

ZADOVOLJSTVO POSLOM I PODUZETNIČKE SKLONOSTI VODITELJA UČENIČKIH ZADRUGA

Mirjana Posavec, dipl. uč.
Osnovna škola Ivana Rangera, Kamenica
Kamenica, Republika Hrvatska

Sažetak:

Poduzetništvo u primarnom obrazovanju jedna je od temeljnih kompetencija Europskog referentnog okvira I realizira se kao međupredmetna tema, no istraživanja pokazuju da ciljevi poticanja poduzetništva u osnovnim školama velikim dijelom nisu ostvareni. U našem se primarnom obrazovanju u zadnjih dvadesetak godina dogodila ekspanzija učeničkih zadruga koje su dobar i sustavan primjer za povećanje kapaciteta obrazovanja za poduzetništvo. Polazeći od pretpostavke kako učitelji, voditelji učeničkih zadruga, razvijaju poduzetničku kompetenciju kod učenika, proveli smo empirijsko istraživanje među voditeljima učeničkih zadruga Varaždinske županije. Cilj je istraživanja utvrditi njihove poduzetničke sklonosti te zadovoljstvo i uspješnost poslom kao voditelja zadruge. Poduzetničke sklonosti voditelja učeničkih zadruga razmatrane su kroz zainteresiranost za poduzetničko ponašanje i kroz generalni osjećaj uspješnosti. Razlike u zainteresiranosti za poduzetničko ponašanje testirane su između ispitanika čiji su članovi uže obitelji vlasnici poduzeća i onih čiji nisu. Ovaj je test pokazao da nema statistički značajne razlike u zainteresiranosti između ispitanika koji među članovima obitelji imaju vlasnike poduzeća i onih koji nemaju, što ukazuje na činjenicu da sklonost za poduzetničko ponašanje nije ključan čimbenik pri formiranju i djelovanju učeničkih zadruga. Također, rezultati istraživanja pokazuju da su voditelji učeničkih zadruga uglavnom zadovoljni svojim poslom, odnosno najzadovoljniji su suradnicima, autonomijom i ravnateljem.

Ključne riječi: učenička zadruga; odgoj za poduzetništvo; poduzetnička sklonost; generalni osjećaj uspješnosti; zadovoljstvo poslom

Uvod

Suvremena nastava, bez obzira na sve novine, nije u mogućnosti zadovoljiti sve ciljeve odgoja i obrazovanja. Kruti predmetno-satni sustav i nedovoljna individualizacija rada ne mogu zadovoljiti sve učenikove potrebe i interese pa svaka odgojna sredina, prema svojim mogućnostima i interesima djece, razvija različite izvannastavne aktivnosti.

Istraživanja pokazuju da učenici koji sudjeluju u izvannastavnim aktivnostima imaju višestruke koristi, a mogućnosti sudjelovanja u izvannastavnim aktivnostima povezane su i s pozitivnim akademskim postignućima (Shulruf, Tumen i Tolley, 2008). Sudjelovanje u izvannastavnim aktivnostima omogućuje razvoj socijalnih, emocionalnih i građanskih kompetencija tijekom adolescencije (Mahoney, Larson, Eccles i Lord, 2005). Aktivni angažman u školi i aktivnosti u zajednici od temeljne su važnosti za školsku motivaciju i postignuća (Miserandino, 1996; Ryan i Deci, 2000), ali utječu i na učenikovu emocionalnu dobrobit (Eccles, Lord i Roeser, 1996).

Poseban su oblik izvannastavnih aktivnosti učeničke zadruge (engl. *school cooperatives*, *school coops*) osmišljene kao vrlo fleksibilne proizvodne izvannastavne aktivnosti kojima se u odgojno- obrazovni proces uvodi proizvodni rad, razvijaju poduzetničke kompetencije i potiče iskustveno učenje. Danas učeničke zadruge djeluju u osnovnim, srednjim školama i ustanovama za djecu s posebnim potrebama. Učenici, uz mentorstvo učitelja i suradnju vanjskog suradnika, stječu i primjenjuju znanja, sposobnosti i vještine neposredno sudjelujući u

pripremi, organizaciji i izvedbi programa (od ideje do plasmana proizvoda), vrednovanju rada te raspodjeli eventualne dobiti, primjereno dobi i zrelosti.

Program učeničkog zadrugarstva pokriva široku lepezu sekcija: od onih za proizvodnju hrane (poljoprivredne i biotehnoške), preko cvjećarskih i onih namijenjenih skrbi o okolišu, proizvodnih i uslužnih obrta pa do kreativnih sekcija (izrada suvenira i dr.), negovanja baštine i sudjelovanja učenika u istraživačkim radovima iz programa učeničke zadruge.

S razvitkom školskog sustava razvija se i oblikuje organizacija zadruga stoga ne postoji univerzalno primjenjiv model učeničke zadruge - svaka je uspješna učenička zadruga izvorno rješenje koje je proizašlo iz općeg modela u lokalnoj sredini u kojoj zadruga djeluje, te je uspješna zadruga ona čiji su ciljevi definirani školskim kurikulumom, ostvarivi, opažljivi i mjerljivi (Cindrić, Miljković i Strugar, 2010.).

Sustavnim radom u učeničkoj zadruzi učenici uče raditi, stječu i razvijaju radne navike, točnost i upornost. Dobar i svrhovit program učeničke zadruge ima velik utjecaj na profesionalan razvoj učenika, a smišljenim radom u učeničkoj zadruzi pridonosi se stvaranju i razvijanju pozitivnih osobina ličnosti (Peko, Munjiza i Cindrić, 2005).

