



Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Ivona Čarapina Zovko

**ULOGA SOCIJALNOGA
KAPITALA U TRAŽENJU
POSLO MLADIH
NEZAPOSLENIH OSOBA**

DOKTORSKI RAD

Zagreb, 2019.



Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Ivona Čarapina Zovko

**ULOGA SOCIJALNOGA
KAPITALA U TRAŽENJU
POSLO MLADIH
NEZAPOSLENIH OSOBA**

DOKTORSKI RAD

Mentor:
Prof. dr. sc. Darja Maslić Seršić

Zagreb, 2019.



University of Zagreb

Faculty of Humanities and Social
Sciences

Ivona Čarapina Zovko

**THE ROLE OF SOCIAL
CAPITAL IN JOB
SEARCHING OF YOUNG
UNEMPLOYED PERSONS**

DOCTORAL THESIS

Supervisor:
Prof. Darja Maslić Seršić, PhD

Zagreb, 2019.

Najvećoj podršci u životu – voljenim roditeljima, Kseniji i Franji

Velike i iskrene zahvale svima koji su na bilo koji način doprinijeli u izradi ovog rada.

Prvenstveno zahvala mojoj mentorici dr. sc. Darji Maslić Seršić koja je u svakom trenutku bila uz mene, ohrabivala me, uključivala u svoje projekte, davala konstruktivne i korisne savjete i smjernice. Osim pruženom velikom doprinosu u izradi ovog rada, doprinijela je u mom daljnjem profesionalnom usavršavanju i razvoju. Poštovana, cijenjena i draga profesorice Maslić Seršić, neizmjereno vam hvala na svemu. Na ovom putu bilo je poticajno za vođu imati nekoga poput Vas.

Hvala i ostalim profesorima na korisnim povratnim informacijama i nesebično podijeljenim idejama za poboljšanje rada.

Od srca hvala svim sudionicima istraživanja, osobito onima koji su dosljedno sudjelovali u svim točkama istraživanja tijekom godine dana. Bez vas ne bi bilo ovog rada. Hvala studentskom zboru, studentskim predstavnicima i prijateljima koji su pomogli uspostaviti kontakte s njima.

Draga Majko, dragi Tata, jedan citat glasi: „Dobri roditelji daju djeci korijen i krila. Korijen da znaju gdje im je kuća, a krila da odlete i pokažu što ste ih naučili.“ Hvala vam što ste se tijekom cijelog života trudili usaditi čvrste korijene koji me drže vezanim za vas i vrijednosti koje ste mi usadili - rad, trud, predanost i ljubav. Hvala vam i što ste me naučili raširiti krila i letjeti prema ostvarivanju svojih snova. Zahvale sestri Nikolini i bratu Nikoli na podršci i ljubavi u zajedničkom odrastanju.

Na koncu, hvala mojoj drugoj polovici – mom Mariju. Naučio si me da bez obzira koliko se nešto u trenutku čini nesavladivo, zajedno možemo pomicati granice.

Svima vama, kao i brojnim nespomenutim, ali zaslužnim osobama, hvala što ste dio moje socijalne mreže i podrška u životu.

Burza rada

*Nakon 30 godina rada u istom poduzeću, šalju me da negdje drugdje idem tražit' sreću,
nažalost za tebe ovdje više nema ništa i tek tako postao sam tehnološki višak...*

Evo me sada na burzi rada, moj standard sada rapidno pada

evo me sada na burzi rada mrzim i firmu i šefa grada...

U prevelikom redu malih izgleda nitko se ne smije ne, ne, nema izgreda,

prepoznajem susjeda, par bivših frendova iste priče kompenzacija i čekova,

kopiram karticu tekućeg računa primat ću naknadu od tisuću kuna,

idem do individualnog savjetnika da mi kaže da mi posa' neće naći nikada...

I sad parkiram valize sto posto odlazim, samo da kroz ovo više ne prolazim,

iz daleka ću obećajem slati vam pisma, nisam više moga' trpit toliko nepotizma...

Evo me sada na burzi rada...

Grupa Postolar Tripper

(izvor: <https://www.youtube.com/watch?v=oVETeR8hwQY>)

O MENTORU

Darja Maslić Seršić

Rođena 1966. u Karlovcu, Republika Hrvatska. Godine 1989. diplomirala je psihologiju na Filozofskom fakultetu u Zagrebu. Na istom fakultetu je 1993. magistrirala, a 2000. doktorirala u području psihologije rada. Od svibnja 1990. godine u kontinuitetu radi na istom odsjeku na radnim mjestima: znanstvenog novaka (1990-1998) na Katedri za psihologiju rada i ergonomiju, asistenta (1998-2001), docenta (2001-2007), izvanrednog profesora (2007-2012) i redovnog profesora (2012-) na Katedri za eksperimentalnu psihologiju. Akademsku godinu 2011/2012 provela je na Colorado State University kao stipendistica zaklade Fulbright (*Fulbright Visiting Award*). Voditeljica je Doktorskog studija psihologije (2015-).

Predaje Metode eksperimentalne psihologije na preddiplomskom studiju, Psihologijski praktikum 3, Organizacijsku psihologiju i Upravljanje karijerom na diplomskom studiju te Rad i mentalno zdravlje na doktorskome studiju psihologije. Osim na Odsjeku za psihologiju, bila je nastavnica na poslijediplomskim studijima na drugim fakultetima Sveučilišta u Zagrebu te na Sveučilištima u Rijeci i Sarajevu, a trenutno je nastavnica na doktorskome studiju iz preventivskih znanosti na Edukacijsko-rehabilitacijskom fakultetu u Zagrebu. Bila je mentorica pedesetak diplomskih radova, četiri magistarska i četiri doktorska rada. Trenutno je mentorica četvero doktorskih studenata. Nositeljica je Erasmus+ Programme ugovora s Universidad de Jaen (Španjolska) te ugovora o dvojnomo doktoratu – *Cottutele program* s Katolieke Universiteit Leuven.

U znanstvenom radu bavi se područjem psihologije rada i organizacijske psihologije, posebno radnom motivacijom te odnosom rada i psihičkog zdravlja ljudi. Bila je voditeljica ili istraživač na 15 znanstvenih projekata, a trenutno je voditeljica znanstvenog projekta *Motivacijski i kognitivni prediktori osobne inicijative u radu* (Sveučilišna potpora), koordinatorica projekta *P-S-I – Podrška studenata u Integraciji marginaliziranih skupina na tržištu rada* (Europski socijalni fond) te istraživačica na projektu *Znanstvena aktivnost, suradnja i orijentacija istraživanja u društvenim znanostima u Hrvatskoj i ostalim postsocijalističkim europskim zemljama – RACOSS* (Hrvatska zaklada za znanost). Autorica je knjige „Ekonomsko nasilje nad ženama: manifestacije,

posljedice i putovi oporavka“ te suurednica knjiga „Psihološki aspekti nezaposlenosti“ i „Dispozicijska zapošljivost: tko uspijeva na tržištu rada?“. U koautorstvu ili samostalno objavila je 37 radova u recenziranim znanstvenim časopisima, 12 elaborata istraživačkih projekata, 9 poglavlja u knjigama i priručnicima; održala je 10 pozvanih predavanja (6 na inozemnim sveučilištima i međunarodnim skupovima) i preko 50 priopćenja na domaćim i međunarodnim znanstvenim skupovima. Konstruirala je nekoliko instrumenata koje slobodno mogu koristiti istraživači i zainteresirani stručnjaci. Prema bazi Web of Science, njeni su radovi citirani preko 200 puta.

Članica je Sekcije za organizacijsku psihologiju Hrvatskog psihološkog društva, Hrvatske psihološke komore, European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) i European Network of Organizational Psychologists (ENOP). Voditeljica je Centra za razvoj karijera Filozofskog fakulteta u Zagrebu.

SAŽETAK

Mrežni socijalni kapital na individualnoj razini definiran je percepcijom veličine i karakteristika socijalne mreže koju pojedinac smatra dostupnom i korisnom u procesu traženja posla i u središtu je interesa rada. Veličina mreže je definirana kao ukupan broj ljudi s kojima je pojedinac povezan, a snaga veze kao bliskost društvenog odnosa između pojedinca i druge osobe u mreži. Bliski prijatelji i rođaci su primjer snažnih veza, dok rijetko kontaktirani poznanici predstavljaju slabe veze koje su socijalno, emocionalno i često fizički udaljene. Status aktera se operacionalizira kao obrazovni, radni i ekonomski status onih koji čine mrežu pojedinca. O ulozi socijalnih mreža u traženju posla mladih visokoobrazovanih osoba se malo zna stoga je cilj ovog istraživanja ispitati njihovu ulogu u zapošljavanju, kao i promjene u karakteristikama socijalnih mreža ovisno o ishodu zapošljavanja.

Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku diplomanata različitih javnih fakulteta u Bosni i Hercegovini tijekom tri vremenske točke ($N_1 = 743$; $N_2 = 501$ i $N_3 = 303$) s razmakom od pola godine između svake točke. U sve tri točke mjerenja prikupljali su se podaci o karakteristikama socijalnih mreža i radnom statusu diplomanata temeljeni na njihovim samoprocjenama. Podaci o intenzitetu traženja posla prikupljeni su u drugoj i trećoj točki.

Rezultati potvrđuju značajnu ulogu mrežnog socijalnog kapitala mjerenog u drugoj točki na zapošljavanje u trećoj točki. Značajnim prediktorima zapošljavanja u trećoj vremenskoj točki pokazali su se snaga veze i status veze aktera. Glede sociodemografskih prediktora socijalnih mreža na koje se mogu osloniti diplomanti prilikom traženja prvog zaposlenja utvrđeno je da socioekonomski status pojedinca i zaposlenost oca predviđaju procjenu vlastite veličine mreže i statusa aktera. Nije utvrđeno da mrežni socijalni kapital moderira odnos između intenziteta traženja posla i zapošljavanja. Značajne razlike u veličini mreže, snazi veze i statusu veze aktera diplomanata koji su se u tijeku istraživanja zaposlili i onih koji su ostali nezaposleni s vremenom su sve veće. Intenzitet traženja posla nezaposlenih diplomanata ne mijenja se značajno tijekom trajanja nezaposlenosti.

Prednost istraživanja očituje se u praćenju tražitelja posla komparabilnog psihološkog kapitala od izlaska na tržište rada do zapošljavanja s osvrtom na rasvjetljavanje uloge mrežnog socijalnog kapitala.

SUMMARY

Introduction

Authors from different areas defined social capital in different ways, but they all have one thing in common. It is basically an asset in social networks that subject has. These social relations separate social from other types of capital (eg. economic, cultural, educational) because its availability depends on relation and not on the characteristics of the actors themselves who own this capital.

There are also different dimensions of social capital like structural and cognitive social capital. Structural covers processes, rules and procedures that relate to group or organizational co-operation through social networks. It is described through the configuration of the network to which we belong and the size and scope of the resources available within the same.

There is small number of research that were focused on network characteristics and employment outcomes of young people. Some of network characteristics are network size, strength of ties and status of actors in the network. The size of the network is defined as the total number of people with whom the individual is connected, and the strength of the relationship as the closeness of the social relationship between the individual and the other person in the network. Close friends and relatives are an example of strong relationships, while seldom contacted acquaintances represent weak relationships that are socially, emotionally and often physically distant. Status of actors is defined as the educational, employment and economic status of those who make the personal network of individuals.

There are a lot of difficulties that young people experience in the transition between education and work. One of them is job searching and getting employment. In today's job market, university graduates are becoming numerous and vulnerable group without appropriate job after their studies.

Framework of the present study is based on Hobfoll's conservation of resources theory (COR). The basic tenet of COR theory is that people have an innate as well as a learned drive to create, foster, conserve, and protect the quality and quantity of their resources. Many things could be conceived as resources, but COR theory relates to those resources that are key to survival and well-being (e.g., shelter, attachment to significant others, self-esteem), or that are linked to the

process of creating and maintaining key resources (e.g., money, credit). Work is an important life domain that acts to provide resources directly related to our primary resources.

According to the COR theory, social capital is assumed to be a valued and important resource. Latent deprivation theory (Jahoda, 1982, 1997) proposes that employment is important because it provides certain unique benefits.

The aim of the research is to examine a relationship between social network characteristics and job search success of university-graduated young people in Bosnia and Herzegovina and further, to examine changes in social network characteristics due to employment status.

Methodology

Graduates from different public faculties in Bosnia and Herzegovina participated in a 3 - wave longitudinal study with $N = 743$ at T_1 to $N = 303$ at T_3 . Combining the samples of T_1 , T_2 and T_3 , the longitudinal sample comprised of $N = 303$ graduates who participated in all three waves of the data collection (78 % females, 55 % unemployed) with average age 24 years ($M = 24.50$; $SD = 3.37$). They were surveyed immediately after receiving diploma and followed up six months and one year after graduating. Data collection lasted from May 2015 to October 2016. Various socio-demographic characteristics of the graduates as well as self-reported personal network characteristics – composition and structure, were in focus. We assessed social network characteristics as a size of network, strength of tie and tie status. Respondents had to indicate their agreement on a 5-point *Social network characteristics scale* to 10 statements like „*I know a lot of people who might help me find a job*“ (size of network $\alpha=0.79$), „*Most people who might help me find a job are people I know very well, such as family or friends*“ (strength of tie $\alpha=0.81$) and „*Most people who might help me find a job have received a good education*“ (tie status $\alpha=0.76$). Job search intensity and employment status were measured in the follow up by the general question about the frequency of job search „*How often do you actively search for a job*“ and six questions related to the frequency of specific search methods. Employment status was dichotomous measure; either unemployed or employed at every wave of the study. Dataset were collected online. In every wave, three participants who were chosen randomly got a financial reward for participation. To check whether there was systematic drop out of respondents between

the waves, a t-test was conducted. All participants were compared on the variables measured in first wave. Those who participated in second wave had a shorter study length, lower scores on size and strengths of network compared to those who didn't participated. The magnitude of the effects of these differences, expressed by Cohen's d were low (0.15-0.17). Given that the observed differences were low we can conclude that they didn't affect the systematic drop out of respondents. Respondents who participated in the third wave of the survey and those who had dropped out did not differ significantly on any variable measured at the second wave of the survey.

Results and discussion

According to multiple regression analyses, the socioeconomic status of an individual is predictor of his own social network: the average material income is a positive predictor of the size of the network, and the average material income and father's employment are a positive predictors of the status of the actors to whom the graduates can rely upon when seeking their first job. Studied socioeconomic characteristics of graduates explain between 2.8 % and 3.45 % of individual differences in the experience of social capital. The studied socioeconomic characteristics of the graduates were not related to the experience of the strength of the tie.

Logistic regressions revealed that socio-demographic characteristics of the graduates as well as their job search intensity were no significant predictors of employment status six months or one year after entering the labor market. However, personal social network variables were significant predictors: personal network composition, i.e., social status of acquaintances and strength of ties were significant predictors of job search success half year after entering the labor market. Contrary to our expectations, size of personal network, as an indicator of network structure, was no significant predictor of employment status in the period of one year after graduation.

We also estimated a model where the mediator – social capital, i.e., network characteristics (network size, tie strength and tie status) are located at Time 2, as this allowed us to test for the relationship between job search intensity at Time 2 and employment outcomes in third wave. Social capital wasn't moderator between job search intensity and employment outcomes.

According to the ANOVAS, changes in size of network, strenght of tie, tie status and job search intensity among unemployed and employed during the time are tested. As expected, employed graduates reported having larger social networks, with stronger ties and more important connections during the study. Job search intensity of unemployed didn't significantly differ during the time.

Conclusion

The research results have theoretical and practical implications which are reflected in the clarification of the role of social capital on the employment, especially of young highly educated people who are in the labor market which is characterised with high unemployment rate. As quality and quantity of social contacts relate to a successful job search, the process of gaining and losing social capital, as resource according to the COR theory, may be crucial for the understanding of differences in career success among people of comparable human capital characteristics. The study integrates the latent deprivation model with conservation of resources theory in explaining the individual meaning of unemployment. This is the first study that addresses influence and consequences of lacking of social capital in job searching at university graduates in context of Bosnia and Herzegovina and wider region with a longitudinal design.

Ključne riječi: nezaposlenost, socijalni kapital, socijalne mreže, visokoobrazovani, diplomanti, traženje posla, COR, latentna deprivacija

Key words: unemployment, social capital, social networks, highly educated, graduates, job searching, COR, latent deprivation

Sadržaj

1. UVOD	1
1.1. Socijalni kapital: konceptualizacija.....	3
1.1.1. Dimenzije socijalnog kapitala.....	4
1.1.2. Mrežni socijalni kapital.....	7
1.1.3. Mjere socijalnog kapitala.....	10
1.2. Traženje (prvog) posla.....	13
1.2.1. Modeli traženja posla.....	17
1.2.2. Traženje posla putem socijalnih mreža.....	19
1.2.3. Karakteristike socijalnih mreža u procesu traženja posla i ishodi umrežavanja.....	22
1.3. Teorije nezaposlenosti.....	28
1.3.1. Prikaz teorija nezaposlenosti i efekata (ne) zaposlenosti na pojedinca.....	28
1.3.2. Efekti dugotrajne nezaposlenosti i prikaz Hobfolllove teorije konzervacije resursa.....	31
1.3.3. Socijalna isključenost i socijalni kapital nezaposlenih osoba.....	36
1.4. Nezaposlenost u Bosni i Hercegovini.....	43
1.4.1. Nezaposlenost mladih u Bosni i Hercegovini.....	44
1.4.2. Nedostaci dosadašnjih istraživanja i smjernice za poboljšanje.....	45
2. CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE	47
3. METODOLOGIJA	50
3.1. Predispitivanje.....	50
3.1.1. Sudionici.....	50
3.1.2. Instrumenti.....	50
3.1.3. Postupak.....	50
3.1.4. Rezultati predispitivanja.....	51
3.2. Glavno ispitivanje.....	53
3.2.1. Sudionici.....	53
3.2.2. Instrumenti.....	55
3.2.3. Postupak.....	57
3.2.4. Analiza osipanja sudionika kroz točke istraživanja.....	59
4. REZULTATI	62
4.1. Sociodemografski prediktori karijernog socijalnog kapitala diplomanata.....	63
4.2. Struktura i sastav socijalnih mreža nezaposlenih osoba kao prediktori uspješnosti pronalazjenja posla.....	65
4.2.1. Postupak binarne logističke regresije - previđanje zapošljavanja tijekom trajanja istraživanja na temelju prediktora iz prve točke.....	66
4.2.2. Postupak binarne logističke regresije -previđanje zapošljavanja u drugoj i trećoj točki na temelju prediktora iz prve točke.....	67
4.2.3. Dijagnostika modela (treća točka).....	68

4.2.4.	Postupak binarne logističke regresije - previđanje zapošljavanja u trećoj točki na temelju prediktora iz druge točke	69
4.3.	Socijalni kapital kao moderator odnosa intenziteta traženja posla i ishoda zapošljavanja 71	
4.4.	Promjene strukture i sastava socijalnih mreža i intenziteta traženja posla tijekom trajanja (produljivanja) nezaposlenosti.....	73
4.5.	Zadovoljstvo poslom tijekom vremena	79
5.	RASPRAVA.....	80
5.1.	Sociodemografski prediktori karijernog socijalnog kapitala	81
5.2.	Socijalne mreže kao prediktori zapošljavanja.....	83
5.3.	Moderatorska uloga socijalnog kapitala u odnosu intenziteta traženja posla i ishoda zapošljavanja	86
5.4.	Longitudinalno praćenje karakteristika društvenih mreža zaposlenih i nezaposlenih	87
6.	OGRANIČENJA ISTRAŽIVANJA I PREPORUKE ZA BUDUĆE STUDIJE	94
7.	ZAKLJUČAK	97
8.	LITERATURA:	99
9.	PRILOZI.....	114
10.	ŽIVOTOPIS AUTORA	116
11.	POPIS OBJAVLJENIH RADOVA.....	117
11.1.	Znanstveni radovi	117
11.2.	Stručni radovi	117

1. UVOD

Nezaposlenost spada u najznačajnije probleme s kojima se svaka država suočava, a osobito je zabrinjavajuća nezaposlenost mladih ljudi. Prema podacima Eurostata (podaci iz 2014. godine) više od 94 milijuna mladih osoba je u dobi od 15-29 godina u Europi, od kojih je više od 60 milijuna u dobi od 15-24 i preko 33 milijuna u dobi od 25-29 godina. Takav broj mladih ljudi predstavlja enorman izvor ljudskih resursa za cjelokupno društvo. Međutim, ako države žele iskoristiti puni potencijal mladih ljudi, oni moraju biti produktivan dio društva što se može postići samo punom zaposlenošću. U ovom trenutku EU članice se suočavaju s velikim izazovom apsorpcije i integracije mladih ljudi u obrazovni sustav i tržište rada. Zapošljavanje mladih ostaje ključna zadaća za održiv društveni i gospodarski razvoj, pogotovo u kontekstu mijenjanja demografske slike i starenja populacije (Bilić i Jukić, 2014).

Broj visokoobrazovanih pojedinaca raste, ali rastu i problemi vezani za zapošljavanje. Jedan od razloga je neusklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. Zapošljavanje mladih pod velikim je utjecajem ekonomskih kretanja te su posljedice krize ozbiljnije za mlađu, nego za stariju populaciju (Verick, 2011). Različite metode traženja posla nisu jednako dostupne svim nezaposlenim osobama što može rezultirati različitim ishodima zapošljavanja (Try, 2005).

Glavni interes ove disertacije usmjeren je na ulogu socijalnog kapitala u zapošljavanju mladih visokoobrazovanih osoba koje ujedno čine i najveći ljudski kapital zemlje. Ulogu socijalnog kapitala na zapošljavanje je svakako lakše uočiti nego empirijski istražiti i dokazati. Izraženija je u uvjetima kada se konkurentnost za radna mjesta povećava pri čemu se dobivanje pravih informacija ili preporuka poslodavcima može očitovati kao prednost pred konkurencijom.

U ovom radu bavimo se istraživanjem socijalnog kapitala s mikro odnosno individualne razine, a definiramo ga percepcijom veličine i karakteristika socijalne mreže koju pojedinac smatra dostupnom i korisnom u procesu traženja zaposlenja. Pored ispitivanja uloge veličine mreže, snage veze i statusa veze na ishode zapošljavanja tijekom godinu dana, pratimo i promjene koje se događaju u ovim mrežnim karakteristikama ovisno o ishodima traženja posla. Teoretski okvir na kojem temeljimo polazište i objašnjenje razlika u stečenim i izgubljenim resursima ovisno o ishodima zapošljavanja proizlazi iz Jahodina (1982) modela latentne deprivacije i teorije konzervacije resursa (Hobfoll, 1983).

Prilikom tumačenja rezultata ovog istraživanja u obzir uzimamo širi socijalni kontekst države u kojoj je istraživanje provedeno. Bosna i Hercegovina je zemlja u tranziciji i s podijeljenim društvom po mnogim obilježjima. Zemlje u tranziciji obilježavaju zatvorene grupe i homogene društvene mreže. Zatvorene grupe su isključivo zasnovane na naslijeđenim društvenim obilježjima kao što je rasa, obiteljska pripadnost, društvena klasa, itd., što otežava ili onemogućuje prijem novih članova. Homogene mreže su sastavljene od pojedinaca koji dijele slične karakteristike, pa i stavove i mišljenja o primjerice društvenim pitanjima. Zatvorene i homogene grupe se negativno reflektiraju ne samo na pojedinca nego i na cjelokupno društvo. U takvim uvjetima dolazi do otežanog stvaranja slabih veza koje su bitne za napredovanje i pojedinca i zajednice, nedovoljne mobilnosti radne snage i društvene segregacije (UNDP, 2009).

U sljedećim poglavljima uvoda dajemo objašnjenje dimenzija socijalnog kapitala s posebnim osvrtom na mrežni socijalni kapital. Kroz prikaz modela traženja posla navest će se uloga mrežnog socijalnog kapitala u procesu traženja posla. Posljedice (dugotrajne) nezaposlenosti i gubitka resursa koji nastaju uslijed same nezaposlenosti objasniti će se u okviru Hobfollve teorije konzervacije resursa. Uvod završavamo prikazom podataka o nezaposlenosti mladih u Bosni i Hercegovini.

1.1. Socijalni kapital: konceptualizacija

Socijalni kapital postao je sve popularniji koncept posljednjih godina u akademskim teorijama i istraživanjima kao i okvir za kreiranje politike. Teorije socijalnog kapitala nastoje pružiti objašnjenja za učinke društvenih promjena preko povezanosti s društvenom kohezijom i ekonomskim rastom pa sve do utjecaja društvenih mreža na ekonomske rezultate. Dakle, teorije socijalnog kapitala zastupaju stav da su društvene mreže pojedinaca vrijedan resurs (Field, 2003). S obzirom na različite perspektive i razine promatranja, postoje i različite konceptualizacije socijalnog kapitala. Razine promatranja su makro (razine država ili društava), mezo (susjedstvo, radno mjesto i lokalna zajednica) i mikro razina (obitelj i prijatelji).

Autori iz različitih područja socijalni kapital definiraju na različite načine, a zajedničko svima je da u osnovu ovog koncepta stavljaju relaciju - odnos. Upravo ti društveni odnosi razlikuju socijalni kapital od ostalih vrsta kapitala npr. ekonomskog, kulturnog, obrazovnog. Dostupnost kapitalu ovisi o odnosima, a ne o karakteristikama samih aktera koji posjeduju taj kapital (Coleman, 1990). Kao najvažnija korisna primjena koncepta socijalnog kapitala se izdvaja naglasak na relacije između pojedinaca, društvenih jedinica i institucija, umjesto same analize ponašanja pojedinca (UNDP, 2009; Field, 2003). Jedna od glavnih karakteristika socijalnog kapitala jest da predstavlja vid „javnog dobra“. Produktivniji je i više doprinosi razvoju demokracije kada se aktivno koristi nego kada se ne koristi. Za razliku od druge vrste kapitala, npr. fizičkog kapitala, on nije privatno vlasništvo bilo koje osobe koja od njega ima korist (Putnam, 2001).

Spominjući socijalni kapital, bez obzira s koje razine i iz koje perspektive, spominju se termini društveni akteri, odnosi među akterima i resursi. Društveni akteri ili uvjetno kazano vlasnici socijalnog kapitala mogu biti pojedinci ili kolektiv (obitelj, klasa, organizacija, susjedstvo, država). Odnosi među akterima uključuju povjerenje, poštivanje normi i druge aktere koji služe kao kanali za sami pristup resursima. Resursi koji se razmjenjuju mogu biti jako različiti, a uključuju financijske, kulturne i psihološke resurse (Ignjatović i Tomanović, 2011). Društvene veze se također tretiraju kao resurs i predstavljaju kvantitativni aspekt društvenih odnosa (Golubović i Džunić, 2015). Kvalitativna dimenzija socijalnog kapitala odnosi se na povjerenje i često se označava kao kulturna dimenzija socijalnog kapitala (Van Deth, 2003). Socijalni kapital je stoga multidimenzionalan konstrukt (Putnam, 2000) koji obuhvaća kognitivnu i strukturalnu mrežnu dimenziju, povjerenje, udruživanje i poštivanje normi.

1.1.1. Dimenzije socijalnog kapitala

Prema nekim autorima dimenzije mrežnog socijalnog kapitala su kognitivna i strukturalna (Gargiulo i sur., 2010). *Kognitivna* se odnosi na zajedničke norme, vrijednosti, povjerenje, stavove i uvjerenja. Uz ovu dimenziju se vezuje i socijalna kognicija koja se temelji na važnosti ispravne percepcije znanja i sposobnosti članova mreže. Kognitivna dimenzija kapitala i socijalna kognicija mogu biti međusobno podudarne te se osnaživati (Uphoff, 1999). Njima se pridodaje i treća dimenzija koja se odnosi na relacijski socijalni kapital odnosno na kvalitetu odnosa i ostvareni potencijal mreže (Claridge, 2012). U organizacijama gdje postoje zajedničke teme i ciljevi, zaposlenici mogu lakše razgovarati o problemima, prenijeti ideje, razmjenjivati znanje i pružiti učinkovitiju pomoć jedni drugima. Štoviše, visoka razina kognitivnoga socijalnog kapitala daje zaposlenicima zajedničku perspektivu koja im omogućuje da na sličan način shvate i tumače događaje (Claridge, 2012).

Strukturalna dimenzija obuhvaća procese, pravila i procedure koje se odnose na grupnu ili organizacijsku suradnju putem socijalnih mreža. Opisuje se putem konfiguracije mreže kojoj pripadamo i razmjera i dosega resursa koji su dostupni u okviru mreže (Gargiulo i sur., 2010). Socijalne mreže će se detaljnije opisati u idućoj cjelini uvoda.

Socijalni kapital se prema nekim autorima sastoji od tri dimenzije: povjerenja, udruživanja i poštivanja normi (Štulhofer, 2003). Detaljnije ćemo objasniti svaku od spomenutih dimenzija.

Povjerenje znači „*uvjerenje da će se drugi u svojem djelovanju ili nedjelovanju suzdržavati od toga da mi nanose štetu te da će, kada je to moguće, pridonijeti mome blagostanju*“ (Offe, 1999:47). Povjerenje označava inicijalnu spremnost na suradnju, no ne samo s članovima obitelji ili znancima. Najčešće se pojavljuju dva tipa socijalnog povjerenja: partikularizirano (osobno, iskustveno) i generalizirano. Partikularizirano povjerenje karakteristično je za grupe koje imaju česte, bliske i intenzivne interakcije, a generalizirano se odnosi na povjerenje prema onima iz naše zajednice koje direktno ne poznamo. Riječ je o povjerenju u druge ljude općenito (Šalaj, 2009). Ako je visoko povjerenje unutar grupe, velika je mogućnost da istovremeno slabi povjerenje prema ostalim pojedincima u društvu što vodi slaboj mogućnosti stvaranja premošćujućih veza među društvenim grupama i nastanku zatvorenih mreža (Fukujama, 1995, Castells, 1997, Golubović, 2015). Razlikuju se i socijalno i političko povjerenje. Socijalno je

povjerenje horizontalno i odnosi se na povjerenje među građanima određene političke zajednice. Političko povjerenje je vertikalno i obuhvaća povjerenje građana u institucije vlasti te u društvene i političke institucije uopće (Šalaj, 2009). Ako razina povjerenja u državne institucije ne postoji ili je narušena, akteri će vjerojatnije sudjelovati u neformalnim aktivnostima. (Golubović, 2015).

Druga dimenzija socijalnog kapitala koja je usko povezana s povjerenjem je *udruživanje*. Ono djeluje kao „mala škola“ povjerenja i spremnosti na suradnju. Udruživanje i odgovarajuća zajednička akcija omogućuju neposredno iskustvo suradnje i njezinih prednosti, kao što je ostvarivanje interesa koji su izvan dosega pojedinačnih napora (Štulhofer, 2003). U društvima u kojima postoji veća razina socijalnog kapitala postoji i jača društvena kohezija koja se ogleda kroz veći stupanj udruživanja i jače društvene veze što doprinosi djelotvornijoj demokratskoj praksi (Putnam, 1994, 2001, 2007). Nasuprot tomu, gdje je nedostatak socijalnog kapitala vjerojatnije je da će doći do zatvaranja u male, izolirane i homogene mreže kao što su bliske obiteljske veze, a društvu će nedostajati kohezija. Ekonomska funkcija socijalnog kapitala reducira transakcijske troškove povezane s formalnim mehanizmima koordinacije poput ugovora, hijerarhije, birokratskih pravila i slično (Fukuyama 2002). Udruživanje i postizanje koordinirane akcije između grupa ljudi može biti otežano uslijed niskog povjerenja jer vodi prema dodatnim transakcijama troškova monitoringa, pregovora, sporova i provedbe formalnih ugovora.

Posljednja dimenzija, *poštivanje normi* istodobno je rezultat djelovanja prve dvije dimenzije i njihov potporanj. Poštivanje je normi, naime, neodvojivo od uvjerenja da isto čine i drugi, jer se upravo na tome temelji povjerenje i spremnost na udruživanje pojedinaca koji se ne moraju dobro poznavati. Konkretno, u sredini u kojoj većina ne poštuje normu reciprociteta (uzajamni odnos uzvraćanja usluga), povjerenje i suradnja među neznancima nosi previše rizika od prijevare (Štulhofer, 2003). Prema Putnamu (2003) postoje uravnotežene uzajamne norme (specifične) koje se temelje na jednokratnoj razmjeni usluga i opće (difuzne) koje podrazumijevaju stalnu razmjenu između pojedinaca koja se zasnivana na reciprocitetu i očekivanju da će nam se vratiti u budućnosti ono što mi danas dadnemo. To vodi razvoju dugoročnog povjerenja te se u zajednicama u kojima se poštuje ta norma lakše rješavaju problemi oportunitizma i kolektivnog djelovanja.

Na reprezentativnom uzorku od 1623 stanovnika Bosne i Hercegovine (UNDP, 2009) provedeno je istraživanje s ciljem ispitivanja prirode društvenih veza, nivoa i vrsta recipročnih relacija, različitih oblika društvenog povjerenja, percepcije društvenih tenzija, članstva u

udruženjima, volonterstva i političkog sudjelovanja građana. Podaci su prikupljeni anketnim putem i serijom diskusija u fokusnim grupama. Fokusne grupe su bile sastavljene od pripadnika isključenih grupa, kao što su nezaposlene žene, izolirani stariji ljudi, iseljene osobe i manjinski povratnici. Diskusije u fokusnim grupama su provedene i sa predstavnicima organizacija civilnog društva. Prema rezultatima istraživanja društvo Bosne i Hercegovine je s niskim stupnjem generaliziranog povjerenja. Nizak stupanj povjerenja se najprije odnosi na ljude drugih nacionalnosti, ali i na ljude drugačijeg životnog stila. Dalje se reflektira i na ljude iste nacionalnosti koji nisu dijelom nečijega neposrednog društvenog kruga. Ovi obrasci se generalno potvrđuju kroz entitete, među etničkim grupama, vidljivi su i među muškarcima i među ženama te prisutni kod svih sudionika bez obzira na stupanj obrazovanja. Nadalje, većina sudionika navodi da najprije i najviše vjeruju svojoj obitelji, potom svojim bliskim prijateljima pa potom susjedima. Bosna i Hercegovina je društvo koje karakterizira povezujući socijalni kapital i snažne veze s obitelji, te u manjoj mjeri s prijateljima i susjedima. Po prirodi je lokalno društvo koje se temelji na obitelji. Premošćujući i spajajući socijalni kapital su daleko slabije zastupljeni, društvene mreže su ograničene i homogene (UNDP, 2009).

Ovakvi familistički odnosi su posebno problematični zbog činjenice da su osobni interesi pojedinaca podređeni interesima obitelji. Familizam je usko povezan s nepotizmom u tom smislu što osigurava osnovu za vrstu pokroviteljstva ili favoriziranja onih najbližih, s kojima smo čvrsto povezani, najprije obitelji pa se potom u koncentričnim krugovima širi dalje (UNDP, 2009). Bežovan (2004) naglašava koncept amoralnog familizma čiji je tvorac Banfield (1958). Želja je pojedinca da maksimizira materijalnu korist, a za postizanje koristi probitke uže obitelji, na štetu drugih. To radi pod pretpostavkom da i drugi čine isto te se sprječava razvoj jačih civilnih mreža. Amoralni familizam, odnosno nepotizam i kronizam (imenovanje na ili dodjeljivanje istaknutih položaja prijateljima, bez obzira na njihove kvalifikacije za te položaje), takve vrste rođaćkih i prijateljskih veza mogu rezultirati nesposobnošću društva da utemelji javne institucije. S druge strane, govoreći o „rođaćkim“ vezama, Koska (2006) navodi da korupcija i nepotizam u tom slučaju nisu vođeni željom za ostvarivanjem individualnih interesa nego potvrđivanjem grupnog identiteta i pripadnosti zajednici vođeni geslom „*pomažemo si jer smo naši*“. Prema samom konceptu amoralnog familizma, pojedinci bi prekinuli identitet sa zajednicom iz koje potječu kada bi se uspjeli izdići iznad siromaštva i uspjeli izvan matične zajednice. Međutim, suradnja se nastavlja i mreže postaju sve snažnije i šire se na pripadnike određene zajednice. Putnam (2000) i

Fukuyama (2000) se slažu da je za porast socijalnog kapitala potrebno povećati obrazovnu razinu članova zajednice jer obrazovanje potiče uočavanje povezanosti osobne i opće dobrobiti, te povećava sposobnost udruživanja. Drugi čimbenik jest djelotvoran pravni sustav koji štiti od zlouporabe i nastajuće erozije povjerenja. Treći je faktor djelotvorna, otvorena i pravedna vlast koja mora pružati primjer skrbi za opću dobrobit. Dakako, vremenski rok u kojem bi navedeni čimbenici trebali dovesti do porasta socijalnog kapitala ostaje nepoznanicom.

1.1.2. Mrežni socijalni kapital

Socijalna mreža je teoretski konstrukt koji se koristi dominantno u društvenim znanostima u istraživanjima odnosa između pojedinaca, grupa, organizacija ili čitavih društava. Definira se kao skupina čvorišta i veza koje predstavljaju odnos ili nepostojanje odnosa (Brass, Galaskiewicz, Greve i Tsai, 2004). Socijalne mreže olakšavaju pristup informacijama, resursima i prilikama (Granovetter, 1973, Campbell i sur., 1986, Flap, de Graaf, 1986, Coleman, 1990, Burt, 1992, 1997, Podolny i Baron, 1997, Lin, 1999, Lavie, 2006). Više je nego očigledno da socijalna povezanost i umreženost imaju pozitivan utjecaj i na zajednicu i na pojedinca. Pojedincu se otvara mogućnost osnaživanja položaja i unaprjeđenja razvoja, proširivanje izbora i mogućnosti i ostvarivanje individualnih ciljeva. Koristi za zajednicu su višestruke i ogledaju se u koristi za cjelokupni društveni, ekonomski i politički razvoj. Neki od posljedično pozitivnih utjecaja mrežnog socijalnog kapitala se ogleda u rezultatima poslovanja (Krackhardt i Stern 1988), pomoći pri nalaženju zaposlenja (Granovetter, 1973, 1995, Lin i Dumin, 1996), osnaživanju odnosa s dobavljačima (Uzzi, 1997), pomoći pri stvaranju intelektualnog kapitala (Hargadon i Sutton, 1997, Naphiet i Goshal, 1998), pomoći pri osnivanju novih poduzeća (Walker, Kogut i Shan, 1997) i uspješnosti timova (Tsai, 2001).

Jedan od najpoznatijih autora mrežnog socijalnog kapitala je Granovetter (1973) koji je napravio distinkciju između “snažnih” i “slabih” veza. *Snažne veze* uključuju obitelj i bliske prijatelje i obično se stvaraju između aktera sličnih po mnogim obilježjima kao što su obrazovanje, financijski status, radni status i sl. Poznanstva, bivše kolege ili novi ljudi koje smo upoznali čine *slabe veze*. To su one veze u kojima s akterima imamo manje zajedničkih obilježja. S druge strane, slabe veze su važnije kao izvor socijalnog kapitala jer povezuju dvije različite mreže odnosno aktere. Članovi organizacije s kojima smo povezani slabim vezama imaju za nas

korisnije informacije nego članovi s kojima smo povezani snažnim vezama. Polazeći od toga, Granovetter (1973) smatra da su slabe veze efikasnije od snažnih, s aspekta širenja informacija. Naši poznanici, drugi članovi naše organizacije ili druge organizacije imaju vrijedne informacije koje su nam potrebne i možda poznaju pojedince koje mi ne znamo, ili se kreću u drugačijim krugovima.

Govoreći o mrežnom socijalnom kapitalu, bitno je naglasiti razliku između povezujućeg (*eng. bonding*) i premošćujućeg (*eng. bridging*). *Povezujući socijalni kapital* se temelji na horizontalnim odnosima tj. vezama u kojima su povezani ljudi na temelju svoje sličnosti. Primjer su odnosi bliskih prijatelja i susjeda, obiteljski odnosi, srodstvo te odnosi između etno-religijskih i etničkih grupa. To su prema Granovetteru (1973) snažne veze koje se obično uspostavljaju između sličnih aktera po mnogim obilježjima (obrazovanje, zaposlenje, financijski status) (Ignjatović i Tomanović, 2011). *Premošćujući socijalni kapital* (*eng. bridging social capital*) se kao i povezujući temelji na horizontalnim odnosima, ali povezuje pojedince iz različitih okruženja i temelji se na raznolikosti i heterogenosti. Primjeri takvih veza su poznanstva, površna prijateljstava i radni odnosi koje Granovetter (1973) opisuje kao slabe veze. Takve slabe veze su važnije jer imaju mogućnost povezivanja dvije mreže, no s druge strane zahtijevaju da akter ima više društvenih „izvora” putem kojih može dobiti više različitih informacija poput članstva u raznim organizacijama. Naspram njima, *spajajući socijalni kapital* karakteriziraju vertikalni odnosi na temelju kojih se međusobno povezuju ljudi različitih društvenih položaja i statusa moći. Odnosi se na povezivanje i stvaranje odnosa s ljudima koji su na poziciji autoriteta ili vlasti kao što su predstavnici javnih i privatnih institucija. Proces povezivanja odvija se preko strukturnih pukotina (Burt, 1992) koje predstavljaju prostor distance između komponenti mreža ili čitavih mreža. Strukturne pukotine se promatraju kao ublaživači (*eng. buffers*) pri čemu kod pojedinaca s obje strane strukturne pukotine cirkuliraju različiti tokovi informacija. Upravo su te strukturne pukotine prilika za posredovanje i spajanje obje strane jer razdvajaju neredundantne izvore informacija koji su korisniji od preklapanja. Neredundantne veze su one koje spajaju pojedinca s nekim potpuno novim i predstavljaju učinkovite mreže jer daju uvid u posve drugi svijet. Neredundantni kontakti su povezani strukturnom pukotinom, te pojedinci koji su premošćivači (*eng. brokers*) strukturnih pukotina posjeduju veći socijalni kapital. Redundantne veze su one koje povezuju pojedinca s nekim s kim je već bio povezan. Kontakti koji su snažno povezani imaju najčešće slične informacije i eliminiraju se mogućnosti za razmjenu informacija

između kontakata (Burt, 2000). Strukturalne pukotine bolje predviđaju uspjeh pojedinca od kohezivnih (zatvorenih) grupa.

