

*Prethodno priopćenje
Preliminary communications*

JEL Classification: E24, C20, L26

Elvira Čatić-Kajtažović * • Mirela Kljajić-Dervić ** • Sanel Mahić^{1*}**

SAMO PROCJENA UČINKA PODUZETNIČKE NADLEŽNOSTI NEZAPOSLENIH SA NJIHOVIM OČEKIVANJIMA OD POTENCIJALNIH POSLODAVACA

SELF-ASSESSMENT OF THE PERFORMANCE OF ENTREPRENEURIAL COMPETENCE OF THE UNEMPLOYED WITH THEIR EXPECTATIONS FROM POTENTIAL EMPLOYERS

Sažetak

Istraživanje je provedeno na uzorku nezaposlenih osoba evidentiranih u evidenciji Zavoda za zapošljavanje Unsko-sanskog kantona. Glavni ciljevi istraživanja bili su: 1. otkriti samoprocjenu uspješnosti rada pod stresom ili pritiskom, suočavanja s neočekivanim izazovima i promjenama u okolini (dijelovi poduzetničke kompetencije nezaposlenih); 2. rangirati očekivanja nezaposlenih od potencijalnih poslodavaca; 3. utvrditi postoje li razlike u očekivanjima od poslodavaca između dvije skupine ispitanika: mladih (kako je definirano zakonom, tj. Ispitanika od 15 do 30 godina) i ostalih ispitanika (ispitanika starijih od 30 godina); 4. analizirati vezu između samoprocjene učinka u kategorijama poduzetničke kompetencije nezaposlenih osoba s njihovim očekivanjima od potencijalnih poslodavaca. Rezultati su pokazali da s rastom samoprocjene uspjeha u kategorijama poduzetničke kompetencije nezaposlenih raste i njihova očekivanja od potencijalnih poslodavaca te da mladi imaju malo veća očekivanja od poslodavaca.

Ključne riječi: nezaposleni, mladi, poslodavci, očekivanja, poduzetnička kompetencija.

Abstract

The survey was conducted on a sample of unemployed persons registered by the Una Sana Canton Employment Service. The main objectives of the research were: 1. to discover the self-efficacy of the job success of working under stress or pressure, dealing with unexpected challenges and changes in the environment (parts of the entrepreneurial competence of the unemployed); 2. to rank the

expectations that unemployed persons have from potential employers; 3. to determine whether there are differences in employer's expectations among two groups of respondents: young people (as defined by law, i.e respondents from 15 to 30 years of age) and other respondents (respondents over 30 years); 4. to analyze the relationship between self-efficacy in the categories of entrepreneurial competencies of unemployed persons with their expectations from potential employers. The results had shown that with the growth of self-efficacy in the categories of entrepreneurial competence of unemployed persons, their expectations from potential employers are also growing and that young people slightly have higher expectations from employers.

Key words: *Unemployed persons, young people, employers, expectations, entrepreneurial competence.*

UVOD

Iako je pitanje nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini dugogodišnji problem s promjenjivim intenzitetom interesa akademske zajednice i politike, ali s jednom konstantom fokusa prvenstveno kada su u pitanju izborna obećanja i nezaposlenost mladih, za vjerovati je da će se ova tema posebno intenzivirati u toku i po okončanju pandemije COVID-19. U ovom radu, autori polaze od pretpostavke: da (bez obzira na trenutni status lica kao nezaposlenog) rastom intenziteta samoprocjene poduzetničke kompetencije ispitanika rastu i očekivanja koja nezaposlena lica imaju od potencijalnih poslodavaca. Ako pandemiju COVID-19 posmatramo kao krizu, a krizu kao veliku promjenu (iz izlaganja dr Isaka Adižesa), poslodavcima su neophodni (a pretpostavljamo da će ta neophodnost tek rasti) zaposleni koji su sposobni nositi se s promjenama i neočekivanim izazovima. Stoga smo u ovom istraživanju ponudili nekoliko tvrdnji ispitanicima koje su podrazumijevale da nezaposlena lica izvrše samoprocjenu uspješnosti kada je u pitanju „nošenje s promjenama u okolini; nošenje s neočekivanim izazovima i rad pod stresom ili pritiskom“ (čestice preuzete iz Sedlan-König, 2012a).