Danas se između učeničkog zadrugarstva i poduzetništva mladih (*young entrepreneurship, young achievement*) stavlja znak jednakosti. Poduzetništvo mladih razvilo se iz učeničkog zadrugarstva i oblika u kojem učeničke zadruge postoje i djeluju u Nizozemskoj i Velikoj Britaniji, s jedne strane te puta razvoja učeničkog zadrugarstva s druge (Petak, 2005). Iako tradicionalno formalno obrazovanje u Europi nije pogodno za razvoj poduzetništva, sustav obrazovanja uvelike može pridonijeti uspješnom rješavanju poduzetničkih izazova unutar EU. Baranović, Domović i Štrubić (2008) smatraju da odgoj za poduzetništvo podrazumijeva intencijsku aktivnost. Međutim, on se danas u hrvatskim školama izvodi sporadično, uglavnom na nastavi tehničke kulture u višim razredima osnovne škole ili u realizaciji ciljeva drugih predmeta, a da pritom nije osviješten i imenovan kao obrazovanje za poduzetništvo ili poduzetnost.

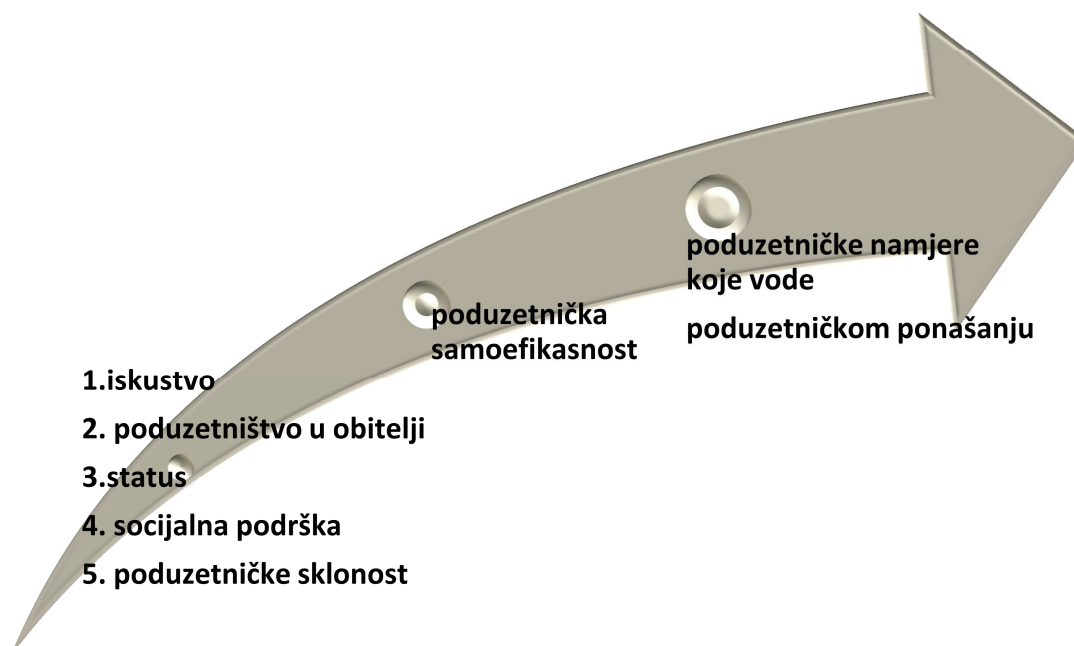
U našem se primarnom obrazovanju u zadnjih dvadesetak godina dogodila ekspanzija učeničkih zadruga koje mogu biti dobar i sustavan primjer za povećanje kapaciteta obrazovanja za poduzetništvo. Veliki broj učitelja prihvatio se vođenja učeničkih zadruga iako njihov rad u početku nije bio (a nije ni danas) adekvatno valoriziran.

VODITELJI ZADRUGA I PODUZETNIČKE SKLONOSTI

Učiteljska kompetencija obuhvaća tri skupine temeljnih stručnih kompetencija: obrazovne kompetencije, sustav znanja i vještina izvedenih iz sadržaja aktivnosti i komunikacijsku kompetenciju. Voditelji učeničkih zadruga uz kompetencije i znanja proizašla iz Europskog referentnog okvira istodobno su inovativni, poduzetni, kulturno osviješteni te uvijek spremni na stjecanje novih spoznaja kroz različite oblike stručnog usavršavanja. Uz navedene kompetencije potrebna su znanja kao što su: poduzetnost, kreativnost, sklonost timskom radu, snalažljivost, a posebno posjedovanje menadžerskih znanja.

Uspješnog voditelja zadruga odlikuje dobro poznavanje marketinga, financijskog tržišta, upravljanja općenito, ali i upravljanja proizvodima, poslovnim rizicima, troškovima te krizno upravljanje (Babić, Šitum, 2014). Za uspješno razvijanje kompetencija potrebni su sustav i situacija, a u prilog tome govore svi raspoloživi empirijski dokazi (Lersch, 2005). Budući da istraživanja nisu jednoznačno utvrdila koje to osobine karakteriziraju poduzetnike, a učenička je zadruga specifična izvannastavna aktivnost koju vode učitelji, a ne poduzetnici, zbog svoje specifičnosti može se reći da zadruga predstavlja oblik poduzetničkog pothvata

Poduzetničke sklonosti važan su multidimenzionalan konstrukt koji Miljković Krečar (2008) opisuje s tri čimbenika: 1) povjerenje u vlastite mogućnosti, 2) prihvaćanje rizika i nekonvencionalnost i 3) usmjerenost na postignuće.



Slika 1: Razvojni put poduzetničkog ponašanja (prema Miljković Krečar, 2013)

Arthur i Hisrich (2011) navode kako je za poduzetničko ponašanje važno posjedovati iskustvo iz područja financija, proizvodne distribucije, proizvodnje i sl., a Birdova (2002) i Kruegera (2003) zaključuju da se intervencijom u obrazovanju usmjerenom na duboke strukture obrade i pohranjivanja informacija (kognitivne mape, zapisi i nacrti) može najučinkovitije utjecati na razvijanje poduzetničke kompetencije, a time i na poduzetničko ponašanje.

