теме: здравље, социјална заштита, култура, уметност, образовање, наука, заштита људских права (Eikhof, Carter, & Summers, 2013; Валић Недељков, 2016). Издвојићемо насумично одабране примере појављивања жена предузетница и анализирати њихов садржај и начин представљања. Рад неће коментарисати примере родне неосетљивости и примере родно несензибилног језика који је укореењен у нашем друштву и преноси се (под)свесно и на медијски пласиране садржаје.

<sup>3</sup>По речима Лоримера: „Zbog toga što su masovni mediji različiti – TV, filmovi, knjige, radio, tonski zapisi, časopisi, elektronske mreže i tako dalje – malo je verovatno da će jedan medij potpuno gurnuti druge u zasenak, ali je sasvim moguće da se određene forme medija spoje s određenim društvenim sektorima ili ljudskim delatnostima” (Lorimer, 1998, str. 31). Овај рад ће показати да се многи медијски садржаји о женском предузетништву налазе и у штампаним и у електронским издањима дневних листова; ТВ емисије се могу гледати уживо или путем одложеног гледања на званичном сајту или путем Јутјуб канала.

<sup>4</sup>Примери женског предузетништва у овом раду односе се на мала и средња предузећа.

(77,9%). Жене су најчешће власнице радњи (34,3%) и средњих привредних друштава (22,1%). (*Национална стратегија*, 2016, стр. 18).

Из тог разлога на нивоу Републике Србије донет је *Програм подршке развоју и промоцији женског иновационог предузетништва за 2019. годину* (2019) који треба да повећа свест о важности женског предузетништва и повећа информисаност јавности о мерама које спроводи Влада Републике Србије. Циљ је „остваривање значајније улоге жена предузетница на тржишту рада кроз развој њиховог пословања, запошљавање већег броја људи и остваривање већих и одрживих прихода” (*Програм подршке*, 2019, стр. 2).

Државна иницијатива за промоцију и подстицање женског предузетништва спроводи се кроз програме медијске подршке. Раније слабо видљиво и занемарено, женско предузетништво заузима све значајнију улогу у медијима, а портретисање жена предузетница бива замењено њиховом много активнијом улогом, јер оне снимају емисије, клипове, видео-презентације и више се не јављају као објекти, већ као субјекти у медијима. Предузетнице се оснажују и узајамно подржавају, позивају се да иступе из пословне анонимности и са маргина суверено пређу на терен великих пословних подухвата.

Медији имају круцијалну улогу у промоцији женског предузетништва, како на глобалном плану, тако и на микро плану у Србији. Медијски садржаји су, заиста, допринели динамици развоја женског предузетништва и били значајан фактор и адекватна мера у стварању стимулативног окружења у Србији и ми ћемо то овим радом показати. Медијске објаве креиране су да подстакну жене<sup>5</sup> и да буду окидач у њиховом осамостаљивању и превазилажењу феномена „стакленог плафона”, који чине све оне препреке које спречавају жене у достизању руководећих позиција и виших позиција моћи у друштву (Јарић и Радовић, 2011, стр. 171).

Женско предузетништво остварује циљеве одрживог развоја и у свету и у Србији. Бенефити остварени кроз женско предузетништво директно или индиректно утичу на 17 циљева одрживог развоја (*Sustainable Development Goals*, 2015) утврђених и прописаних *Агендом Уједињених нација за одрживи развој до 2030. године* (*Transforming our*

---

<sup>5</sup>„Родна равноправност у медијској сфери” чини поглавље *Националне стратегије за родну равноправност* (2016, стр. 25–26).

world, 2015). Достицање циљева значиће бољу и одрживу будућност за читав свет, јер се баве глобалним изазовима као што су: сиромаштво, неједнакост, клима, деградација животне средине, просперитет мир и правда. За наш рад посебно је битан 5. циљ који гласи „Постизање родне равноправности и оснаживање свих жена и девојака” (*Goal 5*, 2016). Постизањем овог циља, директно или индиректно утиче се на остваривање и осталих циљева одрживог развоја. Спровођењем 5. циља *Агенде одрживог развоја* која се тиче родне равноправности и оснаживања жена у Србији бави се организација UN Women Programme Office in Serbia.

У оквиру *Националне стратегије одрживог развоја Републике Србије* (2016) донети су стратешки циљеви у седам различитих области. За овај рад најважније су тачке 4, 5 и 7 из којих се види да стратегија треба да омогући:

- 4) социјалну интеграцију жена и мушкараца из маргинализованих друштвених група кроз образовање, тржиште рада и учешће у одлучивању о јавној политици;
- 5) повећање стопе запошљавања и samozapoшљавања жена у градским и сеоским срединама;
- 7) уклањање родних стереотипа и промоција родне равноправности у јавности (*Национална стратегија одрживог развоја*, 2016, стр. 63).

Последњих година се посебно велика пажња полаже на оснаживање предузетница кроз материјалне стимулације и повластице, правне и законске олакшице и оснаживање кроз програме образовања и обуке. Пре него што се упусте у самосталне предузетничке воде, многи почетници на глобалном нивоу, али и код нас, своје услуге нуде на познатим платформама као што су Upwork, Freelancer, 99design итд.

Поразна је статистика да се чак половина предузећа које су основале жене у Србији гаси после неколико месеци, до годину дана пословања. Жене су раније игнорисане, јер су биле у сенци мушког предузетништва, где се улога жене углавном сводила на подршку супругу. Због тога су мушкарци били у далеко повољнијој позицији од жена у медијима (Janjatović i dr., 2018, str. 22-27; Valić Nedeljković i dr., 2016).

У последње време, приметан је заокрет у начину на који се у медијима говори о женском предузетништву које више није сламка спаса, него прилика која се пружа женама. Захваљујући постигнути

результатима, жене добијају адекватну медијску промоцију и постају јунакиње различитих медијских жанрова. Предузетнице износе лична искуства, говоре о могућностима и приликама током започињања и развијања сопствених послова. Такође, оне дају и упутства и информације о актуелним конкурсима, обукама, подстицајима за покретање сопственог посла, како на нивоу државе, тако и на локалном нивоу и тиме доприносе информативности и комуникативности пласираних садржаја у медијима.

Задатак овог рада је да пружи квалитативну анализу слике женског предузетништва представљену кроз различите медије и жанрове. Наводе се примери добре праксе женског предузетништва који су промовисани у медијима, јер су такви примери најзаступљенији. Рад појашњава како су предузетничке поруке које је иницирала Влада Републике Србије биле пласиране медијским конзументима. У раду се, поред специјализованих медијских садржаја, анализирају и оне објаве које нису првенствено и доминантно намењене женском предузетништву, али се ипак баве овом тематиком.

Корпус овог истраживања чине медијске објаве о женском предузетништву<sup>6</sup> на телевизији, интернету, посебно на друштвеним мрежама, највећим делом у току „Деценије предузетништва”, одабране по принципу случајног узорка и личног афинитета. На корпусу изабраних медијских садржаја праћен је развојни пут бизниса, од пословне идеје до реализације и готовог производа/услуге. Кључна тачка сваке медијске приче су изазови који су се испречили на путу предузетнице и како су они били превазиђени. У медијским објавама пласирају се актуелни догађаји и најављују будући планови.

Медијски садржаји се у стар шаљу са лица места (са терена), у реалном окружењу и тада циљано најсугестивније делују на конзумента. Слика женског предузетништва у медијима је тематски и жанровски разноврсна, чак и ако је емисија колажног типа. Такве теме у оквиру уређивачке концепције емисије не нарушавају њену целину, јер емисије остају препознатљиве у програмској схеми<sup>7</sup>. Неке емисије више

---

<sup>6</sup>Нека будућа истраживање требало би да одговоре на питање о рецепцији пласираних медијских садржаја о женском предузетништву у српском аудиторијуму.

<sup>7</sup>И пре државне иницијативе 2016. године, емитовале су се емисије које нису профилисане и намењене женском предузетништву, већ припадају сегменту забаве, културе, информисања, али су се у њима појављивале успешне жене предузетнице. Таква је на

информишу, док друге проблематизују и анализирају. Није занемарљива чињеница да су ауторке, уреднице, новинарке пласираних садржаја који су обухваћени овим мониторингом биле женског рода!

Стиче се утисак да је ова нова слика женског предузетништва присутна у медијима, било као део перманентног програма и промишљене програмске политике, било као самоиницијативна жеља и потреба предузетница да о свом раду проговоре. У медијима се увек пласирају позитивни, афирмативни примери и лична искуства о успешним предузетничким идејама, пословима који су уз све недаће превазишли тржишне пробе и резултирали бајковитим срећним крајем. Предузетнице говоре/пишу о разлозима свог проактивног реаговања и напуштању сталног посла због негативног вредновања у тзв. „трци пацова” у корпоративном свету у којем владају сурови закони опстанка. Многи из таквог света трпљења иступају и спасоносно решење проналазе у личној иницијативи и сопственом производу. Када је страх надвладан, а жеља за слободом да се ради оно што се воли превелик, идеја за сопствени посао почиње да сазрева и да превазилази оквире инкубатора. Сваки храбар искорак који су ове предузетнице учиниле, а који је другима деловао као странпутица, у ствари је био једина права ствар и доносио је успех.

Темом женског оснаживања бавила се Луна Лу, алијас Сузана Златановић, кроз најразличитије медијске садржаје које већ деценијама пушта у етар. На мотиве за покретање сопственог посла осврнула се у новинском тексту „Луна Лу: Живот је невероватан сценариста, играм у свом филму!” (Луна Лу, 2015):

Posle 18 godina rada dala je otkaz. Otkaz B92, otkaz ideji koja ju je **inspirisala, motivisala** i bila deo njenog identiteta. Bez straha i stida krenula je dugim i uzbudljivim putem samospoznanja, koji još traje. Učestvovala je na

---

РТВ Војводина емисија недељног поподнева „Мустре”, уреднице Ксеније Јовановић. Емисија „Додати живот годинама”, аутора Драгана Ремецког се већ више од 20 година бави лепшом страном трећег доба. У њој се представљају женска удружења која доминантно негују традицију и културу свог краја: баве се чувањем старих заната, припремом хране, производњом текстила, одела, производа за хигијену итд. Сличан случај је и са ауторским емисијама: Мире Адање Полак „Ексклузивно” и „Ви и Мира Адања Полак”, „ТВ лица:... Као сав нормалан свет” Татјане Петернек Алексић, „Балканском улицом” Весне Дедић. Све емисије имају и опцију одложеног гледања на сајтовима телевизије, те имају шири круг конзумента. Мира Адања Полак има и свој сајт са емисијама и другим медијским садржајима. Однедавно постоји и Женска телевизија, као нов медијски феномен, која се може гледати путем кабловске телевизије.

psihološkim radionicama kako bi lakše otkopčala dušu. Tu joj je pred očima **pukla velika istina**: važno je ojačati veru u sebe.

Искусна новинарка направила је искорак креирањем емисије „Талија – 8 минута о срећи”:

„Odlučila sam se za digital format jer tako nešto kod nas nije postojalo. Televizije samo misle na profit i da usreće političke strukture. To je i **mene dokusurilo**. Kvalitet je izgubio bitku s komercijalom. Proterane su normalne životne teme. Svi se bave megalomanskim državičkim pitanjima, geostrategijom... Niko osim vas ne piše kada je okej da se udovice vrate u emotivni život, da se izgubi nevinost...”

Овде запажамо аутослику о преузетој предузетничкој активности, која је далеко од уврежене стереотипне слике о жени предузетници. Предузетништво се поистовећује са слободом, а то за ову ауторку нема цену:

„Vrlo sam nepouzdana. Ne znam gde ću sutra, kamoli za deceniju. Važno mi je sada i danas. U životu mi je bilo premalo sunca, a previše kiše. Ali, kad pogledam unazad, pomislim: vau, kakva luda avantura! **Čestitam, lepotice!**”

У култном серијалу *Талија – Сезона петица небо (ни)је граница* на Јутјубу, Луна Лу је охрабривала гледаоце (жене) да напусте посао који их не испуњава и у којем не виде перспективу. Због тога је у емисије доводила храбре и одлучне жене које су ствар узеле у своје руке. О разлозима за напуштање посла у великим корпорацијама, без имало страха Луна Лу проговара у епизоди „Шта када нас свакодневница самеле: Унесите новитете у релацију кућа-посао”. У неформалном разговору са Маријом Грујић Бепом, Луна Лу промовише могућност да се живот узме у своје руке, осмисли план Б, тако што ће хоби прерасти у примарни посао. Како би рекла Вирџинија Вулф у књизи *Сопствена соба*: „Жена мора имати новац и сопствену собу, уколико жели да пише фикцију”. Одлука да се посао покрене у простору дома представљен је као одличан пословни и животни избор: „осмислити чиме би се наша мала фабрика у дневној соби бавила, каква би то фабрика радости била, фабрика снова, можда фабрика укуса, можда фабрика апликација, можда фабрика рукотворина, фабрика лепог и паметног?” (Луна Лу, 2018, мин. 34.31).

За отпочињање било којег предузетничког подухвата, логично је да је неопходан капитал у виду новца, времена, простора, итд. Међутим, новац не сме да буде једини разлог због којег сте постали предузетник, мора да постоји нешто више, а новац ће доћи сам од себе, као нормалан

след ствари, сматра Ана Димитријевић, успешна маркетиншка фриленсерка и учесница у једној од ТВ емисија о предузетницама.

Женама је неопходно и теоријско и практично знање у областима којима се често баве по први пут у животу. Ту на сцену ступају најразличите форме континуираног усавршавања кроз формално образовање. Такође, данас је актуелно неформално образовање, а посебно су занимљиви курсеви лако доступни путем интернета и, најчешће, су бесплатни (Coursera, FutureLearn, TEDTalks, е-књиге на тему предузетништва итд.).

Још увек је активан пројекат „Предузетнице у агробизнису – Женско лице агробизниса”. Покренут је 2014. године, афирмише женско предузетништво у пољопривреди и сеоском туризму, с циљем да се створе услови у којима би жене и млади остајали на селу. У њему су учествовале предузимљиве жене из сеоских газдинстава које су имале жељу да покрену сопствени посао. Резултате овог пројекта, од самог почетка пратила је Јасмина Никитовић Стојичић, реализаторка пројекта и уредница култне, специјализоване емисије „Знање имање” на РТС-у.

Караван „Знања имања” сваке недеље обилазио је села Србије и представљао, између осталог, и успешне пољопривреднице. Жене су на селу предузимљиве и у пословима подједнако умешне као и мушкарци. Није им страна да ору земљу, сакупљају сено, возе тракторе, чувају стоку, прерађују млеко у сиреве, беру воће и припремају ракију и вино, кувају пекмезе и џемове, спремају зимницу, штрикају зимске чарапе и џемпере. Отварају своје куће домаћим и страним гостима и баве се еко-туризмом. Сво то нагомилано знање и искуство живота и рада на селу треба да се умешно упакује у предузетнички посао који поштује економију и екологију. Серијал представља жену која негује традиционалне и патријархалне вредности у најпозитивнијем смислу, али познаје и тековине савременог живота XXI века.

У оквиру документарног серијала „Златна идеја” чија је уредница Тамара Јаковљевић, на РТС-у је почетком 2019. године проблематизована тема предузетништва у Србији. У оквиру 12 епизода и преко 60 успешних примера предузетничке праксе, гледаоци су се упознали са предузетницима и предузетницама које су успешно на тржишту пласирали своје производе. Посебно су у осмој епизоди „Женско предузетништво” представљене инспиративне, мотивационе приче о женама.