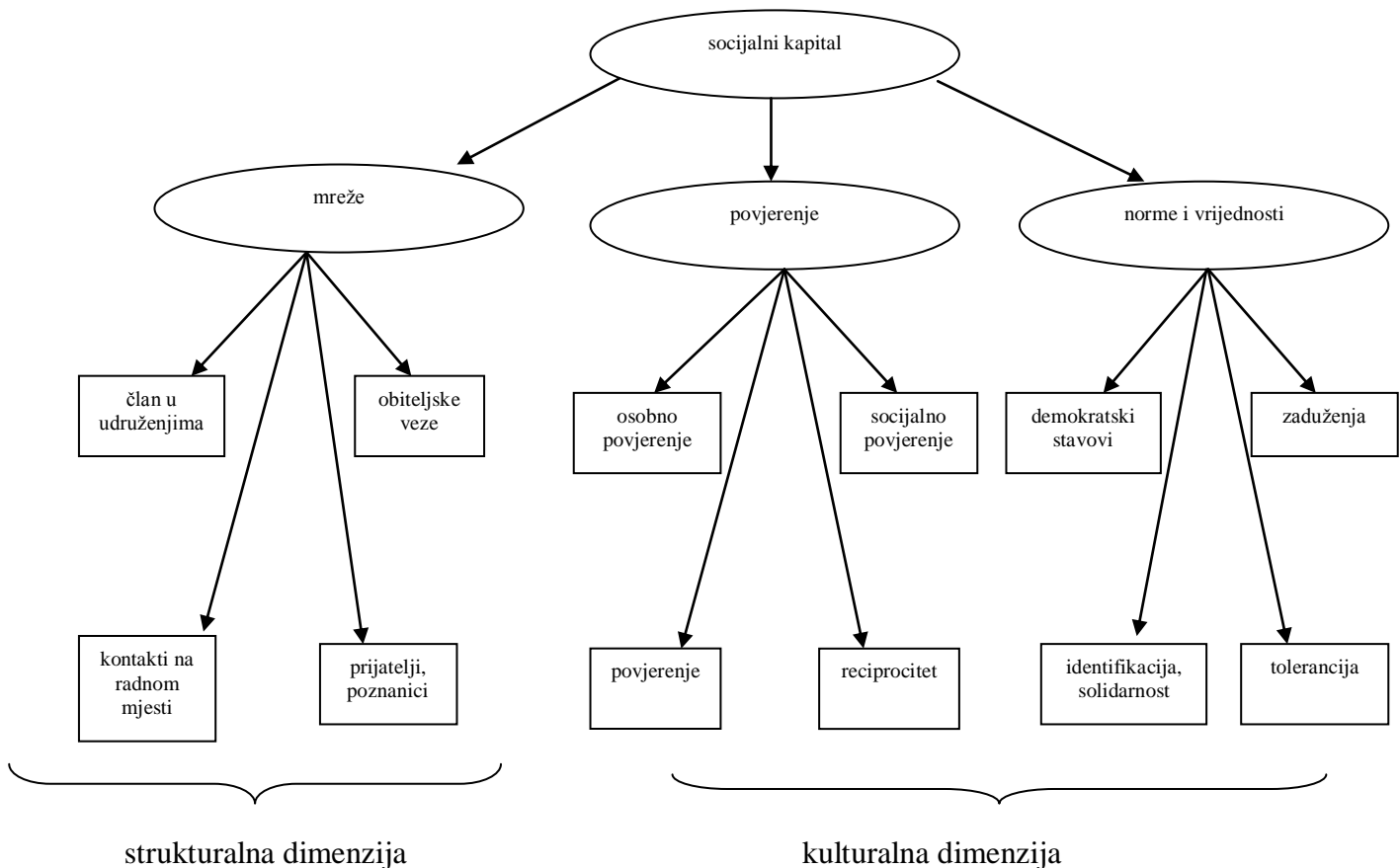
Razlikuju se i neformalne i formalne mreže. *Neformalne mreže* čine kontakti s obitelji, susjedstvom, kolegama i prijateljima, koji mogu pripadati istim ili različitim generacijskim, statusnim ili nacionalnim i religijskim grupama. Na drugoj strani, *formalne mreže* povezanosti čini prisutnost i aktivnost u političkim i organizacijama civilnog društva, u širokom luku od stranaka, sindikata, crkvenih odbora, do sporta, ekologije i grupa za samopomoć. Formalne i neformalne mreže socijalnog kapitala mogu koegzistirati zajedno, ali nisu nužno komplementarne jedna s drugom. Kada formalne mreže opadaju, tada u isto vrijeme jačaju neformalne mreže koje dobivaju važnost. Mada često i neformalne mreže mogu biti važne, čak i korisnije od formalnih mreža, one ipak znaju nositi negativne strane poput grupne zatvorenosti, partikularizma i društvenog atomizma. Daljnjim oslanjanjem na neformalne mreže može se smanjiti povjerenje prema formalnim mrežama, te promovirati klijentelizam i korupciju, odnosno iskorištavanje javnih dobara u korist privatnog interesa (Šalaj, 2009). Neformalne socijalne mreže i veze predstavljaju značajan resurs na koji se ljudi pozivaju u teškim ili vremenima potrebe. Karakterizira ih veći stupanj povjerenja između članova, snažnije i stabilnije veze. Kada one, međutim, prerastu u zatvorene, elitističke i isključive mreže, mogu stvarati i povećavati nejednakosti.

Na koncu, Field (2003; Golubović i Džunić, 2015) ističe da treba praviti razliku između produktivnih socijalnih mreža koje imaju pozitivne efekte na članove i društvenu zajednicu u cjelini i socijalnih mreža koje imaju pozitivne efekte za članove, ali negativne za širu zajednicu. (Golubović i Džunić, 2015). Članovi mafije ostvaruju ciljeve na bazi zajedničkih pravila, ali istovremeno proizvode značajne negativne eksterne efekte za društvo u kome funkcioniraju (Fukuyama, 2000). S obzirom na navedeno, razlikuje se inkluzivni (uključujući) i ekskluzivni (isključujući) socijalni kapital i mreže u kojima je stvoren. U socijalnim mrežama koje su otvorene i bez ograničenja pristupa novim članovima te se nova članstva potiču, stvara se inkluzivni socijalni kapital. Nasuprot njemu, ekskluzivni je stvoren u zatvorenim mrežama isključivo zasnovanim na naslijeđenim društvenim obilježjima kao što je rasa, obiteljska pripadnost, društvena klasa. Smanjivanjem ovih vrsta socijalnih mreža posljedično se smanjuju i nejednakosti u društvu te se osiguravaju jednake mogućnosti koje doprinose ljudskom razvoju i većoj uključenosti.

1.1.3. Mjere socijalnog kapitala

Iz različitih konceptualizacija socijalnog kapitala proizlaze i različiti načini mjerenja socijalnog kapitala. Kao tzv. indirektne i inverzne mjere socijalnog kapitala istraživači navode stope kriminala ili nizak ekonomski rast, nisku stopu glasanja i pravnu zaštitu koje uzimaju kao indikatore nedostatka socijalnog kapitala (Van Deth, 2003; OECD, 2001).

Prema podjeli na strukturalnu dimenziju socijalnog kapitala koja obuhvaća socijalne mreže i kulturalnu dimenziju koja obuhvaća povjerenje, norme i vrijednosti razlikuju se načini odnosno dimenzije mjerenja.



Slika 1. Model mjerenja socijalnog kapitala Van Deth, J. (2003)

Mjere se mogu odnositi na individualne i kolektivne oblike socijalnog kapitala. Za procjene razine individualnog socijalnog kapitala kao metode prikupljanja podataka mogu se koristiti ankete, statistički indikatori, studije zajednica i opažanja. *Individualna strukturalna dimenzija* socijalnog kapitala mjeri se članstvom u udruženjima, volonterstvom, ego-centričnim mrežama i društvenim kontaktima. Ove se mjere mogu objektivno izraziti: brojem članstava u

udruženjima, brojem osoba koje čine mrežu i sl. Karakteristike osobne (*eng. ego*) socijalne mreže se najčešće ispituju koristeći analizu ego centrične mreže putem koje se dolazi do podataka o interakcijama između pojedinca (ego) i svih drugih njemu značajnih osoba (aktera) s kojima je povezan. S obzirom na to da su odnosi opisani iz perspektive ega, pristup se usredotočuje na veze koje direktno okružuju pojedinca (Marsden, 2006). Tipično za ove mreže jeste da su jedinstvene i da upravo razlike u ego mrežama utječu na stavove, ponašanja i stanja. Prema nekim autorima (Flap, 2002, 2004) prilikom mjerenja mrežnog socijalnog kapitala preporučuje se u obzir uzeti četiri elementa; 1) aktere kojima ego ima pristup, 2) njihove resurse, 3) dostupnost tih resursa pojedincu (egu), 4) strukturu ego socijalne mreže koja se odnosi na snagu i sastav veza.

Veličina mreže se najčešće ispituje putem *generiranja imena* (*eng. name generator*) pri čemu se od sudionika traži da navedu imena njima važnih osoba (aktera) s kojima mogu razgovarati o osobnim temama i problemima. Nedostaci ovog pristupa ogledaju se u neekonomičnosti zbog dugotrajnosti nabiranja imena, osobito ako su mreže velike. Često se naglašavaju i poteškoće usporedbe različitih istraživanja koja su koristila ovu metodu zbog različitog fokusa na uključena pitanja o značajnim drugim. Pojedini sudionici kao značajne druge navode prijatelje, pojedini kolege, a neki pak članove obitelji.

Generator pozicija (*eng. position generator*) se usredotočuje na ispitivanje prisutnosti resursa u društvenim mrežama, a ne na same odnose. Ovim instrumentom mjeri se pristup prestižnoj listi zanimanja pozicijom koju svaka osoba na listi zauzima. O dostupnom socijalnom kapitalu se direktno zaključuje na temelju prestižnosti zanimanja onih koji su navedeni. Prema teoriji socijalnih resursa, bogatstvo, moć i status su univerzalno vrijedni resursu koji se ogledaju putem zanimanja (Crossley i sur., 2015). Što je snažnija veza pojedinca (ega) s akterima tj. značajnim drugima trebala bi biti veća vjerojatnost da će mu akter dati pristupe resursima (Gaag, 2005).

Generator resursa (*eng. resource generator*) (Gaag, 2005) je instrument kojim se ispituje pristup aktera potencijalnim resursima. Na temelju liste resursa pojedinci za svaki navedeni resurs procjenjuju imaju li pristup i/ili poznaju nekoga tko bi im mogao omogućiti pristup. Ukoliko odgovore da poznaju nekoga tko bi im mogao omogućiti pristup trebaju navesti koga i u kakvoj su vezi s tom osobom. Veze se svrstavaju u tri kategorije: poznanici, prijatelji i članovi obitelji. Podaci o individualnoj socijalnoj mreži (sastav aktera, resursa, dostupnost resursa

akterima i mjere veza među akterima) mogu se prikupiti i prospektivnim pitanjima npr. „*Poznajete li velik broj ljudi koji bi vama mogli pomoći u traženju posla ?*“ Ovakav način prikupljanja podataka zahtijeva jasne predodžbe pojedinaca o vlastitom socijalnom kapitalu. (Gaag, 2005).

Mjere povjerenja obuhvaćaju povjerenje u druge ljude, institucije, etičnost i korupciju iskazane odgovorom na pitanje koliko pojedinci vjeruju drugim ljudima i institucijama. Mjere normi i povjerenja odnose se na mjere recipročnosti (obveze proizašle iz razmjene usluga), zaduženja, demokratskih stavova, solidarnosti i identifikacije, zajedništva, subjektivnog blagostanja. Kao mjera normi i povjerenja koriste se različiti upitnici koji uključuju pitanja o razinama normi, povjerenja, zaduženja, demokratskih stavova i sl. Ovo su subjektivne mjere koje predstavljaju individualnu procjenu ove vrste socijalnog kapitala.

Kao mjere *kolektivne strukturalne dimenzije* socijalnog kapitala uzimaju se zajedničke mjere članstva, socijalne mobilnosti, organizacijskih aktivnosti i resursa, masovnih medija i novih tehnologija, volonterskih udruženja i mreža i socijalnih kontakta. Kolektivno povjerenje se mjeri izražavanjem zajedničkog povjerenja u druge ljude, institucije i uravnotežene suradnje. Mjeri se postavljanjem pitanja: „*Kada biste izgubili novčanik s novcem mislite li da bi vam bio vraćen?*“ (Van Deth, 2003). Mjere individualnog socijalnog kapitala su preciznije konceptualizirane i bliže tradicionalnom shvaćanju kapitala u odnosu na kolektivne oblike socijalnog kapitala koje je sličnije poimanju socijalne kohezije.

Prilikom mjerenja društvenih mreža koje se odnose na grupe međusobno povezanih pojedinaca koji imaju neki zajednički atribut primjenjuje se metodologija analize društvenih mreža (*eng. Social Network Analysis*). Metodologija analize društvenih mreža (skraćenica SNA) je interdisciplinarni pristup koji uključuje skup metoda, mjernih koncepata i teorija koje omogućuju empirijsko mjerenje društvenih struktura i okoline unutar koje pojedinac funkcionira (Letina, 2012; Borgatti, Mehra, Brass i Labianca, 2009). U psihologiji se primjenjivao u istraživanju različitih problematika, npr. socijalnog utjecaja, prijateljstva, vodstva, radne klime, širenja tračeva, grupne terapije itd. Neki autori ističu primjenjivost i mogućnosti koje SNA metodologija ima u različitim područjima psihologije poput organizacijske psihologije (Letina, 2012; Hatala, 2006).

1.2. Traženje (prvog) posla

Prema standardnoj definiciji Međunarodne organizacije rada, nezaposlenima se smatraju sve ekonomski aktivne osobe koje su u razdoblju promatranja bile bez posla, bile trenutno raspoložive za rad i tražile posao odnosno poduzimale određene korake u točno definiranom vremenskom razdoblju sa svrhom nalaženja posla (Hussmanns, Mehran i Verma, 1990). Pored ovih nezaposlenih postoje i rizično zaposleni, koji su trenutačno zaposleni, ali bi mogli izgubiti posao zbog nepovoljnog ekonomskog stanja poslodavca te neaktivni, koji trenutačno nisu dio tržišta rada, ali bi to htjeli postati unatoč određenim hendikepima (Eurostat, 2013). U ovoj disertaciji fokus je na nezaposlenim diplomantima koji traže posao u periodu tijekom godine dana nakon završetka studija. Nezaposlene osobe bez radnog iskustva koje su u potrazi za poslom se nazivaju i tražiteljima prvog zaposlenja (*eng. first-time job seekers*). Kraj obrazovanja i prijelaz pojedinca u aktivnu radnu snagu važan je proces kako na individualnoj, tako i na društvenoj razini (Finnie, 2004), a obuhvaća razdoblje od završetka formalnog obrazovanja do ulaska u radni odnos. Promjene na tržištu rada povećavaju pritisak na mlade osobe da na kreativan i fleksibilan način upravljaju vlastitom karijerom. Prijelaz iz obrazovnog sustava na tržište rada globalno je praćen visokom stopom nezaposlenosti, nesigurnosti na tržištu rada i produljenim traženjem prvog zaposlenja (Wang, 2012). U objašnjenju tranzicije iz obrazovnog sustava na tržište rade navode se četiri karijerne teorije: socijalno-kognitivna teorija, teorija usklađenosti osobe i okoline, razvojna teorija i teorija socijalnog učenja (Rogers i Creed, 2000) koje će se detaljnije opisati.

Karijerna socijalno-kognitivna teorija se temelji na Bandurinoj (1986) socijalno-kognitivnoj teoriji. Prema ovoj teoriji tranzicija se tretira kao postupni proces koji započinje u osnovnoj školi, nastavlja se u srednjoj, traje tijekom srednjoškolskog obrazovanja i završetka srednje škole do prelaska na studij ili radno mjesto. Naglasak je na cjeloživotnom razvoju, a ne samo onom koji završava srednjom školom i ulaskom na sveučilište ili dobivanjem radnog mjesta (Lent, Hackett i Brown, 1999). Tri ključne varijable na kojima se temelji socijalno-kognitivna karijerna teorija su samoeфикаsnost, ishod očekivanja i ciljevi. Samoeфикаsnost se odnosi na uvjerenja osoba da vlastitim sposobnostima mogu uspješno izvršiti određeni zadatak. Ukoliko zadatak uspješno izvrši pojedinac povećava vjerojatnost uspješne izvedbe budućih zadataka jer se povećava doživljaj samoeфикаsnosti. Opažanje ponašanja drugih, kao i vlastitih reakcija na

različite situacije u izvedbi, verbalne povratne informacije, fiziološke i emocionalne reakcije također utječu na samoeфикаsnost. Studenti s razvijenim vještinama, a niskom percepcijom samoeфикаsnosti će imati koristi od (karijernih) intervencija na temelju kojih mogu povećati daljnju učinkovitost (Lent i sur., 1999). Očekivanja ishoda odnose se na uvjerenja o posljedicama napora uloženog u izvedbu. Ako adolescenti percipiraju da su kompetentni u nekoj aktivnosti (npr., matematika) i uživaju u ishodu te aktivnosti (npr. dobre ocjene, zadovoljstvo ili odobravanje roditelja), trajni interes za ovu aktivnost bit će održan. To sugerira da su samoeфикаsnost i očekivani ishod ključni za razvoj karijernih interesa adolescenata i njihove percepcije raspona dostupnih opcija (Lent, 1996). Treća ključna varijabla su ciljevi. Ciljevi su važni za postizanje dugoročnih ishoda kao što je završavanje studija ili dobivanje određenog posla. Odabirom određenih ciljeva, adolescenti usmjeravaju svoje obrazovno i profesionalno ponašanje. Proces razmatranja profesionalnih interesa prelazi na ciljeve, ciljevi vode ka akcijama, a na njih djeluje percepcija adolescenata o socijalnoj podršci značajnih drugih i potencijalnim preprekama kao što je nedostatak novca (Brown i Lent, 1996). Intervencije zasnovane na ovom modelu uključuju poticaj razvoja samoeфикаsnosti kod učenika i studenata, poticanje prepoznavanja prilika i resursa za pronalaženje novih radnih mjesta i njegovanje socijalne podrške koja dolazi od obitelji, prijatelja i kolega (Rogers i Creed, 2000).

Teorija usklađenosti osobe i okoline zasniva se na dvjema komplementarnim teorijama; Hollandovoj (1997) teoriji profesionalnih interesa u kojoj se naglašava profesionalni izbor i teoriji prilagodbe na rad (Dawis i Lofquist, 1984) koja naglašava profesionalnu prilagodbu. Tri su glavne pretpostavke ove teorije. Prva naglašava da pojedinci traže okolinu koja je sukladna njihovoj osobnosti. Pojedinci teže postizanju sklada između sebe i okoline postizanjem i zadovoljstva na poslu i očuvanja svojih individualnih vrijednosti. Druga pretpostavka naglašava da je važan ishod u stupnju povezanosti između osobe i okoline. Dobri ishodi potiču zadovoljstvo, postignuće, stabilno ponašanje, dok loši ishodi motiviraju osobu da se prilagodi ili napusti okolinu. Treća pretpostavka podrazumijeva da je prilagodba osoba-okolina uzajamni proces pri čemu osoba oblikuje okolinu, kao i okolina osobu. Tradicionalni fokus bio je na okolini, a zanemarivala se osoba. Kako bi se prevladao taj problem autori (Rogers i Creed, 2000) navode da se treba povećati samospoznaja studenata. Studenti trebaju razviti spoznaju o vlastitim vještinama, interesima, vrijednostima i karakteristikama osobnosti vezanim uz rad, kako bi

odabrali posao sukladan njihovoj osobnosti. S druge strane trebaju proširiti i znanje o različitim radnim uvjetima i okolinama.

Razvojne karijerne teorije identificiraju zadatke i intervencije na različitim razinama obrazovanja i usredotočuju se na samospoznaju, profesionalno informiranje, odlučivanje, planiranje i rješavanje problema. Intervencije su usmjerene na karijerno usmjeravanje, podučavanje o planiranju i istraživanju karijernih mogućnosti, podučavanje o tehnikama upravljanja karijerom i simulacije rješavanja problema na poslu. Simulacije rješavanja problema na poslu uključuju praktično rješavanje poslovnih problema sa svrhom bolje informiranosti studenata i pružanja odgovora koji im mogu olakšati prilagodbu na prvi posao (Savickas, 1999).

Karijerna teorija socijalnog učenja zasnovana je na Bandurinoj (1971) teoriji socijalnog učenja. Prema ovoj teoriji podizanje svijesti o tranziciji iz obrazovnog sustava u svijet rada treba početi oko sedmog razreda. Studenti i učenici trebaju razvijati vlastitu znatiželju. Različiti su oblici učenja o karijeri i načinima pronalazjenja poslova kao što su učenje putem videa, opažanje, igranje uloga, modeliranje i mentoriranje uključeni u ovu teoriju (Krumboltz i Worthington, 1999).

Unatoč korisnim intervencijama koje se temelje na spomenutim teorijama mladi se i dalje susreću s problemima prilikom traženja prvog zaposlenja. Za objašnjenje problema visoke stope nezaposlenosti visokoobrazovanih osoba postoje dvije suprotstavljene teze: nesrazmjer vještina (*eng. skills mismatch*) - vezan direktno uz strukturnu nezaposlenost i prevelika ponuda (*eng. skills oversupply*) - vezan uz cikličnu nezaposlenost. *Strukturna nezaposlenost* proizlazi iz razlika između kvalifikacija ili mjesta zaposlenja i kvalifikacija ili mjesta koje traže poslodavci u cilju popune slobodnih radnih mjesta. *Ciklička nezaposlenost* predstavlja onu vrstu koja se javlja u vrijeme krize i depresije kao rezultat kretanja u gospodarstvu. Neki autori (Oppong i Sachs, 2015) navode da je prevelika ponuda visokoobrazovanih osoba vjerojatniji razlog nezaposlenosti visokoobrazovanih osoba od nesrazmjera vještina. Ukoliko postoji prevelika ponuda visokoobrazovanih osoba, gospodarstvo nije u stanju apsorbirati tako veliki broj. Nezaposlenost se javlja svaki put kada postoji veća potražnja za slobodnim radnim mjestima nego ponuda. Djelotvorna politika prema Oppong i Sachs (2015) je ona koja uzima u obzir intervencije kojima se stimulira potražnja za radnom snagom, dok se istovremeno upravlja ponudom kvalificirane radne snage. Takav pristup pruža održiva rješenja za nezaposlenost visokoobrazovanih osoba. Institucionalni kontekst gospodarstva usmjerava ponašanje na tržištu rada stoga se i traženje

posla i prijelaz iz obrazovanja u svijet rada može razlikovati u različitim državama (Coates i Edwards 2011.).

Nekoliko je faktora koji se često navode kao limitirajući pri zapošljavanju mladih osoba. Jedan od njih je nedostatak specifičnih komponenti ljudskog kapitala zbog nedovoljnog iskustva i specifičnih znanja. Poslodavci širom svijeta su kritični prema diplomantima i njihovoj spremnosti za svijet rada (Abdullah, 2015; NCIHE, 2009). Unatoč tome što su visokoobrazovani, poslodavci ih ne smatraju pripremljenima za tržište rada, te navode da ne posjeduju vještine i kompetencije unatoč tomu što posjeduju diplomu. Često se navodi i da ne posjeduju radno iskustvo čime se započinje začarani krug “*nezaposlen /-a jer nema radnog iskustva, nema radnog iskustva jer je nezaposlen /-a*” (Ellis, 2013). Limitirajući faktor pri zapošljavanju mladih osoba je neusklađenost obrazovnog sustava s potrebama tržišta rada. Poslodavci sve više osim znanja i vještina, traže diplomirane osobe koje su spremne za rad i posjeduju “meke” vještine (*eng. soft skills*). Prema mišljenju malezijskih poslodavaca, malezijski diplomanti obično su osposobljeni u području studija koji su završili, te navode da se njihovi glavni nedostaci ogledaju u nedostatku pozitivnog stava, samopouzdanja i pripremljenosti za traženje posla. Drugim riječima, nedostaju meke vještine i kompetencije (samopouzdanje, pozitivan stav, vještine traženja posla i komunikacijske vještine) na tržištu rada. Dakle, javljaju se novi zahtjevi i problemi, a ostaje tradicionalni model školovanja. Nepovoljna situacija na tržištu radne snage dodatno je opterećena raskorakom između obrazovanja i poslova koji se nude, zastarijevanjem znanja i vještina što se najviše očituje kod dugotrajno nezaposlenih, nespremnosti poslodavaca da ulažu u obuku zaposlenih, ali i nedovoljnom ponudom programa za obrazovanje odraslih i cjeloživotno učenje (Arandarenko i Bartlett, 2012). Istraživanje provedeno na alumnistima sedam odsjeka (N=998) Filozofskog fakulteta u Zagrebu (Bačić, 2016) pokazalo je da anketirani alumnisti smatraju da im je za posao koji obavljaju studij pružio većinu specifičnih vještina (istraživačke i analitičke vještine, vještine kritičkog čitanja, vještine implementacije etičkih načela struke, vještine znanstvenog i stručnog komuniciranja, interkulture vještine). Analiza je također pokazala značajan nedostatak stečenih specifičnih vještina tijekom studija, u odnosu na potrebne, u području osmišljavanja, planiranja i provedbe projekata, implementacije kulturnih proizvoda te stručnog savjetovanja.

1.2.1. Modeli traženja posla

Prilikom istraživanja o traženju posla i ishodima traženja posla naglasak se stavlja na intenzitet traženja posla te izvor informacija o slobodnim radnim mjestima. O izvorima informacija će biti kasnije govora, posebno o neformalnim izvorima koji se vezuju uz socijalni kapital i predstavljaju središnji interes ove disertacije. Intenzitet se mjeri učestalošću kojom tražitelj posla, najčešće tijekom vremenski određenog perioda, sudjeluje u aktivnostima traženja posla. S obzirom na to da su sudionici provedenog istraživanja diplomanti, dakle mlade visokoobrazovane osobe, opisat ćemo modele traženja posla karakteristične za tu populaciju.

Saks (2004.) navodi tri modela koja opisuju promjene ponašanja i dinamiku u samom procesu traženja posla. To su sekvencijalni model po kojem traženje posla slijedi logičnu i sustavnu progresiju faza, model učenja u kojem osobe stječu znanja i pri tome postaju učinkovitiji u tehnikama traženja posla i model emotivne reakcije.

Prema sekvencijalnom modelu, traženje posla slijedi logične sekvence tj. faze. Osobe najprije traže intenzivno i široko kako bi identificirale što više mogućnosti. Pri tome pretražuju formalne izvore (poput oglasa u novinama) kako bi identificirali poslove za koje mogu konkurirati te istražuju kako se na njih prijaviti. Potom detaljno istražuju područje, a potragu iznova otvaraju samo ako nije došlo do prihvatljive ponude. Istraživanje Barbera i sur. (1994, prema: Galić, 2008) ide u prilog ovom modelu. Naime, oni su mjerili aktivnosti traženja posla studenata fakulteta i učenika srednjih tehničkih zanimanja koji su završavali školovanje u tri točke: rano u procesu studiranja, pri završetku školovanja i tri mjeseca kasnije kod onih koji su ostali nezaposleni. Utvrdili su da od početnog mjerenja i diplome dolazi do određenih promjena: javlja se pad u intenzitetu traženja posla, ali raste pretraživanje neformalnih izvora (raspitivanje kod prijatelja i poznanika) pri čemu se informacijama o raspoloživosti poslova ne pridaje velika važnost. Nakon diplome, promjene u traženju posla se okreću u suprotnom smjeru. Povećava se intenzitet traženja posla i pretraživanje formalnih izvora. Jedan od nedostataka istraživanja koji navode i sami autori je jako kratak period (razmak od svega tri mjeseca) za ispitivanje promjena u traženju posla. Predlažu dulje vremensko razdoblje za istraživanje promjena i dinamike traženja posla. Ovo bi se posebno trebalo uzeti u obzir kada je riječ o tržištu rada koje karakterizira višak radne snage u odnosu na broj slobodnih radnih mjesta, pa i kada je riječ o profilu mladih, visokoobrazovanih osoba što odražava situaciju kakva je trenutno u Bosni i Hercegovini. Ovaj

model pretpostavlja racionalan pristup traženju posla, no mnoge osobe koje traže posao imaju nerealistična očekivanja o procesu i ishodima traženja posla. Kulik (2001) je utvrdila da intenzitet traženja posla raste u prva tri mjeseca nezaposlenosti, ali pada kod osoba koje su dulje nezaposlene.

Prema modelu učenja, tražitelji posla uče koje su tehnike traženja posla efikasnije i promijenit će način traženja kako bi postigli više pozitivnih ishoda i tako povećati intenzitet potrage. Iako se čini da je ovaj model posebno važan za mlade te one koji prvi puta traže posao, Barber i sur. (1994; prema: Galić, 2008) smatraju da većina osoba doživljava nesigurnost vezanu uz odabir načina traženja posla. Tijekom potrage osobe skupljaju znanje ili putem vlastitog iskustva, iskustva drugih ili putem pretraživanja popularne literature o traženju posla.

Saks i Ashforth (2000) su istraživali promjene u traženju posla kod studenata koji nisu pronašli posao u zadnjem semestru prije diplome. Mjerenje su proveli u dvije točke: u zadnjem semestru i 4 mjeseca nakon diplome. Našli su povećanje intenziteta traženja i pad anksioznosti. Ti su nalazi sukladni pretpostavkama sekvencijalnog modela i modela učenja prema kojima se očekuje rast u intenzitetu traženja posla. Nadalje, oni su testirali promjene u ponašanjima traženja posla u funkciji njihovog samopoštovanja i samoeffikasnosti u traženju posla. Međutim, pokazalo se da iako intenzitet traženja posla u pojedinoj točki mjerenja ovisi o samopoštovanju i samoeffikasnosti u traženju posla, ove varijable nisu povezane s longitudinalnim promjenama u traženju posla. Spomenuta dva modela naglašavaju promjene u traženju posla tijekom vremena. Razlika između ova dva modela je u tome da prema modelu učenja nezaposlene osobe tijekom vremena uče i sve više primjenjuju tehnike traženja posla koje su efikasnije, a prema sekvencijalnom modelu se očekuje da će osobe koje su ostale nezaposlene ponovno započeti proces potrage posla.

Osim spomenuta dva modela, navodi se i model emotivne reakcije koji objašnjava da osobe doživljavaju visoku razinu stresa koja vodi ka negativnom psihološkom stanju, poput osjećaja bespomoćnosti, povlačenja ili izbjegavanja. Kada je riječ o mladim tražiteljima posla utvrđeno je da su više pogođeni nezaposlenošću u odnosu na starije tražitelje što se objašnjava time da imaju manje sposobnosti i strategija za suočavanje sa stresnim događajima (Paul i Moser, 2009).

Kanfer i sur. (2001) predlažu model koji objašnjava zašto nastaju promjene u traženju posla kroz vrijeme. Prema njima je traženje posla svrhovit, voljan, samoreguliran i dinamički

obrazac aktivnosti koji je usmjeren prema cilju postizanja zaposlenja. Samoregulacijski proces traženja posla počinje postavljanjem cilja zapošljavanja, a taj cilj aktivira niz ponašanja koja imaju svrhu postizanja cilja. Tijekom traženja pojedinci u pravilu poduzimaju niz akcija koristeći različite osobne resurse. Postizanje cilja ili odustajanje od njega predstavlja kraj samoregulacijskog procesa. Intenzitet traženja posla pojedinca u pojedinom trenutku tijekom potrage je rezultat kompleksne međugre osobnih tendencija, trenutne želje za zapošljavanjem i jedinstvenih osobnih i socijalnih uvjeta. Stoga Wanberg i sur. (2005) napominju kako prema ovom modelu možemo očekivati promjene u individualnim potragama tijekom trajanja nezaposlenosti – individualna potraga se može smanjiti, ostati stabilna ili se povećati.

1.2.2. Traženje posla putem socijalnih mreža

Traženje informacija o slobodnim radnim mjestima odvija se poduzimanjem formalnih i neformalnih postupaka. Formalni postupci obuhvaćaju pretraživanje oglasa o slobodnim radnim mjestima u novinama ili drugim javnim medijima, putem javne ili privatne agencije za zapošljavanje. Neformalni postupci uključuju izravni pristup potencijalnim poslodavcima i pristup informacijama kontaktiranjem rodbine, prijatelja ili suradnika. Bowman (1987) također potragu za informacijama koju poduzimaju mladi diplomanti u postupku traženja prvog zaposlenja dijeli u dvije kategorije s obzirom na vrstu kanala koju koriste: prva su formalne informacije o ponudi poslova koje se javno objavljuju, a druga skrivene informacije o mogućnostima zapošljavanja koje se šire neformalnim putem. One u velikoj mjeri ovise o socijalnom kapitalu pojedinca, često određuju dostupnost i kvalitetu prvog zaposlenja pa su i temelj budućih individualnih razlika, te izvor društvene segregacije. Dakle, tijekom traženja posla pojedinci u pravilu poduzimaju niz akcija koristeći različite osobne resurse, a to mogu biti i socijalni resursi, odnosno socijalni kapital i umreženost. Većina autora navodi prednost korištenja neformalnih metoda, specifično umrežavanje (*eng. networking*) u traženju posla (Van Hove 2009, Wanberg, 2000). Nasuprot takvom stajalištu, može se zapitati ide li ova metoda traženja posla putem socijalnog kapitala u korist kandidatima slabije zapošljivosti (diplomanti koji su završili objektivno teže zapošljive studije, diplomanti nižeg prosjeka ocjena i sl.) koji imaju dobre, kolokvijalno kazano, veze.

Prema formalno-neformalnoj klasifikaciji (Saks i Aslforth, 2000), umrežavanje se može definirati kao posebna vrsta neformalnog ponašanja u traženju posla. Neformalno je, jer se ne

oslanja na formalne posrednike, a sastoji se od kontaktiranja prijatelja, rođaka, poznanika, trenutnih ili bivših zaposlenika. S obzirom na fazu traženja posla (Blau, 1994, prema: Saks i Ashforth, 2000) umrežavanje može biti klasificirano kao faza planiranja ponašanja u procesu traženja posla. Pojedinaac u toj fazi planira korake traženje posla nakon prikupljenih informacija o slobodnim radnim mjestima.

Socijalni kapital naglasak stavlja na karakteristike i svojstva stvorenih društvenih mreža, a kod umrežavanja naglasak se stavlja na sami čin umrežavanja (Wolff i sur., 2008). Taj čin obuhvaća ulaganje u obliku stvaranja i održavanja interpersonalnih odnosa koji za cilj imaju poslovni uspjeh. Isti autori navode da se umrežavanjem stvaraju dvije vrste resursa koje dijele na primarne, vezane uz napredovanje na poslu poput savjetovanja u obavljanju zadataka i dobivanja strateških informacija i sekundarne, poput uspjeha, vidljivosti i moći. Objektivnim, mjerama putem visine plaće i broja napredovanja, te subjektivnim, putem samoprocjene zadovoljstva radnim mjestom može se iskazati uspjeh. Moć se izražava putem sposobnosti utjecaja na druge kroz osobne mreže, a vidljivost putem kontakta, odnosno količine i raznolikosti kontakta (Wolff i sur., 2008). Posebno je zanimljivo proučavati ulogu socijalnog kapitala prilikom traženja prvog zaposlenja jer su se brzina zapošljavanja i kvaliteta prvog posla pokazali kritičnima za predviđanje kasnijeg uspjeha u karijeri, mjerenog veličinom zarade i statusom posla (Gregg, 2001; Steffy i sur., 1989). To postaje posebno važno u suvremenom kontekstu sve veće kompeticije na tržištu rada potaknutom smanjenom ponudom poslova te sve većim razlikama u plaći i statusu pojedinih sektora, zvanja i zanimanja (Nestić, 2014).

Primijenjeno u kontekstu traženja posla, umrežavanje se definira kao „*radnje pojedinca usmjerene prema kontaktiranju prijatelja, poznanika i drugih ljudi s glavnom svrhom dobivanja informacija ili savjeta o dobivanju posla*” (Wanberg i sur., 2000). Pojedinac, s ciljem smanjenja rizika da ostanu nezaposleni, investiraju u povezivanje s drugima kako bi dobili informacije o dostupnim poslovima. Empirijski radovi, polazeći od Reesa (1966) i Granovettera (1973), koji su sudionike istraživanja pitali kako su došli do trenutnog posla ukazuju da je između 30% i 50% poslova dobiveno putem socijalnih mreža. Ovi nalazi su generalizirani diljem zemalja, industrijskih sektora i demografskih karakteristika (Galeotti i Merlino, 2014). Dokaz da su mnogi radnici postali svjesni mogućnosti dobivanja poslova putem socijalnih mreža i preporuka je vodilo brojnim studijama koje su ispitivale važnost socijalnih mreža i stanja na tržištu rada (Galeotti i Merlino, 2014). Namjera pojedinca da ulaže u umrežavanje ovisi o uvjetima na tržištu

rada. Tržište rada se može promatrati kao makro okruženje. Prema Galeotti i Merlino (2014) ako je niska vjerojatnost gubitka posla ili velika vjerojatnost ne nalaženja posla, pojedinac neće puno ulagati u umrežavanje. Kada je niska vjerojatnost ne nalaženja posla, nema vrijednosti ulaganja u umrežavanje jer je nizak rizik gubitka ili nedobivanja posla. Ako je velika vjerojatnost ne nalaženja ili gubitka posla, niska je vrijednost ulaganja u umrežavanje jer je većina veza formirana s drugim tražiteljima posla i bit će velika kompeticija za dobivanje posla. Slična je veza između stope umrežavanja i stope nezaposlenosti. Kada je niska stopa nezaposlenosti, mreže kontakata za informacije o poslu nisu visoko povezane, što implicira nisku stopu umrežavanja. U ovom slučaju, povećanje stope nezaposlenosti povećava povezanost mreže i posljedično se vjerojatnost pronalaska posla putem mreže također povećava. Nadalje, kako stopa nezaposlenosti dalje raste, mreža postaje pretrpana tražiteljima posla što smanjuje stopu umrežavanja.

Traženje posla putem umrežavanja je izričito naglašeno kada je umjerena stopa nezaposlenosti na tržištu rada. Može se prikazati oblikom povezanosti između stope nezaposlenosti i ulaganja u umrežavanje kojeg određuje obrnuti U oblik povezanosti između nezaposlenosti i vjerojatnosti da će pojedinac pronaći posao putem socijalnih kontakata, definirano stopom umrežavanja. Galeotti i Merlino (2014) naglašavaju da je nemonotona veza između stope nezaposlenosti i stope umrežavanja nova i važna. Konzistentna je s predviđanjima dosadašnjih radova, prema kojima se pretpostavlja da je intenzitet kojim pojedinci traže posao putem umrežavanja egzogen. Nadalje, to implicira da će u vremenima turbulencije, pojedinci koji ovise o socijalnim mrežama više od prosjeka, poput nekvalificiranih radnika, mladih tražitelja posla, etničkih manjima i imigranata, biti više pogođeni negativnim efektima.

