Ovaj rad je licenciran pod Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International.

Zaprimljen: 17.5.2026.
Odobren za objavu: 26.10.2026.
https://doi.org/10.17559/JF-2026040000034 Prethodno priopćenje

KARIJERNE PREFERENCIJE GENERACIJE Z - SIGURNOST ZAPOSLENJA ILI PODUZETNIČKA ORIJENTACIJA

Katarina Kulić[1], Matej Galić[2], Marko Galić[3]

[1] Veleučilište Lavoslav Ružička, Vukovar, Ulica Blage Zadre 2, 32000 Vukovar, Hrvatska, https://orcid.org/0009-0007-2938-4502, E-pošta: kkulic@vevu.hr

[2] Veleučilište Lavoslav Ružička, Vukovar, Ulica Blage Zadre 2, 32000 Vukovar, Hrvatska, https://orcid.org/0000-0002-0371-1428, E-pošta: mgalic@vevu.hr

[3] Veleučilište Lavoslav Ružička, Vukovar, Ulica Blage Zadre 2, 32000 Vukovar, Hrvatska, https://orcid.org/0000-0002-9978-1630, E-pošta: mgalic99@gmail.com

Sažetak: Promjene na suvremenom tržištu rada, obilježene digitalizacijom i povećanom fleksibilnošću oblika zaposlenja, mijenjaju tradicionalne karijerne obrasce. Generacija Z pritom iskazuje sklonost autonomiji, ali istodobno djeluje u kontekstu u kojem sigurnost zaposlenja ostaje visoko vrednovana. Cilj rada je istražiti karijernu orijentaciju studenata Generacije Z na kontinuumu između sigurnog zaposlenja i poduzetničke karijere. Istraživanje se konceptualno oslanja na modele karijernih izbora i poduzetništva te uključuje percepciju rizika, poduzetničku samoefikasnost i potrebu za autonomijom. Empirijsko istraživanje provedeno je anketnom metodom na uzorku od N = 45 studenata, uz primjenu deskriptivne statistike i Pearsonove korelacijske analize. Rezultati su pokazali statistički značajnu negativnu povezanost između percepcije rizika i poduzetničke karijerne orijentacije, dok su poduzetnička samoefikasnost i potreba za autonomijom pozitivno povezane s poduzetničkom orijentacijom. Najsnažnija povezanost utvrđena je između poduzetničke samoefikasnosti i poduzetničke karijerne orijentacije. Doprinos rada ogleda se u razvoju integriranog modela karijerne orijentacije Generacije Z te implikacijama za obrazovni sustav i tržište rada.

Ključne riječi: autonomija, generacija Z, percepcija rizika, poduzetništvo, sigurno zaposlenje

1. Uvod

Generacija Z predstavlja prvu digitalno izvornu generaciju, što je oblikovalo njihove komunikacijske obrasce i očekivanja od rada te ih istodobno karakterizira visoka tehnološka kompetentnost, izražena potreba za autonomijom i snažna orijentacija prema financijskoj sigurnosti, uz sve veći naglasak na fleksibilnost, smisao rada i ravnotežu privatnog i profesionalnog života (Deloitte, 2024), zbog čega se u literaturi karijerni izbori sve češće promatraju kao kontinuum između sigurnog zaposlenja i poduzetništva, a ne kao binarne odluke, što otvara pitanje uloge psiholoških čimbenika u oblikovanju karijerne orijentacije, pri čemu je cilj rada ispitati ulogu percepcije rizika, poduzetničke samoefikasnosti i potrebe za autonomijom na položaj studenata Generacije Z na tom kontinuumu.

2. Teorijski okvir

Generacija Z obuhvaća osobe rođene od sredine 1990-ih do ranih 2010-ih (Dimock, 2019) te predstavlja prvu digitalno izvornu generaciju (OECD, 2022; McKinsey i Company, 2023). Digitalizacija tržišta rada omogućila je razvoj fleksibilnih oblika rada poput freelancinga, online poslovanja i platformskog rada, pri čemu se karijere sve

