

SKLONOST STUDENATA PODUZETNIŠTVA TIMSKOM RADU

STUDENTS' ATTITUDES TOWARD TEAMWORK

Drago Pupavac²¹³

Branka Alfreider²¹⁴

Stjepan Kolačević²¹⁵

DOI: <https://doi.org/10.31410/EMAN.2018.509>

Apstrakt: *Timski rad jedna je od glavnih značajki suvremenih poslova, a sklonost timskom radu važna sposobnost i vještina u teoriji poduzetničkih dimenzija. U skladu s tim, temeljni cilj ovoga rada jest istražiti sklonost studenata poduzetništva timskom radu, odnosno utvrditi za koje uloge u timskom radu studenti poduzetništva pokazuju visoku sposobnost. Da bi se dokazala ili opovrgnula postavljena hipoteza o visokoj sklonosti studenata poduzetništva timskom radu korištene su brojne znanstvene metode od kojih se izdvajaju metoda anketiranja, metoda deskriptivne statistike i komparativna metoda. Empirijsko istraživanje provedeno je metodom anketiranja (N=98) na Veleučilištu u Rijeci akademske 2017/2018. godine. Anketiranjem su obuhvaćeni studenti stručnog i specijalističkog diplomskog stručnog studija Poduzetništva.*

Ključne riječi: *studenti poduzetništva, timski rad, sklonost timskom radu, uloge u timu*

Abstract: *Teamwork is one of the major features of contemporary business, and the positive attitudes for team work is an important ability and skill in the theory of entrepreneurial dimensions. Accordingly, the basic objective of this paper is to explore the students' attitudes for teamwork, and to determine what team roles students' prefer. In order to prove or refute the given hypothesis that students of entrepreneurship have high attitudes toward teamwork, various scientific methods were applied, including survey, descriptive statistics and comparison. Empirical study was conducted by survey (N=98) at Polytechnic of Rijeka throughout the academy year 2017/2018. Students of professional and specialized study of entrepreneurship were included in the poll.*

Key words: *entrepreneurship student, teamwork, team roles*

1. Uvod

Europski kvalifikacijski okvir predlaže 8 razina koje su opisane ishodima učenja, kroz složenost i doseg stečenih znanja (teorijska i činjenična), vještina (kognitivne i psihomotoričke) i kompetencija (odgovornost i autonomija). Kroz posljednje tri razine (6., 7. i 8. razina) prepoznavat će se razine kvalifikacija koje se predviđaju Bolonjskim procesom za visoko obrazovanje. U bitnim ishodima učenja razine 6 kvalifikacijskog okvira ističe se kompetencija preuzimanja **odgovornosti za upravljanje profesionalnim razvojem pojedinaca i skupine**, a u ishodima učenja razine 7 kompetencija preuzimanja odgovornosti za doprinos stručnim znanjima i praksama i/ili za **preispitivanje strateške izvedbe timova** (azzo.hr).

