

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Petra Ziherl

**VPLIV SOCIALNEGA KAPITALA RAZISKOVALNE
SKUPINE NA USPEŠNOST MLADIH RAZISKOVALCEV**

Magistrsko delo

Mentorica: doc. dr. Hajdeja Igljč
Somentorica: red. prof. dr. Anuška Ferligoj

Ljubljana, 2006

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici doc. dr. Hajdeji Igljč in somentorici red. prof. dr. Anuški Ferligoj za neizmerno spodbudo in pomoč pri pisanju magistrskega dela.

KAZALO

A - TEORETIČNI DEL

1. UVOD	5
1.1. STRUKTURA MAGISTRSKE NALOGE	7
2. DEFINIRANJE SOCIALNEGA KAPITALA	8
3.1. MOČNE IN ŠIBKE VEZI	11
3.2. STRUKTURNE LUKNJE IN AKTERJI KOT MOSTOVI	12
3.2.1. <i>Strukturna avtonomija</i>	14
3.3. KOHEZIJA	15
3.3.1. <i>Psihološko-sociološki pogledi na kohezijo</i>	16
3.3.2. <i>Povezava z omrežno definicijo kohezije</i>	17
3.3.3. <i>Norme in sankcije</i>	18
3.3.4. <i>Vpliv kohezije na uspešnost</i>	19
3.4. SESTAV OMREŽJA: KDO SO AKTERJI V OMREŽJU	20
3.4.1. <i>Razpon posameznikovega omrežja</i>	22
3.5. PROBLEMA DOSTOPNOSTI IN MOBILIZACIJE VIROV	24
3.6. OKOLIŠČINE, KI ZAHTEVAJO RAZLIČNE OBLIKE SOCIALNEGA KAPITALA	26
3.6.1. <i>Narava izmenjav socialnih virov v omrežju</i>	27
3.6.2. <i>Med varnostjo in fleksibilnostjo</i>	29
3.6.3. <i>Mentorstvo in kohezija</i>	30
4. SOCIALNA OMREŽJA TER PROBLEM PRENOSA IN USTVARJANJA ZNANJA.....	32
4.1. MOČ VEZI IN KOHEZIJA	32
4.1.1. <i>Socialni pogoji za prenos in ustvarjanje znanja</i>	32
4.1.2. <i>Nelinearni vpliv vezi na uspešnost</i>	36
4.1.3. <i>Povezava med močjo vezi in kohezijo</i>	37
4.2. RAZLIČNOST SKUPINE	38
4.2.1. <i>Različni vidiki heterogenosti skupine</i>	39
4.2.2. <i>Demografska heterogenost skupine</i>	40
4.2.3. <i>Heterogenost skupine glede na delovne naloge</i>	41
5. MENTOR IN USPEŠNOST POSAMEZNIKA.....	44
6. ODNOS DO DELA IN USPEŠNOST.....	46
7. METODOLOŠKI VIDIKI ANALIZE OMREŽIJ	49
7.1. MERJENJE SOCIALNEGA KAPITALA PO RAVNEH PROUČEVANJA	49
7.2. TEHNIKE VZORČENJA	51

B - EMPIRIČNI DEL

8. OPIS PROBLEMA IN HIPOTEZE	54
9. OPIS RAZISKAVE IN VZORCA.....	58
9.1. REPREZENTATIVNOST VZORCA	60
10. OPERACIONALIZACIJA IN OPIS METODE.....	62
11. REZULTATI	66
11.1. RAZVRŠČANJE V SKUPINE.....	66
11.1.1. <i>Predstavitev skupin</i>	67
11.2. STRUKTURNI MODEL	73
12. DISKUSIJA.....	84
12.1. OMEJITVE.....	85
12.2. IMPLIKACIJE	87
13. LITERATURA	90
14. VIRI	95
PRILOGE.....	96

A – TEORETIČNI DEL

1. UVOD

Danes velja, da imajo uspešne družbe v povprečju več ljudi z višjo stopnjo izobrazbe, izobraževalni sistem, ki omogoča učinkovitejši prenos znanja na naslednje generacije ter večji delež zaposlenih s specifičnimi znanji in spretnostmi. Ljudje se vsak dan soočamo s potrebo po znanju, ki nam skupaj s sposobnostjo samostojnega vplivanja na prihodnost zagotavlja osebni razvoj in tudi delo. Vedno hitrejši razvoj, ki je del človeške evolucije in stremi k čim večji uspešnosti in razvoju družbe, s seboj namreč prinaša spremembe in z njimi nenehno potrebo po izobraževanju in prilagajanju. To omogoča oblikovanje lastne znanstvene, raziskovalne in inovacijske tehnološke osnove, ki vodi v odpiranje novih delovnih mest, povečevanje dodane vrednosti na zaposlenega, učinkovito vodenje podjetij, lokalnih skupnosti in države ter možnosti osvojitve novih trgov, kar pozitivno vpliva na gospodarstvo in blaginjo ljudi v neki državi.

Vse to je zelo pomembno za oblikovanje in uresničevanje strateških ciljev razvoja Slovenije in izboljšanje njene konkurenčne sposobnosti. Slovenija je mlada, razvijajoča se država, ki se je šele začela integrirati v Evropsko unijo. Pogosto se ji očita prav pomanjkanje znanja, inovacij in podjetniški iniciativ, torej dejavnikov, ki so nujno potrebni za rast in razvoj ter približevanje Slovenije najrazvitejšim državam Evropske unije.

Eden izmed načinov, da prispevamo k hitrejšemu razvoju družbe znanja v Sloveniji, je tudi, da zagotovimo ustrezno socialno okolje za prenos in razvoj znanja. Učenje in ustvarjanje znanja namreč nista osamljeni dejavnosti, temveč potekata v znanstvenih skupnostih, laboratorijih in manjših skupinah. V pričujoči magistrski nalogi se bomo ukvarjali z ozkim segmentom ustvarjanja znanja, in sicer med mladimi raziskovalci, ki so vključeni v akademsko raziskovalno okolje. Osnovna hipoteza naloge je, da je njihova raziskovalna uspešnost povezana z značilnostmi raziskovalnih skupin, v katerih delujejo in ki so sestavljene iz strokovnjakov različnih področij. Naš namen je torej s pomočjo empirične analize na konkretnih podatkih o mladih raziskovalcih in članih raziskovalnih skupin v Sloveniji pokazati na tiste lastnosti raziskovalnih skupin, ki spodbujajo uspešno delo mladih raziskovalcev.

Pri proučevanju socialnih dejavnikov bomo izhajali iz koncepta socialnega kapitala, ki ga bomo obravnavali na ravni raziskovalne skupine kot celote. Poskušali ga bomo razdeliti na njegove komponente s pomočjo razlik, na katere opozarjajo teorije socialnega kapitala, kot so a) močne proti šibkim vezem, b) strukturne luknje proti kohezivnosti skupine ter c) homogenost proti heterogenosti socialnega okolja.

Magistrska naloga je tako relevantna z akademskega vidika, saj nam bo pomagala razkriti, katera od teorij socialnega kapitala ima večjo težo pri pojasnjevanju in razumevanju procesov proizvodnje znanja v danih okoliščinah. Pri tem je treba poudariti, da so strukturne značilnosti socialnega kapitala oziroma dejavniki uspešnosti mladega raziskovalca lahko specifični za našo državo ali pa univerzalni, kar bo pokazala šele mednarodna primerjava, ki je trenutno v zametkih.

Naloga je hkrati pomembna v razvojnem smislu z vidika razvijanja raziskovalnega potenciala. Da bi lahko zagotovili najugodnejše pogoje za uspešno delo mladih raziskovalcev, je vedenje o tem, kakšno raziskovalno okolje je posebej spodbudno, nujno potrebno. Agencija za raziskovalno dejavnost (in prej Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport) že od leta 1985 namenja precejšen del proračunskih sredstev za usposabljanje mladih raziskovalcev¹ (Mladi raziskovalci, 2005). Doslej se je pri izboru mladih raziskovalcev upoštevala zgolj kandidatova in mentorjeva uspešnost. Pričujoča naloga pa pokaže, da na uspeh vpliva tudi, v kakšni raziskovalni skupini deluje mladi raziskovalec, kar lahko bistveno pripomore k izboljšanju načrtovanja programa Mladi raziskovalci.

¹ Program je eden izmed inštrumentov znanstvene politike s ciljem prispevati k dvigu kvalitete raziskav in kadrovskega pomlajevanju raziskovalnih skupin. Značilnost programa mladih raziskovalcev je:

- da so mladi raziskovalci ob podiplomskem študiju vključeni v raziskovalno delo na temeljnih ali razvojno-raziskovalnih aplikativnih projektih,
- da so v rednem delovnem razmerju za določen čas, in sicer do doktorata znanosti za največ štiri leta in šest mesecev in
- da ministrstvo zagotavlja sredstva za njihove plače, prispevke, materialne in nematerialne stroške za raziskovalno delo ter podiplomski študij.

1.1. Struktura magistrske naloge

Magistrska naloga je razdeljena na dva osrednja dela: teoretični in empirični. V 2. poglavju teoretičnega dela bomo opredelili, kaj pomeni pojem socialnega kapitala. Podali bomo nekaj najbolj znanih definicij, ki ločujejo socialni kapital na kulturno in strukturno komponento. Ker nas v naši magistrski nalogi zanima predvsem strukturna komponenta socialnega kapitala, ki se nanaša na socialna omrežja, bomo v 3. poglavju predstavili poglavitne teorije, ki se osredotočajo na ta vidik. Opozorili bomo na različne okoliščine in cilje posameznika ali skupine, ki lahko zahtevajo različne oblike socialnih omrežij.

Naš osrednji cilj je ugotoviti, katera od teorij socialnega kapitala, ki govorijo o njeni strukturni komponenti, ima pomembnejšo vlogo pri učinkovitosti mladih raziskovalcev. Zato bomo v 4. poglavju predstavili dve alternativni vrsti argumentov, ki lahko pojasnijo raziskovalno produktivnost v akademskem okolju, saj v literaturi pogosto zasledimo nasprotujoče si poglede o vrsti socialnega kapitala, ki pripomore k uspešnosti posameznika ali skupine. Tako bomo govorili o pomenu vezi pri prenosu in ustvarjanju znanja ter o pozitivnih (in negativnih) učinkih kohezije v raziskovalni skupini, hkrati pa bomo predstavili spoznanja avtorjev, ki govorijo v prid različnosti skupine in razponu posameznikovega omrežja.

V 5. in 6. poglavju bomo omenili še dva druga dejavnika, ki lahko pojasnita uspešnost mladega raziskovalca, in sicer uspešnost mentorja ter odnos mladega raziskovalca do dela. V zadnjem poglavju teoretičnega dela bomo predstavili različne ravni proučevanja socialnega kapitala oziroma socialnih omrežij, ki jih uporabljamo pri posameznih raziskovalnih problemih. Ker je od tega odvisno tudi, kako zbiramo podatke in sestavimo vprašalnik, bomo opisali do sedaj razvite tehnike vzorčenja za oblikovanje mer socialnega kapitala, njihove prednosti in slabosti.

V empiričnemu delu magistrske naloge bomo v 8. poglavju najprej predstavili hipoteze, nanašajoče se na predhodni teoretični del. V 9. poglavju bomo predstavili način zbiranja podatkov in opisali reprezentativnost vzorca, uporabljenega v nadaljnji analizi. V 10. poglavju bomo definirali odvisno in neodvisne spremenljivke, s katerimi smo preizkušali postavljene hipoteze, in opisali uporabljeno metodo in model. V 11. poglavju bomo predstavili rezultate razvrščanja v skupine in uporabljenega strukturnega modela. V zadnjem poglavju pa bomo povzeli pomembnejše ugotovitve dobljenih rezultatov in podali omejitve, s katerimi smo se

srečali med analizo podatkov, ter praktične napotke pri oblikovanju nacionalnega programa Mladi raziskovalci.

2. DEFINIRANJE SOCIALNEGA KAPITALA

V vsakdanjem življenju obstajajo velike razlike med dosežki posameznikov na različnih področjih. Te razlike so lahko posledica njihovih psiholoških značilnosti, kot je, na primer, motivacija, ali življenjskih priložnosti in virov, ki jih imajo na voljo za doseganje svojih ciljev. O virih se v zadnjem času v literaturi piše kot o kapitalu po analogiji s finančnim kapitalom, ki ga predstavljajo gotovina, prihranki na banki in investicije. Tako govorimo še o naslednjih vrstah kapitala: človeškem, kulturnem, političnem in socialnem. Vse vrste kapitala omogočajo zaznavanje in izkoriščanje priložnosti, ki jih sicer ne bi imeli.

Človeški kapital zajema kompetence, znanje, inteligentnost in izkušnje, ki so posamezniku naravno dani oziroma ki jih pridobi s formalnim šolanjem in izkušnjami na delovnem mestu. Politični kapital se nanaša na posameznikovo zmožnost uporabe moči. Pod pojmom kulturni kapital razumemo kulturno znanje posameznika, kombinirano z pravilnim razumevanjem, kako znanje uporabiti v danih okoliščinah (Erickson, 1996). Kulturni kapital zajema zelo široko področje, kot so, na primer, jezikovne sposobnosti, splošna kulturna zavest, estetske preference, dostop do različnih informacij, dostop do izobraževalnih ustanov in podobno.

Socialni kapital kot osrednji predmet proučevanja te naloge je v primerjavi s temi vrstami kapitala bistveno drugačen (Burt, 1992). Finančni in človeški, pa tudi kulturni in politični kapital predstavljajo »investicijo« v profitni enačbi, po kateri je dobiček enak produktu investicije in stopnje donosa na investicijo. In kar je še pomembnejše, finančni in človeški kapital sta izključno last posameznika oziroma nekega podjetja, medtem ko je socialni kapital pravzaprav donos na investicijo. Šele preko znancev, prijateljev in drugih stikov z ljudmi lahko pridobimo priložnost, da uporabimo svoj finančni in človeški kapital ter ga spremenimo v dobiček. Donos se v tem primeru nanaša predvsem na vprašanje, na koga, kdaj in na kakšen način se posameznik obrne v svojem omrežju, o čemer bomo spregovorili v nadaljevanju. Poleg tega ta vrsta kapitala ni v lasti samo posameznika ali ene skupine, ampak se deli med vse vpletene v določenem odnosu, se pravi, da ne obstaja eskkluzivno lastništvo nad njim. Viri, ki pripadajo drugim in jih lahko posameznik uporabi, so lahko dopolnilo k njegovemu

»osebnemu« kapitalu pri doseganju zastavljenih ciljev ali pa so celo tako pomembni, da brez njih sploh ne bi mogel doseči zelenega.

Na splošno Lin navaja štiri razlage, zakaj lahko socialni viri, ki so v omrežjih, prinašajo koristi:

- spodbujajo pretok informacij (socialne vezi na določeni strateški lokaciji lahko oskrbijo posameznika s sicer nedostopnimi pomembnimi informacijami in priložnostmi in zmanjšujejo transakcijske stroške),
- vplivajo na odločitve pomembnih akterjev (posameznik ima lahko zaradi svojega položaja oziroma pozicije v omrežju, ki ustvarja asimetrijo informacij, več moči pri odločanju),
- krepijo socialna priporočila oziroma kredibilnost - angl. social credentials (posameznik lahko na podlagi pripadnosti določeni skupini pridobi kredibilnost – zaupanje in preko tega pridobi vire, ki jih sicer ne bi),
- krepijo identiteto in poistovetenje z skupino (ker posameznik pripada določeni skupini, pridobi veljavo v družbi. Socialni kapital v obliki socialnih virov prispeva k statusu mnogo bolj kot osebni viri).

Socialni kapital torej pomeni prispevek oziroma kapital ljudi, do katerih ima posameznik dostop preko socialnih vezi in omrežij. Pridevnik »socialni« označuje, da gre za odnose oziroma interakcije med ljudmi, samostalnik »kapital« pa lahko razumemo kot premoženje posameznika oziroma skupine, ki nastane s sodelovanjem in komuniciranjem z drugimi (Rohstein in Stolle, 2003). Socialni kapital se nanaša tako na formalne in strukturne lastnosti vezi, ki jih ima posameznik oziroma skupina, kot na vsebinske vidike oziroma »kvaliteto« teh vezi. Omenjena avtorja kvaliteto vezi med dvema osebama razumeta kot zaupanje, ki se vzpostavi med njima. Brez zaupanja in socialne zavzetosti vez ne more biti uporabljena za pridobitev določenih oblik pomoči in informacij, predvsem tistih, ki povzročajo stroške (v času in podobno) na strani ponudnika pomoči.

Ena izmed prvih definicij socialnega kapitala, ki pripada Bourdieuju (1983), poudarja prav to dvojnost. Po njej je socialni kapital zbir dejanskih ali potencialnih virov, ki so posamezniku v skupini na razpolago, ter bolj ali manj trajnih, institucionaliziranih socialnih omrežij. Vendar

pa socialni kapital zahteva več kot samo članstvo v omrežju in socialni stik; pomeni tudi spreminjanje naključnih socialnih vezi, ki se vzpostavljajo v soseskah, pri delu, v prostovoljnih organizacijah ali sorodstvu, v socialne vezi, v katerih posamezniki prepoznajo obveznosti, ki jih imajo drug do drugega. Podobno tudi Putnam (1993) ugotavlja, da ima socialni kapital dve komponenti - kulturno in strukturno, obe pa omogočata ljudem, da sodelujejo in lažje usklajujejo skupno delovanje in ustvarjajo javno dobro. Kulturna komponenta se nanaša na vrednote, norme in razumevanje medsebojnih odnosov, medtem ko so pri strukturni komponenti v ospredju sestava in vzorci povezav oziroma vezi, ki definirajo posameznikovo socialno omrežje.

V tej magistrski nalogi se bomo osredotočili predvsem na strukturno komponento socialnega kapitala. Zanimale nas bodo značilnosti povezav v celotnem omrežju, kar pomeni, da bomo proučevali odnose med vsemi člani raziskovalne skupine oziroma popolna omrežja. Analiza omrežij pa je možna še na dveh ravneh, in sicer na egocentrični ravni, ki proučuje odnose med mladim raziskovalcem in drugimi člani raziskovalne skupine, ter na diadični ravni, ki proučuje odnos med mentorjem in mladim raziskovalcem.

3. SOCIALNA OMREŽJA KOT SOCIALNI KAPITAL

Vezi in omrežja so pomembna, ker omogočajo dostop do socialnih virov. To so viri, ki so posamezniku dostopni le preko socialnih odnosov. Pomembno vprašanje je, ali so socialne vezi le nevtralen kanal, ki omogoča dostop do virov, ali pa so značilnosti vezi in omrežij tiste, ki ta dostop pogojujejo. Teorije Granovettra, Colemana in Burta opredeljujejo lastnosti vezi in omrežij, pomembnih za pridobivanje virov. Vendar pa je ob tem treba poudariti, da si mnenja omenjenih avtorjev in Lina o vprašanju, kateri je konkretni mehanizem, ki definira, kaj pomeni biti bolje povezan, oziroma kakšna je tista struktura omrežja, ki najbolj vpliva na uspeh posameznika ali skupine, kar precej nasprotujejo.

