

GLASS CEILING: ANALYSIS OF RESPONDENTS ATTITUDES IN POZESKO-SLAVONSKA AND BRODSKO-POSAVSKA COUNTY

STAKLENI STROP: ANALIZA STAVOVA ISPITANIKA U POŽEŠKO-SLAVONSKOJ I BRODSKO-POSAVSKOJ ŽUPANIJI

PISKER, Barbara

Abstract: Ovaj rad fokusira se na ključna pitanja teorije staklenog stropa kako bi istražio postoje li empirijski dokazi koji potvrđuju objektivne razloge utjecaja na razvoj ženskih karijera i napredovanja u odabranim županijama na razini Republike Hrvatske. Metoda istraživanja i prikupljanja podataka je online upitnik kreiran s nizom kvalitativnih i kvantitativnih pitanja koji je proveden tijekom 2019 godine na reprezentativnom uzorku. Rezultati istraživanja ukazuju na postojanje uočljivih zapreka u razvoju ženskih karijera.

Key words: rodne razlike, stakleni strop, razvoj ženskih karijera

Sažetak: This paper focuses on the glass ceiling theory issues aiming to explore if there are empirical evidences proving objective reasons for its influence on women careers development and advancement in the selected counties of the Republic of Croatia. The method used for the data collection is an online questionnaire based on the set of multiple qualitative and quantitative questions conducted during 2019 on a representative sample. The results of the research indicate show noticeable obstacles in the development of women's careers.

Ključne riječi: gender diversity, glass ceiling, women career development



Author's data: Barbara Pisker, doc.dr.sc., Veleučilište u Požegi, Vukovarska 17, Požega, bpisker@vup.hr

1. Uvod

Pitanje rodni razlika te stereotipa koji se vezuju uz njihov utjecaj na kulturološki i socijalizacijski uvjetovana obnašanje društvenih, a posebice radnih uloga kontinuirano izazivaju kontroverze u sociološkoj literaturi od sredine prošlog stoljeća. Premda je u našem društvu izjednačavanje rodni razlika doseglo zadovoljavajuću razinu u formalno-pravnom smislu, često smo svjedoci kako jednaka prava ne podrazumijevaju uistinu i jednake mogućnosti u društvenoj stvarnosti. Navedeni obrazac uvelike je prisutan upravo u području razvoja ženskih karijera što predstavlja osnovu za postavke ovog istraživanja čiji je temeljni cilj ispitati razlike i/ili sličnosti u stajalištima muških i ženskih ispitanika vezane uz teorijsku koncepciju staklenog stropa na području Požeško-slavonske i Brodsko-posavske županije. Time teorijska konstrukcija koncepta staklenog stropa, kao nevidljive barijere koja onemogućava ženama napredovanje na više managerske pozicije, ne ostaje samo mrtvo slovo na papiru već pruža znanstveno utemeljen empirijski dokaz potrebe za stalnim nastojanjem ka društvenom aktivizmu u području jačanja rodne ravnopravnosti na radnom mjestu.

Svrha je ovog rada pronaći potencijalne uzroke postojanja staklenog stropa, te razloge njegove održivosti koji uporno opstaju unatoč brojnim činiteljima koji idu upravo u korist njegova uklanjanja, kao što su razina obrazovanosti i stopa zapošljavanja koje su se uvelike promjenile u korist žena. Isti trend ipak ne prati i poziciju žena na društveno-hijerarhijskoj ljestvici ekonomske moći. Stoga je predmet istraživačkog interesa rada vezan uz pitanje koji su razlozi za postojanje staklenog stropa u navedenim dvjema županijama te koja je njihova priroda: objektivnog ili subjektivnog karaktera, vezana uz namjerne i svjesne odabire žena ili pak neke druge razloge.