Предузетнице су откриле шта им је све било неопходно и шта су били предуслови да се упусте у авантуру звану предузетништво, говориле су о изазовима и препрекама са којима су се суочавале, о усклађивању приватног/породичног и пословног живота, и о начинима како су на том путу успеха првенствено победиле себе.

Милица Јеремић је сигуран државни посао заменила сопственом фирмом која се бави продајом завеса и столњака који се шију по мери. Александра Поповић је породични кројачки салон скромних капацитета унапредила у компанију која се бави дизајнирањем, производњом и продајом пословних униформи. Сан из детињства Александре Ђурашић Тодоровић, претворио се у стварност када је покренула иновативну производњу природне козметике „BeautyBar” намењене млађим генерацијама. Од бројних произвођача крофни „CROFNAS” се разликује по иновативном коришћењу глејзинга за цртање по крофнама и укупној естетици производа. Иако у Србији још увек занимање организатор венчања није препознато и верификовано на државном нивоу, Милица Мијаиловић са великом радошћу организује венчања, али и обуке за будуће планере.

Женско иновативно предузетништво подразумева препознавање недостатака у неком друштву, разуме потребе тог друштва, прати трендове, одговора на изазове, са жељом да нешто унапреди, или створи нешто што још увек не постоји. Неке предузетнице делују самостално, али многе су агилније, сигурније у своју идеју, услугу или производ, промоцију и организацију продаје тиме што су део најразличитијих удружења.

Код нас су такве, на пример, предузетнице са иглом у руци Иванка Стаменовић и Јованка Грујић из Београда. Оне су покренуле удружење грађана, прво социјално-еколошко предузеће „Еко-bag”. Портал дневних новина *Блиц*, од 31.10.2018. године, преузео је са портала „Приче са душом” интервју Ненада Благојевића (2018): „Оствариле снове у шестој деценији, Београђанке основале прву радионицу за производњу торби од билборда на Балкану”. У шестој деценији живота (пример борбе против еџизма), обе на бироу, из нужде су покренуле необичан посао – правиле су торбе од билборда.

– U Evropi postoji još jedna firma, i to u Švajcarskoj, oni posluju od 1993. godine i recikliraju cirkade kamiona. Mislim da je kod nas slabo interesovanje jer ljudi znaju da ovo nije lako raditi, pogotovo prati bilborde koji stignu sa ulice prljavi od blata,

slame, prašine, a i treba imati dosta iskustva u šivenju. Mi ne brinemo za konkurenciju, jer je nemamo. Da mene ne razumete pogrešno, ja bih volela da je imamo, jer smo svesne svog kvaliteta. Odabrale smo da budemo jedinstvene i da radimo ono što drugi ne rade – objasnila je Ivanka za „Priče sa dušom” (Blagojević, 2018).

Ове две даме показују своју посвећеност, веру у сопствене снаге, одговорност према конзументу, али и према тиму. Пример су како предузетнички дух може да доведе до самозапошљавања, смањења сиромаштва и социјалну инклузију маргинализоване групе старих, незапослених лица.

Слична идеја да је неопходна социјална инклузија види се и у пројекту „Од рањиве жене, до јаке предузетнице” о којем доноси вест 21.08.2019. Радио телевизија Крагујевац. Новац је намењен женама које су жртве насиља, имају инвалидитет или оштећен слух. Циљ радионица које ће се одржати у оквиру пројекта је да жене науче како да покрену сопствени посао и постану економски независне, што је један од кључних фактора да би се отргле од насиља и дискриминације.

Медији су склони да праве листе као што су „100 најутицајнијих жена на свету”, да фаворизују позитивне примере богатих и успешних предузетница са Форбсове листе као што су Дајана Хендрикс, Мег Витман, Опра Винфри, Кајли Џенер, Мадона итд. Позитивне примере успешних жена предузетница пропагира и Удружење пословних жена Србије које је по 13. пут расписало конкурс за избор најбољих предузетница у Србији „Цвет успеха за жену змаја” у категоријама: Најевропскија женска фирма и Најбољи модел запошљавања жена.

Предузетница и пословни консултант Индира Попадић била 21.06.2017. гост Иване Зарић у емисији „Три тачке” на телевизији N1. Индира је након две деценије у предузетништву, одлучила да се посвети консалтингу и оснаживању осталих да и сами покрену свој бизнис. Због тога је написала интерактивне приручнике: *Узмите живот у своје руке*, *Бизнис планер успешне жене*, *Бизнис планер успешног мушкарца*. Осмислила је и бројна предавања и курсеве који ће помоћи предузетницима, пише блогове и ФБ објаве, снима вебинаре. Емисија је послала позитивну поруку аудиторијуму о предузетништву као о новој прилици да појединац промени свој живот.

У оквиру информативног програма РТВ-а, у емисији „Дневник у 17 часова”, 20.11.2018. емитован је прилог о конференцији одржаној у

Новом Саду под називом „Женско предузетништво у бизнису, медијима и култури”. Конференција је имала задатак да подстакне женско самозапошљавање тако што ће повезати 50 успешних и афирмисаних предузетница из поменутих сфера са 50 студенткиња које би желеле да постану предузетнице или онима које су у предузетништво тек закорачиле. У прилогу су говориле Маја Гојковић, председница Скупштине Србије, Оливера Балашевић, директорка „Салајке”, Надежда Гађе, главна уредница недељника и портала „Нови магазин”. Прилог је доступан на Јутјуб каналу и могуће га је, уз пропратни текст, погледати на порталу РТВ-а. Конференцију је организовао Color Press Group, уз подршку Владе Републике Србије.

Трећа међународна стручна конференција предузетница „Бизнис на штиклама”<sup>8</sup> 2019. одржана је у Новом Саду 15.06.2019. и окупила је пословне жене из целог региона. Тема су били изазови у женском предузетништву и како их превладати кроз размену знања и искуства. Догађај су пратиле телевизије са националном фреквенцијом, новине, интензивно је било оглашавање на друштвеним мрежама, сајт је повезан са Фејсбуком, Јутјубом.

Промене на тржишту рада захтевају прилагођавања. То је тренд који постоји у свету, али је присутан и код нас. Неке професије се гасе, док многе тек наслућујемо. Многе жене из јавне сфере, и то из уметничких професија (везаних за медије), имају данас и по неколико занимања и предузетничких активности. Тако нпр. Мирјана Бобић Мојсиловић јесте новинарка, писац, сликарка, ауторка ТВ емисија „Ово вас још нисам питала” и „Погоди ко долази на вечеру?”.

Постоје медијски садржаји који настају као приватна иницијатива и потреба предузетнице да подели искуства са својом друштвеном заједницом. Она прати свој импулс и у потпуности је верна себи у креирању медијског садржаја. То је, такође, и део њихове самопромоције и маркетиншких активности. У интервјуу за NOIZZ Мирјана Бобић Мојсиловић је промишљала на тему друштвених мрежа као најмодернијег расположивог алата за пословање. Њен одговор на питање Петра Пауновића да ли је Фејсбук нова форма изражавања гласио је:

U nedostatku medija, ja tu pišem kolumne. Pošto se slobodni i nezavisni ljudi jako teško uklapaju bilo gde, društvene mreže imaju tu dozu demokratičnosti, ali i ona nije

---

<sup>8</sup>Под истим именом излази и електронско издање магазина *Бизнис на штиклама*.

neograničena. Na društvenim mrežama nisam da bih skupljala lajkove, nego je to jedini način da reklamiram kada napišem novu knjigu, objavim zbirku pesama, imam premijeru ili izložbu. Pošto imam mnogo pratilaca, društvene mreže doživljam kao da imam neki svoj lični mali list (Paunović, 2017).

Социјалне мреже<sup>9</sup> подстичу жене у предузетничким активностима, јер им обезбеђују прилику да покрену посао са изузетно ниским улагањима. Довољно је да имају „паметан” телефон, камеру са одговарајућом резолуцијом, адекватан рачунар подржан интернет везом, идеју која завређује да буде „лајкована” и предузетница је рођена.

Скрајнутост, маргинализација и мањак инклузије у земљама у развоју показале су позитиван утицај социјалних мрежа на женско предузетништво захваљујући својој флексибилности и снази повезивања. Жене користе овај медиј као средство за маркетинг, умрежавање, али и за личне контакте. Иако су код куће и уз посао се баве и породицом, оне граде широку социјалну мрежу корисника. Успешне предузетнице временом постају финансијски самосталне, мењају стереотипне, традиционалне слике о женама и њиховим улогама у друштву.

Уколико предузетница нема свој сајт, ФБ страницу, чак и Инстаграм, практично, као да не постоји, јер у новом свету захтевног маркетинга физичко постојање значи сталну присутност и видљивост у електронском свету. Каже се да „nova tehnologija proizvodi nove vrste medija i novu publiku” (Brigs, & Kobli, 2005, str. 23), па нове генерације нису имуне на нова занимања која су се појавила с развојем интернета: блогерка, инфлуенсерка, јутјуберка, итд. Жене на својим блогovima, Инстанграм и Фејсбук профилима, на Јутјуб каналима пласирају актуелне, креативне садржаје, који су најчешће у вези с модом, козметиком, кувањем, певањем, подизањем деце итд.

У свету високе моде највећи светски брендови се отимају за једну од најутицајнијих модних блогерки на свету Тамару Калинић. Марија Жежел већ одавно није само манекенка, него и певачица, списатељица, јутјуберка, Инстаграм хероина и озбиљна предузетница. У медијима је 2015. године одјекнуло када је на Сајму књига у Београду модна блогерка Зорана Јовановић, познатија као Zorannah, морала да прекине

---

<sup>9</sup>Најпознатије друштвене мреже на свету покренуте су пре петнаестак година и данас су веома заступљене у пословном свету. Набројаћемо најпопуларније: Facebook (2004), Myspace (2004), LinkedIn (2003), YouTube (2005), Twitter (2006) и Instagram (2010). Оне су неизоставне, посебно када су у питању млађе генерације, које су рођене у дигиталном добу и веома су активне на друштвеним мрежама.

потписивање књиге *Life & Style* због невероватног интересовања фанова, чак је морала да реагује и полиција.

Према речима групе аутора „Порука и знања које преносе медији кључни су у изградњи модела за улоге, за друштвене ставове према предузетничкој активности, па су чак и системи за подстицање или ометање предузетништва” (Jovanović, Baltezarević, 2014, str. 81). Бројне певачице, глумице, списатељице постају социјално веома утицајне, зарађују повелике хонораре и уз помоћ медија претварају се у пожељне узоре младим људима. Све већи број девојака од каријере одлучује да се преоријентише на блоговање, постовање и фотографисање.

У својим новим пословима, протагонистице свих ових медијских објава нудиле су производе или услуге који су традиционално повезани са женама или се перципирају као женски (здравствена нега, мода, лепота, кување, забава). Својим примером су показале да ниједан од ових послова не може бити окарактерисан као хоби. Све оне тежиле су да својим клијентима обезбеде најбоље, јер ослушкују тржиште. Све њих краси предузетнички дух, проницљивост, иновативност, храброст, љубав и посвећеност послу. Кроз портрете успешних предузетница обара се слика о „очајним домаћицама” и традиционалним родним улогама у Србији.

На основу анализе примера промоције и створене слике женског предузетништва у медијима стиче се утисак да се у већини медија пласирају позитивни примери, па се тако и само женско предузетништво перцепира као пожељно, оствариво и забавно, насупрот послу у великим предузећима који је приказан као неинвентиван, пун изазова и фрустрација. Наша анализа показује да медији тенденциозно дају портрете успешних предузетница, како оних чији се послови везују за традиционалне женске активности, тако и за нова, модерна занимања које је донео XXI век и не подразумевају везаност за кућу и приватну сферу.

Држава покушава да повећа број жена у предузетништву тако што медијски промовише успешне предузетнице које ће осталима послужити као пример и инспирација. Медији оваквом фаворизацијом покушавају да у очима аудиторијума превазиђу слику родне неједнакости у предузетништву и преминације у корист мушкараца. Ни у једном од побројаних примера медијског представљања женског предузетништва

није оцењено као мање професионално, успешно или сврсисходно и вредно за друштво.

Тренд растућег броја предузетница у Србији, уз државну иницијативу и подршку, доприноси креирању позитивне перцепције предузетница у медијима. Жене су готово у свим анализираним медијским објавама, као по унапред усвојеном сценарију, помињале своје почетке (најчешће тешке због тога што су добијале отказе или су због стреса или мобинга остављале послове у великим системима); радиле су више послова истовремено како би зарадиле довољно новца и припремиле се за сопствени бизнис; узимале су субвенције, кредите или позајмице (често од сопствене родбине); наводиле су изазове са којима су се суочавале и ризике које су преузимале; и објављивале планове за будуће пословање. Говориле су о идејама, локацијама на којима су почињале (најчешће дневна/радна соба/кухиња/гаража), теоријска знања и вештине које су усвојиле (за то се често нису формално школовале), а што је условила промена каријере, радно време које није имало унапред предвиђен број сати. Многе су говориле и о неизоставној теми усклађивања приватног и пословног живота, о подозревању околине да ће посао успети и да то што раде није озбиљан посао.

Предузетнице су говориле из личног угла, доносиле су снимке или фотографије својих послова у емисије или је материјал сниман на послу, на лицу места. На тај начин, рушила се баријера између гледаоца/слушаоца и протагонисте, долазило је до поистовећивања. Предузетнице су давале слику о предузетништву као нечему што је природно, позитивно, оствариво, достигну, могуће, оснажујуће, испуњујуће и ослобађајуће. Формирале су сличан однос према промени каријере и новом, предузетничком послу.

Гледаоцима је сугерисано да је и њихов предузетнички сан остварив и да је то прави начин да живе испуњено и срећно у благостању које им обезбеђује сопствени посао. То је угао гледања сличан оном које илуструје Конфучијева реченица: „Бавите се оним што волите и нећете радити ниједан једини дан!”

Медијски третман женског предузетништва, на основу анализе медијског садржаја је да је препознат значај женског предузетништва и да се одговарајућим медијским активностима утицало да побољшање и унапређење положаја предузетница у економији, промовисана је родна равноправност и активно учешће жена у сфери економског одлучивања,

као и у осталим сферама економског живота, подстицано је стварање једнаких могућности за жене и за мушкарце, развијана је култура предузетништва и предузетнички дух, женска солидарност и социјална инклузија маргинализованих друштвених група. Све ово утицаће на постизање циљева одрживог развоја.

