

---

**UTICAJ VREDNOSNIH STAVOVA ZAPOSLENIH NA  
ORGANIZACIONO UČENJE I ODRŽIVI RAZVOJ – FAKTORSKA  
ANALIZA**

**ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT AND LEARNING FOR  
SUSTAINABILITY - FACTOR ANALYSIS OF EMPLOYEES' VALUES**

**Džejn Paunković, redovni profesor<sup>184</sup>**

**Violeta Jovanović, MSc, asistent<sup>185</sup>**

**Dejan Lončar, MSc<sup>186</sup>**

---

**Sadržaj:** *U savremenoj privredi znanje ima centralnu ulogu. Stvaranje društva zasnovanog na znanju predstavlja osnovu za postizanje održivog razvoja. Ključni faktori koji utiču na stvaranje društva zasnovanog na znanju su, pored ulaganja u obrazovanje, istraživanja i razvoja i primene novih tehnologija, i vrednosni stavovi zaposlenih koji utiču na njihovo opredeljenje za kontinuirano usavršavanje i učenje. U radu su faktorskom analizom identifikovane osnovne karakteristike vrednosnih stavova zaposlenih, koje mogu imati važnu ulogu u kreiranju društva znanja za održivi razvoj.*

**Ključne reči:** *znanje, društvo znanja, ekonomija zasnovana na znanju, održivi razvoj, učenje i usavršavanje*

---

**Abstract:** *Knowledge based economy has been an important concept in modern society and sustainable development for many years. Main factors contributing to the creation of knowledge based economy are education, science and research, innovations and new technologies. But in the same time, very important factor for organizations is potential for organizational development and learning, based on national characteristics and values of the employees. Authors are presenting the results of the factor analysis of the survey of values of the employees in certain companies in Serbia. The aim of this investigation is to define major groups of factors important for organizational learning and sustainable development.*

**Key words:** *Knowledge, Knowledge based economy, organizational learning, sustainable development*

---

## **1. DRUŠTVO ZNANJA I EKONOMIJA ZASNOVANA NA ZNANJU**

**T**ermin „knowledge based economy“ se često nalazi u literaturi u poslednjih petnaestak godina. Lisabonska deklaracija (EU) iz 2000. preporučuje da EU treba da postane vodeća svetska ekonomija i da to treba da se ostvari tako što će privrede zemalja-

---

<sup>184</sup> Fakultet za menadžment Zaječar, Park šuma Kraaljevica BB

<sup>185</sup> Fakultet za menadžment Zaječar, Park šuma Kraaljevica BB

<sup>186</sup> Gavi, Chemin des Mines, 1202 Geneva, Switzerland

članica postati "knowledge based economies" (ekonomija zasnovana na znanju). [1]

Zbog toga su nauka, istraživanje i tehnološki razvoj određena kao tri prioriteta zadatka politike Unije. Kako bi ostvarila ove zadatke, EU u svim državama članicama podstiče mala i srednja preduzeća, istraživačke centre, fakultete i univerzitete u različitim istraživačkim i tehnološko-razvojnim delatnostima, kao i njihovu međusobnu saradnju.

Osim zemalja Evropske unije, investicije u obrazovanje i razvoj ljudskog kapitala, u istraživanje i razvoj, podsticanje kreativnosti i preduzetništva i drugih inovativnih aktivnosti, prioriteti su razvojnih politika i država OECD-a i BRIC zemalja čije su ekonomije u usponu.

Karakteristika ekonomije zasnovane na znanju je da se u njoj ekonomski tokovi sve više zasnivaju na korišćenju novih ideja, informacija, sticanju novih znanja i veština i transferu znanja, a manje na materijalnim izvorima. Stalno ulaganje u znanje, kreativnost i inovativnost zaposlenih i razvoj ljudskog kapitala predstavlja bitan uslov za opstanak organizacija na savremenom tržištu. Savremeno društvo postavlja određene uslove, prema kojima se proces učenja ne završava nakon obrazovanja i sticanja određenog iskustva. Granice znanja se svakodnevno proširuju pa se zbog toga sve češće spominje termin celoživotnog učenja. Koncept doživotnog učenja je nastao kao odgovor na sve veću potrebu za

kvalifikovanim kadrovima i potrebu prekvalifikacije i dokvalifikacije. Konstantno i doživotno učenje postaje strateški cilj menadžmenta svake organizacije. Investiranje u obrazovanje predstavlja presudni faktor funkcionisanja organizacije. Posledice neulaganja u znanje mogu biti pogubne po organizacije i po društvo u celini.