2. Teorijski okvir i postavke

Teza o postojanju staklenog stropa pojavljuje se u literaturi po prvi puta 1978. kod autorice Marilyn Loden s ciljem razumijevanja niza kulturoloških i socijalizacijskih razloga koji utječu na zaustavljanje napredovanja ženskih karijera u području srednje razine upravljačkih funkcija u različitim institucijama, organizacijama i korporacijama. [1]

O postojanju staklenog stropa govori se kada postoje očigledni, mjerljivi te empirijski dokazivi razlozi nemogućnosti napredovanja žena na višu upravljačku razinu vezanu uz radno mjesto. U socio-ekonomskom smislu uz problem staklenog stropa spominje se i pojam *Gender Pay Gap* koji ukazuje na razlike u plaćama između muških i ženskih zaposlenika u obavljanju istog posla [2], a u novijim se istraživanjima u okviru koncepta staklenog stropa spominje i nemogućnost napredovanja vezana uz manjinske i migrantske skupine. [3]

U pokušaju otkrivanja razloga, te dokazivanja teze o postojanju staklenog stropa u razvoju ženskih karijera niz je teoretičara dao svoj doprinos u različitim područjima istraživačkog rada. Tema je u fokusu sociološke akademske zajednice od 1990-tih do danas, a empirijski dokazi o uzrocima i učincima staklenog stropa ne otkrivaju iste obrasce u literaturi. Rasprave počinju sa tezama o poveznici između pojma autoriteta i staklenog stropa E.O. Wrighta [4], razlikama u visini zarade zbog utjecaja staklenog stropa autora H.O. Duleep & S. Sanders [5] te analizom razlika u zanimanjima M. Fernandez [6].

M. Bertrand u svom istraživanju iz 2018. godine navodi tri temeljna razloga postojanja staklenog stropa. Dokazuje kako žene, premda imaju višu razinu obrazovanja u ukupnom broju visokoobrazovane radne snage u odnosu na muškarce, pri izboru zaposlenja biraju područja u kojima su plaće u startu niže (dominantno se zapošljavaju u obrazovanju, zdravstvenoj njezi, društveno-humanističkom području i sl.). Osim toga mnogo su opreznije s obzirom na izlaganje riziku od muškaraca te se time (bez obzira na uzroke takvih stavova – jesu li urođeni ili kulturološki usađeni) rjeđe odlučuju kandidirati na leaderske pozicije koje apriori zahtjevaju višu razinu rizika i stresa. Posljednja, ali ne manje važna odrednica kako navodi Bertrand, je i činjenica kako teret brige o kućanstvu, djeci i starijim članovima obitelji, još uvijek u velikoj mjeri pripada u žensku domenu neplaćenog rada. Rezmirajući kako su više managerske pozicije same po sebi *time consuming* te imaju nižu razinu fleksibilnosti, dolazimo do odnosa negativne korelacije sa zahtjevima koje pred ženske zaposlenike postavljaju viša managerska mjesta. [7]

Analizom navedenog fenomena u okviru suvremenog hrvatskog društva bavile su se autorice Prijić-Samardžija, Avelini-Hiljevac i Turk uspješno dokazujući postojanje staklenog stropa i u hrvatskoj znanosti. [8]

M. Curtis, et al. svom istraživanju iz 2012. čak dokazuju kako je u prosjeku ekonomski isplativije uložiti u one tvrtke koje u svom najvišem upravljačkom tijelu imaju ženske predstavnice, nego u one koje ih nemaju [9], no čini se kako je uklanjanje staklenog stropa, čak i pod cijenu ekonomske uspješnosti još uvijek neka daleka budućnost.

3. Podaci i metoda istraživanja

Podaci za empirijsko istraživanje prikupljeni su u razdoblju od lipnja do rujna 2019. godine anketnim upitnikom na namjernom prigodnom uzorku od 958 građana u Brodsko-posavskoj (BPŽ) i Požeško-slavonskoj županiji (PSŽ). Anketiranje je provedeno neizravnim pristupom putem alata otvorenog koda LimeSurvey, slanjem unaprijed pripremljenih anketnih upitnika na elektroničke adrese građana. Upitnik je prosljeđen neposredno na 985 elektroničkih adresa. Po principu *gruda snijega* (engl. *snowball method*) [10] izabrani ispitanici su zamoljeni da prosljede upitnik, a koji su samoselekcijom popunjavali upitnike i prosljeđivali ga sljedećim osobama. Od

ukupno pristigla 139 u potpunosti je popunjeno 130 upitnika. Pri analizi prikupljenih podataka korišteni su samo u potpunosti popunjeni upitnici.

Od ukunog broja ispitanika 44 (33,85%) su muškarci i 86 (66,15%) žene. Svi su ispitanici zaposleni, a obrazovnu strukturu ispitanika čini 0,70% osnovnoškolskog, 26,25% srednjoškolskog te 73,25% visokoškolskog obrazovanja, sa visokim udjelom magistara i doktora znanosti od 31,60%. Dobnu struktura ispitanika čini 6,15% ispitanika u dobi od 18-25 godina, 25,38% ispitanika u dobi od 26-35 godina, 31,54% ispitanika u dobi od 36-45 godina, 26,15% ispitanika u dobi od 46-55 godina, te 10,77% ispitanika u dobi od 65 i više godina.