#### ЛИТЕРАТУРА:

1. *America's Richest Self-Made Women*. (2019). На адреси: <https://www.forbes.com/self-made-women/list/#tab:overall> (29.08.2019). Приступљено: 29.08.2019.
2. Blagojević, N. (2018). „Ostvarile snove u šestoj deceniji”. *Blic* (31.10.2018). На адреси: <https://www.blic.rs/vesti/beograd/ostvarile-snove-u-sestoj-deceniji-beogradanke-osnovale-prvu-radionicu-za-proizvodnju/j6j4ykt> Приступљено: 18.09.2019.
3. Brigs, A. i Kobli, P. (eds.) (2005). *Uvod u studije medija*. Beograd: Clio.
4. Eikhof, D.R., Carter, S., and Summers, J. (2013). „'Women doing their own thing': Media representations of female entrepreneurship”. *International Journal of Entrepreneurship, Behaviour and Research*, 19(5), 547-564. На адреси: [https://dspace.stir.ac.uk/bitstream/1893/19553/1/Eikhof\\_et\\_al\\_IJEBR\\_2013.pdf](https://dspace.stir.ac.uk/bitstream/1893/19553/1/Eikhof_et_al_IJEBR_2013.pdf) Приступљено: 20.08.2019.
5. *Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls*. (2016). На адреси: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>. Приступљено: 24.08.2019.
6. Janjatović, M. I dr. (2018). *Medijska slika osetljivih grupa*. Novi Sad: Novosadska novinarska škola, 22–27. На адреси: [https://issuu.com/novinarska-skola/docs/ceska\\_2018](https://issuu.com/novinarska-skola/docs/ceska_2018). Приступљено: 23.08.2019.
7. Jarić, V., Radović, N. (2011). *Rečnik rodne ravnopravnosti*. Beograd: Uprava za rodnu ravnopravnost. На адреси: [http://www.zenskestudije.org.rs/knjige/recnik\\_rodne\\_ravnopravnosti\\_2011.pdf](http://www.zenskestudije.org.rs/knjige/recnik_rodne_ravnopravnosti_2011.pdf). Посећено: 30.08.2019.
8. Jovanović, D., Baltezarević, V. (2014). „The Invisible Entrepreneurs – the Neglect of Women Business in Serbian Mass Media”. *Journal of Women's Entrepreneurship and Education*, 3-4, 71-82. На адреси: [http://ebooks.iien.bg.ac.rs/485/1/14jwe34\\_5.pdf](http://ebooks.iien.bg.ac.rs/485/1/14jwe34_5.pdf). Приступљено: 24.08.2019.

9. Lorimer, R. (1998). *Masovne komunikacije: komparativni uvod*. Beograd: Clio.
10. „Luna Lu: Život je neverovatan scenarista, igram u svom filmu!” (2015). *Blic Žena*, 18. 02. 2015. На адреси: <https://stil.kurir.rs/celebrities/vip-prica/24398/luna-lu-zivot-je-neverovatan-scenarista-igram-u-svom-filmu>. Приступљено: 26.08.2019.
11. Luna Lu. (2018). *Šta kada nas svakodnevnicama samelje: unesite novitete u relaciju kuća – posao*. На адреси: [https://www.youtube.com/watch?v=dj5r\\_ZcWt-o](https://www.youtube.com/watch?v=dj5r_ZcWt-o). Мин. 34.31. Приступљено: 26.08.2019.
12. *Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године са Акционим планом за период од 2016. до 2018. године*. (2016).
13. *Национална стратегија одрживог развоја* (2016). На адреси: <http://www.zurbnis.rs/zakoni/Nacionalna%20strategija%20odrzivog%20razvoja.pdf>. Приступљено: 01.09.2019.
14. Pantić, A. (2017). „Uloga medija u promociji preduzetništva”. *Zbornik radova Fakulteta tehničkih nauka*, 32(7), 1264-1267.
15. Paunović, P. (2017). „Mirjana Bobić Mojsilović za NOIZZ: Ne čekajte dozvolu da živite svoje snove”. На адреси: <https://noizz.rs/intervju/mirjana-bobic-mojsilovic-za-noizz-ne-cekajte-dozvolu-da-zivite-svoje-snove/btfnjk7>. Приступљено: 27.08.2019.
16. Petrović, J., Radukić, S. (2019). „An Analysis of the Development of Entrepreneurship in the Republic of Serbia with a Special Focus on Female”. *Entrepreneurship Journal of Women’s Entrepreneurship and Education*, No. 1-2, 1-16. На адреси: <https://www.library.iien.bg.ac.rs/index.php/jwee/article/view/660/607>
17. Popović-Pantić, S. (2012). *Žensko preduzetništvo kroz samozapošljavanje u Srbiji tokom tranzicije: uporedna analiza i empirijsko istraživanje*. Doktorska disertacija. Beograd: Ekonomski fakultet.
18. *Програм подршке развоју и промоцији женског иновационог предузетништва за 2019. годину*. На адреси: <https://inovacije.gov.rs/wp-content/uploads/2019/04/3.-Program-zensko-inovaciono-preduzetnistvo-1.pdf>. Приступљено: 22.08.2019.



19. *Sustainable Development Goals*. (2016). На адреси: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals>. Приступљено: 21.08.2019.
20. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*. (2015). На адреси: [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E). Приступљено: 21.08.2019.
21. *Tri tačke sa Indinom Popadić*. (2017). (Емисија од 21.06.2017). На адреси: <https://www.youtube.com/watch?v=AerjkdzkYkc>. Приступљено: 21.08.2019.
22. Valić Nedeljković, D. i dr. (2016). *Žena na programima javnih servisa: analiza programa Radio-televizije Srbije i Radio-televizije Vojvodine*. Novi Sad: Novosadska novinarska škola. На адреси: <http://www.novinarska-skola.org.rs/sr/wp-content/uploads/2019/03/FR6.pdf>. Приступљено: 29.08.2019.
23. Вирџинија Вулф *Сопствена соба* file:///D:/novi%20racunar/Sopstvena-soba.pdf. Приступљено: 27.08.2019.
24. *Женско предузетништво у бизнису, медијима и култури*. (2019). Портал РТВ. На адреси: [http://www.rtv.rs/sr\\_ci/vojvodina/novi-sad/zensko-preduzetnistvo-u-biznisu-medijima-i-kulturi\\_968474.html](http://www.rtv.rs/sr_ci/vojvodina/novi-sad/zensko-preduzetnistvo-u-biznisu-medijima-i-kulturi_968474.html). Приступљено: 28.08.2019.
25. *Златна идеја 08: Женско предузетништво*. (22. 03. 2019). На адреси: <https://www.youtube.com/watch?v=JO3UsTpd1eQ>. Приступљено: 28.08.2019.
26. *The World's 100 Most Powerful Women* (2019). На адреси: <https://www.forbes.com/power-women/list/#tab:overall> (29.08.2019) Приступљено: 29.08.2019.

#### Линкови:

1. <https://99designs.com/>
2. <https://www.coursera.org/collections/popular-free-courses>
3. <https://www.facebook.com/indirapopadicNS/>
4. <https://www.freelancer.com/>
5. <https://www.futurelearn.com/>
6. <http://indirapopadic.com/>
7. <https://www.instagram.com/marijazezelj/?hl=sr>

8. <http://poslovnezene.org.rs/2019/06/otvoren-xiii-konkurs-cvet-uspeha-za-zenu-zmaja/>
9. <https://ras.gov.rs/aktuelno/projekti/godina-preduzetnistva-2016>
10. <http://rs.one.un.org/content/unct/serbia/en/home/un-agencies/un-women.html>
11. <https://privreda.gov.rs/program-decenija-preduzetnistva/>
12. <http://rtk.co.rs/od-ranjive-zene-do-jake-preduzetnice/>
13. <https://www.ted.com>
14. <https://www.upwork.com/>
15. <https://www.youtube.com/channel/UCsOaRHdUnIjjjZzzB8JrH5Q>
16. <https://www.youtube.com/user/GlamAndGlitter4ever/featured>
17. <https://www.youtube.com/watch?v=kcLmu1bHWNE>

**dr Saša Raletić Jotanović,**  
viši predavač  
**dr Radovan Vladislavljević,**

Viša škola strukovnih studija za menadžment i poslovne komunikacije

## **ŽENSKO PREDUZETNIŠTVO I ODRŽIVI RAZVOJ– EMPIRIJSKO ISTRAŽIVANJE**

Na početku autori ukazuju koliko je održivi razvoj značajan, na šta ukazuju podaci:

- Od kasnih 1980-ih sve do 2003. godine ljudi na planeti su prekoračili „ekološki otisak“ odnosno, kapacitet planete zemlje za oko 25% (UNEP, 2008: 15),
- Danas je većina neobnovljivih prirodnih resursa u opasnosti od nestanka, dok su mnogi obnovljivi prirodni resursi, poput vode, zemljišta i šuma, ekstremno degradirani (UNEP, 2008: 15),
- 50% više resursa se ekstraktuje na godišnjem nivou nego pre 30 godina (UNEP & Ministry of Environment of Sweden, 2010: 7),
- Procenjuje se da će se od 2010. godine potrošnja prirodnih resursa utrostručiti do 2050. godine ako se potrošnja proizvoda nastavi istim intenzitetom (UNEP, 2012: 5),
- Gasovi koji izazivaju efekat staklene bašte na globalnom nivou i dalje se povećavaju za 1,5 do 3% godišnje (UNEP, 2012: 25),
- U 2012. godini 12,6 miliona ljudi je umrlo od posledice života i/ili rada u zagađenoj životnoj sredini, što predstavlja 23% svih smrtnih slučajeva u 2012. godini. Kada se obračuna udeo zbira procenta smrti i invaliditeta od posledice života i/ili rada u zagađenoj životnoj sredini na globalnom nivou on iznosi 22%. (<http://www.who.int/gho/phe/en/>),
- 14 triliona evra će 2050. godine svet koštati gubitak biodiverziteta (UNEP & Ministry of Environment of Sweden, 2010: 8),
- Klimatske promene će koštati između 5% i 20% od globalnog BDP-a ako se nastavi isti trend proizvodnje i potrošnje (UNEP, 2008: 17).

Ugrožena životna sredina prouzrokuje ekološke probleme koji potom kao posledicu imaju socijalne i ekonomske problem (Raletić Jotanović, i drugi,

2019; Raletić Jotanović, i drugi, 2017; Raletić, Jotanović, 201; Raletić Jotanović, i drugi, 2016)! Klimatske promene, nestašice vode, degradacija zemljišta, krčenje šuma, gubitak biodiverziteta, zagađenje vazduha, vode, i zemljišta, efekat staklene bašte, gomilanje otpada, itd. samo su neki od ekoloških problema koji dovode do socijalnih i ekonomskih problema. Socijalni problemi prvenstveno se ogledaju u: epidemijama bolesti zbog prljavštine, siromaštvu i smrtnosti usled prirodnih katastrofa, i gladi. Ekonomski problemi prvenstveno se ogledaju u siromaštvu i ogromnim troškovima koje zahteva obnavljanje i očuvanje životne sredine. Takođe, ugrožena životna sredina (nedostatak prirodnih resursa) može da dovede i do sukoba i migracija koji sa sobom nose skup brojnih društvenih problema.

„Treba naglasiti da je održivi razvoj izuzetno širok pojam koji uključuje veliki broj partnera. Mnogi aspekti poslovanja i života se moraju izmeniti kako bi se postigao viši stepen održivosti.“ (Vladislavljević, Kalinić, Večei – Funda, 2016, 411).

„Kroz pažljivo biranje različitih opcija tehnološkog razvoja, društvenih i ekonomskih mera moguće je postići određeni stepen održivog razvoja. Ukoliko je neki od faktora održivog razvoja ugrožen tada se gubi fokus održivosti koji može urušiti sve ekološke napore za postizanje održivog razvoja.“ (Vladislavljević, Janković, M., 2014, 214).

Kako obrasci poslovnog delanja odnosno, preduzetništva značajno utiču na stanje životne sredine, na šta ukazuju podaci sa prethodne strane, može se zaključiti koliko je važan održivi razvoj.

Sa druge strane kako uloga žene kao tržišnog subjekta sve više raste a statistike govore u prilog tvrdnji da je fenomene ženskog preduzetništva nedovoljno istražen. Statistike EU i statistike Republike Srbije povremeno obrađuju podatke vezne za žensko preduzetništvo (Pantić, 2014, 88). Zaključak nekih istraživanja jasno naglašava ulogu donosioca odluka u domenu popularizacije ženskog preduzetništva u okviru održivog razvoja (Chroneos Krasavac, Karamata, Djordjevic, 2019, 733).

Istraživanja kojim je bio cilj da otkriju rodni jaz u domenu preduzetništva ukazuje da jaz postoji ali da postaje sve manji. Ono što je studija o rodnom jazu otkrila je to da je socijalno umrežavanje od izuzetne važnosti za

preduzetnice (Cuberes, Priyanka, Teignier, 2018, 89). Ovo nam govori da je socijalni domen ne samo važan već krucijalan za razvoj ženskog preduzetništva. Takođe, treba naglasiti da moderne tehnologije proširuju sve aspekte socijalnog umrežavanja.

Dodatne prepreke za razvoj ženskog preduzetništva leže u socijalnom i ekonomskom aspektu (Kalinić, Jovićević Simin, Janjušić, 2014, 57). Iz ovog sledi da u Republici Srbiji sam ambijent je relativno nepovoljan za preduzetnice. Međutim u istoj studiji imamo i nagoveštaje da se dosta radi na poboljšanju ženskog preduzetništva.

Zbog svega napred navedenog, *cilj ovog istraživanja upravo jeste žensko preduzetništvo u okviru održivog razvoja*. Odnosno, kreiranje ove studije koja je rađena na teritoriji AP Vojvodine nad ženskom populacijom preduzetnika. Sredinom 2019. godine poslata je anketa preko servisa „Google forms“, na ovu anketu odgovorilo je 65 ispitanica.

Prvih pet pitanja su vezana za demografske karakteristike naših ispitanica. S obzirom da se radi o ženama pitanje o polu je u ovom slučaju nepotrebno.

Prvo pitanje je vezano za mesto stanovanja, ovo pitanje je kategorijskog karaktera i ima dva ponuđena odgovora. Prvi ponuđeni odgovor je da su ispitanice žiteljke grada, a drugi odgovor je da su žiteljke sele. Na ovaj način dobili smo informacije o mestu stanovanja kao i o mogućem poreklu.

Drugo pitanje je vezano za mesto rada, kao i u prethodnom slučaju imamo dve ponuđene opcije. Opcije za ovo pitanje je da ispitanice rade na selu odnosno u gradu. Razlog za razdvajanjem ovih pitanja leži u činjenica da naša sela polako izumiru i da sve veći broj ljudi se seli iz sela u grad ili živi na selu i rade u gradu.

Treće pitanje je vezano za životnu dob naših ispitanica, naime ovde smo imali pet kategorija odgovora. Prva kategorija su ispitanice koje imaju između 18 i 29 godina života, druga kategorija koje imaju između 30 i 39 godina života, treća kategorija su ispitanice koje su odgovorile da imaju između 40 i 49 godina života, zatim imamo četvrtu kategoriju koja ima između 50 i 59 godina života i na kraju imamo petu kategoriju koja je uključivala ispitanice koje su odgovorile da imaju preko 60 godina života. Razlog za kreiranje kategorija je to što se želelo izbeći pogrešne interpretacije oko godina života ispitanica.

Naredno pitanje je vezano za stepen obrazovanja ispitanica, i ovo pitanje je kategorijskog tipa gde smo dali četiri ponuđene kategorije. Prva kategorija su ispitanice koje imaju završenu osnovnu školu, zatim one koje su završile srednju školu, pretposlednja kategorija su ispitanice koje imaju završen neki vid višeg odnosno viskog obrazovanja i na kraju imamo kategoriju ispitanica koje su odbranile magistarski, master ili doktorski rad.