ČILJ ISTRAŽIVANJA

S obzirom kako učitelji primarnog obrazovanja u svom dosadašnjem školovanju (izuzevši devet generacija studenata Učiteljskog fakulteta koji su slušali izborni kolegij Učeničko zadugarstvo) nisu imali ni teorijska znanja o poduzetništvu (sustav), a rade kao voditelji ove specifične izvannastavne aktivnosti (situacija), zanimalo nas je kakve su njihove poduzetničke sklonosti i jesu li one važan čimbenik za vođenje zadruge te koliko su zadovoljni poslom i uspješni kao voditelji učeničke zadruge.

UZORAK, NAČIN ISTRAŽIVANJA, MJERNI INSTRUMENTI

Provedeno je empirijsko istraživanje među voditeljima učeničkih zadruga i sekcija Varaždinske županije koja pri Hrvatskoj udruzi učeničkog zadugarstva ima 36 registriranih učeničkih zadruga i spada u red županija s najrazvijenijim učeničkim zadrugama u Republici Hrvatskoj. Uzorak čine 34 ispitanika, od kojih su 33 ženskog i 1 muškog spola u dobi od 24 do 63 godine, s prosjekom od 44 godine i 2 mjeseca. Ispitanici imaju od 1 do 40 godina radnog staža, s prosjekom od 20 godina. Točno polovica ispitanih radi u razrednoj nastavi, 41,2% u predmetnoj nastavi, 5,9% su suradnici, a 2,9% ne pripadaju ni jednoj od ovih kategorija. U

zadruzi se ispitanici razlikuju prema svojoj ulozi te ih je 61,8% u ulozi voditelja sekcije, 29,4% u ulozi voditelja, 5,9% na mjestu suvoditelja, a 2,9% ima neku od ostalih uloga.

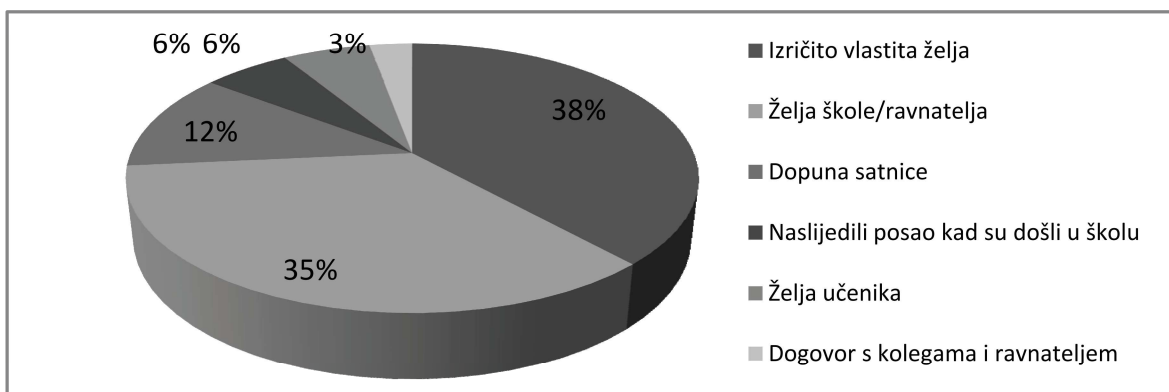
Korišten je upitnik općih podataka te Upitnik zadovoljstva poslom (Šverko i Galić, 2009). Upitnik zadovoljstva poslom - ZUP ispituje važnost i zadovoljenost devet značajki posla koje ispituje 9 aspekata zadovoljstva poslom: dobra zarada, pravedna plaća, uvjeti rada, sigurnost posla, sposobnost ravnatelja, ugodnost suradnika, mogućnost napredovanja, sudjelovanje u odlučivanju i zanimljivost posla. Od sudionika se traži da za svaku od devet karakteristika rada procijene : a) koliko im je općenito važna i b) uolikoj je mjeri prisutna u njihovom poslu. Odgovori se daju na skali od 5 stupnjeva na kojoj ocjena 1 označava „nevažno“, odnosno, „nemam“, a ocjena 5 „jako važno“, odnosno, „imam“.) Globalno zadovoljstvo poslom mjeri se jednom česticom koja je u sklopu ZUP-a: (*single-item measure*): Razmislite o poslu kojeg sada obavljate. Vagnite sve njegove prednosti i mane, pa onda procijenite koliko ste, u cjelini, zadovoljni Vašim poslom? Upitnik generalnog osjećaja uspješnosti Sedlan-Kőnig (2013) mjeri zainteresiranost za poduzetničko ponašanje, vjerojatnost pokretanja vlastitog posla i samoprocjenu uspješnosti u sljedećim kategorijama poduzetničke kompetencije: uočavanje tržišnih prilika, prikupljanje, analiziranje i razumijevanje podataka, uvjeravanje i pregovaranje, korištenje informacijske tehnologije, interpersonalni odnosi, upravljanje financijama, prodaja i marketing, rad pod stresom, nošenje s izazovima, planiranje i nošenje s promjenama u okolini.. Odgovori su dani u obliku nominalnih i ordinalnih skala, a za skalu ocjenjivanja korištena je Likertova ljestvica.

Istraživanjem su testirane sljedeće hipoteze:

- H1: Ispitanici iz obitelji poduzetnika (ili gdje je netko od šire obitelji poduzetnik) pokazuju veću zainteresiranost za poduzetničko ponašanje i veću vjerojatnost da će pokrenuti, odnosno osnovati učeničku zadrugu u školi.
- H2: Generalni osjećaj uspješnosti je u pozitivnoj korelaciji s procjenom utjecaja životnih iskustava, škole/fakulteta i iskustva u radu udruga.
- H3: Sveukupno zadovoljstvo poslom u zadruzi to je veće što je veći generalni osjećaj uspješnosti kao voditelja/suvoditelja zadruge/sekcije.

REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Za 38,2% ispitanika rad u zadruzi izričito je njihova vlastita želja, no za njih tek nešto manje, odnosno 35,3% rad u zadruzi bio je želja škole, tj. ravnatelja, 11,8% ispitanika radi u zadruzi radi dopune satnice, dok po 5,9% ispitanika to rade po želji učenika, odnosno naslijedili su taj posao kad su došli u školu, dok 2,9% njih to rade prema dogovoru s kolegama i ravnateljem (Slika 2).