Većina istraživanja o ponašanju prilikom traženja posla usmjeravala su se isključivo na pojedinačne razlike odrednica umrežavanja (Wanberg i sur., 2000) te su ignorirala potencijalne moderatore učinaka umrežavanja na ishode zapošljavanja. Dakle, ostaje neobjašnjeno hoće li tražitelj posla sa širom društvenom mrežom ili mrežom boljeg sastava koristiti tu mrežu u traženju posla. Osim toga, nejasno je u kojoj mjeri učinkovitost umrežavanja može ovisiti o karakteristikama tražitelja posla. Naime, Wanberg i sur. (2000) ukazuju da su od pet velikih faktora ličnosti samo ekstraverzija i savjesnost značajni prediktori intenziteta umrežavanja. Na stvaranje mreža može djelovati financijski status pojedinca što posebno dolazi do izražaja u ekonomski nestabilnim vremenima. Pojedinci s većim financijskim primanjima i manjim ekonomskim pritiscima se mogu osloniti na svoja primanja te vrijeme iskoristiti za umrežavanja i

stvaranje uglavnom slabih veza. Nasuprot njima, osobe koje su pod ekonomskim pritiscima se okružuju osobama s kojima su povezani snažnim vezama (obitelj, prijatelji) kako bi primili podršku i osnažili vlastite resurse (Smith, 2000).

1.2.3. Karakteristike socijalnih mreža u procesu traženja posla i ishodi umrežavanja

Dugotrajna je rasprava među istraživačima socijalnih mreža između formalista koji naglašavaju važnost strukture mreže i supstancijalista koji naglašavaju sadržaj i sastav mreže (Borgatti i Foster, 2003).

Prema formalistima, izvor društvenog kapitala nalazi se u formalnoj strukturi odnosa ili veza koje čine društvenu mrežu (Adler i Kwon, 2002). Prvi važan element strukture mreže je *veličina mreže ili ukupan broj ljudi* s kojima je pojedinac povezan (Seibert, Kraimer i Liden 2001). Ako se društvena mreža tražitelja posla sastoji od više ljudi, on će vjerojatno kontaktirati neke od njih prilikom traženja posla. Struktura mreže se općenito odnosi na raspon veza u mreži, ukupan broj veza koji netko posjeduje, broj različitih statusnih skupina u nečijoj mreži (raznolikost mreže), udio kontakata koji su blisko povezani jedni s drugima, te udio veza koji su slabo povezani s pojedincem. Što je veći raspon mreže, vjerojatnije je da će pojedinac dobiti informaciju relevantnu za statusni i prihodni napredak (Campbell, Marsden i Hurlbert, 1986).

Druga ključna komponenta strukture društvene mreže sastoji se od *snage veze u mreži* (Granovetter, 1973, 1995). Snaga veze se definira kao bliskost društvenog odnosa između pojedinca i druge osobe u mreži (Granovetter, 1973). Snaga veze ovisi o pet kriterija: duljini odnosa, emocionalnom intenzitetu, stupnju bliskosti, broju međusobno razmijenjenih usluga između članova i višestrukosti odnosa (tj. produktu razmjena). Bliski prijatelji su primjer snažnih veza, dok rijetko kontaktirani poznanici predstavljaju slabe veze (Brown i Reingen, 1987). Snažne i slabe veze imaju različite utjecaje na ishode. Slabe veze su one koje su socijalno, emocionalno i često fizički udaljene (Marsden i Campbell 1984). Snažne veze su obično više dostupne nego slabe veze i rezultiraju češćim interakcijama, čime se povećava vjerojatnost dobivanja informacija (Reingen i Kernan, 1986). Za snažne veze se pokazalo da su korisne u uvjetima kada vlada hitnost i katastrofa (Hurlbert, Beggs i Haines, 2001).

U tom smislu, istraživanja su pokazala da ljudi imaju veću vjerojatnost umrežavanja sa snažnim vezama nego sa slabim vezama prilikom prikupljanja informacija (Brown i Reingen,

1987; Gilly, Graham, Wolfenbarger i Yale, 1998). Granovetter (1973, 1995) je u istraživanjima o traženju posla ustanovio kako je većina stručnjaka i menadžera koju je intervjuirao do svog posla došla neformalnim putem, dobivajući informacije od svojih poznanika i kolega. To je opažanje uz prethodne spoznaje o socijalnim mrežama vodilo ka teoriji o *snazi slabih veza*. Prema toj teoriji upravo su slabe društvene veze korisne pri stjecanju posla budući da pomoću njih informacije premošćuju socijalni prostor – kako one o poslovima tražitelju posla, tako i one o kandidatima poslodavcima. Pojedinci se tako uključuju u mreže i dobivaju informacije kojima inače ne bi imali pristup. Takve su veze najučinkovitije ako potječu iz profesionalnih krugova, ako nemaju mnogo stupnjeva i ako ne počivaju na osobnoj bliskosti. Socijalni kapital temeljen na slabim vezama važan je ne samo za one koji su zaposleni kod nekog poslodavca nego i kod onih koji su samozaposleni. U istraživanju provedenom na korejskim imigrantima koji posjeduju tvrtke, Kim (1981) je utvrdio da etničke organizacije poput korejskih novina, korejskih crkvi i poslovnih udruga u korejskim imigrantskim zajednicama imaju veći utjecaj na njihovo poslovanje od šire rodbine što ukazuje na snagu slabih veza. Snažne socijalne veze, poput rodbinskih ili prijateljskih, po toj su pretpostavci od manje koristi jer se najčešće nalaze u neposrednoj, prostorno bliskoj, socijalno homogenoj i gusto premreženoj društvenoj sredini, tako da je količina novih informacija dobivenih kroz njih značajno manja (Bian, 1997). Drugim riječima, snažne socijalne veze ne premošćuju nego povezuju. Ipak, ako su zajednice povezane u socijalnu mrežu snažnim vezama heterogene (dakle takve da uključuju osobe višeg i nižeg statusa, na boljim i lošijim poslovima), snažne veze mogu biti dobar kanal pronalaženja posla za sve osobe nižeg statusa u toj mreži (Wegener, 1991, prema: Van Hoye i sur., 2009).

Nasuprot formalističkom naglasku na strukturu mreže, supstancijalisti su usredotočeni na resurse koji se razmjenjuju kroz društvene mreže i tvrde da učinci strukture veza u potpunosti ovise o sadržaju tih veza (Lin, 1999). Sadržaj veza ili mrežni sastav se odnosi na karakteristike ljudi u pojedinčevoj socijalnoj mreži i odražava kvalitetu izvora (npr. informacija) koji nude (Adler i Kwon, 2002). Primjerice, Aquilera (2002) je utvrdio značajno manju vjerojatnost primanja relevantnih informacija o mogućnosti zapošljavanja ako je nezaposlena osoba u kontaktu s nezaposlenom, nego zaposlenom osobom.

Sastav mreže se operacionalizira kao obrazovni, profesionalni i općenito životni status onih koji čine mrežu tražitelja posla (Aquilera, 2002; Hällsten, Adling i Rydgren, 2016; Mouw, 2003; Reingold, 1999). Dakle, sastav mreže opisuju njeni akteri, odnosno pojedinci koji ju čine.

Sukladno tome, boljeg sastava se smatra ona mreža koju čine osobe višeg statusa za koje je vjerojatnije da nude više vrijednih informacija vezanih za posao (Aguilera, 2002; Reingold, 1999). Primjer je prestižno zanimanje poslovnog kontakta, moć i utjecaj i povezanost s poduzećem i industrijskim sektorom (Boxman, De Graaf i Flap, 1991). Utvrđena je veza između ljudskog i socijalnog kapitala, s posebnim naglaskom na utjecaj obrazovanja. Buerkle i Guseva (2002; prema Munasib2009) naglašavaju socijalnu komponentu obrazovanja, poput prijatelja, poznanika i drugih veza stečenih u školi. Pojedinci koji su proveli više vremena obrazujući se stvorili su vrijedne kontakte vrlo lako što nije slučaj s pojedincima koji se nisu obrazovali. Glaeser i sur. (2002, prema: Munasib 2009) ukazuju na drugu vezu. Smatraju da pojedinci s višim razinama ljudskog kapitala mogu imati bolje komunikacijske sposobnosti što im olakšava uspostavljanje kontakata. Thomas (2002) je utvrdila pozitivan utjecaj visokog obrazovanja na socijalni kapital, te je predložila nekoliko načina na koji bi socijalni kapital mogao poboljšati studentski uspjeh. Načini uključuju razvoj prijateljstva, radnog iskustva, aktivnosti studentskih udruženja i sudjelovanje u upravljanju. Dika i Singh (2002) su ispitivali i utvrdili pozitivnu povezanost obrazovanja roditelja na socijalni kapital djece. Utjecaj obiteljskog podrijetla na razinu dohotka koju kasnije ostvaruju djeca koja potječu iz obitelji visokog statusa se reflektiraju u boljem ljudskom kapitalu, socijalnom i općenitom bogatstvu. U istraživanju provedenom u Italiji, diskriminirajućim se pokazalo obrazovanje roditelja. Pojedinci koji su u 14. godini imali najmanje jednog roditelja sa sveučilišnim ili srednjoškolskim obrazovanjem, danas imaju 29% i 26% više dohotke na raspolaganju u odnosu na one osobe koje su imale roditelje niže razine obrazovanja (Franzini i Raitano 2013).

Pretpostavlja se da informacije koje poslovni kontakti dostavljaju uvelike ovise o tome gdje su smješteni u društvenoj strukturi. Dakle, pristup i mobilizacija poslovnih kontakata smještenih u različitoj društvenoj strukturi bi trebali rezultirati različitim ishodima zapošljavanja. Korpi (2001) je na odraslim nezaposlenim osobama u Švedskoj utvrdio kako su pristup mreži i veličina mreže pozitivno povezani s izlaskom iz nezaposlenosti, dok snaga veze s akterima nije bila povezana sa zapošljavanjem.

Sukladno s konceptualizacijom traženja posla kao faznog procesa (Blau, 1994, prema: Van Hoyer i sur., 2009), različiti ishodi pri traženju posla mogu biti klasificirani u tri kategorije:

- a) ishodi traženja posla
- b) kvantitativni ishodi zaposlenja

c) kvaliteta zaposlenja (Brasher i Chen, 1999; Saks, 2006; Wanberg i sur.,2000).

Ishodi traženja posla koji su najbliži prilikom traženja posla uključuju intervjuje i ponude za posao (Brasher i Chen, 1999; Saks, 2006, prema: Van Hoyer i sur., 2009). Nadalje, *kvantitativni ishodi posla* se odnose na status zaposlenja i brzinu zapošljavanja (Brasher i Chen, 1999; Wanberg i sur., 2000; Wanberg i sur., 2002, prema: Van Hoyer i sur., 2009). Iako pronalazak posla predstavlja najkritičniji evaluacijski kriterij ponašanja prilikom traženja posla, u obzir se treba uzeti i kvaliteta zaposlenja (Kanfer i sur., 2001). Ne samo da poslovi niže kvalitete imaju negativan utjecaj na pojedinčevo blagostanje, nego i povećavaju vjerojatnost da će uskoro tražiti novi posao (Saks i Ashforth, 2002; Wanberg i sur. 2005). Mjere *kvalitete zapošljavanja* uključuju usklađenost posla i organizacije, zadovoljstvo poslom i (namjeru) ostajanje u organizaciji (Brasher i Chen, 1999; Saks i Ashforth, 2002; Wanberg i sur., 2005). Nekoliko autora navodi da efikasnost ponašanja prilikom traženja posla ovisi o tome koji se od ovih evaluacijskih kriterija koristi (Brasher i Chen, 1999, Wanberg i sur., 2002).

Velik broj istraživanja u pravilu nije pronašao kako su poslovi pronađeni osobnim kontaktima i neformalnim vezama prestižniji ili bolje plaćeni od onih stečenih formalnim putem (Granovetter, 1995; Lin, 1999; Mouw, 2003). Montgomery (1992) ovo objašnjava kao posljedicu istraživačkog fokusa na način kojim je posao pronađen, umjesto općenitih karakteristika socijalnih mreža u kojima tražitelji sudjeluju. Naime, moguće je kako osobe s bogatijim socijalnim mrežama dobivaju informacije o većem broju ponuda za posao, tako da je njihov izvor bolje informiran, a plaća viša. No to ne znači da su do trenutnog posla došli korištenjem osobnih kontakata. Kontakte korištene pri traženju posla Lin (1999) naziva mobiliziranim socijalnim kapitalom, dok cjelokupnu socijalnu mrežu u koju je pojedinac uključen zove dostupnim socijalnim kapitalom. Osobe višeg socijalnog statusa imaju kontakte višeg socijalnog statusa te su do svojeg posla došle koristeći kontakte višeg statusa. Isti podaci su i kada su umjesto statusa ili prestiža bile promatrane plaće. Prethodno stanje te socijalno i obiteljsko podrijetlo pojedinca u značajnoj mjeri određuje trenutne resurse njegovih socijalnih mreža, posebice onih poslovnih.

Jedino istraživanje o ovoj temi provedeno u Republici Hrvatskoj autora Matkovića (2011) na uzorku mladih ukazuje da je više od polovice (61 %) njih zaposleno (riječ je o prvom zaposlenju) u organizaciji gdje je već radio netko koga su poznavali, odnosno kod većine (svakog sedmog sudionika) riječ je bilo o članu obitelji, dakle snažnim vezama. Spomenuti autor navodi

tri objašnjenja za tu pojavu: mogućnost homofilije (npr. prijatelji iz istog programa nalaze posao u istoj tvrtki), socijalne reprodukcije zvanja (dijete se školovalo za istu struku kao i roditelj pa dolazi u istu tvrtku) ili ko-lokacije (krug obitelji i prijatelja živi i radi u istoj sredini). Slabe veze odnosno socijalni kontakti s prethodnih radnih mjesta od čega 68 % u okviru prakse ili naukovanja, a 28 % tijekom sezonskog ili privremenog rada navodi 15.8 % sudionika. Nadalje, 55.3 % osoba koje su tražile posao, ali ga do trenutka istraživanja još nisu našle kao jedan od načina traženja posla navele su raspitivanje kod članova obitelji, prijatelja ili poznanika. Korištenje kontakata u traženju posla bilo je učestalije kod osoba sa srednjim obrazovanjem u odnosu na one fakultetski obrazovane. Uspoređujući skupine koje su koristile osobne kontakte pri zapošljavanju (neformalne metode) i one koji su koristili formalne metode, utvrđeno je da se osobnim kontaktima brže dolazi do posla, ali da su poslovi manje prestižni i da je slabija usklađenost osobe i organizacije u odnosu na poslove do kojih se dolazi formalnim kanalima. Ove rezultate je potrebno razmotriti s oprezom i detaljnije ispitati ulogu mreža u zapošljavanju, jer i sam autor (Matković, 2011) navodi da analiza ne uzima u obzir razgranatost i doseg socijalnih mreža sudionika, kao ni status kontakata ili snagu veze preko kojih je posao pronađen nego samo da je posao pronađen ili tražen kroz osobne kontakte. Van Hoya i sur. (2009) također navode da je umrežavanje pozitivno povezano s brojem ponuda za posao, ali je negativno povezano sa statusom zaposlenja i usklađenosti posla i organizacije. S druge pak strane, utvrđeno je (Franzen i Hangartner, 2006, prema: Van Hoya i sur., 2009) kako poslove pronađene osobnim vezama ispitanici smatraju prikladnijim vlastitom obrazovanju, ugodnijim i perspektivnijim od onih nađenih formalnim putem te ih pronalaze nešto brže. Međutim, ovi nalazi i dizajn istraživanja na kojima su temeljeni ne ukazuju sami po sebi na kauzalni karakter veze. Naime, homofilija (*eng. homophily*) u oblikovanju socijalnih mreža poznata je činjenica (Mouw, 2006). Osobe kroz život, školovanje i karijeru formiraju prijateljstva i partnerstva većinom s osobama statusom (ili drugim karakteristikama) bliskima sebi. Ljudi se druže sa sebi sličnima. Stoga npr. povezanost razine plaća prijatelja s razinom vlastite plaće vjerojatno ne proizlazi iz neke intervencije ili utjecaja prijatelja da nam pronađe posao, već stoga što ta osoba s prijateljima dijeli karakteristike (npr. slično obrazovanje, posao, dob) koje vode sličnoj razini nagrade. Promjenom statusa, vjerojatno je da će se promijeniti i krug prijatelja odnosno sastav socijalne mreže tako da kauzalnost može voditi u različitom smjeru. Homofilija može dovesti do slabljenja razvoja novih ideja, informacija i pogleda jer vodi do formacije homogenih grupa koje

se nazivaju klasteri. Ako postoji npr. veza između A i B i između B i C vjerojatno je da će postojati povezanost između A i C čime se opisuje tranzitivna povezanost, koja je učestalija kod snažnih u odnosu na slabe veze. Homofilija i tranzitivnost kao svojstvo veze zajedno mogu dovesti do stvaranja klikova (*engl. clique*) kojima se označavaju potpuno povezani klasteri (Hanneman, 2008).

Oba se ovdje prikazana oblika odnose prvenstveno na mrežni socijalni kapital, ne utjelovljeni socijalni kapital pojedinca u vidu normi povjerenja i sl., premda i potonje može imati ulogu u nalaženju posla. Mouw (2006) je u analizama više skupova podataka ustanovio povezanost statusa vlastitih socijalnih kontakata i razine plaća, ali nije pronašao vezu između socijalnog kapitala i sklonosti korištenju kontakata pri traženju posla koja je nužna (ali ne i dovoljna) da bi se konstatirala kauzalna veza. Drugi važan podatak koji proizlazi iz studije se odnosi na to da ni izravno korištenje kontakata (bez obzira na njihovu razinu) ne vodi boljem ni bržem ishodu traganja za poslom. Takvi nalazi su proturječni istraživanjima provedenim na uzorku poslodavaca, koja u pravilu ukazuju kako se oni pri zapošljavanju ravnaju vjerodostojnim preporukama (Mouw, 2003).

Oslanjajući se na teoretsku raspravu J. Coverdilla (1998) o utjecaju korištenja osobnog kontakata na ishode zapošljavanja, utvrđeno je da načini na koji osobni kontakti pomažu u procesu povezivanja značajno koreliraju s količinom i kvalitetom informacija o različitim aspektima radnog mjesta, stupnjem socijalne integracije koje nezaposleni ostvari i veličinom kontakata koje ostvari s osobama koje su postavljene na strateška mjesta u organizaciji. Pretpostavlja se da navedena metoda omogućuje tražitelju posla pristup različitim socijalnim resursima i zahtijeva hijerarhijski poredak pomoći zasnovan na vjerojatnosti utjecaja koju svaka metoda pomoći ima na zarađivanje. Unutar ove hijerarhije, kontakti zapošljavanja su viđeni kao najutjecajniji osobni kontakti. Ne samo da su dobro pozicionirani nudeći pouzdane informacije o značajkama posla, nego mogu pomoći i novim radnicima da saznaju svoje zadatke te da se brže integriraju u kulturu radnog mjesta. Nadalje, kontakti s autoritetom zapošljavanja su strateški smješteni unutar poduzeća da izravno modeliraju buduće plaće. Kontakti koji omogućuju zapošljavanje sastoje se od kontakata koji razgovaraju s poslodavcima o koristi zapošljavanja tražitelja posla, jer su ovi kontakti u mogućnosti pružiti informacije o različitim aspektima radnog mjesta i mogu eventualno utjecati na radno iskustvo pomažući novim zaposlenim da brže nauče radne zadatke i brže se integriraju u društvene skupine i kulturu na radnom mjestu. Njihova sposobnost i

spremnost za djelovanje u toj ulozi određena je spremnošću za razgovor s poslodavcima u ime tražitelja posla. Međutim, za razliku od kontakata koji zapošljavaju, kontakti koji razgovaraju s poslodavcima vjerojatno nisu visoko pozicionirani u poduzeću da sudjeluju u donošenju odluka o visini plaće. Davanje informacija tražiteljima posla o radnim mjestima je vjerojatno najmanje efikasna metoda pomoći u smislu pozitivnog utjecaja na zaradu. Iako takav kontakt može dati pouzdanu informaciju o različitim aspektima radnog mjesta, takvo ograničeno sudjelovanje u procesu traženja posla sugerira da ti kontakti vjerojatno neće oblikovati radno iskustvo ili zbog toga što nemaju dovoljno utjecaja ili zbog njihovog izbora da to ne žele napraviti. Dakle, prema ovom obrascu za tražitelje posla s najutjecajnijim kontaktima se pretpostavlja da će se ne samo zaposliti nego i ostvariti najvišu plaću. U obzir treba uzeti i to da poslodavci pretpostavljaju da su radnici zaposleni putem osobnih kontakata praćeni od strane drugih radnika na radnom mjestu i pokazuju veću produktivnost što u konačnici rezultira i većom plaćom. Montgomery (1991) pretpostavlja da je posao pronađen umrežavanjem ne samo bolje plaćen nego da je veća i sigurnost radnog mjesta.

1.3. Teorije nezaposlenosti

Rade li ljudi (samo) zbog novca? Ostvarujemo li radom još neke potrebe osim egzistencijalnih? Potvrdnim odgovorom na ova pitanja razvile su se brojne teorije o nezaposlenosti. Posao nam omogućuje sigurnu egzistenciju, no uz taj ekonomski aspekt rad ima i značajnu socijalnu funkciju jer omogućuje socijalnu interakciju što je važan izvor zadovoljenja čovjekovih afilijativnih potreba. Uz to, rad je izvor društvenog statusa i prestiža, a ima i značajnu psihološku funkciju, jer može biti važan izvor identiteta, samopoštovanja i samoostvarenja kod pojedinca (Šverko, 1991).

1.3.1. Prikaz teorija nezaposlenosti i efekata (ne) zaposlenosti na pojedinca

Nekoliko je teorijskih modela koji su usmjereni na *sadržaje* koji se gube uslijed nezaposlenosti. Najčešće spominjani i najutjecajniji model povezanosti nezaposlenosti i zdravlja je Jahodin model latentne deprivacije (1982). Pored ovog modela u objašnjenju nezaposlenosti i

zdravlja navode se još Warrov vitaminski model (1983) i Fryerov model ograničenog djelovanja (1986).

Jahoda (1982, 1997) u modelu latentne deprivacije pravi distinkciju između manifestnih ili financijskih funkcija zaposlenosti i latentnih koje imaju poželjan psihološki učinak. Prema ovom modelu, posao pridonosi vremenskom strukturiranju budnoga života, omogućuje društvene kontakte i sudjelovanje u zajedničkim naporima, stvara osjećaj identiteta i tjera na redovitu aktivnost. Prema Jahodi (1982) određen vremenski raspored oblikovao je način funkcioniranja društvenih institucija poput škola i organizacija koje zapošljavaju ljude u modernim društvima. Kao rezultat toga, odrasle osobe u takvim društvima trebaju jasnu vremensku strukturu i mogućnost da svoje dane ispune planiranim aktivnostima. Nedostatak takve strukture narušava dobrobit osobe: „Dan se dugo proteže kada ne postoji ništa što treba činiti; dosada i gubljenje vremena postaju pravilo,“ (Jahoda, 1982, p. 22). Prema Jahodi, ljudi također ne mogu funkcionirati bez onoga što je nazvala kolektivnom svrhom, tj. osjećajem svrhovitosti, potrebom drugih ljudi, iskustvom „da svrhe zajedništva nadilaze svrhe pojedinca“ (1982, str.24.). Ako je ta potreba za smislom u životu uskraćena, javlja se „osjećaj nesvrhovitosti“ (1982, str.24) koji rezultira stresom. Ljudi također imaju potrebu za „redovitim kontaktima i dijeljenjem iskustva izvan nuklearne obitelji“ (1982, str. 188). Takvi društveni kontakti izvan obitelji ne mogu se zamijeniti jednostavnim intenziviranjem obiteljskog života, jer „pružaju više informacija, više mogućnosti za prosuđivanje i racionalnu procjenu drugih ljudskih bića s njihovim različitim navikama, mišljenjima i načinima života“ (1982, str. 26). Stoga je za „mentalno zdravlje“ prema Jahodi također važno „proširenje socijalnog horizonta“ (1982, str. 25). Nadalje, socijalni status osobe, koji je u velikoj mjeri posljedica vrijednosnog sustava društva u kojem živi, bitan je za izgradnju nečijeg identiteta. Doživljaj ljudi o sebi uglavnom se temelji i na tome kako ih i drugi doživljavaju, pa čak i nizak status - primjerice fizički radnik, bolji je od nezaposlenosti, što je često način na koji nezaposleni doživljavaju svoju situaciju. Konačno, razina aktivnosti je peta važna odrednica mentalnog zdravlja osobe u Jahodinom modelu. Aktivnost, čak zbog vanjske prisile, kao što je potreba za zaradom, bolja je za psihološku dobrobit osobe od pasivnosti. Ukratko, pet latentnih funkcija trebalo bi odgovarati osnovnim ljudskim potrebama koje su „duboko usađene i raširene“, tj. važne i sveprisutne (1982, str. 85). Zaposleni su uglavnom svjesni manifestnih funkcija zaposlenosti, a latentnih postanu svjesni tek onda kada izgube posao. Pojedinci ponekad mogu pronaći pristup latentnim funkcijama iz drugih izvora, pored zaposlenja,

ali samo do ograničenog stupnja. Religija, politička aktivnost ili aktivnosti u slobodno vrijeme mogu zadovoljiti neke od funkcija, ali ne sve i ne u intenzitetu koji je usporediv sa zaposlenjem. Zaposlenjem se ove prednosti ostvaruju istodobno, učinkovito i u dovoljnoj mjeri. Jahoda nagađa da čak i radna mjesta s nepovoljnim radnim uvjetima, dokle god nisu potpuno dehumanizirana, mogu biti bolja od nezaposlenosti.

Spomenuti model testiran je na reprezentativnom uzorku Nijemaca (N=998) (Paul i Batinic, 2010). Kao što se i očekivalo, zaposlenici su izvijestili o visokim razinama vremenske strukture, socijalnih kontakata, kolektivne svrhe i aktivnosti ne samo u odnosu na nezaposlene, nego i u odnosu na osobe koje su izvan radne snage (npr. studenti, domaćice, umirovljenici). Čak i nekvalificirani fizički radnici izvještavali su o boljem pristupu „latentnim funkcijama“ od osoba bez zaposlenja. Za petu latentnu dimenziju, identitet ili status, nije utvrđena značajna razlika između zaposlenih osoba i osoba izvan radne snage. Međutim, nezaposlene osobe izvijestile su o nižem statusu od svih drugih skupina. Dakle, Jahodin model jasno je potvrđen za četiri od pet latentnih funkcija zapošljavanja i djelomično potvrđen za petu funkciju. Sve varijable u modelu bile su značajno povezane sa stresom. Glede demografskih korelata, pristup latentnim funkcijama bio je najbolji među mladim muškarcima viših društvenih slojeva koji su živjeli u intimnoj vezi. Teorija latentne deprivacije u posljednje vrijeme stekla je znatnu empirijsku podršku, s nekoliko studija koje pokazuju da smanjenje nekih od navedenih funkcija dovodi do znatno lošijeg mentalnog zdravlja (Hoare i Machin, 2010, Selenko, Batinic i Paul, 2011). Zechmann i Paul (2017) su testirali Jahodin model (1982) proširujući ga s još dvije dimenzije: potreba za autonomijom i kompetencijama koje su vezane uz profesionalni život pojedinca i pokazale su se važnim prediktorima mentalnog zdravlja. U longitudinalnom istraživanju na uzorku (bivših) nezaposlenih koji su se u međuvremenu zaposlili, utvrdili su da se tjeskoba smanjila te se pristup latentnim i manifestnim funkcijama povećao kao i kompetencije. Nadalje, autonomija se smanjila te je utvrđeno da je bolji pristup svim latentnim i manifestnim funkcijama i kompetencijama moderirao utjecaj ponovnog zapošljavanja na poboljšanje mentalnog zdravlja.

Jahodin model ne pravi razliku između „dobrih“ i „loših“ zaposlenja, odnosno radnih mjesta. To u svom vitaminskom modelu čini Warr (1983).

Warr navodi devet ključnih značajki zaposlenja: mogućnost kontrole, mogućnost korištenja vještina, izvana postavljene ciljeve, raznolikost, jasnoću okoline, dostupnost novca, fizičku sigurnost, prilike za međuljudske kontakte, te društveni položaj. Prema Warrovu modelu,

svaka od tih značajki važna je za očuvanje mentalnog zdravlja na sličan način kao što su vitamini važni za očuvanje tjelesnog zdravlja. Premala „izloženost“ navedenim čimbenicima – kao u slučaju nezaposlenosti – ima negativan učinak na mentalno zdravlje dok se povećanom „izloženošću“ mentalno zdravlje poboljšava, ali samo do određenog maksimuma, odnosno platoa, nakon čega daljnje povećanje „izloženosti“ ima vrlo mali ili nikakav učinak. Neke značajke zaposlenja (npr. raznolikost) mogu u „previsokim dozama“ imati i štetan učinak na mentalno zdravlje. Warr smatra da jedino novac, fizička sigurnost i cijenjeni status nemaju loš utjecaj, bez obzira na njihovu razinu. Nezaposlenoj osobi otežan je pristup većini ovih značajki okoline, te upravo to dovodi do loših psiholoških posljedica nezaposlenosti.

Pored Jahodinog i Warrovog modela Fryer (1986) u modelu ograničenog djelovanja (*eng. agency restriction model*) tvrdi da je financijska deprivacija (tj. gubitak manifestne funkcije zaposlenosti - dohotka) glavna negativna posljedica nezaposlenosti. Fryer smatra da pojedinci nastoje pronaći smisao i odlučivati u skladu sa svojim osobnim vrijednostima i ciljevima. Nezaposleni ljudi, izgubivši svoj prihod, imaju veće poteškoće u planiranju budućnosti što uzrokuje psihološki stres (Fryer i Payne, 1986).

1.3.2. Efekti dugotrajne nezaposlenosti i prikaz Hobfollove teorije konzervacije resursa

Kada govorimo o posljedicama nezaposlenosti naglašava se trajanje nezaposlenosti i najčešće se navode posljedice koje se javljaju kod dugotrajno nezaposlenih osoba tj. onih koje posao traže 12 i više mjeseci. Dugotrajno nezaposlenih bilo je u svijetu prije krize 28.5%, a u 2012. godini 34%. U kolovozu 2014. godine, 7.5 milijuna mladih Europljana je bilo nezaposleno, nije bilo u obrazovanju ili nije bilo u obuci (European Commission, 2014). Biti u ne-zaposlenosti, ne-obuci i ne- treningu (*eng. skraćunica NEET*) ima nekoliko različitih posljedica i na pojedinca, društvo i ekonomiju.

Negativni učinci nezaposlenosti mladih najčešće idu dalje od narušavanja ekonomskog stanja i imaju negativne efekte na kasniju karijeru (Arulampalam i sur. 2001, Steijn i sur. 2006, Schmillen i Umkehrer 2013) čime nezaposlenost ne utječe negativno samo na neposrednu situaciju pojedinca, nego narušava i buduće izgled ostvarenja sigurnosti i prihoda na tržištu radu. Nezaposlenost mladih posljedično može povećati rizik da ostanu nezaposleni i u odrasloj dobi (Gregg, 2001). Prema Arulampalamu (2001), različiti mehanizmi mogu biti odgovorni za ovaj

efekt. Samo iskustvo nezaposlenosti može biti negativan „signalni“ efekt (Spence, 1973) potencijalnim budućim poslodavcima koji iskustvo nezaposlenosti mogu povezati s nižim individualnim sposobnostima i tako ih diskriminirati. Drugo, sama činjenica da nezaposleni ne stječu radno iskustvo može potaknuti deteorizaciju njihovih vještina i time smanjiti njihove buduće šanse na tržištu rada.

Manzoni i Moo-Reci (2011) su na uzorku nezaposlenih mladih iz Njemačke utvrdili da ranija nezaposlenost povećava rizik buduće nezaposlenosti i rizik dobivanja manje sigurnih poslova čime se potiče nestabilna karijera i pojava ciklusa „niska plaća - bez plaće“ (*eng. low-pay-no-pay*). Na individualnom psihološkom planu nemogućnost pronalaska posla će vjerojatno doživljavati stresnim što znači da će trebati koristiti efikasne strategije suočavanja s negativnim nuspojavama poput depresije i smanjene percepcije vještina i niske regulatorne kontrole što ih stavlja u lošiju poziciju za ostvarenje budućih ciljeva (Heckhausen i sur., 2010). Za postizanje ciljeva trebaju uložiti dodatne napore, uključiti strategije samoregulacije kako bi ostali odani cilju (npr. izbjegavati smetnje, ostati optimistični) ili bi mogli potražiti pomoć za nadoknadu zaostatka (Heckhausen i sur., 2010). Problemi s kojima se suočavaju vezuju se uz psihičko i mentalno zdravlje te se javljaju u obliku depresija, anksioznosti, raznih psihosomatskih problema, niskog samopouzdanja, alkoholizma i obiteljskog nasilja (Galić i Šverko, 2008). Posljedice nezaposlenosti mladih ljudi manifestiraju se da češće završavaju u neformalnom sektoru, u kriminalnim aktivnostima i pod utjecajem političkih snaga će vjerojatnije tražiti načine za rješavanje ekonomskih problema kroz promociju društvenog konflikta (Halibašić i sur., 2015).

Uz višestruke psihičke poremećaje istraživači ističu i one socijalne naravi, poput većeg stupnja siromaštva, demoralizacije i poremećenih obiteljskih odnosa (Štimac Radin, 2002). Rezultati istraživanja (EUROFOUND, 2012; ILO, 2012; EUROFOUND, 2011; OECD, 2010a; OECD, 2010b) pokazuju kako dugotrajna nezaposlenost u ranom radnom životu mlade osobe može imati dugotrajne negativne posljedice u cjeloživotnoj perspektivi te biti uzrokom neiskorištenosti znanja i vještina i potencijalno niže zarade tijekom života. Prema istraživanjima provedenim u Hrvatskoj (Botrić, 2009) mlade dugotrajno nezaposlene osobe su u nepovoljnom položaju samim time što imaju vrlo malo ili nikakvo radno iskustvo te su izložene socijalnoj isključenosti i ovisnosti o sustavu socijalne skrbi. Više je otežavajućih okolnosti koji pridonose većem broju dugotrajno nezaposlenih osoba u Hrvatskoj; mladi kasnije ulaze u radnu snagu, sklapaju uglavnom ugovore na određeno vrijeme, sudjeluju u poslovima lošije kakvoće i najčešće

u neslužbenom gospodarstvu. Spominjući kvalitetu nezaposlenosti u obzir treba uzeti rasprostranjenost sive ekonomije na području Zapadnog Balkana gdje u nekim zemljama svaki peti (Srbija, Makedonija i Crna Gora) ili svaki treći (Albanija) zaposleni radi u neformalnoj ekonomiji i potječe iz siromašnih slojeva društva (World Bank, 2016). U longitudinalnom istraživanju Šverka i sur. (2008) na uzorku sudionika iz Hrvatske utvrđeno je da je rad u sivoj ekonomiji značajan prediktor zapošljavanja u trećoj točki istraživanja. Iako rad u sivoj ekonomiji nije bio povezan s intenzitetom traženja posla u prvoj točki, pozitivnu povezanost sa zapošljavanjem u trećoj točki autori tumače time da rad u sivoj ekonomiji pomaže ljudima da usavrše vještine rada, održe samopoštovanje i stvore odnose izvan obitelji. Također kao moguće objašnjenje navode da neki poslodavci u Hrvatskoj najprije zaposle ljude na crno, a zatim, nakon nekog vremena, legaliziraju njihov status. Među mladima su češći nesigurniji uvjeti zapošljavanja u obliku ugovora na određeno vrijeme (privremenih ugovora) te su nakon recesije u porastu. U 2012. godini prosječni udio mladih u privremenim ugovorima EU iznosi 42 % (Eurofound 2013).

U kontekstu posljedica (ne)zaposlenosti opisat ćemo Hobfollovu (1989, 2001) teoriju konzervacije resursa (*eng. Conservation of resources theory - COR*). U okviru ove teorije objašnjeni su procesi stjecanja i gubitaka resursa uslijed (ne)zaposlenosti. Prema teoriji očuvanja resursa (COR, Hobfoll, 2001) ljudi imaju urođeni kao i naučeni nagon za stvaranjem, poticanjem, očuvanjem i zaštitom kvalitete i količine resursa. Mnoge se stvari mogu smatrati resursima, no u COR teoriji primarni resursi su oni koji su ključni za opstanak i psihološku dobrobit (npr. smještaj, privrženost značajnim drugima, samopoštovanje) ili oni povezani s procesom stvaranja i održavanja ključnih resursa (npr. novac, kredit). Sekundarni resursi pomažu pri stjecanju ili zaštiti primarnih resursa. Resursi uključuju objekte, uvjete, osobne karakteristike i energetske resurse koji uključuju vrijeme, novac i znanje. Na temelju energetske resurse stječemo druge resurse. Indirektni utjecaj energetske resurse prisutan je u istraživanjima umrežavanja. Wellman (1981) je utvrdio da velika društvena mreža postaje vrijedna za informacije (energetski resurs) koje zahtijevaju brojne izvore (npr. kontakti za zapošljavanje). Vrijednost većine naših potencijalnih resursa kulturno je definirana i ovisi o društvenom okruženju. Dio smo određenih grupa koje postavljaju pravila, norme i standarde za vrednovanje i ponašanja prema drugima koji služe za podjelu resursa među članovima.

Prema načelu ulaganja resursa koje definira teorija očuvanja resursa, osobe strateški ulažu svoje resurse kako bi pridobili dodatne. U tom kontekstu za većinu odraslih osoba važno je imati posao jer zaposlenost izravno djeluje na stvaranje primarnih resursa. Zaposlenost ne pridonosi jačanju samo ekstrinzičnih resursa u obliku ostvarenja prihoda nego se zaposlenošću osnažuju i psihosocijalni resursi, kao što su smisao koherentnog i djelotvornog ja (osobni identitet, društvene veze). S obzirom da je resurs koji pratimo u ovoj disertaciji mrežni socijalni kapital možemo pretpostaviti da bi se zapošljavanjem obogaćivao. Odnosno zaposlenost bi doprinijela zadržavanju i osnaživanju socijalnog kapitala kroz razvijanje većih mreža, snažnijih veza i mreža boljeg sastava. Dakle, spirala dobitaka implicira da se resursi zaposlenosti i mrežnog socijalnog kapitala osnažuju; dostupnost potrebnih resursa zaposlenosti povećavaju priliku za širenjem mreža, osnaživanjem veza i obogaćivanjem mreža sa statusno višim pojedincima. Nadalje, osobe koje posjeduju dobar prethodno opisan mrežni kapital motivirane su u nastojanju da zadrže taj postojeći resurs ili da putem njega ostvare novi tj. pronađu posao.

Prema COR teoriji, stres se javlja u tri uvjeta:

- 1) kada postoji prijetnja gubitku ključnih resursa, npr. prijetnja gubitku mreža u vidu smanjivanja mreže, slabljenja veze i gubitka kontakta s prestižnim osobama
- 2) kada su resursi izgubljeni npr. pojedinčeva mreža se smanjila uslijed nezaposlenosti
- 3) kada pojedinci ne uspijevaju stvoriti nove resurse nakon značajnog ulaganja u resurse npr. pojedinci ulažu u stvaranje novih mreža širenjem veličine mreže, no i dalje se ne uspijevaju zaposliti.

Gubitak resursa nesrazmjerno je salijentniji od stvaranja resursa što znači da pravi ili očekivani gubitak ima jaču motivacijsku moć u odnosu na stečeni postojeći resurs. Spirala gubitka resursa razvija se brže od spirale stjecanja resursa. To je posebno očito u situacijama prijetnje primarnim resursima kada su pojedinci skloni usredotočiti se na gubitke i slabosti, a ne na svoje snage. Početni gubitak resursa uzrokuje daljnje pogoršanje i gubitak preostalih resursa, budući da pojedinci pored gubitka resursa gube i resurse potrebne za suočavanje s gubicima. Pojedinci postaju još manje sposobni suočiti se s gubicima i podnijeti daljnje prijetnje gubitka resursa. Stvarni ili očekivan gubitak resursa inhibicijski djeluje na proces angažiranja za kojeg je karakterističan pozitivan utjecaj, otpornost i pristup orijentiran problemu. Ukoliko se pojedinci s vremenom ne zaposle, moguće da će im slabiti i resursi potrebni za suočavanje s nezaposlenošću, u ovom kontekstu aktivno i intenzivno traženje posla. U skladu sa spiralom gubitaka pojedinci

postaju svjesniji vlastitih resursa (Hobfoll, 2001) i na tragu shvaćanja da nezaposlenošću gube mrežni socijalni kapital koji bi ostvarili zaposlenjem što može voditi još većem subjektivnom doživljaju gubitka mrežnog kapitala. Ključni čimbenik koji ubrzava i pojačava spirale gubitka u ovom primjeru je nezaposlenost. Strategije koje ljudi koriste za nadoknadu gubitaka resursa mogu dovesti do drugih sekundarnih gubitaka. Na primjer nezaposleni se nastoje umrežiti slabim vezama s osobama iz profesionalnog svijeta kako bi došli do informacija o poslu, a to dovodi do gubitka snažnih veza i podrške koju im pružaju njima bliske osobe. Ako situacija postane kronična, resursi nezaposlenih mogu biti iscrpljeni te trebaju promijeniti strategije prema drugim, obično manje povoljnim s višim troškovima i slabijom prilikom za uspjeh. Ovo zahtijeva angažiranost (*eng. engagement*) pojedinca koji treba imati osobne i okolinske kapacitete kako bi uložio sredstva kojima bi osigurao i unaprijedio resurse. Posljedično se javlja da su oni s boljim resursima manje ranjivi na gubitak resursa i sposobniji stvoriti resurse, a oni s manje resursa osjetljiviji na gubitak resursa i manje sposobni stvoriti resurse. Na primjer pojedinci s visokim samopoštovanjem mogu imati „rezerve“ samopoštovanja i pouzdanja s kojim se nose u problematičnim situacijama. Oni nisu osjetljivi na trenutni potencijalni gubitak vremena ili energije jer znaju da se mogu suočiti s gubitkom. U kontekstu angažmana, pojedinci koji su bogatiji socijalnim resursima iskazanim količinom i raznolikošću ili koji dolaze iz bogatijih društvenih skupina bit će manje ranjiviji na nezaposlenost i aktivniji u traženju posla i u odnosu na one koji nemaju socijalnih resursa.