²¹³ Veleučilište u Rijeci, Vukovarska 58, Rijeka, Hrvatska

²¹⁴ Porezna uprava Rijeka, Riva 16, Rijeka, Hrvatska

²¹⁵ Porezna uprava Rijeka, Riva 16, Rijeka, Hrvatska

U skladu s tim, među očekivanim ishodima učenja studenata stručnog prijediplomskog studija poduzetništvo u Rijeci nalazi se i kompetencija efikasnog funkcioniranja u grupi odnosno timu. To je i razumljivo kada se ima na umu da je poduzetništvo kao i druge poslovne aktivnosti društvena aktivnost. Poduzetnici mogu biti više neovisnim nego drugi koji slijede pravila, ali oni uvijek trebaju poslovne partnere i društvenu mrežu da bi uspjeli. Primjeri: *Steve Jobs* i *Steve Wozniak (Apple)*, *Bill Gates* i *Paul Allen (Microsoft)*, *Sergey Brin* i *Larry Page (Google)*, *Mark Zuckerberg*, *Dustin Moskovitz* i *Chris Hughes (Facebook)*. Suvremeni fenomen poduzetništva je svakako i činjenica da poduzetništvo cvjeta u *clusterima* (Pupavac, 2015). U ishodima za specijalistički diplomski stručni studij poduzetništva stoje dvije kompetencije koje bi se mogle svesti pod timski rad: 1) koristiti socijalne vještine za iniciranje izgradnje odnosa, umrežavanje i komuniciranje kroz stjecanje povjerenja i uvažavanja i 2) primijeniti metode za prilagođavanje i rješavanje problema u funkcioniranju grupe, odnosno tima.

Drago Pupavac is a professor of Transport Economics and Human resource management at the Polytechnic of Rijeka and University of Applied Science Gospić. He received his



B.S and M.S. in economics at University of Novi Sad and Ph.D in economics at the University of Rijeka. Professor Pupavac is author of five text books (in Croatian). His more than one hundred articles on a variety of transport and human resources topics have appeared in many relevant journals in the region. Dr. Pupavac has won public recognition from Croatian Scientific Society for Transport (HZDP) for his special contribution to the advancement of Traffic science and development of HZDP's.

Sukladno tome, cilj ovoga rada jest istražiti sklonost studenata poduzetništva timskom radu, odnosno utvrditi za koje uloge u timskom radu studenti poduzetništva pokazuju visoku sposobnost. Ljudi u timovima imaju tendenciju da preuzimaju različite uloge. Ne postoje dobre ili loše uloge u timu, veće samo one koje pojedincima više ili manje odgovaraju. Poznajući vlastitu ulogu u timu, studenti mogu i individualno razvijati svoje prednosti i upravljati svojim slabostima, te na taj način povećavati vlastiti doprinos timskom radu.

2. Teorijski okvir, problem i metodologija istraživanja

Katzenbah i *Smith* (1993.) definiraju **tim** kao **mali broj ljudi s komplementarnim vještinama koji su posvećeni zajedničkoj svrsi, realizaciji ciljeva i pristupu koji je za sve podjednako važan**. Osim pojedinačne odgovornosti, unutar tima postoji i zajednička timska odgovornost svih članova (Zubanov, 2012). Timovi se mogu klasificirati na brojne načine. Prema **trajanju**: stalni i privremeni timovi. Prema **veličini**: mali, srednji i veliki. Prema **zadatku**: timovi za unapređenje posla i radni timovi. Prema **stupnju homogenosti**: homogeni i heterogeni timovi. Vrlo slikovitu podjela timova u usporedbi sa sportom sačinio je *Peter Drucker* (1995): 1) bejzbol ekipa – svi igraju u sastavu ekipe, ali ne igraju kao ekipa; 2) nogometna ekipa – svaki član usklađuje svoj učinak sa ostalima, ali se nitko ne miješa u tuđi dio posla; 3) teniski par – igrači se prilagođavaju snazi i slabostima svakog člana para međusobno.

Suvremena klasifikacija timova prepoznaje sljedeće: **1) funkcijski/međufuncijski timovi, 2) proizvodni/uslužni timovi, 3) samovođeni timovi, 4) savjetodavni timovi, 5) projektni timovi, 6) problemski timovi, 7) zajednice prakse, 8) timovi za istraživanje i razvoj. 9) timovi za upravljanje kvalitetom i 10) virtualni timovi.**

Za učinkovitost timova od odlučujuće je važnosti formiranje okruženja koje potiče timski rad. To znači da je za učinkovitost timova od odlučujuće važnosti podrška koju ta grupa dobiva od organizacije. Da bi timovi bili učinkoviti nužno je: 1) **Postaviti cilj**. Timovi uvijek moraju raditi s nekim određenim ciljem. Specifičan, definiran cilj usmjerava nastojanja tima; 2) **Rezultate učinite mjerljivima**. Mora postojati način na koji se može vidjeti je li tim ispunio svoj cilj; i 3) **Pratiti rezultate**. Ponovno bi vrednovanje moralo biti ugrađeno u proces tima. Tim mora redovito ispitivati vlastite rezultate.