manje promatraju kao linearni put, a sve više kao niz iskustava i projekata (McKinsey i Company, 2023). U takvom kontekstu karijerni izbori oblikuju se kao kontinuum između sigurnosti zaposlenja i autonomije, uz istodobnu napetost između stabilnosti i fleksibilnosti (Barhate i Dirani, 2022). Poduzetništvo se definira kao aktivnost temeljena na inovativnosti, inicijativi i preuzimanju rizika koja omogućuje autonomiju i osobni razvoj. Za Generaciju Z ono predstavlja privlačnu, ali rizičnu karijernu opciju, dok zaposlenje ostaje stabilnija alternativa često povezana s nižom tolerancijom na rizik i većom potrebom za sigurnošću. Poduzetnička samoefikasnost djeluje kao ključni prediktor kroz jačanje percepcije kontrole nad ishodima (Chen i sur., 1998; Zhao i sur., 2005; van der Sluis i sur., 2008), dok viša percepcija rizika smanjuje sklonost poduzetništvu (Kuckertz i Wagner, 2010). Autonomija, kao osnovna psihološka potreba, dodatno oblikuje motivaciju i karijerne izbore (Deci i Ryan, 2000; Ryan i Deci, 2020), pri čemu može biti ostvarena i kroz poduzetništvo i kroz fleksibilne oblike zaposlenja. Na temelju teorije planiranog ponašanja (Ajzen, 1991), poduzetničke namjere studenata Generacije Z objašnjavaju se kombinacijom psiholoških i motivacijskih čimbenika. Poduzetnička samoefikasnost povećava vjerojatnost poduzetničkih odluka, dok percepcija rizika djeluje kao inhibirajući faktor (Chen i sur., 1998; Zhao i sur., 2005; Kuckertz i Wagner, 2010). Novija istraživanja dodatno potvrđuju važnost poduzetničke samoefikasnosti u okviru Socijalno-kognitivne teorije karijere (SCCT). Duong, Tran i St-Jean (2024) pokazali su da poduzetnička samoefikasnost predstavlja ključni mehanizam kojim percipirana obrazovna podrška i percipirane poduzetničke prilike potiču razvoj poduzetničkih karijernih interesa studenata. Njihovi rezultati dodatno potvrđuju da poduzetnička samoefikasnost ima središnju ulogu u oblikovanju karijernih preferencija mladih. Samoefikasnost, prema Banduri (1997), označava vjerovanje u vlastite sposobnosti za postizanje ciljeva te je u poduzetničkom kontekstu snažno povezana s namjerama i ustrajnošću, pri čemu je potvrđena kao jedan od najsnažnijih prediktora poduzetničkog ponašanja (Newman i sur., 2019). Suprotno tome, viša percepcija rizika i nesigurnosti, uključujući strah od neuspjeha, smanjuje atraktivnost poduzetništva i povećava sklonost sigurnijem zaposlenju, osobito u ranim fazama karijere.

2.1. Pregled dosadašnjih istraživanja

Promjene suvremenog tržišta rada, obilježene digitalizacijom, globalizacijom i razvojem fleksibilnih oblika rada, značajno su utjecale na način na koji mladi pojedinci promatraju vlastiti profesionalni razvoj. Tradicionalni karijerni model (Arthur i Rousseau, 1996), koji se temeljio na dugoročnom zaposlenju kod jednog poslodavca i postupnom napredovanju unutar organizacije, sve više zamjenjuju fleksibilniji i individualizirani karijerni obrasci koji uključuju samozapošljavanje, poduzetništvo, projektni rad i različite oblike samostalnog rada. U takvom kontekstu karijerni izbori mladih više se ne promatraju isključivo kao odluka između zaposlenja i nezaposlenosti, nego kao izbor između različitih profesionalnih mogućnosti koje uključuju sigurnost zaposlenja, autonomiju, fleksibilnost i mogućnost osobnog razvoja. Sličan pristup primijenili su Whitlock, Hampton i Menon (2024), koji su istraživali karijerne preferencije studenata poslovnih studija između tradicionalnog zaposlenja i poduzetništva. Rezultati njihova istraživanja pokazali su da većina studenata i dalje preferira zaposlenje u srednjim i velikim poduzećima, pri čemu su životno iskustvo, gospodarska situacija, financijska sigurnost i obrazovanje identificirani kao najvažniji čimbenici karijernog izbora. Autori zaključuju da se zaposlenje i poduzetništvo mogu promatrati kao alternativne karijerne opcije, što je u skladu s konceptualnim pristupom ovog rada. Dosadašnja istraživanja karijernih izbora mladih i poduzetničke orijentacije mogu se podijeliti u nekoliko međusobno povezanih područja. Prvu skupinu čine istraživanja koja analiziraju psihološke čimbenike poduzetničkih namjera, pri čemu se posebna pozornost pridaje poduzetničkoj samoefikasnosti, percepciji rizika i motivaciji za autonomijom. Drugu skupinu predstavljaju istraživanja usmjerena na specifičnosti Generacije Z i njezine