Prema Hobfollu (2001) (a) osoba bi trebala posjedovati dodatne resurse koji služe prevenciji gubitka onih postojećih, (b) veća raznolikost resursa čini osobu manje podložnom gubitku resursa, (c) osobe koje nemaju pristup raznolikim resursima vjerojatno će doživjeti povećani gubitak (spiralu gubitaka), (d) suprotno, veća raznolikost resursa vodi većoj vjerojatnosti traženja prilika (ali i riziku njihova gubitka) za povećanjem resursa (spiralu dobitaka).

U longitudinalnom istraživanju na uzorku od 173 zaposlene osobe u Njemačkoj, Selenko i sur. (2012) su utvrdili da je nesigurnost posla povezana sa smanjenjem financijskih funkcija, što zauzvrat predviđa lošije mentalno zdravlje. To je u skladu s COR teorijom koja predviđa spiralni gubitak resursa. Početni gubitak financijskih resursa uzrokuje daljnje pogoršanje i gubitak mentalnog zdravlja, budući da pojedinci gube resurse potrebne za suočavanju. Ključni čimbenik koji ubrzava i pojačava spirale gubitka u ovom primjeru je nesigurnost posla. Nesigurnost posla

ima negativne utjecaje i na neke druge funkcije koje se ostvaruju (sigurnom) zaposlenosti, poput socijalnih odnosa na poslu (De Cuyper, Baillien i De Witte, 2009) što može ukazivati na ograničenja društvene mreže i time smanjenje socijalnih funkcija. Ovi resursi definiraju i ljudski kapital neke zajednice na temelju kojeg možemo predviđati ekonomski rast i društvenu dobrobit (Goldin, 2016).

1.3.3. Socijalna isključenost i socijalni kapital nezaposlenih osoba

Engbersen (Nekić, 2002; 1990) navodi da se razlikuju četiri specifične grupe nezaposlenih. Prvu bi činili tzv. *konformisti* koji imaju tradicionalno gledište na posao i rad, gledaju na rad kao na svoju dužnost pa nezaposlenost kod njih izaziva osjećaj beskorisnosti i izostavljenosti. Oni su socijalno integrirani (snažne veze s obitelji, prijateljima i susjedima) i trude se pronaći posao. Socijalnu pomoć doživljavaju kao pravednu, ali je se srame jer za svoj život ne zarađuju sami.

Drugu skupinu čine tzv. *individualisti* koji imaju široku mrežu prijatelja izvan granica susjedstva, pa njihov život nije vođen snažnom socijalnom kontrolom. Zastupaju vlastita pravila i vrijednosti, što im pomaže da zaobiđu pravila vanjskog autoriteta. Na rad gledaju utilitaristički: rad je važan jer jamči novac i druge pogodnosti. Oni preferiraju prednosti svoje situacije u odnosu na zaposlenost te cijene slobodu i slobodno vrijeme koje imaju dok žive od pomoći države.

Treću skupinu čine tzv. *autonomni*, pojedinci koji su bolje obrazovani, a njihova socijalna okolina je karakterizirana slabim vezama i beznačajnom socijalnom kontrolom. Uživaju u svojoj neovisnosti, socijalni kontakti ispunjavaju njihove intrinzične potrebe, ne traže posao, ali i odbijaju nepoštene i ilegalne strategije ostvarivanja prihoda. Ova skupina ima alternativne radne vrijednosti.

Posljednju skupinu čine tzv. *fatalisti* koji imaju slabe veze s drugima, ali posjeduju snažne vanjske regulacije. Oni su socijalno izolirani i izrazito ovisni o socijalnoj pomoći. Vanjske regulacije i kontrola autoriteta dominiraju svakim aspektom njihovog života. Povlače se, više ne traže posao, dosađuju se.

Mladi češće pripadaju kulturama konformista i individualista, dok su stariji nezaposleni pojedinci češće fatalisti. Njihove su ekonomska i socijalna pozicija snažno marginalizirane, a

razina samoeфикаsnosti izrazito niska. Mladi ljudi iz konformističke kulture također su izloženi riziku. Ako se stanje nezaposlenosti nastavi, a traženje posla je bezuspješno, kao posljedice se mogu razviti rezignacija i fatalizam. Polovina nezaposlenih mladih (individualisti i autonomni) dobro prihvaća nezaposlenost, iako nisu sami odabrali ovakvo stanje. Njihovi stavovi o poslu i radu im dopuštaju da žive od socijalne pomoći, da čine malo ili ništa kako bi pronašli posao, da razviju alternativne načine života i povuku se s formalnog tržišta radne snage. Ipak, druga polovica mladih (konformisti i fatalisti) želi posao i mrzi što živi na račun države. Oni žele neovisnost, ali ne preko ilegalnih postupaka. Konformisti su spremni prihvatiti bilo kakav posao, dok su fatalisti rezignirani.

Istraživanja u kojima su uspoređivane grupe zaposlenih i nezaposlenih, ukazuju na veću socijalnu izolaciju nezaposlenih u odnosu na zaposlene, kao i na njihovu nižu razinu dnevne aktivnosti. Pokazalo se da nezaposleni rjeđe sudjeluju u socijalnim aktivnostima od zaposlenih te da češće sudjelovanje u takvim aktivnostima dovodi do povoljnijeg psihičkog stanja (Waters i Moore, 2002). Široke socijalne mreže osobi pružaju stabilne društvene uloge. Uključenost u socijalne mreže povezana je s dobrobiti osobe jer pruža pozitivna iskustva, daje osjećaj predvidljivosti životnih situacija, služi za priznavanje vlastite važnosti, a može i pomoći u izbjegavanju negativnih iskustava koja bi mogla naškoditi zdravlju. Kada je riječ o socijalnim posljedicama nezaposlenosti navode se promjene u radnoj etici i radnim vrijednostima, često se navodi pojava kriminalnog, delinkventnog ponašanja i nasilja te se govori o mogućoj pojavi nove klase tzv. „*potklase*“ nezaposlenih. Pripadnost „*potklasi*“ znači socijalnu izoliranost od glavnih društvenih institucija te zaposlenih ljudi. Ti ljudi razlikuju se i po kulturnim osobinama. Karakterizira ih niska samoeфикаsnost, fatalizam, niska razina aspiracija, sumnja u sebe i svoje sposobnosti (Mortimer i Peterson, 1994; Wilson, 1991).

Pojam siromaštva kao ekonomske prikraćenosti u posljednje vrijeme sve više se nadomješta složenijim pojmom socijalne isključenosti. Premda postoje nejasnoće u određenju ovog pojma, većina će se složiti s time da se socijalna isključenost odnosi na razmjerno trajnu višestranu prikraćenost pojedinaca (Barnes, 2002). Duffy (1995) je određuje kao nemogućnost sudjelovanja u ekonomskom, socijalnom, političkom i kulturnom životu matičnog društva, a Walker i Walker (1977) kao dinamički proces otuđivanja iz svih sustava koji omogućuju integraciju pojedinca u društvo. U ovim određenjima socijalna isključenost se predstavlja kao višestrani proces, koji osim ekonomske deprivacije uključuje i druge vidove prikraćenosti:

smanjene šanse zapošljavanja, nedostupnost zdravstvene zaštite, neuključenost u socijalne mreže, nedostupnost pravne zaštite i dr. (Gore i Figueiredo, 1997). Ključnim se smatraju tri njene sastavnice: nezaposlenost, siromaštvo i socijalna izolacija koje se međusobno potkrepljuju i u međusobnoj interakciji proizvode socijalni pad i vode socijalnoj isključenosti (Gallie i sur., 2003). Konceptcija socijalne isključenosti, naime, postulira spiralu socijalnog srozavanja u kojoj dugotrajna nezaposlenost potencijalno vodi siromaštvu i socijalnoj izolaciji koji, potom, dodatno smanjuju šanse zapošljavanja. Primarni pokretač tog procesa bio bi položaj pojedinaca na tržištu rada, tj. njihova produžena nezaposlenost. Ona izaziva pad životnog standarda, u mnogih i osiromašenje, koje onda ima dvije daljnje posljedice – ograničavaju se resursi traženja posla i osujećuje sudjelovanje u društvenim aktivnostima. Ograničeni resursi i povećana socijalna izolacija odvajaju ljude od potrebnih informacija i veza te tako otežavaju ponovno zapošljavanje. Spirala socijalnog propadanja tako se uspostavlja i nastavlja (Šverko i sur., 2004, 2005). Barnes i sur. (2002) navode da što je ranije osoba isključena iz obrazovnih institucija ili usluga, veća je vjerojatnost da jest ili će postati nezaposlena. Jednom kad je osoba nezaposlena, njezin se životni standard spušta te ona postaje sve više isključena iz sudjelovanja u potrošnji i drugim sferama društvenoga života. Ovakva spiralna dinamika utječe na pojedince, ali i na grupe, čitave zajednice i geografska područja. Jednostavno rečeno, postojanje jednog aspekta društvene isključenosti obično je povezano s ostalim aspektima.

Grotenhuis (Nekić, 2002; Mortimer i Peterson, 1994; 1991) je utvrdio da se takva marginalizirana ekonomska i socijalna pozicija ne javlja samo kod nezaposlene mladeži već često i kod njihovih roditelja. Niska samoefikasnost proizlazi iz slabe povezanosti sa školom i radnom snagom, a pojačava se interakcijama s drugima u susjedstvu koji su u sličnoj poziciji i koji dijele slična uvjerenja. „Potklasa“ implicira kontinuitet socijalne marginaliziranosti kroz generacije. Payne (Nekić, 2002; Mortimer i Peterson, 1994; 1987) je pokazao da djeca koja imaju nezaposlene roditelje i rođake i sama imaju veće šanse da budu nezaposleni. Nezaposlenost ostaje u obitelji kao rezultat transmisije deprivacije i neadekvatnih strategija suočavanja. Dakle, aktivni članovi društvene zajednice brinu o svojim nezaposlenima tako da im se osigura novčana naknada u vidu socijalne pomoći. Prema Offeu (Nekić, 2002; Mortimer i Peterson, 1994; 1984), moderna socijalna pomoć zasniva se na solidarnosti zaposlenih s nezaposlenima. Zbog toga, odbijanje rada potkopava ideološku bazu sustava socijalne sigurnosti. No, polovina nezaposlenih mladih (individualisti i autonomni) dobro prihvaća nezaposlenost, iako nisu sami odabrali ovakvo

stanje. Njihovi stavovi o poslu i radu im dopuštaju da žive od socijalne pomoći, da čine malo ili ništa kako bi pronašli posao, da razviju alternativne načine života i povuku se s formalnog tržišta radne snage. Ipak, druga polovica mladih (konformisti i fatalisti) želi posao i mrzi što živi na račun države. Oni žele neovisnost, ali ne preko ilegalnih postupaka. Konformisti su spremni prihvatiti bilo kakav posao, dok su fatalisti rezignirani.

U istraživanjima provedenim u Hrvatskoj pronađeno je da, prema koncepciji socijalnog isključivanja, produžena nezaposlenost vodi siromaštvu i socijalnoj izolaciji, koji potom dodatno smanjuju mogućnost zapošljavanja (Šverko i sur., 2004, 2005). Longitudinalno istraživanje Šverka i sur. (2005) pokazuje da produžena nezaposlenost u Hrvatskoj osiromašuje i socijalno izolira one koji su joj izloženi. Tijekom samo nešto više od godine dana, praćeni pojedinci koji su ostali nezaposleni, pokazali su znatan pad svojih materijalnih mogućnosti i povećanje socijalne izoliranosti. Istovremeno su oni koji su našli posao popravili svoje financijsko stanje i socijalnu integraciju. Uz to je usporedba obilježja onih koji su se zaposlili i onih koji su ostali nezaposleni pokazala da je proces zapošljavanja diskriminirajući prema određenim kategorijama nezaposlenih. Pokazalo se da su najugroženiji pojedinci osobe starije od 45 godina, niže naobrazbe, siromašni, dugotrajno nezaposleni te pojedinci narušenog psihičkog i fizičkog zdravlja. Kombinacija ovih svojstava značajno smanjuje mogućnosti njihovog zapošljavanja i determinira njihovu pripadnost širokoj skupini socijalno isključenih.

Istraživanje Koller-Trbović i sur. (2009) na mladima u Hrvatskoj je pokazalo da iako je ekonomska isključenost, odnosno, deprivacija i ovisnost redovito prisutna kod gotovo svih sugovornika, prema iskazu samih sudionika, socijalna izolacija je rijetko prisutna. Većina njih, zadržava prijateljske i obiteljske odnose. Kao i u nekim sličnim istraživanjima (Kieselbach, 2003), tako se i ovdje pokazalo da nezaposleni mladi s kojima je vođen razgovor ne trpe značajniju kritiku i osudu uže socijalne mreže (obitelji, prijatelja) jer je uvriježen stav da je u današnje vrijeme, u Hrvatskoj, vrlo teško ostvariti formalnu razinu zaposlenosti te da je veliki broj ljudi danas u sličnoj situaciji. Također, u Hrvatskoj još uvijek nema stroge diferencijacije među različitim društvenim slojevima, a posebno je takva situacija manje prisutna među mladim ljudima. Stoga, sudionici istraživanja navode da ih prijatelji ne odbacuju i ne izbjegavaju zato što ne rade ili nemaju novca. Međutim, oni sami se povlače jer ne mogu slijediti svoje zaposlene vršnjake, posebice kad je riječ o zadovoljavanju psihosocijalnih potreba za koje su nužna financijska sredstva (druženje, putovanja, izlasci, odjeća, stanovanje).

Socijalna isključenost i posljedice nezaposlenosti različite su za različite skupine nezaposlenih. Razlike su vjerojatno rezultat interakcije različitih faktora i procesa, stoga se razlikuju i u aktivnostima koje poduzimaju da pronađu posao. Prema teoriji mobilizacije resursa (*eng. resource mobilization theory*, Van Zomeren i sur. 2009; McCarthy & Zald, 1977) relativna deprivacija potiče kolektivna ponašanja protesta ili akcije samo kada pojedinci vjeruju da imaju toliku količinu resursa da se mogu suočiti s nejednakošću ili nepravdom npr. među osobama koje su dugotrajno nezaposlene ima sve više obeshrabrenih, koji odustaju od odlučne i intenzivne potrage za poslom i tako dodatno smanjuju svoje izgleda da ga i nađu. Zbog toga, pojedinci često ne sudjeluju u kolektivnim akcijama jer ne očekuju (materijalnu ili socijalnu) naknadu za svoj trud. Na primjer nezaposleni se vodi činjenicom da presudnu ulogu u zapošljavanju imaju odluke poslodavaca i njihove koncepcije o poželjnim karakteristikama posloprimaca koje mogu biti i pod utjecajem predrasuda da npr. ljudi iznad 45 godina ne mogu biti uspješni radnici (Van Zomeren i sur. 2009; Olson, 1968; Sturmer & Simon, 2004). Slično tomu, ljudi percipiraju svoju grupu preslabom da bi postigla socijalnu promjenu (Van Zomeren i sur. 2009; Van Zomeren i sur., 2004; Mummendey i sur., 1999). Nadalje, pojedinci možda nemaju dovoljno prilika ili mreža da se pridruže socijalnim pokretima ili kolektivnim akcijama, ili se suočavaju s praktičnim preprekama trenutnog sudjelovanja npr. nezaposleni siromašni koji imaju smanjene resurse (Van Zomeren i sur. 2009; Klandermans & Oegema, 1987). Treći važan faktor koji utječe na motivaciju za kolektivnom akcijom jesu pojedinačna instrumentalna očekivanja gubitaka i dobitaka npr. osobe manjkavog obrazovanja ne odgovaraju zahtjevima ponuđenih poslova pa se ni ne aktiviraju u traženju posla.

Kao što je već navedeno, raznolikost ili heterogenost kontakata u mreži može biti važna za uspješno traženje posla i sudjelovanje na tržištu rada, te može biti ključna za integraciju potencijalno isključenih grupa, kao što su etničke manjine (Ooka i Wellman, 2005), mladi (Holzer, 1988, prema: Lindsay, 2005) i žene koje se vraćaju na radna mjesta (Chapple, 2002). Nadalje, Levesque i White (2001 prema: Lindsay, 2005) su tvrdili da opseg i raznolikost raspoloživih sredstava društvenih mreža, za dugotrajno nezaposlene osobe, mogu biti ključni čimbenik uspješnog povratka na posao.

Mladi često imaju ograničen pristup informacijama o poslovima i ograničen socijalni utjecaj. Vrlo malo je poznato o povezanosti između socijalnog kapitala i rizika nezaposlenosti mladih osoba. Socijalne mreže mladih nezaposlenih osoba koje su nedavno izašle iz obrazovnog

sustava imaju nekoliko uporišta. S jedne strane one počivaju na kontaktima njihove obitelji i roditelja koji su u pravilu još zaposleni u godinama nakon njihova izlaska iz školovanja. Prema nekim autorima (De Witte i sur., 2013) socioekonomski status mladih ljudi se operacionalizira putem profesionalnog statusa roditelja, obrazovanja roditelja i statusa zaposlenosti roditelja. S druge strane, postoje kontakti iz lokalne zajednice u kojoj su odrasli. Konačno, oni su povezani kontaktima koje su stekli tijekom školovanja (tako je status i doseg kontakata koje pojedinac ima različit ovisno o pohađanom tipu i razini škole). Ratcliff i Bogdan (1988, prema: Bjarnason i Sigurdardottir, 2003) su utvrdili da roditeljska emocionalna podrška smanjuje stres kod mladih nezaposlenih osoba, dok su savjeti povezani s povećanjem stresa vjerojatno zbog percepcije nepovoljnog pritiska roditelja na mlade da što prije nađu posao. Nezaposlene osobe čiji roditelji izvršavaju funkcije direktora imaju veću vjerojatnost korištenja umrežavanja prilikom traženja posla. Zbog mrežnog prijenosa, ove osobe mogu mobilizirati odnose svojih roditelja pri traženju posla (Delattre i Sabatier, 2007). U početnoj fazi karijere kontakti iz svijeta rada ili profesionalnih krugova relativno su rijetki (eventualno stečeni kroz praksu ili povremene poslove) te u pravilu još nisu razvijeni.

Try (2005) navodi da tzv. F-veze (*eng. family, friends, firms*) koje su sastavljene od obitelji, prijatelja i kolega mogu funkcionirati kao sistem razmjene ili servis za informacije koristan za diplomante u potrazi za poslom. Na primjer, ako jedan ili oba roditelja imaju visok stupanj obrazovanja, oni su na istoj obrazovnoj razini s diplomantom i mogu imati pristup informacijama relevantnim za proces traženja posla. U svom istraživanju Try (2005) socijalni kapital nezaposlenih diplomanata mjeri obrazovanom razinom roditelja, obrazovnom razinom prijatelja i prethodnim radnim iskustvom. Posljednje navedeno smatra bitnim za stvaranje socijalnog kapitala s poslodavcima i kolegama. Kao što je i pretpostavio, Try (2005) je utvrdio značajni utjecaj obrazovanja roditelja na korištenje neformalnih, ali ne i formalnih metoda traženja posla. Samo je obrazovanje majke imalo značajan utjecaj što je u skladu s predviđanjima da obrazovanje majke ima veći utjecaj na razvoj djeteta od obrazovanja oca (Try, 2005). Obrazovna razina prijatelja / susjeda je značajno predviđala intenzitet traženja posla neformalnim kanalima, putem socijalnih mreža, ali ne i traženje posla formalnim kanalima (javljanje na natječaje, slanje ponuda). S druge strane, prethodno radno iskustvo ili nije imalo utjecaja ili je imalo negativan utjecaj na korištenje neformalnih kontakata čime nije potvrđen značaj umrežavanja s kolegama kroz radno iskustvo (Try, 2005). Članovi obitelji su korisniji u pomoći

pri nalaženju prestižnog prvog posla od prijatelja i poznanika za koje je vjerojatnije da će pomoći pronaći posao u kasnijim fazama njihove karijere (Moerbeek i Flap, 2008).

Stone, Gray i Hughes (2003) na temelju prikupljenih podataka o obiteljima, socijalnom kapitalu i državljanstvu, na australskom uzorku su utvrdili da su profesionalni kontakti važan način pronalaženja zaposlenja te da oni s ograničenim socijalnim kapitalom mogu biti više ovisni o snažnim i bliskim obiteljskim i prijateljskim vezama. To nadalje objašnjava time da nedostatak pristupa širokom rasponu kontakata dovodi do zrcaljenja društvenih nejednakosti naglašavajući razlike između ljudi nižih i viših društveno-ekonomskih slojeva u pristupu zapošljavanju. Oni s manje veza imaju i manje mogućnosti dok oni s heterogenim vezama stvorenim kroz povezivanja imaju lakši pristup većem broju resursa i profesionalnih kontakata. U Švedskoj, Hällsten, Edling i Rydgren (2017) su uspoređujući tri populacije mladih – dvije koje imaju imigrantsko porijeklo (iransko ili iz zemalja bivše Jugoslavije) te mlade Šveđane koji nemaju imigrantsko porijeklo, utvrdili da je karijerna socijalna umreženost najснаžniji prediktor zaposlenosti upravo među imigrantima iz zemalja bivše Jugoslavije. Seidel i sur. (2000) navode da manjine imaju manje veza (socijalnog kapitala) u organizacijama te da ljudi koji imaju manje veza imaju i manje šanse za pregovaranje o plaćama što znači da mrežni procesi stvaraju mehanizme koji povezuju status manjine sa uspješnim pregovorima o plaćama.

Zasigurno da neformalne mreže imaju posebno važnu ulogu u ruralnim područjima, pogotovo u vrlo udaljenim mjestima (Reimer 1997, Hofferth & Island 1998). Geddes i sur. (1993) navode da neformalne metode imaju tendenciju da se češće koriste u lokalnim tržištima rada koje karakterizira visoka nezaposlenost (BiH!), kao i u situacijama kada poslodavci žele izbjeći zatranost od strane podnositelja zahtjeva, te kada tražitelji posla žele povećati konkurentsku prednost putem znanja iznutra ili osobnih kontakata. Društvene mreže u ruralnim područjima imaju tendenciju da su male, guste i homogene, uključuju rjeđe kontakte, te je vjerojatnije da se temelje na srodnosti i susjedstvu nego labavom prijateljstvu. Gustoća ruralnih mreža (tj. njihova jaka međusobna povezanosti) te homogenost koja proizlazi mogu, prema Beggsu i sur. (1996), doprinijeti isključenosti. Granovetter (1982) prilikom objašnjavanja snage slabih veza navodi da će područja kojima dominiraju snažne veze i relativno mali broj slabih veza biti okarakterizirana rascijepanim društvenim strukturama, slabim širenjem informacija i trajno visokom stopom siromaštva. Stoga se može pretpostaviti da će se skupine u nepovoljnom

položaju u ruralnim sredinama (kao što su dugoročno nezaposleni, mladi ljudi i pojedinci s ograničenim radnim iskustvom) posebno boriti za prepoznavanje mogućnosti zapošljavanja.

Neovisno o području, ukazano je da su dugotrajno nezaposlene osobe značajno manje u tijeku tjedna koristile socijalne mreže kao metodu traženja posla, nego one koje su nezaposlene manje od godine dana. Ovo može odražavati činjenicu da ti tražitelji posla ili inicijalno imaju nedostatak socijalnih mreža ili da je neuspjeli pristup kontaktima proizašao iz dugotrajne nezaposlenosti.

1.4. Nezaposlenost u Bosni i Hercegovini

Tržište rada u Bosni i Hercegovini (u daljnjem tekstu skraćenica BiH) karakterizira visok udio neformalne zaposlenosti, te visoka neaktivnost radno sposobnog stanovništva. Isto tako, tržište rada u BiH je nefleksibilno, a mobilnost radne snage je veoma niska. Podaci o tržištu rada u Bosni i Hercegovini, entitetima i distriktu Brčko mogu se prikupiti iz dva izvora: administrativnih podataka i Ankete o radnoj snazi (skraćenica ARS). Administrativni izvori temelje se na podacima o registriranim zaposlenim i nezaposlenim licima iz statističkih evidencija i relevantnih ustanova na tržištu rada, dok se Anketa o radnoj snazi provodi jednom godišnje na uzorku domaćinstava, u skladu s metodološkim pravilima Međunarodne organizacije rada (skraćenica MOR *eng.skraćenica ILO*) i Europskog statističkog ureda (Eurostata).

Prema podacima iz Ankete o radnoj snazi provedene polovinom travnja 2018. na uzorku 10.647 domaćinstava (Federaciji BiH - 5.969, Republika Srpska - 3.613 i Brčko distrikt BiH 1.065 domaćinstava), stopa nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini iznosila je 18.4 % (17.2 % za muškarce i 20.3 % za žene). Stopa nezaposlenosti bila je najviša među mladim osobama starosti 15 do 24 godine i iznosila je 38.8 % (35.4 % za muškarce i 45.5 % za žene). Prema obrazovnoj strukturi nezaposlenih osoba 71.8% osoba ima završenu srednju školu, slijede nezaposleni s osnovnom školom ili nižim obrazovanjem 14.9%, te osobe sa završenim akademskim obrazovanjem 13.3% (Agencija za statistiku BiH, 2018). Prema podacima koje je objavila Agencija za rad i zapošljavanje u Bosni i Hercegovini (2018), stopa registrirane nezaposlenosti (zaključno s datumom 30. 06. 2018. godine) iznosi 35.9%. S obzirom na stupanj obrazovanja najviše je nezaposlenih s trećim stupnjem obrazovanja KV (32.32 %) i srednjom stručnom spremom (28.03%) dok je onih s višom stručnom 1.44 % i visokom spremom 8.18 %. Stopa

anketne nezaposlenosti 2013. godine iznosila je 59.1 % što je (čak!) četiri puta više od globalnog prosjeka koji je u 2012. godini iznosio 12.7 %.

1.4.1. Nezaposlenost mladih u Bosni i Hercegovini

Prema Anketi o radnoj snazi iz 2012. godine stopa nezaposlenosti mladih u Bosni i Hercegovini je najveća u Europi i iznosi 54.3 %. U regiji je prva u usporedbi sa Srbijom, Hrvatskom, Crnom Gorom i Slovenijom. Nezaposlenost među mladima iznosila je 57.9% što je stavlja u sami vrh u regiji, u usporedbi s Makedonijom čija stopa iznosi 53%, Srbijom 51.2%, Crnom Gorom 43.7 % i Albanijom 23.6 % (Vele, 2013). Na posao u BiH duže od 12 mjeseci čeka 83.1 % nezaposlenih, 70.8 % su nezaposleni duže od 2 godine i 43 % duže od 5 godina što upućuje na strukturnu nezaposlenost. Na postojeću izraženu strukturnu nezaposlenost u Bosni i Hercegovini i nezapošljavanje mladih osoba utječu, s jedne strane, loša kvaliteta obrazovanja koja osigurava kompetencije i vještine koje poslodavci ne trebaju, a s druge strane neefikasne kompanije koje ne generiraju potražnju za novim radnicima (Halibašić i sur., 2015). Kontekst tranzicijske ekonomije u kojem se nalazi Bosna i Hercegovina otežava situaciju mladih u Bosni i Hercegovini u pogledu zapošljavanja (Mujanović, 2013).

Poslodavci u Bosni i Hercegovini za poželjne kompetencije, a koje ujedno prema njihovom mišljenju nedostaju mladim ljudima čak i uz formalno obrazovanje, navode vještinu usmene i pismene komunikacije, sposobnost učenja i razmišljanja „u hodu“ proaktivnost, orijentiranost ka rezultatima itd. Zanimljivo da s druge strane mladi u BiH kao glavni uzrok svoje nezaposlenosti nisu naveli nedostatak ovih vještina nego državu i ljude koji prihvaćaju loše uvjete rada (*Studija tržišta rada mladih*, 2012.) Osim spomenutog, na mlade se često gleda i kao na pasivne pojedince koji ne poduzimaju nikakve mjere i ne traže aktivno posao. Pozitivna strana je da mladi, kada im se pruži prilika, mogu dosta brzo naučiti neke od ovih vještina (za razliku od starijih generacija) i tako se ipak mogu brže integrirati na tržište rada (Mujanović, 2013). Pored navedenog, limitirajući faktori se odražavaju i u teškoj ekonomskoj situaciji koja onemogućuje otvaranje novih radnih mjesta i zapošljavanja mladih osoba. Domaće tržište rada u Bosni i Hercegovini također nije sposobno odgovoriti zahtjevima i potrebama za fleksibilnim oblicima zaposlenja kao i ponuditi dovoljne mogućnosti cjeloživotnog učenja i podizanja modernih vještina, što bi svakako doprinijelo zapošljavanju mladih (Mujanović, 2013). S jedne strane dolazi

do porasta upisanih studenata na sveučilišta svake godine što vodi zaključku da visoko obrazovanje vide kao priliku za brže i kvalitetnije zapošljavanja, no s druge strane problemi se javljaju u nedostatku obuke i radnog iskustva tijekom studiranja (*Studija tržišta rada mladih*, 2012.).

Prema rezultatima studije tržišta rada mladih (2012), polovina ispitanih mladih u BiH javni sektor vide kao najpoželjniji za zapošljavanje što je sasvim očekivano iz perspektive tražitelja posla s obzirom na to da su prosječne plaće znatno više nego u privatnom sektoru. Osim plaće kao poželjne radne uvjete javnog u odnosu na privatni sektor navode slabiju konkurentnost, manji pritisak na poslu i fleksibilniji pristup mjerenju učinka. Zainteresirani su za dugoročno zaposlenje s ugovorom koji obvezuje poslodavca da plaća poreze i doprinose, no javni sektor je u direktnoj vezi sa strukturnom nezaposlenošću, jer se mladi izjašnjavaju da su spremni čekati godinama na „državni“ posao. Preostala polovina ne želi raditi u javnom sektoru nego za najpoželjnijeg poslodavca navode privatne kompanije potpomognute stranim kapitalom koje percipiraju konkurentnijim i manje koruptivnim u odnosu na javni sektor.

1.4.2. Nedostaci dosadašnjih istraživanja i smjernice za poboljšanje

Visoka stopa nezaposlenosti među mladima potakla je brojna istraživanja psihosocijalnih i ekonomskih aspekata ovog fenomena, ali istraživanja uloge socijalnog kapitala definiranog kroz socijalnu umreženost i kontakte još uvijek su rijetka. Koliko nam je poznato, ovo je prvo istraživanje u Bosni i Hercegovini i susjednim zemljama koje se bavi karakteristikama socijalnih mreža mladih visokoobrazovanih osoba koje traže prvo zaposlenje. Različite karakteristike mreža i heterogenost kontakata u mreži mogu biti važni za sudjelovanje na tržištu rada i uspješno traženje posla, posebno mladih koji traže prvo zaposlenje i ne posjeduju radno iskustvo koje može biti relevantno poslodavcima.

Većina istraživanja procjenjuje učestalost umrežavanja (npr. razgovor s prijateljima o mogućim poslovima) zajedno s drugim ponašanjima prilikom traženja posla (npr. pretraživanje oglasa u novinama za posao), kao kompozitnu mjeru općeg intenziteta traženja posla bez razlikovanja između različitih izvora informacija (Kanfer i sur., 2001). Dakle, relativno malo se zna o odrednicama i posljedicama određenih ponašanja prilikom traženja posla kao što je umrežavanje.

Prilikom procjene mreže pojedinca većina istraživanja koristi metodu generiranja imena, a malo je istraživanja kojima se upitničkim mjerama saznaje o individualnoj mreži pojedinca. U dosadašnjim istraživanjima navodi se jedna mjera procjene mreže i to je najčešće veličina mreže. U ovom istraživanju istodobno su zahvaćene procjene tri mjere mreže pojedinca: veličina mreže, snaga veze i status veze aktera čije promjene pratimo kroz vrijeme. Većina do sada provedenih istraživanja o nezaposlenosti uključuje različite skupine, u ovom istraživanju uključeni su sudionici izjednačeni po tome što prvi puta traže posao i visokoobrazovani su čime se još više pridaje značaj ulozi mreža kao dodatnog resursa koji može utjecati na zapošljavanje.

2. CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE

Dosadašnja istraživanja o korištenju socijalnog kapitala, konkretnije društvenih mreža, prilikom traženja posla ne pružaju uvid o ulozi karakteristika društvenih mreža na ishode zapošljavanja. Ostaje neobjašnjeno hoće li tražitelj posla sa širom društvenom mrežom ili mrežom boljeg sastava imati bolje ishode traženja posla. Osim toga, nema podataka o tome hoće li osoba koja posjeduje socijalni kapital ujedno i koristiti taj kapital prilikom traženja posla i utječe li on i u kojoj mjeri na zapošljavanje. Nadalje, nema podataka ni o promjenama u karakteristikama socijalnih mreža ovisno o ishodima traženja posla. Cilj je ovog rada ispitati ulogu mrežnog socijalnog kapitala u zapošljavanju diplomanata i promjene u karakteristikama njihovih socijalnih mreža ovisno o ishodu traženja posla pola godine i godinu dana nakon završetka studija.

Longitudinalnim praćenjem diplomanata koji iz obrazovnog sustava izlaze na tržište rada, pokušat će se dati odgovor na sljedeće istraživačke probleme u skladu s kojima su formilirane hipoteze:

Problem 1: Ispitati sociodemografske prediktore socijalnog kapitala na koje se diplomanti mogu osloniti prilikom traženja zaposlenja. U fokusu interesa su:

- 1) veličina mreže - ukupan broj ljudi s kojima je pojedinac povezan
- 2) snaga povezanosti - bliskost društvenog odnosa između pojedinca i druge osobe u mreži (aktera)
- 3) status aktera - prestiž aktera temeljen na obrazovnom, ekonomskom i radnom statusu onih koji čine karijernu mrežu pojedinca

Na temelju dosadašnjih spoznaja o formiranju individualnih socijalnih mreža, postavljene su sljedeće hipoteze o povezanosti socioekonomskih značajki pojedinca i karakteristika dostupne socijalne mreže prilikom traženja zaposlenja:

Karakteristike individualnih socijalnih mreža koje predstavljaju resurs u procesu traženja prvog zaposlenja bit će povezane sa socioekonomskim značajkama osobe:

H1.1. Viši socioekonomski status izražen kroz mjesečne prihode kućanstva, razinu obrazovanja roditelja i njihov radni status bit će pozitivno povezan sa samoprocjenama veličine mreže pojedinca i statusom aktera s kojima je povezan. Diplomanti višeg socioekonomskog statusa bit će umreženi s više drugih pojedinaca te s osobama koje i same imaju bolji socioekonomski status.

H1.2. Diplomanti nižeg socioekonomskog statusa bit će povezani snažnim, bliskim vezama kako bi primili podršku i osnažili vlastite resurse. Zato će mjesečni prihodi kućanstva, razina obrazovanja i radni status roditelja diplomanata biti negativno povezani sa samoprocjenama snage veza koje čine individualnu socijalnu mrežu diplomanata.

Problem 2: Ispitati predviđaju li struktura i sastav socijalnih mreža diplomanata njihovo zapošljavanje pola godine i godinu dana nakon završetka studija.

H2.1. Strukturu socijalne mreže odražavaju veličina mreže i snaga veze u mreži. Ako je nezaposleni povezan s većim brojem pojedinaca, veća je vjerojatnost da će mu netko od tih pojedinaca pomoći u zapošljavanju. Stoga će samoprocjene veličine mreže biti značajan samostalni prediktor zapošljavanja pola godine i godinu dana nakon završetka studija.

H2.2. Samoprocjene snage veza bit će značajan samostalni prediktor zapošljavanja pola godine i godinu dana nakon završetka studija. Pojedinci koji procjenjuju veze snažnijima brže i češće će se zapošljavati. S obzirom na to da su kontakti iz svijeta rada ili profesionalnih krugova kod diplomanata još uvijek rijetki pretpostavlja se da će se mrežni prijenos mobilizirati putem mreža njihovih roditelja.

H2.3. Sastav mreže odražava status osoba u mreži iskazan brojem visoko pozicioniranih, obrazovanih i poslovno uspješnih pojedinaca s kojima su pojedinci povezani. Nezaposlene osobe koje posjeduju bolji sastav mreže, iskazan (većim) brojem uspješno pozicioniranih, obrazovanih i poslovno uspješnih pojedinaca s kojima su povezani, brže i češće će se zapošljavati. Dakle, sastav mreže će biti značajan prediktor zapošljavanja pola godine i godinu dana nakon završetka studija.

Problem 3: Ispitati moderira li socijalni kapital izražen strukturom i sastavom socijalne mreže odnos intenziteta traženja posla i ishoda zapošljavanja.

H3. Pretpostavlja se da će socijalni kapital moderirati odnos intenziteta traženja posla i ishoda zapošljavanja. Kada diplomanti posjeduju slab socijalni kapital (male mreže, slabe veze i loš sastav veza), odnos između intenziteta traženja posla i zapošljavanja bit će snažniji.

Problem 4: Ispitati promjene strukture i sastava socijalnih mreža tijekom trajanja (produljivanja) nezaposlenosti.

H4. U skladu s teorijom očuvanja resursa (*eng. Conservation of resources theory*, Hobfoll, 1998; 2001) spirala gubitka resursa je salijentnija u odnosu na spiralu očuvanja ili povećanja resursa. Spirala gubitka resursa razvija se brže od spirale stjecanja resursa. Stoga se pretpostavlja da će se s produljivanjem nezaposlenosti gubiti mrežni socijalni kapital kao resurs. Mreže diplomata koji ostanu nezaposleni s vremenom će biti manje, slabijih veza i lošijeg sastava. Socijalne mreže se prema teoriji očuvanja resursa mogu promatrati i kao resurs koji se zapošljavanjem obogaćuje. Stoga se pretpostavlja da će se u funkciji dobivanja posla, socijalne mreže poboljšavati. Odnosno da će zaposleni posjedovati i tijekom vremena razvijati veće mreže, snažnije i boljeg statusa. S obzirom da se spirala gubitka resursa brže razvija pretpostavljeno je da će nezaposleni tijekom vremena brže gubiti mrežni kapital nego će ga zaposleni stjecati.

Problem 5: Ispitati promjene intenziteta traženja posla tijekom trajanja (produljivanja) nezaposlenosti.

H5. Prema nekim dosadašnjim istraživanjima na studentima utvrđeno je da se intenzitet traženja posla smanjuje između početka traženja posla i diplome, te se nakon diplomiranja povećava intenzitet traženja posla (Barber i sur. 1994, Saks i Ashfort 2000). S obzirom na navedeno pretpostavlja se da će tijekom vremena nezaposleni diplomanti intenzivnije tražiti posao.

3. METODOLOGIJA

Provedeno istraživanje uključuje dva dijela: predispitivanje s ciljem validacije *Skale socijalnog kapitala* (Van Hoya i sur., 2009) na bosansko-hercegovačkom uzorku i glavno ispitivanje.

3.1. Predispitivanje

3.1.1. Sudionici

U predispitivanju je sudjelovalo 100 sudionika završne 5. godine studija Filozofskog fakulteta u Mostaru od čega 92 žene i 8 muškaraca. Prosječna dob sudionika iznosila je 24 godine ($M=24.27$; $SD=1.18$). Najveći dio uzorka činili su studenti socijalnog rada (55%). Zastupljenost studenata na ostalim studijskim grupama kretala se od 1% (studij povijest umjetnosti) do 17 % (studij politologije).

3.1.2. Instrumenti

Socio-demografski upitnik, konstruiran za potrebe ovog istraživanja, koji je sadržavao pitanja o dobi, spolu, nazivu fakulteta koji sudionik pohađa i nazivu studijske grupe.

Skala karakteristika socijalne mreže (Van Hoya i sur., 2009) koja sadrži 10 čestica. Sudionici su za svaku od čestica procjenjivali svoj stupanj slaganja na skali od 1 do 5, pri čemu 1 označava „uopće se ne slažem“, a 5 „potpuno se slažem“.

3.1.3. Postupak

Predispitivanje je provedeno grupno na početku zadnjeg semestra (IV. ljetni semestar) završne godine diplomskog studija, u ožujku 2015. godine. Sudjelovanje je bilo anonimno i dobrovoljno i trajalo je između 10 i 15 minuta.