Poslednje pitanje iz baterije pitanja vezanih za demografiju ispitanica je pitanje vezano za preduzetnički status. I ovo pitanje je imalo predefinisane odgovore u obliku kategorija, pri odgovor je da su ispitanice potencijalne, zatim da su aktivne i na kraju da su neaktivne.

Priroda svih pet demografskih pitanja je takva da smo dobili kategorije podataka koje nisu direktno uporedive. Jedino je pitanje o godinama starosti do neke mere uporedivo ali i ovo pitanje je dalo kategorijske odgovore. Pa ipak ova pitanja su nam osnova za dalju analizu i dobijeni odgovori su adekvatni za dalji rad.

Tabela 1. Deskriptivna statistika za pitanje o mestu stanovanja

	Učestalost	Procenat	Validni procenat	Kumulativni procenat
Valid Selo	14	21.5	21.5	21.5
Valid Grad	51	78.5	78.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Kao što se iz prethodne zabele može videti od 65 ispitanica njih 14 živi u selu, a 51 u gradu. Procentualni prikaz je takav da 21,5% ispitanica živi na selu, a 78,5% živi u gradu.

Tabela 2. Deskriptivna statistika za pitanje o mestu rada

	Učestalost	Procenat	Validni procenat	Kumulativni procenat
Valid Selo	11	16.9	16.9	16.9
Valid Grad	54	83.1	83.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Iz prethodne tabele možemo videti da je 11 ispitanica ili 16,9% radi na selu, a 54 ili 83,1% ispitanica radi u gradu.

Tabela 3. Deskriptivna statistika za pitanje o godinama života

	Učestalost	Procenat	Validni procenat	Kumulativni procenat
Valid 18-29	14	21.5	21.5	21.5
30-39	26	40.0	40.0	61.5
40-49	16	24.6	24.6	86.2
50-59	7	10.8	10.8	96.9
60+	2	3.1	3.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Iz prethodne tablete možemo videti da je 14 ispitanica odnosno 21,5% životne dobi između 18 i 29 godina života. Zatim 26 odnosno 40% ispitanica se izjasnile da pripadaju kategoriji ispitanica koji imaju između 30 i 39 godina života. U trećoj kategoriji imamo 16 ispitanica odnosno 24,6% koje su se izjasnile da imaju između 40 i 49 godina života. Zatim 7 odnosno 10,8% ispitanice su se izjasnile da imaju između 40 i 59 godina života. Na kraju imamo samo 2 ispitanice odnosno 3,1% koje su se izjasnile da imaju više od 60 godina života.

Tabela 4. Deskriptivna statistika za pitanje o stepenu obrazovanja

	Učestalost	Procenat	Validni procenat	Kumulativni procenat
Valid Osnovna škola	3	4.6	4.6	4.6
Srednja škola	35	53.8	53.8	58.5
Fakultet i viša škola	18	27.7	27.7	86.2
Master, MR ili DR	9	13.8	13.8	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Iz trećeg pitanja našeg upitnika možemo videti da imamo 3 ispitanika odnosno 4,6% koji se izjasnili da imaju završenu samo osnovnu školu. Zatim imamo 35 odnosno 53,8% ispitanica koje su se izjasnile da imaju samo srednju školu. Njih 18 odnosno 27,7% se izjasnile da imaju završen fakultet odnosno neku višu školu. I na kraju imamo 9 odnosno 13,8% ispitanice koje su se izjasnile da imaju više od osnovnih studija.

Tabela 5. Deskriptivna statistika za pitanje o preduzetničkom statusu

	Učestalost	Procenat	Validni procenat	Kumulativni procenat
Valid	potencijalne	37	56.9	56.9
	aktivne	19	29.2	86.2
	neaktivne	9	13.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0

Iz prethodne tabele možemo videti da imamo 37 odnosno 56,9% ispitanica koje su se izjasnile da imaju potencijalni preduzetnički status. Zatim 19 odnosno 29,5% ispitanica je odgovorilo da imaju aktivni preduzetnički status. I na kraju imamo 9 odnosno 13,8% ispitanica koje su odgovorile da imaju neaktivan preduzetnički status.

Do sada smo imali podatke kategorijskog tipa i zbog toga smo prikazali samo frekvencije. U svetlu ovih saznanja nastavljamo dalju analizu upitnika koji se sastoji od trinaest pitanja koje nam daju odgovore o tome koliko je žensko preduzetništvo blisko održivom razvoju.

Ovih osam pitanja daju nam odgovore o raznim aspektima ženskog preduzetništva naših ispitanica. I ova pitanja su uglavnom kategorijskog karaktera. Ova pitanja će se posebno analizirati iz prostog razloga što ova pitanja nisu u domenu kvantitativnih analiza.

Osam pitanja iz baterije pitanja o ženskom preduzetništvu su:

1. Oblast preduzetničke delatnosti.
2. Dužina bavljenja preduzetničkom.
3. Razlozi pokretanja preduzetničke delatnosti.
4. Poznajete li koncept održivog razvoja.
5. Šta bi Vam pomoglo da Vaše preduzetništvo postane održivije.
6. Na koje prepreke ste naišli pre i u toku pokretanja preduzetničkog poslovanja.
7. Na koje prepreke ste naišli u toku preduzetničkog poslovanja.

Prvo pitanje iz baterije pitanja o ženskom preduzetništvu se odnosi na oblast preduzetničke delatnosti. Ovi pitanje je doslovno glasilo: „Oblast preduzetničke delatnosti: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)“.



Na ovo pitanje su odgovarale samo aktivne i potencijalne preduzetnice. Ovo pitanje je kategorijskog zatvorenog karaktera, u upitniku date su pet unapred ponuđene kategorije koje nisu direktno uporedive. Ove kategorije su:

- prehrambeni proizvodi
- garderoba, obuća i ostali modni detalji
- proizvodi za dekoraciju prostora
- usluge
- drugo

Na osnovu ovih kategorija dobijamo informacije o grani industrije odnosno usluga u kojem se naše preduzetnice nalaze.

Drugo pitanje iz iste baterije je vezano za dužinu bavljenja preduzetničkom delatnošću. Ovo pitanje je postavljeno na sledeći način: „Dužina bavljenja preduzetničkom delatnošću (u godinama) (popunjavaju aktivne preduzetnice)“ Od naših ispitanica se zahtevalo da daju informaciju o dužini bavljenja preduzetništvom, ovo pitanje je otvorenog skalarnog karaktera i odgovori su direktno uporedivi. Nažalost samo šest ispitanica su dale odgovore na ovo pitanje. Trenutno je nemoguće dati pravi razlog zašto nisu više ispitanica popunile ovo pitanje, iz ovog razloga nismo u mogućnosti da dalje obrađujemo ovo pitanje. Bilo bi pogrešno i metodološki neodrživo da pretpostavimo da su one ispitanice koje nisu odgovorile imaju manje od jedne godine iskustva u preduzetništvu.

Treće pitanje iz iste baterije otkriva nam razloge za pokretanje preduzetničke delatnosti. Ovo je kategorijsko zatvoreno pitanje u kojem odgovori nisu direktno uporedivi. Ovo pitanje je doslovno postavljeno na sledeći način: „Razlozi pokretanja preduzetničke delatnosti su:(popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)“.Date su kategorije odgovora:

- nezaposlenost
- potreba za sopstvenim biznisom
- hobi koji je prešao u osnovnu delatnost
- potreba za dodatnim finansijskim sredstvima
- posedovanje specifičnih znanja i veština
- posedovanje potrebne opreme i prostora
- fleksibilnost u radnom vremenu
- podrška od strane bližnjih

- drugo

Kao što se može videti dati odgovori su predefinisani, kategorijskog karaktera su i nisu direktno uporedivi. Imamo devet kategorija odgovora koje nam daju informacije o razlozima za pokretanje preduzetničke delatnosti.

Četvrto pitanje o ženskom preduzetništvu ulazi u domen održivog razvoja, namerno nismo razbijali ovu bateriju kako bi sva pitanja bila grupisana u jednu veću grupu koja se bavi ženskim preduzetništvom i održivim razvojem. Razbijanjem ove baterije ne bi dobili kompletnu sliku o ženskom preduzetništvu i održivom razvoju. Šesto pitanje daje nam odgovor o poznavanju koncepta održivog razvoja, kako su naša ciljna grupa ispitanika žene preduzetnice može reći da je za temu našeg istraživanja ovo veoma važno pitanje. Ovo pitanje je postavljeno na sledeći način: „Poznajete li koncept održivog razvoja“. Kao i ostala pitanja i ovo pitanje je zatvorenog, kategorijskog i nepovredivog karaktera. Ispitanice su imale mogućnost da izaberu jedan od tri kategorije odgovora, te kategorija su: da, delimično i ne.

Peto pitanje koje smo postavili našim preduzenicama je vezano za stavove preduzetnica o poboljšanju održivog njihovih preduzetničkih poduhvata. Ovo pitanje je postavljeno na sledeći način: „Šta bi Vam pomoglo da Vaše preduzetništvo postane održivije: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)“. Ovo pitanje je zatvorenog karaktera, koje nam daje kategorijske i neuporedive odgovore. Predefinisani odgovori za ovo pitanje su:

- dodatna neformalna znanja o održivom razvoju
- dodatna formalna znanja
- razmena iskustava sa akcentom na održivi razvoj
- dodatna materijalna sredstva (podsticaji, krediti, projekti)
- vidljivost kroz društvene mreže
- dodatna neformalna znanja o preduzetništvu
- dodatna neformalna znanja o dodatnim načinima finansiranja
- razmena iskustva sa akcentom na preduzetništvo
- razmena iskustva sa akcentom na dodane načine finansiranja

Iz ovoga možemo videti da imamo devet kategorija koje nam daju informacije o stavovima preduzenica o poboljšanju održivosti njihovog poslovanja.

Šesto pitanje nam otkriva stav naših ispitanica o preprekama na koje su naišle u toku pokretanja preduzetničkog poduhvata. Ovo pitanje je postavljeno na sledeći način: „Na koje prepreke ste naišli pre i u toku pokretanja preduzetničkog poslovanja: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)“. I ovo pitanje je zatvorenog karaktera sa predefinisanim kategorijskim odgovorima koji nisu direktno uporedivi. Odgovori na ovo pitanje glasi:

- složena administracija
- nedovoljna znanja iz preduzetničke oblasti
- nedovoljne preduzetničke veštine
- nedovoljna finansijska sredstva
- nedostatak vremena
- nemanje razumevanja i podrške od strane bližnjih

Na ovom pitanju dali smo mogućnost preduzenicama da izaberu jedan od šest unapred definisanih odgovora. Na ovaj način dobili smo informacije o tome kakve poteškoće su pratile preduzenice prilikom pokretanja preduzetničkog poduhvata.

Sedmo pitanje je relativno slično kao prethodno uz jednu bitnu razliku, na ovom pitanju istraživali smo prepreke na koje su se ispitanice susretale prilikom poslovanja. Ovo pitanje je postavljeno na sledeći način: „Na koje prepreke ste naišli u toku preduzetničkog poslovanja:(popunjavaju aktivne preduzetnice)“. Odgovori su isti kao i u prethodnom pitanju, na osnovu ova dva pitanja možemo utvrditi koje prepreke su bile najozbiljnije našim preduzenicama prilikom pokretanja odnosno redovnog poslovanja.

Pošto smo opisali sedam pitanja koje nam daju odgovore o ženskom preduzetništvu i održivom razvoju možemo preći na matematičko-statističku obradu. S obzorom da se radi o pitanjima sa predefinisanim odgovorima i da uglavnom imamo nominalne podatke koji nisu direktno uporedivi moraćemo u deskriptivnom delu prikazati samo frekvencije. Od mera centralne tendencije prikazaćemo samo modus.

Tabele 6. Pitanje o preduzetničkoj oblasti

	Učestalost	Procenat	Validni procenat	Kumulativni procenat	
Valid	prehrambeni proizvodi	10	15.4	17.9	17.9
	garderoba, obuća i ostali modni detalji	6	9.2	10.7	28.6
	proizvodi za dekoraciju prostora	7	10.8	12.5	41.1
	usluge	18	27.7	32.1	73.2
	drugo	15	23.1	26.8	100.0
	Total	56	86.2	100.0	
Missing	System	9	13.8		
Total		65	100.0		

Iz prethodne table možemo videti raspodelu odgovora na pitanje o preduzetničkoj oblasti. Na prvom mestu imamo preduzetnice koje su u sektoru usluga njih je bilo 18 odnosno 27,7%, zatim smo imali preduzetnice koje su dale odgovor da se nalaze u nekoj grani industrije koje nismo naveli u predefinisanim odgovorima tu imamo 15 preduzenica odnosno 23,1%. U sektoru proizvodnje prehrambenih proizvoda imamo 10 preduzenica odnosno 15,4%. U pretposlednjoj kategoriji imali smo 7 preduzenica odnosno 10,8% koje se bave proizvodnjom dekoracija za prostor, i na kraju imamo 6 preduzetnica odnosno 9,2% koje se bave proizvodnjom odevnih predmeta. Takođe, možemo videti da je 9 ispitanica odbilo da da odgovor na ovo pitanje.

Podaci dati u tabeli 6 mogu se prikazati na sledeći način. Kao što se vidi dominiraju preduzetnice koje su u sektoru usluga. Usluge imaju amorfni karakter i uključuje jako mnogo vrsta usluga, tako da ovi odgovori nisu iznenađenje.

Ukoliko izuzmemo neodređeni odgovor („drugo“), sledeća najbrojnija kategorija su preduzetnice koje rade u domenu prehrane. Ova grana industrije je relativno razvijena i pruža mogućnost velikom broju ljudi da se upuste u preduzetničke vode upravo u ovoj grani industrije.

Interesantno je da imamo relativno malo preduzetnica koje su se upustile u proizvodnju odevnih predmeta i predmeta za dekoraciju prostora. Međutim, pojava izuzetno jeftinih proizvoda koji dolaze iz inostranstva morali su uticati na sektor proizvodnje. Gledano tradicionalno u prošlosti je izrada odevnih

predmeta bilo uglavnom ženska profesija. U ovoj studiji je nemoguće reći zašto se ovo promenilo. Da li je došlo do rodnog pomeranja profesija ili je nelojalna inostrana konkurencija učinila svoje.

Iz tabele se može videti da imamo ukupno 55 ispitanica koje su odgovorile dok su njih 9 odbile da daju odgovor na ovo pitanje. Ovo se može objasniti načinom postavljanja pitanja gde se navodi da ovo pitanje popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice. Sa određenom dozom rezerve možemo tvrditi da su ispitanice koje nisu dale odgovor spadaju u grupu pasivnih preduzenica ili uopšte nisu preduzetnice.