promijenjene vrijednosti vezane uz rad i karijeru. Treću skupinu čine istraživanja koja poduzetništvo promatraju kao jedan od mogućih karijernih izbora mladih. Novija istraživanja dodatno potvrđuju važnost promatranja poduzetništva kao jedne od mogućih karijernih opcija, a ne isključivo kao poduzetničke namjere. Cui i Gu (2024) na uzorku od 1.198 studenata pokazuju da poduzetnička samoefikasnost, očekivanja ishoda i poduzetnički način razmišljanja značajno oblikuju različite karijerne izbore studenata, pri čemu autori naglašavaju potrebu promatranja više mogućih karijernih putova umjesto isključivog fokusiranja na poduzetništvo. Jedan od najznačajnijih teorijskih temelja za razumijevanje poduzetničkog ponašanja predstavlja koncept samoefikasnosti koji proizlazi iz socijalno-kognitivne teorije Bandure (1997). Samoefikasnost označava vjerovanje pojedinca u vlastite sposobnosti potrebne za uspješno izvršavanje određenih aktivnosti i ostvarivanje željenih ishoda. U području poduzetništva ovaj koncept razvijen je kroz konstrukt poduzetničke samoefikasnosti, koji se odnosi na uvjerenje pojedinca da posjeduje sposobnosti potrebne za pokretanje i upravljanje poslovnim pothvatom. Jedno od temeljnih istraživanja poduzetničke samoefikasnosti proveli su Chen, Greene i Crick (1998), koji su analizirali razlikuje li razina samoefikasnosti poduzetnike od menadžera. Njihovi rezultati pokazali su da poduzetnici iskazuju višu razinu vjerovanja u vlastite sposobnosti povezane s poduzetničkim aktivnostima, čime je potvrđena važnost ovog konstrukta u objašnjenju poduzetničke orijentacije. Nadalje, Zhao, Seibert i Hills (2005) pokazali su da poduzetnička samoefikasnost ima značajnu posredničku ulogu u razvoju poduzetničkih namjera, odnosno da osobe koje vjeruju u vlastite sposobnosti češće razvijaju namjeru ulaska u poduzetničku karijeru. Važnost poduzetničke samoefikasnosti dodatno potvrđuje sustavni pregled literature Newmana i suradnika (2019), koji pokazuje da je ovaj konstrukt jedan od najčešće istraživanih i najstabilnijih prediktora poduzetničkih ishoda. Nalaze o važnosti poduzetničke samoefikasnosti potvrđuje i istraživanje Neneh (2020), provedeno na studentima završnih godina studija, koje pokazuje da viša razina poduzetničke samoefikasnosti povećava spremnost za odabir poduzetničke karijere. Istraživanje također pokazuje da studenti koji vlastitu zapošljivost procjenjuju visokom češće iskazuju interes za hibridnu karijeru koja kombinira zaposlenje i poduzetništvo, što dodatno podupire suvremeni pogled na karijeru kao kontinuum različitih profesionalnih opcija. Autori ističu da poduzetnička samoefikasnost nije važna samo za odluku o pokretanju poslovnog pothvata, nego i za ustrajnost pojedinca u suočavanju s neizvjesnošću i izazovima koje poduzetnička karijera donosi (Newman i sur., 2019). Uz poduzetničku samoefikasnost, značajna pažnja u literaturi posvećena je percepciji rizika kao čimbeniku koji može usmjeravati pojedinca prema sigurnijim ili poduzetničkim karijernim izborima. Za razliku od zaposlenja koje se tradicionalno povezuje s većom predvidljivošću prihoda i profesionalnom stabilnošću, poduzetništvo uključuje veću razinu neizvjesnosti, financijskog rizika i odgovornosti. Stoga subjektivna procjena rizika može značajno utjecati na spremnost pojedinca da odabere poduzetnički karijerni put. Istraživanja pokazuju da osobe koje poduzetništvo percipiraju kao izrazito rizičnu opciju češće preferiraju stabilnije oblike zaposlenja, dok niža percepcija rizika povećava otvorenost prema poduzetničkim mogućnostima (Kuckertz i Wagner, 2010). Osim procjene rizika i vjerovanja u vlastite sposobnosti, važnu ulogu u oblikovanju karijernih preferencija ima i potreba za autonomijom. Prema teoriji samoodređenja Decija i Ryana (2000), autonomija predstavlja jednu od temeljnih psiholoških potreba pojedinca te se odnosi na potrebu za samostalnim odlučivanjem i osjećajem kontrole nad vlastitim djelovanjem. U kontekstu rada autonomija može biti ostvarena kroz različite oblike profesionalnog angažmana, uključujući poduzetništvo, ali i fleksibilne oblike zaposlenja. Ryan i Deci (2020) ističu da suvremeni oblici rada omogućuju pojedincima veću razinu samostalnosti i fleksibilnosti, zbog čega autonomija više nije nužno povezana isključivo sa samozapošljavanjem. Posebno područje istraživanja posljednjih godina predstavlja Generacija Z, odnosno skupina mladih koja ulazi na tržište rada u uvjetima obilježenima digitalizacijom, nesigurnošću i promjenama

tradicionalnih obrazaca zapošljavanja. Sustavni pregled literature Barhate i Dirani (2022) pokazuje da pripadnici Generacije Z pridaju veliku važnost fleksibilnosti, autonomiji, mogućnosti osobnog razvoja i ravnoteži privatnog i poslovnog života. Istodobno, pripadnici ove generacije ne odbacuju potrebu za ekonomskom sigurnošću, zbog čega se njihovi karijerni izbori često oblikuju kroz kombinaciju želje za slobodom i potrebe za stabilnošću. Slične zaključke donose i suvremena međunarodna istraživanja tržišta rada. Deloitte (2024) u istraživanju Generacije Z i milenijalaca ukazuje da mladi zaposlenici očekuju od rada više od same financijske naknade, pri čemu naglašavaju važnost fleksibilnosti, smisla rada i mogućnosti razvoja. OECD (2022) također ističe da promjene na tržištu rada povećavaju važnost prilagodljivosti, razvoja novih kompetencija i sposobnosti upravljanja vlastitom karijerom.