„Poduzetničku kompetenciju, kao jednu od osam ključnih kompetencija definiranih Evropskim okvirom, možemo posmatrati kao sposobnost pojedinca da realizuje vlastite ideje, da preuzme odgovornost, da inicira i pokreće promjene, da je motiviran, proaktivan, inovativan, da prepozna i kreira prilike, te da je spreman na preuzimanje rizika i timski rad“ (Čatić- Kajtažović et al., 2016: 478). Posmatrajući

ponuđenu definiciju poduzetničke kompetencije, na prvi pogled, ista izgleda (u najmanju ruku) glomazna sa širokim obuhvatom emocija, stavova, uvjerenja, razmišljanja, itd. pretočenih u dijelove sposobnosti pojedinca (više o navedenom u Sedlan-König, 2012a, 2012b). Ipak, u ovom radu smo se ograničili na samo tri tvrdnje: samoprocjenu uspješnosti kada je u pitanju „nošenje s promjenama u okolini; nošenje s neočekivanim izazovima i rad pod stresom ili pritiskom“.

Prema Zakonu o mladima Federacije Bosne i Hercegovine (Službene novine Federacije BiH, 36/10) „omladina“ ili „mladi“ su osobe u životnoj dobi od navršениh 15

do navršenih 30 godina starosti, dok je na isti način ova kategorija definirana i u Republici Srpskoj Zakonom o omladinskom organizovanju Republike Srpske (Službeni glasnik RS 98/04, 119/08, 1/12). Dakle, u Bosni i Hercegovini postoji usklađenost definicije mladih na državnom nivou i donošenje navedenih zakona, kao pohvalne aktivnosti uz nekoliko projekata i mjera podrške zapošljavanja mladih (više o projektima i mjerama podrške u Hadžimahmutović i Martić, 2013; i u Pregledu politika zapošljavanja u Bosni i Hercegovini za 2018. godinu, 2019) čija se efikasnost i dostatnost dovodi u pitanje ako se uzmu u obzir statistički pokazatelji o nezaposlenosti mladih u BiH. Tako se i na web sajtu Ministarstva civilnih poslova Bosne i Hercegovine (koje uz Agenciju za rad i zapošljavanje predstavlja državne institucije izravno odgovorne za sektor zapošljavanja i rada) navodi „Svi podaci pokazuju da je nezaposlenost problem broj 1 mladih u našoj državi“¹. Iako je problem nezaposlenost mladih prisutan u mnogim ekonomijama (više o navedenom u ILO, 2013.; Ćatić-Kajtažović et al., 2015) čini se i da za rješenje ovog problema u BiH nedostaje sistematski pristup. S druge strane i sve glasnije se govori o nerealnim očekivanjima mladih u Bosni i Hercegovini (više o navedenom u Cviki, 2013). Stoga se u ovom radu posebno analizira i postojanje razlike u očekivanjima od poslodavaca između dvije grupe ispitanika: mladi (kako je to definirano zakonom tj. ispitanici od 15 do navršenih 30 godina starosti) i ostali ispitanici (ispitanici iznad 30 godina starosti).

1. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

U istraživanju je ukupno učestvovalo 208 učesnika, trenutno nezaposlenih lica s područja Unsko-sanskog kantona. Istraživanje je rađeno pomoću anketnog upitnika, koji je između ostalih sadržavao osam tvrdnji pomoću kojih se pokušalo procijeniti koliko su značajna i koji je rang značajnosti kada su u pitanju očekivanja od potencijalnih poslodavaca (npr. Kod poslodavca mi je bitno fleksibilno radno vrijeme; Kod poslodavca mi je bitno poslovanje koje se ne kosi s mojim vjerskim ubjeđenjima), kao i neke osnovne informacije o ispitanicima (spol, dob, obrazovanje, radno iskustvo). Za samoprocjenu uspješnosti u nošenju s promjenama u okolini, u nošenju s neočekivanim izazovima, u radu pod stresom ili pritiskom korištene su tri tvrdnje preuzete iz Sedlan-König (2012a) kako je to prikazano u tabeli broj 1.

2. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Rezultati deskriptivne statistike (prije svega srednje vrijednosti) dali su nam detaljniji uvid u percepciju nezaposlenih lica kada su u pitanju njihova očekivanja od potencijalnih poslodavaca (vidi tabelu broj 1). Rang je formiran na osnovu postignutih srednjih vrijednosti svake pojedinačne tvrdnje.