Slika 2: Grafički prikaz strukture uzorka u odnosu na razlog rada u zadruzi.

Govoreći o prijašnjim iskustvima sa zadrugama, čak 52,9% ispitanika nema iskustva u radu sa zadrugama, njih 23,5% ima iskustva, 8,8% ispitanika bili su mladi zadrugari tijekom svog školovanja te su na taj način upoznati s funkcioniranjem učeničke zadruge, a 14,7% ispitanika izjavilo je da su kao učenici imali više praktičnog rada u redovitoj nastavi (domaćinstvo, rad u vrtu, praktičan rad na nastavi Tehničkog odgoja) te da im je to pomoglo u radu s učenicima u učeničkim zadrugama.

Za rad u zadruzi smatra da je educirano 47,1% ispitanika, djelomično educiranima smatra se 26,5% ispitanika, a isto toliko ih smatra da nisu educirani.

OBITELJSKE PREDISPOZICIJE ZA PODUZETNIŠTVO

Rezultati testiranja Hipoteze 1: Ispitanici iz obitelji poduzetnika (ili gdje je netko od šire obitelji poduzetnik) pokazuju veću zainteresiranost za poduzetničko ponašanje i veću vjerojatnost da će pokrenuti poduzetnički pothvat (osnovati učeničku zadruhu u školi).

Tek 17,6% ispitanika ima nekoga u obitelji tko je vlasnik poduzeća. Na pitanje „Koliko je vjerojatno da biste (da imate mogućnosti, na temelju iskustva rada u zadruzi) pokrenuli vlastiti posao?“ davali su odgovore od 1 (nemoguće) do 5 (vrlo izgledno). (Tablica 1)

Tablica 1: Odgovori na pitanje o vjerojatnosti pokretanja vlastitog posla (1-nemoguće, 5-vrlo izgledno).

Odgovori	Frekvencija	Postotak
1	13	38,2%
2	6	17,6%
3	8	23,5%
4	4	11,8%
5	3	8,8%

Razlike u zainteresiranosti za poduzetničko ponašanje testirane su između ispitanika čiji su članovi uže obitelji vlasnici poduzeća i onih čiji nisu i to neparametrijskim Mann-Whitney testom. Ovaj test je pokazao da nema statistički značajne razlike u zainteresiranosti između ispitanika sa i bez vlasnika poduzeća među članovima obitelji ($U=47,5$, $p>0,05$). Na isti način testirana je i razlika u procjeni vjerojatnosti pokretanja vlastitog posla, te se i ovaj put pokazalo da se ne razlikuju ispitanici sa i bez vlasnika poduzeća među članovima obitelji ($U=80$, $p>0,05$). Time smo opovrgnuli H_1 .

ZADOVOLJSTVO POSLOM

Zadovoljstvo poslom obično se definira kao opći stav zaposlenika prema poslu (Robbins i Coulter, 2012) i krucijalan je čimbenik za upravljanje efikasnošću zaposlenih (DeNisi, Griffin 2011). Istraživanja provedena u osnovnom i srednjem obrazovanju ukazuju na to da su učitelji uglavnom zadovoljni svojim poslom (Vidić, 2009; Oshagbemi, 1999; Snipes, Oswald, LaTour, Armenakis, 2005) no nema istraživanja koja bi istraživala zadovoljstvo poslom voditelja učeničkih zadruga.

Rijetka su istraživanja među voditeljima izvannastavnih aktivnosti u Hrvatskoj (Martinčević, 2010; Mlinarević i Brust, 2009; Rajić, Bertić, Šiljković, 2007) i uglavnom su fokusirane na učenike, tek rijetka na učitelje i njihovu ulogu (Jurčić, 2008; Mlinarević i Brust-Nemeth, 2012), a nedostatak znanstvene i obrazovne literature te nedostatak jasnog pristupa u obrazovnom procesu sveučilišta ukazuju na njihovu aktualnost.

Svojim poslom u zadruzi u cjelini su ispitanici u prosjeku zadovoljni ($M=2,09$, $SD=0,621$). Ni jedan ispitanik nije iskazao nezadovoljstvo, što je vrlo značajno. Kao izvori zado-

voljstva ispitanici proizvoljno navode kreativan i produktivan rad, suradnju i druženje s učenicima, prenošenje znanja i iskustva. Rezultati odnosa zadovoljstva poslom i spola, dobi i radnog staža općenito nisu konzistentni, pa je tako i u populaciji učitelja (Klecker i Loadman, 1997; Ma i MacMillan, 1999; Mwamwenda 1997; Vidić 2009).

Ako usporedimo ispitanike od jedne do dvadeset godina radnog iskustva i one od dvadeset do četrdeset godina radnog iskustva prema zadovoljstvu poslom u zadruzi, možemo vidjeti da među njima nema statistički značajne razlike ($t=-0,424$, $df=32$, $p>0,05$; $M1-20=2,05$, $M21-40=2,14$), što se vidi u Tablici 2.

Tablica 2: Usporedba razlike između ispitanika različite duljine staža prema zadovoljstvu poslom u zadruzi t-testom za nezavisne uzorke.

	Levenov test jednakosti varijanci		t-test jednakosti aritmetičkih sredina						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
Zadovoljstvo poslom u zadruzi	,495	,487	-,424	32	,675	-,093	,219	-,539	,354
			-,417	26,422	,680	-,093	,223	-,551	,365

Generalno možemo zaključiti kako su voditelji zadruga zadovoljni svojim poslom. Spособno rukovodstvo škole koje dobro vodi posao i brine o ljudima, ispitanici smatraju najvažnijim u svom poslu ($M=4,79$, $SD=0,538$), zatim su im važni ugodni suradnici koji se razumiju i potpomažu u poslu ($M=4,65$, $SD=0,544$) i mogućnost sudjelovanja u odlučivanju o nekim pitanjima koja se tiču rada i života u zadruzi ($M=4,65$, $SD=0,544$).