Table 7. Pitanje o razlozima pokretanja preduzetničke delatnosti

		Učestalost	Procenat	Validni procenat	Kumulativni procenat
	nezaposlenost	8	12.3	14.5	14.5
	potreba za sopstvenim biznisom	15	23.1	27.3	41.8
	hobi koji je prešao u osnovnu delatnost	8	12.3	14.5	56.4
	potreba za dodatnim finansijskim sredstvima	14	21.5	25.5	81.8
Valid	posedovanje specifičnih znanja i veština	4	6.2	7.3	89.1
	posedovanje potrebne opreme i prostora	1	1.5	1.8	90.9
	fleksibilnost u radnom vremenu	4	6.2	7.3	98.2
	drugo	1	1.5	1.8	100.0
	Total	55	84.6	100.0	
Missing	System	10	15.4		
Total		65	100.0		

Na tabeli 7 možemo videti raspodelu odgovora na pitanje o razlozima za pokretanje preduzetničke delatnosti. Najveći broj odgovora su dale preduzenice koje su iz želje za sopstvenim biznisom ušle u preduzetničke vode, njih je bilo 15 (23,1%). Sledeći po brojnosti su preduzenice koje su pokrenule svoj biznis da bi došle do dodanih sredstava, njih je bilo 14 (21,5%). Isti broj odgovora su dale preduzetnice koje pokrenule sopstveni posao zbog nezaposlenosti i iz hobija koji je prerastao u osnovnu delatnost, ovih odgovora

je bilo 8 (12,3%). Zatim smo imali isti broj preduzenica koje su odgovorile da su pokrenule sopstveni posao zbog posedovanja specifičnih veština i sposobnosti ili su tražile fleksibilnosti u radnom vremenu, ovih odgovora je bilo 4 (6,2%). Po jedna preduzetnica je dala odgovor da je započela sopstveni posao zbog posedovanja potrebne opreme i prostora, dok je druga dala neodređeni odgovor, ovih odgovora je bilo 1 (1,5%). U tabeli možemo videti da je 10 (15,4%) ispitanica odbilo da pruži odgovor na ovo pitanje.

Table 8. Pitanje o poznavanju koncepta održivog razvoja

	Učestalost	Procenat	Validni procenat	Kumulativni procenat
Valid da	7	10.8	10.8	10.8
Valid delimično	35	53.8	53.8	64.6
Valid ne	23	35.4	35.4	100.0
Total	65	100.0	100.0	

Na pitanje o poznavanja koncepta održivog razvoja raspodela odgovora možemo videti u tabli 8. Najveći broj odgovora su dale preduzenice koje su samo delimično upoznate sa konceptom održivog razvoja, ovaj broj je 35 (53,8%) ispitanica. Zatim imamo 23 (35,8%) ispitanica koje nisu upoznate sa konceptom održivog razvoja. I na kraju imamo 7 (10,8%) ispitanica koje su upoznate sa održivim razvojem.

Table 9. Pitanje o mogućoj pomoći poboljšanja održivog preduzetništva

	Učestalost	Procenat	Validni procenat	Kumulativni procenat
Valid dodatna neformalna znanja o održivom razvoju	6	9.2	11.1	11.1
Valid dodatna formalna znanja	5	7.7	9.3	20.4
Valid razmena iskustava sa akcentom na održivi razvoj	11	16.9	20.4	40.7
Valid dodatna materijalna sredstva (podsticaji, krediti, projekti)	20	30.8	37.0	77.8
Valid vidljivost kroz društvene mreže	7	10.8	13.0	90.7
Valid dodatna neformalna znanja o preduzetništvu	2	3.1	3.7	94.4

	razmena iskustva sa akcentom na dodane načine finansiranja	3	4.6	5.6	100.0
	Total	54	83.1	100.0	
Missing	System	11	16.9		
Total		65	100.0		

Na pitanje o mogućoj pomoći poboljšanju održivog preduzetništva imamo sledeće raspodele pitanja. Najveći broj 20 (30,8%) ispitanica je dalo odgovor da bi to bilo dodatna materijalna sredstva. Zatim imamo 11 (16,9%) ispitanica koje su stava da razmena iskustva sa akcentom na održivi razvoj poboljšao održivo preduzetništvo. Njih 7 (10,8%) ispitanica je stava da bi vidljivost na društvenim mrežama bilo korisno za održivost. Dodatno neformalno obrazovanja je kod 6 (9,2%) ispitanica bilo važno za održivost. Sa druge strane imamo 5 (7,7%) ispitanica koje preferiraju dodatno formalno obrazovanje. Kod 3 (4,6%) ispitanice stav je da bi razmena iskustva sa akcentom na dodane načine finansiranja bilo od koristi za pitanje održivosti preduzetništva. Na kraju imamo 2 (3,1%) ispitanice koje preferiraju dodatno neformalno znanje o preduzetništvu.

Kod ovog pitanja možemo videti da imamo 11 (16,9%) ispitanica koje nisu dale odgovor na ovo pitanje. I kod ovog pitanja preporuka je bila da daju smo aktivne i potencijalne preduzetnice. Međutim, ovde imamo nešto veći procenat nedostajućih odgovora, ovo se može objasniti činijom da aktivne ili potencijalne preduzetnice nemaju dovoljno izgrađen stav prema održivom preduzetništvu.

Table 10. Pitanje o preprekama na koje su preduzenice naišle prilikom pokretanja preduzetničkog poduhvata

	Učestalost	Procenat	Validni procenat	Kumulativni procenat
Valid	složena administracija	12	18.5	22.2
	nedovoljna znanja iz preduzetničke oblasti	6	9.2	11.1
	nedovoljne preduzetničke veštine	3	4.6	5.6
	nedovoljna finansijska sredstva	24	36.9	44.4
	nedostatak vremena	6	9.2	11.1

	nemanje razumevanja i podrške od strane bližnjih	3	4.6	5.6	100.0
	Total	54	83.1	100.0	
Missing	System	11	16.9		
Total		65	100.0		

Sledeća dva pitanja istražuju prepreke sa kojima su se preduzetnice susretale prilikom pokretanja svojeg biznisa odnosno prilikom obavljanja redovnih poslovnih aktivnosti. Prvo ćemo analizirati raspodelu odgovora na pitanje o preprekama koje su se preduzetnice susretala prilikom pokretanja preduzetničkog poduhvata. Najveći broj 24 (36,9%) preduzenica je dalo odgovor da su prepreke bile u vidu nedovoljnih finansijskih sredstava. Zatim njih 12 (18,5%) je dalo odgovor da su prepreke bile u vidu složene administracije. Isti broj 6 (9,2%) ispitanica je dalo odgovor da su prepreke za njih bile u vidu nedovoljnog znanja iz preduzetničke oblasti odnosno da im problem bio u nedostatku vremena. Isti broj 3 (4,6%) je dalo odgovor da nisu imale dovoljno preduzeničke veštine odnosno da nisu imale razumevanja svojih bližnjih.

Table 11. Pitanje o preprekama na koje su preduzenice naišle prilikom poslovanja

	Učestalost	Procenat	Validni procenat	Kumulativni procenat	
	složena administracija	5	7.7	21.7	21.7
	nedovoljna znanja iz preduzetničke oblasti	3	4.6	13.0	34.8
	nedovoljne preduzetničke veštine	2	3.1	8.7	43.5
Valid	nedovoljna finansijska sredstva	8	12.3	34.8	78.3
	nedostatak vremena	3	4.6	13.0	91.3
	nemanje razumevanja i podrške od strane bližnjih	2	3.1	8.7	100.0
	Total	23	35.4	100.0	
Missing	System	42	64.6		
Total		65	100.0		

Tabela 11. daju nam informacije o podeli odgovora na pitanje o preprekama na koje su se preduzetnice susretale prilikom poslovanja. Odgovori su bili isto



formulisani kao i u prethodnom pitanju, samo je formulacija pitanja nešto drugačija. Najveći broj odgovora su dale preduzetnice koje imaju problema sa finansijskim sredstvima, ovih odgovora je 8 (12,3%). Zatim po brojnosti imamo probleme sa administracijom, ovih dogovora je 5 (7,7%). Isti broj odgovora 3 (4,6%) imali su odgovori da su najveće prepreke u poslovanju nedovoljna znanja iz preduzetničke oblasti odnosno nedostatak vremena. Na kraju imamo po 2 (3,1%) odgovora sa su najveće prepreke u vidu nedovoljnih preduzetničkih veština odnosno nedostatku razumevanja i podrške od strane bližnjih.

Interesantno je to da je u prethodnom pitanju koje se bavi počecima poslovanja njih 11 (16,9%) odbilo da odgovori na ovo pitanje, dok je na ovom drugom pitanju koje istražuje trenutno poslovanje njih 42 (64,4%) nije dalo odgovor. Takođe, je interesantno to što je prvih dva problema isti po broju odgovore u odnosu na pitanja.

Pošto smo upitnik obradili pomoću deskriptivnih statističkih metoda sada možemo pristupiti testiranju istraživačkim pitanjem. Deskripcija podataka ankete nam je potrebna kako bi bolje razumeli sa kakvom vrstom podataka radimo. Istraživačka pitanja na koja ćemo pokušati da damo odgovor su sledeća:

- Da li postoji statistički značajna povezanost demografskih karakteristika sa preduzetničkim statusom?
- Da li postoji statistički značajna povezanost preduzetničkog statusa sa oblasti preduzetničkom delatnošću?
- Da li postoji statistički značajna povezanost demografskih karakteristika sa razlozima za pokretanje preduzetničkog poslovanja?
- Da li postoji statistički značajna povezanost između preduzetničke delatnosti sa razlozima za pokretanje preduzetničke delatnosti?
- Da li postoji statistički značajna povezanost demografskih karakteristika sa podrškom u pokretanju preduzetničke delatnosti?
- Da li postoji statistički značajna povezanost demografskih karakteristika sa stavom ispitanica o pomoći preduzetništvu da postane održivije?
- Da li postoji statistički značajna povezanost oblasti preduzetničke delatnosti sa stavom ispitanica o pomoći preduzetništvu da postane održivije?

- Da li postoji statistički značajna povezanost između demografskih karakteristika i prepreka na koje su se preduzetnice susrele prilikom pokretanja preduzetničkog poduhvata?
- Da li postoji statistički značajna povezanost između oblasti preduzetničke delatnosti i prepreka na koje su se preduzetnice susrele prilikom pokretanja preduzetničkog poduhvata?
- Da li postoji statistički značajna povezanost između demografskih karakteristika i prepreka na koje su se preduzetnice susreću prilikom rada preduzetničkog poduhvata?
- Da li postoji statistički značajna povezanost između oblasti preduzetničke delatnosti i prepreka na koje su se preduzetnice susreću prilikom rada preduzetničkog poduhvata?
- Da li postoji statistički značajna povezanost između demografskih karakteristika i vidljivosti ponude na tržištu?
- Da li postoji statistički značajna povezanost između oblasti preduzetničke delatnosti i vidljivosti ponude na tržištu?
- Da li postoji statistički značajna povezanost između vidljivosti na tržištu i članstva u društvenim mrežama?

S obzirom da su odgovori uglavnom ordinalnog kartera izabrali smo Kendell's tau-b analizu kako bi dobili odgovor na postavljeno pitanje.

Pitanje je glasilo: Da li postoji povezanost demografskih karakteristika sa preduzetničkim statusom?

Demografska pitanja su: mesto življenja, mesto rada, godine života i stepen obrazovanja naših preduzetnika. Ukrštanjem ovih pitanja sa pitanjem o preduzetničkom statusu dobijamo sledeće informacije.

Tabela 12. Rezultati analize ukrštanja odgovora o mestu življenja i preduzetničkog statusa preduzetnica

			Preduzetnički status.			Total
			potencijalne	aktivne	neaktivne	
Mesto življenja	Selo	Count	9	3	2	14
		Expected Count	8.0	4.1	1.9	14.0
		% of Total	13.8%	4.6%	3.1%	21.5%
	Grad	Count	28	16	7	51

	Expected Count	29.0	14.9	7.1	51.0
	% of Total	43.1%	24.6%	10.8%	78.5%
	Count	37	19	9	65
Total	Expected Count	37.0	19.0	9.0	65.0
	% of Total	56.9%	29.2%	13.8%	100.0%

Table 13. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by	Phi	.091			.762
Nominal	Cramer's V	.091			.762
Ordinal by	Kendall's tau-b	.060	.119	.506	.613
Ordinal					
N of Valid Cases		65			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između mesta življenja i preduzetničkog statusa, korišćena je Kendell's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost mesta življenja i preduzetničkog statusa,  $\tau(65) = ,060$ ,  $p < 0.616$ .

Tabela 14. Rezultati analize ukrštanja odgovora o mestu rada i preduzetničkog statusa preduzetnica

		Preduzetnički status.			Total	
		potencijalne	aktivne	neaktivne		
Mesto rada	Selo	Count	6	3	2	11
		Expected Count	6.3	3.2	1.5	11.0
		% of Total	9.2%	4.6%	3.1%	16.9%
		Count	31	16	7	54
	Grad	Expected Count	30.7	15.8	7.5	54.0
		% of Total	47.7%	24.6%	10.8%	83.1%
Total		Count	37	19	9	65
		Expected Count	37.0	19.0	9.0	65.0
		% of Total	56.9%	29.2%	13.8%	100.0%

Table 15. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Phi		.057			.900

Nominal by Nominal	Cramer's V	.057			.900
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-.033	.123	-.269	.788
N of Valid Cases		65			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između mesta rada i preduzetničkog statusa, korišćena je Kendell's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost mesta radai preduzetničkog statusa,  $\tau(65) = -.033$ ,  $p < 0.788$ .

Tabela 16. Rezultati analize ukrštanja odgovora o godinama života i preduzetničkog statusa preduzetnica

			Preduzetnički status.			Total
			potencijalne	aktivne	neaktivne	
Godine starosti	18-29	Count	10	2	2	14
		Expected Count	8.0	4.1	1.9	14.0
		% of Total	15.4%	3.1%	3.1%	21.5%
	30-39	Count	14	9	3	26
		Expected Count	14.8	7.6	3.6	26.0
		% of Total	21.5%	13.8%	4.6%	40.0%
	40-49	Count	8	6	2	16
		Expected Count	9.1	4.7	2.2	16.0
		% of Total	12.3%	9.2%	3.1%	24.6%
	50-59	Count	4	2	1	7
		Expected Count	4.0	2.0	1.0	7.0
		% of Total	6.2%	3.1%	1.5%	10.8%
	60+	Count	1	0	1	2
		Expected Count	1.1	.6	.3	2.0
		% of Total	1.5%	0.0%	1.5%	3.1%
Total	Count	37	19	9	65	
	Expected Count	37.0	19.0	9.0	65.0	
	% of Total	56.9%	29.2%	13.8%	100.0%	

Table 17. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.278			.756
	Cramer's V	.196			.756
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.103	.114	.896	.370
N of Valid Cases		65			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između godina života i preduzetničkog statusa, korišćena je Kendall's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost godina životai preduzetničkog statusa, tau(65) = ,103,  $p < 0.370$ .

Tabela 18. Rezultati analize ukrštanja odgovora o stepenu obrazovanja i preduzetničkog statusa preduzetnica

			Preduzetnički status.			Total
			potencijalne	aktivne	neaktivne	
Stepen obrazovanja	Osnovna škola	Count	3	0	0	3
		Expected Count	1.7	.9	.4	3.0
		% of Total	4.6%	0.0%	0.0%	4.6%
	Srednja škola	Count	22	8	5	35
		Expected Count	19.9	10.2	4.8	35.0
		% of Total	33.8%	12.3%	7.7%	53.8%
	Fakultet i viša škola	Count	6	9	3	18
		Expected Count	10.2	5.3	2.5	18.0
		% of Total	9.2%	13.8%	4.6%	27.7%
	Master, MR ili DR	Count	6	2	1	9
		Expected Count	5.1	2.6	1.2	9.0
		% of Total	9.2%	3.1%	1.5%	13.8%
Total	Count	37	19	9	65	
	Expected Count	37.0	19.0	9.0	65.0	
	% of Total	56.9%	29.2%	13.8%	100.0%	

Table 19. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.347			.249
	Cramer's V	.246			.249
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.147	.111	1.334	.182
N of Valid Cases		65			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između stepena obrazovanja i preduzetničkog statusa, korišćena je Kendall's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost stepena obrazovanjaj preduzetničkog statusa,  $\tau(65) = ,147$ ,  $p < 0.182$ .