3.1. Močne in šibke vezi

Pionirsko delo Granovettera (1973) ločuje vezi med močnimi in šibkimi, kriteriji za delitev na omenjena tipa vezi pa so zahtevani čas, emocionalna intenzivnost, intimnost in recipročnost. Kadar je raven zavezanosti med posameznikoma približno enaka, govorimo o recipročni vezi, v primeru neenakosti je ta vez asimetrična, če pa samo eden prepozna obveze, ki jih ima do drugega, je vez nereciprocna (Wasserman and Faust, 1994).

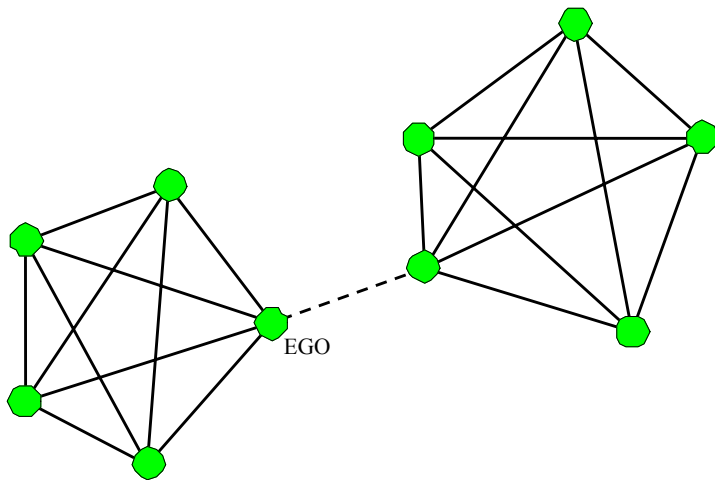
Na podlagi teorije kognitivnega ravnotežja je Granovetter (1973) povzel, da če je oseba A močno povezana z osebama B in C, potem je zelo verjetno, da bosta tudi B in C med sabo povezani, saj ju bo povezanost z osebo A prej ali slej »prisilila« v sodelovanje. Močno povezana omrežja so torej indikator tranzitivnosti, saj naj bi bil »prijatelj mojega prijatelja tudi moj prijatelj« (Wasserman in Faust, 1994). V nasprotnem primeru govorimo o »prepovedani triadi«, ki je zelo nestabilna.

Tako se predpostavlja, da so vezi v tesno povezanih skupinah v povprečju močnejše in se vzpostavijo med osebami s podobnimi značilnostmi. Druženje je bolj verjetno med podobnimi ljudmi kot med ljudmi, ki imajo različne lastnosti. Ljudje s podobnimi lastnostmi namreč bolj uživajo v sodelovanju, saj interakcija med njimi potrjuje in okrepi njihova prepričanja, čustva in vzorce obnašanja (Krackhardt in Kilduff, 1990). Poleg tega pa je homofilija med dvema osebama močnejša, če med njima obstaja več vrst vezi (sodelovanje, druženje, emocionalna opora in podobno), ker vsaka dodatna vez spodbuja še večjo stopnjo podobnosti (McPherson in drugi, 2001).

V nasprotju z močnimi vezmi, ki združujejo klike posameznikov, so šibke vezi pomembni viri novih informacij, saj povezujejo lokalne klike, ki bi bile sicer samostojni, nepovezani deli omrežja (Granovetter, 1973). Posredniki združujejo močno povezane dele omrežja s šibkimi vezmi, ker se te lahko ohranjajo skozi čas, medtem ko močne vezi spodbujajo tranzitivnost, kar prej ali slej odstrani te povezave (glej tudi sliko 3.1). Odstranitev takih povezav zelo vpliva na prenos informacij in idej v nekem omrežju, saj se pomembne novice zadržijo samo med močno povezanimi posamezniki. Šibke vezi omogočijo, da imamo dostop do več različnih in drugačnih informacij kot sicer. V zvezi s tem je zelo znana Granovetterova

raziskava o tem, kako so šibke vezi pomembne za iskanje nove službe oziroma za mobilnost na delovnem mestu (Granovetter, 1974; 1986).

Slika 3.1: Ilustracija Granovettrove teorije o pomenu šibkih vezi²



Vir: Granovetter Mark S. (1973): The Strength of Weak Ties. American Journal of Sociology, 78, str. 1360-1380.

3.2. Strukturne luknje in akterji kot mostovi

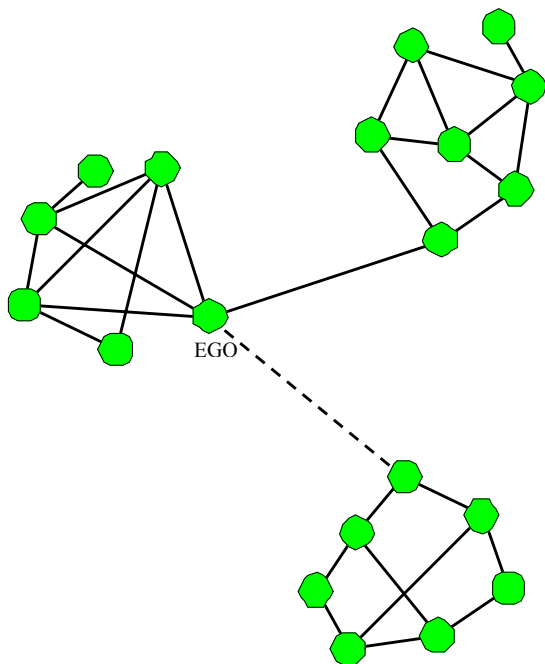
Burt (1992) sicer potrjuje, da šibka vez korelira s količino pomembnih informacij v posameznikovem omrežju, ne strinja pa se trditvijo, da je šibkost vezi vzrok, da nekateri posamezniki razpolagajo z večjim obsegom pomembnih informacij. Po teoriji strukturnih lukenj je socialni kapital opredeljen kot stopnja, do katere je posameznik edina vez med dvema osebama ali skupinama (glej tudi Sliko 3.2). Omenjena teorija poudarja, da koristi socialnega kapitala izhajajo iz dostopa do različnih znanj in priložnosti oziroma asimetrije informacij, ki jih ustvarja pomanjkanje povezav med posamezniki oziroma skupinami v socialnem omrežju. Več kot ima posameznik takih nepovezanih odnosov, večji je dostop do informacij. Kontrolirano z mero, do katere je neka vez »most«, so močne vezi celo pomembnejše za akterje pri pridobivanju virov v primerjavi s šibkimi, saj zaradi večjega zaupanja vzpodbujajo obseg in kvaliteto informacij.

² _____ pomeni močno vez, ----- pomeni šibko vez

Položaj posrednika v omrežju posamezniku omogoča, da pridobi informacije pravočasno, kar seveda pomeni, da jih lahko izkoristi. Informacije, ki jih posreduje ostalim so tako lahko usmerjene in legitimne (Burt, 1997). Povedano drugače, preko referenčnih oseb so posameznikovi interesi predstavljeni v pozitivni luči ob pravem času in na pravem mestu. Vse to posamezniku zagotavlja status oziroma vpliv v organizaciji, saj ima kontrolo nad različnimi informacijami in njihovo izmenjavo z drugimi posamezniki in skupinami.

Burt svoje argumente opre na Simmelov koncept »tertius gaudens« (slovenski prevod - tretji, ki pridobi). Če dva posameznika oskrbujeta isti vir z informacijami oziroma pridobivata informacije od istega vira, ta tretja oseba (vir) lahko izkorišča konkurenčni odnos med tema dvema posameznikoma. Pogajalska moč pri tem je precej večja, če ti osebi med sabo nista povezani. Podobno kot Granovetter tudi Burt (2001) govori o tem, kako so mnenjski voditelji odgovorni oziroma pomembni za razširitev nove ideje ali inovacije, saj kontrolirajo in skrbijo za distribucijo širokega spektra virov.

Slika 3.2: Ilustracija Burtove teorije strukturnih lukenj



Vir: Burt Ronald S. (1992): Structural Holes. Cambridge, MA: Harvard University Press.

3.2.1. Strukturna avtonomija

Vpliv določene strukture socialnih omrežij na uspešnost, ki je merjena z velikostjo dohodka in hitrostjo napredovanja, je po Burtu (1992) odvisen od narave dela managerjev. Omrežja s strukturnimi luknjami so pomembnejša za managerje, katerih odgovornost je povezovanje različnih ljudi ali oddelkov v podjetju in stik z zunanjim svetom (na primer sklepanje poslov z drugimi podjetji). Tako delo zahteva nenehna pogajanja med pričakovanji managerja in pričakovanji različnih skupin. V nasprotju s tem produktni managerji, na primer, skrbijo za razvoj izdelkov, nemoten pretok informacij, porabo proračuna in podobno, kar ne zahteva dogovarjanja in usklajevanja z ljudmi izven podjetja in posledično »podjetniškega« omrežja. To je povezano z napredovanjem v podjetniški hierarhiji, saj se nižji managerji ukvarjajo predvsem z dodeljenimi delovni nalogami, ki jih želijo opraviti na zadovoljiv način. Z napredovanjem pa lahko manager sam postane pobudnik tega, kaj bo delal, in oblikuje odnose s konkurenco ter zunanje dejavnike, ki so odgovorni za globalni trg podjetja.

V tem smislu Burt (1997b) kasneje razširi svoj argument s povezovanjem vrednosti socialnega kapitala s številom managerjev v organizaciji, ki so po rangi enaki, torej »vrstnikov«. Ta nekoliko ohlapnejša definicija »vrstnikov« izhaja iz teoretičnega kriterija, ki pravi, da so to ljudje, ki so nadomestljivi v strukturno enakovrednem smislu, torej da njihove povezave dosega enake vrste ljudi.

Večje število managerjev v istem rangi (»vrstniki«) ustvari referenčni okvir, po katerem se zgledujejo. Poleg neformalnega pritiska po prilagoditvi podjetja pogosto predpišejo smernice za večje število zaposlenih, ki opravljajo podobno delo. Način opravljanja dela je tako legitimen, saj ga tako izvaja večina. Vrednost socialnega kapitala se v takih okoliščinah izgubi, saj »neorganiziranost« med njimi pogloblja konkurenco in spodbuja dajanje napotkov s strani višjih na hierarhični lestvici.

Managerji brez konkurence (torej brez »vrstnikov«) pa nasprotno nimajo referenčnega okvira, po katerem bi se morali zgledovati, saj bi bilo za neko organizacijo neučinkovito predpisovati način opravljanja dela za peščico ljudi, hkrati pa nimajo sodelavcev, ki bi opravljali podobno delo in bi jih lahko »občudovali«. Prav tako legitimnost takih managerjev ni avtomatično pridobljena, temveč si jo morajo izboriti, tako da ostale prepričajo o pravilnosti opravljanja

svojega dela. Za omenjene managerje je pomembno biti posrednik med nepovezanimi deli njihovega omrežja, saj združujejo različne interese in natančno vedo, katere ljudi povezati, da se izpolni delovna naloga. Povedano drugače, njihovo napredovanje v hierarhični strukturi podjetja, je odvisno od njihove koordinacije ljudi, ki opravljajo različno delo. Pri tem naj bralca opomnimo, da so ponavadi delovna mesta managerjev brez »vrstnikov« povezana z višjimi položaji v organizacijski strukturi podjetja.

3.3. Kohezija

V nasprotju z Granovettrom in Burtom pa Coleman, ki je proučeval vrednost kohezivnih vezi med starši in skupnostjo, v kateri živijo in ki vzpodbuja šolske dosežke njihovih otrok, poudarja, da močno povezana omrežja krepijo pozitivne učinke pomoči med člani skupine, ker spodbujajo vzajemno odvisnost in solidarnost in jih hkrati izolirajo od zunanjih vplivov (Coleman, 1988 v Burt, 2001). Omrežja, v katerih so vsi člani gosto oziroma močno povezani, spodbujajo tvorjenje norm in sankcij, saj se zaradi velike verjetnosti podobnih interesov in vrednot lažje razvije normativni okvir pri uporabi virov, obstaja pa tudi večji pritisk po sprejetju teh norm.

Zaradi norm in sankcij je zaupanje med posamezniki v omrežju manj tvegano, kar povzroči boljšo koordinacijo v skupini. Grožnja sankcij ustvarja več zaupanja in sodelovanja med ljudmi, ki imajo iste prijatelje, saj vedo, da bi se novica o nepripravljenosti za delitev virov razširila in bi bile možnosti za interakcijo z drugimi tako v prihodnosti omejene. Zaupanje je ključnega pomena, ker povzroča večjo pripravljenost posameznika, da svoje vire prepusti v uporabo nekomu drugemu. Tako kohezivne skupine spodbujajo dajanje in prejemanje virov med njenimi člani. Povedano drugače, vsi člani take skupine imajo večji dostop do informacij in virov, kar zmanjša njihovo asimetrijo.

3.3.1. Psihološko-sociološki pogledi na kohezijo

Socialni psihologi klasično opredelijo kohezijo kot socialne in motivacijske sile, ki obstajajo med člani skupine in skrbijo, da ne izstopijo iz nje (Beal in drugi, 2003). Te sile oblikujejo vezi ali kohezijo med osebami, kar pozitivno vpliva na produktivnost oziroma uspešnost skupine. Razdelijo jih v tri skupine (Mullen in Copper, 1994): medsebojno privlačnost članov skupine, predanost delu oziroma delovni nalogi in identifikacijo s skupino.

Obstajajo številne študije o socialni koheziji, vendar je v njih veliko zmede o njeni definiciji in iz nje izpeljanih konstruktov (Friedkin, 2004). Nekatere analize operacionalizirajo kohezijo kot multidimenzionalni fenomen, spet druge kot latentno spremenljivko z več indikatorji. Razlikujejo se tudi tako pri spremenljivkah, ki jo določajo, kot njenih posledicah. To je predvsem posledica kompleksnosti dveh neločljivo povezanih ravni – individualne in skupinske.

Indikatorji kohezije na individualni ravni vsebujejo odnos (želja ostati v skupini, identifikacija s skupino ali lojalnost skupini in podobno) in vedenje posameznika(ov) do skupine (na primer odločitve o vzdrževanju, pretrganju, potrditvi članstva v skupini, dovzetnost za vplive skupine, zavezanost skupini). Ena od možnih opredelitev socialne kohezije po Friedkinu (2004) temelji na razlagi teh individualnih indikatorjev, saj agregatna manifestacija skupinske povezanosti vsebuje lastnosti porazdelitve (mere centralne tendence, varianca) individualnih odnosov in obnašanja članov do skupine. Člani kohezivne skupine imajo pozitiven odnos in vedenje do skupine (se pravi, čim večjo aritmetično sredino teh indikatorjev), ki sta med vsemi člani podobna (vrednosti indikatorjev med člani zelo malo variirajo).

Standardni modeli kohezije proučujejo vpliv skupinskih pogojev na individualni odnos in obnašanje do skupine. V močno kohezivni skupini bo članstvo za posameznike bolj pomembno, zato bodo bolj motivirani prispevati h koristim skupine, sodelovanju in njenemu delovanju. Ti modeli zanemarjajo pomen mikro-makro interakcij, preko katerih posamezniki vplivajo na skupinsko strukturo, zato Friedkin (2004) pojem socialne kohezije, ki temelji na tej definiciji, obrne in pravi, da so skupinski pogoji predvsem vzrok, da posamezniki razvijejo določen tip obnašanja in vrednot. Skupinski pogoji lahko opredeljujejo kohezijo le, če so zadostni za pozitiven posameznikov odnos in vedenje do članstva v skupini.

3.3.2. Povezava z omrežno definicijo kohezije

Skupine so kohezivne, kadar skupinski pogoji oblikujejo pozitivne odnose in vedenja njenih članov in kadar struktura socialnega omrežja, kot so oblika povezav, moč vezi in število vezi med člani skupine, zagotavlja vzdrževanje teh pogojev na skupinski ravni (Friedkin, 2004). Če je odsotna interakcija med člani skupine in zato onemogočeno medsebojno vplivanje, bodo zelo verjetno pogledi na različne okoliščine in probleme med posamezniki različni in njihove akcije oziroma obnašanje neusklajeno. Usklajenost je redko avtomatično rezultat ponotranjenih norm, saj se norme nenehno razvijajo s komuniciranjem med člani skupine. Medsebojno vplivanje oblikuje posameznikov odnos in vedenje do skupine. Obenem se avtor sprašuje, ali na posameznikovo naklonjenost skupini vpliva gostota skupine ali samo direktne povezave posameznika z drugimi v skupini. Verjetno vezi s člani skupine, ki posedujejo za nas pomembne vire, pripomorejo k večjemu navdušenju nad skupino, kot pa če smo povezani z osebami, ki teh virov nimajo.

Domneva se tudi, da na dovzetnost za vplive skupine deluje posameznikovo »navdušenje« za skupino. Bolj kot posameznika privlači njegova skupina oziroma bolj pozitiven je njegov odnos in vedenje do skupine, bolj je dovzeten za mnenja drugih članov o pomembnih temah za skupino oziroma bolj je pripravljen spremeniti svoje mišljenje o teh temah.

Večina raziskovalcev poudarja pomembnost medosebnih vezi kot osnovo za socialno kohezijo oziroma enači gostoto omrežja kot skupinsko mero kohezije, kar je tudi podlaga za definiranje kohezije v tej magistrski nalogi. Klasična omrežna definicija kohezije, da so v neki skupini prisotne vse možne povezave med posamezniki, se je kmalu pokazala za preveč restriktivno. Zato so šla razmišljanja v smer določanja manjših kohezivnih podskupin in potem proučevanja odnosov tako znotraj in med podskupinami.

3.3.3. Norme in sankcije

Simmel pravi (povzeto po Krackhardt in Kilduff, 2002), da je odnos dveh posameznikov močnejši in stabilnejši, če sta povezana še s tretjo osebo, saj obstaja večji pritisk na sprejetje norm in pravil obnašanja. Poleg tega močno povezana skupina, kot smo opisali v poglavju 3.1, ponavadi združuje ljudi s podobnimi lastnostmi, kar hkrati pomeni, da imajo podobne interese, vrednote in cilje, zaradi česar je doseganje soglasja o skupnih normah lažje.

V tem smislu kohezija spodbuja oblikovanje norm sodelovanja, ki definirajo primerno in neprimerno ravnanje ter vplivajo na posameznikovo in skupinsko delovanje. Norme se oblikujejo, da bi omejile negativne zunanje učinke ali pa, da bi spodbujale pozitivne zunanje učinke. Zato ljudje sodelujejo drug z drugim, saj je sodelovanje skupna vrednota v omrežju (Reagans in McEvily, 2003).

Kooperativne norme zagotavljajo posredovalcem znanja, da bodo nekoč v prihodnosti tudi oni deležni prenosa znanja od nekoga drugega, kar seveda velja tudi za druge oblike virov, ki jih posameznik da na uporabo komu drugemu. Posameznik je motiviran pomagati nekemu oziroma »investirati« v odnos z neko osebo, če ve, da bo nekoč v prihodnosti od tega kaj pridobil. Ljudje se seveda ne socializiramo zgolj z namenom, da bi izkoristili vire drugih, kljub temu pa norme zelo jasno opredelijo pričakovanja v zvezi z posameznikovim vedenjem in spodbudijo željo po vzdrževanju dobrih odnosov.