Ključni faktor razvoja društva predstavljaju ljudi i njihove ideje. Ono što zaista vredi u jednoj organizaciji je nemerljivo. To su veze između ljudi (međuljudski odnosi), znanje koje postoji u kompaniji i razmena znanja, koncepti i ideje. Zbog toga je osnovni zadatak menadžera savremenih organizacija da podstiču zaposlene da razvijaju ideje i sposobnosti da inoviraju. I menadžeri i zaposleni moraju brzo da ovladavaju novim znanjima, da koriste savremene tehnologije, da budu spremni za brzo prikupljanje informacija kako iz organizacije, tako i iz okruženja.



*Jane Paunkovic, Professor, Vice Dean for International Cooperation at the Faculty for Management Zajecar, Megatrend University, Serbia. Presently, teaching Sustainable Development and Organizational Culture at all academic levels, including International Doctorate in Economics and Management of Natural Resources. Has diverse and multidisciplinary scientific education and multicultural research experience (Kyoto University Japan, Frankfurt University Germany, Grenoble Ecole de Management France, CBA, University of Hawaii, USA). Received numerous awards for contribution to the science, and a member of few professional organizations and civil society organizations. Has considerable experience as principal investigator in research, educational and community projects. Reviewer and editorial board member of several international journals. Published several books, book chapters and over 100 peer-reviewed papers, frequently cited in scientific literature.*

Danas se znanje vezuje za ličnost, ono je postalo resurs, javno dobro. Primena znanja je dovela do revolucije produktivnosti. U društvu znanja menadžeri i lideri imaju važan zadatak da utvrde kako postojeće znanje može najbolje da se iskoristi da bi se ostvarili rezultati. Moderne organizacije predstavljaju svojevrsna skladišta znanja. Njihova uloga jeste da pomognu proces stvaranja novih lidera na svim hijerarhijskim nivoima. Rutine koje poseduje jedna organizacija postaju znanja preduzeća koja mu omogućavaju razvoj i stvaranje konkurentske prednosti na tržištu. Prema Kaplanu i Nortonu sposobnost brzog sticanja znanja i njegovog pretvaranja u proizvode i usluge postaje glavni vodič ka uspehu” [2]. Neke organizacije nemaju mogućnost ulaganja u istraživanja i razvoj kako bi stvorila vlastita znanja. Zbog toga dolazi do stvaranja partnerstva i umrežavanja, odn. stvaranje alijansi na globalnom tržištu.

Obrazovne ustanove, istraživački centri, same kompanije kao i teoretičari, shvatili su da moraju jačati veze između ekonomije i znanja radi održivog napretka i opstanka. Davenport i Prusak navode tri glavna cilja za sticanje i prenos znanja kroz organizacijsku saradnju:

1. pronalaženje potrebnog znanja do koga se nije moglo doći iskustvom;
2. povezivanje različitih subjekata privrede i društva,
3. razvoj i poboljšanje mehanizama organizacionog učenja za sprovođenje akcija radi zaštite životne sredine i ostvarivanja održivog razvoja [3].

Ekonomisti OECD razaznaju četiri tipa znanja:

- a) skup činjenica ili informacija, tj. znati šta (know what),
- b) znanje kao uzrok ili osnova koja čini predmetnu oblast, tj. znati zašto (know why), koje se odnosi na naučno znanje,
- c) znanje kao skup specijalnih veština i sposobnosti da se nešto napravi, tj. znati kako (know how) i
- d) znanja koja identifikuju individualnog nosioca – znati ko (know who).” [4].