Tabela 20. Rezultati analize ukrštanja odgovora o oblasti preduzetničke delatnosti i preduzetničkog statusa preduzetnica

			Preduzetnički status.		Total
			potencijalne	aktivne	
Oblast preduzetničke delatnosti: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)	prehrambeni proizvodi	Count	6	4	10
		Expected Count	6.6	3.4	10.0
		% of Total	10.7%	7.1%	17.9%
	garderoba, obuća i ostali modni detalji	Count	3	3	6
		Expected Count	4.0	2.0	6.0
		% of Total	5.4%	5.4%	10.7%
	prozvodi za dekoraciju prostora	Count	6	1	7
		Expected Count	4.6	2.4	7.0
		% of Total	10.7%	1.8%	12.5%
	usluge	Count	9	9	18
		Expected Count	11.9	6.1	18.0
		% of Total	16.1%	16.1%	32.1%
	drugo	Count	13	2	15
		Expected Count	9.9	5.1	15.0
		% of Total	23.2%	3.6%	26.8%
Total	Count	37	19	56	
	Expected Count	37.0	19.0	56.0	
	% of Total	66.1%	33.9%	100.0%	

Table 21. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.353			.137
	Cramer's V	.353			.137
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-.149	.114	-1.304	.192
N of Valid Cases		56			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između oblasti preduzetničke delatnosti i preduzetničkog statusa, korišćena je Kendall's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost oblasti preduzetničke delatnosti i preduzetničkog statusa,  $\tau(56) = -.149$ ,  $p < 0.192$ .

Tabela 22. Rezultati analize ukrštanja odgovora o mestu življenja i razloga za pokretanje preduzetničke delatnosti

		Razlozi pokretanja preduzetničke delatnosti su:(popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)								Total	
		nezaposlenost	potreba za sopstvenim biznisom	hobi koji je prešao u osnovnu delatnost	potreba za dodatnim finansijskim sredstvima	posedovanje specifičnih znanja i veština	posedovanje potrebne opreme i prostora	fleksibilnost u radnom vremenu	drugo		
Mesto življenja	Selo	Count	3	1	3	2	0	1	2	0	12
		Expected Count	1.7	3.3	1.7	3.1	.9	.2	.9	.2	12.0
		% of Total	5.5%	1.8%	5.5%	3.6%	0.0%	1.8%	3.6%	0.0%	21.8%
	Grad	Count	5	14	5	12	4	0	2	1	43
		Expected Count	6.3	11.7	6.3	10.9	3.1	.8	3.1	.8	43.0

Total	% of Total	9.1%	25.5%	9.1%	21.8%	7.3%	0.0%	3.6%	1.8%	78.2%
	Count	8	15	8	14	4	1	4	1	55
	Expected Count	8.0	15.0	8.0	14.0	4.0	1.0	4.0	1.0	55.0
	% of Total	14.5%	27.3%	14.5%	25.5%	7.3%	1.8%	7.3%	1.8%	100.0%

Table 23. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.460			.113
	Cramer's V	.460			.113
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-.020	.133	-.152	.879
N of Valid Cases		55			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između mesta življenja i razloga za pokretanje preduzetničke delatnosti, korišćena je Kendall's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost mesta življenja i razloga za pokretanje preduzetničke delatnosti,  $\tau(55) = -.020$ ,  $p < 0.879$ .

Tabela 24. Rezultati analize ukrštanja odgovora o mestu rada i razloga za pokretanje preduzetničke delatnosti

		Razlozi pokretanja preduzetničke delatnosti su:(popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)								Total
		nezaposlenost	potreba za sopstvenim biznisom	hobi koji je prešao u osnovnu delatnost	potreba za dodatnim finansijskim sredstvima	posedovanje specifičnih znanja i veština	posedovanje potrebne opreme i prostora	fleksibilnost u radnom vremenu	drugo	
Selo	Count	2	2	1	3	0	0	1	0	9



Mesto rada	Expected Count	1.3	2.5	1.3	2.3	.7	.2	.7	.2	9.0
	% of Total	3.6%	3.6%	1.8%	5.5%	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	16.4%
	Count	6	13	7	11	4	1	3	1	46
	Expected Count	6.7	12.5	6.7	11.7	3.3	.8	3.3	.8	46.0
Grad	Count	10.9	23.6	12.7	20.0%	7.3%	1.8%	5.5%	1.8%	83.6%
	% of Total	%	%	%	%	%	%	%	%	%
Total	Count	8	15	8	14	4	1	4	1	55
	Expected Count	8.0	15.0	8.0	14.0	4.0	1.0	4.0	1.0	55.0
	% of Total	14.5%	27.3%	14.5%	25.5%	7.3%	1.8%	7.3%	1.8%	100.0%
	% of Total	%	%	%	%	%	%	%	%	%

Table 25. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.204			.943
	Cramer's V	.204			.943
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.044	.123	.354	.723
N of Valid Cases		55			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između mesta rada i razloga za pokretanje preduzetničke delatnosti, korišćena je Kendell's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost mesta rad i razloga za pokretanje preduzetničke delatnosti,  $\tau(55) = -.044$ ,  $p < 0.723$ .

Tabela 26. Rezultati analize ukrštanja odgovora o godinama starosti i razloga za pokretanje preduzetničke delatnosti

		Razlozi pokretanja preduzetničke delatnosti su: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)								Total	
		nezaposlenost	potreba za sopstvenim biznisom	hobi koji je prešao u osnovnu delatnost	potreba za dodatnim finansijskim sredstvima	posedovanje specifičnih znanja i veština	posedovanje potrebne opreme i prostora	fleksibilnost u radnom vremenu	drugo		
Godine starosti	18-29	Count	2	2	1	3	2	0	2	0	12
		Expected	1.7	3.3	1.7	3.1	.9	.2	.9	.2	12.0
		Count									
		% of Total	3.6%	3.6%	1.8%	5.5%	3.6%	0.0%	3.6%	0.0%	21.8%
						%				%	
	30-39	Count	3	8	4	5	2	0	0	1	23
		Expected	3.3	6.3	3.3	5.9	1.7	.4	1.7	.4	23.0
		Count									
		% of Total	5.5%	14.5%	7.3%	9.1%	3.6%	0.0%	0.0%	1.8%	41.8%
				%		%				%	
	40-49	Count	2	5	1	3	0	1	2	0	14
		Expected	2.0	3.8	2.0	3.6	1.0	.3	1.0	.3	14.0
Count											
	% of Total	3.6%	9.1%	1.8%	5.5%	0.0%	1.8%	3.6%	0.0%	25.5%	
					%				%		
50-59	Count	1	0	2	2	0	0	0	0	5	
	Expected	.7	1.4	.7	1.3	.4	.1	.4	.1	5.0	
	Count										
	% of Total	1.8%	0.0%	3.6%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	
					%				%		
60+	Count	0	0	0	1	0	0	0	0	1	
	Expected	.1	.3	.1	.3	.1	.0	.1	.0	1.0	
	Count										
	% of Total	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%	
					%				%		

Total	Count	8	15	8	14	4	1	4	1	55
	Expected Count	8.0	15.0	8.0	14.0	4.0	1.0	4.0	1.0	55.0
					0					
	% of Total	14.5%	27.3%	14.5%	25.5%	7.3%	1.8%	7.3%	1.8%	100.0%

Table 27. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.622			.814
	Cramer's V	.311			.814
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-.043	.114	-.376	.707
N of Valid Cases		55			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između godina života i razloga za pokretanje preduzetničke delatnosti, korišćena je Kendall's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost godina života i razloga za pokretanje preduzetničke delatnosti,  $\tau(55) = -.043$ ,  $p < 0.707$ .

Tabela 28. Rezultati analize ukrštanja odgovora o stepenu obrazovanja i razloga za pokretanje preduzetničke delatnosti

			Razlozi pokretanja preduzetničke delatnosti su:(popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)							Total	
			nezaposlenost	potreba za sopstvenim biznisom	hobi koji je prešao u osnovnu delatnost	potreba za dodatnim finansijskim sredstvima	posedovanje specifičnih znanja i veština	posedovanje potrebne opreme i prostora	fleksibilnost u radnom vremenu		drugo
Stepen obrazovanja	Osnovna škola	Count	0	1	0	2	0	0	0	0	3
		Expected Count	.4	.8	.4	.8	.2	.1	.2	.1	3.0
		% of Total	0.0%	1.8%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	5.5%
	Srednja škola	Count	3	10	5	5	1	0	4	0	28
		Expected Count	4.1	7.6	4.1	7.1	2.0	.5	2.0	.5	28.0
		% of Total	5.5%	18.2%	9.1%	9.1%	1.8%	0.0%	7.3%	0.0%	50.9%
	Fakultet i viša škola	Count	4	2	2	5	2	0	0	1	16
		Expected Count	2.3	4.4	2.3	4.1	1.2	.3	1.2	.3	16.0
		% of Total	7.3%	3.6%	3.6%	9.1%	3.6%	0.0%	0.0%	1.8%	29.1%
	Master, MR ili DR	Count	1	2	1	2	1	1	0	0	8
		Expected Count	1.2	2.2	1.2	2.0	.6	.1	.6	.1	8.0
		% of Total	1.8%	3.6%	1.8%	3.6%	1.8%	1.8%	0.0%	0.0%	14.5%
Total	Count	8	15	8	14	4	1	4	1	55	
	Expected Count	8.0	15.0	8.0	14.0	4.0	1.0	4.0	1.0	55.0	
	% of Total	14.5%	27.3%	14.5%	25.5%	7.3%	1.8%	7.3%	1.8%	100.0%	

Table 29. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Phi		.624			.435
Nominal Cramer's V		.360			.435
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.022	.109	.203	.839
N of Valid Cases		55			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između stepen obrazovanja i razloga za pokretanje preduzetničke delatnosti, korišćena je Kendall's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost stepen obrazovanja i razloga za pokretanje preduzetničke delatnosti,  $\tau(55) = -.022$ ,  $p < 0.839$ .

Tabela 30. Rezultati analize ukrštanja odgovora o oblasti preduzetničke delatnosti i razloga za pokretanje preduzetničke delatnosti

		Razlozi pokretanja preduzetničke delatnosti su:(popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)								Total
		nezaposlenost	potreba za sopstvenim biznisom	hobi koji je prešao u osnovnu delatnost	potreba za dodatnim finansijskim sredstvima	posedovanje specifičnih znanja i veština	posedovanje potrebne opreme i prostora	fleksibilnost u radnom vremenu	drugo	
Oblast preduzetničke delatnosti: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)	prehrambeni proizvodi	Count 1	3	1	3	2	0	0	0	10
	Expected Count	1.5	2.8	1.3	2.6	.7	.2	.7	.2	10.0
	% of Total	1.9%	5.6%	1.9%	5.6%	3.7%	0.0%	0.0%	0.0%	18.5%
garderoba, obuća i	Count	0	0	1	3	0	0	1	0	5
	Expected Count	.7	1.4	.6	1.3	.4	.1	.4	.1	5.0

	ostali modni detalji	% of Total	0.0%	0.0%	1.9%	5.6%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	9.3%
		Count	1	2	3	0	0	0	1	0	7
	prozvodi za dekoraciju prostora	Expected Count	1.0	1.9	.9	1.8	.5	.1	.5	.1	7.0
		% of Total	1.9%	3.7%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%	0.0%	13.0%
	usluge	Count	5	6	1	2	0	0	2	1	17
		Expected Count	2.5	4.7	2.2	4.4	1.3	.3	1.3	.3	17.0
	drugo	% of Total	9.3%	11.1%	1.9%	3.7%	0.0%	0.0%	3.7%	1.9%	31.5%
		Count	1	4	1	6	2	1	0	0	15
Total		Expected Count	2.2	4.2	1.9	3.9	1.1	.3	1.1	.3	15.0
		% of Total	1.9%	7.4%	1.9%	11.1%	3.7%	1.9%	0.0%	0.0%	27.8%
		Count	8	15	7	14	4	1	4	1	54
		Expected Count	8.0	15.0	7.0	14.0	4.0	1.0	4.0	1.0	54.0
		% of Total	14.8%	27.8%	13.0%	25.9%	7.4%	1.9%	7.4%	1.9%	100.0%

Table 31. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.771			.269
	Cramer's V	.386			.269
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-.017	.099	-.176	.860
N of Valid Cases		54			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između oblasti preduzetničke delatnosti i razloga za pokretanje preduzetničke delatnosti, korišćena je Kendell's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost oblasti preduzetničke delatnosti i razloga za pokretanje preduzetničke delatnosti,  $\tau(54) = -.017$ ,  $p < 0.860$ .

Tabela 32. Rezultati analize ukrštanja odgovora o mestu življenja i pomoći u vezi održivosti preduzetničkog poduhvata

			Šta bi Vam pomoglo da Vaše preduzetništvo postane održivije: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)							Total
			dodatna neformalna znanja o održivom razvoju	dodatna formalna znanja	razmena iskustava sa akcentom na održivi razvoj	dodatna materijalna sredstva (podsticaji, krediti, projekti)	vidljivost kroz društvene mreže	dodatna neformalna znanja o preduzetništvu	razmena iskustava sa akcentom na dodane načine finansiranja	
Mesto življenja	Selo	Count	0	1	4	5	0	0	0	10
		Expected Count	1.1	.9	2.0	3.7	1.3	.4	.6	10.0
	Grad	Count	6	4	7	15	7	2	3	44
		Expected Count	4.9	4.1	9.0	16.3	5.7	1.6	2.4	44.0
Total		Count	6	5	11	20	7	2	3	54
		Expected Count	6.0	5.0	11.0	20.0	7.0	2.0	3.0	54.0

Table 33. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.359			.323
	Cramer's V	.359			.323
	Contingency Coefficient	.338			.323
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.100	.091	1.082	.279
N of Valid Cases		54			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis

Istraživanjem odnosa između mesta življenja i pomoću u održivosti preduzetničkog poduhvata, korišćena je Kendell's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost mesta življenja i pomoću u održivosti preduzetničkog poduhvata,  $\tau(54) = ,100, p < 0.279$ .

Tabela 34. Rezultati analize ukrštanja odgovora o mestu rad i pomoći u vezi održivosti preduzetničkog poduhvata

			Šta bi Vam pomoglo da Vaše preduzetništvo postane održivije: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)							Total
			dodatna neformalna znanja o održivom razvoju	dodatna formalna znanja	razmena iskustava sa akcentom na održivi razvoj	dodatna materijalna sredstva (podsticaji, krediti, projekti)	vidljivost kroz društvene mreže	dodatna neformalna znanja o preduzetništvu	razmena iskustava sa akcentom na dodane načine finansiranja	
Mesto rada	Selo	Count	0	1	2	4	1	0	0	8
		Expected Count	.9	.7	1.6	3.0	1.0	.3	.4	8.0
	Grad	Count	6	4	9	16	6	2	3	46
		Expected Count	5.1	4.3	9.4	17.0	6.0	1.7	2.6	46.0
Total		Count	6	5	11	20	7	2	3	54
		Expected Count	6.0	5.0	11.0	20.0	7.0	2.0	3.0	54.0

Table 35. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.217			.863
	Cramer's V	.217			.863
	Contingency Coefficient	.212			.863
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.003	.098	.031	.975
N of Valid Cases		54			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.