U hrvatskom kontekstu istraživanja su uglavnom bila usmjerena na poduzetničke namjere studenata i njihove psihološke odrednice. Pfeifer, Šarlija i Zekić Sušac (2016) analizirali su poduzetničke namjere studenata poslovnih studija u Hrvatskoj te pokazali važnost poduzetničke samoefikasnosti i poduzetničkog identiteta u oblikovanju spremnosti za poduzetničku karijeru. Njihovi rezultati potvrđuju da psihološki čimbenici imaju značajnu ulogu u oblikovanju odluke mladih o ulasku u poduzetništvo. Novije istraživanje Bujan Katanec, Pisker i Magdalenić (2024), provedeno na uzorku studenata u sjeverozapadnoj Hrvatskoj, dodatno potvrđuje važnost poduzetničke samoefikasnosti u objašnjenju poduzetničkih namjera. Rezultati njihova istraživanja pokazuju da je upravo vjerovanje studenata u vlastite sposobnosti značajan čimbenik povezan s namjerom pokretanja poslovnog pothvata (Bujan Katanec i sur., 2024). Unatoč velikom broju istraživanja poduzetničkih namjera, pregled literature pokazuje da je manji broj istraživanja usmjeren na širi koncept karijerne orijentacije, odnosno na pitanje kako mladi procjenjuju različite profesionalne mogućnosti koje uključuju i sigurnost zaposlenja i poduzetničku autonomiju. Upravo taj nedostatak predstavlja polazište za daljnje istraživanje u ovom radu.

2.2. Istraživački jaz

Pregled dosadašnjih istraživanja pokazuje da je područje poduzetničkih namjera mladih, osobito studenata, teorijski i empirijski dobro razvijeno. Brojna istraživanja potvrđuju važnost psiholoških čimbenika kao što su poduzetnička samoefikasnost, percepcija rizika, stavovi prema poduzetništvu i motivacija za autonomijom u oblikovanju odluke pojedinca o izboru poduzetničkog karijernog puta (Chen i sur., 1998; Zhao i sur., 2005; Newman i sur., 2019). Također, istraživanja provedena u hrvatskom kontekstu potvrđuju važnost individualnih karakteristika i psiholoških čimbenika u objašnjenju poduzetničkih namjera studenata (Pfeifer i sur., 2016; Bujan Katanec i sur., 2024). Međutim, analiza postojeće literature ukazuje na nekoliko ograničenja.

Prvo, većina dosadašnjih istraživanja usmjerena je na poduzetničke namjere kao krajnji ishod, odnosno na pitanje hoće li pojedinac razviti namjeru pokretanja vlastitog poslovnog pothvata. Takav pristup pruža važne spoznaje o čimbenicima koji potiču poduzetničko ponašanje, ali manje objašnjava širi proces donošenja karijernih odluka mladih u kojem poduzetništvo predstavlja samo jednu od mogućih alternativa. Drugim riječima, postojeća literatura uglavnom promatra izbor između zaposlenja i poduzetništva kao dvije odvojene kategorije, dok suvremeni uvjeti rada upućuju na potrebu promatranja karijere kao kontinuuma različitih mogućnosti koje uključuju sigurnost, fleksibilnost, autonomiju i mogućnost osobnog razvoja. Za razliku od većine prethodnih istraživanja koja poduzetništvo promatraju kroz namjeru pokretanja poslovnog pothvata, ovo istraživanje polazi od šireg koncepta karijernog izbora u kojem poduzetništvo predstavlja jednu od mogućih opcija na kontinuumu između sigurnosti zaposlenja i autonomije. Posebice kod Generacije Z, koja ulazi na tržište rada obilježeno

digitalizacijom i promjenama tradicionalnih obrazaca zapošljavanja, karijerni izbori sve manje predstavljaju jednostavan izbor između stabilnog zaposlenja i samozapošljavanja (Barhate & Dirani, 2022; Deloitte, 2024).

Drugo ograničenje odnosi se na činjenicu da se pojedini psihološki čimbenici najčešće analiziraju zasebno. Poduzetnička samoefikasnost istraživana je kao ključni prediktor poduzetničkih namjera (Zhao et al., 2005; Newman et al., 2019), percepcija rizika kao čimbenik koji može ograničiti spremnost pojedinca na ulazak u poduzetništvo (Kuckertz i Wagner, 2010), dok se autonomija uglavnom razmatra u okviru motivacijskih teorija i zadovoljstva radom (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2020). Međutim, nedostaje istraživanja koja navedene konstrukte istodobno uključuju u jedinstveni model kojim se objašnjava šira karijerna orijentacija mladih.