Cilj formiranja timova jest objedinjavanje ljudi različitih sposobnosti u poseban kohezivni entitet koji može uspješno rješavati postavljene im zadatke. Nakon kreiranja okruženja koje potiče timski rad u organizaciji, potrebno je obratiti pozornost na sljedeće elemente od važnosti za formiranje učinkovitog tima: **1) značajke zadatka, 2) veličina tima i 3) struktura tima**. Tim je efikasniji ako je sastavljen od ljudi različitih zanimanja (inženjera sigurnosti na radu, stručnjaka medicine rada, pravnika). Pored tehničkih, poželjno je da među članovima tima postoje i druge raznolikosti (spol, dob, osobnost). Razlike između homogenih i heterogenih timova prikazane su tablicom 1.

Tablica 1. Razlike između homogenih i heterogenih timova

Homogene timovi	Heterogeni timovi
Veće zadovoljstvo članova Manje sukoba Brži razvoj tima Efikasnija koordinacija Bolji učinak u rješavanju jednostavnih zadataka	Više sukoba Sporiji razvoj tima – zahtijeva više vremena oko dogovaranja normi, ciljeva Bolje znanje i resursi za rješavanje složenijih zadataka Kreativniji Veća mogućnost za potporu izvana (izvan tima)

Prigodom odabira članova tima, osim posjedovanja potrebnih kompetencija, bitno je da pojedinci žele raditi u timu i da pridonose održavanju unutarnjeg jedinstva tima. Među članovima tima trebaju vladati međusobne simpatije i naklonost te je poželjno poticati njihovo druženje i izvan radnog vremena.

Po *Belbinu* (1981.) pod ulogom u timu podrazumijeva se: „Tendencija da se ponaša, pridonosi i međusobno se odnosi s drugim na određeni način“. Za dobro funkcioniranje tima neophodno je postojanje različitih, dobro usuglašenih i međusobno nadopunjujućih uloga. *Belbin* (2001) je identificirao devet timskih uloga:

Koordinator. Sposoban iskoristiti kvalitete tima. Dobro delegira, zreo, samopouzdan.

Kreativac. Kvaliteta mu je maštovitosti, nekonvencionalnosti, sklonosti rješavanju složenih problema, on predlaže nove ideje i često pronalazi prečice za rješavanje problema.

Timski radnik. Pomaže ostalim članovima tima. Održava moral tima, stvara timski duh i atmosferu povjerenja i suradnje.

Branka Alfreider

rođena je 1979.

godine u Rijeci.

Zaposlena je u

Poreznoj upravi

Rijeka na radnom

mjestu više upravne

savjetnice u Odjelu za

poduzetnike. Diplomirana je ekonomistica.

Ovlašteni je interni revizor, specijalist za

gospodarstvo, te je članica Sekcije internih

revizora pri Hrvatskoj zajednici računovođa i

financijskih djelatnika. Aktivno govori

engleski i talijanski jezik. Posebno područje

interesa su financije i porezi.



Procjenjivač. Racionalno analizira probleme, procjenjuje ideje i prijedloge i nadgleda ciljeve. Pridonosi razmatranju svih mogućnosti. Strateg koji pridonosi da tim donosi dobro promišljene odluke.

Implementator. Osigurava provođenje zamisli u praktično djelovanje. Praktičan, pouzdan, efikasan.

„Finišer“. Savjestan, pravodoban u izvršavanju zadataka, perfekcionista koji brine o detaljima. Istražuje i otklanja pogreške u radu.

Oblikovatelj. Oblikuje način rada tima, određuje prioritete i utvrđuje stupanj hitnosti rješavanja problema.