Istraživanjem odnosa između mesta rada i pomoću u održivosti preduzetničkog poduhvata, korišćena je Kendell's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost mesta rada i pomoću u održivosti preduzetničkog poduhvata,  $\tau(54) = .003, p < 0.975$ .

Tabela 36. Rezultati analize ukrštanja odgovora o godinama života i pomoći u vezi održivosti preduzetničkog poduhvata

			Šta bi Vam pomoglo da Vaše preduzetništvo postane održivije: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)							Total
			dodatna neformalna znanja o održivom razvoju	dodatna formalna znanja	razmena iskustava sa akcentom na održivi razvoj	dodatna materijalna sredstva (podsticaji, krediti, projekti)	vidljivost kroz društvene mreže	dodatna neformalna znanja o preduzetništvu	razmena iskustava sa akcentom na dodane načine finansiranja	
Godine starosti	18-29	Count	2	0	1	5	1	1	0	10
		Expected	1.1	.9	2.0	3.7	1.3	.4	.6	10.0
	30-39	Count	4	3	4	8	3	1	0	23
		Expected	2.6	2.1	4.7	8.5	3.0	.9	1.3	23.0
	40-49	Count	0	2	3	5	2	0	2	14
		Expected	1.6	1.3	2.9	5.2	1.8	.5	.8	14.0
	50-59	Count	0	0	2	2	1	0	1	6
		Expected	.7	.6	1.2	2.2	.8	.2	.3	6.0
	60+	Count	0	0	1	0	0	0	0	1
		Expected	.1	.1	.2	.4	.1	.0	.1	1.0
Total		Count	6	5	11	20	7	2	3	54
		Expected	6.0	5.0	11.0	20.0	7.0	2.0	3.0	54.0

Table 37. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.587			.773
	Cramer's V	.293			.773
	Contingency Coefficient	.506			.773
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.092	.109	.840	.401

N of Valid Cases	54		
------------------	----	--	--

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između godina života i pomoću u održivosti preduzetničkog poduhvata, korišćena je Kendell's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost godina života i pomoću u održivosti preduzetničkog poduhvata,  $\tau(54) = ,092, p < 0.401$ .

Tabela 38. Rezultati analize ukrštanja odgovora o stepenu obrazovanja i pomoći u vezi održivosti preduzetničkog poduhvata

			Šta bi Vam pomoglo da Vaše preduzetništvo postane održivije: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)							Total
			dodatna neformalna znanja o održivom razvoju	dodatna formalna znanja	razmena iskustava sa akcentom na održivi razvoj	dodatna materijalna sredstva (podsticaji, krediti, projekti)	vidljivost kroz društvene mreže	dodatna neformalna znanja o preduzetništvu	razmena iskustava sa akcentom na dodane načine finansiranja	
Stepen obrazovanja	Osnovna škola	Count Expected	1 .3	0 .3	0 .6	1 1.1	0 .4	1 .1	0 .2	3 3.0
	Srednja škola	Count Expected	2 3.1	3 2.6	8 5.7	8 10.4	5 3.6	1 1.0	1 1.6	28 28.0
	Fakultet i viša škola	Count Expected	2 1.7	1 1.4	1 3.1	9 5.6	1 1.9	0 .6	1 .8	15 15.0
	Master, MR ili DR	Count Expected	1 .9	1 .7	2 1.6	2 3.0	1 1.0	0 .3	1 .4	8 8.0
	Total	Count Expected	6 6.0	5 5.0	11 11.0	20 20.0	7 7.0	2 2.0	3 3.0	54 54.0

Table 39. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by	Phi	.590			.406
Nominal	Cramer's V	.340			.406
	Contingency Coefficient	.508			.406
Ordinal by	Kendall's tau-b	-.009	.127	-.070	.945
Ordinal					
N of Valid Cases		54			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između stepena obrazovanja i pomoću u održivosti preduzetničkog poduhvata, korišćena je Kendell's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost stepena obrazovanja i pomoću u održivosti preduzetničkog poduhvata,  $\tau(54) = -.009$ ,  $p < 0.945$ .

Tabela 40. Rezultati analize ukrštanja odgovora o oblasti preduzetničke delatnosti i pomoći u vezi održivosti preduzetničkog poduhvata

			Šta bi Vam pomoglo da Vaše preduzetništvo postane održivije: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)							Total
			dodatna neformalna znanja o održivom razvoju	dodatna formalna znanja	razmena iskustava sa akcentom na održivi razvoj	dodatna materijalna sredstva (podsticaji, krediti, protekti)	vidljivost kroz društvene mreže	dodatna neformalna znanja o preduzetništvu	razmena iskustava sa akcentom na dodane načine finansiranja	
Oblast preduzetničkih proizvoda	prehrambeni proizvodi	Count	1	1	2	4	1	0	0	9
		Expected Count	1.0	.8	1.8	3.3	1.2	.3	.5	9.0

garderoba, obuća i ostali modni detalji	Count	0	1	2	1	1	0	1	6
	Expected Count	.7	.6	1.2	2.2	.8	.2	.3	6.0
prozvodi za dekoraciju prostora	Count	1	1	0	4	1	0	0	7
	Expected Count	.8	.6	1.4	2.6	.9	.3	.4	7.0
usluge	Count	3	1	5	4	3	0	1	17
	Expected Count	1.9	1.6	3.5	6.3	2.2	.6	.9	17.0
drugo	Count	1	1	2	7	1	2	1	15
	Expected Count	1.7	1.4	3.1	5.6	1.9	.6	.8	15.0
Total	Count	6	5	11	20	7	2	3	54
	Expected Count	6.0	5.0	11.0	20.	7.0	2.0	3.0	54.0

Table 41. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.555			.865
	Cramer's V	.277			.865
	Contingency Coefficient	.485			.865
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.098	.103	.945	.345
N of Valid Cases		54			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između preduzetničke delatnosti i pomoću u održivosti preduzetničkog poduhvata, korišćena je Kendell's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost preduzetničke delatnosti i pomoću u održivosti preduzetničkog poduhvata,  $\tau(54) = -.098$ ,  $p < 0.345$ .

Tabela 42. Rezultati analize ukrštanja odgovora o mestu stanovanja i prepreka na koje su preduzetnice naišle prilikom pokretanja preduzetničke delatnosti

			Na koje prepreke ste naišli pre i u toku pokretanja preduzetničkog poslovanja: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)						Total
			složena administracija	nedovoljna znanja iz preduzetničke oblasti	nedovoljne preduzetničke veštine	nedovoljna finansijska sredstva	nedostatak vremena	nemanje razumevanja i podrške od strane bližnjih	
Mesto življenja	Selo	Count	4	0	0	5	1	0	10
		Expected Count	2.2	1.1	.6	4.4	1.1	.6	10.0
	Grad	Count	8	6	3	19	5	3	44
		Expected Count	9.8	4.9	2.4	19.6	4.9	2.4	44.0
Total	Count	12	6	3	24	6	3	54	
	Expected Count	12.0	6.0	3.0	24.0	6.0	3.0	54.0	

Table 43. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.291			.470
	Cramer's V	.291			.470
	Contingency Coefficient	.279			.470
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.097	.126	.759	.448
N of Valid Cases		54			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između mestu stanovanja i prepreka na koje su preduzetnice naišle prilikom pokretanja preduzetničke delatnosti a, korišćena je Kendall's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna

statistička povezanost mestu stanovanja i prepreka na koje su preduzetnice naišle prilikom pokretanja preduzetničke delatnosti,  $\tau(54) = ,097$ ,  $p < 0.448$ .

Tabela 44. Rezultati analize ukrštanja odgovora o mestu rada i prepreka na koje su preduzetnice naišle prilikom pokretanja preduzetničke delatnosti

			Na koje prepreke ste naišli pre i u toku pokretanja preduzetničkog poslovanja: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)						Total
			složena administracija	nedovoljna znanja iz preduzetničke oblasti	nedovoljne preduzetničke veštine	nedovoljna finansijska sredstva	nedostatak vremena	nemanje razumevanja i podrške od strane bližnjih	
Mesto rada	Selo	Count	2	0	0	5	0	1	8
		Expected Count	1.8	.9	.4	3.6	.9	.4	8.0
	Grad	Count	10	6	3	19	6	2	46
		Expected Count	10.2	5.1	2.6	20.4	5.1	2.6	46.0
Total	Count	12	6	3	24	6	3	54	
		Expected Count	12.0	6.0	3.0	24.0	6.0	3.0	54.0

Table 45. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.277			.529
	Cramer's V	.277			.529
	Contingency Coefficient	.267			.529
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-.043	.123	-.351	.726
N of Valid Cases		54			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između mestu rada i prepreka na koje su preduzetnice naišle prilikom pokretanja preduzetničke delatnosti a, korišćena je Kendell's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost mestu rada i prepreka na koje su preduzetnice naišle prilikom pokretanja preduzetničke delatnosti,  $\tau(54) = -.043, p < 0.726$ .

Tabela 46. Rezultati analize ukrštanja odgovora o godinama života i prepreka na koje su preduzetnice naišle prilikom pokretanja preduzetničke delatnosti

			Na koje prepreke ste naišli pre i u toku pokretanja preduzetničkog poslovanja: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)						Total
			složena administracija	nedovoljna znanja iz preduzetničke oblasti	nedovoljne preduzetničke veštine	nedovoljna finansijska sredstva	nedostatak vremena	nemanje razumevanja i podrške od strane bližnjih	
Godine starosti	18-29	Count	3	2	0	5	0	0	10
		Expected Count	2.2	1.1	.6	4.4	1.1	.6	10.0
	30-39	Count	4	1	2	12	4	1	24
		Expected Count	5.3	2.7	1.3	10.7	2.7	1.3	24.0
	40-49	Count	4	1	1	4	1	2	13
		Expected Count	2.9	1.4	.7	5.8	1.4	.7	13.0
	50-59	Count	1	1	0	3	1	0	6
		Expected Count	1.3	.7	.3	2.7	.7	.3	6.0
	60+	Count	0	1	0	0	0	0	1
		Expected Count	.2	.1	.1	.4	.1	.1	1.0
Total		Count	12	6	3	24	6	3	54
		Expected Count	12.0	6.0	3.0	24.0	6.0	3.0	54.0

Table 47. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.588			.545
	Cramer's V	.294			.545
	Contingency Coefficient	.507			.545
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.048	.109	.441	.659
N of Valid Cases		54			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između godina života i prepreka na koje su preduzetnice naišle prilikom pokretanja preduzetničke delatnosti a, korišćena je Kendall's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost godina života i prepreka na koje su preduzetnice naišle prilikom pokretanja preduzetničke delatnosti,  $\tau(54) = -.048$ ,  $p < 0.659$ .

Tabela 48. Rezultati analize ukrštanja odgovora o stepenu obrazovanja i prepreka na koje su preduzetnice naišle prilikom pokretanja preduzetničke delatnosti

			Na koje prepreke ste naišli pre i u toku pokretanja preduzetničkog poslovanja: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)						Total
			složena administracija	nedovoljna znanja iz preduzetničke oblasti	nedovoljne preduzetničke veštine	nedovoljna finansijska sredstva	nedostatak vremena	nemanje razumevanja i podrške od strane bližnjih	
Stepen obrazovanja	Osnovna škola	Count	0	2	0	0	0	0	2
		Expected Count	.4	.2	.1	.9	.2	.1	2.0
	Srednja škola	Count	4	1	2	18	3	1	29



	Expected Count	6.4	3.2	1.6	12.9	3.2	1.6	29.0
Fakultet i viša škola	Count	5	1	1	6	1	1	15
	Expected Count	3.3	1.7	.8	6.7	1.7	.8	15.0
Master, MR ili DR	Count	3	2	0	0	2	1	8
	Expected Count	1.8	.9	.4	3.6	.9	.4	8.0
Total	Count	12	6	3	24	6	3	54
	Expected Count	12.0	6.0	3.0	24.0	6.0	3.0	54.0

Table 50. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.753			.010
	Cramer's V	.435			.010
	Contingency Coefficient	.602			.010
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-.086	.135	-.637	.524
N of Valid Cases		54			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između stepena obrazovanja i prepreka na koje su preduzetnice naišle prilikom pokretanja preduzetničke delatnosti a, korišćena je Kendall's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost stepena obrazovanja i prepreka na koje su preduzetnice naišle prilikom pokretanja preduzetničke delatnosti,  $\tau(54) = -.086$ ,  $p < 0.524$ .

Tabela 51. Rezultati analize ukrštanja odgovora o oblasti preduzetničke delatnosti i prepreka na koje su preduzetnice naišle prilikom pokretanja preduzetničke delatnosti

			Na koje prepreke ste naišli pre i u toku pokretanja preduzetničkog poslovanja: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)						Total
			složena administracija	nedovoljna znanja iz preduzetničke oblasti	nedovoljne preduzetničke veštine	nedovoljna finansijska sredstva	nedostatak vremena	nemanje razumevanja i podrške od strane bližnjih	
Oblast preduzetničke delatnosti: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)	prehrambeni proizvodi	Count	2	1	1	5	1	0	10
		Expected	2.1	1.1	.6	4.5	1.1	.6	10.0
	garderoba, obuća i ostali modni detalji	Count	1	0	0	4	0	1	6
		Expected	1.2	.7	.3	2.7	.7	.3	6.0
	prozvodi za dekoraciju prostora	Count	0	2	0	3	1	1	7
		Expected	1.5	.8	.4	3.2	.8	.4	7.0
	usluge	Count	3	1	2	5	3	1	15
		Expected	3.1	1.7	.8	6.8	1.7	.8	15.0
	drugo	Count	5	2	0	7	1	0	15
		Expected	3.1	1.7	.8	6.8	1.7	.8	15.0
	Total	Count	11	6	3	24	6	3	53
		Expected	11.0	6.0	3.0	24.0	6.0	3.0	53.0

Table 52. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.546			.727
	Cramer's V	.273			.727
	Contingency Coefficient	.480			.727
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-.111	.106	-1.039	.299
N of Valid Cases		53			

- a. Not assuming the null hypothesis.
- b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između oblasti preduzetničke delatnosti i prepreka na koje su preduzetnice naišle prilikom pokretanja preduzetničke delatnosti a, korišćena je Kendall's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost preduzetničke delatnosti i prepreka na koje su preduzetnice naišle prilikom pokretanja preduzetničke delatnosti,  $\tau(53) = -.111, p < 0.299$ .