3.1.4. Rezultati predispitivanja

3.1.4.1. Faktorska struktura skale

Faktorska struktura skale provjeravana je eksploratornom faktorskom analizom (metoda glavnih komponenti uz Varimax rotaciju), te su za cijeli uzorak ekstrahirana 3 faktora. Značajnost korelacijske matrice utvrđena je Bartlettovim testom sfericiteta, a pogodnost korelacijske matrice za faktorizaciju Kaiser-Meyer-Olkinovim testom adekvatnosti uzorkovanja (Fulgosi, 1984). Bartlettov test značajnosti korelacijske matrice je visok ($\chi^2 = 2862.76$) i značajan uz rizik manji od 1 %. Kaiser-Meyer-Olkinov indeks adekvatnosti uzorkovanja iznosio je 0.83 što pokazuje da je matrica korelacija varijabli mjernog instrumenta pogodna za provedbu faktorizacije. Prema Gutman-Kaiserovu kriteriju zadržavaju se samo oni faktori koji imaju karakteristične korijene veće ili jednake od 1 ($\lambda \geq 1$).

Dobivena su tri faktora sa značajnim svojstvenim vrijednostima (4.43, 1.52 i 1.14). Popis čestica s faktorskim zasićenjima prikazan je u tablici 1. Prvi faktor po sadržaju je označavao veličinu mreže, drugi snagu veze u mreži, a treći status aktera u mreži. Čestice pod rednim brojevima 1., 4., 6. bile su zasićene prvim faktorom (veličina mreže), dok su drugim (snaga veze) bile zasićene čestice pod rednim brojevima 3., 7., 8. Čestica pod rednim brojem 4. („*Imam kontakte s kojima mogu razgovarati da mi pomognu pronaći posao*“) bila je višestruko zasićena sa sva tri faktora, ali najviše zasićenje je imala na prvom faktoru, a i sadržajno mu je najviše odgovarala (veličina mreže) tako da je u daljnjoj analizi ova čestica prebačena u prvi faktor. Čestice pod rednim brojem 2., 5., 10. bile su zasićene trećim faktorom (status veze u mreži). Čestica pod rednim brojem 9. („*Mogu se osloniti na puno svoje rodbine, prijatelja ili poznanika za informacije o poslu*“) bila je najviše zasićena trećim faktorom, iako po sadržaju najviše odgovara prvom faktoru (veličina mreže). Odbacivanjem ove čestice smanjuje se pouzdanost prvog faktora, stoga je čestica zadržana (bez čestice 9 $\alpha=0.68$, a s česticom 9 $\alpha=0.79$).

Prvim faktorom interpretiranim kao veličina mreže objašnjeno je 26.21% ukupne varijance, drugim faktorom interpretiranim kao snaga veze u mreži objašnjeno 24.50% ukupne varijance, a trećim faktorom interpretiranim kao status veze 20.14 % ukupne varijance. S ova tri faktora objašnjeno je 70.85 % ukupne manifestne varijance.

Tablica 1. Rezultati faktorske analize uz Varimax rotaciju s prikazom čestica i faktorskim zasićenjima ($N=100$)

čestica	1.faktor veličina mreže	2.faktor snaga veze	3.faktor status veze aktera
1. Poznajem velik broj ljudi koji bi mogli pomoći u pronalaženju posla.	.79	.19	.38
4. Imam kontakte s kojima mogu razgovarati da mi pomognu pronaći posao.	.58	.40	.42
6. Poznajem malo ljudi koji bi mogli pomoći u traženju zaposlenja. ®	-.84	-.06	.09
9. Mogu se osloniti na puno svoje rodbine, prijatelja ili poznanika za informacije o poslu.	.32	.13	.33
3. Većina ljudi koja bi mi mogla pomoći pronaći posao su ljudi koje dobro poznajem, kao što su moja obitelj ili prijatelji.	.18	.66	.36
7. Većina ljudi koja bi mi mogla pomoći pronaći posao su ljudi s kojima često razgovaram.	.11	.88	.13
8. Većina ljudi koja bi mi mogla pomoći pronaći posao su ljudi s kojima se osjećam ugodno kada razgovaram, čak i o „osjetljivim“ temama.	.04	.89	.13
2. Većini ljudi koji bi mi mogla pomoći pronaći posao općenito ide dobro u životu	.37	-.06	.70
5. Većina ljudi koji bi mi mogla pomoći pronaći posao i sami imaju dobar posao.	.38	.24	.72
10. Većina ljudi koji bi mi mogli pomoći pronaći posao su dobro obrazovani.	.03		.79
Karakteristični korijen	4.43	1.52	1.14
% objašnjene varijance	26.21	24.50	20.14

Legenda: ® Čestica koju treba obrnuto bodovati

Tablica 2. Deskriptivni podaci i koeficijenti pouzdanosti faktora ($N=100$)

	M	SD	Min	Max	Cronbach α
Faktori					
veličina mreže	11.54	2.65	4	17	0.79
snaga veze	8.31	3.14	3	15	0.81
status veze	9.66	2.77	3	15	0.76

Legenda: M-aritmetička sredina, SD- standardna devijacija, Min-minimalni ostvareni rezultat, Max-maksimalni ostvareni rezultat, Cronbach α - koeficijent pouzdanost

Kao što je vidljivo iz tablice 2. sva tri faktora imaju zadovoljavajuće koeficijente pouzdanosti (> 0.7). S obzirom na tendenciju grupiranja rezultata, distribucija blago odstupa od normalne. Dobivena distribucija za prvi i treći faktor je negativno asimetrična (-0.64; -0.42), dok je za drugi faktor pozitivno asimetrična (0.03). Distribucija je oblikom leptokurtična za prvi (0.38), a platikurtična (spljoštena) za drugi (-0.72) i treći faktor (-0.34).

3.2. Glavno ispitivanje

3.2.1. Sudionici

Glavno ispitivanje je provedeno kroz tri točke mjerenja na prigodnom uzorku sudionika kojeg su činili diplomanti javnih fakulteta u Bosni i Hercegovini. Ukupno je od 887 kontaktiranih diplomanata iste generacije na istraživanje u prvoj točki pristalo njih 743 (84 %) koji su u tijeku ispitivanja pohađali zadnji semestar zadnje godine studija i bili nezaposleni. Od toga $N = 573$ (77 %) žena i $N = 170$ (23 %) muškaraca.

U drugoj točki istraživanja od ukupno 743 kontaktiranih njih 501 (67 % početnog uzorka) je sudjelovalo. Uzorak sudionika u drugoj točki činilo je $N = 392$ (78 %) žena i $N = 109$ (22 %) muškaraca. U trećoj točki od ukupno 501 kontaktiranih sudjelovalo je $N = 303$ sudionika (60 %). Od toga $N = 237$ (78 %) žena i $N = 66$ (22 %) muškaraca.

U sve tri točke istraživanja sudjelovalo je $N = 303$ sudionika tj. 41 % od početnog uzorka što je relativno visok postotak zadržanog uzorka nakon godinu i po dana. Prosječna dob sudionika iznosila je 24 godine ($M=24.36$; $SD=2.49$). Prosječna duljina studiranja je 5 godina ($M=5.28$; $SD=0.85$). U tablici 3. prikazane su karakteristike uzorka kroz vremenske točke istraživanja.

Tablica 3. Karakteristike uzorka kroz vremenske točke istraživanja ($N_1=743$; $N_2= 501$; $N_3=303$)

		Točke istraživanja			
		T1 N (%)	T2 N (%)	T3 N (%)	
Spol	muškarci	170 (23%)	109 (22%)	66 (22%)	
	žene	573 (77%)	392 (78%)	237 (78%)	
Sveučilište/Univerzitet	Sveučilište u Mostaru	523 (71%)	366 (74%)	223 (74%)	
	Univerzitet Džemal Bijedić u Mostaru	10 (1%)	6 (1%)	4 (1%)	
	Univerzitet u Sarajevu	122 (16.6%)	78 (15.8%)	50 (16.5%)	
	Univerzitet u Tuzli	85 (11%)	50 (10%)	25 (8.20%)	
	Univerzitet u Zenici	3 (0.4%)	1 (0.2%)	1 (0.3%)	
Fakultet	Pravni fakultet	58 (8%)	39 (8%)	27 (9%)	
	Fakultet političkih nauka	9 (1%)	10 (1%)	8 (3%)	
	Edukacijsko- rehabilitacijski fakultet	15 (1%)	15 (3%)	12 (4%)	
	Medicinski fakultet	53 (7%)	24 (5%)	17 (6%)	
	Filozofski fakultet	180 (25%)	135 (26%)	76 (25%)	
	Fakultet prirodoslovno matematičkih i odgojnih znanosti	156 (21%)	111 (22%)	70 (23.5%)	
	Ekonomski fakultet	79 (11%)	53 (10%)	29 (10%)	
	Arhitektonski fakultet	54 (7%)	38 (8%)	21 (7%)	
	Farmaceutski fakultet	59 (8%)	22 (4%)	15 (5%)	
	Fakultet za saobraćaj i komunikacije	9 (1%)	4 (1%)	3 (1%)	
	Građevinski fakultet	18 (2%)	10 (2%)	5 (1%)	
	Agronomski fakultet	7 (1%)	4 (1%)	2 (0.5%)	
	Fakultet strojarstva i računarstva	17 (2%)	4 (1%)	3 (1%)	
	Kriminalistički fakultet	15 (2%)	15 (3%)	7 (2%)	
	Fakultet zdravstvenih studija	6 (1%)	6 (2%)	3 (1%)	
	Akademija likovnih umjetnosti	4 (0.54%)	3 (0.6%)	2 (0.5%)	
	Rudarsko- geološko- građevinski	6 (1%)	4 (1%)	2 (0.5%)	
	Fakultet za tjelesni odgoj i sport	2 (0.46%)	2 (0.4%)	0 (0%)	
	Radni status	nezaposlen	743 (100%)	324 (65%)	165 (55%)
zaposlen		0	177 (35%)	138 (45%)	
Sektor zaposlenja	javni sektor	0	113 (63%)	33 (24%)	
	poslovni sektor	0	48 (27%)	69 (50%)	
	nevladina organizacija	0	3 (3%)	1 (0.6%)	
	samozapošljavanje	0	5 (3%)	5 (4%)	
	nije odgovorilo	0	8 (4%)	30 (21.4%)	

Vrsta ugovora	ugovor na neodređeno vrijeme	0	1 (0.6%)	1 (0.7%)
	ugovor na određeno vrijeme	0	127 (72%)	102 (74%)
	ugovor od djelu ili autorski ugovor (bez zasnivanja radnog odnosa)	0	14 (8%)	11 (8%)
	volonterski rad	0	16 (8.4%)	14 (10%)
	nije odgovorilo	0	19 (11 %)	10 7.3%)

3.2.2. Instrumenti

Kroz sve tri točke primijenjen je socio-demografski upitnik, a pored njega mjerile su se sljedeće varijable:

- karakteristike socijalne mreže pojedinca (veličina mreže, snaga veze u mreži, status veze aktera u mreži) - mjerene skalom karakteristika socijalne mreže
- intenzitet traženja posla - mjereno općim pitanjem o učestalosti traženja posla („Koliko često aktivno tražite posao ?“ skala odgovora: 1 - ne tražim ga uopće do 4 - svakodnevno) te pomoću šest pitanja koja su se odnosila na učestalost specifičnih načina traženja posla
- zadovoljstvo poslom - mjereno skalom zadovoljstva poslom

S obzirom na to da je jedan od istraživačkih problema ispitati promjene strukture i sastava socijalnih mreža i intenziteta traženja posla tijekom trajanja (produljivanja) nezaposlenosti varijable socijalne mreže promatrane su kroz sve tri točke istraživanja. Intenzitet traženja posla i zadovoljstvo poslom su mjerene u drugoj i trećoj točki. Sve varijable su mjerene i kod sudionika koji su bili nezaposleni kroz sve tri točke istraživanja i onih koji su se u međuvremenu (od prve do druge odnosno treće točke) zaposlili.

Primijenjeni su sljedeći **mjerni instrumenti** navedeni redosljedom primjene:

- *Socio-demografski upitnik*, konstruiran za potrebe ovog istraživanja, koji je sadržavao pitanja o dobi, spolu, nazivu fakulteta koji sudionik pohađa i studijske grupe ako postoji,

duljini studiranja, prosječnoj ocjeni postignutoj tijekom studija, statusu studiranja (redovan / izvanredan student), stupnju obrazovanja roditelja, statusu zaposlenja roditelja i prosječnim materijalnim primanjima u obitelji. U drugoj i trećoj točki dopunjen je pitanjima o tome jesu li sudionici završili studij i prije koliko (izraženo u mjesecima), jesu li se zaposlili, u kojem sektoru, gdje (u Bosni i Hercegovini ili izvan zemlje) i koju su vrstu ugovora s poslodavcem sklopili (ugovor na neodređeno vrijeme, na određeno vrijeme, ugovor o djelu ili autorski ugovor - bez zasnivanja radnog odnosa, volonterski rad).

- *Skala karakteristika socijalne mreže* (Van Hove i sur., 2009) ukupno sadrži 10 čestica na koje se odgovara na 5-stupanjskoj skali (1 - uopće se ne slažem; 5 - potpuno se slažem). Validacija skale na BiH uzorku ukazuje na trofaktorsku strukturu: veličina mreže (četiri čestice; npr. „*Poznajem velik broj ljudi koji bi mi mogli pomoći u pronalaženju posla.*“), snaga veze (tri čestice; npr. „*Većina ljudi koji bi mi mogli pomoći pronaći posao su ljudi koje dobro poznajem, kao što su moja obitelj ili prijatelji.*“) i status veze aktera (tri čestice; npr. „*Većina ljudi koji bi mi mogli pomoći pronaći posao su dobro obrazovani.*“). U ovom istraživanju dobivena je zadovoljavajuća pouzdanost za sva tri faktora. Za veličinu mreže iznosi $\alpha=0.79$, snagu veze $\alpha=0.81$ i status veze aktera $\alpha=0.76$.
- *Skala općeg zadovoljstva poslom* (Maslić Seršić i Šverko, 2000) mjeri opće zadovoljstvo poslom na 5 – stupanjskoj skali (1 - veoma sam nezadovoljan / - na; 5 - veoma sam zadovoljan / - na). Skala sadrži 4 čestice. Ukupni rezultat se izračunava kao prosjek rezultata na svim česticama, te viši rezultati ukazuju na višu razinu zadovoljstva poslom zaposlenika. Primjeri čestica su: „*Razmislite o poslu na kojem ste trenutno zaposleni. Vagnite sve njegove prednosti i mane, pa procijenite koliko ste, u cjelini zadovoljni svojim poslom*“ i „*Koliko ste zadovoljni svojim poslom u usporedbi s drugim zaposlenicima*“. Koeficijent unutarnje konzistencije skale, Cronbachov alfa, u ovom istraživanju iznosi $\alpha=0.75$.
- *Intenzitet traženja posla* (Galić i sur., 2008) mjeren je općim pitanjem o učestalosti traženja posla „*Koliko često aktivno tražite posao?*“ na skali odgovora od 1 - ne tražim ga uopće do 4 - svakodnevno) te pomoću šest pitanja koja su se odnosila na učestalost

specifičnih načina traženja. Sudionike se pitalo koliko su često u mjesecu koji je prethodio istraživanju:

- čitali i pretraživali oglase za posao u novinama
- pregledavali oglase u zavodu za zapošljavanje
- raspitivali se kod prijatelja i poznanika znaju li za kakav posao
- tražili oglase i ponude za posao preko Interneta
- osobno nazivali i posjećivali razne poslodavce
- tražili utjecajne ljude koji bi im vezama pomogli u dobivanju posla

Sudionici su odgovarali na 4 - stupanjskoj skali pri čemu je 1 označavalo „nikad“, a 4 „svakodnevno“. Budući da je faktorska analiza u prethodnim istraživanjima (Galić, 2008) upućivala na postojanje jedne latentne dimenzije u osnovi svih 7 pitanja, ukupan intenzitet traženja posla operacionaliziran je kao jednostavna suma ovih čestica. Pouzdanost skale izražena koeficijentom unutarnje konzistencije bila je zadovoljavajuća i u ovom istraživanju iznosi $\alpha = 0.79$.

3.2.3. Postupak

Istraživanje je uključivalo tri mjerenja s razmakom od pola godine između mjerenja. Prema nekim autorima (Galić, 2008), prilikom analize traženja posla potrebni su dugi vremenski periodi. Vremenski izbor treće točke (godinu dana nakon prve) činio se opravdanim s obzirom na relativno dugi vremenski period zapošljavanja, osobito u zemljama u kojima je visoka stopa nezaposlenosti, poput Bosne i Hercegovine.

Prije individualnog kontaktiranja svakog od sudionika istraživanja, studentskim predstavnicima fakulteta i pojedinih studijskih grupa je poslana e-pošta s objašnjenjem svrhe istraživanja i zamolbom za prikupljanje kontakata (adresa e-pošte i/ili brojeva mobitela) studenata završne godine čiji su predstavnici. Potom je svakom od sudionika individualno na osobnu e-poštu poslana zamolba za sudjelovanje u istraživanju. Istraživač se predstavio, podsjetio sudionika da je kontakt dobiven od studentskog predstavnika, objasnio cilj istraživanja te još jednom napomenuo sudioniku da je istraživanje anonimno i dobrovoljno. U sve tri točke mjerenja podaci su se prikupljali putem elektronskog upitnika. Za konstrukciju elektronskog upitnika korišten je *Google Docs Survey* servis. Sudionici su pristupali upitniku pritiskom na poveznicu

koju su sa zamolbom za sudjelovanje u istraživanju dobili na osobne adrese e-pošte, a sama primjena kroz sve tri točke istraživanja trajala je između 15 i 20 minuta. Onemogućena je opcija višestrukog ispunjavanja upitnika s iste adrese e-pošte. Naglašeno im je da potvrde primitak e-pošte kao i ispunjavanje upitnika. Istraživač je nakon svake potvrde o ispunjavanju bilježio pored kontakta sudionika da je ispunio anketu. Kako bi se odgovori sudionika mogli povezati kroz različite točke istraživanja zamoljeni su da formiraju šifru od šest znakova na sljedeći način: inicijal imena majke, inicijal djevojačkog prezimena majke, redni broj dana u mjesecu kada je majka rođena, redni broj mjeseca kada je majka rođena. Šifra za svakog pojedinog sudionika je bila ista kroz sve točke istraživanja. Po završetku primjene upitnika, svi podaci automatski su se spremali u bazu podataka, koja se kasnije pripremila za statističke obrade.

3.2.3.1. 1.točka mjerenja

Prva točka istraživanja provedena je od svibnja do srpnja 2015. godine. Svi sudionici su u početnoj točki mjerenja ($N=743$) bili u fazi završetka studija i nezaposleni. Tijekom prikupljanja podataka u prvoj točki dva puta su poslani podsjetnici (putem e-pošte i sms poruke) u svrhu povećanja stope odgovaranja (*eng. response rate*). Prvi put podsjetnik je poslan krajem lipnja i povećao je stopu odgovaranja za 10 %. Drugi put podsjetnik je poslan sredinom srpnja i povećao je stopu odgovaranja za 5 %. Ukupno se postotak odgovaranja povećao za 15 % slanjem podsjetnika te ide u prilog dosadašnjim spoznajama o povećanju stope odgovaranja slanjem podsjetnika. U obzir se treba uzeti i specifičnost uzorka budući da su ga činili studenti završne godine studija, te su i sami izvještavali o zaboravljanju ispunjavanja upitnika zbog npr. ispitnih rokova, neprovjeravanja e-pošte, pisanja diplomskih radnji itd.

3.2.3.2. 2. točka mjerenja

Ispitivanje u drugoj točki provedeno je od prosinca 2015. do veljače 2016. godine. Sudionicima koji su sudjelovali u prvoj točki, te potvrdili primitak e-pošte i ispunjavanje upitnika, na adresu e-pošte je poslana obavijest o drugom krugu istraživanja s upitnikom koji su trebali ispuniti. Od ukupno 743 kontaktiranih, upitnik je ispunilo ukupno njih 501 (67 % početnog uzorka). Dva puta su poslani podsjetnici (putem e-pošte i sms poruke) za ispunjavanje upitnika kao i u prvoj točki. Prvi put podsjetnik je poslan sredinom siječnja i povećao je stopu odgovaranja za 5 %, drugi put podsjetnik je poslan početkom veljače i povećao je stopu

odgovaranja za 2 %. Slanjem dva podsjetnika postotak stope odgovaranja se povećao za 7 % što je gotovo duplo manje u odnosu na povećanje stope odgovaranja u početnom istraživanju nakon slanja podsjetnika.

3.2.3.3. 3. točka mjerenja

Ispitivanje u trećoj točki je provedeno od svibnja 2016. do listopada 2016. godine. Sudionicima koji su sudjelovali u drugoj točki, te potvrdili primitak e-pošte i ispunjavanje upitnika, na adresu e-pošte je poslana obavijest o trećem krugu istraživanja s upitnikom koji su trebali ispuniti. Od ukupno 501 kontaktiranih, sudjelovalo je $N = 303$ sudionika (60 %). Dva puta su poslani podsjetnici za ispunjavanje upitnika, kao i u drugoj točki istraživanja. Prvi put podsjetnik je poslan krajem lipnja i povećao je stopu odgovaranja za 7 %, drugi put podsjetnik je poslan krajem rujna i povećao je stopu odgovaranja za 5 %. Slanjem dva podsjetnika postotak stope odgovaranja se povećao za 12 % .

Budući da je riječ o longitudinalnom istraživanju, te se očekivalo osipanje i gubitak sudionika kroz točke istraživanja, u svrhu poticanja što većeg odaziva organizirana je nagradna igra u kojoj su tri dobitnika slučajnim izvlačenjem dobila poklon bon/-ove. Vrijednost nagrada (poklon bonova) se povećavala kroz točke istraživanja. U početnoj točki poklon bonovi bili su u vrijednosti od 20 konvertibilnih maraka (u daljnjem tekstu međunarodna skraćenica za konvertibilne marke BAM) iz CM-a, iz DM-a i 50 BAM iz robne kuće Zara. U prvom ponovljenom mjerenju po 50 BAM, te u drugom ponovljenom mjerenju po 80 BAM. Po završetku svake točke istraživanja svi sudionici su bili obaviješteni o rezultatima nagradne igre, a dobitnicima su uručene nagrade.

3.2.4. Analiza osipanja sudionika kroz točke istraživanja

S ciljem ispitivanja postojanja sistematskog obrasca osipanja sudionika kroz točke istraživanja na varijablama mjerenim kroz prvu i drugu točku istraživanja testirane su razlike između oni koji su iz druge i treće točke otpali u odnosu na one koji su nastavili sudjelovati u istraživanju. Sudionici koji su sudjelovali u drugoj točki istraživanja i oni koji su iz druge točke otpali iz istraživanja uspoređeni su s obzirom na rezultate u varijablama koje su mjerene u prvoj točki istraživanja. Potom su s obzirom na rezultate u varijablama mjerenim u drugoj točki

istraživanja uspoređeni oni koji su sudjelovali u trećoj točki istraživanja i oni koji su otpali. Rezultati su prikazani u tablicama 4. i 5.

Tablica 4. Testiranje značajnosti razlika između sudionika koji su sudjelovali u drugoj točki istraživanja i onih koji su otpali na varijablama mjerenim u prvoj točki istraživanja

Varijable	Otpali u drugoj točki			Sudjelovali u drugoj točki			t-vrijednost	d
	N	M	SD	N	M	SD		
duljina studiranja	242	5.38	1.02	500	5.24	0.74	2.09**	0.15
prosjeck ocjena	235	3.59	0.57	484	3.52	0.59	1.32	0.10
obrazovanje majke	241	3.24	1.28	499	3.13	1.25	1.14	0.08
obrazovanje oca	240	3.41	1.39	500	3.24	1.25	1.74	0.13
zaposlenost majke	237	1.82	0.05	491	1.74	0.04	1.24	0.09
zaposlenost oca	230	1.53	1.01	478	1.45	1.01	0.96	0.07
veličina mreže u točki 1	242	11.47	2.14	501	11.02	2.22	2.65**	0.19
snaga veze u točki 1	242	9.22	2.05	501	8.86	1.97	2.25*	0.17
status veze aktera u točki 1	242	10.19	2.80	501	10.60	2.64	-1.93	-0.15

* $p < .05$; ** $p < .01$

Legenda: N – ukupan broj ispitanika, M- aritmetička sredina SD- standardna devijacija, d - veličina učinka izražena Cohenovim d-indeksom

Sudionici koji su sudjelovali u drugoj točki istraživanja su imali kraću duljinu studiranja ($p < .01$), niže rezultate na veličini mreže ($p < .01$) i snazi veze ($p < .05$) u usporedbi sa sudionicima koji su iz istraživanja otpali. Iako su statistički značajne, sve utvrđene razlike izražene Cohenovim d-indeksima (Cohen, 1988) su na razini niskog efekta (0.15-0.19). U ostalim varijablama (prosjeck ocjena tijekom studija, obrazovanje majke, obrazovanje oca, zaposlenost majke, zaposlenost oca i status veze aktera) nisu utvrđene statistički značajne razlike između sudionika koji su sudjelovali u drugoj točki istraživanja i onih koji su otpali.

Tablica 5. Testiranje značajnosti razlika između ispitanika koji su sudjelovali u trećoj točki i onih koji su otpali na varijablama mjenjenim u drugoj točki istraživanja

Varijable	Otpali u trećoj točki			Sudjelovali u trećoj točki			t-vrijednost	d
	N	M	SD	N	M	SD		
duljina studiranja	200	5.21	0.70	300	5.24	0.76	-0.43	-0.03
prosjeak ocjena	195	3.52	0.59	289	3.50	0.56	0.49	0.04
obrazovanje majke	199	3.04	1.20	300	3.20	1.20	-1.39	-0.13
obrazovanje oca	199	3.26	1.27	301	3.25	1.23	0.14	0.01
zaposlenost oca	191	1.43	1.01	284	1.47	1.05	-0.42	-0.04
zaposlenost majke	199	0.69	0.76	292	0.79	0.88	-1.25	-0.11
veličina mreže u točki 2	200	11.14	2.58	301	10.97	2.78	0.70	0.06
snaga veze u točki 2	200	8.28	2.18	301	8.30	2.52	-0.11	-0.01
status veze u točki 2	200	11.53	2.61	301	11.44	2.70	0.38	0.03
traženje posla u točki 2	200	14.42	4.31	301	14.71	7.87	-0.48	-0.04

* $p < .05$; ** $p < .01$

Legenda: N – ukupan broj ispitanika, M- aritmetička sredina SD- standardna devijacija, d - veličina učinka izražena Cohenovim d-indeksom

Sudionici koji su sudjelovali u trećoj točki istraživanja i oni koji su otpali nisu se značajno razlikovali ni na jednoj varijabli mjerenoj u drugoj točki istraživanja.

4. REZULTATI

Rezultati u ovom radu su prikazani redosljedom koji slijedi postavljene istraživačke probleme. Ispitali smo sociodemografske prediktore socijalnog kapitala diplomanata i shodno tomu su prikazane analize. Potom slijede rezultati koji odgovaraju na istraživački problem predviđanja zapošljavanja diplomanata u drugoj i trećoj točki na osnovi prediktora karakteristika socijalnih mreža i intenziteta traženja posla. Testirani su i moderatorski efekti socijalnog kapitala na odnos intenziteta traženja posla i zapošljavanja. Konačno, završavamo s prikazom rezultata o promjenama u karakteristikama socijalnih mreža diplomanata ovisno o ishodima traženja posla tijekom godinu dana. Sve analize prati opis i objašnjenje provedbe istih. U tablici 6. prikazani su deskriptivni parametri varijabli karakteristika socijalnih mreža i intenziteta traženja posla diplomanata kroz tri točke istraživanja ($N_1=743$; $N_2=501$; $N_3=303$).

Tablica 6. Deskriptivni pokazatelji veličine mreže, snage veze, statusa veze i intenziteta traženja posla diplomanata tijekom vremena ($N_1=743$; $N_2=501$; $N_3=303$)

točka mjerenja	varijabla	N	M	SD	Min	Max	K-Sz	(A)simetričnost	Spljoštenost
1. točka	veličina mreže	743	11.17	2.20	5	17	.090**	0.01	-0.39
	snaga veze	743	8.99	2.00	3	15	.128*	0.18	0.26
	status veze	743	10.47	2.69	3	15	.130**	-0.71	0.24
2. točka	veličina mreže	501	11.03	2.70	4	20	.078**	0.10	-0.01
	snaga veze	501	8.3	2.37	3	15	.123**	0.31	0.01
	status veze aktera	501	11.53	2.68	3	15	.183**	-0.96	0.62
	intenzitet traženja posla	501	14.64	4.32	6	24	.121**	-0.39	-0.74
3. točka	veličina mreže	303	12.03	2.49	6	19	.130**	-0.11	-0.64
	snaga veze	303	8.74	2.47	3	15	.126**	-0.10	-0.84
	status veze	303	10.12	3.38	3	15	.183**	-0.39	-0.74
	intenzitet traženja posla	303	14.47	4.37	6	24	.120**	-0.34	-0.77

* $p < .05$; ** $p < .01$

Legenda: N–broj sudionika, M-aritmetička sredina, SD-standardna devijacija, Min-minimalni ostvareni rezultat, Max-maksimalni ostvareni rezultat, K-Sz -rezultati Kolmogorov Smirnovljeva testa, (a)simetričnost distribucije varijabli, spljoštenost distribucije varijabli

4.1. Sociodemografski prediktori karijernog socijalnog kapitala diplomanata

Kako bismo odgovorili na prvi problem, tj. utvrdili povezanost sociodemografskih značajki pojedinca i samoprocjena karakteristika socijalnih mreža, proveli smo linearnu regresijsku analizu. Analiza je napravljena na cijelom uzorku ($N=730$) sudionika iz prve točke istraživanja koji su imali cjelovite odgovore na upitnicima primijenjenim u prvoj točki istraživanja. Prije prikaza rezultata regresijske analize prikazani su rezultati korelacijske analize.

Tablica 7. *Pearsonovi* koeficijenti korelacija između sociodemografskih varijabli i samoprocjena karakteristika socijalne mreže diplomanata ($N=730$)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
1. obrazovanje oca	1	.389**	-.068	.028	.124**	.389**	-.068	.028
2. obrazovanje majke		1	-.060	.088*	.159**	.000	.005	.106**
3. zaposlenost oca			1	.074	-.053	.059	-.028	.082*
4. zaposlenost majke				1	.038	.005	.015	.079*
5. prosječna primanja u obitelji					1	.179**	.008	.112**
6. veličina mreže						1	.283**	.364**
7. snaga veze							1	.093**
8. status veze								1

* $p < .05$; ** $p < .01$

Iz matrice bivarijatnih korelacija (Tablica 7) vidljivo je da su korelacije između ispitivanih varijabli niske ili neznačajne. Postoji značajna pozitivna povezanost u procjenama različitih dimenzija karijerne umreženosti – veličine mreže, snage veza i statusa veza aktera. Međutim, povezanosti su niske i iznose od $r=.093$, između statusa aktera i snage veza, do $r=.364$, između veličine mreže i statusa aktera. Ove niske korelacije između pojedinih dimenzija karijerne umreženosti, govore u prilog multidimenzionalne definicije ove vrste socijalnog kapitala.

Prosječna primanja u obitelji pozitivno su povezana s veličinom mreže i statusom veza aktera, te razinom obrazovanja oba roditelja, a negativno s radnim statusom oca. Očekivano, viši i povoljniji socio-ekonomski status pozitivno je povezan s karijernim socijalnim kapitalom. Snaga veza nije značajno povezana s istraživanim socioekonomskim značajkama diplomanata.

Kako bi utvrdili doprinos sociodemografskih varijabli u objašnjavanju individualnih razlika u pojedinim dimenzijama karijernog socijalnog kapitala diplomanata, provedene su linearne regresijske analize pri čemu su veličina veze, snaga veza i status veze aktera predstavljali kriterijske varijable, a individualne socio-demografske značajke prediktorske varijable.

Tablica 8. Rezultati regresijskih analiza za kriterije: veličina mreže, snaga veza i status veze aktera ($N=730$)

Prediktori	Kriterij		
	Veličina mreže Beta (β)	Snaga veze Beta (β)	Status veze aktera Beta (β)
obrazovanje oca	.071	.021	.078
obrazovanje majke	-.048	-.022	.061
zaposlenost oca	.055	-.035	.084*
zaposlenost majke	-.010	.023	.075
prosječna primanja u kućanstvu	.168**	.008	.100**
R	.187**	.047	.203**
Kor.R ²	.028	-.005	.034

* $p < .05$; ** $p < .01$

Legenda: Beta (β)-vrijednost standardiziranog regresijskog koeficijenta, R –koeficijent multiple korelacije, korigirani R^2 -korigirani ukupni doprinos objašnjenjanoj varijanci

Socioekonomske varijable objašnjavaju 2.8 % varijance individualnih razlika u procjeni veličine mreže. Značajni samostalni prediktor su prosječna mjesečna primanja u kućanstvu ($\beta=.168$; $t(730)=4.375$; $p < 0.01$), što znači da diplomanti višeg financijskog statusa procjenjuju da poznaju veći broj ljudi koji bi im mogli pomoći u traženju zaposlenja. Socioekonomske varijable objašnjavaju 3.4 % varijance procjena statusa aktera. Značajni samostalni prediktori su radni status oca ($\beta=.027$; $t(730)=2.217$; $p < 0.01$) i prosječna primanja u kućanstvu ($\beta=.1$; $t(730) = 2.622$; $p < 0.01$). Diplomanti čiji je otac zaposlen procjenjuju da su umreženi s pojedincima višeg statusa, kao i oni koji imaju viša mjesečna primanja. Konačno, socioekonomske značajke nisu se pokazale značajnim prediktorom snage veza, odnosno stupnja bliskosti s osobama koje bi mogle pomoći u traženju zaposlenja.

4.2. Struktura i sastav socijalnih mreža nezaposlenih osoba kao prediktori uspješnosti pronalaza posla

Provedene su binarne logističke regresijske analize u kojima su kao kriteriji postavljeni ishodi zapošljavanja u drugoj i trećoj točki. Kriterijske varijable imaju binarni ishod - pojedinac je ili zaposlen ili nezaposlen u određenoj točki. Binarnim logističkim regresijskim analizama ispitao se doprinos demografskih i varijabli mrežnog socijalnog kapitala prikupljenih u prvoj točki na ukupno zapošljavanje tijekom godine dana koliko je trajalo istraživanje.

Potom se na temelju demografskih varijabli, varijabli mrežnog socijalnog kapitala i intenziteta traženja posla prikupljenih u drugoj točki na uzorku nezaposlenih ($N = 178$) ispitivao njihov doprinos na zapošljavanje u trećoj točki.

U prvoj točki istraživanja svi sudionici su bili nezaposleni i u isto vrijeme uključeni u istraživanje ($N = 743$). U drugoj točki istraživanja od ukupnog broja $N = 501$ sudionika njih $N = 177$ bilo je zaposleno. U trećoj točki u istraživanju je sudjelovalo ukupno $N = 303$ sudionika od kojih je $N = 138$ bilo zaposleno. Od ukupnog broja zaposlenih u trećoj točki $N = 138$, $N = 117$ je bilo zaposleno i u drugoj točki istraživanja, a $N = 21$ sudionika se zaposlilo u trećoj točki.

Tablica 9. Prikaz broja zaposlenih i nezaposlenih kroz točke istraživanja ($N_1=743$; $N_2=501$; $N_3=303$)

	T1	T2	T3
zaposleni	0	177	138*
nezaposleni	743	324	165
Ukupni N	743	501	303

* Od ukupno $N= 138$ zaposlenih u zadnjoj točki, $N = 21$ se prvi put zaposlio u 3. točki

Prije izračuna logističkih regresija izračunate su korelacije varijabli mrežnog kapitala sa zaposlenošću u pojedinim točkama mjerenja, intenzitetom traženja posla i demografskim varijablama (prilog 1).

Nije utvrđena korelacija između varijabli mrežnog socijalnog kapitala iz prve točke i zaposlenosti u drugoj i trećoj točki. Veličina mreže i status veze aktera iz druge točke su značajno povezane sa zapošljavanjem u trećoj točki. Najveću povezanost sa zapošljavanjem u trećoj točki ima varijabla status veze aktera iz druge točke ($r=.213$). Intenzitet traženja posla u drugoj točki je

negativno povezan sa zapošljavanjem u trećoj točki ($r=-.117$). Od demografskih varijabli samo je radni status oca pozitivno povezan sa zapošljavanjem u trećoj točki ($r=.130$)

4.2.1. Postupak binarne logističke regresije - previđanje zapošljavanja tijekom trajanja istraživanja na temelju prediktora iz prve točke

4.2.1.1. Dijagnostika modela

Binarnim logističkim regresijskim analizama ispitali smo doprinos demografskih i varijabli mrežnog socijalnog kapitala prikupljenih u prvoj točki istraživanja na ukupno zapošljavanje tijekom trajanja istraživanja. Varijablu zapošljavanje smo formirali kao ukupan broj zaposlenih tijekom trajanja istraživanja.

Omnibus testovi pokazuju značajnost na razini od 1% te se može reći kako je model povećao svoju mogućnost objašnjavanja u odnosu na model sa samom konstantom. Hosmer i Lemeshow testom dobiva se statistički neznačajan hi kvadrat pokazatelj ($\chi^2(8)=9.26, p=.320$), što ukazuje na to da je model dobro prilagođen podacima. Pseudo R² (Cox i Snell R² i R² Nagelkerke) pokazatelji pokazuju koliko nezavisne varijable objašnjavaju promjene u zavisnoj varijabli. Klasifikacijska tablica pokazuje ispravnu klasifikaciju te specifičnost (postotak točnog predviđanja negativnog rezultata) i senzitivnost (postotak zaposlenih koji su ispravno predviđeni). Na temelju rezultata, krajnji model ispravno klasificira 40.7% svih slučajeva u odnosu na početnih 40%. Glede senzitivnosti u našem slučaju model je točno klasificirao 11.7% onih koji su se zaposlili tijekom trajanja istraživanja. Specifičnost modela je postotak grupe koja nema ispitivano obilježje i koji je model točno prepoznao, u našem slučaju specifičnost iznosi 84.3% pojedinaca koji se nisu zaposlili tijekom trajanja istraživanja. Rezultati su prikazani u tablici 10.

Tablica 10. Rezultati logističke regresije za kriterij zapošljavanja tijekom trajanja istraživanja (N=501)

Prediktori (T1)	Ishod zapošljavanja (N=501)		
	Beta (β)	Wald	Exp(B)
obrazovanje oca	-.065	.601	.937
obrazovanje majke	.070	.674	1.072
zaposlenost oca	.108	1.279	1.114
zaposlenost majke	-.122	.959	.885
prosječna primanja u obitelji	-.040	.503	.961
veličina mreže 1. točka	.027	.293	1.027
snaga veze 1. točka	.037	.472	1.037
status veze 1.točka	-.044	1.159	.957
Konstanta	-.498	.747	.608
R ² CS		.012	
R ² N		.016	

* $p < .05$; ** $p < .01$

Legenda: β -standardizirani logistički regresijski koeficijent, Wald-Waldov statistik, Exp(B)-eksponencijalni omjer vjerojatnosti, R²CS- (Cox i Snell), R²N (Nagelkerke) - proporcija objašnjene varijance

Svi β koeficijenti demografskih i varijabli socijalnog kapitala su bili neznačajni. Demografske varijable nisu bile značajni prediktori zapošljavanja. Varijable socijalnog kapitala mjerene u prvj točki također nisu bile značajan prediktor zapošljavanja tijekom istraživanja.

4.2.2. Postupak binarne logističke regresije -previđanje zapošljavanja u drugoj i trećoj točki na temelju prediktora iz prve točke

4.2.2.1. Dijagnostika modela (druga točka)

Omnibus testovi pokazuju značajnost na razini od 1% te se može reći kako je model povećao svoju mogućnost objašnjavanja u odnosu na model sa samom konstantom. Hosmer i Lemeshow testom dobiva se statistički neznačajan hi kvadrat pokazatelj ($\chi^2(8)=8.15, p=.418$), što ukazuje na to da je model dobro prilagođen podacima. Pseudo R² (Cox i Snell R² i R² Nagelkerke) pokazatelji pokazuju koliko nezavisne varijable objašnjavaju promjene u zavisnoj varijabli. Klasifikacijska tablica pokazuje ispravnu klasifikaciju te specifičnost (postotak točnog

predviđanja negativnog rezultata) i senzitivnost (postotak zaposlenih koji su ispravno predviđeni). Na temelju rezultata, krajnji model ispravno klasificira 66.1 % svih slučajeva u odnosu na početnih 65.4 %. Glede senzitivnosti u našem slučaju model je točno klasificirao 12.6 % onih koji su se zaposlili u drugoj točki. Specifičnost modela je postotak grupe koja nema ispitivano obilježje i koji je model točno prepoznao, u našem slučaju specifičnost iznosi 89.7% pojedinaca koji se nisu zaposlili u drugoj točki.