Tabela 1. Deskriptivna statistika

| Rang | Kod poslodavca mi je bitno: | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|------|-----------------------------|-----|---------|---------|------|----------------|
| | Redovna isplata plaća | 208 | 1 | 5 | 4,75 | 0,727 |
| | Međuljudski odnosi | 208 | 1 | 5 | 4,64 | 0,681 |

| | | | | | |
|---|-----|---|---|------|-------|
| Mogućnost stručnog napredovanja | 208 | 1 | 5 | 4,57 | 0,752 |
| Visina plaće | 208 | 1 | 5 | 4,50 | 0,811 |
| Društveno odgovorno poslovanje | 208 | 1 | 5 | 4,41 | 0,897 |
| Sedmično radno vrijeme od 40 sati | 208 | 1 | 5 | 4,39 | 0,804 |
| Fleksibilno radno vrijeme | 208 | 1 | 5 | 4,26 | 0,922 |
| Poslovanje koje se ne kosi s mojim vjerskim ubjeđenjima | 208 | 1 | 5 | 4,12 | 1,142 |
| Koliko ste uspješni: | | | | | |
| U nošenju s promjenama u okolini | 208 | 1 | 5 | 3,89 | 0,959 |
| U nošenju s neočekivanim izazovima | 208 | 1 | 5 | 3,60 | 0,943 |
| Kad radite pod stresom ili pritiskom | 208 | 1 | 5 | 3,46 | 1,085 |
| Valid N (listwise) | 208 | | | | |

Izvor: Obrada autora

U predstavljenoj tabeli je vidljivo da nezaposleni prioritet daju redovnoj isplati plaće, međuljudskim odnosima, mogućnostima stručnog napredovanja, itd. kao i da su sve srednje vrijednosti ovih čestica iznad 4. S druge strane sve srednje vrijednosti čestica koje predstavljaju dio samoprocjene uspješnosti u kategorijama poduzetničke kompetencije nezaposlenih lica su ispod 4.

Ako se postignute srednje vrijednosti posebno analiziraju po grupama ispitanika u odnosu na postavljen prag starosti definiran Zakonom o mladima FBiH, ispitanici u životnoj dobi od navršениh 15 do navršениh 30 godina starosti imaju više srednje vrijednosti na svim analiziranim česticama izuzev ponuđene tvrdnje Kod poslodavca mi je bitno sedmično radno vrijeme od 40 sati.

Nad gore predstavljenim česticama je rađena faktorska analiza. Vrijednosti pokazatelja KMO testa su bile veće od 0,6 (KMO=0,831; p=0,00); te su vrijednosti pokazatelja Barlett's Test of Sphericity značajne (Sig=0,00, p<0,05). Kao što je vidljivo u tabeli broj 2 za metodu ekstrakcije je odabrana PCA metoda (Principal Component Analysis) dok je za metodu rotacije korištena kosokutna i to promax rotacija. Naime „Costello i Osborne (2005) smatraju kako je kosokutna rotacija posebno prihvatljiva u društvenim istraživanjima jer je ponašanje rijetko kada moguće objasniti konstruktima koji su u potpunosti nezavisni i međusobno nepovezani“ (Jeger, 2013: 114). Formirala su se tri faktora (varijable) koje objašnjavaju ukupno 64,88% varijance.

Tabela 2. Faktorska opterećenja i vrijednosti Cronbach - a koeficijenta

| Čestice anketnog upitnika | Varijabla | | | α |
|--|---------------------|---------------------|--------------------------|---|
| | Niži red očekivanja | Viši red očekivanja | Samoprocjena uspješnosti | |
| Kod poslodavca mi je bitno: [Redovna isplata plaća] | 0,704 | | | |
| Kod poslodavca mi je bitno: | 0,728 | | | |

| | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|
| [Sedmično radno vrijeme od 40 sati] | | | | 0,819 |
| Kod poslodavca mi je bitno: [Visina plaće] | 0,792 | | | |
| Kod poslodavca mi je bitno: [Fleksibilno radno vrijeme] | 0,753 | | | |
| Kod poslodavca mi je bitno: [Međuljudski odnosi] | 0,641 | | | |
| Kod poslodavca mi je bitno: [Mogućnost stručnog napredovanja] | | 0,736 | | 0,721 |
| Kod poslodavca mi je bitno: [Društveno odgovorno poslovanje] | | 0,756 | | |
| Kod poslodavca mi je bitno: [Poslovanje koje se ne kosi s mojim vjerskim ubjeđenjima] | | 0,745 | | |
| Koliko ste uspješni: [Kad radite pod stresom ili pritiskom] | | | 0,768 | 0,723 |
| Koliko ste uspješni: [U nošenju s neočekivanim izazovima] | | | 0,851 | |
| Koliko ste uspješni: [U nošenju s promjenama u okolini] | | | 0,722 | |
| | Σ | | | 0,826 |