U ekonomiji znanja, znanje se posmatra kao skup relevantnih informacija koje su potekle od pojedinaca i koje su oličene kroz gotov proizvod ili usluge. Međutim, kako uči pojedinac tako isto mora učiti i preduzeće. Ova neophodnost stalnog učenja koja je ključna za opstanak kompanije, dovodi do nastanka novog koncepta organizacije koja uči (learning organization). To znači da se i sama organizacija mora truditi da prati nove trendove i stekne znanja koja će omogućiti njen dalji razvoj, koji pre svega mora biti održiv. Organizacije koje uče predstavljaju osnovu za razvoj društva znanja i ekonomije zasnovane na znanju. U organizacijama koje uče podstiče se rad u timovima kao i deljenje informacija među zaposlenima sa različitih hijerarhijskih nivoa u organizaciji. Na taj način se povećava korisnost znanja.



*Violeta Jovanovic was born in Zajecar in 1981. She went to primary and high school in Bor. She graduated from Technical Faculty Bor, University of Belgrade. She did his master's degree at the same university. In order to further scientific training she enrolled doctoral studies "Management of Natural Resources" at the Faculty of Management Zaječar, Megatrend University. As a teaching associates at the same faculty, she is the author of many scientific papers in the field of Management and Sustainable development.*

U nekim izvorima se navodi da stvaranje društva zasnovanog na znanju i održivom razvoju podrazumeva podsticanje koordinacije između ključnih faktora kao što su: ulaganje u obrazovanje, istraživanje i razvoj i praktičnu primenu rezultata istraživanja, kao i korišćenje informaciono-komunikacionih tehnologija [5]. U društvu znanja važno je da menadžeri poseduju veštine i sposobnosti za efektivno upravljanje organizacionim znanjem jer na taj način oni podstiču kreativnost zaposlenih koja se ostvaruje kroz različite inovacije. Sposobnost inoviranja je jedan od značajnih faktora promena i uspeha. U ekonomiji zasnovanoj na znanju inovacije su neophodne za opstanak i vitalnost preduzeća, ali i nacionalnih ekonomija i društva u celini.

## **2. ZNANJE I ODRŽIVI RAZVOJ**

Ideja održivog razvoja nastala je krajem dvadesetog veka. Iako ne postoji jedinstvena i opšteprihvaćena definicija održivog razvoja, definicije ovaj koncept dovode u vezu sa zaštitom životne sredine, planiranjem društvenog razvoja, ekonomskim i političkim pitanjima. Najviše korišćena i najčešće navođena definicija održivog razvoja nalazi se u izveštaju „Naša zajednička budućnost“ (Our Common Future), koju je sačinila Svetska komisija za životnu sredinu i razvoj 1987. godine i glasi „Održivi razvoj je razvoj koji zadovoljava potrebe sadašnjice, a istovremeno ne ugrožava mogućnost budućih generacija da zadovolje svoje potrebe“ [6].

Pojava energetske probleme, oskudica većine prirodnih resursa, zagađenje i degradacija životne sredine postali su kritični za opstanak ljudske populacije i održivi razvoj. Znanje kao bitan faktor savremene ekonomije može da doprinese boljem i efikasnijem korišćenju prirodnih resursa - vode, energije, prostora, zemljišta i dr. S tim u vezi, poseban značaj ima ekološko znanje. Ono može da doprinese tome da čovek i njegova zajednica smanje ekološki pritisak i podrže ekološku ravnotežu proizvodnih i ostalih procesa



***Dejan LONCAR** , MSc, PhD candidate at LUM University, Senior Programme Manager, at Global Alliance for Vaccination and Immunization (GAVI), Financial Sustainability and Graduation, Geneva. His main tasks are to represent Gavi Secretariat and liaise and negotiate with countries and Gavi Alliance partners to build consensus at political level to ensure effective development and implementation of country sustainability plans and advise GAVI secretariat on appropriate analytical approaches and robust analysis to stimulate policy development.*