Istraživač. Koristi svoju radoznalnu narav za pronalazak novih ideja kako bi ih predstavio timu. Ekstrovertiran, entuzijastičan. Istražuje mogućnosti i razvija kontakte koji mogu biti od koristi za tim.

Specijalist. Ima posebna specijalistička znanja i vještine koje su od temeljne važnosti za izvršenje zadatka tima. Usmjeren je prema cilju, orijentiran na jedno usko područje i posvećen tehničkim detaljima.

Ne postoje univerzalno dogovorene uloge koje svaki tim mora sadržavati (*Aritzeta, Swailes & Senior, 2007; Manning, Parker, & Pogson, 2006*). Međutim, kad god se pristupa formiranju timova dolazi do podjele uloga kako bi članovi tima što efikasnije radili na ostvarenju ciljeva tima (*Shani, Chandler, Coget, & Lau, 2014*). Različite su timske uloge potrebne za koordinaciju i funkcioniranje tima. Neke uloge mogu se klasificirati kao one koje su usmjerene na postizanje zadataka tima (uloge usmjerene na zadatke); druge uloge grade i održavaju povoljne odnose među članovima tima (uloge usmjerene na odnose); treće služe individualnim potrebama (samoorijentirajuće uloge). Svaki član tima ima mogućnost obavljanja svake od tih uloga (*Bales, 1950., Klein, Lim, Saltz i Mayer, 2004*). Učinkovite timove karakteriziraju uloge usmjerene za zadatke i odnose. Timovi u kojima dominiraju samoorijentirajuće uloge manje su učinkoviti jer zaboravljaju cilj radi kojega su formirani i ne uspijevaju ostvariti kohezivnost. Ova klasifikacija temelj je većine drugih modela uloga članova tima (*Humphrey, Manor, & Morgeson, 2009; Postrel, 2009*).

Predmet istraživanja od značaja za ovaj rad bit će pet najvažnijih uloga u timovima koje je u svojem radu sa studentima poslovnih studija izdvojio *Steven L. McShane* (2000), a to su: 1) **hvalitelj** – hvali i ohrabruje ideje drugih članove tima, pokazuje srdačnost i solidarnost s grupom; 2) **vratar** – drži kanale komunikacije otvorenim, potiče sve članove tima da sudjeluju u diskusijama, može služiti kao filter u pozitivnom i negativnom smislu; 3) **harmonizator** – posreduje, pomiruje; 4) **inicijator** - uvodi nove ideje ili nove pristupe, ima izraženu mogućnost identificiranja ciljeva za sastanke kao i načina za rad na ostvarenju istih; 5) **sažimatelj** – sažima sve ideje (rezultate) i brine se da tim ostane fokusiran na rad i učenje (memorija tima).

Kako bi se ostvario cilj istraživanja, riješio problem istraživanja i pronašao odgovor na pitanje za koje uloge u timskom radu studenti stručnog studija poduzetništvo pokazuju visoku sposobnost u radu se dokazuje glavna hipoteza: H_0 : Studenti stručnog studija poduzetništva imaju izrazito visoku sklonost timskom radu. U radu se koriste uobičajene znanstvene metode: analize i sinteze, deskripcije, eksplanacije, komparacije, indukcije i dedukcije, dok su primarni podaci korišteni u ovom radu prikupljeni anketnim upitnikom. Anketiranjem su bili obuhvaćeni redovni studenti stručnog i diplomskog studija poduzetništva Veleučilišta u Rijeci ($N=98$; $M=26,3$; $SD=8,4$; min 18, max 50), i to tijekom akademske 2017./18. Od ukupnog broja anketiranih studenata njih 27 bilo je muškog spola (27,55%) i 71 ženskog spola (72,45%). Anketni upitnik je pripremljen prema *McShane* (2000). Za obradu, analizu i interpretaciju prikupljenih podataka korištene su upute prema *McShane & Von Glinov* (2010.).