Izvor: Obrada autora

Kao što se može vidjeti iz prikazane tabele donji prag faktorskog opterećenja je 0,60 što se može uzeti kao prihvatljiv prag u kontekstu broja ispitanika. Prije imenovanja i formiranja kompozitnih varijabli provjeren je Cronbachov alfa koeficijent (α) za mjerenje unutrašnje konzistentnosti korištenih tvrdnji, koje shodno prikazanim rezultatima imaju prihvatljivu ($>0,7$) i dobru ($>0,8$) unutrašnju konzistentnost (George i Mallery, 2016). Dalje se u tabeli može vidjeti da su formirane dvije varijable (kada su u pitanju tvrdnje korištene za mjerenje očekivanja nezaposlenih) imenovane kao:

1. Niži red očekivanja od poslodavaca,
2. Viši red očekivanja od poslodavaca.

Kako bismo provjerali povezanost samoprocjene uspješnosti u kategorijama poduzetničke kompetencije nezaposlenih lica s njihovim očekivanjima od potencijalnih poslodavaca, izračunat je koeficijent korelacije.

Tabela 3. Pirsonov koeficijent korelacije

| | Niži redočekivanja | Viši red očekivanja | Samoprocjena uspješnosti |
|--------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|
| Niži redočekivanja | 1 | | |
| Viši red očekivanja | 0,548** | 1 | |
| Samoprocjena uspješnosti | 0,312** | 0,361** | 1 |

** $p < 0,01$

Izvor: Obrada autora

Uzimajući u obzir neophodan oprez prilikom tumačenja rezultata Pirsonovog koeficijenta korelacije, prije svega misleći na to da „Korelacija govori o povezanosti, a ne o uzročno posljedičnoj vezi među varijablama“ (Udovčić et al., 2017:13) na kraju bismo mogli izvući nekoliko zaključaka:

1. rastom samoprocjene uspješnosti u kategorijama poduzetničke kompetencije nezaposlenih lica, rastu i njihova očekivanja od potencijalnih poslodavaca kada su u pitanju radno-pravni odnosi.
2. nezaposleni s višim nivoom intenziteta u kategorijama poduzetničke kompetencije i više očekuju od potencijalnog poslodavca u pogledu društveno odgovornog poslovanja, mogućnosti stručnog napredovanja i sl.

Kao što je ranije navedeno, učesnike u istraživanju smo podijelili u dvije grupe:

1. Mladi (ispitanici u životnoj dobi od navršениh 15 do navršениh 30 godina starosti),
2. Ostali (ispitanici iznad 30 godina starosti).

Iako su postignute srednje vrijednosti na sve tri formirane varijable više kod mladih ispitanika u odnosu na ostale, statistički značajna razlika postoji samo kod varijable: „viši red očekivanja od poslodavaca“ ($t=2,185$; $p<0,05$). Da bismo dodatno istražili ovaj odnos, ispitanike smo dalje podijelili na one sa radnim iskustvom i one bez radnog iskustva, smatrajući da bi i radno iskustvo moglo uticati na očekivanja nezaposlenih lica. Broj ispitanika u odnosu na dob i radno iskustvo prikazan je u tabeli broj 4.