Osim što su navedenim empirijskim istraživanjem ispitana stajališta zaposlenih stanovnika BPŽ i PSŽ o pitanjima koja se odnose na položaj žena na radnom mjestu u okviru teorije staklenog stropa, u radu je ispitano i razlikuju li se muškarci i žene u svojim stajalištima kako bi se analizirala navedena stajališta s obzirom na poziciju ekonomske moći. U tu svrhu, frekvencije koje pokazuju stajališta muškaraca i žena podvrgnuta su Hi-kvadrattestu [11] koji zanemaruje normalnost distribucije.

4. Rezultati i diskusija

U Tablici 1. prikazana su stajališta u kojima se muški i ženski ispitanici statistički značajno razlikuju, a u Tablici 2. i Tablici 3. prikazana su stajališta muških i ženskih ispitanika kod kojih nema statistički značajne razlike u stajalištima.

Razlikuju li se muškarci i žene u pojedinim stajalištima ispitano je pomoću hi-kvadrat testa [11]. Pri tome je korišten test neovisnosti i postavljena je hipoteza da se muškarci i žene međusobno ne razlikuju u svojim stajalištima. Neparometrijski hi-kvadrat test korišten je jer podaci dobiveni anketiranjem nemaju zadovoljenu pretpostavku normalnosti distribucije.

U Tablici 1. prikazana su stajališta u kojima se muškarci i žene statistički značajno razlikuju. Hi-kvadrat test je pokazao da su kod navedenih stajališta testovne veličine χ^2 na razini značajnosti 5% veće od teorijske vrijednosti ($\chi^2_{0,05} = 9,488$) te se može zaključiti da se stajališta muškaraca i žena statistički značajno razlikuju. Na postavljene tvrdnje od 1 do 4 bilo je moguće odgovoriti sa: izrazito se ne slažem (1), ne slažem se (2), niti se slažem niti se ne slažem (3), slažem se (4) i izrazito se slažem (5). Na postavljene tvrdnje od 5 do 9 bilo je moguće odgovoriti sa: nije zapreka (1), mala zapreka (2), osjetna zapreka (3), značajna zapreka (4) i velika zapreka (5).

	Ocjena tvrdnje	Slažem se (4) i izrazito se slažem (5)		
	$\chi^2_{0,05} = 9,488$	Ukupno=130	M=44	Ž=86
1.	Smatram kako su žene jednako sposobne obavljati više menadžerske pozicije kao i	90,00%	79,55%	95,35%

	muškarci			
2.	Žene se ne promoviraju lako iz ulaznih pozicija prema višim pozicijama	52,31%	34,09%	61,63%
3.	Žene ne primaju istu plaću kao i muškarci za isti posao	45,38%	34,09%	51,16%
4.	U mojoj organizaciji žene moraju ostvarivati bolje rezultate od svojih muških kolega kako bi bile promovirane na višu poziciju	20,00%	4,55%	27,91%
	Ocjena tvrdnje	Značajna zapreka (4) i velika zapreka (5)		
5.	Nedostatak dovoljnog broja ženskih uzora na višim menadžerskim razinama	33,08%	18,18%	40,70%
6.	Stajalište kako ženske karijere nisu važne jer one nisu primarni hranitelj obitelji	31,54%	11,36%	41,86%
7.	Muška dominacija na višim pozicijama	50,00%	34,09%	58,14%
8.	Nedostatak ambicije kod žena, za razliku od muškaraca	17,69%	13,64%	19,77%
9.	„Loša“ reputacija više se tolerira kod muških nego kod ženskih osoba	44,62%	22,73%	55,81%