*His previous work experience includes : Strategic Health Financing Specialist, (2012 – 2015) The Global Fund (TGF) to fight AIDS, TB and Malaria, Strategic Investment and Impact, Geneva; Quantitative Analyst - Programme Management Adviser, (2008 – 2012), UNAIDS - United Nations Joint Programme on HIV/AIDS, Strategic Intelligence Team, Geneva Programme Evaluation Officer, (2006 – 2008) WHO – World Health Organization, Health Technology and Pharmaceuticals (HTP), Technical Cooperation for Essential Drugs (TCM), Geneva; Data Analyst/Manager, (2004 – 2006) WHO -World Health Organization, Innovation, Evidence and Research, Geneva; Research Programme Associate, IOM, Geneva (2001 – 2004) Finance/Programme Assistant (1998- 2001), IOM Belgrade, Serbia.*

života, ljudi i ekosistema. Ovo ukazuje na činjenicu da je pored tri stuba održivosti – ekonomskog, socijalnog i ekološkog, koji su ključni za uspostavljanje modela održivog razvoja, važne faktore predstavljaju i obrazovanje i znanje koje se obrazovanjem stiže.

Prema nobelovcu Džejmsu Tobinu, u naprednijim ekonomijama već sedamdesetih godina XX veka doprinos radne snage i kapitala ekonomskom rastu bio svega 12%, a znanje je produktivnosti doprinosilo preko 80%. Ta tendencija je bila najprisutnija u Japanu gde je preko 95% rasta dolazilo od znanja, a samo 5% od ostalih faktora [7]. U literaturi [8] je navedeno da su istraživanja ključnih faktora rasta najrazvijenijih zemalja tokom druge polovine XX veka ubedljivo pokazala da je u njihovoj strukturi došlo do bitne promene. Promene su ukazale na to da su klasični materijalni faktori kao što su rad i kapital smanjili učešće u vrednosti angažovanih faktora, ali ne zbog oskudice, već zbog činjenice da su nematerijalni faktori kao što su znanje, naučna istraživanja i informacije dali daleko veći doprinos ekonomskom rastu i razvoju. Znanje je namenjeno unapređenju ljudskog faktora proizvodnje, a ulaganje u ljudske resurse ima presudni uticaj na održivost. Bolju budućnost zajednice, u interesu sopstvene i budućih generacija mogu graditi samo obrazovani, socijalno i ekološki svesni i odgovorni ljudi. Međutim, za široko društveno prihvatanje tih ideja presudne su društvene institucije, kao i znanje, obrazovanje i kultura ljudi.

U strategiji održivog razvoja Republike Srbije navodi se da je izbor Republike Srbije danas opredeljenje za ekonomiju zasnovanu na znanju koja će već sutra dominirati njenom privredom. Srbiji je potrebno široko korišćenje znanja u svim aspektima života. Takvu ekonomiju Republika Srbija može da zamisli i sprovodi kao strateški zadatak, definišući područja i pravce promena u cilju održivog razvoja društva među koje spadaju i:

- privreda zasnovanu na znanju, kao kvalitativna odrednica strateškog razvojnog procesa i
- unapređenje sistema obrazovanja i vaspitanja [9].

### 3. VREDNOSNI STAVOVI, KULTURA I ODRŽIVI RAZVOJ

Smenjivanjem različitih epoha i promena tipa dominantne delatnosti, od poljoprivrede preko industrijske revolucije, do razvoja "trećeg sektora" i "ekonomije zasnovane na znanju" dolazi i do drugih važnih promena. Menjaju se i osnovne vrednosti i vrednosti stavovi ljudi. Rišar [10] navodi da novu svetsku privredu odlikuju radikalno drugačiji sistemi poslovanja. „Nova svetska privreda je pre nov način razmišljanja koji su omogućili privredna i tehnološka revolucija.“ Ovakav nov način razmišljanja zahteva i postojanje određenih vrednosnih stavova ljudi. Nekada, na klasičnom radnom mestu, zaposleni su kao izvršiocci samo realizovali aktivnosti zadate od strane nadređenih, a rukovodioci su odlučivali, kontrolisali i ocenjivali rad radnika. Danas, u ekonomiji zasnovanoj na znanju, potrebna je dvosmerna vertikalna komunikacija i razmena informacija. Zaposlenima je potrebno omogućiti veći uticaj u odlučivanju, a poslovi postaju fleksibilniji.