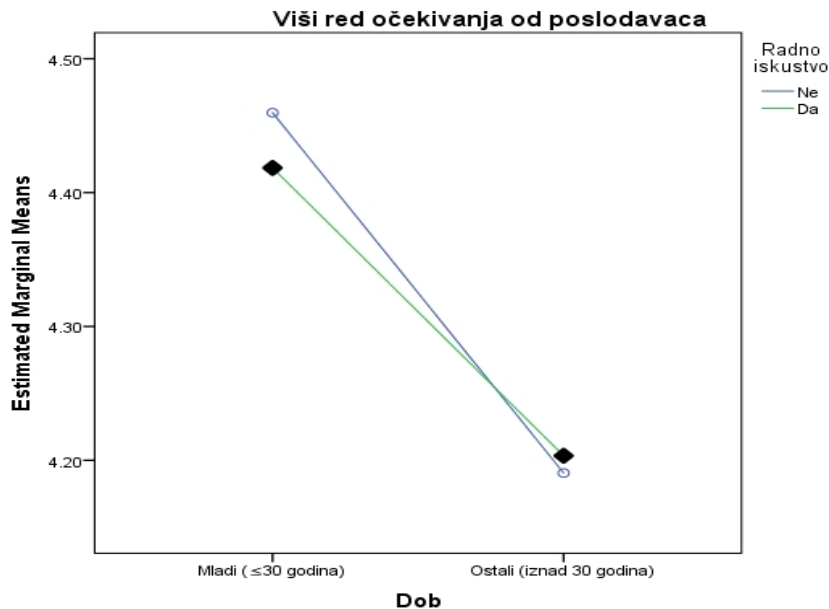
Tabela 4. Broj ispitanika u odnosu na dob i radno iskustvo

| | | Dob | | Total |
|----------------|----|-------|---------|-------|
| | | Mladi | Stariji | |
| Radno iskustvo | Ne | 95 | 7 | 102 |
| | Da | 47 | 59 | 106 |
| Ukupno | | 142 | 66 | 208 |

Izvor: Obrada autora

Više srednje vrijednosti kod mladih kada su u pitanju očekivanja „višeg reda“ vidljive su i iz grafičkog prikaza koji slijedi, uz napomenu da je očito u prikazanoj tabeli da ne postoji ravnomjerna raspodijela ispitanika po grupama (dob i radno iskustvo).

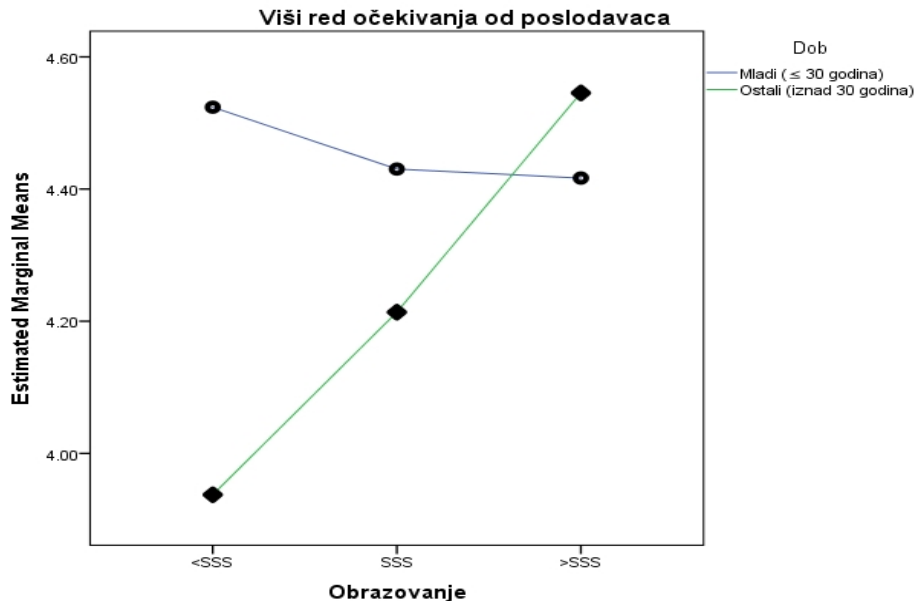
Grafikon 1. Interakcija viši red očekivanja od poslodavaca, dob i radno iskustvo



Izvor: Obrada autora

Nakon ovakvih rezultata, dodatno smo uključili i varijablu obrazovanje, na način da smo ispitanike grupisali u tri grupe: one koji imaju završen stepen obrazovanja i kvalifikaciju ispod nivoa srednje stručne spreme četvrtog stepena; oni koji imaju završenu četverogodišnju srednju stručnu spremu (SSS) i oni koji imaju stepen obrazovanja/kvalifikaciju iznad četverogodišnje srednje stručne spreme. Pomoću dvofaktorske ANOVE pokušali smo saznati odgovor na pitanja: da li se dvije grupe nezaposlenih lica (mladi-ispitanici u životnoj dobi od navršenih 15 do navršenih 30 godina starosti i ostali-ispitanici iznad 30 godina) razlikuju u očekivanju višeg reda te da li ta razlika zavisi od stepena obrazovanja. Međutim, rezultati su pokazali da nema ispunjenih osnovnih uslova (varijanse nisu homogene i nema ravnomjerne preraspodijele ispitanika po navedenim grupama), odnosno Leveneov test pokazuje značajnu razliku u varijansama zavisne varijable u različitim grupama, pa je narušena pretpostavka o homogenosti varijansi (više o navedenom u Goss-Sampson, 2020: 107). Ipak iz grafičkog prikaza možemo vidjeti: kod ispitanika koji su stariji od 30 godina-rastom stepena obrazovanja rastu i ostvarene vrijednosti na varijabli „viših očekivanja od poslodavaca“; što nije slučaj kod ispitanika mlađih od 30 godina.