Zagotovljena recipročnost je torej pomembna, sicer se lahko posameznik boji, da bo oseba, ki ji je posredoval svoje znanje, to izkoristila v svoj prid. Poznamo dve vrsti recipročnosti: specifično in generalizirano. Pri specifični gre za hkratno izmenjavo stvari, ki imajo približno enako vrednost. Generalizirana recipročnost pa je dolgoročen odnos izmenjav, ki je uravnotežen in ni časovno ali vrednostno pogojen. Vključuje obojestransko pričakovanje, da bo po potrebi prišlo do koristi v prihodnosti (Putnam, 1993). Ko govorimo o recipročnosti v kontekstu socialnega kapitala, obravnavamo torej generalizirano recipročnost.

Norme vplivajo na omejevanje morebitne konkurenčnosti, ki se poveča ob uspešnem prenosu znanja, saj se tako poveča število ljudi z enakim potencialom, na katere se lahko obrnemo ob morebitnih težavah (Reagans in McEvily, 2003). Povečana konkurenčnost je torej razlog, da

se ljudje izogibajo razdajanju svojega znanja drugim. Položaj vsakega posameznika v omrežju, omrežna struktura in sestava članov skupine določajo stopnjo deljenja znanja in mejo, do katere se lahko kombinira in koordinira znanje v skupini ekspertov.

Posameznik v kohezivni skupini se bo tudi z večjo verjetnostjo izogibal slabemu slovesu, ki bi se razširil o njem v primeru odklanjanja sodelovanja z drugimi, s čimer bi si omejil možnosti za interakcijo v prihodnosti. Eksperimentalne raziskave so pokazale tudi, da je sloves oziroma reputacija eden izmed pomembnih dejavnikov, ki razložijo, zakaj so nekateri pripravljeni nuditi altruistično obliko pomoči oziroma prepustiti svoje vire nekomu drugemu brez zahteve po takojšnji vzajemnosti (Fehr in Fischbacher, 2003).

3.3.4. Vpliv kohezije na uspešnost

Socialna psihologija se s svojimi študijami osredotoča na več različnih vidikov, na primer, na vpliv skupinske dinamike na uspešnost skupine in vpliv posameznikov na skupinsko dinamiko. Po mnenju Olivera in Straussa (2004) je precej manj raziskav, ki se ukvarjajo z vplivom skupine na uspešnost njenih članov. V današnjih spreminjajočih se časih, se posamezniku pogosto dodelijo naloge, ki jih rešuje v kombinaciji sodelovanja z drugimi v skupini in samostojnega dela. Zanimivo vprašanje je, kako posameznik pozitivne izkušnje timskega dela in učenja prenaša v svoje samostojno delo. Skupinsko učenje se dogaja med izmenjavo znanj, ki je zajeto v procesih iskanja nasvetov, povratnih informacij in simultane delo. Sodelovanje izboljša posameznikove spretnosti, povezane z delovno nalogo, kar vpliva na večjo skupinsko uspešnost ob podobnih primerih.

Povezanost kohezije in uspešnosti je močnejša na skupinski ravni kot na individualni. Delovanje v gosto povezanih omrežjih omogoči, da se poistovetimo z organizacijo in delom, ki ga opravljamo. Zato je ob močni povezanosti skupina bolj motivirana k dobremu delu, zmore boljše koordinacijo nalog za uspeh in dosega večji konsenz o skupnih ciljih (Olivera in Strauss, 2004). Posamezniki razvijejo pozitivnejši odnos do delovnih nalog v primerjavi z nekooperativnimi skupinami oziroma samostojnim delom. V nekohezivnih skupinah je večja verjetnost manjše delovne motivacije predvsem na račun učinka »free-rider«, kar pomeni, da nekateri člani skupine prepustijo ostalim, da namesto njih opravijo vse delo (Chapman, 2002).

Zato kasneje uspešnejši člani skupine zmanjšajo svoj trud, da se izognejo delu namesto drugih in izkoriščanju.

V psihološko-sociološki literaturi je zaslediti tudi drugačne zaključke pri tej vzročni zvezi. Forsythe (povzeto po Mullen in Copper, 1994) je v svoji študiji ugotovil, da so kohezivne skupine sicer prijetne, ne pa vedno najproduktivnejše. Kohezija lahko povzroči prekomerno druženje, ki se vmešava med delovne naloge, saj je poudarek na medsebojnih odnosih večji kot poudarek na delovnih nalogah (Davis, 1969). Zato je optimalna srednja mera kohezije.

V nekaterih okoliščinah visoka socialna povezanost lahko spodkoplje uspešnost skupinskega sprejemanja odločitev, saj ustvari stanje prevelikega skupinskega mišljenja (Janis, 1983). Skupinsko mišljenje omejuje kritično zmožnost presojanja, ki je nujna za dobro odločanje, saj si posamezniki prizadevajo ostati del močno povezane skupine in ne želijo izstopiti. Akterji so torej izpostavljeni močnim pritiskom, da se držijo skupinskih norm (Rus, 1999). Če želi posameznik izkoristiti določeno priložnost, rabi pred tem dovoljenje skupine. Problem nastane, če skupina ni naklonjena posamezniku ali pa če skupina rabi dalj časa, da pride do sporazuma o morebitni individualni akciji posameznika v skupini. Bolj kot so posamezniki vključeni v skupino, manj svobode imajo.

Povezava uspešnosti in kohezije je močnejša, če so postavljena visoka merila uspešnosti. Lahko pa je tudi negativna, če so merila oziroma zastavljeni cilji nizki (Berkowitz, 1954). Pogost primer slednjega je, če pride do prikritega ali eksplicitnega dogovora med delavci o vzdrževanju nizke ravni uspešnosti.

3.4. Sestav omrežja: kdo so akterji v omrežju

S položajem posameznika v socialni strukturi se veliko ukvarja tudi Lin. Medtem ko se Granovetter ukvarja z močjo vezi, Coleman in Burt s strukturo omrežja, pa Lina zanima vprašanje virov. Lin razmišlja, da položaj posameznika v omrežju bolj vzpodbudi kot določa dostop do boljših virov in njihovo uporabo (Lin, 1999b). Šibke vezi z večjo verjetnostjo dosežejo nekoga, ki razpolaga z viri, nujno potrebnimi za izpolnitev ciljev posameznika. Biti posrednik v nekem omrežju ne vodi avtomatično do več informacij, večje moči in večje kontrole med skupinami, saj vse povezave ne vsebujejo potrebnih virov za to.

Lin torej meni, da je zelo pomembno, s katerimi posamezniki se družijo neka oseba, saj iz tega izhaja, kaj lahko preko njih pridobi. Natančnejša opredelitev socialnega kapitala po Linu je, da je socialni kapital posameznika v njegovi direktni ali indirektni povezanosti z osebami, ki razpolagajo s čim bolj različnimi viri, ki jih lahko uporabi za udeleževanje in spodbujanje svoje uspešnosti.

Dostopnost je v veliki meri določeni z uporabo šibkih vezi in položajem v hierarhični (strateški) strukturi oziroma začetnim statusom posameznika. Možna moč šibkih vezi je, da lažje dosežejo pozicije vertikalno v socialni hierarhiji (Lin, 1999b). Če to primerjamo z Granovetrovo teorijo, posameznik lažje najde novo službo, če njegove povezave segajo v vrh kakega podjetja (v upravni odbor ali do določenega posameznika, ki je blizu temu organu). Poleg tega pa šibke vezi posameznika tudi na horizontalni ravni povezujejo z različnimi ljudmi, ki posedujejo drugačne vire, kot jih ima sam.

Ljudje z več človeškega kapitala imajo raznovrstnejše kontakte ter večje in bolj odprto omrežje, ki se razvijejo ob študiju in večletnih delovnih izkušnjah (Erickson, 2001). Izobrazba in delovne izkušnje napovedujejo, kako bo posameznik uspešen pri svojem delu. Pa ne samo zaradi tega, ker imajo na trgu delovne sile večjo vrednost, temveč tudi zato, ker vodijo v večjo raznolikost omrežja. Višje izobraženi ljudje si to lažje privoščijo, saj razpolagajo z več socialnimi viri, ki jih lahko uporabijo za vzdrževanje takega omrežja.

Vrednost heterogenih omrežij je v tem, da imajo ljudje v njih zelo različne kulturne vzorce, kar jim omogoča nadaljnjo uspešno graditev odnosov s še več različnimi ljudmi (Erickson, 1996). V nasprotju z Linom, ki je proučeval povezanost med pripadnostjo različnim družbenim razredom in značilnostjo omrežja, se Ericksonova osredotoča na vpliv omrežij na kulturo posameznika. Avtorica trdi, da imajo omrežja večji vpliv kot družbeni razred. Res je, da imajo ljudje iz dominantnih razredov večjo kulturno raznolikost, vendar ne zaradi same pripadnosti razredu, temveč zaradi raznolikosti omrežja, ki jim ga ta omogoča. Ljudje iz višjega razreda imajo pri svojem delu več stikov z ljudmi in tako odstranjujejo meje, ki ločujejo ljudi v samem podjetju, v katerem so zaposleni, in med podjetji, s katerimi sodelujejo. Večja kot je raznolikost njihovega kulturnega znanja, bolj učinkovito bodo povezovali različne ljudi. Poleg tega pa se udeležujejo več družabnih dogodkov, kar še povečuje razpon njihovih kontaktov. Raznolikost omrežij je avtorica merila s številom

različnih razredov v omrežju, kljub temu pa priznava, da je to le eden od načinov merjenja heterogenosti skupine.

3.4.1. Razpon posameznikovega omrežja

Vedno več raziskav ugotavlja, da je velikost omrežja pomembno povezana z bogastvom oziroma raznolikostjo socialnih virov (Lin, 1999b). Ne glede na moč povezav, se verjetnost, da ima posameznik dostop do več različnih informacij in znanj, povečuje s širjenjem omrežja oziroma povezav. Večja omrežja omogočajo več možnih rešitev problemov preprosto zato, ker se posameznik lahko obrne na več ljudi, s katerimi si lahko izmenjuje različne poglede in od njih pridobi številne nove ideje. Večja omrežja imajo manjšo gostoto, bolj variirajo glede na moč vezi med člani skupine, vsebujejo več različnih ljudi in so bolj odprta oziroma bolj polna strukturnih lukenj (Van der Gaag, 2005).

Izračun velikosti omrežja je sicer ena najstarejših tem na področju raziskovanja socialnih omrežij. Literatura opozarja na problem uporabljene definicije »poznati nekoga« oziroma določevanja mej omrežja, ki zelo vpliva na velikost omrežja (Van der Gaag, 2005). Če je dovoljeno izbirati ljudi, s katerimi nas povezujejo šibke vezi, je končna velikost našega omrežja večja.

Pomembno je tudi dejstvo, da samo širjenje posameznikovega omrežja ni učinkovito, če se hkrati ne povečuje raznolikost ljudi, ki so vanj vključeni, saj od podobnih ljudi dobimo podobne informacije, oziroma od njih ne izvemo nič novega. Druženje z različnimi ljudmi je torej še bolj pomembno kot sama velikost omrežja. Vzdrževanje odnosov s prevelikim številom ljudi, ki imajo podobne informacije in znanja, pomeni, da koristi, ki jih pridobimo od njih, ne odtehtajo stroškov, ki jih imamo z vzdrževanjem takih odnosov.

Zato Burt (1983) kot mero razpona predlaga število statusnih skupin v omrežju. Interakcija z dvema posameznikoma iz iste statusne skupine razpona bistveno ne povečuje, ampak ustvarja enake vrste kontaktov, ki ne prispevajo veliko k različnosti. Večje kot je število statusnih skupin v omrežju, do katerega ima posameznik dostop, večja je heterogenost informacij in večji je obseg socialne podpore. Če imamo dostop do več različnih virov, je večja verjetnost, da bomo rešili problem, saj imamo na razpolago več možnih rešitev. Problem določanja

statusnih skupin je, da so meje, ki jih ločujejo, pogosto zabrisane. Van der Gaag (2005) dodaja, da pogosto tudi ni jasno, do katerih virov lahko članstvo v različnih organizacijah zagotavlja dostop.

Toda zgolj dostop do večjega števila ljudi in različnih statusnih skupin ne pove vsega o razponu posameznikovega omrežja. Da lahko posameznik pridobi in uporablja vire, ki so v njegovem omrežju, je pomembna tako povezanost posameznika z drugimi ljudmi v njegovi skupini kot sama povezanost med člani skupine, se pravi struktura omrežja.

Burt (1992) tako nadgradi svoje razmišljanje o razponu in pravi, da je pomembna predvsem povezanost posameznika z ljudmi, ki so čim manj povezani med seboj. Manjša povezanost med dvema osebama oziroma skupinama pomeni strukturno luknjo. Posamezniki, ki predstavljajo vez med tema dvema skupinama, nadzorujejo pretok informacij ter kontrolirajo projekte, ki povezujejo ljudi iz obeh nasprotnih skupin (Burt, 2000). To ne pomeni, da se ljudje iz teh skupin med sabo ne poznajo, temveč zgolj to, da se ne osredotočajo na aktivnosti izven svoje skupine. Zunanje skupine se lahko nahajajo v organizaciji sami (različni oddelki) ali izven organizacije, v kateri posameznik deluje. Posredništvo med dvema različnima skupinama ponuja številne možnosti, zato lahko tako vlogo razumemo kot socialni kapital posameznika (Burt, 2004).

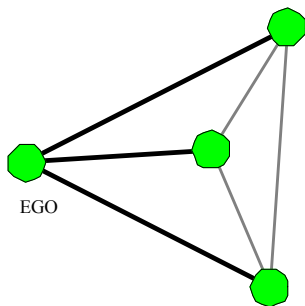
Posameznik, ki je posrednik med nepovezanimi deli omrežja, lažje združuje različne vidike, kar se izraža v večji kreativnosti, zaznavi in izkoriščanju različnih priložnosti in večji motivaciji. Vse naštetu so lastnosti podjetniškega duha in so povezane s pozitivnim vrednotenjem dela, napredovanjem v delovni organizaciji in dobrimi idejami. Dostop do informacij in virov pomeni tudi večjo prepoznavnost in večji vpliv posameznika v organizaciji.

Slabost močne povezanosti med dvema osebama oziroma skupinama je položaj, v katerem vsi razpolagajo z enakimi informacijami, kar zniža njihovo vrednost (Burt, 2000). To je torej »odvečnost« (angl. redundancy) glede na kriterij kohezije. Močne vezi in kohezija se verjetneje ustvarijo med posamezniki, ki so si med seboj podobni po socialnem razredu, dohodku, izobrazbi in posedovanjem podobnih virov. Zato so omrežja z več različnim ljudmi bolj odprta in vsebujejo več socialnih virov. Edinstveni viri informacij so več vredni kot informacije, s katerimi razpolagajo vsi.

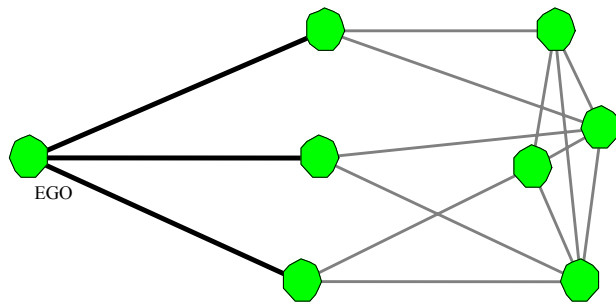
Drugi kazalec, s katerim merimo prisotnost strukturnih lukenj v posameznikovem omrežju so strukturno enakovredni kontakti, ki zmanjšajo korist pridobljene informacije. To pomeni, da imajo nekateri ljudje ne glede na njihov medsebojni odnos isti vir informacij, da jih torej isti človek oziroma skupina obvešča o pomembnih zadevah (Burt, 2001). Kohezija se nanaša na direktne kontakte, medtem ko strukturna enakovrednost pomeni posredne povezave s skupno osebo. Oba indikatorja med seboj nista neodvisna, saj velja teorija kognitivnega ravnotežja, ki pravi, da če sta dve osebi močno povezani s tretjo, bosta prej ali slej močno povezani tudi med seboj (Burt, 1992). Z drugimi besedami, strukturna enakovrednost je »predpogoj« za kohezijo. Magistrska naloga se bo osredotočila na problem odvečnosti informacij z vidika kohezije omrežja. Spodnja Slika 3.3 strnjeno prikazuje oba omenjena vidika odvečnosti.

Slika 3.3: Strukturni indikatorji odvečnosti

Odvečnost glede na kohezijo



Odvečnost glede na strukturno enakovrednost



Vir: Burt Ronald S. (1992): *Structural Holes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

3.5. Problema dostopnosti in mobilizacije virov

Rus (1999) loči med dvema problemoma, povezanima s pridobivanjem virov skozi socialne vezi ali omrežja: prvi je dostopnost, drugi pa mobilizacija. Vezi in še posebej vezi do določenih oseb najprej omogočajo dostop do virov, kot so različne informacije in znanja. Vendar pa zgolj dostop do socialnih virov, ki pomagajo posamezniku uresničiti zastavljene cilje, ni dovolj. Vire je treba tudi mobilizirati, kar pomeni, da jih mora oseba, ki razpolaga z njimi, prepustiti v uporabo. Uporabo virov pa v precejšni meri določajo moč vezi in struktura omrežij, o katerih govorijo Burt, Coleman in Granovetter.

Pri tem se je treba zavedati, da je nekaterih virov v družbi več kot drugih (Van der Gaag, 2005). V skoraj vsaki populaciji je lažje poznati nekoga, ki je pripravljen pomagati pri selitvi, kot nekoga, ki lahko zaposluje ljudi, saj je takih posameznikov manj, gledano relativno na populacijo. Dostopnost do virov je zato odvisna tudi od posameznikove sposobnosti, da prepozna vire v svojem omrežju, kar je spet odvisno od tega, v kakšnem okolju živi. V nekaterih družbah se ljudje izogibajo določenim temam, zato je, na primer, včasih težko preko socialnih interakcij izvedeti kaj o posameznikovem dohodku, politični pripadnosti, težavah v zakonu in podobno.

V zadnjem času se pogosto proučuje vpliv posameznikove osebnosti (ekstravertiranost, sprejemljivost, vestnost, emocionalna stabilnost, odprtost za izkušnje in intelekt) na uporabo socialnih vezi (Van der Gaang, 2005). Velja pa tudi obratno, socialna omrežja lahko vplivajo na osebnost. Pri tem je treba dodati, da so potrebe posameznikov po pridobivanju virov različne, kar je odvisno od velikosti ostalih vrst kapitala, ki ga posedujejo.

Tako je lahko uporaba virov odvisna od posameznikovega procesa odločanja. Nekateri ljudje preprosto nočejo prositi za pomoč zaradi ponosa, po drugi strani pa etična načela zahtevajo od posameznika, da se usluga nekoč v prihodnosti vrne, kar lahko nekatere avtomatično odvrne od zanašanja na druge. Pomanjkanje socialnih spretnosti tudi lahko vodi v napačna presojanja situacij, kar se kaže v prevelikem ali premajhnem investiranju v odnose z ljudmi in negativno vpliva na dostopnost in uporabo virov v že obstoječih vezeh oziroma na ustvarjanje novih vezi.