Tablica 1. Stajališta u kojima se muškarci i žene statistički značajno razlikuju

Kako je prikazano u Tablici 1. 90% ispitanika slaže se i izrazito se slaže s tvrdnjom da su žene jednako sposobne obavljati više menadžerske pozicije kao i muškarci. Od 44 anketiranih muškaraca njih gotovo 80% se slaže i izrazito se slaže s tom tvrdnjom, a žena 95%. Značajnom i velikom zaprekom nedostatku dovoljnog broja ženskih uzora na višim menadžerskim razinama smatra 33% ispitanika, a prema spolnoj strukturi takvo stajalište ima 18% muškaraca i 41% žena. Najveću razliku u međusobnim stavovima između muških i ženskih ispitanika u kojemu se više od polovice svih ispitanika slaže sa navedenom tvrdnjom sukladno rezultatima prikazanim u Tablici 1. od 27,54% primjećujemo na pitanju koje čini srž biti staklenog stropa. Pitanje br. 2. vezano uz tvrdnju kako se žene ne promoviraju lako iz ulaznih pozicija prema višim pozicijama (pitanje 2. u Tablici 1.). Ovdje je očigledno kako su žene itekako svjesne postojanja nevidljive barijere, a muški ispitanici je primjećuju u tek nešto više od jedne trećine ukupnih muških ispitanika.

Značajna razlika između stavova muških i ženskih ispitanika vidljiva je i u 4. pitanju, međutim u ukupnoj vrijednosti slaganja sa navedenom tvrdnjom (20% ispitanika) ne možemo pronaći dominantnu suglasnost sa pitanjem te donijeti zaključak kako ispitanici ne prepoznaju navedeni problem na razini svog radnog kolektiva. Značajna razlika između muških i ženskih ispitanika uočljiva je također u odgovorima na pitanja 6. i 9. koja ukazuju na osjećaj podređenosti žene u patrijarhalnom društvu te drugačiju ulogu doživljaja žena. Nužno je ovdje također napomenuti kako se

neosporno stječe dojam da žene zapravo same sebi postavljaju nevidljive barijere, dok ih muškarci s druge strane ili nisu svjesni ili jednostavno ne doživljavaju sustav na isti način, dapače smatraju žene apsolutno ravnopravnim partnerima u utrci za vodeće managerske pozicije u organizaciji prema rezultatima navedenih muških odgovora. Promatrajući ukupne ženske odgovore u odnosu prema muškim odgovorima u Tablici 1. zamjetna je značajno veća osjetljivost ispitanica prema temi staklenog stropa u kontekstu izrazito većeg broja ispitanica koje se slažu ili izrazito slažu sa ključnim tvrdnjama postojanja staklenog stropa (pitanja 2., 3., 4., 6., 7., 9.).

U Tablici 2. prikazana su stajališta u kojima se muškarci i žene statistički značajno ne razlikuju. Hi-kvadrat test je pokazao da su kod navedenih stajališta testovne veličine χ^2 na razini značajnosti 5% manje od teorijske vrijednosti ($\chi^2_{0,05} = 9,488$) te se može zaključiti da se stajališta muškaraca i žena statistički značajno ne razlikuju. Na postavljene tvrdnje od 1. do 6. bilo je moguće odgovoriti sa: izrazito se ne slažem (1), ne slažem se (2), niti se slažem niti se ne slažem (3), slažem se (4) i izrazito se slažem (5). Na postavljene tvrdnje od 7. do 11. bilo je moguće odgovoriti sa: nije zapreka (1), mala zapreka (2), osjetna zapreka (3), značajna zapreka (4) i velika zapreka (5).

	Ocjena tvrdnje	Slažem se (4) i izrazito se slažem (5)		
	$\chi^2_{0,05} = 9,488$	Ukupno=130	M=44	Ž=86
1.	Žene su podzastupljene u upravljačkim tijelima i odborima	56,92%	45,45%	62,79%
2.	Smatram da u mojoj profesiji muškarci značajno brže napreduju od žena	30,77%	36,36%	27,91%
3.	Smatram da u mojoj organizaciji muškarci značajno brže napreduju od žena	23,08%	20,45%	24,42%
4.	U mojoj organizaciji ženama je pružena jednaka mogućnost napredovanja na više menadžerske pozicije kao i muškarcima	61,54%	65,91%	59,30%
5.	U mojoj organizaciji broj žena na vodećim menadžerskim pozicijama se povećava	40,00%	43,18%	38,37%
6.	U mojoj organizaciji kompetitivnost/asertivnost kod žena smatra se negativnom osobinom	13,08%	11,36%	13,95%
	Ocjena tvrdnje	Značajna zapreka (4) i velika zapreka (5)		
7.	Mišljenje okoline da ženama nedostaje dovoljno samopouzdanja	18,46%	13,64%	20,93%
8.	Mišljenje kako žene ne bi trebale biti nadređene muškarcima	31,54%	22,73%	36,05%