Grafikon 2. Interakcija viši red očekivanja od poslodavaca, dob i obrazovanje



Izvor: Obrada autora

Pregledom ostvarenih rezultata srednjih vrijednosti koje su prikazane u ovom grafu, možemo zaključiti da najniže srednje vrijednosti ($Me=3,94$); tj. najniža očekivanja imaju nezaposlena lica iznad 30 godina koji pripadaju prvoj grupi ispitanika prema stepenu obrazovanja/kvalifikacije (prema ranijem sistemu u Bosni i Hercegovini zasnovanom na stepenima stručne spreme: NKV, PKV i KV), dok su kod mladih sve srednje vrijednosti iznad 4,4 bez obzira na ostvaren stepen obrazovanja/kvalifikacije ili radno iskustvo (vidi grafikon broj 1).

3. OGRANIČENJA I UPUTE ZA BUDUĆA ISTRAŽIVANJA

Predstavljeni rezultati istraživanja imaju više ograničenja koja su prije svega vezana za broj ispitanika, za pravilnu raspoređenost uzorka ispitanika kada je u pitanju stepen obrazovanja, dob, očekivanja od poslodavaca itd. pomoću kojeg bismo mogli odgovoriti na pitanje: da li se dvije grupe nezaposlenih lica (mladi-ispitanici u životnoj dobi od navršениh 15 do navršениh 30 godina starosti i ostali-ispitanici iznad 30 godina) razlikuju u očekivanju višeg reda te da li ta razlika zavisi od stepena obrazovanja. Pored broja ispitanika i ravnomjerne raspoređenosti uzorka istraživanja, ograničenja u istraživanju predstavljaju i korištene tvrdnje anketnog upitnika, te je preporuka da se koriste sve tvrdnje prezentirane u Sedlan-König (2012a) za samoprocjenu uspješnosti. S druge strane preporuka je i da se prezentirane tvrdnje pomoću kojih su se pokušala procijeniti očekivanja od potencijalnih poslodavaca također prošire, prvenstveno uzimajući u obzir očekivanja višeg reda (npr. ljudska prava, etički kodeks, zaštita okoliša itd.). Potrebna je i dodatna teorijska podloga i konceptualizacija kako bi se utvrdila uzročno-posljedična veza između kategorija: očekivanja od poslodavaca i samoprocjena

uspješnosti, kao i dodatna istraživanja da bi se otkrilo da li potencijalni zaposleni s visokim intenzitetom samoprocjene uspješnosti u kategorijama poduzetničke kompetencije mogu izvršiti pritisak na preduzeća kada je u pitanju društveno odgovorno poslovanje; te pokušati odgovoriti na pitanje da li možda društveno odgovorno poslovanje kompanije može uticati na poduzetničku kompetenciju zaposlenog.

ZAKLJUČAK

Rezultati su pokazali nešto viši intenzitet povezanosti između samoprocjene poduzetničke kompetencije i „višeg reda očekivanja od poslodavaca“ (društveno odgovorno poslovanje, stručno usavršavanje, poslovanje koje se ne kosi s vjerskim uvjerenjem) u odnosu na „niži red očekivanja od poslodavaca“ (redovnost i visina plaće, radno vrijeme i sl). Rastom samoprocjene uspješnosti u kategorijama poduzetničke kompetencije nezaposlenih lica, rastu i njihova očekivanja od potencijalnih poslodavaca, odnosno nezaposleni s višim nivoom intenziteta u kategorijama poduzetničke kompetencije i više očekuju od potencijalnog poslodavca. Kod ispitanika koji su stariji od 30 godina rastom stepena obrazovanja/kvalifikacija rastu i ostvarene vrijednosti na varijabli „viših očekivanja od poslodavaca“; što nije slučaj kod ispitanika koji pripadaju grupi mladima. Općenito mladi imaju nešto viša očekivanja od poslodavaca u odnosu na ostale (starije od 30 godina).