Najmanje su zadovoljni mogućnošću napredovanja i usavršavanja u poslu, prema sposobnostima i zalaganju ($M=3,82$, $SD=1,242$) i pravednom plaćom, razmjernom zaslugama pojedinca ($M=4,15$, $SD=1,077$) te su podijeljenih iskustava u tomu imaju li to na poslu ($M=2,85$, $SD=1,351$).

USPJEŠNOST U VOĐENJU/SUVOĐENJU ZADRUGE

Ispitanici su procjenjivali ocjenama od 1 (potpuno neuspješan) do 5 (vrlo uspješan) svoju uspješnost kao voditelja/suvoditelja po različitim aspektima osjećaja uspješnosti, te koliki je doprinos u tome imala škola/fakultet, članstvo u udruzi i osobno životno iskustvo.

Tablica 3. Odgovori ispitanika o procjeni pojedinih aspekata osjećaja uspješnosti i procjeni utjecaja škole/fakulteta na njihov rezultat (rezultati iskazani kao aritmetičke sredine).

Koliko ste uspješni kao voditelj/suvoditelj 1 – potpuno neuspješan, 5 – vrlo uspješan)		Koliko je vaša uspješnost u kategorijama pridonijelo 1 – nije pridonijelo, 5 – maksimalno je pridonijelo)		
		Škola/ fakultet	Članstvo u udruzi	Osobno životno iskustvo
a) u uočavanju tržišnih prilika	3,19	3,17	3,38	4,0
b) u prikupljanju, analiziranju i razumijevanju podataka	3,58	3,59	3,42	4,24
c) u uvjeravanju i pregovaranju	3,71	3,45	3,31	4,28
d) u korištenju informacijskom tehnologijom	3,87	3,48	3,15	4,21
e) u razvijanju interpersonalnih odnosa	4,0	3,62	3,62	4,41
f) u upravljanju financijama i resursima	3,65	2,93	3,38	4,38
g) u prodaji i marketingu proizvoda zadruge	3,65	2,79	3,42	4,1
h) kada radite pod stresom ili pritiskom	3,29	3,14	3,19	4,07
i) u nošenju s neočekivanim izazovima	3,65	3,38	3,59	4,46
j) u planiranju	3,81	3,62	3,46	4,17
k) u nošenju s promjenama u okolini	3,74	3,28	3,42	4,28

Na temelju rezultata iz prethodne tablice (Tablica 3) vidimo da je najveći osjećaj uspješnosti procijenjen u razvijanju interpersonalnih odnosa, a najmanji u uočavanju tržišnih prilika. Inspekcijom rezultata možemo zaključiti da je osobnom životnom iskustvu pridodana najveća važnost za uspješnost u svim aspektima.

Tablica 4: Pearsonovi koeficijenti korelacija (r) između pojedinih aspekata osjećaja uspješnosti i procjena utjecaja škole/fakulteta na njihov rezultat

Generalni osjećaj uspješnosti	r
a) u uočavanju tržišnih prilika	0,38*
b) u prikupljanju, analiziranju i razumijevanju podataka	0,19
c) u uvjeravanju i pregovaranju	0,23
d) u korištenju informacijskom tehnologijom	0,35
e) u razvijanju interpersonalnih odnosa	0,01
f) u upravljanju financijama i resursima	0,40*
g) u prodaji i marketingu	0,13
h) rada pod stresom ili pritiskom	0,06
i) u nošenju s neizvjesnošću	0,30
j) u planiranju	-0,21
k) u nošenju s promjenama u okolini	0,19

*statistički značajne korelacije na razini 0,05.

Na temelju podataka iz Tablice 4 možemo zaključiti da postoji korelacija samo između dvaju aspekata generalnog osjećaja uspješnosti i procjene utjecaja škole/fakulteta na rezultat.

To su a) uočavanje tržišnih prilika koje s procjenom utjecaja škole/fakulteta korelira $r=0,38$ i f) upravljanje financijama i resursima koje s procjenom utjecaja škole/fakulteta korelira $r=0,4$. Ostale korelacije nisu značajne.

U Tablici 5. vidimo da postoji srednje visoka korelacija između generalnog osjećaja uspješnosti i generalne procjene utjecaja životnih iskustava ($r=0,49$), dok ostale korelacije nisu značajne. Možemo reći da je H2 djelomično potvrđena. Generalni je osjećaj uspješnosti u pozitivnoj korelaciji s procjenom utjecaja životnih iskustava, dok nije utvrđeno da je povezan s procjenom utjecaja škole/fakulteta i iskustva u radu udruga.

Tablica 5. Pearsonovi koeficijenti korelacija između generalnih aspekata osjećaja uspješnosti, procjene utjecaja poučavanja na fakultetu, izvannastavnih aktivnosti i iskustva na njihov rezultat

	1.GOU	2.GPUIA	3.GPUZI	4.GPPF
1. Generalni osjećaj uspješnosti	1	,349	,490**	,038
2. Generalna procjena utjecaja izvannastavnih aktivnosti	,349	1	,248	,252
3. Generalna procjena utjecaja životnog iskustva	,490**	,248	1	-,160
4. Generalna procjena poučavanja na fakultetu	,038	,252	-,160	1

** statistički značajne korelacije na razini 0,01.

Tablica 6. Korelacija između sveukupnog zadovoljstva poslom u zadruzi i generalnog osjećaja uspješnosti kao voditelja/suvoditelja zadruge.

Generalni osjećaj uspješnosti	Korelacije	Zadovoljstvo poslom u zadruzi
	Pearsonov koeficijent korelacije	-,435*
Sig. (2-tailed)	,015	
N	31	

*statistički značajne korelacije na razini 0,05.