Burt in drugi (1998) govorijo o tem, da posamezniki, ki so posredniki med nepovezanimi deli omrežja, na splošno pogosteje iščejo priložnosti, da bi bili na položaju, ki jim nudi neodvisnost in avtoriteto. Taki posamezniki uživajo v prepričevanju drugih z dobro utemeljenimi argumenti, želijo zagotoviti točne informacije svojim kolegom, so avtonomni in podobno. Nasprotno pa osebe z močno povezanim omrežjem poudarjajo pomen prilagajanja in poslušnosti, ne želijo sprejeti tveganj in se pri reševanju problemov opirajo na svoje bližje kolege. Omenjena področja spadajo v domeno psihologije, ki pa ni osnovno izhodišče naše naloge.

Na uporabo virov vplivajo še dejavniki, kot so dostopnost instucionaliziranih rešitev in splošna stopnja zaupanja v neki družbi. Za zaupanje Fukuyama (1999) pravi, da je kot vezivo,

ki omogoča, da skupina med sabo učinkovito deluje. Ob tem je v nekaterih populacijah in kulturah prositi za pomoč sprejemljivo, spet v drugih okoljih pa temu niso naklonjeni. Kar z drugimi besedami opozarja na vpliv družbenih norm oziroma kulturne komponente pri mobiliziranju virov, ki se od družbe do družbe spreminjajo. Fukuyama govori tudi o tem, kako so se z uvedbo informacijske družbe spremenile vrednote, norme in stališča. Med glavne spremembe, ki jih našteva, so individualizacija ljudi zaradi množičnega preseljevanja v gosto naseljena mesta, poudarjanje materialističnih vrednot in potrošnja. Socialni kapital je torej kulturno in zgodovinsko pogojen, se počasi spreminja in je odsev določene družbe in časa. V glavnem velja, da bolj kot je neka družba razvita, več socialnega kapitala ima, čeprav tudi znotraj razvitih držav obstajajo precejšnje razlike (Iglič, 2004).

Makro dejavniki torej vplivajo na pomen socialnega kapitala pri doseganju posameznikove uspešnosti na različnih področjih, kar je direktno povezano z uporabo virov. V družbah z malo institucionaliziranimi priložnostmi, visoko stopnjo splošnega zaupanja, kulturno klimo, ki spodbuja pomoč med posamezniki, lahko pričakujemo več uporabe socialnega kapitala.

Omenjene kulturne značilnosti, ki vplivajo na dostop in uporabo virov, so sicer zelo pomembne za razumevanje mehanizmov delovanja socialnega kapitala, vendar presegajo namen magistrske naloge, zato jih v nadaljevanju ne bomo upoštevali. Kot smo že prej omenili, se naloga osredotoča predvsem na strukturno komponento socialnega kapitala; to je na značilnosti vezi in omrežij, ki vplivajo na posameznikovo uspešnost.

3.6. Okoliščine, ki zahtevajo različne oblike socialnega kapitala

Številne raziskave in njihove razlike v rezultatih so pokazale, da so v različnih kontekstih pomembne različne vrste socialnih vezi in strukture omrežij. Vsaka od omenjenih teorij socialnega kapitala je lahko uporabna v drugačni situaciji. Struktura omrežja, ki na primer spodbudi posameznikovo napredovanje v podjetju, ne vzpodbudi nujno realizacije neposrednih ciljev delovnega projekta. Če med vsemi razpravami, ki so bile objavljene v zadnjih letih, primerjamo samo teoriji Colemana in Burta, opazimo, da sta avtorja izpeljala svoja razmišljanja iz kontekstov, ki ne bi mogli biti bolj različni. Coleman je proučeval vrednost kohezivnih vezi pri šolskih dosežkih otrok, Burt pa je svoje empirične raziskave usmeril v proučevanje omrežij v profitnih organizacijah.

Pomembno vprašanje, ki ga je treba ob ugotovljenem vplivu socialnega kapitala na doseganje različnih vrst ciljev proučiti, je, kateri elementi socialnega kapitala so pomembni v dani situaciji. V nalogi se predvsem osredotočimo na znanje in spretnosti kot tiste vire, ki jih imajo člani raziskovalne skupine in jih lahko posredujejo mlademu raziskovalcu. Zato bomo poskušali razumeti in razlagati vpliv socialnih omrežij na uporabo teh virov s strani mladega raziskovalca in posledično na njegovo uspešnost.

3.6.1. Narava izmenjav socialnih virov v omrežju

V literaturi lahko pogosto zasledimo, da socialne vezi prinašajo tudi drugačne koristi kot samo materialne. Zanimarja pa se, da je nematerialna izmenjava virov posameznika z istimi ali različnimi ljudmi v njegovem omrežju lahko raznovrstna po vsebini oziroma vlogah (emocionalna opora, druženje, sodelovanje, nasveti in podobno). Rezultati Podolnya in Barona (1997) kažejo, da je struktura omrežja pravzaprav odvisna od vsebine vezi, se pravi od narave izmenjav med dvema osebamama. Tako ta dva avtorja ločita omrežja, ki temeljijo na prenosu informacij in drugih virov, ter omrežja, ki so pomembna z identifikacijskega vidika. Za prvi tip omrežij po njunem mnenju velja Burtova teorija, postavljena leta 1992: na koga se obrniti po pomoč in za pridobitev informacije, je odločilnega pomena struktura omrežja, bogata s strukturnimi luknjami.

Za drugi tip omrežij, se pravi za identifikacijska omrežja pa po mnenju omenjenih avtorjev velja argument kohezije, ki prispeva k določenim normam. Za napredovanje v podjetju je ključnega pomena skladna in dobro definirana organizacijska identiteta, vključno z jasnimi in konsistentnimi pričakovanji o vlogi posameznika, kar je možno ponotranjiti le s kohezijo. Še več, razviti zaupanje in podporo je nujen pogoj, da lahko dostopamo do določenih pomembnih virov in uveljavljamo svoje strateške zamisli. Če se torej v takih omrežjih pojavljajo strukturne luknje, to lahko zavira uspešnost.

Podobno tudi Lin (1999a) govori o tem, da je bolje kot na splošno dajati sodbo o primernosti gostih ali bolj nepovezanih omrežjih, proučiti pogoje vsake konkretne situacije in razviti kontingenčno teorijo. Za iskanje in pridobivanje informacij in virov, s katerimi še ne razpolagamo (kot, na primer, iskanje nove službe, pridobivanje boljše izobrazbe), so primernejši vidiki strukturne luknje ter šibke vezi. Tako usmerjeno delovanje posameznika

Lin opredeli kot »instrumentalno« (angl. instrumental actions), ki vodi v ekonomske, politične in socialne donose, kot so bogastvo, moč in status. V tem smislu lahko razumemo tudi delovanje mladega raziskovalca, saj njegova uspešnost oziroma produktivnost pri objavljanju člankov pomeni večji ugled in status, ki ga uživa v svoji raziskovalni skupini oziroma širše v akademskem okolju.

Za posameznikovo ohranjanje in vzdrževanje virov oziroma t.i. ekspresivno delovanje (angl. expressive actions) pa je pomembnejše kohezivno omrežje. Rezultat uspešnega ekspresivnega delovanja posameznika je višja raven fizičnega in mentalnega zdravja ter večje zadovoljstvo v življenju. Če navedemo primer za ohranjanje in vzdrževanje virov: pri soočanju z osebnim stresom, kot je ločitev, je za posameznika boljše, da se poveže z ljudmi, ki preživljajo enako situacijo. Če se poveže s tako skupino ljudi, obstaja večja verjetnost, da z njimi razvije močnejše vezi, saj ga zaradi doživljanja podobnih stvari lažje razumejo. Močnejše vezi pa so za posameznika pod stresom nujno potrebne, ker nudijo emocionalno oporo. V tem smislu lahko podobno predvidevamo tudi za stres mladih raziskovalcev, povezan s pisanjem doktorske naloge.

V skladu s prejšnjimi ugotovitvami Hurlbert in drugi (2001) ugotavljajo, da so v ekstremnih okoliščinah, kot so, na primer, naravne nesreče, za neformalno podporo pomembna kohezivna omrežja. Občutek pripadnosti in visoka stopnja soglasja glede norm v povezavi z močno socialno integriranostjo spodbuja in prispeva k rutinski izmenjavi pomoči med člani skupine. Po drugi strani pa pridobitev formalne podpore oziroma pomoči med naravnimi nesrečami zahteva informacije o tem, katere vrste pomoči so na voljo in kako jih pridobiti. Pridobitev takšnih informacij je lažje, če imamo večje heterogeno omrežje, ki hkrati vsebuje določeno število šibkih vezi. To nam še enkrat potrjuje, da so oblike socialnega kapitala, ki se izkažejo za učinkovite v nekaterih okoliščinah, lahko zavirajo uresničevanje ciljev v drugih.

3.6.2. Med varnostjo in fleksibilnostjo

Kohezija je ponavadi odgovor ljudi na situacijo, kjer je sodelovanje negotovo in kjer so morebitne izgube zaradi neizpoljenega zaupanja sodelavcev velike. Povedano drugače, namen posameznika je, da s krepitvijo vezi iz šibkih v močne zmanjša to negotovost. Če se pri tem spomnimo na teorijo kognitivnega ravnovesja, posameznikove močne povezave z drugimi prej ali slej povzročijo tudi močne vezi med člani njegovega omrežja.

Tipičen primer take situacije so hitre spremembe v organizacijski strukturi ali spremembe v tehnologiji oziroma na trgu. Vendar, kot ugotavljata Gargiulio in Benassi (2000), je paradoks v tem, da je ravno omrežje polno strukturnih lukenj (in ne kohezija) tisto, ki zagotavlja boljše prilagoditev spremembam in izkoriščanje novih priložnosti. Močna kohezija lahko ovira iskanje in dostop do novih znanj. Kohezija skupine, ki sicer spodbuja občutek varnosti in pripadnosti, tudi ne zagotavlja izzivov (Gulbrandsen, 2004). Nova znanja in izzivi pa so nujno potrebni za spreminjajoča se in dinamična okolja.

Krackardt (1992) govori o pomembnosti močnih vezi za posameznika, ki je posrednik med različnimi (nepovezanimi) skupinami, kar je skladno z Burtovim razmišljanjem (1992), ki pravi, da so močne vezi (kontrolirano z mero, do katere je neka vez »most«) celo pomembnejše pri pridobivanju virov kot šibke, ker vzpodbujajo obseg in kvaliteto informacij. Močne vezi po Krackhardtu zagotavljajo osnovno zaupanje, ki lahko zmanjša odpor ob spremembah ali krizah v organizaciji. Zato je ob uvajanju radikalnih sprememb potrebno ugotoviti, kdo so ti posredniki med sicer manj oziroma nepovezanimi deli v omrežju, ki bodo lahko »glasniki« novih idej.

Naloga raziskovalcev je, da predpostavijo težnjo ljudi po varnosti in fleksibilnosti na socialno strukturo in proučijo, kako se uspešni posamezniki in skupine spoprijemajo z obema vidikoma. Burt (2000) v novejših razpravah ugotavlja, da je uspešnost največja v tistih skupinah, ki imajo močno notranjo kohezijo, hkrati pa veliko število zunanjih kontaktov (kar lahko vzamemo za približek posredništva med nepovezanimi zunanjimi skupinami), ki prispevajo k različnim perspektivam, znanjem in virom. Posredništvo v nekem omrežju je ključnega pomena za uspešnost, vendar se brez notranje kohezije ta učinek lahko izgubi (Burt, 2001). Brez notranje kohezije se lahko oslabi komunikacija in koordinacija v skupini, kar

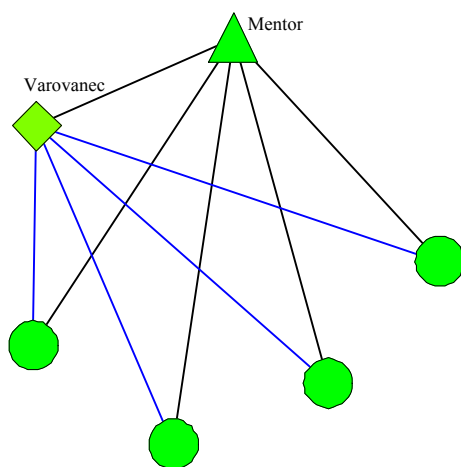
poslabša izkoriščanje priložnosti izven skupine. Omrežna kohezija in obseg zunanjega okolja sta dva različna, a vendarle komplementarna dejavnika, ki vplivata na prenos znanja (Reagans in McEvily, 2003) in s tem tudi na uspešnost posameznika oziroma skupine.

3.6.3. Mentorstvo in kohezija

Optimalna kombinacija varnosti in fleksibilnosti je pogosto odvisna od posameznikove karijerne poti. Za ljudi, ki so ravno vstopili na trg delovne sile oziroma pričeli na novo delati v nekem podjetju, je verjetno odločilnega pomena vzpostaviti neformalno sponzorstvo, da postanejo verodostojni člani kolektiva in potrdijo svojo identiteto v organizaciji. Tako je za njih pomembno majhno število močnejših vezi, ki nudijo oporo in pogosto prevladajo nad njihovimi potrebami po fleksibilnosti. Pa vendar se to močno mentorstvo in spremljajoča kohezija, ki v začetku zagotavlja podporo, lahko sprevrže v obveznost, ki v nadaljnji karieri ovira razvoj potrebnega socialnega kapitala za napredovanje.

Burt (2000) trdi, da uspešen mentor poseduje omrežje polno strukturnih lukenj (in je seveda posrednik med temi nepovezanimi deli omrežja), okoli katerega varovanec splete gosto omrežje, kar povzema Slika 3.4. Naj samo omenimo, da avtor ta pojav meri s pomočjo mere hierarhičnosti, ki je rezultat omenjene »izposojene« omrežja.

Slika 3.4: »Izposojeno« omrežje



Vir: Burt Ronald S. (1992): Structural Holes. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Oseba potrebuje mentorja, kadar želi vstopiti v skupino, v kateri se mora še dokazati oziroma legitimirati. Seveda je to ponavadi povezano z nastopom novega delovnega mesta. Nespretno in netaktno bi bilo za prišleke, če bi brez mentorja poskušali biti posredniki med ljudmi, ki so že sprejeti in spoštovani člani neke organizacije.

Kot primer Burt med drugim navaja odnos med mentorjem in doktorskim študentom, ki je zaključil svoj doktorat in si išče službo. Večjo vrednost pri iskanju boljše službe imajo močne vezi z mentorjem, ki »posodi« svojemu študentu omrežje, v katerem obstajajo močne vezi s kolegi iz različnih inštitucij in področij, kot pa močne vezi z mentorjem, ki poseduje gosto prepleteno omrežje. Vendar mentor doktorskemu študentu v nadaljnji karieri verjetno ne bo veliko pripomogel, saj se od njega pričakuje, da bo pozitivno govoril o svojem študentu, kar mu na nek način jemlje kredibilnost. To velja za močne vezi na splošno. Zato primer navezujemo na podjetja, kjer je za prišleke primerneje poiskati mentorja, ki ni njihov neposredni nadrejeni, in sicer iz treh razlogov (Burt, 1992):

- bolj oddaljen strateški partner zmanjša možnost nesporazumov in zapletov, do katerih lahko pride med bližnjimi sodelavci,
- tako na novo zaposleni pridobi več kontrole, saj mu lahko zunanji sponzor izbojuje več prednosti, če že pride do nesporazumov z nadrejenim,
- od neposredno nadrejenega se pričakuje promoviranje njegovega varovanca, zato je lahko pristranski. Ob novi priložnosti za na novo zaposlene je mnenje še ene zunanje osebe zelo pomembno.

Mentor oziroma sponzor pa ni pomemben samo za ljudi, ki so se na novo zaposlili v nekem podjetju, temveč tudi, na primer, za vse manjšine v podjetjih. Mentor oziroma izposojeno omrežje pomaga vsem osebam, ki se želijo uveljaviti kot enakovredni člani skupine oziroma imajo težave z legitimnostjo. Burt pri tem izpostavlja ženske, ki imajo pogosteje težave z uveljavitvijo in spoštovanjem, pri čemer poudarja, da se njihova struktura omrežij ne razlikuje bistveno od strukture omrežij, ki pripadajo moškim. Zato ne moremo reči, da ženske gradijo drugačna omrežja kot moški zaradi, na primer, emocionalnih razlik ali slabših delovnih mest, ki jih imajo, kar bi lahko vplivalo na njihovo uspešnost.

4. SOCIALNA OMREŽJA TER PROBLEM PRENOSA IN USTVARJANJA ZNANJA

V prejšnjem poglavju magistrske naloge smo govorili o pomenu socialnih omrežij na posameznikovo ali skupinsko uspešnost na splošno. V tem poglavju pa bomo poskušali konkretnije opredeliti dejavnike, ki lahko pojasnjujejo uspešnost posameznika v akademskem okolju. Pri tem bomo izhajali iz dveh različnih možnih smeri, ki jih navaja literatura, in sicer: razložili bomo pomen močnih vezi in kohezivnih omrežij ter pomen različnosti skupine pri prenosu in ustvarjanju znanja.

4.1. Moč vezi in kohezija

4.1.1. Socialni pogoji za prenos in ustvarjanje znanja

Pomembno za razumevanje prenosa znanja je, da se novo znanje sprejema prek asociacij na že osvojeno znanje in izkušnje (Reagans in McEvily, 2003). Znanje se lažje prenese od vira na prejemnika, če imata tako vir kot prejemnik podobno ozadje, na primer, podobno izobrazbo ali podoben položaj v organizacijski strukturi podjetja. Novo znanje o področju, ki ga vsaj nekoliko poznamo, je lažje osvojiti kot novo znanje o neznanem področju. Raziskave o spominu so pokazale, da obstoječe znanje poveča sposobnost pomnjenja novih informacij ter njegovega priklica in uporabe v različnih situacijah (Cohen in Levinthal, 1990). Razvoj spomina je samokrepilen - več kot imamo shranjenih stvari, vzorcev in konceptov, lažje povežemo novo znanje z njimi in jih uporabimo v novih okoliščinah. Pri tem ni zadosti, da posameznika samo izpostavimo relevantnemu potrebnemu znanju, potrebna sta tudi intenzivnost in trud, da povežemo novo znanje z starim.

Prenos znanja je odvisen tudi od njegove opredeljivosti. Opredeljivost znanja lahko definiramo kot stopnjo zmožnosti zapisa oziroma artikulacije tistega, kar vemo. Hansen (1999) pravi, da so šibke vezi dobrodošle v situacijah, ko iščemo določene vire informacij. Kot primer si lahko predstavljamo iskanje določenega oddelka v veliki organizaciji, ki razpolaga s specifičnim znanjem. Na ta oddelek nas lahko opozori tudi kak drug oddelek, s katerim smo (šibko) povezani. Šibke vezi so lahko pomembne tudi, kadar gre za prenos lahko

opredeljivega znanja, medtem ko naj bi pri prenosu kompleksnega znanja povzročale probleme.

Pripravljenost posredovati težko opredeljivo znanje je pogosto omejena zaradi strahu pred konkurenco ali pa enostavno zaradi slabe organizacijske klime v podjetju, zato tako znanje lažje potuje med osebami z močnejšimi vezmi. Močnejše vezi so zanesljivejše in spodbujajo tako recipročnost kot solidarnost, kar poveča motivacijo za medsebojno pomoč. Dlje kot se posameznika poznata in med sabo sodelujeta, bolj si zaupata in bolj sta motivirana, da sta med sabo poštena in se ne izkoriščata, kar spet vodi do bolj učinkovite izmenjave informacij in znanja (McFayden in Cannella, 2004). Če obstaja verjetnost, da se posameznika ne bosta več srečala, bo imela nevrnjena usluga manjše posledice in bo oportunistična privlačnejša možnost. Oseba, ki zlorabi vire, pridobljene od koga drugega, lahko s svojim dejanjem škoduje posameznikom, interesnim skupinam ali širši družbi. Kooperativno vedenje, ki predpostavlja izmenjavo in kombinacijo obstoječih virov, se torej lahko pojavi, ko obstoja zaupanje v poštenost in zanesljivost med posameznikoma. Zaupanje je ključen pogoj, da se tveganje, ki ga povzroča prenos virov med posamezniki, zmanjša.