4.2.3. Dijagnostika modela (treća točka)

Omnibus testovi pokazuju značajnost na razini od 1% te se može reći kako je model povećao svoju mogućnost objašnjavanja u odnosu na model sa samom konstantom. Hosmer i Lemeshow testom dobiva se statistički neznakažan hi kvadrat pokazatelj ($\chi^2(8)=12.48, p=.13$), što ukazuje na to da je model dobro prilagođen podacima. Na temelju rezultata, krajnji model ispravno klasificira 56.9% svih slučajeva u odnosu na početnih 54.2 %. Glede senzitivnosti u našem slučaju model je točno klasificirao 36.1% onih koji su se zaposlili u trećoj točki. Specifičnost modela je postotak grupe koja nema ispitivano obilježje i koji je model točno prepoznao, u našem slučaju specifičnost iznosi 74.5% pojedinaca koji se nisu zaposlili u trećoj točki. Rezultati i koeficijenti logističke analize su prikazani u tablici 11.

Tablica 11. Rezultati logističke regresije za kriterij(e) zapošljavanja u drugoj ($N=501$) i trećoj točki istraživanja ($N=303$)

Prediktori (T1)	T2 ishod zapošljavanja ($N=501$)			T3 ishod zapošljavanja ($N=303$)		
	Beta (β)	Wald	Exp(B)	Beta (β)	Wald	Exp(B)
obrazovanje oca	-.021	.060	.979	.002	.000	1.000
obrazovanje majke	.053	.373	1.055	-.040	.136	.961
zaposlenost oca	.134	1.848	1.143	.208	2.925	1.231
zaposlenost majke	-.207	2.343	.813	-.183	1.400	.833
prosječna primanja u obitelji	-.014	.056	.986	-.024	.111	.976
veličina mreže 1. točka	.026	.263	1.026	.039	.378	1.040
snaga veze 1. točka	.070	1.757	1.072	.006	.010	1.006
status veze 1.točka	-.055	1.637	.947	-.037	.464	.964
Konstanta	-1.073	1.951	.342	-.234	.059	.792
R ² CS		.018			.022	
R ² N		.025			.029	

* $p < .05$; ** $p < .01$

Legenda: β -standardizirani logistički regresijski koeficijent, Wald-Waldov statistik, $\text{Exp}(B)$ -eksponencijalni omjer vjerojatnosti, $R^2\text{CS}$ - (Cox i Snell), $R^2\text{N}$ (Nagelkerke) - proporcija objašnjene varijance

Svi β koeficijenti demografskih i varijabli socijalnog kapitala su bili neznačajni. Demografske varijable nisu bile značajni prediktori zapošljavanja u drugoj i trećoj točki. Varijable socijalnog kapitala mjerene u prvoj točki također nisu bile značajan prediktor zapošljavanja ni u drugoj i ni trećoj točki.

4.2.4. Postupak binarne logističke regresije - previđanje zapošljavanja u trećoj točki na temelju prediktora iz druge točke

4.2.4.1. Dijagnostika modela (treća točka)

Omnibus testovi pokazuju značajnost na razini od 1% te se može reći kako je model povećao svoju mogućnost objašnjavanja u odnosu na model sa samom konstantom. Hosmer i Lemeshow testom dobiva se statistički neznačajan hi kvadrat pokazatelj ($\chi^2(8)=8.24, p=.410$), što ukazuje na to da je model dobro prilagođen podacima. Na temelju rezultata, krajnji model ispravno klasificira 88.7% svih slučajeva u odnosu na početnih 69.3%. Glede senzitivnosti u našem slučaju model je točno klasificirao 73.4% onih koji su se zaposlili u trećoj točki. Specifičnost modela je postotak grupe koja nema ispitivano obilježje i koji je model točno prepoznao, u našem slučaju specifičnost iznosi 43.9% pojedinaca koji se nisu zaposlili u trećoj točki. Rezultati su prikazani u tablici 12.

Tablica 12. Rezultati logističke regresije za kriterij zapošljavanja u trećoj točki istraživanja (N=178)

Prediktori (T2)	T3 ishod zapošljavanja (N=178)		
	Beta (β)	Wald	Exp(B)
obrazovanje oca	-.220	.832	.802
obrazovanje majke	.033	.022	1.034
zaposlenost oca	.049	.038	1.050
zaposlenost majke	.234	.781	1.264
prosječna primanja u obitelji	-.167	1.057	.846
veličina mreže 2. točka	.022	.040	.978
snaga veze 2. točka	.351*	.048	1.166
status veze 2.točka	.571*	.037	1.245
intenzitet traženja posla 2.točka	-.050	.731	.081
Konstanta	.646	.108	1.908
R ² CS		.183	
R ² N		.346	

* $p < .05$; ** $p < .01$

Legenda: β -standardizirani logistički regresijski koeficijent, Wald-Waldov statistik, Exp(B)-eksponencijalni omjer vjerojatnosti, R²CS- (Cox i Snell), R²N (Nagelkerke) - proporcija objašnjene varijance

Svi β koeficijenti demografskih varijabli su bili neznačajni, kao i intenzitet traženja posla. Dakle, demografske varijable i intenzitet traženja posla u drugoj točki nisu bili značajni prediktori zapošljavanja u trećoj točki. Od varijabli socijalnog kapitala značajni su β koeficijenti snage veze ($\beta = .351$) i statusa veze ($\beta = .571$). Zajedno objašnjavaju 34.6 % varijance kriterija zapošljavanja u trećoj točki.

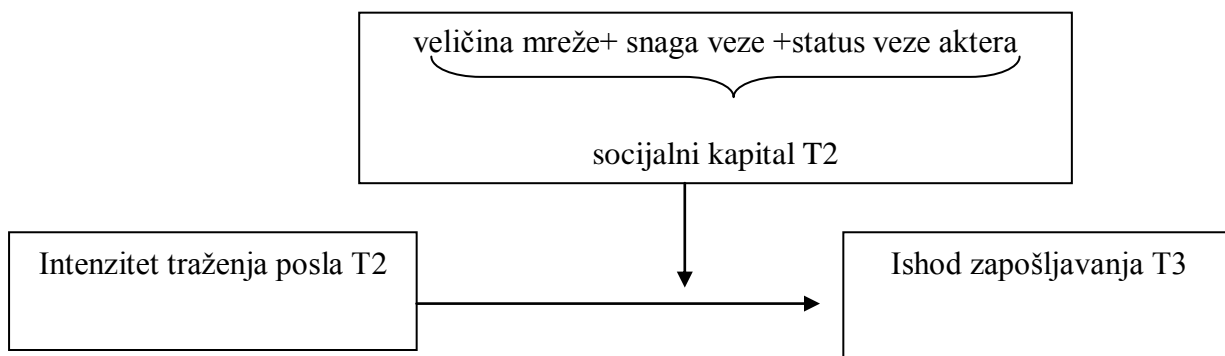
Pozitivne vrijednosti koeficijenta β imaju za posljedicu povećanje vjerojatnosti da će se diplomanti zaposliti u trećoj točki istraživanja. Snaga veze aktera iz druge točke ima pozitivne β koeficijente i veće od 1 što znači da se njihovim povećanjem povećava vjerojatnost zapošljavanja u trećoj točki. Exp(B) vrijednosti ukazuju na to da za svaki jedinični porast rezultata na snazi veze iz druge točke diplomanti imaju 1.166 puta veću šansu da će se zaposliti. Status veze aktera također ima pozitivne β koeficijente i veće od 1 što znači da se njihovim povećanjem povećava vjerojatnost zapošljavanja u trećoj točki. Exp(B) vrijednosti ukazuju na to da za svaki

jedinični porast rezultata na statusu veze aktera iz druge točke diplomanti imaju 1.245 puta veću šansu da će se zaposliti u trećoj točki istraživanja.

4.3. Socijalni kapital kao moderator odnosa intenziteta traženja posla i ishoda zapošljavanja

Za odgovor na 3. problem moderira li socijalni kapital odnos intenziteta traženja posla i ishoda zapošljavanja provedene su hijerarhijske regresijske analize. Moderatorski učinci mogu se ispitati i putem strukturalnog modeliranja kojeg autori u novije vrijeme preferiraju, no prema nekim autorima (Holmbeck, 1997) i hijerarhijska regresijska analiza ako se pravilno izvede može predstavljati primjerenu metodu testiranja učinka moderatora.

Kriterijska varijabla korištena u regresijskoj analizi je prikazana kao ishod zapošljavanja u trećoj točki, a kao prediktori su u prvom koraku analize uvrštene demografske varijable: obrazovanje oca, obrazovanje majke, zaposlenost oca, zaposlenost majke i prosječna materijalna primanja u obitelji. U drugom koraku, u analizu je uvrštena varijabla intenzitet traženja posla koja je mjerena u drugoj točki istraživanja. U trećem koraku uvedena je varijabla socijalnog kapitala koja je izražena kao ukupni rezultat na dimenzijama veličine mreže, snage veze i statusa veze mjenjenih u drugoj točki istraživanja. U posljednjem koraku analize, uvedena je moderatorska varijabla. Moderatorska varijabla predstavlja produkt intenziteta traženja posla i socijalnog kapitala. Ispitalo se da li se njezinim unošenjem statistički značajno povećava količina objašnjene varijance kriterija, što bi, u potvrdnom slučaju, značilo potvrđivanje moderatorskog učinka varijable socijalnog kapitala. Prije stvaranja interakcijske varijable, kako bi se smanjili problemi vezani uz multikolinearnost, centrirale su se prediktorske varijable, odnosno, od sirovih rezultata oduzeta je njihova aritmetička sredina (Berger, 2003).



Tablica 13. Rezultati hijerarhijske regresijske analize za kriterij ishod zapošljavanja u trećoj točki (N=178)

Prediktori	Kriterij: ishod zapošljavanja u T3 (N=178)			
	1.korak	2.korak	3.korak	4.korak
obrazovanje oca	-.001	-.002	-.013	-.013
obrazovanje majke	-.031	-.034	-.032	-.032
zaposlenost oca	.108	.102	.096	.097
zaposlenost majka	-.080	-.078	-.076	-.076
prosječna materijalna primanja u obitelji	-.017	-.010	.006	.006
traženje posla T2		-.091	-.096	-.096
socijalni kapital T2			.193*	.191*
traženje posla *socijalni kapital				-.013
R	.137	.164	.253	.254
R ²	.019	.027	.064	.064
R ² kor	.000	.004	.038	.034
ΔR ²	0.019	.008	.037*	.000

* $p < .05$; ** $p < .01$

Legenda: R -koeficijent multiple korelacije; R^2 -ukupan doprinos prediktora objašnjenjanoj varijanci; ΔR^2 – promjena u postotku objašnjene varijance kriterija

U tablici 13 prikazani su rezultati hijerarhijske regresijske analize. Socijalni kapital je jedini samostalni prediktor zapošljavanja u trećoj točki ($\beta = .193$, $p < .01$), a varijabla intenzitet traženja posla se pokazuje neznačajnim prediktorom ($\beta = -.096$, $p > .05$)

U prvom koraku uvrštene su varijable obrazovanje oca, obrazovanje majke, zaposlenost oca, zaposlenost majke i prosječna materijalna primanja u obitelji i takav model objašnjava 1.9% varijance kriterija zapošljavanja u trećoj točki. Nakon unosa varijable intenzitet traženja posla u dugoj točki, model objašnjava 2.7 % varijance kriterija zapošljavanja. Dodavanjem varijable socijalni kapital u trećem koraku, model objašnjava 6.4% varijance zapošljavanja u trećoj točki, pri čemu je socijalni kapital značajan prediktor ($F_{(7,295)} = 2.466$; $p < .01$) i samostalno objašnjava 3.7% varijance kriterija.

U posljednjem koraku, unosom moderatorske varijable, model ukupno objašnjava identičnih 6.4 % varijance kriterija kao i prethodni što značajno ne doprinosi objašnjenju varijance zapošljavanja u trećoj točki. Rezultati pokazuju da moderatorska varijabla nije značajan prediktor u objašnjenju varijance zapošljavanja. Treća hipoteza, o moderatorskom utjecaju socijalnog kapitala na odnos intenziteta traženja posla i zapošljavanja nije potvrđena.

4.4. Promjene strukture i sastava socijalnih mreža i intenziteta traženja posla tijekom trajanja (produljivanja) nezaposlenosti

Za odgovor na **4. problem** u svrhu ispitivanja promjena u karakteristikama društvenih mreža tijekom trajanja (produljivanja) nezaposlenosti korištene su analize varijance s ponovljenim mjerenjima (Tablica 14, 15, 16). Zavisne varijable su bile veličina mreže, snaga veze i status veze aktera u mreži, a nezavisne varijable su radni status (zaposlen ili nezaposlen) i vremenska točka mjerenja. Za testiranje promjena u intenzitetu traženja posla nezaposlenih diplomanata tijekom vremena korišten je *t*-test.

Prije provedbe analize varijance testirana je pretpostavka o sfericitetu. Za veličinu mreže pretpostavka o sfericitetu, odnosno o jednakim varijancama u svim točkama mjerenja je narušena ($\chi^2(2)=42.06, p<.01$), te su stupnjevi slobode korigirani prema Greenhouse-Geisserovoj procjeni sfericiteta ($\epsilon=0.88$). Pretpostavka o sfericitetu nije zadovoljena ni za snagu veze ($\chi^2(2)=35.49, p<.01$), zbog čega su stupnjevi slobode ponovno korigirani prema Greenhouse-Geisserovoj procjeni sfericiteta ($\epsilon=0.90$). Za status veze aktera zadovoljena je pretpostavka o sfericitetu ($\chi^2(2)=3.98, p=0.14$).

Izračunate su veličine učinka - parcijalne kvadrirane ete (η^2) koje se koriste u analizi varijance kada se želi utvrditi veličina učinka pojedinih nezavisnih varijabli (Brown 2007, Levine 2002, Kolesarić 2016). Kvadrirana eta pokazuje nam koliko je snažan učinak nezavisne varijable na zavisnu varijablu – što se prosječne vrijednosti u zavisnoj varijabli različitih skupina ispitanika više međusobno razlikuju, to je veći učinak nezavisne varijable. Prema Gamstu i sur. (2008), veličina kvadriranog eta kao veličina učinka od 0.09 je mala, 0.14 srednja, a 0.22 (i veća) je velika. Ti se podaci (Kolesarić, 2016) mogu izravno interpretirati kao proporcija ili postotak (ako dobivene brojeve pomnožimo sa 100) zajedničke varijance, poput r^2 (koeficijent determinacije).

Tablica 14. Promjene u veličini mreže zaposlenih i nezaposlenih osoba tijekom vremena (N=303) (ANOVA)

Veličina mreže	točka mjerenja						F (p η^2)		
	T1		T2		T3		radni status	točka mjerenja	točka mjerenja * radni status
radni status	M	SD	M	SD	M	SD			
nezaposleni	10.87	2.18	10.64	2.75	10.24	1.72	71.13**	43.19**	89.77**
zaposleni	11.20	2.09	11.35	2.72	14.16	1.33	(.198)	(.130)	(.238)

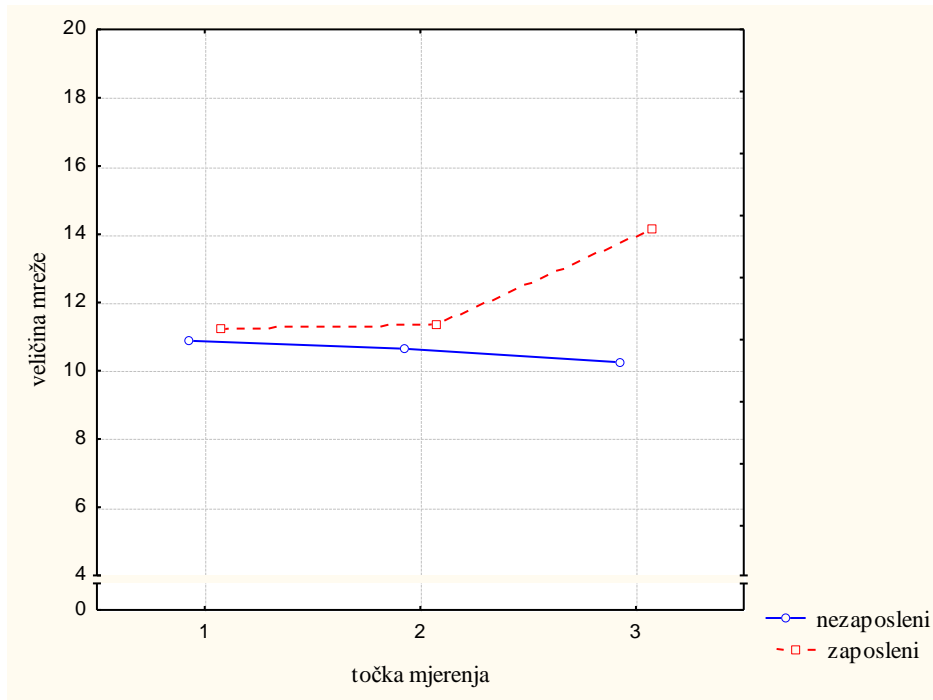
* $p < .05$; ** $p < .01$

Legenda: M-aritmetička sredina, SD-standardna devijacija, F- omjer, $p\eta^2$ - veličina učinka: 0.09 mala, 0.14 srednja, 0.22 (i veća) velika

Utvrđen je značajan glavni efekt radnog statusa i značajan glavni efekt točke mjerenja na veličinu mreže diplomanata. Veličine učinka radnog statusa i točke mjerenja na veličinu mreže su na razini srednjeg efekta. Radni status objašnjava 19.8% razlika u veličini mreže, a točka mjerenja 13%. Utvrđena je i značajna interakcija između točke mjerenja i radnog statusa koja je na razini velikog učinka (0.238) i prelazi graničnu (0.22) vrijednost velike veličine učinka.

Post hoc analize (Bonferroni test prilog 2) su pokazale da se skupina zaposlenih i nezaposlenih ne razlikuje značajno u veličini mreže u prvoj i drugoj točki istraživanja, a utvrđene su značajne razlike u veličini mreže između zaposlenih i nezaposlenih u trećoj točki istraživanja. S vremenom (nakon godinu dana) zaposleni razvijaju veće mreže, dok se nezaposlenim veličina mreže smanjuje tijekom vremena.

Na grafičkom prikazu (slika 2) prikazane su razlike u veličini mreže zaposlenih i nezaposlenih tijekom tri točke mjerenja.



Slika 2. Grafički prikaz promjena u veličini mreže zaposlenih i nezaposlenih osoba tijekom vremena

Tablica 15. Promjene u snazi veze zaposlenih i nezaposlenih osoba tijekom vremena (N=303) (ANOVA)

Snaga veze	točka mjerenja						radni status	F (pη ²)	točka mjerenja	točka mjerenja * radni status
	T1		T2		T3					
	M	SD	M	SD	M	SD				
radni status										
nezaposleni	8.80	2.21	8.10	2.53	6.99	1.71	64.25**	11.56**	106.07**	
zaposleni	8.96	1.84	8.51	2.41	10.83	1.36	(.182)	(.039)	(.269)	

* $p < .05$; ** $p < .01$

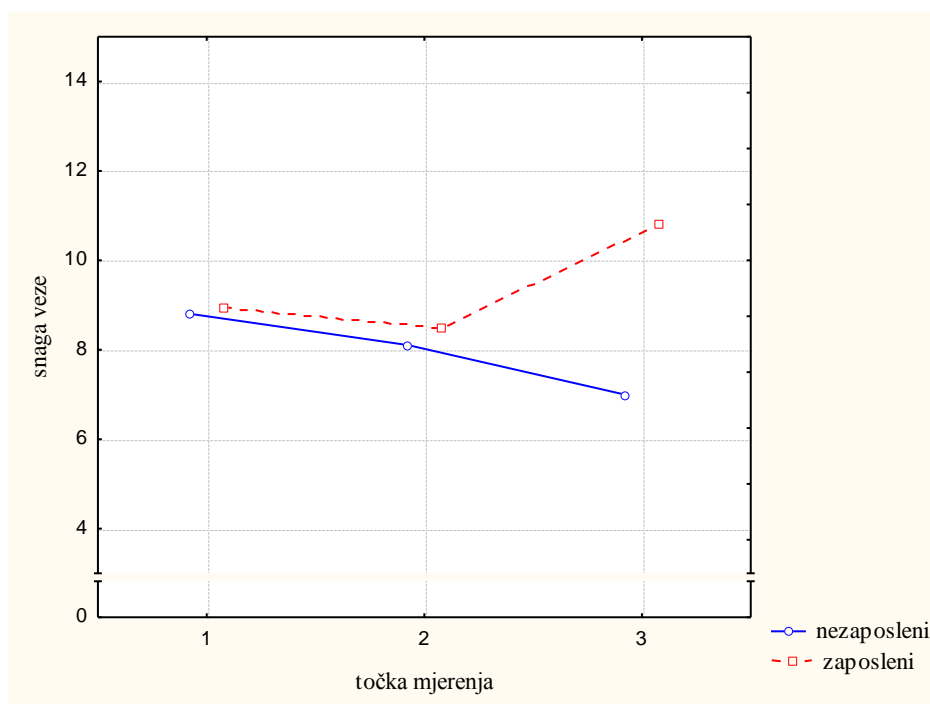
Legenda: M-aritmetička sredina, SD-standardna devijacija, F- omjer, $p\eta^2$ - veličina učinka: 0.09 mala, 0.14 srednja, 0.22 (i veća) velika

Utvrđen je značajan glavni efekt radnog statusa i značajan glavni efekt točke mjerenja na snagu veze diplomanta. Veličina učinka radnog statusa na snagu veze je na razini srednjeg efekta i

objašnjava 18.2% razlika snage veze, dok je utjecaj točke mjerenja na snagu veze na razini niskog efekta i objašnjava 3.9% snage veze. Također je utvrđena značajna interakcija između radnog statusa i točke mjerenja s velikom veličinom učinka kojom se objašnjava 26.9% snage veze.

Post hoc analize (Bonferroni test prilog 2) su pokazale da se skupina zaposlenih i nezaposlenih ne razlikuje značajno u snazi veze u prvoj i drugoj točki istraživanja. U trećoj točki istraživanja, nakon godine dana, razlike u snazi veze između zaposlenih i nezaposlenih su značajne. Zaposleni s vremenom razvijaju snažnije veze dok veze nezaposlenih tijekom vremena slabe.

Na grafičkom prikazu (slika 3) prikazane su razlike u snazi veze zaposlenih i nezaposlenih tijekom vremena.



Slika 3. Grafički prikaz promjena u snazi veze zaposlenih i nezaposlenih osoba tijekom vremena

Tablica 16. Promjene u statusu veze zaposlenih i nezaposlenih osoba tijekom vremena ($N=303$) (ANOVA)

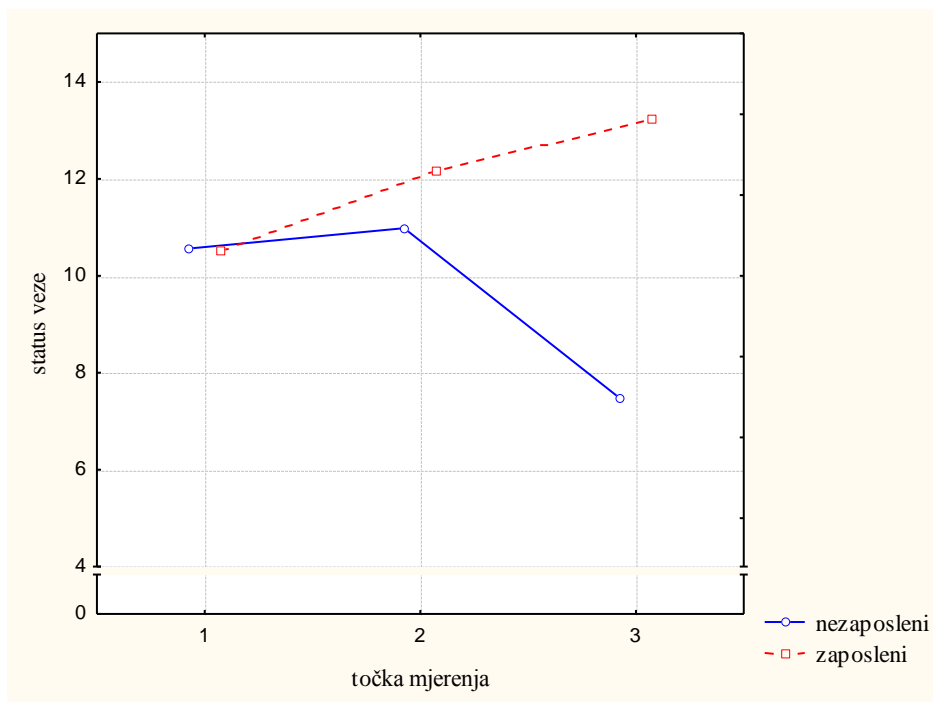
Status veze	točka mjerenja						F ($p\eta^2$)		
	T1		T2		T3		radni status	točka mjerenja	točka mjerenja * radni status
	M	SD	M	SD	M	SD			
radni status									
nezaposleni	10.59	2.60	11.01	2.72	7.48	2.04	120.18**	32.76**	181.65**
zaposleni	10.53	2.58	12.17	2.60	13.26	1.35	(.295)	(.102)	(.388)

* $p < .05$; ** $p < .01$

Legenda: M-aritmetička sredina, SD-standardna devijacija, F- omjer, $p\eta^2$ - veličina učinka: 0.09 mala, 0.14 srednja, 0.22 (i veća) velika

Utvrđen je značajan glavni efekt radnog statusa i značajan glavni efekt točke mjerenja na status veze aktera. Veličine učinka radnog statusa na status veze aktera je na razini velikog efekta i objašnjava 29.5 %, dok je utjecaj točke mjerenja na status veze aktera na razini niskog efekta i objašnjava 10.2 % razlika statusa veze. Također je utvrđena značajna interakcija između radnog statusa i točke mjerenja s velikom veličinom učinka kojom se objašnjava 38.8% statusa veze.

Post hoc analize (Bonferroni test prilog 2) su pokazale da se skupina zaposlenih i nezaposlenih ne razlikuje značajno u statusu veze aktera u prvoj točki istraživanja. U drugoj i trećoj točki skupina zaposlenih i nezaposlenih se razlikuje. Zaposleni se tijekom vremena, nakon 6 mjeseci i godine dana, umrežavaju s pojedincima višeg statusa. Kod nezaposlenih status veze aktera pada. Razlike u statusu zaposlenih i nezaposlenih su sve veće tijekom vremena. Vidljiv trend je prikazan i na grafičkom prikazu (slika 4).



Slika 4. Grafički prikaz promjena u statusu veze zaposlenih i nezaposlenih osoba tijekom vremena

Tablica 17. Promjene u intenzitetu traženja posla nezaposlenih diplomanta tijekom vremena (t-test)

	2.točka			3.točka			t-vrijednost	d
	N	M	SD	N	M	SD		
intenzitet traženja posla	313	14.89	4.07	158	15.09	4.20	-0.77	0.04

Intenzitet traženja posla mjeren je u drugoj (pola godine nakon završetka studija) i trećoj točki (godinu dana nakon završetka studija) kod nezaposlenih diplomanta. Nisu utvrđene statistički značajne razlike u intenzitetu traženja posla nezaposlenih diplomanta tijekom vremena.

4.5. Zadovoljstvo poslom tijekom vremena

S obzirom na to da je dio uzorka bio zaposlen u drugoj (177 sudionika) i trećoj točki istraživanja (138 sudionika), testirane su razlike na ukupnom uzorku zaposlenih u općem zadovoljstvu poslom tijekom vremena. Sudionici opće zadovoljstvo poslom procjenjuju (umjereno) visokim ($M_{2\text{točka}}=14.07$; $SD=2.30$, teoretski raspon= 4-20; $M_{3\text{točka}}=13.64$; $SD=1.86$) i nisu utvrđene statistički značajne razlike ($t=-1.88$, $p=.06$) u općem zadovoljstvu poslom na cijelom uzorku tijekom vremena.

Kroz godinu i po dana koliko je ukupno trajalo istraživanja 146 sudionika zaposlilo se u javnom, a 117 u poslovnom sektoru. Testirane su razlike u općem zadovoljstvu poslom s obzirom na sektor zaposlenja. Nisu utvrđene statistički značajne razlike u općem zadovoljstvu poslom između zaposlenih u javnom i poslovnom sektoru ni u drugoj ($M_{\text{javni}}=15.19$; $SD=2.62$; $M_{\text{poslovni}}=15.54$; $SD=2.17$; $t=-.78$, $p=.56$) ni u trećoj točki istraživanja ($M_{\text{javni}}=13.11$; $SD=2.21$; $M_{\text{poslovni}}=13.97$, $SD=1.54$; $t=-2.81$, $p=.35$).

5. RASPRAVA

Cilj ovog rada bio je ispitati karakteristike društvenih mreža diplomanata, njihovu ulogu u zapošljavanju, kao i njihove promjene s produljivanjem nezaposlenosti. U okviru postavljenih istraživačkih problema ispitali smo doprinose sociodemografskih karakteristika u objašnjenju mrežnog socijalnog kapitala na koji se diplomanti mogu osloniti prilikom traženja zaposlenja. Pretpostavili smo da će sociodemografske karakteristike u prvom redu obrazovanje i zaposlenost roditelja kao i materijalna primanja u obitelji doprinijeti objašnjenju mrežnog kapitala na koji se diplomanti mogu osloniti prilikom traženja posla. Ovo smo ispitali na uzorku nezaposlenih diplomanata javnih fakulteta u Bosni i Hercegovini koji su sudjelovali u prvoj točki našeg istraživanja. Dalje smo nastojali ispitati koliko se na temelju varijabla mrežnog socijalnog kapitala koji uključuje veličinu mreže, snagu veze i status veze aktera može predviđati zapošljavanje diplomanata. Svaku od navedenih varijabli smo mjerili kroz sve točke istraživanja kod skupina zaposlenih i nezaposlenih sudionika. Ispitali smo doprinos varijabli mrežnog kapitala na ukupno zapošljavanje tijekom studija, te na zapošljavanje u drugoj i trećoj točki. Socijalne mreže su tretirane kao prediktorske varijable te je pretpostavljeno da će se biti pozitivni prediktori zapošljavanja nakon pola godine i godinu dana. Pored navedenog ispitana je i moderatorska uloga socijalnog kapitala u odnosu intenziteta traženja posla u ishoda zapošljavanja.

U konačnici, tijekom godine dana pratile su se promjene u strukturi mreže, opisane veličinom mreže i snagom veze i sastavu mreže, opisane statusom veze aktera, kod skupina zaposlenih i nezaposlenih. Socijalne mreže su u skladu s teorijom konzervacije resursa tretirane su kao resurs koji bi se zapošljavanjem trebao obogaćivati. U skladu s teorijom očuvanja resursa i spirale gubitka koja je salijentnija u odnosu na spiralu dobitka, pretpostavljeno je da će se uslijed nezaposlenosti socijalne mreže smanjivati, postajati slabije i lošijeg sastava. Stoga smo pratili promjene koje se događaju u mrežama i kod zaposlenih i nezaposlenih pojedinaca kako bismo ispitali je li uslijed nezaposlenosti došlo do gubitka resursa. Kao dugoročna posljedica gubitka mrežnog kapitala uslijed nezaposlenosti bi se mogla javiti socijalna deprivacija. Teoriju smo testirali na uzorku diplomanata u kontekstu tranzicijske zemlji koju karakterizira visoka stopa nezaposlenosti. Pratili smo i promjene u intenzitetu traženja posla kod nezaposlenih pojedinaca te smo pretpostavili smo da će doći do intenzivnijeg traženja posla s vremenom. U daljnjoj

raspravi dobiveni rezultati će se detaljnije obrazložiti u okviru postavljenih teorija i dosadašnjih istraživanja.

5.1. Sociodemografski prediktori karijernog socijalnog kapitala

Prvim istraživačkim problemom nastojali smo ispitati socioekonomske prediktore individualnih razlika u socijalnom kapitalu diplomanata na koje se oni mogu osloniti prilikom traženja prvog zaposlenja. Ovaj socijalni kapital definiran je kroz individualnu percepciju umreženosti s drugima, a poseban predmet interesa bili su – veličina socijalne mreže, status aktera s kojima je pojedinac povezan te snaga socijalnih veza s drugima. Razlike u socijalnim mrežama trebale bi igrati značajnu ulogu u pozicioniranju diplomanata na tržištu rada te razvoju njihove buduće karijere, a njihova povezanost sa socioekonomskim značajkama pojedinca daje uvid u moguće procese društvene segregacije te procese kojima početne socioekonomske razlike među pojedincima komparabilnih profesionalnih karakteristika stvaraju razlike u njihovom karijernom razvoju.

Pozitivne i značajne bivarijatne korelacije između samoprocjena različitih indikatora individualnog socijalnog kapitala - između veličine mreže i snage veze ($r=.283$; $p<.01$) ukazuju na mogućnost postojanja faktora drugog reda koji opisuju ove dvije karakteristike socijalnih mreža. Veličina mreže i snaga veza čine formalnu strukturu odnosa ili veza koje čine mrežu (Adler i Kwon, 2002). Što je veličina mreže ili ukupan broj ljudi s kojima je pojedinac povezan veći (Seibert, Kraimer i Liden 2001), vjerojatnije je da će pojedinac dobiti informaciju relevantnu za statusni i prihodni napredak (Campbell, Marsden i Hurlbert, 1986). Utvrđena značajna povezanost između samoprocjena veličine mreže i snage uspostavljenih veza govori u prilog činjenici da su snažne veze obično više dostupne nego slabe veze i rezultiraju češćim interakcijama, čime se povećava vjerojatnost dobivanja informacija (Reingen i Kernan, 1986). U tom smislu, istraživanja su pokazala da ljudi imaju veću vjerojatnost umrežavanja sa snažnim vezama nego sa slabim vezama prilikom prikupljanja informacija (Brown i Reingen, 1987; Gilly, Graham, Wolfenbarger i Yale, 1998) što može biti osobito izraženo kod diplomanata prilikom prikupljanja informacija o slobodnim radnim mjestima. Pojedinci iz njihove okoline s kojima imaju češće interakcije i koji predstavljaju snažne veze poput roditelja, prijatelja i obitelji su

ujedno i osobe koje su višeg statusa, pa je za njih i vjerojatnije da nude više vrijednih informacija vezanih uz tržište rada i mogućnosti zapošljavanja (Aguilera, 2002; Reingold, 1999).

Šverko, Galić i Maslić Seršić (2005) su longitudinalnim praćenjem reprezentativnog uzorka nezaposlenih osoba u Hrvatskoj utvrdili kako stupanj subjektivne socijalne izolacije raste u funkciji trajanja nezaposlenosti (nakon godine dana), odnosno pada sa zapošljavanjem. Međutim, razlike su bile značajne već u prvoj točki mjerenja, u trenutku kada su obje skupine bile nezaposlene. Mlade visokoobrazovane osobe koje traže prvo zaposlenje donose na tržište rada različiti karijereni socijalni kapital. Prema rezultatima našeg istraživanja, ove razlike predviđa socio-ekonomski status diplomanata, prvenstveno financijska primanja u kućanstvu te razina obrazovanja i radni status roditelja. Dakle, diplomanti višeg socio-ekonomskog statusa, zahvaljujući socijalnom kapitalu, svoj povoljniji položaj u društvu mogu još više osnažiti brzim pronalaženjem zaposlenja. Drugim riječima, početne razlike koje nisu velike, mogu se na tržištu rada povećavati. Delattre i Sabatier (2007) su utvrdili da su diplomanti čiji su očevi zaposleni umreženi s osobama višeg statusa i da zbog toga imaju veću vjerojatnost umrežavanja prilikom traženja posla. Prema rezultatima dosadašnjih istraživanja, roditelji višeg obrazovanja na vrijeme prenose djeci i informacije o karijernim prilikama putem vlastitih socijalnih mreža (Anders, 2007). Diplomanti s većim mjesečnim primanjima imaju šire mreže što ide u prilog činjenici da na stvaranje veza može djelovati financijski status pojedinca koji je izraženiji u ekonomski nestabilnijim vremenima. Prema Smithu (2000), pojedinci s većim financijskim primanjima i manjim ekonomskim pritiscima se mogu osloniti na svoja primanja te vrijeme iskoristiti za umrežavanja i stvaranje uglavnom slabih veza. Dobiveni rezultati su u skladu s istraživanjem Try (2005) koji je utvrdio značajan utjecaj obrazovanja roditelja na korištenje neformalnih, ali ne i formalnih metoda traženja posla. U našem istraživanju, socio-demografske značajke diplomanata nisu bile značajni prediktori samoprocjena snaga veza, odnosno procjena stupnja bliskosti s osobama koje mogu pomoći u traženju posla. Osim toga, iako značajan, udio objašnjene varijance individualnih razlika u socijalnom kapitalu vrlo je mali i iznosi oko 3%. Niska povezanost varijabli socio-demografskog statusa s karijernim socijalnim kapitalom pojedinca govori u prilog niske segregacije društva što je svakako važan resurs ekonomskog napretka. Ovi su nalazi prikupljeni na relativno homogenom uzorku mladih visokoobrazovanih osoba koje su već prošle nekoliko velikih selekcijskih događaja – završetak srednje škole, upis na fakultet i, na kraju, uspješan završetak studija.

Važno je napraviti distinkciju između mobiliziranog socijalnog kapitala koji se vezuje uz kontakte korištene pri traženju posla (Lin, 1999) i dostupnog socijalnog kapitala koji se odnosi na cjelokupnu karijernu socijalnu mrežu u koju je pojedinac uključen. Istraživanje provedeno u Švedskoj je pokazalo da je veličina mreže pozitivno povezana s uspješnim pronalaženjem zaposlenja dok snaga veza nije igrala značajnu ulogu (Korpi, 2001). Međutim, ove nalaze ne možemo generalizirati na naše kulturalne i ekonomske uvjete. Primjerice, također u Švedskoj, Hällsten, Edling i Rydgren (2017) su uspoređujući tri populacije mladih – dvije koje imaju imigrantsko porijeklo (iransko ili iz zemalja bivše Jugoslavije) te mlade Šveđane koji nemaju imigrantsko porijeklo, utvrdili da je karijerna socijalna umreženost najsnažniji prediktor zaposlenosti upravo među imigrantima iz zemalja bivše Jugoslavije.

S obzirom na dobivene rezultate u kojima su prosječna materijalna primanja značajan prediktor veličine karijerne mreže i statusa veze u mreži, rezultati impliciraju da bi potencijalno ugrožene skupine mogle biti visokoobrazovane osobe nižih primanja. Ovi rezultati mogu biti relevantni za ispitivanje individualnih razlika u dostupnosti karijernog socijalnog kapitala i njegove povezanosti sa socioekonomskim značajkama osobe, a mogu imati i implikacije na zaključke o stupnju segregiranosti nekog društva po dimenziji socioekonomskog statusa.

5.2. Socijalne mreže kao prediktori zapošljavanja

S obzirom da dosadašnja istraživanja ne daju jasan odgovor na pitanje u kojoj mjeri se mlade osobe zapošljavaju koristeći svoj socijalni kapital: koliko su s kvalitetom zaposlenja i brzinom zapošljavanja povezane različite dimenzije umreženosti; koliko je važna veličina mreže, koliko status aktera, a koliko snaga veza, drugim problemom smo to nastojali ispitati. Nije utvrđena korelacija između varijabli mrežnog socijalnog kapitala iz prve točke i zaposlenosti u drugoj i trećoj točki. Veličina mreže i status veze aktera iz druge točke su značajno povezane sa zapošljavanjem u trećoj točki. Najveću povezanost sa zapošljavanjem u trećoj točki ima varijabla status veze aktera iz druge točke ($r=.213$). Intenzitet traženja posla u drugoj točki je negativno povezan sa zapošljavanjem u trećoj točki ($r=-.117$). Od demografskih varijabli samo je radni status oca pozitivno povezan sa zapošljavanjem u trećoj točki ($r=.130$).

S obzirom da smo imali podatke da se tijekom trajanja studije zaposlilo ukupno $N = 138$ sudionika ispitivali smo doprinos demografskih varijabli i varijabli mrežnog socijalnog kapitala

mjerenog u prvoj točki na zapošljavanje tijekom trajanja istraživanja. Prema rezultatima binarne nije utvrđen značajan prediktorski doprinos nijedne varijable mrežnog socijalnog kapitala mjerenog u prvoj točki na zapošljavanje tijekom istraživanja. Svi β koeficijenti demografskih i varijabli socijalnog kapitala su bili neznačajni.

Potom smo ispitali doprinos spomenutih varijabli na zapošljavanje u drugoj i trećoj točki. Prema rezultatima binarne logističke regresijske analize u kojima su varijable mrežnog socijalnog kapitala mjerene u prvoj i drugoj točki istraživanja tretirane kao prediktorske, a zapošljavanje u drugoj i trećoj točki kao kriteriji nije utvrđen značajan prediktorski doprinos nijedne varijable mrežnog socijalnog kapitala mjerenog u prvoj točki na zapošljavanje u drugoj i trećoj točki. Svi β koeficijenti demografskih i varijabli socijalnog kapitala su bili neznačajni. Dakle, na temelju samoprocjene kapitala kojeg diplomanti posjeduju na početku istraživanja kada su svi nezaposleni ne predviđa se značajno zapošljavanje u kasnijim točkama. Moguće da se tek u kasnijim fazama, kada diplomanti započnu s aktivnim traženjem posla i umrežavanjem, generira više socijalnog kapitala na temelju kojeg se mogu predviđati daljnja zapošljavanja.