Iz Tablice 6. zaključujemo da je korelacija između sveukupnog zadovoljstva poslom u zadruzi i generalnog osjećaja uspješnosti kao voditelja/suvoditelja zadruge statistički značajna na razini 0,05 ($r= - 0,435$, $N=31$, $p<0,05$). Time je H3 potvrđena, povezanost je umjerena i negativna – što je viši generalni osjećaj uspješnosti, to je nezadovoljstvo poslom u zadruzi manje.

RASPRAVA

Suvremena istraživanja poduzetništva sve se više udaljavaju od klasičnih pristupa koja su uglavnom usmjerena određivanju osobina i ponašanja poduzetnika te motivima donošenja odluka. Sve više se naglašava važnost drugih varijabli koje utječu na poduzetničko ponašanje.

Velik broj istraživanja fokusiran je na određivanje značajki koje razlikuju skupine poduzetnika od nepoduzetnika pa tako Koh (1996) smatra kako je kreativnost vrlo važan čimbenik koji će razlikovati poduzetnika od nepoduzetnika, a McClelland i Burnham (2003) pretpostavljaju da su poduzetnici osobe s izraženijim motivom za postignućem.

Miljković Krečar (2013) pretpostavlja da su poduzetničke sklonosti jedan od čimbenika koji dovode do poduzetničkog ponašanja, a Sedlan-Kónig (2013) nalazi da su studenti kojima su roditelji vlasnici poduzeća statistički značajno zainteresiraniji za poduzetničko ponašanje ($t=4,085$, $p<0,01$), no naše je istraživanje pokazalo da učitelji-voditelji zadruge poduzetničkih obitelji ne pokazuju veću zainteresiranost za poduzetničko ponašanje ni veću vjerojatnost da će pokrenuti poduzetnički pothvat od ispitanika koji ne dolaze iz poduzetničkih obitelji.

Rezultati istraživanja upućuju da zainteresiranost za poduzetničko ponašanje voditelja nije ključan čimbenik pri formiranju i djelovanju učeničkih zadruga kao oblika izvannastavnih aktivnosti. To potvrđuje i Jurčić (2008) koji nalazi da je temeljni pokretač u oblikovanju i realizaciji programa izvannastavnih aktivnosti učiteljevo zadovoljstvo temeljnim čimbenicima izvannastavnih aktivnosti. Učitelji navode kako su važni čimbenici za organizaciju i provođenje aktivnosti: potpora školske uprave, samostalnost učitelja u izboru programa, uključenost učenika u izvannastavne aktivnosti i stručno usavršavanje učitelja.

Nadalje, istraživanje koje je provela Sedlan-König (2013) pokazuje da osjećaj uspješnosti (kao jedan od stavova i uvjerenja) iznimno važan jer prethodi poduzetničkim namjerama i ponašanju te utječe na intenzitet poduzetničkih namjera. Zbog tog razloga valja razvijati osjećaj uspješnosti i kod učitelja, voditelja .

No, najveći utjecaj na razvijanje poduzetničke kompetencije ima iskustvo pa se može zaključiti kako bi bilo poželjno uvesti više praktične nastave u formalno obrazovanja na fakultetima kako bi se ostvario veći utjecaj na kasnije poduzetničko ponašanje kada se budući učitelji nađu u svojoj učiteljskoj ulozi.

Također, osjećaj uspješnosti vrlo je važan jer je povezan sa zadovoljstvom poslom. Zadovoljstvo poslom pak je važna varijabla koja može povećati motivaciju učitelja i biti važan čimbenik u postizanju odgojno–obrazovnih ciljeva (Michaelowa, 2002; Obineli, 2013).

ZAKLJUČAK

Poduzetničke sklonosti voditelja učeničkih zadruga razmatrali smo kroz zainteresiranost za poduzetničko ponašanje i kroz generalni osjećaj uspješnosti. Osjećaj uspješnosti (kao jedan od stavova i uvjerenja) važan je ne samo zato što prethodi poduzetničkim namjerama i ponašanju nego i zato što utječe na intenzitet poduzetničkih namjera i vjerojatnost da će namjere rezultirati željenim ponašanjem (Sedlan-König, 2013).

Učitelji su najvišima procijenili interpersonalne odnose, a najnižima uočavanje tržišnih prilika što upućuje na činjenicu da učitelji primarnog obrazovanja tijekom svog formalnog obrazovanja nisu imali dovoljno teorijskog znanja o poduzetništvu. Prijeko je potrebno, dakle, uspostaviti novu kulturu učenja, ponajprije na fakultetima jer (budući) učitelji nisu dovoljno osposobljeni za obrazovanje za poduzetništvo, a kod učitelja, voditelja zadruga, razvijati osjećaj uspješnosti jer on utječe na aktivnosti koji pojedinci poduzimaju, trud, ciljeve koje si postavljaju pa i rezultate koje postižu. Prema rezultatima ovoga istraživanja najveći utjecaj na razvijanje poduzetničkih sklonosti ima iskustvo pa se može zaključiti kako bi bilo poželjno uvesti više praktične nastave u formalno obrazovanja na učiteljskim fakultetima.

Rezultati istraživanja pokazuju da su voditelji učeničkih zadruga osnovnih škola uglavnom zadovoljni svojim poslom, a najzadovoljniji su suradnicima, autonomijom, kompetentnim ravnateljem. Nisu zadovoljni plaćom te mogućnostima napredovanja i stručnog usavršavanja što ukazuje na nedostatke sustava napredovanja u hrvatskom školstvu koji za napredovanje uvažava uspjehe u izvannastavnom radu učitelja kao voditelja zadruga (manjim brojem bodova), no predviđa samo napredovanje u predmetima redovite nastave te ukazuje na potrebu reorganizacije napredovanja učitelja.