Prenos težko opredeljivega znanja poleg tega zahteva tudi intenzivno, večkratno in vzajemno interakcijo zaradi velike verjetnosti, da prejemnik vsega želenega ne bo izvedel takoj. Asimiliranje kompleksnega znanja namreč zahteva svoj čas. Vprašanja se nam ponavadi porodijo, ko neko stvar proučujemo dlje časa. Močna vez je pri tem ponavadi dostopnejša, medtem ko šibke vezi ponavadi ne omogočajo nadaljnje razlage oziroma dostopnosti ob problemih in vprašanjih. Pa tudi če jih, ponavadi pomanjkanje skupnega jezika in pogledov, ki se razvijejo ob močni vezi, otežijo in zavirajo poskuse prenosa znanja. Ob močnih vezeh se člani skupine med sabo bolje poznajo, kar omogoča učinkovitejšo komunikacijo in koordinacijo. Oboje olajša prenos kompleksnega znanja, saj v socialni interakciji posameznik uskladi razlike med svojimi in tujimi idejami oziroma znanjem.

Ob tem na prenos znanja pomembno vpliva tudi, ali gre za samostojno spretnost ali pa je naše znanje dopolnitev nečesa drugega oziroma se navezuje na druge vrste znanja. Kot primer si lahko predstavljamo v računalništvu samostojni programski modul v nasprotju s situacijo, ko se funkcija modula navezuje na druge programe. Izkušnje, ki se navezujejo na nek širši vidik, so seveda težje prenosljive.

Cross in drugi (2001) razlikujejo med štirimi vidiki, ki ločujejo uspešne od neuspešnih vezi za prenos znanja, pri čemer sta prva dva vidika povezana z dostopnostjo do virov, druga dva pa s posameznikovo zmožnostjo imobilizacije virov, kot smo opredelili v Poglavju 3.5. Ti vidiki so:

- vedenje o tem, kaj vedo drugi (kar je predpogoj, da se sploh lahko obrnemo na pravo osebo ob problemu),
- dostopnost do osebe, ki poseduje znanje (govorimo o dostopu do različnih virov, sestavi skupine),
- pripravljenost te osebe, da se aktivno loti reševanja problema (in ne da nam samo navrže informacije, iz katerih se moramo potem sami znajti, kar je posebno težavno ob večjih razlikah v izobrazbi in izkušnjah),
- stopnja varnosti v odnosu do osebe z znanjem (ki nam dopušča priznanje o pomanjkanju določenega znanja, kar navadno vodi v kreativnost in učenje).

Večina raziskav se ukvarja z vplivom socialnih vezi in omrežij na prenos znanja, medtem ko ustvarjanju novega znanja doslej ni bilo namenjeno veliko pozornosti. Novo znanje lahko opredelimo kot odkrivanje do sedaj še neodkritih pojavov, nečesa, kar še ni bilo nikjer objavljeno (McFayden in Cannella, 2004). Ustvarjanje novega znanja je podobno učenju oziroma uspešnemu prenosu znanja. Za oboje je zelo pomembno že obstoječe znanje (Cohen in Levinthal, 1990). Pri učenju staro znanje asimiliramo z novim, ob reševanju problemov pa obstoječe znanje in izkušnje uporabimo oziroma združujemo in kombiniramo na način, ki še ni znan.

Znanstvena odkritja zahtevajo branje, pisanje, eksperimentiranje in tako kot prenos znanja tudi razpravljanje z drugimi. Ko so izdelani zaključki, je treba nova znanstvena odkritja na razumljiv način predstaviti v člankih ali knjigah, s čimer postane novo znanje dostopno vsem. To velja predvsem za akademsko okolje, kamor lahko uvrstimo prav pisanje doktorata. V gospodarskih družbah pa je ustvarjanje znanja povezano z ustvarjanjem dobička, čeprav objavljane tudi tu postaja vedno bolj pomembno (Hemlin in drugi, 2004).

Različne publikacije so namenjene predstavljanju pomembnih in inovativnih odkritij, ki jih pred objavo ocenjujejo oziroma izbirajo priznani strokovnjaki in vrstniki z relevantnega

področja. Nizka stopnja objavljanja tako lahko kaže na težave pri vzdrževanju kvalitete raziskav (Nieminen, 2004). Izvor teh težav pa je pogosto raziskovalno okolje, katerega pomemben del so socialne interakcije med člani raziskovalne skupine oziroma lastnosti raziskovalne skupine.

McFayden in Cannella (2004) poudarjata, da so pri tako kompleksnem procesu, kot je ustvarjanje znanja, zelo pomembne direktne vezi z drugimi. V tem procesu nenehno iščemo koščke sestavljanke, potrebujemo specifične informacije, ki se jih včasih zavemo šele med ponavljajočo se interakcijo z drugo osebo (ali osebami).

Pri znanstvenem raziskovanju gre večinoma za izmenjavo zelo težko opredeljivega znanja. Potreba po izmenjevanju idej se lahko pojavi ob nepredvidljivem času, znanstvenik potrebuje hiter in lahek dostop do drugih, ki so takoj pripravljeni sodelovati v razpravi. Močne vezi pri tem dopuščajo hitrejši in boljši dostop do takih nenačrtovanih želja po interakciji zato, ker imajo že po definiciji večjo motivacijo pomagati. Posamezniki, ki pogosteje sodelujejo oziroma so močnejše navezani eden na drugega, bodo bolj verjetno delili znanje, saj bodo sčasoma razvili učinkovitejše komuniciranje in motivacijo pomagati drug drugemu. Vse to je predvsem posledica dejstva, da prenos znanja koristi prejemniku, hkrati pa povzroča »stroške« prenosniku znanja.

Pomembno metodološko vprašanje, ki se pojavlja, je, kako sploh meriti moč vezi. To postane posebej pomembno, če predvidevamo nelinearne zveze med močjo vezi in dostopom do informacij oziroma uspešnostjo (Krakhardt, 1992). V literaturi se kot kriteriji pojavljajo recipročnost kot močna vez proti nereciprocnosti, nedavnost (angl. recency) kontaktov ali pa preprosto frekvenca interakcij oziroma intenzivnost kontaktov. Burt (1997a) meri moč vezi s tremi dimenzijami, in sicer: emocionalna bližina, frekvenca interakcij in trajanje nekega odnosa. Pri tem deli emocionalno bližino na dimenzijo »intimnosti« ter frekvenco interakcij in trajanje odnosa na dimenzijo »aktivnosti«.

4.1.2. Nelinearni vpliv vezi na uspešnost

Število vezi in moč vezi pozitivno vplivata na uspešnost oziroma ustvarjanje znanja, saj zagotavljata dostop do informacij, idej in virov. Vendar samo do določene stopnje, saj po drugi strani vzpostavljanje in vzdrževanje močnih medsebojnih odnosov zahtevata čas in napor, ki sta omejena. Zato je omejeno tudi število in moč odnosov, ki jih posameznik lahko vzdržuje. Sčasoma torej stroški vzdrževanja in uporabe močnih in številnih vezi pretehtajo koristi pridobivanja znanja preko njih.

Obveznosti, ki nastanejo zaradi močnih vezi, ki so vir informacij in znanja, lahko čez čas postanejo preobremenjujoče, saj se lahko hitro zgodi, da porabimo več časa za pomoč drugim kot pa za svoje naloge (Hansen, 1999). Poleg tega se odprtost pri pridobivanju novih informacij in različnih pogledov med dvema posameznikoma sčasoma zmanjša (McFadyen in Cannella, 2004). Med pogostim izmenjevanjem informacij z isto osebo se namreč akumulira podobna zaloga znanja oziroma se zmanjšajo razlike v mišljenju, kar tudi ne prispeva k nadaljnjemu razvoju.

Močne vezi je težko pretrgati, saj je pritisk skupine prevelik (Gargiulo in Benassi, 2000). Ob prekinitvi vezi, ki za posameznika nima več velike vrednosti, lahko pride do negativnega slovesa. Oseba tako vztraja v odnosu, čeprav iz njega ničesar ne pridobi in zato zamudi priložnosti za vzpostavitev novih zvez, ki so potrebne za vzdrževanje njegovega socialnega kapitala oziroma za pridobivanje novih virov in podpore. Lagodnost, povezana z znanimi odnosi, negotovost ter pomanjkanje informacij o kompetentnosti in zanesljivosti nove osebe dvignejo stroške »investicij«, ki so nujne za pričetek formiranja in poglobitve sodelovanja med dvema posameznikoma.

Prešibke vezi torej ne omogočajo učinkovite izmenjave znanja in sodelovanja med dvema znanstvenikoma, saj se z njimi ne more vzpostaviti osnovnega zaupanja med njima, ki je pogoj za tako delovanje, premočne vezi pa so lahko prevelika obveza posameznika do drugih. Uspešnost je tako največja pri določeni stopnji moči vezi, ki posamezniku še zagotavlja pridobivanje idej in znanja od drugega, hkrati pa ga pri njegovem delu ne omejuje preveč. Treba je najti pravo razmerje med posameznikovo aktivnostjo in medsebojno izmenjavo

pogledov, saj je oboje enako posebno za raziskovalčevo dejavnost. Omenjena razmišljanja zato implicirajo nelinearno zvezo med močjo vezi uspešnostjo.

4.1.3. Povezava med močjo vezi in kohezijo

Kohezija in moč vezi se v omrežju velikokrat pojavita skupaj zaradi procesov v skupini, ki ponavadi ne dopuščajo »prepovedanih« triad (glej poglavje 3.1). Zato je lahko proučevanje vpliva moči vezi na prenos znanja pravzaprav vpliv kohezije v omrežju. Moč vezi se osredotoča predvsem na socialno dinamiko diadičnih odnosov, ki ni nujno enaka dinamiki, ki jo generira vzorec vezi med večjim številom ljudi. Literatura in dosedanje raziskave niso eksplicitno opredelile povezave med omrežnimi spremenljivkami in prenosom znanja oziroma uspešnosti, zato vzročne povezave med različnimi vzorci vezi, ki obkrožajo diadični prenos znanja in vplivajo na pretok znanja v tej diadi, ostajajo odprte za nadaljnje proučevanje. Zaključki Reagana in McEvily (2003) govorijo o tem, da kohezija v interakciji dveh posameznikov olajša prenos znanja, kar je posledica omejitve konkurenčnosti in povečanih motivacijskih vzgibov.

Pozitivni učinki kohezije se ponavadi okrepijo v situacijah, ko posameznikov cilj zahteva aktivno sodelovanje drugih (Gargiulo in Benassi, 2000). Prisotnost tretje osebe zagotavlja t.i. normo vzajemnega sodelovanja in preprečuje oportunistično obnašanje. Kohezija v takšnih okoliščinah zagotavlja dobro komunikacijo, ki omogoča tekočo fluktuacijo idej oziroma sodelovanje, kar je vitalnega pomena za razvoj in implementacijo inovacij.

Povedano drugače, tudi način dela, ki je odvisen od delovnih nalog, vpliva na odnos med kohezijo in uspešnostjo. Beal in drugi (2003) govori o tem, kako lahko delo potuje med člani skupine na številne načine in v različnem obsegu ter to razdeli v štiri skupine:

- v prvi skupini vsak posameznik deluje sam zase: ne prihaja do interakcij in izmenjave med člani skupine,
- pri drugem načinu delo potuje od posameznika do posameznika, vendar samo v eni smeri. Najlažje si to predstavljamo, če pomislimo na tekoči trak, kjer je proizvod končan, ko zadnji delavec v vrsti zaključi svoj del,

- tretji način je podoben drugemu, razlika je le v tem, da si lahko posameznika v vrsti izmenjujeta delo, dokler je to potrebno,
- pri zadnjem načinu pa delovne naloge zahtevajo intenzivno sodelovanje med pripadniki tima. Delo se lahko izmenjuje s komerkoli v skupini z različno intenziteto in smerjo.

Kohezija skupine pri zadnjem opisanem načinu dela najbolj vpliva na uspešnost, saj zahteva največje sodelovanje med vsemi člani skupine. Pri tem je treba omeniti, da bomo bolj verjetno vzpostavili močne vezi z nekom, ki nam je geografsko bližje, kot z nekom, ki je od nas oddaljen. To zahteva več energije (McPherson in drugi, 2001) in pomeni manj priložnosti za komuniciranje z njim. Skupine, katerih člani so si po oddaljenosti bližje, več in bolj spontano komunicirajo, lažje koordinirajo naloge in so bolj povezane (Hoegl in Proserpio, 2004). Seveda sodobna tehnologija, kot so elektronske komunikacije, zmanjšuje pomen geografskih mej, vendar pomena oddaljenosti pri oblikovanju vezi ni izničila, saj ne smemo pozabiti na vlogo neverbalnega izražanja pri komuniciranju, ki zelo vpliva na reševanje problemov in razrešitev morebitnih konfliktov. Če so člani skupine razpršeni po različnih lokacijah, koordinacija med njimi poteka predvsem v obliki diadičnih diskusij (po telefonu, e-pošti), kar pomeni, da so lahko drugi člani skupine odrezani od informacij. Pri tem je zelo pomembno, kakšni so cilji skupine, saj ima, na primer, geografska bližina večji vpliv na uspešen razvoj fizičnega produkta kot pri nematerialnih izdelkih. Dodati je treba še, da je geografska bližina verjetno pomembnejša ob formiranju skupine, kasneje pa, ko je vzpostavljena delovna rutina in močnejše socialne vezi med člani, pa bližina ni več tako bistvena.

4.2. Različnost skupine

Različnost posameznikov na delovnem mestu je eden izmed izzivov, s katerimi se srečujejo današnja podjetja. Demografski trendi, spreminjajoča se delovna ponudba, povečana globalizacija in kompleksnost ter podobni socio-ekonomski dejavniki zahtevajo upravljanje z različnimi človeškimi viri (Hamilton in drugi, 2004). Nenehni razvoj in prestrukturiranje delovnih operacij v podjetjih, ki hočejo ostati konkurenčna, terjata nujno delovanje v skupinah oziroma timih. Ne samo v globalnih podjetjih, temveč tudi v podjetjih, ki delujejo na lokalnem trgu, je skupno delovanje različnih funkcij, oddelkov in divizij ter tvorjenje medpodjetniških zavez nujno za doseganje maksimalnega izkoriščanje redkih virov in

povečevanje konkurenčnosti. Trend delovanja v skupinah povečuje priložnosti sodelovanja med ljudmi z različnih področij, zato moramo razumeti vpliv heterogenosti skupine na uspešnost posameznika, skupine in organizacije.

4.2.1. Različni vidiki heterogenosti skupine

Po Lazearju (1998 v Hamilton in drugi, 2004) so raznolike skupine uspešne, če imajo njeni člani različna znanja, spretnosti, sposobnosti in informacije, ki se morajo dopolnjevati in biti relevantne za delovno nalogo. Potrebna je dobra komunikacija med člani skupine, sicer bo njeno delovanje moteno. Na podlagi teh dejavnikov avtor loči dva vidika, ki sta pomembna pri proučevanju heterogenosti skupine: različnost znanj, sposobnosti in informacij, ki jih imajo člani skupine in so pomembne za produktivnost skupine, ter različnost drugih faktorjev, kot so demografske značilnosti, ki lahko ob različnosti zavirajo skupinsko komuniciranje in uspešnost.

Podobno Jackson in drugi (2003) delijo različnost ljudi glede na lastnosti, ki so vidne takoj (starost, spol, etična pripadnost), in na lastnosti, potem ko osebo spoznamo (osebnost, znanje in vrednote). Nekatero lastnosti, ki jih opazimo, ko posameznika poznamo dlje časa, kot so kulturne vrednote, obnašanje, prepričanja, načini reševanja sporov, so zelo povezane z demografskimi oziroma takoj vidnimi lastnostmi (Shaw in Barrett-Power, 1998). Nacionalnost je, na primer, povezana z kulturnimi vrednotami, starostne razlike z načini obnašanja in vrednotami, moški in ženske se različno odzivajo na spore in konflikte in tako dalje. Druge vrste lastnosti, kot so socioekonomski status, izobrazba, funkcijska specializacija v podjetju, delovne izkušnje, so po mnenju avtorjev manj povezane z demografskimi lastnostmi. Ženske in moški v razvitejših družbah se načeloma niti ne razlikujejo glede človeškega kapitala, ki ga imajo, specializacija na določeno področje ni preveč odvisna od starosti in podobno.

Ločijo se tudi značilnosti posameznika glede na to, ali so direktno povezane z njegovimi delovnimi nalogami (delovne izkušnje, izobrazba) ali pa imajo indirektn vpliv na njegovo delo, so povezane z odnosi med ljudmi ter odražajo posameznikova prepričanja, vrednote in podobno. Nas zanimajo različnosti znanj in izkušenj, ki jih posedujejo člani raziskovalne

skupine, v kateri deluje mladi raziskovalec, torej lastnosti članov skupine, ki so povezane z raziskovalnim delom. Zato bomo heterogenost skupine proučevali predvsem glede na ta vidik.

Pfeffer (1983 v Milliken in Martins, 1996) poudarja pomen posameznikovega začetka delovanja v skupini. Člani skupine, ki so približno ob enakem času vstopili v skupino, bodo verjetno razvili podobne spretnosti in tudi podobne identifikacijske in komunikacijske vzorce. Tako različnost glede na čas vstopa vpliva na vzorce interakcij med člani, se pravi na kohezijo in posameznikovo integracijo v skupino. Po drugi strani pa lahko take vrste različnost zmanjšuje skupinsko mišljenje in povečuje kreativnost (Milliken in Martins, 1996).

Watson in drugi (1993) poleg tega pravijo, da je skupina, ki združuje različne posameznike, manj produktivna v začetnih fazah formiranja skupine, medtem ko čez čas ta učinek izgine, saj se v daljšem obdobju njenega delovanja razrešijo problemi, ki nastanejo zaradi različnosti v skupinskem procesu. Skupina premaga začetne medsebojne razlike članov, ki so povezane z manjšo stopnjo privlačnosti in slabšo socialno integracijo. S časom skupina namreč razvije rutino in skupni jezik, kar omogoča lažje »izkoriščanje« vseh različnih pozitivnih karakteristik njenih članov. Uspešno delovanje skupine in občutek, da je raznolikost pripomogla k dobremu rezultatu, lahko tudi povratno vpliva na večje zadovoljstvo in povezanost članov skupine, kar izniči negativne občutke, ki so se pojavili na začetku (Milliken in Martins, 1996).