3. Rezultati istraživanja i diskusija

U ovome radu korišten je samoprocjenjujući anketni upitnik sastavljen od 15 tvrdnji. Distribucija stupnja slaganja ispitanika s navedenim tvrdnjama prikazana je u tablici 2.

Tablica 2. Distribucija stupnja slaganja ispitanika s tvrdnjama koje opisuju razinu sposobnosti studenata stručnog studija poduzetništva za preuzimanje pojedine uloge u timu (n=98)

R. br.	Postavljena pitanja	Vrlo točan opis	Umjereno točan opis	Niti točan niti netočan	Umjereno netočan opis	Vrlo netočan opis
1.	Obično preuzimam odgovornost za to da se tim složi oko toga što bi se sastankom trebalo postići.	23	48	19	7	1
2.	Obično sažimam članovima tima što je tim do sada postigao.	20	43	21	11	3
3.	Obično sam osoba koja pomaže drugim članovima tima da riješe svoje nesuglasice.	30	50	12	4	2
4.	Trudim se svima dati priliku da iznesu svoje mišljenje o problemu.	67	27	4	0	0
5.	Obično sam ja ta osoba koja pomaže timu da utvrdi kako organizirati diskusiju.	17	36	34	10	1
6.	Više od ostalih na sastancima hvalim članove drugih timova za njihove ideje.	7	23	46	16	6
7.	Ljudi se često oslanjaju na mene da pratim što će na sastanku biti rečeno.	16	37	32	10	3
8.	Članovi tima računaju na mene da ću spriječiti da rasprave izađu iz okvira.	7	34	34	19	4
9.	Obično znam reći stvari koje čine da se grupa čini optimističnom u vezi izvršenja zadataka.	25	57	12	2	2
10.	Članovi tima obično računaju na mene da ću osigurati svima podjednaku šansu da govore.	22	33	36	7	0
11.	Na većini sastanaka sam osoba koja manje nego drugi kritizira ideje koje tim iznosi.	18	37	31	9	3
12.	Aktivno pomažem članovima tima da riješe međusobne nesuglasice na sastanku.	21	50	22	4	1
13.	Aktivno ohrabrujem tiše članove tima da iznesu svoje ideje o svakoj temi.	25	50	17	6	0
14.	Ljudi računaju na mene da razjasnim cilj sastanka.	12	40	33	10	3
15.	Volim biti osoba koja će voditi bilješke ili računa o vremenu na sastanku.	17	37	23	13	8

Izvor: vlastito istraživanje

Nakon što su ispitanici na Likertovoj skali izrazili svoj stupanj slaganja s ponuđenim nizom tvrdnji koje ih najbolje opisuju (Vrlo točan opis ..., Vrlo netočan opis) svakoj tvrdnji pridružen je odgovarajući broj bodova (od 1-Vrlo netočan opis, ..., do 5-Vrlo točan opis).

Sposobnost za preuzimanje svake uloge procjenjuje se temeljem tri pitanja. Ukupan broj bodova za svaku od uloga dobiven je po sljedećem modelu:

$$\text{Hvalitelj} \quad \frac{6}{(6)} + \frac{9}{(9)} + \frac{11}{(11)} = -$$

$$\text{Vratar} \quad \frac{4}{(4)} + \frac{10}{(10)} + \frac{13}{(13)} = -$$

$$\text{Harmonizator} \quad \frac{3}{(3)} + \frac{8}{(8)} + \frac{12}{(12)} = -$$