Promene koje donosi ekonomija zasnovana na znanju imaju značajne posledice po zaposlene. Oni su suočeni sa svakodnevnim promenama, osećaju pritisak da razvijaju nove veštine i sposobnosti znatno brže i češće nego ranije. Ukoliko nisu spremni da uče, postaju sporiji, nekvalifikovani i hendikepirani. Preti im opasnost da ih poslodavac zameni sa onima koji brzo uče, a ostali budu izopšteni iz poslovnih procesa. U ekonomiji znanja, radnik nije samo vredan već i zainteresovan za posao. On mora da razmišlja i kreira. Zato je potrebno da kod zaposlenih postoji pozitivan stav prema učenju i kontinuiranom obrazovanju i usavršavanju.

Postojanje određenih vrednosnih stavova zavisi od nacionalne kulture. Osim na vrednosne stavove ljudi, nacionalna kultura utiče i na organizaciju, upravljanje i organizaciono ponašanje. Najpotpunije odgovore na pitanje uticaja nacionalne kulture na organizaciju, upravljanje i ponašanje ljudi u organizaciji dao je Gert Hofšted [11]. Prema Hofštedu, kultura predstavlja "kolektivno programiranje uma koje razlikuje članove jedne grupe ili kategorije ljudi od druge" [12]. Hofšted je identifikovao i najpoznatije i najkorišćenije dimenzije nacionalnih kultura [11], [12]. Osnovne vrednosti i pretpostavke koje dele članovi jednog društva, a koje se odnose na ključna pitanja sa kojima se svako društvo suočava, predstavljaju dimenzije nacionalne kulture. Na osnovu ovih dimenzija moguće je objasniti organizacionu kulturu koja dominira u organizacijama, a koja ima veliki uticaj na vrednosne stavove zaposlenih.

#### **4. ISTRAŽIVANJE**

Cilj ovog istraživanja je bio da se ispituju vrednosni stavovi zaposlenih u određenim organizacijama i da se nakon toga, faktorskom analizom, izdvoje grupe faktora koje ispitanici smatraju značajnim. Krajnji cilj istraživanja bio je da se na osnovu dobijenih grupa faktora zaključi da li kod ispitanika postoje vrednosni stavovi koji ukazuju na njihovu zainteresovanost za učenje i usavršavanje. Istraživanjem je obuhvaćeno 54 ispitanika koji su zaposleni u kompanijama iz rudarskog sektora i nalaze se na teritoriji opštine Bor. Tokom razgovora prilikom istraživanja ispitanici su bili zamoljeni da u anketnom upitniku ocene na skali od 1 do 5 ponuđena pitanja. Anketni upitnik je urađen po metodologiji koju su autori ranije koristili u svojim istraživanjima [13] i [14].

#### **5. REZULTATI ISTRAŽIVANJA I DISKUSIJA**

Da bi identifikovali faktore koji reprezentuju osnovne ideje, a u cilju nalaženja najvažnijih komponenti i vrednosti ispitanika, koristi se faktorska analiza. U sledećim tabelama prikazana je deskriptivna statistika sa prosečnom ocenom i standardnom devijacijom za oba preduzeća zajedno, kao i korelaciona matrica između varijabli.

<b>Pitanja iz ankete</b>	<b>Prosečna ocena</b>	<b>Std. Deviation</b>
Podrška od strane pretpostavljenih	4,60	0,634
Učešće pretpostavljenih	2,73	1,050
Dobijanje jasnih uputstava od pretpostavljenih	4,62	0,661
Nezavisnost u radu	4,29	0,800
Samostalno odlučivanje	4,17	0,734
Dobri odnosi sa kolegama na poslu	4,83	0,382
Dobra komunikacija sa pretpostavljenima	4,85	0,364
Potvrđivanje individualnog učinka kroz plate	3,96	1,154
Napredovanje u karijeri kroz individualni učinak	2,88	0,784
Podrška za stručno usavršavanje	4,48	0,804
Planiranje unapred budućih događaja	4,15	0,937