Treće, u hrvatskom kontekstu postoji prostor za dodatna istraživanja koja bi poduzetničke izbore studenata promatrala u širem okviru suvremenih karijernih očekivanja. Dosadašnja hrvatska istraživanja značajno su pridonijela razumijevanju poduzetničkih namjera studenata, ali su uglavnom bila usmjerena na spremnost za pokretanje poslovnog pothvata, dok je manje pažnje posvećeno odnosu između poduzetničke karijere i preferencije sigurnog zaposlenja (Pfeifer i sur., 2016; Bujan Katanec i sur., 2024).

Na temelju navedenih ograničenja identificira se istraživački jaz koji ovaj rad nastoji popuniti. Za razliku od prethodnih istraživanja koja dominantno analiziraju poduzetničke namjere kao zaseban fenomen, ovaj rad poduzetničku orijentaciju studenata Generacije Z promatra kao kontinuum između sigurnog zaposlenja i poduzetničke karijere. Uključivanjem percepcije rizika, poduzetničke samoefikasnosti i potrebe za autonomijom u jedinstveni konceptualni model nastoji se pružiti cjelovitije razumijevanje čimbenika koji oblikuju suvremene karijerne preferencije mladih. Izvorni doprinos rada proizlazi upravo iz takvog integrativnog pristupa, budući da povezuje spoznaje iz područja poduzetništva, psihologije rada i istraživanja generacijskih razlika te ih primjenjuje na specifičan kontekst studenata Generacije Z.

2.3. Istraživačka pitanja

Na temelju pregleda dosadašnjih istraživanja i identificiranog istraživačkog jaza proizlaze sljedeća istraživačka pitanja:

IP1: Postoji li povezanost između percepcije rizika i poduzetničke karijerne orijentacije studenata Generacije Z?

Dosadašnja istraživanja ukazuju da percepcija rizika predstavlja jedan od važnih čimbenika koji oblikuju poduzetničke namjere, pri čemu viša procjena neizvjesnosti i mogućnosti neuspjeha može smanjiti spremnost pojedinca na odabir poduzetničkog karijernog puta (Kuckertz & Wagner, 2010). Međutim, manji broj istraživanja promatra rizik u širem kontekstu karijernog izbora između sigurnog zaposlenja i poduzetništva.

IP2: Postoji li povezanost između poduzetničke samoefikasnosti i poduzetničke karijerne orijentacije studenata Generacije Z?

Prethodna istraživanja potvrđuju važnost poduzetničke samoefikasnosti kao jednog od najznačajnijih psiholoških čimbenika povezanih s poduzetničkim namjerama i ponašanjem (Chen i sur., 1998; Zhao i sur., 2005; Newman i sur., 2019). Međutim, ostaje otvoreno pitanje njezine povezanosti sa širim konceptom karijerne orijentacije koji uključuje odnos između sigurnosti zaposlenja i poduzetničke autonomije.

IP3: Postoji li povezanost između potrebe za autonomijom i poduzetničke karijerne orijentacije studenata Generacije Z?

Suvremena istraživanja ukazuju da autonomija predstavlja važan motivacijski čimbenik u oblikovanju radnih i karijernih preferencija mladih (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2020). Međutim, budući da se autonomija može ostvariti i kroz fleksibilne oblike zaposlenja, potrebno je dodatno istražiti njezinu povezanost s poduzetničkim karijernim izborom.

3. Konceptualni model i istraživačke hipoteze

Kako bi se odgovorilo na prethodno definirana istraživačka pitanja, oblikovan je konceptualni model kojim se pretpostavlja povezanost percepcije rizika, poduzetničke samoefikasnosti i potrebe za autonomijom s poduzetničkom karijernom orijentacijom studenata Generacije Z. Na temelju teorijskog okvira pretpostavlja se da se karijerne preferencije studenata Generacije Z oblikuju kroz interakciju psiholoških čimbenika te da se promatraju kao kontinuum između sigurnog zaposlenja i poduzetničke karijere. U skladu s teorijom planiranog ponašanja (Ajzen, 1991) te suvremenim istraživanjima poduzetničkih namjera (Liñán i Fayolle, 2015) model uključuje tri varijable: percepciju rizika, poduzetničku samoefikasnost i potrebu za autonomijom. Karijerne odluke pritom nisu binarne, već rezultat odnosa između sigurnosti zaposlenja i poduzetničke orijentacije. Pretpostavlja se da viša percepcija rizika smanjuje sklonost poduzetništvu, dok viša samoefikasnost i potreba za autonomijom tu sklonost povećavaju. Na temelju toga postavljaju se hipoteze:

H1: Percepcija rizika negativno je povezana s poduzetničkom karijernom orijentacijom studenata Generacije Z.

H2: Poduzetnička samoefikasnost pozitivno je povezana s poduzetničkom karijernom orijentacijom studenata Generacije Z.

H3: Potreba za autonomijom pozitivno je povezana s poduzetničkom karijernom orijentacijom studenata Generacije Z.

Karijerna orijentacija operacionalizira se kao kontinuirana varijabla koja izražava sklonost poduzetništvu u odnosu na sigurno zaposlenje, pri čemu više vrijednosti označavaju jaču poduzetničku orijentaciju.