Zanimljivo da nije utvrđen ni značajan prediktorski doprinos varijable veličine mreže na zapošljavanje ni nakon pola godine i godinu dana. Dobiveni podatak nije u skladu s postavljenom hipotezom prema kojoj je očekivano da će veličina mreže ili ukupan broj ljudi s kojima je pojedinac povezan (Seibert, Kraimer i Liden 2001) biti pozitivno povezani sa zapošljavanjem. U nekim dosadašnjim istraživanjima utvrđena je pozitivna korelacija između veličine mreže i dobivanja informacija o slobodnim radnim mjestima. Ukoliko se društvena mreža tražitelja posla sastoji od više ljudi, on će vjerojatno kontaktirati neke od njih prilikom traženja posla. Općenito se tvrdi što je veći raspon mreže, vjerojatnije je da će pojedinac dobiti informaciju relevantnu za statusni i prihodni napredak (Campbell, Marsden i Hurlbert, 1986). Nalaz je moguće objasniti time da je riječ o mladim osobama koje su nedavno završile školovanje. Vjerojatno poznaju velik broj ljudi, ali u profesionalnom kontekstu takva mreža, čak i ako je velika ne doprinosi značajno zapošljavanju. Veličina mreže je prediktivna u zapošljavanju ako su kontakti stečeni umrežavanjem s osobama iz profesionalnog svijeta, a pretpostavljamo da je ovdje riječ o zadržavanju postojećih velikih mreža poput prijatelja, kolega sa studija i obitelji. Ove nalaze bi trebalo dalje provjeriti na uzorku zaposlenika šireg raspona dobi i stupnja obrazovanja.

Demografske varijable i intenzitet traženja posla prikupljeni u drugoj točki na uzorku nezaposlenih ($N = 178$) nisu bili značajni prediktori zapošljavanja u trećoj točki. Od varijabli

socijalnog kapitala značajni su β koeficijenti snage veze ($\beta = .351$) i statusa veze ($\beta = .571$). Zajedno objašnjavaju 34.6 % varijance kriterija zapošljavanja u trećoj točki.

Sastav mreže opisuju njeni akteri, odnosno pojedinci koji ju čine. Sukladno tome, boljim sastavom mreže se smatra ona koju čine osobe višeg statusa za koje je vjerojatnije da nude više vrijednih informacija vezanih za posao (Aguilera, 2002; Reingold, 1999). Primjer je prestižno zanimanje poslovnog kontakta, moć i utjecaj i povezanost s poduzećem i industrijskim sektorom (Boxman, De Graaf & Flap, 1991) što je utvrđeno i u ovom istraživanju. Nezaposlene osobe koje posjeduju bolji sastav mreže, iskazan (većim) brojem uspješno pozicioniranih, obrazovanih i poslovno uspješnih pojedinaca s kojima su povezani, brže će se zapošljavati. Za razliku od veličine mreže, bolji sastav mreže predviđa zapošljavanje nakon pola godine.

Shodno specifičnosti našeg uzorka kojeg čine diplomanti pretpostavili smo da nemaju dovoljno razvijene kontakte iz svijeta rada ili profesionalnih krugova i da će se mrežni prijenos mobilizirati putem mreža njihovih roditelja. Dakle, snaga snažnih veza će imati više utjecaja na zapošljavanje mladih osoba od snage slabih veza. Snažne veze su obično više dostupne nego slabe veze i rezultiraju češćim interakcijama, čime se povećava vjerojatnost dobivanja informacija (Reingen i Kernan, 1986). Za snažne veze se pokazalo da su korisne u uvjetima kada vlada hitnost i katastrofa (Hurlbert, Beggs i Haines, 2001) što se ogleda prilikom traženja prvog zaposlenja. Prema nekim istraživanjima je također utvrđeno da su članovi obitelji korisniji u pomoći pri nalaženju prestižnog prvog posla od prijatelja i poznanika za koje je vjerojatnije da će pomoći pronaći posao u kasnijim fazama njihove karijere (Moerbeek i Flap, 2008). Ukoliko ove rezultate promotrimo ne samo iz perspektive karakteristika diplomanata kao prvih tražitelja posla koji su siromašni karijernim socijalnim kapitalom nego i u okviru društvenog konteksta Bosne i Hercegovine ovi podaci nisu neočekivani. Naime, u društvima u kojima postoji nedostatak socijalnog kapitala na makro razini vjerojatnije je da će doći do zatvaranja u malim, izoliranim i homogenim mrežama kao što su bliske obiteljske veze i nedostatak kohezije (Putnam, 1994, 2001, 2007). Neformalne veze karakterizira veći stupanj povjerenja između članova, snažnije i stabilnije veze što sve može biti olakotna okolnost kod dobivanja informacija o poslu (Šalaj, 2009). Dobiveni podaci u skladu su s istraživanjem provedenim u Republici Hrvatskoj (Matković, 2011), koja je s obzirom na društveni kontekst komparabilna s Bosnom i Hercegovinom, u kojem je utvrđeno da je više od polovice mladih (61 %) zaposleno (riječ je o prvom zaposlenju) u organizaciji gdje je već radio netko koga su poznavali, odnosno kod većine

(svakog sedmog sudionika) riječ je bilo o članu obitelji, dakle snažnim vezama. Geddes i sur. (1993) navode da neformalne metode imaju tendenciju da se češće koriste u lokalnim tržištima rada koje karakterizira visoka nezaposlenost (BiH!), kao i u situacijama kada poslodavci žele izbjeći zatrpanost od strane podnositelja zahtjeva, te kada tražitelji posla žele povećati konkurentsku prednost putem znanja iznutra ili osobnih kontakata što je u skladu s podacima koje smo dobili.

5.3. Moderatorska uloga socijalnog kapitala u odnosu intenziteta traženja posla i ishoda zapošljavanja

U nekim dosadašnjim istraživanjima utvrđena je niska pozitivna korelacija između intenziteta traženja posla i zapošljavanja (Kanfer i sur., 2001, Šverko i sur., 2008). Jesu li karakteristike mrežnog socijalnog kapitala one koje mijenjaju prirodu veze između intenziteta traženja posla i zapošljavanja? Kako bismo odgovorili na ovo pitanje ispitali smo moderatorsku ulogu socijalnog kapitala u tom odnosu. Socijalni kapital prilikom ispitivanja ovog odnosa tretiran je kao ukupni kapital kojeg čine veličina mreže, snaga veze i status veze aktera. Pretpostavljeno je da će socijalni kapital moderirati odnos intenziteta traženja posla i ishoda zapošljavanja u trećoj točki. Kada diplomanti posjeduju slab socijalni kapital (male mreže, slabe veze i loš sastav veza), odnos između intenziteta traženja posla i zapošljavanja bit će snažniji. Utvrdili samo da je samo socijalni kapital značajan samostalni prediktor zapošljavanja u trećoj točki, dok intenzitet traženja posla nije bio značajan prediktor. Rezultati pokazuju da moderatorska varijabla nije značajan prediktor u objašnjenju varijance zapošljavanja. Treća hipoteza, o moderatorskom učinku socijalnog kapitala na odnos intenziteta traženja posla i zapošljavanja nije potvrđena. Neutvrđeni moderatorski efekti socijalnog kapitala mogu voditi zaključku da kod diplomanata s različitim socijalnim kapitalom postoji sličan odnos intenziteta traženja posla i zapošljavanja.

Veza intenziteta traženja posla i zapošljavanja koju smo utvrdili u ovom istraživanju je negativna, suprotno očekivanju i nekim dosadašnjim istraživanjima.

Osim što su korelacije intenziteta traženja posla i zapošljavanja negativne jako su niske. Ovakvi rezultati mogu odražavati sami stav tražitelja posla, u našem konkretno slučaju diplomanta, koliko zapravo efikasnim smatraju da će intenzivnije traženje posla dovesti do zapošljavanja.

Iako je intenzitet traženja posla nešto viši od prosjeka sredine teorijskog raspona na skali traženja posla ($M = 14.47$, $SD = 2.30$ $min = 6$, $max = 24$) očigledno da postoje drugi načini koji dovode do uspješnijeg zapošljavanja od intenzivnog traženja posla.

5.4. Longitudinalno praćenje karakteristika društvenih mreža zaposlenih i nezaposlenih

Nakon pregleda rezultata o prediktorskim i moderatorskim ulogama mreža u zapošljavanju naglasak smo stavili na promjene u samim mrežama tijekom vremena. Tijekom godinu dana pratili smo diplomante i promjene u karakteristikama njihovih socijalnih mreža ovisno o ishodima zapošljavanja.

U skladu s teorijom očuvanja resursa (*eng. Conservation of resources theory*, Hobfoll, 1998; 2001) prema kojoj se resursima mogu smatrati bilo koji resursi ključni za preživljavanje i blagostanje spirala gubitka resursa je salijentnija u odnosu na spiralu očuvanja ili povećanja resursa. Gubitak resursa nerazmjerno je salijentniji od stvaranja resursa. Spirala gubitka resursa razvija se brže od spirale stjecanja resursa. To je posebno očito u situacijama prijetnje primarnim resursima kada su pojedinci skloni usredotočiti se na gubitke i slabosti, a ne na svoje snage. Početni gubitak resursa uzrokuje daljnje pogoršanje i gubitak preostalih resursa, budući da pojedinci pored gubitka resursa gube i resurse potrebne za suočavanje s gubicima. S obzirom na navedeno pretpostavljeno je da će uslijed nezaposlenosti doći do gubitka mrežnog socijalnog kapitala, odnosno mreže će se smanjivati, veze će slabiti i biti lošijeg sastava. S druge strane spirala dobitka implicira da se resursi zaposlenosti i mrežnog socijalnog kapitala osnažuju; dostupnost potrebnih resursa zaposlenosti povećavaju priliku za širenjem mreža, osnaživanjem veza i obogaćivanjem mreža sa statusno višim pojedincima. S obzirom da se spirala gubitka resursa brže razvija pretpostavljeno je da će nezaposleni tijekom vremena brže gubiti mrežni kapital nego će ga zaposleni stjecati (H4.).

Utvrđene su značajne razlike u veličini mreže nezaposlenih i onih koji su se u međuvremenu zaposlili. Veličine efekta vremena su srednje ($F = 43.19$, $p < 0.01$, $\eta^2 = .130$), a radnog statusa velike ($F = 71.13$, $p < 0.01$, $\eta^2 = .198$) na veličinu mreže. Efekt interakcije vremena i radnog statusa na veličinu mreže je velik ($F = 89.77$, $p < 0.01$, $\eta^2 = .238$). U prvoj točki istraživanja kada su svi diplomanti bili nezaposleni razlika u veličini mreže nije bilo. To se može objasniti time da su nezaposleni diplomanti tada još bili u obrazovnom sustavu i vjerojatno su

njihovu mrežu činile i kolege sa studija. Međutim, zapošljavanjem mreže zaposlenih se šire i te se razlike kroz vrijeme sve više povećavaju. Nakon godinu dana mreže nezaposlenih, unatoč nepostojanju razlike na početku istraživanja, postaju značajno manje. S obzirom na to da je riječ o diplomantima koji traže posao dulje od godine dana što ih kategorizira u dugotrajno nezaposlene vjerojatno da će s vremenom postati najranjivija skupina „*NEETS-i*“ (eng. „*not employed, not in education and not in training*“). Biti u nezaposlenosti, ne-obuci i ne- treningu (eng. skraćena *NEET*) ima nekoliko različitih posljedica i na pojedinca, društvo i ekonomiju. Negativni učinci nezaposlenosti mladih najčešće idu dalje od narušavanja ekonomskog stanja i imaju negativne efekte na kasniju karijeru (Arulampalam et al. 2001, Steijn et al. 2006, Schmillen i Umkehrer 2013) čime nezaposlenost ne utječe negativno samo na neposrednu situaciju pojedinca, nego narušava i buduće izgleda ostvarenja sigurnosti i prihoda na tržištu rada (Gregg, 2001).

Rezultate slične našim su dobili Šverko, Galić i Maslić Seršić (2005) koji su longitudinalnim praćenjem reprezentativnog uzorka nezaposlenih osoba u Hrvatskoj utvrdili kako stupanj subjektivne socijalne izolacije raste u funkciji trajanja nezaposlenosti (nakon godine dana), odnosno pada sa zapošljavanjem. Međutim, razlike su bile značajne već u prvoj točki mjerenja, u trenutku kada su obje skupine bile nezaposlene. Istraživanja koja su provedena u Hrvatskoj na mladima su pokazala da mladi ostaju u socijalnim mrežama unatoč tome što ne rade ili nemaju novaca što su autori objasnili time da Hrvatska još uvijek nema diferencijaciju među različitim društvenim slojevima i da je uvriježeno mišljenje da mladi teško dolaze do posla (Koller-Trbović i sur., 2009, Kieselbach, 2003), no s druge strane mladi se sami povlače jer ne mogu slijediti svoje zaposlene vršnjake. Ovo vodi zaključku da je za veličinu mreže nezaposlenost višestruko pogubna, s jedne strane smanjuje se broj pojedinaca s kojima bi se mogli umrežiti kao što to imaju priliku njihovi zaposleni vršnjaci, a s druge strane ako se sami povlače iz odnosa smanjuju im se postojeće mreže. Ovaj nalaz govori u prilog važnosti socijalnog kapitala te o pogubnom procesu socijalne deprivacije i isključenosti koju sa sobom donosi produljena nezaposlenost.

Utvrđene su razlike u snazi veze zaposlenih i nezaposlenih tijekom vremena. Utvrđeni su značajni mali efekti vremena ($F = 11.56, p < 0.05, \eta^2 = .039$) i veliki efekti radnog statusa ($F = 64.25, p < 0.01, \eta^2 = .182$) na snagu veze. Efekt interakcije vremena i radnog statusa na snagu veze je velik ($F = 106.07, p < 0.01, \eta^2 = .269$). Veze nezaposlenih postaju slabije tijekom

vremena, dok veze zaposlenih u drugoj točki (kada se ujedno zaposlilo najviše sudionika) slabe, a u trećoj točki postaju snažnije. Snažne i slabe veze imaju različite utjecaje na ishode zapošljavanja.

Slabe veze su korisne pri stjecanju informacija o poslu i u konačnici dobivanja samog posla. Slabljenje veza nezaposlenih u trećoj točki može se objasniti time da nezaposleni tijekom vremena razvijaju ove vrste veza vjerojatno s ciljem dobivanja informacija o poslu. S druge strane, moguće i da veze nezaposlenih slabe tijekom vremena jer se povlače i iz interakcija s bliskim ljudima i započinju proces samoizolacije. Ovo je u skladu s postavkama teorije konzervacije resursa prema kojoj strategije koje ljudi koriste za nadoknadu gubitaka resursa u mogu dovesti do drugih sekundarnih gubitaka.

Nadalje, zanimljivo je da u drugoj točki kada se najviše sudionika zaposlilo veze zaposlenih slabe što može voditi zaključku da su tada bili umreženi s pojedincima koji su im mogli pružiti informacije o slobodnim radnim mjestima što je u skladu s istraživanjima da snažno povezani imaju najčešće slične informacije i eliminiraju se mogućnosti za razmjenu informacija između kontakata (Burt, 2000) i potvrđuju Granovetterovu (1982) hipotezu o snazi slabih veza. Nakon što su ostvarili karijernu umreženost njihove mreže postaju snažnije poput rodbinskih ili prijateljskih. Nakon što su se zaposlili, jačaju dalje svoje socijalne resurse kroz održavanje odnosa s bliskim osobama poput obitelji i prijatelja. Ovo je u skladu s teorijom konzervacije resursa (1989) prema kojima rast jednog resursa prati rast i osnaživanje drugog resursa, kao i slabljenje. Razlike u veličini mreže i snazi veze nije bilo u prvoj točki istraživanja kada su svi diplomanti bili nezaposleni. Zapošljavanjem dolazi do osnaživanja resursa, odnosno razvoja snažnijih i većih mreža kod zaposlenih u odnosu na nezaposlene.

Utvrđene su razlike u statusu veze aktera zaposlenih i nezaposlenih tijekom vremena. Utvrđeni značajni efekti radnog statusa su veliki ($F = 120.18$, $p < 0.01$, $\eta^2 = .295$), a efekti vremena srednje veličine ($F = 32.76$, $p < 0.01$, $\eta^2 = .102$) na status veze aktera. Efekt interakcije vremena i radnog statusa na status veze aktera je velik ($F = 181.65$, $p < 0.01$, $\eta^2 = .388$). Zaposleni su umreženi s osobama višeg statusa i te razlike s vremenom postaju veće. U prvoj točki razlike (dok su svi bili nezaposleni i diplomanti) nije bilo, već nakon pola godine diferenciraju se u sastavu mreže oni koji su se zaposlili i ostali nezaposleni, a nakon godine dana razlike su još vidljivije. Status veze se vezuje uz sastav onih koji čine mrežu, a operacionalizira se kao obrazovni, profesionalni i općenito životni status onih koji čine mrežu tražitelja posla (Aguilera,

2002; Hällsten, Adling i Rydgren, 2016; Mouw, 2003; Reingold, 1999). Dakle, sastav mreže opisuju njeni akteri, odnosno pojedinci koji čine mrežu. Sukladno tome, boljim sastavom mreže se smatra onaj koji čine osobe višeg statusa za koje je vjerojatnije da nude više vrijednih informacija vezanih za posao (Aguilera, 2002; Reingold, 1999) što u prvoj točki nije utvrđeno, no s promjenom radnog statusa promijenio se i sastav mreže onih koji su se zaposlili. U dosadašnjim istraživanjima utvrđena je veza između ljudskog i socijalnog kapitala, s posebnim naglaskom na utjecaj obrazovanja pri čemu autori (Buerkle i Guseva 2002; prema Munasib 2009) naglašavaju socijalnu komponentu obrazovanja, poput prijatelja, poznanika i drugih veza stečenih u školi. Pojedinci koji su proveli više vremena obrazujući se stvorili su vrijedne kontakte vrlo lako što nije slučaj s pojedincima koji se nisu obrazovali. Međutim, u našem istraživanju riječ je osobama koje su visokoobrazovane, stoga je riječ o nekim drugim faktorima koji osim obrazovanja čine ljudski kapital.

Kod sve tri mjere socijalne umreženosti (veličina, snaga i status aktera) utvrđeno je da su veći efekti radnog statusa nego vremena. Promatrajući vremenski razmak između točaka u našem istraživanju možemo zaključiti da je bio kratak da bi se dobili snažniji efekti, osobito kada je riječ o duljini vremena između prve i druge točke. Iako on iznosi pola godine to je još uvijek relativno kratak period od završetka studija da bi se manifestirale promjene. U prilog tome govore i podaci u kojima se nakon još dodatnih pola godine, dakle ukupno godine dana od početka studija vidljivije očituju razlike. Snažni efekti radnog statusa zapravo su i očekivani i u skladu s teorijom konzervacije resursa prema kojoj se resursi zaposlenosti i mrežnog socijalnog kapitala osnažuju; dostupnost potrebnih resursa zaposlenosti povećavaju priliku za širenjem mreža, osnaživanjem veza i obogaćivanjem mreža sa statusno višim pojedincima. Suprotno našem očekivanju da će spirala gubitka resursa biti salijentnija u odnosu na spiralu dobitaka, razlike između zaposlenih i nezaposlenih su vidljivije tek nakon godinu dana. Jedino se na statusu veze već nakon pola godine diferenciraju oni koji su se zaposlili i ostali nezaposleni. Zaposleni već nakon pola godine imaju mreže koje su sastavom bolje u odnosu na one koji su ostali nezaposleni. Prema teoriji očuvanja resursa tijekom vremena se javljaju strategije izbjegavanja i prevencije gubitka umjesto aktivnog traženja novih mogućnosti za stjecanje resursa (Hobfoll, 2001). Prema našim rezultatima nezaposleni tijekom vremena razvijaju slabije veze što u ovom konkretno slučaju možemo protumačiti kao efikasnu strategiju odnosno pokušaj umrežavanja sa svrhom dobivanja informacija o poslu ili zapošljavanja. S druge strane gubici se očituju u tome da im se mreže

smanjuju i da nisu umreženi snažnim vezama koje mogu biti i najčešće jesu izvor socijalne podrške.

Prema Jahodinoj teoriji (Jahoda, 1981) socijalne mreže se mogu promatrati i kao jedna od latentnih funkcija koje se ostvaruju zaposlenošću. Rezultati našeg istraživanja su u skladu s rezultatima prijašnjih istraživanja u kojima je utvrđeno da nezaposlenost i nesigurnost posla negativno djeluju na socijalne funkcije i ograničavaju društvene mreže (De Cuyper, Baillien, & De Witte, 2009). Uključujući demografske korelate istraživanje provedeno na reprezentativnom uzorku Nijemaca utvrđeno je da je pristup latentnim funkcijama najbolji među mladim muškarcima viših društvenih slojeva koji su koji su živjeli u intimnoj vezi (Paul i Batinic, 2010) što je slično našim rezultatima. Osobe višeg statusa postaju zaposlene čime ostvaruju manifestne, a kasnije i latentne funkcije preko širenja mreža i umrežavanja s osobama višeg statusa. Dobiveni rezultati u skladu su s hipotezom (H4.) prema kojoj je pretpostavljeno da će se zapošljavanjem resursi obogaćivati, no suprotno očekivanom spirala gubitka resursa nije se brže razvijala te su zaposleni brže stjecali resurse nego li su ga nezaposleni gubili.

Dosadašnja istraživanja o promjenama u intenzitetu traženja posla pružaju nekonzistentne rezultate. Promjene u intenzitetu traženja posla u ovom istraživanju prate se na uzorku mladih osoba koje su iz obrazovnog sustava izašle na tržište rada i traže prvo zaposlenje. Prema nekim dosadašnjim istraživanjima na studentima utvrđeno je da se intenzitet traženja posla smanjuje između početka traženja posla i diplome, te se nakon diplomiranja povećava intenzitet traženja posla (Barber i sur. 1994, Saks i Ashfort 2000). S obzirom na navedeno, pretpostavilo se da će s vremenom nezaposleni intenzivnije tražiti posao (H5.). Intenzitet traženja posla mjerio se u drugoj točki, kada su svi diplomirali (provjereno pitanjem jeste li diplomirali) i započeli s traženjem posla, te godinu dana nakon diplomiranja. Nisu utvrđene statistički značajne razlike u intenzitetu traženja posla nezaposlenih diplomanata tijekom vremena ($t=-0.77, p=0.44$).

Rezultati nisu u skladu s dosadašnjim istraživanjima u kojima je utvrđeno da se nakon diplomiranja povećava intenzitet traženja posla (Barber i sur. 1994, Saks i Ashfort 2000). S produljivanjem nezaposlenosti (godina dana od diplomiranja) intenzitet traženja posla slabi što je u skladu s istraživanjem Kulik (2001) koja je utvrdila da intenzitet traženja posla raste u prva tri mjeseca nezaposlenosti, ali pada kod osoba koje su dulje nezaposlene. Generalno, hipoteza H5. nije potvrđena. Rezultate je potrebno protumačiti s oprezom s obzirom na to da je izabran kratak

period (šest mjeseci) za ispitivanje promjena u intenzitetu traženja posla na tržištu rada na kojem je visoka stopa nezaposlenosti.

U istraživanjima koja se bave ispitivanjem promjena u intenzitetu traženja posla najviše su testirani sekvencijalni modeli prema kojima se očekuje da će osobe koje su ostale nezaposlene ponovno započeti proces potrage posla. Nadalje, prema modelima učenja nezaposlene osobe tijekom vremena uče i sve više primjenjuju tehnike traženja posla koje su efikasnije što više pristaje podacima koje smo mi dobili. Podaci prema kojima smo dobili da su snaga veze i status veze iz druge točke značajni prediktori zapošljavanja u trećoj točki mogu odražavati činjenicu da bolji mrežni kapital olakšava zapošljavanje bez obzira na intenzitet traženja posla. U nekim dosadašnjim istraživanjima (Rees, 1966, Granovetter, 1973) utvrđeno da je između 30% i 50% poslova dobiveno putem socijalnih mreža. U ovim istraživanjima primijenjena je metoda otvorenog pitanja u kojima se od sudionika tražilo da navedu kako su došli do trenutnog posla. Ovi podaci su kasnije generalizirani diljem zemalja, industrijskih sektora i demografskih karakteristika (Galeotti i Merlino, 2014) stoga naši dobiveni podaci ne iznenađuju. Važno je rezultate promotriti u kontekstu tržišta rada BiH kojeg karakterizira visoka nezaposlenost, a prema nekim dosadašnjim istraživanjima (Geddes i sur.,1993) utvrđeno je da neformalne metode imaju tendenciju da se češće koriste upravo na tržištima rada koje karakterizira visoka nezaposlenost.

Od ukupno uzorka 35 % sudionika je zaposleno u drugoj točki istraživanja. Više od polovine njih 63 % (!) zaposleno je u javnom sektoru. Prema rezultatima studije tržišta rada mladih (2012), polovina mladi u BiH javni sektor vide kao najpoželjniji za zapošljavanje (50 % ispitanih). Osim plaće kao poželjne radne uvjete javnog u odnosu na privatni sektor navode slabiju konkurentnost, manji pritisak na poslu i fleksibilniji pristup mjerenju učinka. Ukoliko u procjeni kriterija zapošljavanja u obzir uzmemo brzinu i poželjnost zapošljavanja možemo zaključiti da su kod onih koji su se zaposlili nakon pola godine u javnom sektoru Bosne i Hercegovine (njih 35 %) oba kriterija ispunjena.

Nakon godinu dana zaposleno je bilo ukupno 45 % sudionika koji su sudjelovali kroz sve točke istraživanja. Testiranjem razlika u zadovoljstvu poslom i promjenama u zadovoljstvu utvrđeno je da je opće zadovoljstvo poslom u drugoj i trećoj točki istraživanja procijenjeno kao (umjereno) visoko ($M_2=14.07$; $SD=2.30$; $M_3=13.64$; $SD=1.86$; $min=9$; $max=20$). Zadovoljstvo poslom se ne mijenja tijekom pola godine ($t=-1.88$, $p=0.06$). Nisu utvrđene statistički značajne

razlike u općem zadovoljstvu poslom između zaposlenih u javnom i poslovnom sektoru ni u drugoj ($t=-.78$, $p=.56$) ni u trećoj točki istraživanja ($t=-2.81$, $p=.35$). Mjerili smo opće zadovoljstvo poslom te je važno imati na umu da na ukupno zadovoljstvo poslom utječe nesklad ili odstupanje zadovoljstva od očekivanja u pogledu pojedinih aspekata posla, a ne visina zadovoljstva tim aspektima sama po sebi. Zaposleni pojedinci su se relativno brzo zaposlili (godinu dana nakon diplomiranja) i to im je prvi posao. Još uvijek nemaju radnog iskustva na temelju kojeg bi pojedine aspekte trenutnog posla mogli usporediti s nekim prijašnjim. Stoga bi bilo zanimljivo longitudinalno pratiti te promjene kao i ispitati daljnje potencijalne razlike u zadovoljstvu poslom s obzirom na sektor zaposlenja.

6. OGRANIČENJA ISTRAŽIVANJA I PREPORUKE ZA BUDUĆE STUDIJE

Jednogodišnje longitudinalno praćenje diplomanata od faze završetka studija, traženja posla do zapošljavanja daje uvid u promjene karakteristika socijalnih mreža ovisno o ishodu traženja posla. Unatoč tome postoji i nekoliko ograničenja koja se vezuju uz provedeno istraživanje.

Uzorak sudionika na kojima je provedeno istraživanje čine diplomanti javnih fakulteta u Bosni i Hercegovini i najzastupljeniji u uzorku su studenti sa Sveučilišta u Mostaru (77 %). Nadalje, u uzorku su zastupljeni diplomanti svih fakulteta (što doprinosi heterogenosti), no njihov omjer je različit što može biti odraz različitih upisnih kvota i kriterija završavanja pojedinih fakulteta. U uzorku najviše ima studenata Filozofskog fakulteta i Fakulteta prirodoslovno-matematičkih i odgojnih znanosti na kojima postoji i najviše studijskih grupa/usmjerena, a najmanje je studenata tehničkih i prirodnih fakulteta. Većinu uzorka (78 %) čine žene što s jedne strane može odražavati činjenicu da žene češće dobrovoljno pristaju biti sudionice u istraživanjima ili da u današnje vrijeme žene uspješnije svladavaju akademske obveze i više ih ima u uzorku diplomanata kao što je u susjednoj Republici Hrvatskoj gdje je razlika u udjelu visokoobrazovanih žena i muškaraca u populaciji već prije 7 godina bila značajna (19.7% naprema 12.7 %) i taj trend je u daljnjem porastu (Galeković, 2011). Uzorak na kojem smo mi proveli istraživanje nije reprezentativan uzorak bosansko-hercegovačkih diplomanata čime se umanjuje generalizacija dobivenih podataka. U budućim istraživanjima bi se trebalo voditi računa o uklanjanju navedenih pristranosti (velika zastupljenost diplomanta s jednog sveučilišta, žena i diplomanata društvenih i humanističkih usmjerenja) kako bi se povećala generalizacija dobivenih podataka. Podaci iz ovog istraživanja su prikupljeni na relativno homogenom uzorku mladih visokoobrazovanih osoba koje su već prošle nekoliko velikih selekcijskih događaja – završetak srednje škole, upis na fakultet i, na kraju, uspješan završetak studija. Većina dosadašnjih istraživanja o ulozi mrežnog socijalnog kapitala u zapošljavanju su provedena u razvijenim zemljama. Bilo bi dobro provesti istraživanje u nekoj od tranzicijskih zemalja sličnih Bosni i Hercegovini.

Drugi nedostatak vezuje se uz osipanje sudionika. Sudionici koji su nastavili sudjelovati u drugoj točki istraživanja imali su kraću duljinu studiranja i niže rezultate na veličini mreže i snazi veze u usporedbi sa sudionicima koji nisu nastavili sudjelovati. Iako su utvrđene razlike na razini

niskog efekta nisu u potpunosti zanemarive. Unatoč tome što se sudionike poticalo na sudjelovanje u istraživanju materijalnim nagrađivanjem poklon bonovima, od početnog originalnog uzorka je zadržano manje od polovine sudionika (41%). U budućim istraživanjima trebalo bi se ispitati drugačiji načini nagrađivanja i poticanja sudionika na daljnje sudjelovanje u istraživanju.

Jedan od nedostataka istraživanja vezuje se i uz način prikupljanja podataka. Svi dobiveni podaci temelje se na samoprocjenama. Mrežni socijalni kapital izražen je kao percipirana dostupnost socijalne mreže u traženju posla. Ovakav način zahtijeva subjektivnu procjenu i ne može se valjano procijeniti od strane drugih pojedinaca. S obzirom na to da je ovo bilo longitudinalno istraživanje u sve tri točke primijenjen je isti upitnik za mjerenje mrežnog socijalnog kapitala. Potencijalni nedostaci mogu se vezati uz način odgovaranja sudionika; koliko su sudionici iskreno odgovarali, a koliko su nastojali biti *dosljedni* u odgovorima kroz točke istraživanja. Jedan od nedostataka koji se vezuje uz samoprocjene je socijalno poželjno odgovaranje. Kako bismo to smanjili svim sudionicima smo zajamčili anonimnost prilikom prikupljanja podataka, te su svi sudionici dobili uputu o načinu formiranja šifre pod kojom su ispunjavali upitnike.

Uzimajući u obzir specifičnost države u kojoj smo proveli istraživanje jedan od nedostataka je i dužina trajanja istraživanja. Poslijeratno stanje i tranzicijska ekonomija u Bosni i Hercegovini doprinose dugotrajnom traženju posla stoga bi prilikom praćenja diplomanata u procesu traženja posla bilo preporučljivo razmotriti periode duže od godine dana. U provedenom istraživanju usredotočili smo se na ulogu mrežnog socijalnog kapitala u zapošljavanju. U budućim istraživanjima preporučljivo bi bilo uz mjere socijalnog kapitala uključiti još neke mjere ljudskog kapitala (crte ličnosti, proaktivnost, radnu angažiranost) kako bi se utvrdili zajednički efekti na zapošljavanje mladih osoba.

Podaci koje smo dobili ovim istraživanjem nisu u potpunosti u skladu s teorijom konzervacije resursa koja predstavlja teoretski okvir ove radnje. Naime, očekivali smo da će spirala gubitka resursa biti salijentnija u odnosu na spiralu osnaživanja resursa. Zaposleni pojedinci razvijaju veće mreže, snažnije i boljeg sastava u odnosu na zaposlene, ali te su razlike značajne nakon godine dana. Potaknuti podacima koje smo dobili prijedlog za buduća istraživanja bi bilo uključivanje praćenja ostalih resursa poput socioekonomskih, motivacije, sposobnosti i vještina kod skupina zaposlenih i nezaposlenih. Od varijabli mrežnog socijalnog

kapitala jedino se na statusu veze već nakon pola godine razlikuju oni koji su se zaposlili i ostali nezaposleni. Bilo bi dobro u budućim istraživanjima ispitati kako se to održava na gubitak ili obogaćivanje drugih resursa tijekom vremena. Budući da smo pratili uzorak diplomanata koji se tek pozicioniraju na tržištu rada preporučljivo bi bilo ispitati koliko ishod zapošljavanja pogoduje u razvoju ili gubitku mekih vještina bitnih za rani karijerni razvoj. U našem istraživanju nismo utvrdili da je intenzitet posla značajan prediktor zapošljavanja. U budućim istraživanjima na uzorku diplomanata preporučljivo bi bilo ispitati koliko korisnim u zapošljavanju smatraju intenzivno traženje posla. Pored toga što je ishod zapošljavanja mjeren binarnom varijablom: pojedinac jest ili nije u određenom trenutku zaposlen upotpunjen je i pitanjima o zadovoljstvu poslom. U našem istraživanju nismo utvrdili promjene u zadovoljstvu poslom tijekom vremena, no uključili smo kratak period od svega šest mjeseci između mjerenja te bi preporučljivo bilo uzeti duži vremenski period te pratiti promjene u nekim aspektima zadovoljstva poslom tijekom vremena.

Provedeno istraživanje otvara pitanje uloge socijalnog kapitala u karijernom uspjehu pojedinca, ali i razlika koje postoje unutar homogenih skupina po stupnju obrazovanja i radnom iskustvu te, u konačnici, porijekla tih razlika – koliko su one pod kontrolom pojedinca i zajednice, a koliko „naslijeđen imetak“ na koji malo možemo utjecati. Zaključci temeljeni na longitudinalnoj studiji vode spoznaji da niža razina mrežnog socijalnog kapitala vodi početku socijalne izolacije koja nastala posljedicom nezaposlenosti. Istraživanje čimbenika koji poboljšavaju ili sprečavaju spremnost i sposobnost pojedinaca, ovdje konkretno diplomanata, u identificiranju i pristupanju novim mrežama i resursima mogu biti ključni za poboljšanje zapošljivosti širenjem raspona kontakata i mogućih resursa dostupnih diplomantima. Stoga bi u praktičnom karijernom radu i savjetovanju sa studentima bilo dobro raditi na osnaživanju studentskih kompetencija za identificiranje, pristup i aktiviranje mrežnog socijalnog kapitala.

7. ZAKLJUČAK

Cilj ove doktorske disertacije bio je ispitati ulogu mrežnog socijalnog kapitala u zapošljavanju mladih visokoobrazovanih osoba, kao i promjene u karakteristikama socijalnih mreža ovisno o ishodima traženja posla.

Ispitani su sociodemografski prediktori percipiranog karijernog socijalnog kapitala diplomanata i utvrđeno je da su prosječna mjesečna primanja u kućanstvu pozitivan prediktor veličine mreže. Diplomanti višeg financijskog statusa procjenjuju da poznaju veći broj ljudi koji bi im mogli pomoći u traženju zaposlenja. Nadalje je utvrđeno da su radni status oca i prosječna primanja u kućanstvu pozitivni prediktori statusa veze. Diplomanti čiji je otac zaposlen procjenjuju da su umreženi s pojedincima višeg statusa, kao i oni koji imaju viša mjesečna primanja. Naši rezultati nisu potvrdili pretpostavku da su socioekonomske značajke značajni prediktori snage veza.

Demografske varijable kao i varijable socijalnog kapitala mjerene u prvoj točki istraživanja nisu bile značajni prediktori zapošljavanja. Utvrđeno je da su snaga veze i status veze mjerene u drugoj točki istraživanja značajni prediktori zapošljavanja u trećoj točki istraživanja. Suprotno očekivanju, varijabla intenziteta traženja posla nije bila značajan prediktor zapošljavanja.

Testirani su i moderatorski utjecaji socijalnog kapitala na odnos intenziteta traženja posla i zapošljavanja. Rezultati pokazuju da moderatorska varijabla nije značajan prediktor u objašnjenju varijance zapošljavanja.

Konačno, praćene su promjene u karakteristikama mrežnog socijalnog kapitala ovisno o ishodu zapošljavanja tijekom godine dana. Rezultati pokazuju da se skupina zaposlenih i nezaposlenih ne razlikuje značajno u veličini mreže u prvoj i drugoj točki istraživanja, a utvrđene su značajne razlike u veličini mreže između zaposlenih i nezaposlenih u trećoj točki istraživanja. S vremenom (nakon godinu dana) zaposleni razvijaju veće mreže, dok se nezaposlenim veličina mreže smanjuje tijekom vremena. Skupina zaposlenih i nezaposlenih ne razlikuje se značajno u snazi veze u prvoj i drugoj točki istraživanja. U trećoj točki istraživanja, nakon godine dana, razlike u snazi veze između zaposlenih i nezaposlenih su značajne. Zaposleni s vremenom razvijaju snažnije veze dok veze nezaposlenih tijekom vremena slabe. Glede statusa veze utvrđeno je da se skupina zaposlenih i nezaposlenih ne razlikuje značajno u prvoj točki

istraživanja. U drugoj i trećoj točki skupina zaposlenih i nezaposlenih se razlikuje. Zaposleni se tijekom vremena, nakon 6 mjeseci i godine dana, umrežavaju s pojedincima višeg statusa. Kod nezaposlenih status veze tijekom vremena pada.

Zaključci temeljeni na rezultatima ovog longitudinalnog istraživanja vode spoznaji da su razlike u mrežnom socijalnom kapitalu između zaposlenih i nezaposlenih sve veće tijekom vremena. Razlike u statusu veze utvrđene su već nakon šest mjeseci, dok su razlike u veličini mreže i snazi veze utvrđene nakon godinu dana. Naši rezultati pokazuju da gubitak socijalnog kapitala može voditi socijalnoj izolaciji koja nastaje posljedicom nezaposlenosti i njezini su efekti s vremenom sve veći.

8. LITERATURA:

Abdullah, N., Saad, Md, S., M., Balakrishnan, S., Pilus, A. M., & Othman, A. T. (2015). Multi-Group Analysis: Testing Moderating Effects for the Causal Structure Model of Self-Action-Outcome (Sao Model). *Asian Social Science*, 11(17), 101-108.

Adler, P. S., Kwon, S.W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27, 17–40.

Agencija za rad i zapošljavanje u Bosni i Hercegovini (2016). <http://www.arz.gov.ba/statistika/mjesečni/default.aspx?id=2557&langTag=bs-BA> preuzeto 7.2.2107.

Aguilera, M. B. (2002). The impact of social capital on labor force participation: Evidence from the 2000 Social Capital Benchmark Survey. *Social Science Quarterly*, 83, 853–874.

Analiza tržišta rada i zapošljavanja u Federaciji Bosne i Hercegovine u 2015. godini, s procjenama za 2016. godinu, Federalni zavod za zapošljavanje, Sarajevo, 2016. http://www.mcp.gov.ba/org_jedinice/sektor_za_rad/aktuelnosti/default.aspx?id=7298&langTag=bs-BA preuzeto 12. 5. 2017.

Arandarenko, M., & Bartlett, W. (2012). *Labour Market and Skills in the Western Balkans*. FREN - Foundation for the Advancement of Economics: Beograd

Arulampalam, W. (2001). Is Unemployment Really Scarring? Effects of Unemployment Experiences on Wages. *The Economic Journal* 111, 585–606.

Bagić, D. (2016). Tracer anketa kao alat za praćenje karijera diplomiranih studenata. <http://esfhko.ffzg.unizg.hr/index.php/2016/12/02/prezentacija-tracer-anketa-kao-alat-za-pracenje-karijera-diplomiranih-studenata/> preuzeto 22.10.2018.

Bandura, A. (1971). *Social learning theory*. Morristown, General Learning Press: New York

Bandura. A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall: NewYork

Banfield, E. (1958). *The Moral Basis of Backward Society*. Free Press: Glancoe

Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M., i Phillips, J. M. (1994). Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47, 739-766.