9.	Nedostatak želje i entuzijazma žena u preuzimanju visoko rizičnih i izazovnih zadataka	37,69%	31,82%	40,70%
10.	Nedostatak iskustva u menadžerskim pozicijama kod ženskih zaposlenika	24,62%	15,91%	29,07%
11.	Sukob radnih i obiteljskih uloga kod žena	40,77%	31,82%	45,35%

Tablica 2. Stajališta u kojima se muškarci i žene statistički značajno ne razlikuju

57% ispitanika slaže se i izrazito se slaže s tvrdnjom da su žene podzastupljene u upravljačkim tijelima i odborima. 45,5% muškaraca te 63% žena se slaže i izrazito se slaže s tom tvrdnjom. Ispitanici prepoznaju visoku razinu rodne ravnopravnosti s obzirom na mogućnost jednakih šansi u napredovanju, 61,54% ispitanika slaže se ili se izrazito slaže sa tvrdnjom navedenom pod 4. točkom Tablice 2.

Značajno je uočiti i jednako prepoznatu zapreku za razvoj ženskih karijera vezanu uz sukob obiteljskih i radnih uloga, te nedostatka želje i entuzijazma žena u preuzimanju visoko rizičnih i izazovnih zadataka kao dijelu kulturološkog i socijalizacijskog nasljeđa tradicionalnih društava, a sukladno M. Bertran. [7]

Kod stajališta o tome u kojoj je mjeri važno otklanjanje problema napredovanja žena za Vašu radnu organizaciju u cilju uklanjanja staklenog stropa stajališta muškaraca i žena se također statistički značajno ne razlikuju (Tablica 3). Na postavljene tvrdnje bilo je moguće odgovoriti sa: nije važno (1), od male je važnosti (2), niti je važno niti nije važno (3), važno je (4) i veoma je važno (5).

	Ocjena tvrdnje	Važno je (4) i veoma je važno (5)		
		Ukupno=130	M=44	Ž=86
	$\chi^2_{0,05} = 9,488$			
1.	Povećanja produktivnost	48,46%	40,91%	52,33%
2.	Smanjenja troškova	35,38%	34,09%	36,05%
3.	Smanjenja fluktuacije zaposlenika	32,31%	27,27%	34,88%
4.	Povećanja zadovoljstva zaposlenika	51,54%	34,09%	60,47%
5.	Olakšavanja zapošljavanja	43,08%	31,82%	48,84%
6.	Poboljšanja procesa donošenja odluka	50,00%	38,64%	55,81%
7.	Povećanja zadovoljstva kupaca	43,08%	38,64%	45,35%
8.	Povećanja kreativnosti	56,92%	47,73%	61,63%
9.	Povećanja kompetitivnosti	52,31%	43,18%	56,98%
10.	Ispunjavanja vladinih propisa	46,15%	38,64%	50,00%

Tablica 3. Stajališta ispitanika u kojoj je mjeri važno otklanjanje problema napredovanja žena za Vašu radnu organizaciju

Analizirajući odgovore ispitanika u Tablici 3. zamjetno je kako su teme kompetitivnosti, kreativnosti, zadovoljstva zaposlenika te poboljšanje procesa

donošenja odluka prepoznate su kao dominantne (važne i veoma važne) u stajalitim ispitanika vezanim uz problem otklanjanja staklenog stropa, odnosno otklanjanje problema napredovanja žena. U kontekstu ovih rezultata vidljivo je kako su navedene teme vezane uz tzv. *soft skills* koje daju komparativnu prednost tvrtkama u osvajanju novih tržišta, novih potrošača ali i budućih novih zaposlenika. Organizacije budućnosti dominantno će stavljati naglasak upravo na usavršavanju top managera u navedenim kompetencijama čime je potpuno pucanje već napuknutog staklenog stropa zajamčeno.