4. Metodologija istraživanja

Istraživanje je provedeno kao kvantitativno, neeksperimentalno i presječno s ciljem opisivanja karijernih preferencija studenata Generacije Z. Uzorak je prigodan i obuhvaća studente različitih godina i studijskih smjerova (N = 45). Podaci su prikupljeni strukturiranim anketnim upitnikom koji se sastoji od triju mjernih cjelina: percepcije rizika, poduzetničke samoefikasnosti i potrebe za autonomijom, dok se karijerna orijentacija mjeri kao sklonost poduzetničkoj karijeri u odnosu na sigurno zaposlenje. Stavovi su mjereni petostupanjskom Likertovom skalom, a skale su prilagođene kontekstu i populaciji studenata. Podaci su analizirani deskriptivnom statistikom i Pearsonovom korelacijom radi ispitivanja povezanosti između varijabli.

5. Rezultati i rasprava

5.1. Deskriptivna statistika

Deskriptivna analiza provedena je na uzorku od N = 45 ispitanika. Rezultati pokazuju umjerenu percepciju rizika, što upućuje na doživljaj poduzetništva kao umjereno rizične karijerne opcije. Poduzetnička samoefikasnost izražena je na umjerenoj do visokoj razini, što ukazuje na relativno visoku procjenu vlastitih sposobnosti za poduzetničko djelovanje. Potreba za autonomijom također je izražena, što potvrđuje važnost neovisnosti u karijernim preferencijama. Karijerna orijentacija pokazuje uravnotežen

odnos između sigurnog zaposlenja i poduzetništva, uz blagu sklonost poduzetničkoj orijentaciji kod dijela ispitanika.

5.2. Odnosi među varijablama

Kako bi se ispitale hipoteze, provedena je Pearsonova korelacijska analiza između percepcije rizika, poduzetničke samoefikasnosti, potrebe za autonomijom i poduzetničke karijerne orijentacije. Rezultati deskriptivne i korelacijske analize prikazani su u Tablici 1. Utvrđena je statistički značajna negativna povezanost između percepcije rizika i poduzetničke karijerne orijentacije ($r = -0.653$, $p < 0.001$), čime je potvrđena H1; viša percepcija rizika povezana je s nižom sklonošću poduzetništvu. Također, poduzetnička samoefikasnost pokazuje statistički značajnu pozitivnu povezanost s poduzetničkom orijentacijom ($r = 0.761$, $p < 0.001$), čime je potvrđena H2 te ukazuje da viša razina samoefikasnosti povećava sklonost poduzetništvu. Potreba za autonomijom također je pozitivno povezana s poduzetničkom orijentacijom ($r = 0.395$, $p = 0.005$), čime je potvrđena H3, pri čemu ispitanici s izraženijom potrebom za autonomijom pokazuju veću sklonost poduzetničkoj karijeri.

Tablica 1. Deskriptivna statistika i korelacijska matrica varijabli

Varijabla	M	SD	1	2	3	4
1. Percepcija rizika	3.00	0.85	—			
2. Poduzetnička samoefikasnost	3.78	0.96	-0.66**	—		
3. Potreba za autonomijom	4.25	0.65	-0.34*	0.51**	—	
4. Poduzetnička orijentacija	3.44	0.76	-0.65**	0.76**	0.39**	—

Napomena: M = aritmetička sredina; SD = standardna devijacija; r = Pearsonov koeficijent korelacije. ** $p < 0.01$; * $p < 0.05$.

5.3. Interpretativni model rezultata

Poduzetnička orijentacija povezuje se s kombinacijom percepcije rizika, samoprocjene vlastitih sposobnosti i potrebe za autonomijom. Najizraženija povezanost utvrđena je između poduzetničke samoefikasnosti i poduzetničke orijentacije ($r = .76$), što ukazuje na njezinu dominantnu ulogu u objašnjenju karijernih preferencija Generacije Z. Takav rezultat upućuje na zaključak da sama želja za autonomijom nije dovoljna za razvoj poduzetničkih namjera ako pojedinci istodobno ne vjeruju u vlastite sposobnosti za uspješno poduzetničko djelovanje. Dobiveni rezultati sugeriraju da studenti Generacije Z potrebu za autonomijom ne ostvaruju nužno isključivo kroz poduzetništvo, već i kroz suvremene fleksibilne oblike zaposlenja, što može objasniti umjereniju povezanost autonomije i poduzetničke orijentacije.