Briga o sadašnjosti bez razmišljanja o budućim događajima	2,85	0,978
---	------	-------

Tabela 1: Deskriptivna statistika

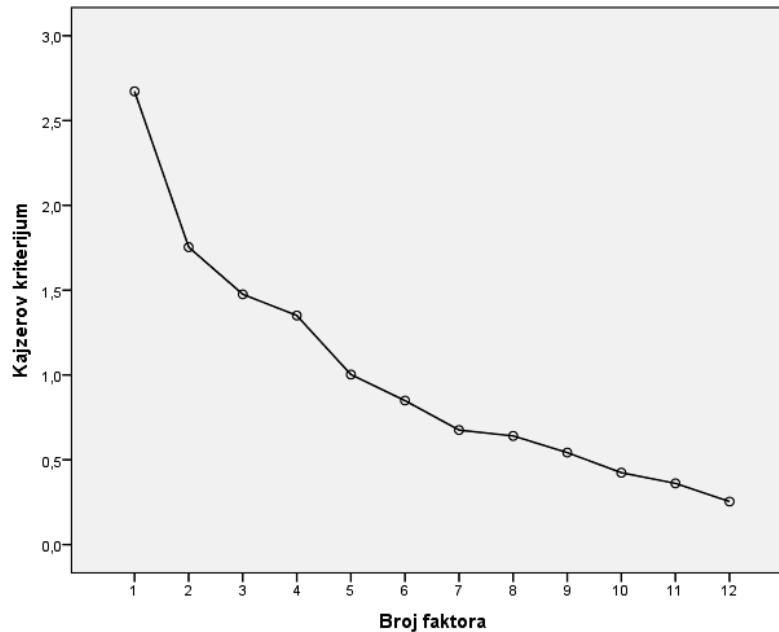
Nivo koeficijenta zavisnosti među varijablama za ovu analizu je preko  $\pm 0,3$ . Iz tabele se vidi da postoje koeficijenti korelacije koji su veći od 0,3 i da je naredna analiza opravdana, odnosno da su podaci pogodni za odlučivanje. Koeficijenti korelacije veći od 0,3 između varijabli P1 i P3, P1 i P7 i između varijabli P1 i P11.

Nakon sprovedenih propusnih testova za analizu glavnih komponenti i izračunavanja zajedničkog variranja preko ekstrahovane varijanse, utvrđeni su pokazatelji koji istovremeno variraju i na taj način u stvari koreliraju do nove dimenzije koja formira grupu zajedničkih faktora. Za izračunavanje količine zajedničkog varijabiliteta korišćen je Kajzerov kriterijum. Nakon primene tzv. rotacije faktorskog prostora čiji je krajnji cilj olakšanje interpretacije rezultata, dolazi se do zaključka koji se pokazatelji mogu zadržati u analizi. To su prve četiri komponente kod kojih je Kajzerov kriterijum veći od 1 i koje su prikazane na grafiku br.1.

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
Koeficijenti korelacije	P1	1,000	,275	,324	,041	,111	,191	,405	-,075	,220	,273	,305	-,071
	P2	,275	1,000	,271	-,209	,062	-,070	,043	-,041	,105	,226	,023	-,060
	P3	,324	,271	1,000	,140	,059	,197	,482	-,200	-,049	-,014	,066	-,124
	P4	,041	-,209	,140	1,000	,481	,295	,222	,182	-,102	,176	,201	-,092
	P5	,111	,062	,059	,481	1,000	,179	,102	,193	,172	,056	,303	,065
	P6	,191	-,070	,197	,295	,179	1,000	,228	-,060	,129	,212	,350	-,230
	P7	,405	,043	,482	,222	,102	,228	1,000	-,154	,074	-,010	,243	-,068
	P8	-,075	-,041	-,200	,182	,193	-,060	-,154	1,000	,060	,126	,223	,082
	P9	,220	,105	-,049	-,102	,172	,129	,074	,060	1,000	,028	-,055	,130
	P10	,273	,226	-,014	,176	,056	,212	-,010	,126	,028	1,000	,368	-,453
	P11	,305	,023	,066	,201	,303	,350	,243	,223	-,055	,368	1,000	-,209
	P12	-,071	-,060	-,124	-,092	,065	-,230	-,068	,082	,130	-,453	-,209	1,000