4.2.2. Demografska heterogenost skupine

Demografske značilnosti posameznika lahko vplivajo na njegove medosebne odnose, saj stereotipno mišljenje pogostokrat povzroči pristranskost pri ocenjevanju ljudi, vendar niso direktno povezane z njegovo uspešnostjo. V skupini, ki združuje podobne ljudi po teh spremenljivkah, se posamezniki lažje poistovetijo z njo in tvorijo skupinsko kohezijo. Nagnjenost k lažjemu sodelovanju s podobnimi ljudmi se na koncu izrazi v večji učinkovitosti. Člani heterogene skupine so glede na raso in etično pripadnost torej manj predani organizaciji, v kateri so zaposleni, bolj nagnjeni k izostankom in možnosti, da jo zapustijo (Milliken in Martins, 1996).

Shaw in Barrett-Power (1998) govorita o tem, da negativni učinki demografske heterogenosti obstajajo zaradi precejšnjega kognitivnega napora, ki je potreben, da premagamo stereotipno mišljenje in socialno kategorizacijo. Podobno različne vrednote, spretnosti in znanja, ki pripadajo heterogeni skupini, vplivajo na posameznikovo kognitivno zaznavanje. Zelo verjetna posledica so negativni občutki v interakciji z drugimi člani take skupine, kar smo ugotavljali že v predhodnem delu o moči vezi in koheziji. V raznolikih skupinah se težko oblikujejo norme, saj imajo njeni člani zelo različne poglede na to, kaj pomeni primerno oziroma sprejemljivo vedenje, medtem ko več skupnih pogledov, ki jih imajo člani homogene skupine, olajša njihovo tvorjenje.

Drugi avtorji (glej Carson in drugi, 2004) ugotavljajo, kako je, na primer, dobrodošla starostna heterogenost. Starejši posamezniki se upirajo spremembam in sprejemajo konzervativne rešitve, medtem ko so mlajši nagnjeni k večjemu sprejemanju tveganj in so bolj izobraženi. Kombinacija in uravnoteženost obojega je lahko koristna. Cox in drugi (1991 v Milliken and Martins, 1996) ugotavljajo, da etična heterogenost skupine pomembno pripomore k večji kooperativnosti. V svoji raziskavi so to utemeljevali z razlikami v obnašanju: Angleži naj bi bili bolj individualistično usmerjeni, medtem ko so pripadniki drugih ras in etičnih pripadnosti bolj predani skupinskim vrednotam.

4.2.3. Heterogenost skupine glede na delovne naloge

Mnenja in načini obnašanja so bolj homogeni znotraj skupine, zato so ljudje, ki so povezani z drugimi skupinami, bolj seznanjeni oziroma »domači« z alternativnimi vzorci mišljenja in delovanja, zaradi česar imajo večje potrebe po diskusiji (Burt, 2004). Podobno lahko na posameznike, ki sestavljajo heterogeno skupino, gledamo kot na osebe, ki povezujejo različne zunanje skupine, ki sicer ne bi bile povezane ali pa bi bile v manjšem obsegu, saj se z večjo različnostjo ljudi v skupini povečuje verjetnost, da so ljudje povezani z več različnimi zunanjimi skupinami. Ena od prednosti raznolike skupine je torej večja povezanost z zunanjim okoljem, kar pomeni več virov oziroma informacij. Oseba, s katero smo povezani, nam lahko poleg dostopa do svojega kapitala, ponuja tudi dostop do ljudi v svojem omrežju, preko katerih lahko prav tako pridobimo različne vire. Člani raznolike skupine poleg tega razpolagajo z različnimi znanji, spretnostmi, informacijami in izkušnjami na enem mestu, kar poenostavi reševanje problemov. Člani heterogene skupine zaradi različnih perspektiv večkrat

razpravljajo, kar lahko prinese boljše rešitve, čeprav se moramo zavedati, da vse razprave niso nujno produktivne.

Različnost znanj je lahko moteč dejavnik zaradi težav pri komuniciranju in koordinacije med različnimi perspektivami, kar slabo vpliva na integracijo skupine, zadovoljstvo in lojalnost posameznika do skupine. Heterogene skupine bodo verjetneje manj kohezivne, njeni člani pa bodo med seboj komunicirali na bolj formalen način (Milliken in Martins, 1996). Skupina mora biti sposobna komuniciranja na fleksibilen način, znotraj nje mora obstajati tudi predanost skupnim ciljem, ki usmerjajo in motivirajo njene člane.

Če smo omenjene razlike sposobni preseči, so pridobitve skupine zaradi pestrosti informacij, ki jih prinašajo alternativni pogledi, različna področja znanja in podobno, lahko ogromne, saj spodbujajo več možnih rešitev (Reagans in McEvily, 2003). Različni ljudje percipirajo različne vrste informacij in dojemajo enake informacije različno. Heterogene skupine zato lahko dosežajo večjo kreativnost, fleksibilnost in so manj nagnjene k oblikovanju »skupinskega« mišljenja, kar je predvsem pomembno v spreminjajočih se okoljih (Shaw in Barrett-Power, 1998).

Enakosti med člani skupine torej ni dobro spodbujati do meje, ko izgine vsakršna različnost (Reagans in McEvily, 2003). Če so vsi posamezniki v skupini eksperti na nekem področju, bo komunikacija med njimi sicer uspešna, kljub temu pa bo to preprečilo pridobivanje različnih zunanjih virov znanja. Po drugi strani pa, če strokovnjaki z različnih področij v skupini ne delijo skupnih izkušenj in znanja, to otežuje njihovo sodelovanje, združevanje in nadgrajevanje idej. Prevelika različnost ljudi v skupini lahko povzroči nestrinjanje, kateri problemi naj se rešujejo in na kakšen način. Torej, določena stopnja podobnosti izkušenj in izobrazbe je nujno potrebna, po drugi strani pa različnost znanj zagotavlja hitrejše prilagajanje skupine oziroma organizacije okolju.

Vloga različnosti skupine je povezana s tem, kakšne delovne naloge in v kakšnem okolju jih opravljamo. Če posameznik svoje delo lahko opravlja neodvisno od drugih članov skupine in nima vpliva na njihovo delo, je heterogenost skupine nepomembna. Običajno tak tip delovnih nalog opredeljujeta preprostost in rutinskost. Pri reševanju nerutinskih in kompleksnejših problemov, ki so povezani z generiranjem idej in oblikovanjem odločitev, pa heterogenost skupine pomeni veliko prednost. Pri delovnih nalogah, ki zahtevajo več znanja in spretnosti,

kot jih ima samo en posameznik, večja heterogenost skupine zagotavlja, da se »pokrije« vsa pomembna področja, ki prispevajo k doseganju ciljev. Domnevamo, da je delo raziskovalne skupine, v kateri deluje mladi raziskovalec, prav te vrste, torej da gre za reševanje zapletenih in neobičajnih problemov.

Dojemanje različnosti oziroma občutljivost ljudi na medsebojne razlike in njen vpliv na uspešnost je lahko funkcija splošnega socialnega okolja (Milliken in Martins, 1996). Na primer, čim bolj je organizacija heterogena, tem manj je različnost povezana z problemi integracije v skupini. Oseba oziroma skupina, ki je navajena sodelovanja z raznolikimi ljudmi, je hkrati tudi privlačna za druge osebe oziroma skupine in zato v svoje vrste nenehno privablja nove ljudi. Povezanost z različnimi skupinami spodbudi sposobnost prevesti kompleksne ideje z različnih področij v obliko, ki je prilagojena našemu znanju in izkušnjam, in obratno, svoje znanje smo sposobni na razumljiv način predstaviti ljudem najrazličnejših izobrazb, saj je to del naših vsakdanjih omrežnih aktivnosti. Poveča se tudi razumevanje tega, kako naše vedenje vpliva na druge oziroma zmožnost prilagoditve našega obnašanja različnim okoliščinam. Pri tem nam zelo pomaga, če imamo sami čim več raznolikega znanja, kar poveča sposobnost in verjetnost razumevanja novih idej ter občutek kompetentnosti in sposobnosti opravljanje zastavljenih delovnih ciljev.

Značilnost skupin, ki združujejo različne ljudi, je največkrat tudi večja aktivnost, saj nenehno proučujejo in izkoriščajo priložnosti v danem okolju neodvisno od trenutne uspešnosti. To je nasprotju s pasivnostjo, ki se samo odziva na morebitne neuspehe (Cohen in Levinthal, 1990). Večja pripravljenost sodelovanja, ki je značilna za take ljudi in skupine, je pogosto odločilnega pomena. Visoke sposobnosti in znanja, ki jih imamo, nam nič ne pomagajo, če jih nismo pripravljeni odprto uporabiti. Zavedanje o različnih priložnostih povzroči večjo stopnjo spodbude oziroma motivacije ter večji občutek osebne avtonomnosti, kompetentnosti in kontrole nad dogajanjem.

Naj pričujoče poglavje sklenemo z mislijo, da znanje, ustvarjeno po različnih vedah lahko zahteva drugačne socialne pogoje. Raziskovalno delo se ponavadi razlikuje, na primer, med naravoslovnimi oziroma eksperimentalnimi in družboslovnimi oziroma teoretičnimi vedami ter med področji, ki se osredotočajo na raziskovanje znotraj ene same vede in področji, ki so interdisciplinarna (Hemlin in drugi, 2004). V naravoslovnih oziroma eksperimentalnih vedah je ponavadi sodelovanje med znanstveniki nujno potrebno, medtem se od raziskovalca v

družboslovnih oziroma teoretičnih vedah pričakuje veliko samostojnega dela. Spreminjajoča se raziskovalna okolja, povečana količina in kompleksnost novega znanja ter vedno večje zahteve po uporabnosti novega znanja v zadnjih letih pa, po drugi strani, spodbujajo interdisciplinarno raziskovanje, kjer je ključno povezovanje med ljudmi z zelo različnih področij, inštitucij in podobno (Nieminen, 2004).

5. MENTOR IN USPEŠNOST POSAMEZNIKA

Doslej smo govorili o vplivu socialnih omrežij na uspešnost posameznika ali skupine, kar je osrednja tema te naloge. Ker je uspešnost odvisna tudi od drugih dejavnikov, se v naslednjih dveh poglavjih osredotočamo še na dve determinanti, ki lahko pomembno napovedujeta produktivnost mladega raziskovalca v raziskovalnih skupinah, in sicer: na mentorjevo uspešnost in odnos mladega raziskovalca do dela.

Izraz mentor izvira iz antičnega grškega mita, ko je moral Odisej oditi na dolgo potovanje po Heleno v Trojo in je moral zato izobraževanje in varovanje svojega sina Telemaha zaupati prijatelju Mentorju. Mentor je svojo vlogo vzel zelo resno in tako »oborožil« Telemaha z znanjem in izkušnjami, ki so mu pomagale v življenju.

Mentorstvo lahko opredelimo kot podporo in pomoč starejšega in izkušenejšega člana v neki organizaciji mlajšemu in neizkušenemu, ki gre po podobni karierni poti in si nekoč v prihodnosti želi doseči njegovo raven (Erdem in Özen, 2003). Odnos med njima se razvija počasi, mentor pa varovanca oskrbuje z informacijami in priložnostmi tako dolgo, kot je potrebno. V našem primeru bomo govorili predvsem o mentorstvu v akademskem okolju, ki je tradicionalno eden najpomembnejših dejavnikov organizacijske kulture na fakulteti.

Pozitivne študijske izkušnje na dodiplomski in podiplomski ravni so največkrat povezane z mentorstvom, ki je učinkovit način za vzpostavljanje povezav s profesorji. Brez mentorja bi se študentje spoprijemali z nepotrebnimi težavami in napetostmi. Mentor študentu pomeni zgled, mu nudi emocionalno oporo, mu svetuje ter prenaša nanj svoje znanje in izkušnje. Mentorstvo je namenjeno doseganju dolgoročnih in široko opredeljenih ciljev, saj odnos mentor-študent pripomore k večjemu objavljanju člankov, razvijanju določenih profesionalnih spretnosti, zagotavljanju prihodnje zaposlitve v akademskih krogih, navezovanju stikov in

podobno (Waldeck in drugi, 1997). Študent od mentorja lahko pridobi pomembne informacije o delovanju oddelka in njegovih nepisanih pravilih.

Mentorstvo je torej skupek več vlog. Literatura jih tako deli na karierne in psihosocialne (Johnson, 2003). Psihosocialna funkcija vzpodbuja v varovancu občutek kompetentnosti, identifikacije, socialne učinkovitosti v osebni in profesionalni vlogi ter mu daje čustveno oporo. Karierna funkcija pa omogoča učenje, zaščito, delovne naloge z izzivi, razvijanje spretnosti, navezovanje stikov, ki so nujno potrebni za prenos znanja, in podobno. Karierna podpora, ki pogosto ni prepoznana, je vsekakor udeležba na konferencah, kjer mentor doktorskega študenta predstavlja različnim vplivnim ljudem z relevantnega področja. Obe omenjeni funkciji mentorstva pozitivno vplivata na napredovanje na delovnem mestu, hitrejšo socializacijo, zadovoljstvo z delom in večjo predanost delu. Kram (1983) ugotavlja, da je v začetnih fazah mentorstva pomembnejša karierna vloga, kasneje pa se razvije in postane pomembnejša psihosocialna funkcija mentorja.

Starejši mentorji, ki so bolj uveljavljeni in imajo že razvita omrežja sodelavcev na svojem področju, ponavadi lahko več nudijo. Pogosto so bolj dostopni in odzivnejši za delo z varovanci, saj niso več obremenjeni z dokazovanjem na svojem področju ter ohranjanjem in napredovanjem na delovnem mestu, kot njihovi mlajši kolegi. Idealni mentor spodbuja, je zanesljiv, potrpežljiv, prizanesljiv, odprt in zaupa sposobnostim svojega varovanca oziroma ceni njegove edinstvene talente in vrednote (Erdem in Özen, 2003).

Da bi se odnos razvijal v pravo smer, mora biti varovanec pripravljen za učenje, konstruktivno kritiko in komunikativnost. Ker je odnos mentor - varovanec dinamičen, emocionalno intenziven in recipročen, je za doseganje zastavljenih skupnih ciljev zelo pomembna določena stopnja medsebojne privlačnosti, skupnih interesov, zaupanja, obojestranskega priznavanja, pogostosti interakcij in uspešnega sodelovanja. Uspešno mentorstvo je možno, če imata mentor in študent podobna predvidevanja in pričakovanja o načinu in vlogi njunega odnosa. Pri tem tudi mentor iz interakcije s svojim študentom lahko marsikaj pridobi, čeprav ima za seboj več izkušenj, vpliva in uspeha. Če je njegov študent uspešen, to tudi za njega pomeni večjo raziskovalno produktivnost, večje število kontaktov in večjo prepoznavnost v akademskih krogih (Johnson, 2002).

Mentorstvo po drugi strani lahko pomeni tudi negativno izkušnjo. Mentor in njegov varovanec se morda osebno ne razumeta, mentor se lahko od varovanca distancira ali pa je njegovo obnašanje manipulativno, lahko mu primanjkuje znanja, potrebnega za pomoč študentu, in podobno. Zato je zelo pomembno določiti komponente mentorjeve kompetentnosti, ki lahko služijo fakultetam kot vodilo pri izboru mentorjev. Johnson (2003) mentorjevo kompetentnost deli na tri področja:

- karakterne vrline, kot so potrpežljivost, empatija in integriteta,
- intelektualne, emocionalne in socialne sposobnosti,
- znanje, spretnosti in izkušnje v zvezi z vlogo mentorja.

Vsa tri področja se med seboj prepletajo in so zelo pomembna, da lahko nekdo postane uspešen mentor. Treba je najti pravo ravnotežje med njimi, sicer je lahko mentorstvo disfunkcionalno in ima negativne rezultate. Pričujoča naloga se ne bo ukvarjala z vsemi tremi področji, saj to ni njen osnovni cilj. Osredotočili se bomo predvsem na mentorjeve intelektualne sposobnosti in znanja, ki so mlademu raziskovalcu v pomoč pri izdelavi njegove doktorske naloge.

6. ODNOS DO DELA IN USPEŠNOST

Kvaliteta delovnega življenja je področje številnih raziskav v zadnjih desetletjih. Pojem odnos do dela (angl. job involvement), ki je eden od najpomembnejših in najbolj proučevanih kazalcev te kvalitete, v literaturi nima povsem jasne definicije, saj si jo avtorji razlagajo na različne načine. Saleh in Hosek (1976) sta različne opredelitve odnosa do dela razdelila v štiri skupine, in sicer:

- delo kot osrednje življenjsko zanimanje; stopnja, do katere posameznik pojmuje delo kot osrednje zanj in za njegovo identiteto zaradi priložnosti, ki mu zagotavljajo zadovoljitev njegovih pomembnejših potreb. Govorimo o posameznikovem zaznavanju pomembnosti njegovega dela,
- aktivno sodelovanje pri delu; raven, do katere posameznik sodeluje pri svojem delu in do katere mu delo zagotavlja prestiž, samospoštovanje in avtonomijo. Tu je mišljena možnost vplivanja na delovne odločitve, občutek, da s svojim delom pomembno

prispevamo k uspehu organizacije, v kateri smo zaposleni, možnost, da sami določamo svoj tempo dela, in podobno,

- pomen uspešnosti za dobro mnenje o samem sebi; pomembnost dela za posameznikovo mnenje o samem sebi oziroma občutek vrednosti,
- delovna uspešnost, ki je skladna z samopojmovanjem (angl. self-concept); stopnja, do katere posameznik pojmuje, da je njegova delovna uspešnost skladna z njegovimi lastnostmi, ki so osrednje za njegovo dožemanje samega sebe. Pogosto je pri tem mišljeno, kako se posameznikove sposobnosti, ki jih zahteva njegovo delo, ujemajo z dejanskimi sposobnostmi, ki jih ima.

Avtorja sta na podlagi empirične analize potrdila le prve tri dimenzije. Kljub temu ugotavljata, da je odnos do dela očitno kompleksen koncept, ki temelji na posameznikovih znanjih, delovanju in občutkih. Poleg tega se nekateri avtorji ukvarjajo z razmejitvijo omenjenega pojma na odnos do dela v specifični organizaciji oziroma podjetju in odnosom do dela na splošno (na primer Reeve in Smith, 2001; Kanugo, 1982). Pri tem poudarjajo, da se odnos do dela na posameznikovem delovnem mestu osredotoča na to, kako trenutna zaposlitev zapolnjuje trenutne posameznikove potrebe, medtem ko je odnos do dela na splošno bolj normativne narave in kaže na delo kot vrednoto posameznika, ki je posledica pretekle socializacije (Ramsey in drugi 1995).

Znani so številni načini merjenja odnosa do dela. Med najbolj znanimi in največkrat uporabljenimi je Lodahl in Kejnerjev način (1965 v Ramsey in drugi, 1995), ki ga v prilagojeni obliki najdemo tudi v vprašalniku za mlade raziskovalce. Avtorja definirata odnos do dela kot ponotranjenje vrednot o pomembnosti dela za vrednost posameznika. Tako sta razmišljala, da bi omenjen koncept lahko meril raven lagodnosti socializacije posameznika v organizacijo. Organizacijska socializacija je proces, v katerem posameznik začne ceniti vrednote, sposobnosti, pričakovano obnašanje in socialno znanje, ki so bistveni pri njegovi vlogi in članstvu v organizaciji. Zasledimo tudi njuno opredelitev odnosa do dela kot posameznikovo raven psihološke identifikacije z delom oziroma pomembnost dela za posameznikovo samopodobo.