5.4. Rasprava

Rezultati pokazuju da su percepcija rizika, poduzetnička samoefikasnost i potreba za autonomijom značajno povezane s poduzetničkom karijernom orijentacijom studenata Generacije Z, što potvrđuje da karijerne preferencije nisu oblikovane jednim čimbenikom, već kombinacijom više psiholoških utjecaja. U tom sklopu, percepcija rizika pokazuje negativnu povezanost s poduzetničkom orijentacijom, što znači da studenti koji poduzetništvo doživljavaju neizvjesnijim i rizičnijim češće preferiraju sigurnije oblike zaposlenja. Ovaj nalaz u skladu je s dosadašnjim istraživanjima koja rizik prepoznaju kao važnu prepreku razvoju poduzetničkih namjera. Najizraženiji rezultat odnosi se na poduzetničku samoefikasnost, koja se pokazala kao najizraženiji povezani čimbenik poduzetničke orijentacije. Drugim riječima, studenti koji vjeruju u vlastite sposobnosti i osjećaju da mogu uspješno upravljati poduzetničkim izazovima znatno su skloniji odabiru poduzetničke karijere. Ovaj nalaz podupire Bandurinu teoriju

(Bandura, 1997) te ranija empirijska istraživanja koja ističu samoefikasnost kao ključni psihološki faktor poduzetničkog ponašanja. Potreba za autonomijom također je pozitivno povezana s poduzetničkom orijentacijom, ali u slabijoj mjeri, što upućuje na to da želja za neovisnošću sama po sebi nije dovoljna za razvoj poduzetničkih namjera. Umjesto toga, autonomija se sve češće ostvaruje i unutar modernih, fleksibilnih oblika zaposlenja, što odražava promjene na suvremenom tržištu rada. Sveukupno, rezultati pokazuju da studenti Generacije Z ne doživljavaju zaposlenje i poduzetništvo kao potpuno odvojene i suprotstavljene opcije, već kao dva kraja istog spektra karijernih mogućnosti. Najvažniji zaključak istraživanja jest da se poduzetnička orijentacija primarno oslanja na vjeru u vlastite sposobnosti, dok su percepcija rizika i potreba za autonomijom sekundarni, ali i dalje relevantni čimbenici.

6. Zaključak

Cilj rada bio je ispitati ulogu percepcije rizika, poduzetničke samoefikasnosti i potrebe za autonomijom u oblikovanju poduzetničke karijerne orijentacije studenata Generacije Z. Rezultati pokazuju da su sve tri varijable statistički značajno povezane s poduzetničkom orijentacijom, pri čemu se poduzetnička samoefikasnost izdvaja kao varijabla s najsnažnijom povezanošću s poduzetničkom orijentacijom. Viša percepcija rizika povezana je s manjom sklonošću poduzetništvu, dok su samoefikasnost i autonomija pozitivno povezane s poduzetničkom karijernom orjentacijom. Nalazi upućuju na to da se poduzetnička orijentacija ne objašnjava jednim čimbenikom, već kombinacijom procjene rizika, motivacijskih potreba i percepcije vlastitih sposobnosti. Posebno je naglašena uloga samoefikasnosti, što pokazuje da su poduzetničke namjere ponajprije oblikovane vjerovanjem u vlastite kompetencije, a manje samom potrebom za autonomijom ili tolerancijom rizika. Dodatno, rezultati sugeriraju da se autonomija u Generaciji Z ne ostvaruje isključivo kroz poduzetništvo, već i kroz fleksibilne oblike zaposlenja, što ukazuje na promjene u tradicionalnim karijernim obrascima. Praktične implikacije upućuju na važnost jačanja poduzetničke samoefikasnosti kroz obrazovanje i razvoj kompetencija. Ograničenje istraživanja odnosi se na mali i prigodni uzorak, dok se buduća istraživanja preporučuju na većim i raznovrsnijim uzorcima. Izvorni doprinos ovog istraživanja proizlazi iz konceptualizacije poduzetničke karijerne orijentacije studenata Generacije Z kao kontinuuma između sigurnog zaposlenja i poduzetničke karijere, čime se proširuje tradicionalni pristup koji poduzetničke namjere promatra kao zaseban i izoliran oblik karijernog izbora. Integriranjem percepcije rizika, poduzetničke samoefikasnosti i potrebe za autonomijom u jedinstveni istraživački model pruža se cjelovitiji uvid u psihološke čimbenike koji oblikuju suvremene karijerne preferencije mladih. Posebna vrijednost istraživanja ogleda se u primjeni ovog pristupa na kontekst studenata Generacije Z u Hrvatskoj, za koji postoji ograničen broj istraživanja usmjerenih na odnos između poduzetničke orijentacije i preferencije sigurnog zaposlenja.

Literatura

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50(2), 179–211. https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T

Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (1996). The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era. Oxford University Press.

Barhate, B., & Dirani, K. M. (2022). Career aspirations of Generation Z: A systematic literature review. European Journal of Training and Development, 46(1/2), 139–157. https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. W. H. Freeman.
Bujan Katanec, I., Pisker, B., & Magdalenić, D. (2024). Measuring entrepreneurial intentions of students in northwestern Croatia. Social Sciences, 13(12), Article 637. https://doi.org/10.3390/socsci13120637

Chen, C. C., Greene, P. G., & Crick, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers? Journal of Business Venturing, 13(4), 295–316. https://doi.org/10.1016/S0883-9026(97)00029-3

Cui, J., & Gu, L. (2024). The effect of entrepreneurial education on career choice intentions of college students: A social cognitive career theory approach. Education + Training, 66(8), 1031–1054. https://doi.org/10.1108/ET-01-2024-003