Tabela 53. Rezultati analize ukrštanja odgovora o mestu življenja i prepreka na koje su preduzetnice naišle u radu

			Na koje prepreke ste naišli u toku preduzetničkog poslovanja: (popunjavaju aktivne preduzetnice)						Total
			složena administracija	nedovoljna znanja iz preduzetničke oblasti	nedovoljne preduzetničke veštine	nedovoljna finansijska sredstva	nedostatak vremena	nemanje razumevanja i podrške od strane bližnjih	
Mesto življenja	Selo	Count	1	0	0	1	0	0	2
		Expected Count	.4	.3	.2	.7	.3	.2	2.0
	Grad	Count	4	3	2	7	3	2	21
		Expected Count	4.6	2.7	1.8	7.3	2.7	1.8	21.0
Total	Count	5	3	2	8	3	2	23	
	Expected Count	5.0	3.0	2.0	8.0	3.0	2.0	23.0	

Table 54. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.288			.862
	Cramer's V	.288			.862
	Contingency Coefficient	.276			.862
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.139	.172	.742	.458
N of Valid Cases		23			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između mesta življenja i prepreka na koje su preduzetnice naišle u radu, korišćena je Kendall's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost mesta življenja i prepreka na koje su preduzetnice naišle u radu,  $\tau(23) = ,139$ ,  $p < 0.458$ .

Tabela 55. Rezultati analize ukrštanja odgovora o mestu rada i prepreka na koje su preduzetnice naišle u radu

			Na koje prepreke ste naišli u toku preduzetničkog poslovanja:(popunjavaju aktivne preduzetnice)						Total
			složena administracija	nedovoljna znanja iz preduzetničke oblasti	nedovoljne preduzetničke veštine	nedovoljna finansijska sredstva	nedostatak vremena	nemanje razumevanja i podrške od strane bližnjih	
Mesto rada	Selo	Count	1	0	0	2	0	0	3
		Expected Count	.7	.4	.3	1.0	.4	.3	3.0
	Grad	Count	4	3	2	6	3	2	20
		Expected Count	4.3	2.6	1.7	7.0	2.6	1.7	20.0
Total	Count	5	3	2	8	3	2	23	
	Expected Count	5.0	3.0	2.0	8.0	3.0	2.0	23.0	

Table 56. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.344			.743
	Cramer's V	.344			.743
	Contingency Coefficient	.325			.743
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.072	.165	.428	.668
N of Valid Cases		23			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između mesta življenja i prepreka na koje su preduzetnice naišle u radu, korišćena je Kendell's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost mesta življenja i prepreka na koje su preduzetnice naišle u radu,  $\tau(23) = ,072$ ,  $p < 0.668$ .

Tabela 57. Rezultati analize ukrštanja odgovora o godinama života i prepreka na koje su preduzetnice naišle u radu

			Na koje prepreke ste naišli u toku preduzetničkog poslovanja:(popunjavaju aktivne preduzetnice)						Total
			složena administracija	nedovoljna znanja iz preduzetničke oblasti	nedovoljne preduzetničke veštine	nedovoljna finansijska sredstva	nedostatak vremena	nemanje razumevanja i podrške od strane bližnjih	
Godine starosti	18-29	Count	0	2	0	2	0	0	4
		Expected	.9	.5	.3	1.4	.5	.3	4.0
	30-39	Count	3	1	2	4	1	1	12
		Expected	2.6	1.6	1.0	4.2	1.6	1.0	12.0

40-49	Count	2	0	0	2	1	1	6
	Expected	1.3	.8	.5	2.1	.8	.5	6.0
50-59	Count	0	0	0	0	1	0	1
	Expected	.2	.1	.1	.3	.1	.1	1.0
Total	Count	5	3	2	8	3	2	23
	Expected	5.0	3.0	2.0	8.0	3.0	2.0	23.0

Table 58. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.853			.335
	Cramer's V	.493			.335
	Contingency Coefficient	.649			.335
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.173	.171	.993	.321
N of Valid Cases		23			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između godina života i prepreka na koje su preduzetnice naišle u radu, korišćena je Kendall's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost godina života i prepreka na koje su preduzetnice naišle u radu,  $\tau(23) = ,072$ ,  $p < 0.668$ .

Tabela 59. Rezultati analize ukrštanja odgovora o stepenu obrazovanja i prepreka na koje su preduzetnice naišle u radu

			Na koje prepreke ste naišli u toku preduzetničkog poslovanja: (popunjavaju aktivne preduzetnice)						Total
			složena administracija	nedovoljna znanja iz preduzetničke oblasti	nedovoljne preduzetničke veštine	nedovoljna finansijska sredstva	nedostatak vremena	nemanje razumevanja i podrške od strane bližnjih	
Stepen obrazovanja	Osnovna škola	Count	0	2	0	0	0	0	2
		Expected Count	.4	.3	.2	.7	.3	.2	2.0
	Srednja škola	Count	4	0	0	4	3	1	12
		Expected Count	2.6	1.6	1.0	4.2	1.6	1.0	12.0
	Fakultet i viša škola	Count	1	1	1	3	0	1	7
		Expected Count	1.5	.9	.6	2.4	.9	.6	7.0
	Master, MR ili DR	Count	0	0	1	1	0	0	2
		Expected Count	.4	.3	.2	.7	.3	.2	2.0
Total	Count	5	3	2	8	3	2	23	
	Expected Count	5.0	3.0	2.0	8.0	3.0	2.0	23.0	

Table 60. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	1.041			.051
	Cramer's V	.601			.051
	Contingency Coefficient	.721			.051
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.060	.139	.427	.669
N of Valid Cases		23			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između stepena obrazovanja i prepreka na koje su preduzetnice naišle u radu, korišćena je Kendell's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost stepena obrazovanja i prepreka na koje su preduzetnice naišle u radu,  $\tau(23) = ,060$ ,  $p < 0.669$ .

Tabela 61. Rezultati analize ukrštanja odgovora o oblasti preduzetničke delatnosti i prepreka na koje su preduzetnice naišle u radu

			Na koje prepreke ste naišli u toku preduzetničkog poslovanja:(popunjavaju aktivne preduzetnice)						Total
			složena administracija	nedovoljna znanja iz preduzetničke oblasti	nedovoljne preduzetničke veštine	nedovoljna finansijska sredstva	nedostatak vremena	nemanje razumevanja i podrške od strane bližnjih	
Oblast preduzetničke delatnosti: (popunjavaju aktivne i potencijalne preduzetnice)	prehrambeni proizvodi	Count	3	1	0	1	0	1	6
		Expected	1.3	.8	.5	2.1	.8	.5	6.0
	garderoba, obuća i ostali modni detalji	Count	0	0	0	1	1	0	2
		Expected	.4	.3	.2	.7	.3	.2	2.0
	prozvodi za dekoraciju prostora	Count	0	0	0	1	0	0	1
		Expected	.2	.1	.1	.3	.1	.1	1.0
	usluge	Count	0	0	2	3	2	1	8
		Expected	1.7	1.0	.7	2.8	1.0	.7	8.0
	drugo	Count	2	2	0	2	0	0	6
		Expected	1.3	.8	.5	2.1	.8	.5	6.0
	Total	Count	5	3	2	8	3	2	23
		Expected	5.0	3.0	2.0	8.0	3.0	2.0	23.0



Table 62. Mere simetričnosti

		Value	Asymp. Std. Error <sup>a</sup>	Approx. T <sup>b</sup>	Approx. Sig.
Nominal by Nominal	Phi	.934			.454
	Cramer's V	.467			.454
	Contingency Coefficient	.683			.454
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-.065	.206	-.315	.753
N of Valid Cases		23			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Istraživanjem odnosa između oblasti preduzetničke delatnosti i prepreka na koje su preduzetnice naišle u radu, korišćena je Kendall's tau – b analiza. Ova analiza nam indukuje da ne postoji značajna statistička povezanost oblasti preduzetničke delatnosti i prepreka na koje su preduzetnice naišle u radu,  $\tau(23) = -.065$ ,  $p < 0.753$ .

## Diskusija istraživanja

Na postavljena pitanja primenili smo adekvatne matematičko-statističke analize koje su nam nagovestile da je priroda preduzetništva previše amorfne prirode i da je teško naći neku zakonitost. Na sva postavljena istraživačka pitanja možemo dati jedinstveni odgovor da ne postoje statistički značajne veze između posmatranih indikatora. Zbog navedenog, nije moguće kreirati ni jedan precizan model za razvoj ženskog preduzetništva u okviru održivog razvoja.

Ono što se može istražiti, ili bolje rečeno ono što se može komentarisati su rezultati deskriptivne analize podataka. Međutim, ovaj potez ni bi bio adekvatan u smislu objašnjavanja ovako kompleksnog fenomena.

Ono što je interesantno jeste rezultat vezan za prepreke na koje su se preduzetnice susretale. U istraživanju možemo videti da se broj ispitanica drastično smanjio u odgovoru koji se odnosi na prepreke koje su sastavni deo rada preduzeća. Ovo se može objasniti povećanjem iskustva preduzetnica.

Sa druge strane prva mesta po brojnosti odgovora su ostala ista, što znači glavni problem jeste nedostatak finansijskih sredstava. Ostali odgovori nisu ostali poređani po istom redu, ovo može da znači da se sa ovim problemima većina ispitanica uspešno nose.

Ono što je do neke mere iznenađenje jeste to što ni po demografskim pokazateljima (mesto života, mesto rada, godine starosti i stepen obrazovanja) ni po oblasti preduzetništva preduzetnice ne razlikuju. Međutim, naučna i stručna literatura pruža do neke mere pojašnjenje ovom fenomenu. Naime, preduzetništvo je pre svega unutrašnja potreba koja ima više izvora motivacije i koja se može ispoljiti na više različitih načina.

Ograničenja ove studije se ogleda pre svega u relativno skromnom uzorku koji jeste bio dovoljan za statističku analizu ali bi bilo bolje da je veći broj ispitanica ušlo u istraživanje.

Ova obimana studija koja je rađena za potrebe projekta „Žensko preduzetništvo i održivi razvoj“ može poslužiti kao dobra osnova za buduće istraživače. Zaključci i metodologija studije su sasvim dovoljni za pokretanje budućih istraživačkih poduhvata sa ciljem kvalitetnije obrade tematike ove monografije.

## LITERATURA

1. Chroneos Krasavac, B., Karamata, E., & Djordjevic, V. (2019). Innovative Potential Of Environmentally Motivated Female Entrepreneurship For Sustainable Development In The Republic Of Serbia. *Economics Of Agriculture*, 66(3), 721-735. doi:10.5937/ekoPolj1903721C
2. Cuberes, D, Priyanka, S, Teignier, M. The determinants of entrepreneurship gender gaps: A cross-country analysis. *Rev Dev Econ*. 2018; 00: 72– 101. <https://doi.org/10.1111/rode.12537>
3. Kalinić, M., Jovićević Simin, M. i Janjušić, D. (2014). Female Entrepreneurship – As Potential Benefit To The Economic Development Of Serbia. *Praktični menadžment*, 5 (1), 53-57. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/134950>
4. Kalinić, M., Soleša, D., Vladisavljević, R. (2018). Uloga informacionog sistema u smanjenju otpada i defektnih proizvoda u proizvodnji električnih kablova, *ECOLOGICA*, broj: 90, Naučno-stručno društvo za zaštitu životne sredine Srbije – *ECOLOGICA*, Beograd, ISSN: 0354 – 3285, UDC: 502.7, str: 370.- 374.
5. Pantić, P., S. (2017) An Analysis Of Female Entrepreneurship And Innovation In Serbia In The Context Of Eu Competitiveness, *Economic Annals*, Volume LIX, No. 200 / January – March 2014, DOI:10.2298/EKA1400061P
6. Raletić Jotanović, S., Sudarević, T., Grubor, A., Katić, A., Vuksanović, N. (2019). Consumers' Environmental Management of Waste Analysis of the EX-YU Republics. *Applied Ecology and Environmental Research*, 17 (4), 7229-7248, DOI: [http://dx.doi.org/10.15666/aeer/1704\\_72297248](http://dx.doi.org/10.15666/aeer/1704_72297248).
7. Raletić Jotanović, S., Milijanka, R., Zakić, N. (2017). Pro-Environmental Activities of Consumers. *Polish Journal of Management Studies*, 16 (1), 55-66, DOI: 10.17512/pjms.2017.16.1.05. (Q2 u SJR – Scimago Journal Rank)
8. Raletić, Jotanović, S. (2017). Održiva potrošnja. Nacionalna monografija „Održiva potrošnja u Autonomnoj pokrajini Vojvodini“. Izdavač: Visoka škola strukovnih studija za menadžment i poslovne komunikacije, str.64-87, ISBN 978-86-900221-0-6
9. Raletić Jotanović, S., Sudarević, T., Katić, A., Kalinić, M., Kalinić, Č. (2016). Environmentally Responsible Purchasing – Analysis of the Ex – Yugoslavian republics. *Applied Ecology and Environmental Research*, 14 (3), 559-572, DOI: [http://dx.doi.org/10.15666/aeer/1403\\_559572](http://dx.doi.org/10.15666/aeer/1403_559572).

10. Vladisavljević, R., Kalinić, M., Večei – Funda, V. (2016). „Uticaj programa eko-škole na internu i eksternu saradnju školskog sistema“, ECOLOGICA, broj: 82, Naučno-stručno društvo za zaštitu životne sredine srbije – ECOLOGICA, Beograd, ISSN 0354 – 3285, UDC: 504.75:659.8, str: 409. – 412.
11. Vladisavljević, R., Janković, M. (2014). „Metodologija kreiranja marketing miksa novih proizvoda sa ekološkim atributima“, ECOLOGICA, broj: 74, Naučno-stručno društvo za zaštitu životne sredine srbije – ECOLOGICA, Beograd, ISSN 0354 – 3285, UDC: 504.75:659.8, <http://www.ecologica.org.rs/SADRZAJ-74-2014.pdf>, str: 211. – 216.
12. United Nations Environment Programme (UNEP) (2012). *Sustainable Consumption and Production for Poverty Eradication*. Kenya: UNEP.
13. United Nations Environment Programme (UNEP) & Ministry of Environment of Sweden (2010). *Task force on sustainable lifestyle*. Stockholm: UNEP & Ministry of Environment of Sweden.
14. United Nations Environment Programme (UNEP) (2008). *Planning for change- Guidelines for National Programmers on Sustainable Consumption and Production*. Paris: UNEP.
15. <http://www.who.int/gho/phe/en/>. Pristupljeno 27.09.2019.

# **RAZVOJ ŽENSKOG PREDUZETNIŠTVA U OKVIRU ODRŽIVOG RAZVOJA**

## **Izdavač**

Visoka škola strukovnih studija za menadžment i poslovne komunikacije -  
MPK, Sremski Karlovci, Mitropolita Stratimirovića 110

## **Recenzenti**

dr Slobodan Živkucin,  
dr. sc. Miroslav Huđek  
dr Milica Andevski

## **Glavni i odgovorni urednik**

Dr Saša Raletić Jotanović

## **Tehnički urednik**

dr Saša Raletić Jotanović

## **Prelom, grafička obrada i priprema**

Dr Saša Raletić Jotanović

CIP - Каталогизација у публикацији  
Библиотеке Матице српске, Нови Сад

334.722-055.2(0.034.2)

**RAZVOJ ženskog preduzetništva u okviru održivog razvoja** [Elektronski izvor] / [glavni i odgovorni urednik Saša Raletić Jotanović]. - Sremski Karlovci : Visoka škola strukovnih studija za menadžment i poslovne komunikacije, 2019. - 1 elektronski optički disk (CD-ROM) : tekst ; 12 cm

Elektronski izvor obima 110 str. - Bibliografija uz svako poglavlje.

ISBN 978-86-86905-07-9

a) Предузетништво -- Жене

COBISS.SR-ID 331502087