$$\text{Inicijator} \quad \frac{1}{(1)} + \frac{5}{(5)} + \frac{14}{(14)} = -$$

$$\text{Sažimatelj} \quad \frac{2}{(2)} + \frac{7}{(7)} + \frac{15}{(15)} = -$$

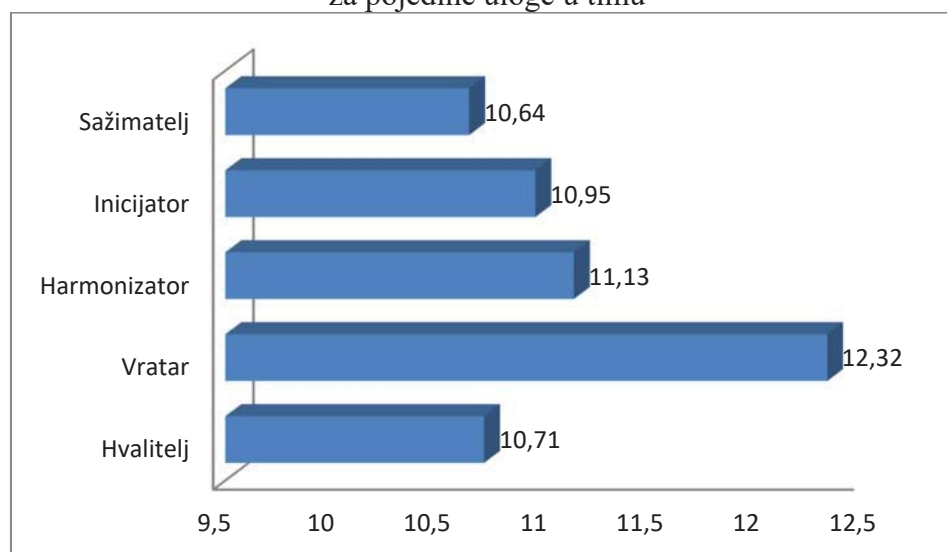
Broj mogućih bodova za svaku od uloga u timu kretao se u rasponu od 3 do 15. Svaki od studenata mogao je procijeniti vlastitu sposobnost za preuzimanja pojedine uloge u timu u odnosu na prosječnu razinu svojih kolega. Druga mogućnost bila je usporediti vlastiti ostvareni rezultat sa skalom ponuđenom u tablici 3.

Tablica 3. Interpretacija ostvarene razine sposobnosti studenata stručnog studija poduzetništva za preuzimanje pojedine uloge u timu

Ostvareni broj bodova	Interpretacija
12 i više	Visoka sposobnost za preuzimanjem uloge u timu
8 do 11	Prosječna sposobnost za preuzimanje uloge u timu
3 do 7	Niska sposobnost za preuzimanjem uloge u timu

Ostvareni prosječni broj bodova za procjenu razine sposobnosti studenata stručnog studija poduzetništva Veleučilišta u Rijeci za preuzimanje pojedine uloge u timu dat je grafikonom 1.

Grafikon 1. Prosječan broj ostvarenih bodova studenata stručnog studija Veleučilišta u Rijeci za pojedine uloge u timu