Tabela 2: Korelaciona matrica između varijabli

Radi lakše interpretacije, urađena je i rotacija komponentnih zasićenja. Dobijena jačina korelacije između komponenti je uglavnom mala, što znači da te komponente nisu uzajamno zavisne i da je ispravno sprovesti „Varimax“ rotiranje i zaključiti koji su podaci nakon ove rotacije objašnjavajući u komponentama. To su zapravo vrednosti sa najvećim komponentnim težinama. Ono što je značajno za istraživanje vrednosnih stavova zaposlenih koji opredeljuju njihovo interesovanje za učenje i kontinualno usavršavanje jeste dobijena matrica rotiranih komponenti sa svojim zasićenjima po osnovu svakog pokazatelja treće komponente. Matrica je prikazana u tabeli 3.



Slika 1: Skater dijagram

Pokazatelji	Treća komponenta
Podrška od strane pretpostavljenih	0,200
Učešće pretpostavljenih	0,166
Dobijanje jasnih uputstava od pretpostavljenih	0,050
Nezavisnost u radu	0,168
Samostalno odlučivanje	-0,097
Dobri odnosi sa kolegama na poslu	0,205
Dobra komunikacija sa pretpostavljenima	0,021
Potvrđivanje individualnog učinka kroz plate	0,021
Napredovanje u karijeri kroz individualni učinak	-0,099
<b>Podrška za stručno usavršavanje</b>	<b>0,950</b>
Planiranje unapred budućih događaja	0,290
<b>Briga o sadašnjosti bez razmišljanja o budućim događajima</b>	<b>-0,523</b>

Tabela 3: Matrica rotiranih komponenti sa svojim zasićenjima po osnovu svakog pokazatelja treće komponente

Komponente sa najvećim vrednostima u tabeli su podrška za stručno usavršavanje i izbor između sadašnjosti i budućnosti. Ovo je grupa faktora koja se odnosi na usavršavanje i razvoj. Analiza je pokazala da zaposleni u kompanijama u kojima je istraživanje sprovedeno imaju pozitivne stavove prema učenju i stručnom usavršavanju što govori i prosečna ocena na ovo pitanje koja iznosi  $\approx 4,5$ . Mala prosečna ocena koju su dali brizi o sadašnjosti u odnosu na budućnost govori u prilog tome da im je budućnost značajna i važnija od sadašnjosti. Prema



dobijenim rezultatima može se zaključiti da postojanje pozitivnih stavova zaposlenih prema učenju i usavršavanju može pomoći organizacijama u tome da funkcionišu po principu ekonomije zasnovane na znanju. Međutim, postoji i jedan dodatni faktor. Po Hofštedu ono što je karakteristično za srpsku nacionalnu kulturu jeste visok stepen distance moći i izbegavanja neizvesnosti. Prema rezultatima istraživanja koji su i ranije opisani u relevantnim naučnim izvorima [14], a koje je potvrdilo i ovo istraživanje, ispitanici (zaposleni) najviše važnosti pridaju podršci od strane rukovodilaca i dobijanju jasnih uputstava od njih. Ovo navodi na zaključak da je postojanje pozitivnih stavova zaposlenih prema učenju i usavršavanju dobro, ali ne i dovoljno. Da bi preduzeća poslovala na principima ekonomije zasnovane na znanju, zaposlenima u organizacijama je potrebna podrška i jasna uputstva od menadžera (rukovodilaca).