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Deloitte. (2024). 2024 Gen Z and Millennial Survey: Living and working with purpose in a transforming world. Deloitte. https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/genz-millennialsurvey.html

Dimock, M. (2019). Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. Pew Research Center. https://www.pewresearch.org/short-reads/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/

Duong, C. D., Tran, V. T., & St-Jean, É. (2024). Social cognitive career theory and higher education students' entrepreneurial intention: The role of perceived educational support and perceived entrepreneurial opportunity. Journal of Entrepreneurship, Management and Innovation, 20(1), 86–102. https://doi.org/10.7341/20242015

Kuckertz, A., & Wagner, M. (2010). The influence of risk attitude, risk perception and perceived self-efficacy on entrepreneurial intentions: A longitudinal study. Entrepreneurship Theory and Practice, 34(3), 635–653. https://doi.org/10.1111/j.1540-6520.2009.00341.x

Liñán, F., & Fayolle, A. (2015). A systematic literature review on entrepreneurial intentions: Citation, thematic analyses, and research agenda. International Entrepreneurship and Management Journal, 11(4), 907–933. https://doi.org/10.1007/s11365-015-0356-5

McKinsey & Company. (2023). True Gen: Generation Z and the future of work. McKinsey Global Institute. https://www.mckinsey.com/industries/technology-media-and-telecommunications/our-insights/true-gen-generation-z-and-its-implications-for-companies

Neneh, B. N. (2020). Entrepreneurial self-efficacy and a student's predisposition to choose an entrepreneurial career path: The role of self-perceived employability. Education + Training, 62(5), 559–580. https://doi.org/10.1108/ET-06-2019-0108

Newman, A., Obschonka, M., Schwarz, S., Cohen, M., & Nielsen, I. (2019). Entrepreneurial self-efficacy: A systematic review of the literature on its theoretical foundations, measurement, antecedents, and outcomes, and an agenda for future

research. Journal of Vocational Behavior, 110, 403–419. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.012

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2022). OECD Employment Outlook 2022: Building back more inclusive labour markets. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/1bb305a6-en

Pfeifer, S., Šarlija, N., & Zekić Sušac, M. (2016). Shaping the entrepreneurial mindset: Entrepreneurial intentions of business students in Croatia. Journal of Small Business Management, 54(1), 102–117. https://doi.org/10.1111/jsbm.12133

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. Contemporary Educational Psychology, 61, Article 101860. https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860

van der Sluis, J., van Praag, M., & Vijverberg, W. (2008). Entrepreneurship selection and performance: A meta-analysis of the impact of self-efficacy. Journal of Economic Psychology, 29(3), 385–399. https://doi.org/10.1016/j.joep.2007.04.002

Whitlock, D. W., Hampton, A. J., & Menon, S. (2024). Career preferences of business students: Traditional career path or entrepreneurship and self-employment? Journal of Business & Entrepreneurship, 33(2), Article 2. https://repository.ulm.edu/jbe/vol33/iss2/2

Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. Journal of Applied Psychology, 90(6), 1265–1272. https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.6.1265

CAREER PREFERENCES OF GENERATION Z – JOB SECURITY OR ENTREPRENEURIAL ORIENTATION

Katarina Kulić[1], Matej Galić[2], Marko Galić[3]

[1] Lavoslav Ružička Polytechnic in Vukovar, Blage Zadre 2, 32000 Vukovar, Croatia, https://orcid.org/0009-0007-2938-4502, E-mail: kkulic@vevu.hr

[2] Lavoslav Ružička Polytechnic in Vukovar, Blage Zadre 2, 32000 Vukovar, Croatia, https://orcid.org/0000-0002-0371-1428, E-mail: mgalic@vevu.hr

[3] Lavoslav Ružička Polytechnic in Vukovar, Blage Zadre 2, 32000 Vukovar, Croatia, https://orcid.org/0000-0002-9978-1630, E-mail: mgalic@gmail.com

Abstract: Changes in the contemporary labour market, characterized by digitalization and increased flexibility of employment forms, are reshaping traditional career patterns. Generation Z demonstrates a tendency toward autonomy while simultaneously operating in a context in which job security remains highly valued. The aim of this paper is to examine the career orientation of Generation Z students along a continuum between secure employment and an entrepreneurial career. The study is conceptually grounded in models of career choice and entrepreneurship and includes risk perception, entrepreneurial self-efficacy, and the need for autonomy. The empirical research was conducted using a survey method on a sample of N = 45 students, applying descriptive statistics and Pearson correlation analysis. The results showed a statistically significant negative relationship between risk perception and entrepreneurial career orientation, while entrepreneurial self-efficacy and the need for autonomy were positively associated with entrepreneurial orientation. The strongest relationship was identified between entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial career orientation. The contribution of the paper lies in the development of an integrated model of Generation Z career orientation and implications for the education system and labour market.

Keywords: autonomy, Generation Z, risk perception, entrepreneurship, secure employment