Barnes, M., Heady, Cy Middleton (2002). *Poverty and social exclusion in Europe*. Elgar Publishing Limited:UK

- Baron, R.M. i Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychology Research. Conceptual, Strategic and Statistical Considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Beggs, J.J., V.A. Haines and J.S. Hurlbert (1996). Revisiting the rural-urban contrast: Personal networks in non-metropolitan and metropolitan settings. *Rural Sociology*, 61(2), 306-325.
- Bežovan, G. (2004). *Civilno društvo*. Nakladni zavod Globus: Zagreb
- Bian, Y. (1997). Bringing strong ties back in: Indirect ties, network bridges, and job searches in china. *American Sociological Review*, 62(3), 366-385.
- Bilić, N., Jukić, M. (2014). Unemployment of the young – economic, political and social issues with far-reaching consequences for the whole society. *Pravni vjesnik: časopis za pravne i društvene znanosti Pravnog fakulteta Sveučilišta J.J. Strossmayera u Osijeku*, 30, 485-505.
- Berger, E. (2003) Using Regression Analysis in Evaluation. U Wholey, J.; Hatry, H. I Newcomer, K. (Ur.). *Handbook of Practical Program Evaluation*. Joessey Bass: New York
- Bjarnason, T. i Sigurdardottir, T. J. (2003). Psychological distress during unemployment and beyond: Social support and material deprivation among youth in six northern European countries. *Social Science & Medicine*, 56, 973-985.
- Borgatti, S. P., Foster, P. C. (2003). The network paradigm in organizational research: A review and typology. *Journal of Management*, 29, 991–1013.
- Botrić, Valerija (2009). Nezaposleni i dugotrajno nezaposleni u Hrvatskoj: analiza na temelju ankete radne snage. *Revija za socijalnu politiku*, 16(1), 25-44.
- Bourdieu, Pierre (1986). *The Forms of Capital*. in Richardson, John G., ed., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood: New York
- Bowman, W.R. (1987). How college graduates find good jobs. *Journal of College Placement*, 47, 32-36.
- Boxman, E. A. W., De Graaf, P. M., Flap, H. D. (1991). The impact of social and human capital on the income attainment of Dutch managers. *Social Networks*, 13, 51-73.
- Brasher, E. E., & Chen, P. Y. (1999). Evaluation of success criteria in job search: A process perspective, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 57-70.
- Brass, D. J., Galaskiewicz, J., Greve, H. J. i Tsai, W. (2004). Taking stock of networks and organizations: a multilevel perspective. *Academy of Management Journal*. 47(6), 795–817.
- Breakwell, G. M. (2001). *Vještine vođenja intervjuja*. Jastrebarsko: Naklada Slap

- Brown, J. D. (2007). Statistics Corner. Questions and answers about language testing statistics: Sample size and power. *Shiken: JALT Testing & Evaluation SIG Newsletter*, 11(1), 31-35. <http://jalt.org/test/bro25.htm> preuzeto 19.02.2017.
- Brown, J. J., Reingen, P. H. (1987). Social ties and word-of-mouth referral behavior. *Journal of Consumer Research*, 14, 350–362.
- Brown, S. D. & Lent, R. W. (1996). A social cognitive framework for career choice counselling. *The Career Development Quarterly*, 44, 354-366.
- Burt, R. S. (1992). *Structural Holes*. Harvard University Press: Cambridge
- Burt, R. S. (1997). A note on social capital and network content. *Social Networks*, 19, 355-373.
- Burt, R.S. (2000). The network structure of social capital. *Research in Organizational Behaviour*, 22, 345-423.
- Campbell, K., E., Marsden, P. V., Hurlbert, J. S. (1986). Social resources and socioeconomic status. *Social Networks* 8, 97-117.
- Castells, M. (1997). *The Power of Identity*. Blackwell:Oxford.
- Chapple, K. (2002). Out of touch, out of bounds: how social networks shape the labour market radii of women on welfare. *Urban Geography*, 22(7), 617-640.
- Claridge, T. (2012). Measurement of Social Capital. A comprehensive resource on social capital and its research. <http://www.socialcapitalresearch.com/measurement.html>. preuzeto 19.2.2107.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Earlbaum Associates:
- Coleman, J. (1990). *Foundations of Social Theory*. Cambridge, MA: Belknap Press.Harvard University Press.
- Coverdill, James E. (1998). Personal Contacts and Post-Hire Job Outcomes: Theoretical and Empirical Notes on the Significance of Matching Methods. *Research in Social Stratification and Mobility* 16, 247-269.
- Crossley, N., Bellotti, E., Edwards, G., Everett, M.G., Koskinen, J., Tranmer, M., (2015). *Social Network Analysis for Ego-nets*. London: Sage Publications Ltd.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

Delattre D., Sabatier, M. (2007). Social Capital and Wages: An Econometric Evaluation of Social Networking's Effects. *Labour*, 21(2), 209-236.

De Cuyper, N., Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Job insecurity, perceived employability and targets' and perpetrators' experiences of workplace bullying. *Work & Stress*, 23, 206-224.

De Witte K, Cabus S, Thyssen G, et al. (2013). A critical review of the literature on school drop out. *Educational Research Review*, 10, 13-28.

Dika, S., & Singh, K. (2002). Applications of social capital in educational literature: a critical synthesis. *Review of Educational Research*, 72(1) 31-60.

Duffy, K. (1995). *Social Exclusion and Human Dignity in Europe*. Strasbourg: Council of Europe

Ellis, L. E. (2013). *Community embeddedness and core self-evaluations as predictors of distal job search and unemployment stress: Employability as a moderator*. (Magistarski rad). Clemson University.

EUROFOUND (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2011) Young people and NEETs in Europe: First findings (résumé). www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2011/72/en/2/EF1172EN.pdf preuzeto 15. 06. 2017.

EUROFOUND (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2012) Youth Guarantee: Experiences from Finland and Sweden. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/42/en/1/EF1242EN.pdf> preuzeto 15. 06. 2017.

EUROFOUND (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) (2011) Recent policy developments related to those Not in Employment, Education and Training (NEETs). http://www.eurofound.europa.eu/ef/sites/default/files/ef_files/docs/erm/tn1109042s/tn1109042s.pdf preuzeto 15. 06. 2017.

Eurofound (2013). *Young people and temporary employment in Europe*. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/comparativeinformation/young-people-and-temporaryemployment-in-europe> preuzeto 21.5.2017.

European Commission (2014). Memo. The EU Youth Guarantee. Available http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-14-571_en.htm preuzeto 24. 06. 2017.

Eurostat (2013.) Labour market policy statistics – Methodology 2013. <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/5935673/KS-GQ-13-002>

EN.PDF/bc4d9da7-b375-4eb3-97c7-766ebf7b4aa0?version=1.0 preuzeto 18.4. 2017.

Field, J. (2003). *Social capital*. Routledge: London

- Finnie, R., (2004), The school-to-work transition of Canadian post- secondary graduates: a dynamic analysis, *Journal of Higher Education Policy and Management*, 26(1), 35–58.
- Flap, H.D., de Graff, N. D. (1986). With a little help from my friends: Social Resources as an explanation of Occupational Status and Income in West Germany, The Netherlands, and the United States. *Social Forces*, 67(2), 452-472.
- Flap, H. (2002). *No man is an island*. Pp. 29-959 in: Lazega, E.; Favereau, O. (eds.) Conventions and Structures. University Press: Oxford
- Flap, H. (2004). *Creation and returns of social capital*. Pp.3-24 in: Flap, H.; Volker B. (eds.) Creation and returns of Social Capital. Routledge: London
- Franc, R. (2001.) *Snaga stava: učinci i procesni mehanizmi u ovisnosti od afektivno-kognitivne zasnovanosti stava i funkcija stava*. Doktorska disertacija. Sveučilište u Zagrebu.
- Franzen, A., & Hangartner, D. (2006). Social networks and labour market outcomes: The non-monetary benefits of social capital. *European Sociological Review*, 22(4), 353-368.
- Franzini, M. and Raitano, M. (2013). Economic Inequality and its Impact on Intergenerational Mobility. *Intereconomics*, 6, 328-335.
- Fulgosi, A. (1984). *Faktorska analiza*. Školska knjiga: Zagreb
- Fryer, D. (1986). Employment deprivation and personal agency during unemployment: A critical discussion of Jahoda's explanation of the psychological effects of unemployment. *Social Behaviour*, 1, 3-23.
- Fryrer, D., Payne, R. (1986). Being unemployed: A review of the literature on the psychological experience of unemployment. In: Cooper, C.L. & Robertson, I. (eds.), *International Review of Industrial and Organizational psychology* (pp. 235-278).
- Fukuyama, F. (2000). Social Capital and Civil Society. *Working Paper 00/74*, Washington D.C. USA: International Monetary Fund.
- Fukuyama, F. (2002). Social Capital and Development: the Coming Agenda. *SAIS Review*, 22(1), 23-37.
- Gaag, M. P. J. V. D. (2005). *Measurement of individual social capital* [S.l.]: [S.n.] Groningen University.
- Galeković, S. (2011). Promjene u obrazovnoj strukturi ženskoga stanovništva u Republici Hrvatskoj od 1961. do 2006. godine. *Kroatologija*, 2(1), 42-58. Dostupno na <http://hrcak.srce.hr/75493> preuzeto 12. 06. 2018.

Galić, Z. (2008). *Nezaposlenost, traženje posla i zapošljavanje: longitudinalna analiza psiholoških aspekata*. Doktorska disertacija. Filozofski fakultet Zagreb

Galić, Z., Šverko, B. (2008). Effects of prolonged unemployment and reemployment on psychological and physical health, *Review of Psychology*, 15(1), 3-10.

Gallie, D., Paugam, S., Jacobs, S. (2003). Unemployment, poverty and social isolation. Is there a vicious circle of social exclusion? *European Societies*, 5(1), 1-31.

Galeotti, A., & Merlino, L.P. (2014). Endogenous job contact networks. *International economic review*, 55(4), 1201-1226.

Gargiulo, M and Benassi, M. (2000). Trapped in your own net ? Network cohesion, structural holes and the adaptation of social capital. *Organization Science*, 11(2), 183 – 196.

Geddes M., A. Mair, A.E. Green, and C. Hasluck (1993). *The engineering industry in South East England: towards a regional strategy*. Harlow: South East Economic Development Strategy.

Geys, B., Murdoch, Z. (2010). Measuring the ‘Bridging’ versus ‘Bonding’ Nature of Social Networks: A Proposal for Integrating Existing Measures. *Sociology*, 44(3), 523–540.

Gilly, M. C., Graham, J. L., Wolfinbarger, M. F., Yale, L. J. (1998). A dyadic study of interpersonal information search. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 26, 83–100.

Goldin C. (2016). *Human Capital*. U: Handbook of Cliometrics. Heidelberg, Germany: Springer Verlag.

Gore, C. and Figueiredo, J.B. (eds.) (1997). *Social exclusion and anti-poverty policy: a debate*. International Institute for Labour Studies Research and United Nations Development Programme, research series 110. Geneva: International Labour Organisation publications

Gorgievski, M. J., & Hobfoll, S. E. (2008). *Work can burn us out and fire us up*. In J.R.B. Halbesleben (ed.) Handbook of stress and burnout in health care (pp 7 – 22). Hauppauge, New York: Nova Publishers.

Golubović, N. Džunić, M. (2015). Društveni kapital kao determinanta sive ekonomije u Republici Srbiji. *Ekonomski horizonti*, 17(3), 173 – 187.

Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360-1380.

Granovetter, M. (1982). The strength of weak ties: a network theory revisited. 105-130 in P.V.Marsden and N. Lin eds, Social structure and network analysis. London: Sage

Granovetter, M. (1974). *Getting a job: a study of contacts and careers*. Cambridge: Harvard University Press.

Granovetter, M. (1995). *Getting a job: A study of contacts and careers*. University Of Chicago Press.

Gregg, P. (2001). The impact of youth unemployment on adult unemployment in the NCDS. *Economic Journal*, 111(475), 626-653.

Halibašić, M., Domljan, V., Oruč, N, Balavac, M., Kalamujić, N. (2015). *Dijagnoza tržišta rada u Bosni i Hercegovini*. Ekonomski institut Sarajevo http://www.fzzz.ba/doc/DIJAGNOZA_TRZISTA_RADA.pdf preuzeto 12. 5. 2017.

Hällsten, M., Edling, C., Rydgren, J. (2017). Social capital, friendship networks, and youth unemployment. *Social Science Research*, 61, 234-250.

Hanneman, A., Riddle M., (2008). *Introduction to social network methods, Social and network data*. http://faculty.ucr.edu/~hanneman/nettext/C1_Social_Network_Data.html preuzeto 18. 06. 2017.

Hargadon, A. B., & Sutton, R. I. (1997). Technology brokering and innovation in a product development firm. *Administrative Science Quarterly*, 42, 716-749.

Heckhausen J, Wrosch C and Schulz R (2010). A motivational theory of life-span development. *Psychological Review*, 117, 32-60.

Hoare, P. N., & Machin, M. A. (2010). The impact of reemployment on access to the latent and manifest benefits of employment and mental health. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 759-770.

Hobfoll, S. E. (1985). Personal and social resources and the ecology of stress resistance. U: P. Shaver (Ed.), *Review of personality and social psychology* (pp. 265-290). Beverly Hills: Sage.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources. A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resource theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337-421.

Hofferth, S.L., Iceland J. (1998). Social capital in rural and urban communities. *Rural Sociology*, 63(4), 574-598.

Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources

Holmbeck, G.N. (1997). Toward Terminological, Conceptual and Statistical Clarity in the Study of Mediators and Moderators: Examples From the Child-Clinical and Pediatric Psychology Literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65(4), 599-610.

Hurlbert, J. S., Beggs, J. J., Valerie, H. (2001). *Social Networks and Social Capital in Extreme Environments*. New York: Aldine de Gruyter

Hussmans, R., Mehran, F., i Verma, V. (1990). *Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on concepts and methods*. Geneva: ILO.

Ignjatović, S., Tomanović S. (2011). Socijalni kapital i prostor. *Sociologija i prostor*, 191(3), 269–286.

International Labour Organization, Global Employment Trends (2013): Facts and figures for Developed Economies & European Union. <http://www.ilo.org> preuzeto 13. 04. 2017.

Jahoda, M. (1982). *Employment and unemployment: A social-psychological analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Jahoda, M. (1997). Manifest and Latent Functions. In: N. Nicholson, R. S. Schuler, & A. H. Van de Ven (Eds.), *The Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational Behavior* (pp 317-318). Oxford: Blackwell.

Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and metaanalytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 837–855.

Kieselbach, T. (2003): *Youth unemployment and the risk of social exclusion: comparative analysis of qualitative data*. (U) Blasco, A.L., McNeish, Walther, A. (ur.): Young People and Contradictions of Inclusion. Towards Integrated Transition Policies in Europe. The Policy Press. 43-65.

Kim, I. (1981). *New urban immigrants: The Korean community in New York*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Koller-Trbović, N., Žižak, A., Jeđud, I. (2009). Nezaposlenost i socijalna isključenost mladih u Hrvatskoj: perspektiva nezaposlenih mladih u riziku ili s poremećajem u ponašanju. *Kriminologija i socijalna integracija*. 17(2), 1-138.

Kolesarić, V., Tomašić, H. J. (2016). *Veličina učinka*. Filozofski fakultet Sveučilišta J. J. Strossmayera u Osijeku

Korpi, T. (2001). Good Friends in Bad Times? Social Networks and Job Search among the Unemployed in Sweden. *Acta Sociologica*, 44, 157-170.

Koska, V. (2006). Socijalni kapital u Hrvatskoj: pogreška u konceptualizaciji. *Mali Levijatan: studentski časopis za politološke teme*, 1(1), 79-91.

- Krackhardt, D., & Stern, R. N. (1988). Informal networks and organizational crisis: an experimental simulation. *Social Psychology Quarterly*, 51, 123-140.
- Krumboltz, J. D. & Worthington, R. L. (1999). The school to work transition from a learning theory perspective, *The Career Development Quarterly*, 47, 312-325.
- Kulik, L. (2001). Impact of length of unemployment and age on jobless men and women: A comparative analysis. *Journal of Employment Counselling*, 38(1), 15-27.
- Lavie, D. (2006). The Competitive Advantage of Interconnected Firms: An Extension of the Resource-Based View. *Academic management review*, 31(3), 638-658.
- Lent, R. W., Hackett, G., & Brown, S. D. (1996). A social cognitive framework for studying career choice and transition to work, *Journal of Vocational Education Research*, 21, 3-31.
- Letina, S., Zauder, K., Jokić, M. (2012). Produktivnost hrvatskih psihologa:scientometrijska analiza mreže suradnji na radovima indeksiranim u bazi WoS 1991-2010. *Suvremena psihologija*, 15(1), 97-117.
- Levine, T., & Hullett, C. (2002). Eta squared, partial eta squared and misreporting of effect size in communication research. *Human Communication Research*, 28, 612–625.
- Lin, N. (1999). Social networks and status attainment. *Annual Review of Sociology*, 25, 467-487.
- Lin, N., & Dumin, M. (1986). Access to occupations through social ties. *Social Networks*, 8, 365-385.
- Lindsay, C.Greig,M., McQuaid, R.W. (2005). Alternative Job Search Strategies in Remote Rural and Peri-urban Labour Markets: The Role of Social Networks. *Sociologia Ruralis* 45, 53–70.
- Manzoni, A. and Mooi-Reci, I. (2011). Early Unemployment and Subsequent Career Complexity: A Sequence-Based Perspective. *Schmollers Jahrbuch*, 131, 339 – 348.
- Marsden, P. V. (2006). Network methods in social epidemiology. In M. J. Oakes & J. S. Kaufman (Eds.), *Methods in social epidemiology* (vol. 109, pp. 186–204). San Francisco, CA: Wiley.
- Marsden, P. V., Campbell, K.E. (1984). Measuring Tie Strength. *Social Forces*, 63(2), 482-501.
- Mesec, B. (1998). *Uvod v kvalitativno reziskovanje v socialnem delu*. Ljubljana: Visoka šola za socijalno delo
- Matković, T. (2011). *Obrasci tranzicije iz obrazovnog sustava u svijet rada u Hrvatskoj*. Doktorska disertacija. Pravni fakultet Zagreb

- Midgley, N. (2004). Sailing between Scylla and Chrybdis: Incorporating qualitative approaches into child psychotherapy research. *Journal of child psychotherapy*, 30(1), 89-111.
- Moerbeek, H., & Flap, H. (2008). Social resources and their effect on occupational attainment through the life course. In N. Lin & E. Bonnie (Eds.), *Social capital: An international research program*. Oxford: Oxford University Press.
- Montgomery, J. D. (1992). Job search and network composition: Implications of the strength-of-weak-ties hypothesis. *American Sociological Review*, 57(5), 586-596
- Mortimer, J. T. (1994). *Individual differences as precursors of youth unemployment*. In J.T. Mortimer & A.C. Peterson (1994). *Youth Unemployment and Society* (pp. 172-198) Cambridge: Cambridge University Press
- Mouw, T. (2003). Social capital and finding a job: Do contacts matter? *American Sociological Review*, 68, 868–898.
- Mujanović, E. (2013). *Nezaposlenost mladih u Bosni i Hercegovini –Trenutna situacija, izazovi i preporuke*. Sarajevo: Friedrich-Ebert-Stiftung
- Munasib, A. (2009). *Social Capital at the Individual Level: A Reduced Form Analysis*. Economics Working Paper Series 0703, Oklahoma State University
- Mouw, T. (2003). Social capital and finding a job: Do contacts matter? *American Sociological Review*, 68(6), 868-898.
- Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organization advantage. *Academy of Management Review*, 23, 242-266.
- Nekić, I. (2002). Socijalne posljedice nezaposlenosti. U. K. Galešić, M., Maslić Seršić, D. i Šverko, B. (ur.), *Psihološke posljedice nezaposlenosti*. Zbornik radova XII. ljetne škole studenata i nastavnika Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu Silba Zagreb: Odsjek za psihologiju Filozofski fakultet <http://mjesecc.ffzg.hr/nezaposlenost/3.3.html> preuzeto 18.3.2017.
- Herceg, I., Nestić, D. (2014). A New Cluster-Based Financial Vulnerability Indicator and Its Application to Household Stress Testing in Croatia. *Emerging Markets Finance & Trade*, 50(5), 60–77. DOI: 10.2753/REE1540-496X500504.
- Offe, C. (1999). How can we trust our fellow citizens? U: Warren, M. (ur.). *Democracy and Trust*. Cambridge: Cambridge University Press, str. 42-88.
- Ooka, E. and B. Wellman (2005). Does social capital pay off more within or between ethnic groups? Analyzing job searchers in five Toronto ethnic groups. U: E. Fong (ed), *Inside the Mosaic*, Toronto: University of Toronto Press.

Oppong S., Sachs P. R. (2015). Managing graduate unemployment in emerging economies: critical analysis of the skills mismatch and oversupply theses. *Poslovna izvrsnost: znanstveni časopis za promicanje kulture i kvalitete poslovne izvrsnosti*, 1(9), 125-137.

Paul, K. I., & Batinic, B. (2010). The need for work: Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the German population. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 45-64.

Paul K.I. and Moser K. (2009). Unemployment impairs mental health: Meta-analyses. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 264-282.

Podolny, J. M., & Baron, J. N. (1997). Relationships and resources: social networks and mobility in the workplace. *American Sociological Review*, 62, 673-693

Putnam, R. D. (2007). *E Pluribus Unum: Diversity and Community in the Twenty-first Century*. The 2006 Johan Skytte Prize Lecture. Scandinavian Political Studies, Vol. 3

Putnam, R. D. (2001). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster: New York

Putnam, R. D. (1994). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press, Princeton NJ.

Rogers, M., & Creed, P. (2000). School-To-Work Transition: From Theory to Practice. http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/04/STWT_Theory_Practice.pdf preuzeto 24.08. 2018.

Reimer, B. (1997). Informal rural networks: their contribution to making a living and creating rural employment. 396-409 in R. Bollman and J. Bryden eds, *Rural employment in inter-national perspective*. Wallingford: CAB International

Reingen, P. H., & Kernan, J. B. (1986). Analysis of referral networks in marketing: Methods and illustration. *Journal of Marketing Research*, 23, 370-378.

Reingold, D. A. (1999). Social networks and the employment problem of the urban poor. *Urban Studies*, 36, 1907-1932.

Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277-287.

Savickas, M. L. (1999). The transition from school to work: A development perspective. *The Career Development Quarterly*, 47, 326-336.

Sax, A. M. i Ashfort, B.E. (2000). Change in Job Search Behaviors and Employment Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277-287.

Seibert, Kraimer i Liden (2001). Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, 44, 219–237.

Seidel, M. L., Polzer, J. T., & Stewart, K. J. (2000). Friends in high places: The effects of social networks on discrimination in salary negotiations. *Administrative Science Quarterly*, 45, 1–24.

Selenko, E. & Batinic, B. (2012). Job insecurity and the benefits of work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2 (6), 725-736.

Selenko, E., Batinic, B., & Paul, K. I. (2011). Does latent deprivation lead to psychological distress? Investigating Jahoda's model in a four-wave study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 723–740.

Schmillen A, Umkehrer M (2013). The scars of youth: effects of early-career unemployment on future unemployment experiences. *IAB Discussion Paper*

Singer, J. D., & Willett, J. B. (2003). *Applied longitudinal data analysis: Modeling change and event occurrence*. New York: Oxford University Press.

Smith. S. S. (2000). Mobilizing social resources: race, ethnic, and gender differences in social capital and persisting wage inequalities. *The sociological quarterly*, 41, 509-537.

Steffy, B. D., Shaw, K. N., & Noe, A. W. (1989). Antecedents and consequences of job search behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 254–26.

Steijn, B., Need, A. and Gesthuizen, M. (2006). Well begun, half done? Long-term effects of labour market entry in the Netherlands, 1950–2000. *Work, Employment and Society*, 20(3), 453-72.

Stojiljković, Z. (2011). *Srbija u lavirintima tranzicije*. JP Službeni glasnik: Beograd

Stojiljković, Z. (2010). Prilog istraživanju socijalnog kapitala, *Godišnjak*, 4, 77–95.

Stone, W., Gray, M., & Hughes, J. (2003). *Social Capital at Work: How Families, Friends and Civic Ties Relate to Labour Market Outcomes*. Melbourne: Australian Institute of Family Studies

Studija tržišta rada mladih Bosna i Hercegovina (2012). Projekat Market Makers: Sarajevo. file:///C:/Users/User/Downloads/1478255670STUDIJA-TR%C5%BDI%C5%A0TA-RADA-MLADIH%20(2).pdf preuzeto 12.5.2107.

Šalaj, B. (2009). *Socijalno povjerenje u Bosni i Hercegovini*. Sarajevo: Zaklada Friedrich Ebert Stiftung

Šverko, B. (1991). Značenje rada u životu pojedinca: radne vrijednosti, važnost rada i alijenacija, *Uvod u psihologiju* (15-56). Zagreb: Prosvjeta.

Šverko, B., Galešić, M., Maslić Seršić, D. (2004). Aktivnosti i financijsko stanje nezaposlenih u Hrvatskoj. Ima li osnova za tezu o socijalnoj isključenosti dugotrajno nezaposlenih osoba? *Revija za socijalnu politiku*, 11(3- 4), 283-298.

Šverko, B., Galić, Z., Maslić Seršić, D. (2005). Nezaposlenost i socijalna isključenost: longitudinalna studija. *Revija za socijalnu politiku*, 13(1), 1-14.

Šverko, B., Galić, Z., Maslić Seršić, D., Galešić M. (2008). Unemployed people in search of a job: Reconsidering the role of search behavior. *Journal of Vocational Psychology*, 72(3), 415-228.

Štimac Radin, H. (2002). *Rizici nezaposlenosti - Mladi uoči trećeg milenija*. Državni zavod za zaštitu obitelji, materinstva i mladeži: Zagreb

Štulhofer, A. (2003). Društveni kapital i njegova važnost. Dean Ajduković (ur.), *Zbornik Socijalna rekonstrukcija zajednice* (str. 79-98.) Zagreb: Društvo za psihološku pomoć

Tipurić, D., Hruška, D. i Daraboš M. (2011). Comparative Analysis of Managerial Ownership and its Effect on Corporate Performance in Selected Asian and European Transition Economies, *Chinese Business Review*, 10(4), 255-265.

Thomas, L. (2002). *Building social capital to improve student's success*. BERA. Exeter.

Try, S. (2005). The use of job search strategies among university graduates. *The Journal of Socio-Economics*, 34, 223–243.

Tsai, W. (2001). Knowledge Transfer In Intraorganizational Networks: Effects Of Network Position And Absorptive Capacity On Business Unit Innovation And Performance. *Academy Of Management Journal*, 44, 996-1004.

Tymon, A. (2013). The student perspective on employability. *Studies in Higher Education*, 38(6), 1–16. doi:10.1080/03075079.2011.604408

UNDP, Razvojni program Ujedinjenih nacija u Bosni i Hercegovini (2009). *Veze među nama: Društveni kapital u Bosni i Hercegovini*. Bosna i Hercegovina: Sarajevo http://hdr.undp.org/sites/default/files/bosnia_nhdr_2009_bih.pdf preuzeto 22.05. 2017.

Uphoff, N. (2000). *Understanding Social Capital: Learning from the Analysis and Experience of Participation*. In Partha Dasgupta and Ismail Serageldin (eds.), *Social Capital: A Multifaceted Perspective*, Washington, D.C.: World Bank.

Uzzi, B. (1997). Social structure and competition in interfirm networks: the paradox of embeddedness. *Administrative Science Quarterly*, 42, 35-67.

Van Deth, J. (2003). Measuring Social Capital: Orthodoxies and Continuing Controversies. *International Journal of Social Research Methodology*, 6(1), 79-92. DOI: 10.1080/13645570210156040

Van Hoye, G. ,Van Hooft , E., Ghent, F.L. (2009). Networking as a Job Search Behaviour: A Social Network Perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 661–682.

Van Zomeren, M., Iyer, A. (2009). Introduction to the Social and Psychological Dynamics of Collective Action. *Journal of Social Issues*, 65(4), 645-660.

Vehovec, M. (2002). Neslužbeno gospodarstvo i neformalne norme ponašanja: koliko može pomoći etika u poslovnom ponašanju. *Financijska teorija i praksa*, 26(1), 229-244.

Vele, F. (2013). Alarmantan rast nezaposlenosti u Sloveniji, Hrvatskoj, BiH, Crnoj Gori, Srbiji, Kosovu i Makedoniji. Kosovo i BiH rekorderi po nezaposlenosti u odnosu na broj stanovnika. Mreza bh. mladi.htm. <http://www.mreza.bhmladi.com/> preuzeto 12.02. 2017.

Verick, S. (2011). *Who is Hit Hardest during a Financial Crisis? The Vulnerability of Young Men and Women to Unemployment in an Economic Downturn*, IZA Discussion Paper No. 4359.

Walker, G., Kogut, B., & Shan, W. (1997). Social capital, structural holes and the formation of an industry network. *Organization Science*, 8, 109-125.

Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Zhaoli, S. & Sorenson, S. (2005). Job-search Persistence During Unemployment: A 10-Wave Longitudinal Study. *Journal of Applied Psychology*, 90(3), 411-430.

Wanberg, C. R., Watt, J. D., Rumsey, D. J., (2002): Individuals without jobs: en empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 76–87.

Wanberg, C. R., Kanfer, R., & Banas, J., T. (2000). Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 491 – 503.

Wang, Y. (2012). *Education in a changing world: Flexibility, skills, and employability*. Washington, DC: World Bank.

Warr, P. (1983). *Work and unemployment* (draft). To appear in P. J. D. Drenth, H. Thierry, P. J. Willems and C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of Work and Organization Psychology*. London: Wiley

Waters, L. E. i Moore, K. A. (2002). Predicting self-esteem during unemployment: The effect of gender, financial deprivation, alternate roles and social support. *Journal of Employment Counseling*, 39, 171-189.

Wellman, B. (1981). Applying network analysis to the study of support. In B. H. Gottlieb (Ed.), *Social networks and social support* (pp. 171- 200). Beverly Hills, CA: Sage.

Wolff, H. G. i Moser, K. (2008). Effects of Networking on Career Success: A Longitudinal Study. Labor and Socio-Economic Research Center, University of Erlangen-Nuremberg. Dostupno na: <http://www.laser.uni-erlangen.de/papers/paper/72.pdf> preueto 22.03.2017.

Wolff, H. G., Moser, K. i Grau, A. (2008). Networking: Theoretical Foundations and Construct Validity. Dostupno na: <http://pub.uni-bielefeld.de/luur/download?func=downloadFile&recordOId=1785292&fileOId=2314817> preuzeto 22.03.2017.

Woolcock, M. (2003). *Using Social Capital: Getting the Social Relations Right in the Theory and Practice of Economic Development*. Princeton: Princeton University Press

World Bank. (2016). Poverty Reduction, Shared Prosperity and Inequality in FYR Macedonia in the post-crisis period (2009-2013). Poverty and Equity Global Practice Europe and Central Asia Region. World Bank.

Yang, K. (2007). Individual Social Capital and Its Measurement in Social Surveys. *Survey Research Methods*, 1(1), 19-27.

Zechmann A., Paul, K. (2017). Why do individuals suffer during unemployment? Extending the latent deprivation model. Oral presentation at Symposium Psychological Aspects Of Job Loss And Unemployment – Revisiting The Latent Benefits Of Work. EAWOP, Dublin, Ireland, 17 mai 2017 – 20 mai 2017.

9. PRILOZI

Prilog 1. Matrica korelacija varijabli socijalnog kapitala, intenziteta traženja posla i ishoda zapošljavanja

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.
1.obrazovanje oca	1	.389**	-0.068	.028	.124**	.074*	.021	.111**	-0.036	-0.064	.074	.018	-0.012	-0.025	.042	.022	-0.025	-0.010
2.obrazovanje majke		1	-0.060	.088*	.159**	.000	.005	.106**	-0.067	-0.078	.094*	.003	-0.039	-0.017	.030	.021	.012	-0.027
3.zaposlenost oca			1	.074	-0.053	.059	-0.028	.082*	.017	-0.040	.000	.118*	.135*	.141*	-0.058	-0.079	.068	.130*
4.zaposlenost majke				1	.038	.005	.015	.079*	-0.027	-0.021	.008	-0.080	-0.050	-0.038	.032	.017	-0.073	-0.075
5.prosječna primanja u kućanstvu					1	.179**	.008	.112**	.016	-0.020	-0.060	-0.060	.000	-0.016	.094*	.080	-0.013	-0.018
6.veličina mreže 1 točka						1	.283**	.364**	.465**	.072	.062	.331**	.105	.017	.046	.010	.048	.077
7.snaga veze 1. točka							1	.093*	.235**	.393**	.026	.063	.308**	-0.011	.064	.044	.081	.037
8.status veze 1. točka								1	-0.077	-.221**	.490**	.050	-0.004	.145*	.047	-0.010	.040	.012
9.veličina mreže 2. točka									1	.521**	.120**	.238**	.136*	.007	-0.036	.000	.175**	.127*
10.snaga veze 2. točka										1	-0.070	.081	.187**	-0.032	-0.001	.016	.143**	.182*
11.status veze 2. točka											1	.209**	.129*	.293**	.011	.018	.301**	.213**
12.veličina mreže 3. točka												1	.656**	.705**	-.163**	-.157**	.277**	.280**
13.snaga veze 3. točka													1	.736**	-0.101	-0.100	.349**	.362**
14.status veze 3. točka														1	-.147*	-.146*	.148**	.257**
15.intenzitet traženja posla 2. točka															1	.989**	-.133**	-.117*
16.intenzitet traženja posla 3. točka																1	-0.085	-0.112
17.zaposlenost u 2. točki																	1	.868**
18.zaposlenost u 3. točki																		1

* $p < .05$; ** $p < .01$

Prilog 2. Post hoc analize (Bonferroni test) razlika u varijablama socijalnog kapitala zaposlenih i nezaposlenih diplomanata tijekom vremena

Tablica 2.1. Post hoc analize razlika u veličini mreže zaposlenih i nezaposlenih diplomanata tijekom vremena (Bonferroni test)

	Radni status	Točka mjerenja	1 10.87	2 10.64	3 10.25	4 11.21	5 11.37	6 14.17
1	nezaposlen	veličina mreže 1. točka		0.92	0.07	0.96	0.61	0.00**
2	nezaposlen	veličina mreže 2. točka	0.92		0.54	0.45	0.48	0.00**
3	nezaposlen	veličina mreže 3. točka	0.07	0.54		0.01**	0.00**	0.00**
4	zaposlen	veličina mreže 1. točka	0.96	0.45	0.01**		0.98	0.00**
5	zaposlen	veličina mreže 2. točka	0.61	0.48	0.00**	0.98		0.00**
6	zaposlen	veličina mreže 3. točka	0.00**	0.00**	0.00**	0.00**	0.00**	

Tablica 2.2. Post hoc analize razlika u snazi veze zaposlenih i nezaposlenih diplomanata tijekom vremena (Bonferroni test)

	Radni status	Točka mjerenja	1 8.80	2 8.10	3 6.99	4 8.96	5 8.51	6 10.80
1	nezaposlen	snaga veze 1. točka		0.00**	0.00**	0.89	0.91	0.00**
2	nezaposlen	snaga veze 2. točka	0.00**		0.00**	0.00**	0.93	0.00**
3	nezaposlen	snaga veze 3. točka	0.00**	0.00**		0.00**	0.00**	0.00**
4	zaposlen	snaga veze 1. točka	0.89	0.00**	0.00**		0.45	0.00**
5	zaposlen	snaga veze 2. točka	0.91	0.93	0.00**	0.45		0.00**
6	zaposlen	snaga veze 3. točka	0.00**	0.00**	0.00**	0.00**	0.00**	

Tablica 2.3. Post hoc analize razlika u statusu veze aktera zaposlenih i nezaposlenih diplomanata tijekom vremena (Bonferroni test)

	Radni status	Točka mjerenja	1 10.56	2 10.98	3 7.48	4 10.53	5 12.15	6 13.24
1	nezaposlen	status veze 1. točka		0.81	0.00**	0.88	0.00**	0.00**
2	nezaposlen	status veze 2. točka	0.81		0.00**	0.89	0.02*	0.00**
3	nezaposlen	status veze 3. točka	0.00**	0.00**		0.00**	0.00**	0.00**
4	zaposlen	status veze 1. točka	0.88	0.89	0.00**		0.00**	0.00**
5	zaposlen	status veze 2. točka	0.00**	0.02*	0.00**	0.00**		0.00**
6	zaposlen	status veze 3. točka	0.00**	0.00**	0.00**	0.00**	0.00**	

10. ŽIVOTOPIS AUTORA

Ivona Čarapina Zovko rođena je 23. 06. 1987. Diplomski studij psihologije završila je 05. 07. 2012. na Odsjeku za psihologiju Filozofskoga fakulteta Sveučilišta u Mostaru gdje iste godine počinje raditi u zvanju asistenta. Dobitnica je *Dekanove nagrade* 2012. godine za izvrsne rezultate postignute na studiju. Poslijediplomski doktorski studij psihologije na Filozofskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu upisala je u siječnju 2013. godine. U zvanje višeg asistenta izabrana je u svibnju 2014. godine. Sudjeluje u izvođenju nastave na ukupno sedam kolegija iz područja psihologijske metodologije i psihologije rada i organizacijske psihologije. Od ožujka 2016. voditeljica je Karijernog savjetovališta za studente Sveučilišta u Mostaru.

Bila je suradnica na UNICEF-ovom projektu pod nazivom *Evaluacija utjecaja pripremnog predškolskog programa u godini pred polazak u osnovnu školu* (2013-2014). U statusu mladog istraživača bila je suradnica na projektu pod nazivom *Psihološka stanja osoba s tinitusom* koji se financirao od strane Federalnog ministarstva obrazovanja i nauke BiH (2016-2017). Sudjelovala je u razmjeni nastavnog osoblja (Erasmus + programme International Staff Mobility for Teaching) na Karl-Franzens-Universität Graz (Institut für Psychologie) u 2016. godini. Pohađa drugi stupanj edukacije iz kognitivno-bihevioralne terapije.

Sudjelovala je na međunarodnim i domaćim znanstvenim skupovima s ukupno 27 priopćenja. Članica je Društva psihologa Bosne i Hercegovine, Izvršnog odbora psihologa Bosne i Hercegovine Podružnice Hercegovina i Europske udruge psihologije rada i organizacijske psihologije (EAWOP).

11. POPIS OBJAVLJENIH RADOVA

11.1. Znanstveni radovi

Čarapina Zovko, I. i Maslić Seršić, D. (2018). Dostupnost socijalnog kapitala prilikom traženja prvog zaposlenja diplomanata različitog socioekonomskog statusa. *Revija za socijalnu politiku*, 25(2), 175-190.

Šuvak-Martinović, M. i Čarapina Zovko, I. (2017). Procrastination: relations with mood, self-efficacy, perceived control and task demands. *Suvremena psihologija*, 20(2), 165-178.

Čarapina, I. (2017). Percepcija rodne diskriminacije na tržištu rada u Bosni i Hercegovini. *Socijalne teme*, 4(4), 117-129.

Čarapina, I. i Ševo, J. (2017). Odnos socijalne podrške i sagorijevanja studenata. *Školski vjesnik: časopis za pedagoška i školska pitanja*, 6 (1), 9-26.

Čarapina, I. (2015). Women are religious than men; is this true? *Journal of Psychology and Clinical Psychiatry*, 2(1), 1-2.

Čarapina, I. (2013). Neke psihofiziološke reakcije na tjelesno opterećenje u predmenstrualnoj i folikularnoj fazi ciklusa. *Zbornik radova 3. Kongresa psihologa Bosne i Hercegovine s međunarodnim učešćem izdanje* (str. 33-47.), Mostar: Bosna i Hercegovina

Čarapina, I. i Šimić, N. (2011). Promjene rezidualnog mentalnog kapaciteta u funkciji promjena težine zadataka. *Zbornik radova II. Kongresa psihologa Bosne i Hercegovine* (str. 259-275.) Banja Luka: Bosna i Hercegovina

11.2. Stručni radovi

Čarapina, I. i Maslić Seršić, D. (2017). Je li važnije što znam ili koga znam? – Socijalni kapital i njegov utjecaj na život pojedinca. *PsihoFestologija // Psihofestologija: Ovo nije samo još jedna knjiga iz popularne psihologije* / Tonković Grabovac, Maša; Mikac, Una; Vukasović Hlupić, Tena (ur.). Zagreb: FF press, 2017. str. 134 – 138.

Čarapina, I., Aljić, D., Kožul, A., Matuško, K., Perković, R. i Ostojić, A. (2017). Validacija skale profesionalnih interesa u psihologiji. Đapo N., Zvizdić S., Dautbegović A. i Marković M. (ur.) *Zbornik radova četvrti sarajevski dani psihologije* (str. 104-116). Sarajevo: Filozofski fakultet Univerziteta u Sarajevu