Dobiveni rezultati ukazuju na činjenicu kako sklonost za poduzetničko ponašanje voditelja nije ključan čimbenik pri formiranju i djelovanju učeničkih zadruga kao oblika izvannastavnih aktivnosti, već je prije svega važna potpora ravnatelja, ugodni suradnici kao i autonomija voditelja u odlučivanju koja je u izvannastavnim aktivnostima puno veća nego u redovitoj nastavi. Poduzetničke sklonosti u kojima se voditelji osjećaju najmanje uspješnima jesu uočavanje tržišnih prilika. Stoga je nužno školama dati podršku te poticati poduzetničke aktivnosti i programe više nastavnika i izvan redovite nastave, dok institucije poput Agencije za odgoj i obra-

zovanje trebaju omogućiti stručno usavršavanje nastavnika, neposrednim stručnim iskustvom (suradnja s poslovnim partnerima i sl.).

Cilj modularnih usavršavanja jest pružiti sudionicima nužne vještine i kompetencije poduzetništva (npr. poslovno planiranje, administracija, marketing, upravljanje ljudskim resursima, upravljanje projektima, menadžment, upravljanje kvalitetom i sl.) .

Ovakve intervencije u obrazovanju i na fakultetima podrazumijevaju strategiju temeljitog učenja i zahtijevaju iskustvo iz stvarnog života jer su zasnovane na znanju stečenom kroz djelovanje. Osjećaj kompetentnosti utjecat će na uvjerenje o vlastitim sposobnostima, kao i na percepciju prilika, a time i na akcije/ponašanje koje će pojedinci poduzimati (Sedlan-Kónig, 2012).

LITERATURA

- Arthur, S. J. & Hisrich, R. D. (2011). Entrepreneurship through the ages: Lessons learned. *Journal of Enterprising Culture*, 19 (01), 1-40.
- Babić I. & Šitum, S. (2014). Menadžerska znanja voditelja učeničkih zadruga. *Putokazi*, 1, 47-56.
- Baranović, B., Domović, V. & Štrubić, M. (2008). Obrazovanje za poduzetnost – perspektiva osnovnoškolskih učitelja i nastavnika. *Sociologija i prostor*. 177-178 (3-4), 339-360.
- Bird, B. J. (2002). Learning entrepreneurship competencies: the self-directed learning approach, *International Journal of Entrepreneurship Education*, Vol. 1, No. 2, str. 203-227.
- Cindrić, M., Miljković, D. & Strugar, V. (2010). *Didaktika i kurikulum*. Zagreb: IEP-D2.
- Eccles, J. S., Lord, S. E. & Roeser, R. W. (1996). II Round Holes, Square Pegs, Rocky Roads, and Sore Feet: The Impact of Stage-Environment Fit on Young Adolescents' Experiences in Schools and Families. *Adolescence: Opportunities and challenges*, 7, 47.
- Jurčić, M. (2008). Teachers satisfaction with basic factors of extracurricular activities. *Život i škola: časopis za teoriju i praksu odgoja i obrazovanja*, 2 (20), 9-26.
- Klecker, B. & Loadman, W. E. (1997). *Exploring Teacher Job Satisfaction, across Years of Teaching Experience*. Preuzeto s <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED413316.pdf> (9. 09. 2015.)
- Koh, H. C. (1996). Testing hypotheses of entrepreneurial characteristics. *Journal of managerial Psychology*, 11, 12-25.
- Krueger, N. F. (2003). The Cognitive Psychology of Entrepreneurship, U: *Handbook of Entrepreneurship Research* Acs, Z.J., Audretsch, D.B. (ur.), Springer Science and Business Media, Inc., New York, str. 105-140.
- Lersch, R. (2005). Nastava kao čin ravnoteže: Didaktičko-metodička razmatranja o novoj kulturi učenja prema idućem uvođenju obrazovnih standarda, *Pedagogijska istraživanja*, 37, str. 85-99.
- Ma, X. & MacMillan, R. B. (1999). Influences of work place conditions on teachers' job satisfaction. *The Journal of Educational Research*, 93 (1), 39-47.
- Mahoney, J. L., Larson, R. W., Eccles, J. S. & Lord, H. (2005). Organized activities as developmental contexts for children and adolescents. *Organized activities as contexts of development: Extracurricular activities, after-school and community programs*, 3-22.
- Martinčević, J. (2010). Provođenje slobodnog vremena i uključenost učenika u izvannastavne aktivnosti unutar škole. *Život i škola: časopis za teoriju i praksu odgoja i obrazovanja*, 56(24), 29-34.
- McClelland, D. C. & Burnham, D. H. (2003). Power is the great motivator. *Harvard business review*, 81 (1), 117-126.
- Michaelowa, K. (2002). *Teacher job satisfaction, student achievement, and the cost of primary education in Francophone Sub-Saharan Africa* (No. 188). HWWA Discussion Paper. Preuzeto sa: <https://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/19349/1/188.pdf> (12.9. 2015)
- Miljković Krečar, I. (2008). Konstrukcija i empirijska provjera upitnika poduzetničkih sklonosti. *Psihološkije teme*, 17 (1), 57-73.
- Miljković Krečar, I. (2013). Predviđanje poduzetničkog ponašanja u okviru Bandurine teorije samoefikasnosti. *Doktorska disertacija*. Zagreb