## 6. ZAKLJUČAK

Ekonomija zasnovana na znanju predstavlja osnovu savremenog društvenog razvoja, a razvoj ljudskog intelektualnog kapitala preduslov za uspešno poslovanje u savremenom poslovnom okruženju. U teoriji i u praksi većine ekonomski relevantnih međunarodnih organizacija, realizovane su brojne studije u kojima se ukazuje na značaj društva znanja i ekonomije zasnovane na znanju. Ekonomski razvijenije zemlje današnjeg sveta imaju posebne politike i strategije podsticanja ekonomije zasnovane na znanju. Prema Nacionalnoj strategiji održivog razvoja, i izbor Republike Srbije predstavlja ekonomija zasnovana na znanju. Sistematsko i kontinuirano sprovođenje procesa učenja i obrazovanja postaju jedan od najvažnijih oblika razvoja ljudskih resursa u savremenom društveno-ekonomskom okruženju. U današnjem okruženju moguć je napredak samo onog društva koje vrednuje znanje i inovacije i ulaže odgovarajuća sredstva u inovativnost, istraživanje i razvoj.

Osnovna zamisao održivog razvoja je da svaka generacija mora da reši probleme koje je sama proizvela i ne sme da ih ostavi sledećim generacijama. Ovo istraživanje je pokazalo, da kod zaposlenih u preduzećima postoji pozitivan stav prema usavršavanju i sticanju novih znanja koja mogu pomoći u rešavanju problema održivog razvoja. Takođe postoji pozitivan stav prema budućnosti, koje predstavlja jedno od osnovnih načela održivog razvoja. Ono što se očekuje na osnovu modela srpske nacionalne kulture koju karakteriše visoka distanca moći i izbegavanje neizvesnosti a što je pokazano i u našim prethodnim istraživanjima, jeste podrška i jasna uputstva o radu od strane pretpostavljenih (na nivou organizacije).

Donošenjem Strategije naučnog i tehnološkog razvoja Srbije za period 2016-2020. godine „istraživanje za inovacije“ Srbija je započela proces izgradnje sistema koji treba da omogući razvoj inovacija i transfer znanja. Ovo bi mogao biti dobar put ka ekonomiji zasnovanoj na znanju i društvu znanja koje bi doprinelo održivom razvoju srpske privrede, uz poštovanje principa kulturoloških karakteristika nacije.

## REFERENCES

- [1] <http://www.europarl.europa.eu/>
- [2] Kaplan, R. – Norton, D. (2001), *The Strategy Focused Organizations*, Harvard Business School Press, pp. 91;
- [3] Davenport, T. – Prusak, L. (2000), *Working knowledge: How organizations manage what they know*, Harvard Business School Press, pp. 58;

- [4] <http://www.oecd.org/site/worldforum/>
- [5] Momirović D, Nestorović O i Milosavljević G.: Menadžment i održivi razvoj u vremenu svetske ekonomske krize, Međunarodna naučna konferencija MENADŽMENT 2010, Kruševac, 2010. str. 437-440.
- [6] <http://www.un-documents.net/wced-ocf.htm>
- [7] Đukić P. (2013) Knowledge - based new economy and society: with regards to the sustainable development concept, Economics, DOI 10.7251/OIK1402008DJ, UDK 340.137: 330.332.5
- [8] Dragutinović, S., Filipović. M. & Cvetanović, S. (2005). Teorija privrednog rasta i razvoja. Ekonomski fakultet Beograd.
- [9] Nacionalna strategija održivog razvoja, 2008
- [10] Rišar, Ž. F. (2008). Tačno u podne. Beograd: Clio
- [11] Hofstede G. (1981) Culture and organizations, International Studies of Management & Organization, Volume 10, Pages 4
- [12] Hofstede, Geert 2001. Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications
- [13] Paunković J., Jovanović R, Stojković Z. and Stojković I. 2010. Sustainable implementation of information and communication Technology in health care. Case study of organizational and cultural factors. Sibiu Alma Mater University Journals. Series A. Economic Sciences, 3(3)
- [14] Paunković, Jane. "Educational Programs for Sustainable Societies Using Cross-Cultural Management Method." *Global Sustainable Communities Handbook: Green Design Technologies and Economics* (2014): 387.