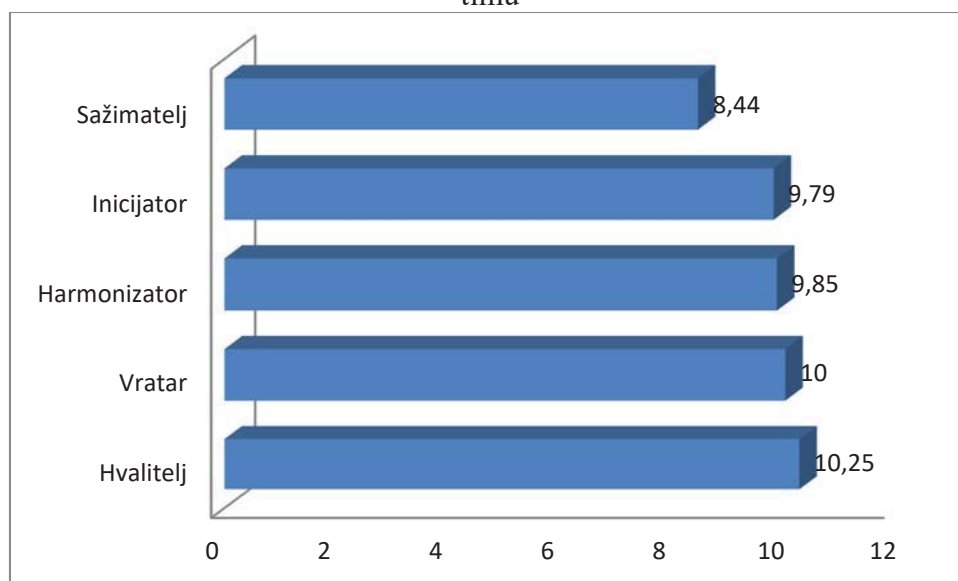


Izvor: vlastito istraživanje

Temeljem podataka iz grafikona 1 vidljivo je da studenti poduzetništva pokazuju relativno visoku razinu sklonosti timskom radu. Najvišu razinu pokazuje prema ulozi vratara 12,32, a potom prema ulozi harmonizatora 11,13. Najmanju razinu sposobnosti studenti pokazuju prema ulozi sažimatelja u timu (10,64).

Dobiveni rezultati značajno odstupaju od rezultata do kojih su na uzorku studenata poslovnih studija došli *McShane i Von Glinov* (cf. grafikon 2).

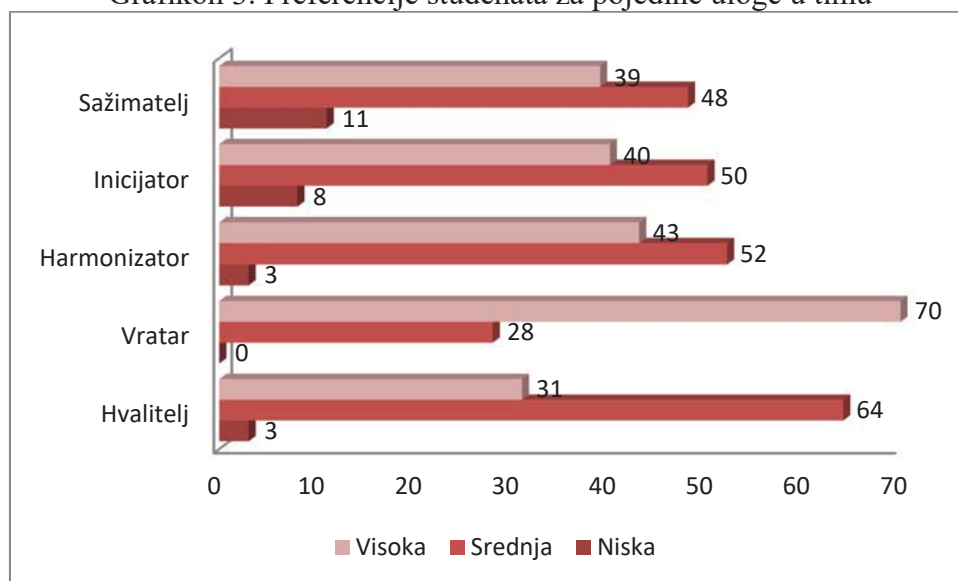
Grafikon 2. Prosječan broj ostvarenih bodova studenata poslovnih studija za pojedine ulogu u timu



Izvor: McShane, S., Von Glinow, M.A. (2010). *Organizational Behavior*, 5th edition, McGraw Hill / Irwin, New York.

Provedeno empirijsko istraživanje potvrdilo je da najveći broj studenata pokazuje visoku razinu sposobnosti za ulogu vratara u timu, njih 70, srednju razinu za ulogu hvalitelja, njih 64 te nisku razinu za ulogu sažimatelja, njih 11 (cf. grafikon 3).