- Miserandino, M. (1996). Children who do well in school: Individual differences in perceived competence and autonomy in above-average children. *Journal of Educational Psychology*, 88(2), 203.
- Mwamwenda, T. S. (1997). Teacher gender differences in job satisfaction in Transkei. *Research in Education*, 58 (1), 75-77.
- Mlinarević, V. & Brust, M. (2009). Kvaliteta provedbe školskih izvannastavnih aktivnosti. *Dan talenata* (3; 2009).
- Mlinarević, V. & Brust-Nemeth, M. (2012). *Izvannastavne aktivnosti u školskom kurikulumu*. Osijek: Sveučilište J.J. Strossmayera i Učiteljski fakultet.
- Obineli, A. S. (2013). Teachers' Perception of the Factors Affecting Job Satisfaction in Ekwusigo Local Government of Anambra State, Nigeria. *African Research Review*, 7 (4), 225-237.
- Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: how good are single versus multiple-item measures? *Journal of Managerial Psychology*, 14 (5), 388-403.
- Peko, A., Munjiza, E. & Cindrić, M. (2005). Uloga učeničke zadruge u razvijanju samopoštovanja. *Zbornik učiteljske akademije u Zagrebu*, 7(1), 49-62.
- Petak, A. (2005). Smisao, svrhe, razvoj i ustroj učeničkog zadrugarstva. U: Ž. Mataga (ur.), *Zadružni priručnik* (str. 80-91). Zagreb: Hrvatski savez zadruga.
- Robbins, S. P. & Coulter, M. (2012). Pearson Education. Inc., publishing as Prentice Hall.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Shulruf, B., Tumen, S., & Tolley, H. (2008). Extracurricular activities in school, do they matter?. *Children and youth services review*, 30(4), 418-426.
- Sedlan-Kőnig, Lj. (2012). Metodologija visokoškolskog obrazovanja u funkciji razvijanja poduzetničkog ponašanja. *Doktorska disertacija*. Osijek
- Sedlan-Kőnig, Lj. (2013). Poduzetnička kompetencija kao izvor konkurentnosti studenata na tržištu rada, *Ekonomski vjesnik*, 39 (1) str. 57-70.
- Snipes, R. L., Oswald, S. L., LaTour, M. & Armenakis, A. A. (2005). The effects of specific job satisfaction facets on customer perceptions of service quality: an employee-level analysis. *Journal of Business Research*, 58(10), 1330-1339.
- Šiljković, Ž., Rajić, V. & Bertić, D. (2007). Izvannastavne i izvanškolske aktivnosti. *Odgojne znanosti*, 9 (2 (14)), 133-145.
- Šverko, B. & Galić, Z. (2009). Kvaliteta radnog života u Hrvatskoj: subjektivne procjene tijekom posljednjih 15 godina. *Rad u Hrvatskoj: Pred izazovima budućnosti*, Zagreb: Centar za demokraciju i pravo Miko Tripalo i Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, 197-223.
- Vidić, T. (2009). Zadovoljstvo poslom učitelja u osnovnoj školi. *Napredak*, 150 (1), 7-20.

Job Satisfaction and Entrepreneurial Preferences of the Leaders of Students' Cooperatives

Abstract: Entrepreneurship in primary education is one of the core competences of the European reference framework, and is implemented as a cross-curricular theme, but the research shows that the objectives of fostering entrepreneurship in primary schools is largely unrealized. In our primary education in the last twenty years there was an expansion of students' cooperatives, which represent a good example for the systematic increase of the capacity of education for entrepreneurship. Assuming that teachers - leaders of students' cooperatives develop entrepreneurial competence among students, we conducted an empirical survey among leaders the cooperatives of the Varaždin County. The aim of the study was to determine their entrepreneurial inclinations and satisfaction, and also the success of the business leader of the cooperative. Entrepreneurial inclinations of the leaders of student cooperatives were considered to be the interest of the entrepreneurial behavior and the general feeling of success. The differences in interest in entrepreneurial behavior were tested between respondents whose had close family members as the owners of companies, and those who did not. This test showed no statistically significant difference in interest between patients with and without the owner of a business among family members, which suggests that a preference for entrepreneurial behavior is not a key factor in the formation and operation of student co-operatives as a form of extra-curricular activity. Research results show that the leaders of student cooperatives are generally satisfied with their jobs – the most satisfied with coworkers, autonomy and director.

Key words: student cooperative; education for entrepreneurship; entrepreneurial propensity; general feeling of success; job satisfaction

Arbeitszufriedenheit und unternehmerische Präferenzen von Geschäftsführern der Schülergenossenschaften

Zusammenfassung: Das Unternehmertum in der Primärausbildung ist eine der Kernkompetenzen des Europäischen Bezugsrahmens, es wird als fächerübergreifendes Thema realisiert, aber die Untersuchungen haben gezeigt, dass die Ziele der Förderung des Unternehmertums in den Grundschulen weitgehend nicht realisiert werden. In unserer Grundschulausbildung ist in den letzten zwanzig Jahren zu einer Expansion der Schülergenossenschaften gekommen, die ein gutes und systematisches Beispiel für die Steigerung der Bildungskapazitäten für das Unternehmertum sind. Unter der Annahme, dass die Lehrer - Geschäftsführer der Schülergenossenschaften die unternehmerische Kompetenz bei den Schülern entwickeln, führten wir eine empirische Untersuchung unter den Geschäftsführern der Schülergenossenschaften in der Gespanschaft Varaždin durch. Das Ziel der Studie war die Bestimmung ihrer unternehmerischen Präferenzen, der Zufriedenheit und des Arbeitserfolgs als Führungskraft der Genossenschaft. Die unternehmerischen Präferenzen von Geschäftsführern der Schülergenossenschaften wurden durch das Interesse an unternehmerischem Verhalten und durch das allgemeine Erfolgsgefühl betrachtet. Die Unterschiede beim Interesse an unternehmerischem Verhalten wurden unter den Befragten geprüft, deren nahe Familienangehörige Eigentümer von Unternehmen sind und anderen Befragten, deren nahe Familienangehörigen keine Eigentümer sind. Dieser Test hat gezeigt, dass keine statistisch signifikanten Unterschiede beim Interesse zwischen Befragten mit und ohne Eigentümer eines Unternehmens unter den Familienmitgliedern besteht, was darauf hinweist, dass die Präferenz für unternehmerisches Verhalten kein entscheidender Faktor bei der Formierung und dem Betrieb von Schülergenossenschaften ist. Die Untersuchungsergebnisse zeigen auch, dass die Geschäftsführer der Schülergenossenschaften generell zufrieden mit ihrer Arbeit sind - am zufriedensten sind sie mit Mitarbeitern, mit der Autonomie und dem Schulleiter.

Schlüsselbegriffe: Schülergenossenschaft, Erziehung zur Unternehmertum, unternehmerische Präferenz, allgemeines Erfolgsgefühl, Arbeitszufriedenheit