Literatura

1. Agencija za rad i zapošljavanje Bosne i Hercegovine (2019). *Pregled politika zapošljavanja u Bosni i Hercegovini za 2018. godinu*. Sarajevo. dostupno na <http://www.arz.gov.ba/files/akti/izvjestaji/Pregled%20politika%20zapostljavanja%202018.pdf>
2. Costello, A. B., & Osborne, J. W. (2005). Best practices in exploratory factor analysis: Four recommendations for getting the most from your analysis. *Practical Assessment, Research, & Evaluation, 10*, 1-9
3. Cvikl, K. (2013). *Nezaposlenost mladih: Je li problem u stavu?*. Sarajevo: Populari.
4. Ćatić-Kajtažović, E., Nuhanović, A., Nanić, A., & Bilanović S. (2015). Ako je jedan od odgovora na problem „izgubljene generacije“ poduzetništvo, koliko su studenti Univerziteta u Bihaću spremni da se bave poduzetništvom?. *Proceedings of 10th International Scientific Conference on Production Engineering, Development and modernization production-RIM 2015*, 487-492.
5. Ćatić-Kajtažović, E., Nuhanović, A., & Bilanović S. (2016). Differences between male and female students in the competencies of entrepreneurship. In Doleček, V., Karabegović, I., & Pašić, S. (Eds.), *New technologies „NT-2016”* (pp. 478-483). Society for robotics of Bosnia and Herzegovina.
6. George, D., & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step: A Simple Guide and Reference (14th ed.)*. New York: Routledge.

7. Goss-Sampson, M.A. (2020). *Statistička analiza u JASP programu: vodič za studente*. Naslov originala: *STATISTICAL ANALYSIS IN JASP: A GUIDE FOR STUDENTS* (2nd Edition JASP v0.10.2 July 2019). Prevod na srpski jezik, 2020.
8. Hadžimahmutović, B. i Martić, M. (2013). *Istraživački rad o položaju mladih na tržištu rada- Nezaposlenost mladih: EU i BiH dijele isti problem, mogu li i rješenja biti zajednička?*. Centar za istraživanja i studije GEA.
9. International Labour Organization (ILO). (2013). *Global Employment Trends for Youth 2013: A generation at risk*.
10. Jeger, M. (2013). *Efektualnost i razvoj poduzetničkih namjera*. Doktorska disertacija. Ekonomski fakultet u Osijeku, Osijek.
11. Sedlan-König, L. (2012a). *Metodologija visokoškolskog obrazovanja u funkciji poticanja poduzetničkog ponašanja*. Doktorska disertacija. Ekonomski fakultet u Osijeku, Osijek.
12. Sedlan-König, Lj. (2012b). Role of self-efficacy in influencing entrepreneurial behavior at universities. In Merkač Skok, M. & Cingula, M. (Eds.), *Knowledge and business challenge of globalization in 2012, 4th international scientific conference* (pp. 714-722). Fakulteta za komercijalne in poslovne vede, Celje.
13. Sedlan-König, L. (2016). Integrating entrepreneurial self-efficacy into education at universities. *Ekonomski vjesnik*, 29(2), 311-321.
14. Udovičić, M. et al., (2007). Što trebamo znati kada izračunavamo koeficijent korelacije?. *Biochemia Medica*, 17(1), 10-15.
15. Zakon o mladima Federacije Bosne i Hercegovine (Službene novine Federacije BiH, 36/10).
16. Zakon o omladinskom organizovanju Republike Srpske (Službeni glasnik RS 98/04, 119/08, 1/12).
17. Webinar: Dr Ichak Adizes & Adizes SEE, maj 2020.
18. http://www.mladi.gov.ba/index.php?option=com_content&task=view&id=46&lang=bh (24.06.2020. godine).
19. http://fmon.gov.ba/Upload/Dokumenti/553ef086-3d8d-41b3-aa3a-4ec24ff8a1f1_Osnove%20kvalifikacijskog%20okvira%20u%20Bosni%20i%20Hercegovini.pdf.
20. <http://www.sluzbenilist.ba/page/akt/FAaZ4BuUFtA=>