Grafikon 3. Preferencije studenata za pojedine uloge u timu



Izvor: vlastito istraživanje

4. Zaključak

Među očekivanim ishodima učenja studenata stručnog prijediplomskog i diplomskog studija poduzetništvo ističu se kompetencije koje se odnose na timski rad. To je i razumljivo kada se ima na umu da poduzetnici uvijek trebaju poslovne partnere i društvenu mrežu da bi realizirali vlastiti poslovni pothvat. Empirijski rezultati istraživanja provedenog na uzorku od 98 studenata stručnog prijediplomskog i diplomskog studija poduzetništva Veleučilišta u Rijeci potvrdili su postojanje visoke sklonosti studenata timskom radu. Iznimno visoku razinu sposobnosti studenti poduzetništva pokazuju prema ulozi vratara u timu, ali su i za sve ostale uloge u timu: hvalitelja, harmonizatora, inicijatora i sažimatelja pokazali višu srednju razinu sposobnosti. Dobiveni rezultati o visokoj sklonosti studenata poduzetništva timskom radu ohrabrujući su i s motrišta da je timski rad jedna od glavnih značajki suvremenih poslova što povećavanja njihovu konkurentnost na tržištu rada.

Stjepan Kolačević rođen je 1960. godine u Gospiću. Zaposlen je u Poreznoj upravi, Područni ured Rijeka na radnom mjestu voditelja Odjela za nadzor poreza na dobit, dohodak i doprinosa. Akademsku titulu magistra ekonomskih znanosti stekao je na Ekonomskom fakultetu u Rijeci. Autor je dvije knjige i više od trideset znanstvenih i stručnih radova. Ima nastavni izbor u višeg predavača. Posebno područje interesa je financijski menadžment, vrednovanje poduzeća, porez na dobit.



Literatura

- Aritzeta, A., Swales, S., & Senior, B. (2007). Belbin's team role model: Development, validity and applications for team building. *Journal of Management Studies*, 44(1), 96-118.
- Bales, R. F. (1950). *Interaction process analysis*. Cambridge, MA: Addison Wesley.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2013). *Organizational behavior* (14th ed.). Mason, OH: SouthWestern/Cengage Learning.
- Belbin, M. (1981). *Management Teams – Why They Succeed or Fail*, Butterworth Heinemann, London.
- Belbin, M. (2001). *Team Roles at Work*, Butterworth Heinemann, Oxford.
- Drucker, P. (1995). *Post kapitalističko društvo, Grmeč-Privredni pregled*, Beograd. <http://www.azzo.hr> (pristup:20.02.2018.)
- Humphrey, S. E., Manor, M. J., & Morgeson, F. P. (2009). Developing a theory of the strategic core of teams: A role composition model of team performance. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 48-61.
- Katzenbah, R., Smith, K. (1993). The discipline of teams, *Harvard Business Review*, 71(2).
- Klein, K. J., Lim, B., Saltz, J. L., & Mayer, D. M. (2004). How do they get there? An examination of the antecedents of centrality in team networks. *Academy of Management Journal*, 47(6), 952-963.
- Manning, T, Parker, R., & Pogson, G. (2006). A revised model of team roles and some research findings. *Industrial and Commercial Training*, 38(6), 287-296.
- McShane, S., Von Glinow, M.A. (2010). *Organizational Behavior*, 5th edition, McGraw Hill / Irwin, New York.
- Postrel, S. (2009). Multitasking teams with variable complementarity: Challenges for capability management. *Academy of Management Review*, 34(2), 273-296.
- Pupavac, D. (2017). *Organizacijsko ponašanje*, Veleučilište u Rijeci, Rijeka.
- Shani, A. B., Chandler, D., Coget, J. F., Lau, J. B. (2014). *Behavior in organizations: An experiential approach* (10th ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

Zubnov, V. (2012). Uloga menadžment timova u poslovnoj organizaciji, Zadužbina Andrejević, Beograd.