Večina indikatorjev v njunem merskem inštrumentu meri centralnost dela v posameznikovem življenju (na primer: Najpomembnejše stvari, ki se mi zgodijo, vključujejo moje delo ali Živim, jem in diham z mojim delom). Nekateri indikatorji pa so povezani s predzadnjo

opredeljeno definicijo, in sicer pomenom posameznikove delovne uspešnosti za dobro mnenje o samem sebi (na primer: Počutim se depresivno, kadar mi ne uspe kaj v zvezi z mojim delom ali Sem zares perfekcionista v zvezi z mojim delom) (Saleh in Hosek, 1976). Lodahl in Kejnerjev merski inštrument originalno vsebuje dvajset indikatorjev, pogosto pa se uporablja še verzija s šestimi oziroma štirimi indikatorji. V magistrski nalogi uporabljen vprašalnik za mlade raziskovalce vsebuje šest indikatorjev, ki se nanašajo na osrednji pomen dela v življenju mladih raziskovalcev.

Raziskave o odnosu do dela so pokazale, da se pojem konceptualno in empirično razlikuje od sicer povezanih konceptov, kot so motivacija, zadovoljstvo z delom in pripadnost organizaciji (Elloy in drugi, 1995). Študije o tem konceptu izhajajo iz dveh različnih perspektiv. Prvi vidik se osredotoča na posameznikove lastnosti, kot so starost, spol, izobrazba, oziroma na posameznikove vrednote in osebne značilnosti, ki vplivajo na to, kako pomembno vlogo ima delo v posameznikovem življenju. Cilj drugega vidika pa je proučevanje, kako so lastnosti delovnega mesta, kot so obnašanje nadrejenih, procesi odločanja in medosebni odnosi in delovni izidi, kot so zadovoljstvo z delom, izostanki, fluktuacija na delovnem mestu in uspešnost, povezani z odnosom do dela. Slednje spremenljivke bolj korelirajo z odnosom do dela kot posameznikove lastnosti. V nalogi bomo zato izhajali predvsem iz druge možnosti proučevanja odnosa do dela.

Rezultati Elloya in Flyna (1991) kažejo, da igrajo lastnosti dela, kot so raznolikost, avtonomija, identifikacija z delovno nalogo, povratne informacije pri delu, zadovoljstvo z varnostjo, sodelavci in plačilom ter pripadnost podjetju, pomembno vlogo pri pozitivnejšem odnosu do dela. Raziskava je hkrati pokazala, da tudi nadrejeni, ki je pravičen, inovativen, ki pohvali dobro delo in ki mu podrejeni zaupajo, vpliva na pozitivnejši odnos do dela zaposlenih. Obratno je odnos do dela negativno povezan z željo po odpovedi in izčrpanostjo zaposlenih. Do podobnih ugotovitev so prišli Igarbia in drugi (1994), ki ugotavljajo, da so zaposleni s pozitivnejšim odnosom do dela bolj pripadni organizaciji, imajo večja pričakovanja v zvezi z avtonomnostjo in z izzivi, ki jih delo ponuja, ter več sodelujejo in se družijo z ljudmi izven svojega oddelka v obliki formalnih ali neformalnih stikov.

Odnos do dela je po mnenju mnogih raziskovalcev primarni napovedovalec organizacijske uspešnosti in posameznikove motivacije (Diefendorff in drugi, 2002). Te povezave izhajajo iz teoretičnih ugotovitev, po katerih bolj kot je posameznik »preobremenjen« s svojim delom,

večji so motivacijski procesi, ki vplivajo na uspešnost in druge, že prej omenjene delovne izide.

7. METODOLOŠKI VIDIKI ANALIZE OMREŽIJ

7.1. Merjenje socialnega kapitala po ravneh proučevanja

Pomembni vidik socialnega kapitala je vprašanje, za kakšne vrste vezi gre oziroma med katerimi akterji. Borgatti, Jones in Everett (1998) razlikujejo med različnimi ravnmi, na katerih se meri socialni kapital, za katerega predpostavljamo, da pozitivno vpliva na posameznikov oziroma skupinski uspeh. Povedano drugače, razlika je v enoti proučevanja – posameznik ali skupina.

Na individualnem nivoju, ki bo uporabljen v naši magistrski nalogi, nas zanima, kakšne vrste vezi spodbujajo posameznikovo uspešnost. Tu pridejo v poštev, na primer, standardne egocentrične mere (velikost, stopnja, gostota, heterogenost), Freemanove mere središčnosti iz leta 1979 glede na stopnjo, vmesnost in dostopnost ter Burtove mere strukturnih lukenj (1992). Mere središčnosti, ki jih na kratko lahko definiramo kot stopnjo, do katere je posameznik povezan z drugimi v omrežju, so v literaturi pogosto povezane z posameznikovimi rezultati. Močno integrirani posamezniki imajo več povezav do potrebnih virov in so manj odvisni od ene same osebe.

Pristop omenjenih avtorjev na individualnem nivoju preferira koncept, ki opredeljuje lokacijo v omrežju kot ključni element za identifikacijo socialnega kapitala. To se nekoliko razlikuje od Linove teorije (1999a), po kateri so te spremenljivke potrebni pogoji za dostop do vsebovanih virov v omrežju. Bolj kot je posameznik središčen v nekem omrežju, večjo možnost ima za kombiniranje in izmenjavo obstoječih virov z drugimi zaradi svoje lokacijske prednosti v omrežju.

Na skupinskem nivoju raziskujemo vezi oziroma značilnosti omrežja znotraj skupine ali pa vezi proučevane skupine z drugimi skupinami. Vrsto socialnega kapitala lahko torej delimo glede na to, ali proučujemo te vezi med posamezniki znotraj iste ali različnih skupin, ki vplivajo na uspešnost vseh članov skupine.

Proučevanje odnosov znotraj neke skupine oziroma družbe se osredotoča na socialni kapital kot skupinsko imetje, ki izhaja iz skupinske pripadnosti in sodelovanja. Na tej ravni proučujemo, kako določene skupine razvijejo in vzdržujejo določen socialni kapital, ki vpliva na uspešnost ali doseganje zastavljenih ciljev vseh članov skupine oziroma družbe. Omenjena »verzija« socialnega kapitala je, na primer, nakazana v delih Putmana in Bourdieuja. Znotraj skupine se pogosto uporabljajo mere usredinjenosti (Freeman, 1979), ki nam povedo, ali gre za omrežja, ki imajo eno enoto izstopajočo s središčnostjo oziroma s številom vezi (usredinjeno omrežje - najbolj tipičen primer je zvezda), in ali imajo izračunane mere središčnosti za vse enote v skupini podobne vrednosti. Na te mere lahko gledamo kot na varianco vezi posameznikov v omrežju.

Če proučujemo odnose skupine z drugimi skupinami, lahko izberemo enega od dveh načinov. Pri prvem gledamo na skupino kot na samostojno enoto in proučujemo njen odnos z drugimi. Taka situacija je podobna proučevanju posameznikovih odnosov, ki smo jih že opisali. Drugi način pa omogoča, da analiziramo odnose med posameznimi osebami, vendar nas pri tem zanima pozicija skupine posameznikov v omrežju. Literatura v tem kontekstu navaja kot primerno mero mero skupinske središčnosti. Glede na potrebe raziskovalnega problema lahko vse te različne nivoje analize združujemo.

Raider in Krackhardt (2001) ločita tri nivoje analize: proučevanje diad, omrežij posameznikov in omrežij skupin. Najenostavnejši je prvi nivo, ki proučuje odnose med dvema posameznikoma, kot, na primer, vrsta in moč vezi med njima. Omrežje posameznika poznamo kot egocentrično omrežje, ki izhaja iz celotnega omrežja posameznika, agregiranega preko vseh diad v tem omrežju. Popolno omrežje, ki smo ga za analizo uporabili tudi mi, pa je seštevek egocentričnih omrežij vseh posameznikov v skupini.

Omenjena avtorja pri proučevanju omrežij ločita tudi strukturni in relacijski pristop. Strukturni pristop se osredotoča predvsem na lokacijo akterja v socialnem omrežju, ki vpliva na posameznikovo oziroma skupinsko obnašanje in prepričanja. Relacijski pristop pa poleg tega upošteva še vsebino vezi v omrežju, ki so lahko zelo različne. Če naštejemo samo nekaj primerov: omrežje sodelovanj, nasvetov, prijateljskih vezi. To pomeni, da relacijska dimenzija socialnega kapitala poskuša opredeliti »premoženje«, ki je vsebovano v socialnih interakcijah. Na podlagi uporabljenega vprašalnika v magistrski nalogi, bi poleg uporabljenega omrežja sodelovanj, lahko proučevali še omrežja nasvetov, emocionalne opore,

druženja, ujemanja in zaupanja. To bi nam sicer osvetlilo še marsikateri vidik in dinamiko dela raziskovalnih skupin, ki vpliva na uspešnost mladega raziskovalca, vendar to presega cilje, ki smo si jih zastavili z nalogo.

7.2. Tehnike vzorčenja

Lin (2001) omenja tri načine vzorčenja za oblikovanje mer socialnega kapitala:

- strnjeno tehnika vzorčenja (angl. saturation sampling technique),
- egocentrično tehniko vzorčenja (angl. ego-network sampling technique) in
- tehniko generatorjev pozicij (angl. position generator technique).

Strnjena tehnika vzorčenja je uporabna, kadar lahko natančno opredelimo socialno omrežje. Tako zberemo podatke od vseh pripadnikov nekega omrežja in proučimo povezave med njimi. Prednost te tehnike je, da omogoča podrobno in celotno analizo lokacije vsakega posameznika v omrežju in tako tudi virov, ki so v lasti vsakega posameznika. Slabost pa je, da je tako vzorčenje omejeno na majhna omrežja in tako primerno za proučevanje socialnega kapitala v podjetjih/organizacijah ali majhnih omrežjih med podjetji, ne pa tudi za proučevanje populacije na splošno.

Za večja omrežja in omrežja, ki jih ni moč natančno definirati, pridejo v poštev egocentrične vzorčne tehnike, tipično vzorčenje s pomočjo generatorjev imen. S pomočjo te tehnike posameznik – ego v omrežju naredi seznam povezav. Nato identificira odnose z in med ostalimi - alterji. S pomočjo generatorjev imen je možno opredeliti specifična vsebinska področja, ki so relevantna za določeno raziskavo in določiti omrežno lokacijo ega in njegove značilnosti ter socialne vire prisotne v egocentričnem omrežju. Znani sta dve varianti te tehnike (Van der Gaag, 2005). Po prvi je respondent naprošen, da identificira vse člane njegovega omrežja z liste, na kateri je naštetih fiksno število ljudi. Ta način zahteva, da so meje omrežja vnaprej določene in je zato v tem podoben strnjeni tehniki vzorčenja. Drugi način pa je, da posameznik po spominu našteje pripadnike svojega omrežja, kar je relevantno pri proučevanju splošne populacije. Posameznik lahko našteva alterje glede na vloge, ki jih ima v odnosu z njimi, ali glede na različne izmenjave pomoči med njimi. Ta oblika naštevanja

ljudi naj bi bila primernejša, ker z njo pridobimo informacije o nekaterih socialnih virih, ki so prisotni v posameznikovem omrežju.

Slabost takega vzorčenja je pomanjkanje vzorčnega okvirja, saj ni nobenega teoretičnega ali empiričnega okvirja, po katerem bi lahko identificirali celotno populacijo, ki bi jo radi proučili (Lin, 2001). Metodologija generatorjev imen je tudi nagnjena k naštevanju posameznikov, s katerimi imamo močnejše vezi, pogostejše stike in ki jih poznamo dlje časa, kar sicer ni napačno, če proučujemo vpliv socialne integracije, kot sta kvaliteta življenja ali zdravje. Če pa nas zanimajo vezi, preko katerih posameznik išče in pridobi pomembne informacije in vire, lahko taka tehnika izpusti povezave, ki so ključne za posameznikov uspeh. Raziskave, ki temeljijo na tehniki generatorjev imen, se osredotočajo predvsem na lastnosti in strukturo odnosov ego - alterji in ne toliko na socialne vire, ki so posamezniku na voljo.

Lin in Dumn (1986 v Lin 2001) sta zaradi slabosti prej omenjenih tehnik vzorčenja razvila alternativno metodologijo, in sicer tehniko generatorjev pozicij. Na podlagi vzorca pozicij, ki identificira pomembne vire (poklicni status, položaj na uglednem mestu, industrijski sektor in podobno), posameznika sprašujemo, če pozna koga, ki ima določeno službo ali je na določenem položaju. Na podlagi odgovorov, ki jih dobimo, lahko operacionaliziramo indeks omrežnih virov. Tako dobimo reprezentativni vzorec pozicij, ki so pomembne v neki družbi. Omenjena tehnika lahko neposredno ali posredno identificira povezave do virov pozicij in je zgrajena tako, da lahko z njo merimo socialne vire po različnih kriterijih. Tehnika generatorjev pozicij je uporabna pri proučevanju »splošnega« socialnega kapitala v določeni družbi in se osredotoča na instrumentalno delovanje posameznika. Slabost takega načina vzorčenja je, da z njim težko natančneje opredelimo povezave med ljudmi. Izogibati se moramo tudi preveč natančnemu ali ohlapnemu specificiranju poklicev, ki bi jih anketiranci lahko interpretirali po svoje (Van der Gaag, 2005).

Da bi kombiniral pozitivne vidike tehnik generatorjev imen in pozicij, je Snijders leta 1999 (v Van der Gaag, 2005) razvil tehniko generatorjev virov (angl. »resource generator«), ki sprašuje po dostopu do virov na podoben način kot Linov in Dumninov generator pozicij. Tehnika generatorjev virov pokriva številna področja posameznikovega življenja in ne samo, na primer, instrumentalno delovanje. Slabost pa je, da je težko ugotoviti, kateri viri so relevantni in sprejemljivi za mere socialnega kapitala pri dani proučevani populaciji. Ker se

odločitve o vključitvi različnih virih lahko razlikujejo med populacijami, ta tehnika onemogoča primerjavo med njimi.

Vse omenjene tehnike so namenjene proučevanju različnih vidikov socialnega kapitala glede na izid, ki ga proučujemo (Van der Gaag, 2005). Če nas zanima, kateri posameznik lažje najde službo, se osredotočimo na to, kako različno je njegovo omrežje (generator imen). Pri proučevanju velikosti dohodka ali statusnega prestiža posameznika nas, na primer, zanima, kakšne poklice opravljajo ljudje, s katerimi se družijo (generator pozicij). Omenjene tehnike vzorčenja pa se lahko tudi dopolnjujejo med seboj. Ob proučevanju posameznikovega zdravja oziroma zadovoljstva z življenjem uporabimo indikatorje, ki jih lahko pridobimo s pomočjo generatorjev imen in generatorjev virov. Tudi vprašalnik, uporabljen v magistrski nalogi, združuje »strnjeno« tehniko vzorčenja in tehniko generatorjev imen.

B – EMPIRIČNI DEL

8. OPIS PROBLEMA IN HIPOTEZE

Osrednje vprašanje magistrske naloge je vpliv socialnega kapitala na akademsko uspešnost mladih raziskovalcev. Lahko domnevamo, da so za mladega raziskovalca pomembni naslednji viri, ki so mu na razpolago preko socialnih vezi:

- znanje in izkušnje, ki jih posedujejo ljudje v njegovi raziskovalni skupini,
- informacije o tem, kam ali na koga se lahko obrne ob morebitnemu specifičnem problemu, ki zahteva določeno znanje oziroma spretnost, ki ni na razpolago v krogu njegove skupine,
- pomoč pri navezovanju stikov, ki mu lahko pomagajo pri raziskovalnem delu in graditvi akademske kariere,
- socialno oporo in pozitivno vrednotenje.

Število in vrsta socialnih vezi mladega raziskovalca igrata ključno vlogo pri pridobivanju naštetih virov, kar vpliva na uspešno pridobitev doktorskega naziva oziroma njegovo uspešno raziskovanje na splošno. Vprašanje je tudi, ali so vezi med člani raziskovalne skupine in stiki s širšo skupnostjo oziroma vezi njegove skupine z drugimi skupinami pomembni za uspešno raziskovanje. V zvezi z viri nas predvsem zanima, kako vrsta in število socialnih vezi vplivata na prenos znanja in izkušenj od članov raziskovalne skupine na mladega raziskovalca.

Na podlagi vprašalnikov lahko socialne odnose merimo na naslednje načine: med mladim raziskovalcem in drugimi člani skupine (egocentrična omrežja), med mladim raziskovalcem in njegovim mentorjem (diada) ter med vsemi člani raziskovalne skupine (popolna omrežja). V nalogi opazujemo socialni kapital predvsem na ravni popolnih omrežij. Zanimajo nas lastnosti celotnega omrežja raziskovalne skupine, kot so, na primer, raznolikost in velikost skupine ter kohezivnost in strukturne luknje.

Cilj naloge je ugotoviti, katera od omenjenih teorij socialnega kapitala iz prvega dela te naloge (moč vezi, kohezija skupine, raznolikost in odprtost omrežja) je pomembnejša za naš raziskovalni problem oziroma kako se med sabo prepletajo in kakšna je njihova optimalna

kombinacija v dani situaciji. Pri postavljanju hipotez smo izhajali iz teorije, povzete v prejšnjih poglavjih. Zaradi številnih nasprotujočih si pogledov v literaturi, so tudi naše hipoteze postavljene kontradiktorno, zato na tem mestu še enkrat poudarjamo, da preverjamo dve alternativni vrsti argumentov, ki lahko pojasnjujeta uspešnost mladega raziskovalca: močne vezi in kohezija raziskovalne skupine nasproti raznolikosti omrežja mladega raziskovalca. V literaturi tudi nismo našli veliko napisanega o socialnem kapitalu v akademskem okolju, zato smo si pri tem pomagali predvsem z literaturo o socialnem kapitalu v podjetjih oziroma ekonomskih organizacijah in njihovih razvojnih oddelkih.

Hipoteze:

- 1. Čim močnejše vezi ima mladi raziskovalec z drugimi člani skupine (»Moč vezi«), tem bolj uspešen je.*

Predpostavljamo, da gre pri znanstvenem raziskovanju, kar pisanje doktorata in objavljane člankov zagotovo je, v glavnem za izmenjavo zelo težko opredeljivega znanja. Potreba po izmenjevanju idej se lahko pojavi ob nepredvidljivem času, znanstvenik zato potrebuje hiter in lahek dostop do drugih, ki so takoj pripravljeni sodelovati v razpravi. Močne vezi pri tem dopuščajo hitrejši in večji dostop do takih nenačrtovanih želja po interakciji, saj so že po definiciji motivacijski dejavnik. Težje razumljivo znanje pogosto zahteva večkratno razlago, ki jo šibke vezi ponavadi ne omogočajo oziroma tudi če jo, pomanjkanje razumevanja med posameznikoma, ki se razvije le ob močni vezi, lahko oteži in zavre poskuse prenosa znanja (McFayden in Cannella, 2004).