5. Zaključak

Rezultati ovog istraživanja, premda ograničeni su na relativno usko područje dvaju Slavonskih županija, predstavljaju vrijedan doprinos razumijevanju uzroka i perzistentnosti opstanka staklenog stropa u ovom specifičnom geografskom okružju u kojemu ovakva vrsta znanstveno-istraživačkog rada do sada nije zabilježena. Uzimajući u obzir zamijećene specifičnosti razlika stajališta između muških i ženskih ispitanika može se na temelju navedenih rezultata zaključiti kako obrazac razlika prati liniju zaključaka autorice M. Bertrand, odnosno kako su tri temeljna razloga postojanju staklenog stropa srž razumijevanja postojanja staklenog stropa u PSŽ i BPŽ. Promatrajući stavove ženskih ispitanika uopćeno, za razliku od muških ispitanika može se zaključiti kako su žene uvelike osjetljivije na pitanja staklenog stropa za razliku od muškaraca.

Procesi društvenih promjena koji nezaustavljivo „guraju“ žene prema novim izazovima napredovanja na najviše upravljačke razine u karijeri ne čine se ograničavajućima u kontekstu muškaraca, već često žena samih a kako pokazuju i rezultati predmetnog istraživanja. Ostaje nam za zaključiti kako možemo biti zadovoljni mogućnošću izbora koji nije i ne može biti univerzalan već partikularan i u kojemu bez obzira na spol, rod ili bilo koju drugu kulturološku ili opće društvenu odrednicu različitosti živimo u vremenu kada možemo slobodno i samosvjesno izabrati i kreirati svoj put u području rada, obrazovanja, ali i privatnog života ka ispunjenju osobne sreće i zadovoljstva. Biranjem specifičnog fokusa u određenom periodu uspravanja ili ubrzavanja svojih karijera nismo u obvezi ukalupiti svoje odabire u kulturološke, socijalizacijske ili neke druge nametnute okvire. U svjetlu ranije spomenutog istraživanja M. Curtis et al. [9] neosporno je kako će interes poslovnog sektora za uklanjanjem staklenog stropa u budućnosti jačati.

Buduća istraživanja autorice u ovom području podrazumijevat će širenje broja ispitanika na ostale županije na području Republike Hrvatske kako bi stavovi mogli biti šire komparabilni, te razumljivi u okviru suvremenog hrvatskog, europskog i globalnog društva.

6. Literatura

- [1] Looden, M. *Revisiting the Glass Ceiling*, Dostupno na: <http://www.loden.com/Site/Site/Articles%20-%20Videos%20-%20Survey/C615CFE8-A70C-4E3A-9F81-8EACB0E087D0.html>, Pristup: 16-10-2019
- [2] Pisker, B., Radman-Funarić, M. and Kreševljak, I. (2019) *The glass ceiling patterns: gap evidence*, U: Leko Šimić, M. & Crnković, B. (ur.) International Scientific Symposium: Economy of eastern Croatia - Vision and Growth, str.–1047-1061, ISSN 1848 - 9559, Sveučilište J.J.Strossmayera u Osijeku, Osijek
- [3] Athey, S., Avery C., and Zemksy, P. (2000) *Mentoring and diversity*, American Economic Review 90 (4), str. 765-786.
- [4] Wright, E. O., et al. (1995): *The Gender Gap in Workplace Authority: A Cross-National Study*, American Sociological Review, vol. 60, no. 3, 1995, str. 407–435. Dostupno na: www.jstor.org/stable/2096422 Pristup: 7-10-2019
- [5] Duleep, H. O., & Sanders, S. (1992) *Discrimination at the top: American-born Asian and White men*, Industrial Relations, 31, str. 416-432.
- [6] Fernandez, M. (1998) *Asian Indian Americans in the Bay area and the glass ceiling*, Sociological Perspectives, 41(1), str. 119-149.
- [7] Bertrand, M. (2017) *The Glass Ceiling*, Becker Friedman Institute for Research in Economics Working Paper No. 2018-38. Dostupno na: [10.2139/ssrn.3191467](https://doi.org/10.2139/ssrn.3191467) Pristup: 12-2-2020
- [8] Prijić-Samaržija, S., Avelini Holjevac, I., i Turk, M. (2009) *Žene u znanosti: stakleni strop*, Društvena istraživanja, 18 (6(104)), str. 1049-1073.
- [9] Curtis, M., et.al. (2012): *Gender diversity and corporate performance*, Credit Suisse Research Institute, Zurich
- [10] Šundalić, A. i Pavić, Ž. (2013), *Uvod u metodologiju društvenih znanosti*, Ekonomski fakultet u Osijeku, Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku, Osijek
- [11] Šošić, I. (2002) *Primjenjena statistika*, Školska knjiga, Zagreb



Photo 060. Tramvaj na raskršću / Tram at the crossroads