- 2. Čim bolj je raziskovalna skupina, v katero je vključen mladi raziskovalec, kohezivna (»Kohezija«), tem bolj uspešen je.*

Medtem ko prejšnja hipoteza govori o vezeh med mladim raziskovalcem z drugimi člani raziskovalne skupine, se ta usmerja k vezem med vsemi člani raziskovalne skupine. Zato pravimo, da se s kohezijo premaknemo z individualne na skupinsko raven socialnega kapitala, torej z egocentričnega na celotno omrežje. Kohezija spodbuja oblikovanje skupinskih norm sodelovanja, ki definirajo primerno ali neprimerno ravnanje ter usmerjajo individualno obnašanje oziroma posameznikova dejanja. Ljudje tako sodelujejo drug z drugim, saj je sodelovanje skupna vrednota v omrežju (Reagans in McEvily, 2003). Skupinske norme

zagotavljajo posredovalcem znanja, da bodo nekoč v prihodnosti tudi oni deležni prenosa znanja od nekoga drugega. To je zelo pomembno za omejitev morebitne konkurenčnosti, ki se poveča ob uspešnem prenosu znanja, saj se tako poveča število ljudi z enakim potencialom, na katere se obrnemo ob morebitnih problemih. Simmel (povzeto po Krackahardt in Kilduff, 2002) ob tem pravi, da je odnos dveh posameznikov, če je povezan še s tretjo osebo, močnejši in stabilnejši, saj so po sprejetju norm in pravil obnašanja večji pritiski.

3. Čim bolj raznolika je raziskovalna skupina mladega raziskovalca, tem bolj uspešen je.

Heterogenost skupine pripomore k večjemu zaznavanju potreb po diskusiji in učinkovitejšemu reševanju problemov, saj člani skupine obvladajo različne spretnosti, razpolagajo z različnimi informacijami in izkušnjami, imajo kontakte z različnimi ljudmi in podobno (Reagans, Zuckerman (2001). Značilnost takih skupin je največkrat večja aktivnost, saj nenehno proučujejo in izkoriščajo priložnosti v danem okolju neodvisno od trenutne uspešnosti v nasprotju s pasivnostjo, ki samo odgovarja na morebitne neuspehe (Cohen in Levinthal, 1990). Hipoteza je podrobneje opredeljena s štirimi podhipotezami:

3a. S čim več ljudi od »zunaj« sodeluje mladi raziskovalec (»Ostali«), tem uspešnejši je.

Mnenja in načini obnašanja so bolj homogeni znotraj skupine, zato so ljudje, ki so povezani z zunanji skupinami, bolj seznanjeni z alternativnimi vzorci mišljenja in delovanja, kar povzroča hitreje zaznavanje potreb po diskusiji (Reagans in McEvily, 2003). Povezanost z različnimi skupinami spodbudi sposobnost prevajanja kompleksne ideje z različnih področij v obliko, ki je prilagojena našemu znanju in izkušnjam, in obratno, svoje znanje smo sposobni na razumljiv način predstaviti ljudem najrazličnejših izobrazb, saj je to del naših vsakdanjih omrežnih aktivnosti.

3b. Čim večja je raziskovalna skupina (»Velikost«), tem bolj uspešen je mladi raziskovalec.

Ne glede na moč povezav, se verjetnost, da ima posameznik dostop do več različnih informacij in znanj, povečuje ob rasti omrežja oziroma povezav. Večja omrežja omogočajo več možnih rešitev problemov preprosto zato, ker se posameznik lahko obrne na več ljudi, s katerimi si lahko izmenjuje različne poglede in od njih pridobi številne nove ideje.

3c. Iz čim več različnih inštitucij prihajajo ljudje (»Inštitucije«), ki so člani raziskovalne skupine, tem bolj uspešen je mladi raziskovalec.

Različnost znanj je lahko moteč dejavnik zaradi težav pri komuniciranju in koordinaciji med različnimi perspektivami, toda če so člani skupine to sposobni preseči, so lahko prednosti skupine zaradi pestrosti informacij ogromne.

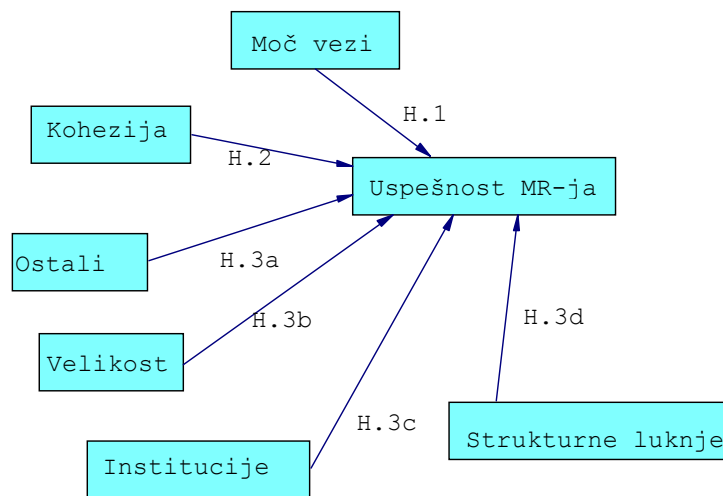
3d. Čim več strukturnih lukenj ima mladi raziskovalec v svojem omrežju (»Strukturne luknje«), uspešnejši je.

Manjša povezanost med dvema skupinama oziroma akterjema pomeni strukturno luknjo. Posamezniki, ki predstavljajo vez med takima dvema skupinama, nadzorujejo pretok informacij ter kontrolirajo delo, ki povezuje ljudi iz obeh nasprotnih skupin (Burt, 2000). Posrednik med dvema različnima skupinama lahko prepozna sicer nevidne priložnosti, lažje združuje različna znanja in podobno, kar povečuje ustvarjalnost in uspešnost. Nasprotno pa je posameznik ob močni povezanosti z drugimi omejen, saj močne vezi zahtevajo veliko časa in predanosti. Ob močni povezanosti tudi drugih članov skupine med seboj, oseba ponavadi vztraja v takih odnosih kljub temu, da morda iz njih nič ne pridobi, saj se boji negativnega slovesa in morebitnega zavračanja sodelovanja v prihodnosti. Zato zamuja priložnosti za vzpostavitev novih zvez, ki bi bile potrebne za pridobivanje novih virov in podpore. Omejevanost posameznika je torej posledica dveh vrst vezi: direktnih in indirektnih.

Slabost močne povezanosti med dvema osebama oziroma skupine je tudi, da kohezija ustvarja situacijo, v kateri vsi razpolagajo z enakimi informacijami, kar zniža njihovo vrednost, oziroma povedano z drugimi besedami, mišljenje in načini obnašanja postanejo homogeni, kar ne prinaša novih izzivov.

Hipoteze lahko predstavimo z naslednjim teoretičnim modelom na Sliki 8.5.

Slika 8.5: Konceptualni diagram teoretičnega modela



9. OPIS RAZISKAVE IN VZORCA

Raziskava je del mednarodnega projekta INSOC (International Network on Social Capital and Performance), v katerem sodelujejo Slovenija (Ferligoj, Hlebec, Kogovšek), Nemčija (Hoffmeyer-Zlotnik, Krebs), Belgija (Waege, Agneessens, De Lange) in Španija (Coenders, Coromina). Namen tega projekta je, podobno kot tudi cilj pričujoče naloge, ugotoviti vpliv socialnega kapitala na uspešnost doktorskih študentov (Waege in drugi, 2000). Projekt zajema raziskovanje znotraj posameznih držav ter ugotavljanje in primerjavo specifičnih značilnosti med državami.

Proučevana populacija v Sloveniji so mladi raziskovalci in njihove raziskovalne skupine. V našo raziskavo so zajeti študente s statusom mladega raziskovalca v tretjem letu podiplomskega študija, to je v študijskih letih 1999/2000 in 2000/2001. Razlog za tako definicijo je, da imajo tako izbrani mladi raziskovalci že izkušnje z raziskavami in objavami, predvsem pa so že vključeni v raziskovalna omrežja (Kogovšek in drugi, 2004).

Seznam vseh mladih raziskovalcev, ki ustrezajo opisanemu kriteriju in njihovih uradnih mentorjev, nam je posredovalo (takrat še) Ministrstvo za šolstvo, znanost in šport. V naslednjem koraku smo navezali stik z mentorji, ki so opredelili raziskovalno skupino mladega raziskovalca, saj formalno ta ne obstaja. Zamisel, da mentor navede člane

raziskovalne skupine, je bila v tem, da je on tisti, ki najbolje vidi morebitne priložnosti mladega raziskovalca v prihodnosti, na koga se lahko obrne in s kom bi bilo dobro sodelovati. Določitev raziskovalne skupine kar na oddelku, na katerem deluje mladi raziskovalec, ne bi delovala vsaj pri večjih skupinah, poleg tega pa pogosto različni projekti združujejo različne oddelke, ki so nemalokrat na različnih lokacijah. Vprašalnik pa je poleg tega dopuščal, da so mladi raziskovalci in drugi člani raziskovalne skupine lahko dodatno navedli osebe, ki so jih v preteklem letu prosili za strokovni nasvet in/ali so z njimi znanstveno raziskovalno sodelovali.

Stik z mentorjem je bil najprej vzpostavljen s pomočjo »obvestilnega« pisma, potem pa so se anketarji poskušali po telefonu dogovoriti za osebni intervju z mentorjem, kar je bilo že prvo možno mesto neodgovorov oziroma zavrnitev. Od 236 mentorjev jih je bilo v obdobju od junija do septembra leta 2003 anketiranih 204. 192 jih je bilo pripravljenih opredeliti delovno skupino. Mentorji so bili naprošeni, da povedo imena in priimke vseh sodelujočih v delovni skupini. Pri tem so si pomagali s tremi generatorji imen, in sicer:

1. Imenujte (ime in priimek) vse mlade raziskovalce in pedagoške asistente, katerih raziskovalno delo je sedaj večinoma pod vašim mentorstvom.
2. Imenujte (ime in priimek) vse raziskovalce (ki jih še niste imenovali), katerih formalni mentor ste in ki sodelujejo v vsaj enem raziskovalnem projektu, v katerem sodelujete tudi vi.
3. Imenujte (ime in priimek) vaše kolege profesorje, raziskovalce in ljudi iz privatnega sektorja, s katerimi sodelujete na tistih raziskovalnih projektih, v katerih sodeluje tudi »ta in ta« mladi raziskovalec.

Mentorji so bili hkrati naprošeni za posredovanje elektronskih naslovov vseh sodelujočih, saj je bila glavni del druge faze zbiranja podatkov spletna anketa, ki je potekala v času od januarja do aprila 2004. Uporabljena sta bila dva različna, a zelo podobna vprašalnika, ki so ju pripravili člani raziskovalne skupine INSOC. Prvi je bil namenjen mlademu raziskovalcu in je vseboval veliko dodatnih tem, ki so bile namenjene prav njemu (Priloga A). Mentorji in drugi člani raziskovalnih skupin so dobili nekoliko manj obširen vprašalnik, ki je vseboval v glavnem omrežna vprašanja (Priloga B). Na vprašalnik je odgovorilo 117 mladih raziskovalcev, 104 mentorji in 706 od skupno 1346 članov raziskovalnih skupin.

Za namene projekta je bila opravljena analiza na treh ravneh: na ravni egocentričnega omrežja mladega raziskovalca, diade mentor - mladi raziskovalec in na ravni popolnega omrežja, ki jo zajema prijocha naloga. Za začetek smo iz analize izločili vse skupine, v katerih nista hkrati odgovarjala tako mladi raziskovalec kot njegov mentor. Izločili smo tudi tiste skupine, katerih stopnja odgovorov njihovih članov ni presegala 60 odstotkov. Manjkajoče osebe, za katere so preostali člani ocenili manjšo intenzivnost sodelovanja, smo izpustili iz omrežja, ker smo sklepali, da ne bo prevelike škode, če jih ne upoštevamo. Zdi se namreč verjetno, da manjkajoča oseba pogosto ni odgovarjala na vprašalnik ravno zaradi nepoznavanja oziroma zelo šibkega sodelovanja z drugimi v raziskovalni skupini. Preostalim »pomembnim« manjkajočim osebam smo pripisali vrednosti odgovorov drugih članov, saj smo domnevali, da naj bi bilo sodelovanje vzajemno. Problem je nastal, če je bilo takih oseb več, saj tako o odnosih med njimi nismo mogli sklepati ničesar in zato nismo uspeli zapolniti matrike sodelovanj. Končni »izkupiček« je bil tako samo 23 skupin, kar je nekoliko otežilo analizo in zaključke.

9.1. Reprezentativnost vzorca

Ker se želimo čim bolj izogniti napačnemu posploševanju, smo preverili tudi reprezentativnost vzorca mladih raziskovalcev. Vzorec mladih raziskovalcev, dobljen na podlagi popolnih omrežij, smo primerjali z vzorcem vseh mladih raziskovalcev, ki so odgovarjali na anketni vprašalnik, in z vzorcem mladih raziskovalcev, ki niso odgovarjali na vprašalnik (pri tem s podatki o mladih raziskovalcih, katerih mentorji niso definirali raziskovalne skupine, žal ne razpolagamo). Pri izračunih hi-kvadrat statistike smo iz vzorca, dobljenega na podlagi egocentričnih omrežij izpustili tiste mlade raziskovalce, ki so hkrati zajeti v vzorcu, dobljenem na podlagi popolnih omrežij, da ne bi prišlo do podvajanja. Zaradi neodgovorov na nekatere spremenljivke je velikost vzorca vseh mladih raziskovalcev ponekod manjša od 117. Tak način preverjanja reprezentativnosti sicer ni popoln, saj ne zajema prave primerjave dejanskih informacij o populaciji z vzorcem, kljub temu pa taka primerjava kaže, ali se lastnosti mladih raziskovalcev, zajetih v našo analizo, ujemajo s širšim okvirom.

Tabela 9.1: Primerjava vzorcev glede na spol

Spol	Vzorec, dobljen na podlagi popolnih omrežij		Vzorec vseh mladih raziskovalcev		Neodgovori	
	Število	Odstotki	Število	Odstotki	Število	Odstotki
Moški	13	56,5	71	60,7	38	50,7
Ženske	10	43,5	46	30,3	37	49,3
Skupaj	23	100	117	100	75	100

Če primerjamo vzorce iz Tabele 9.1, vidimo, da sta si odstotka moških in žensk dokaj podobna, le v vzorcu »neodgovorov« je nekoliko več žensk. Vendar velikost hi kvadrat testa 0,84 in pripadajoča p-vrednost 0,66 pokažeta, da se deleža moških in žensk v vzorcih pomembno ne razlikujeta. To kaže, da naš vzorec dobro predstavlja populacijo in da ni bistvenih razlik v primerjavi s strukturo neodgovorov mladih raziskovalcev, kar bi sicer vplivalo na pristranskost dobljenih rezultatov.

Tabela 9.2: Primerjava vzorcev glede na znanstveno področje, iz katerega izhajajo mladi raziskovalci

Področje	Vzorec, dobljen na podlagi popolnih omrežij		Vzorec vseh mladih raziskovalcev		Neodgovori	
	Število	Odstotki	Število	Odstotki	Število	Odstotki
Naravoslovje	18	78,3	94	80,3	61	81,3
Družboslovje s humanistiko	5	21,7	23	19,7	14	18,7
Skupaj	23	100	117	100	75	100

Zelo podobno velja tudi za porazdelitev mladih raziskovalcev po znanstvenih področjih v treh vzorcih (χ^2 -test = 0,999, p-vrednost = 0,606). Znanstvena področja smo klasično razdelili na dve veliki skupini, in sicer na naravoslovje in družboslovje s humanistiko (glej Tabela 9.2).

Tabela 9.3: Primerjava vzorcev glede na leto pričetka dela mladih raziskovalcev na oddelku, kjer so bili zaposleni v času anketiranja

Leto začetka dela na oddelku	Vzorec, dobljen na podlagi popolnih omrežij		Vzorec vseh mladih raziskovalcev	
	Število	Odstotki	Število	Odstotki
Do leta 2000	2	8,7	12	12,7
Leto 2000	19	82,6	70	80,9
Po letu 2000	2	8,7	5	6,4
Skupaj	23	100	87	100

V tem primeru, žal, nismo razpolagali s podatki o letu zaposlitve mladih raziskovalcev na določenem oddelku, ki niso odgovarjali na anketni vprašalnik. Kakorkoli že, hi-kvadrat test (χ^2 -test = 0,986, p-vrednost = 0,611) pokaže, da ni statistično pomembnih razlik med pričetkom dela na določenem oddelku v času anketiranja med mladimi raziskovalci v našem vzorcu in vzorcu, ki ga sestavljajo vsi preostali mladi raziskovalci, ki so odgovarjali na vprašalnik (glej tudi Tabela 9.3).

10. OPERACIONALIZACIJA IN OPIS METODE

V modelu, ki je predstavljen ob hipotezah, je odvisna spremenljivka uspešnost mladega raziskovalca, ki jo merimo z vprašanji o dosedanjih objavah. Mladi raziskovalci so odgovarjali na vprašanja o svojih objavah v različnih vrstah publikacij, ki so bile razvrščene v štiri skupine glede na njihovo pomembnost (Coenders in Coromina, 2004 v Kogovšek in drugi, 2004):

1. članek v mednarodni reviji ne glede faktor vpliva, knjiga/poglavje v knjigi z recenzijo (int_art),
2. članek v nacionalni reviji, članek s konference - z recenzijo (pub_rev),
3. članek v nacionalni reviji, knjiga/poglavje v knjigi, članek s konference, internetno raziskovalno poročilo – brez recenzije (pub_norm),
4. mednarodna/nacionalna konferenca/znanstvena delavnica – s/brez predavitve (pap_conf).

Pri tem so objave v pomembnejših publikacijah dobile večjo utež. Indeks uspešnosti (»Uspešnost MR-ja«) je ta ko opredeljen na naslednji način:

$$IU = 2 * (int_art) + 2 * (pub_rev) + (pub_norm) + (pap_conf)$$

Za merjenje neodvisnih spremenljivk v naši analizi smo uporabili popolno omrežje sodelovanj, katerih podatke smo dobili z odgovori na vprašanje:

- Razmislite o vseh situacijah v preteklem letu (to je, od 1. novembra 2002), v katerih ste znanstveno raziskovalno sodelovali s svojimi sodelavci, npr. delali pri istem

projektu, skupaj reševali probleme itd. Mimogrede, manjši nasveti ne sodijo k tej vrsti sodelovanja. Kako pogosto ste v preteklem letu znanstveno raziskovalno sodelovali z vsakim od svojih sodelavcev?

Možni odgovori so bili od 1 do 8 (1-ni bilo lani, 8-vsak dan), oziroma 0, če se osebi med sabo ne poznata.

Glede na postavljene hipoteze bo analiza usmerjena v statistično preverjanje povezav med uspešnostjo mladega raziskovalca kot osrednjo odvisno spremenljivko in vrsto neodvisnih spremenljivk:

- moč vezi med mladim raziskovalcem in drugimi člani raziskovalne skupine, ki je merjena kot povprečna moč povezav mladega raziskovalca s člani raziskovalne skupine (»Moč vezi«) (Hipoteza 1),
- kohezivnost raziskovalne skupine, ki je merjena s povprečno močjo povezav med vsemi člani raziskovalne skupine (»Kohezija«) (Hipoteza 2),
- število oseb izven »matičnega« omrežja (»Ostali«), s pomočjo katerih preverjamo Hipotezo 3a,
- velikost osnovnega ali »matičnega« omrežja (»Velikost«), s katero bomo potrjevali hipotezo 3b,
- število inštitucij, iz katerih prihajajo člani omrežja (»Inštitucije«) (Hipoteza 3c),
- mero oviranosti (»Strukturne luknje«) oziroma strukturnih lukenj (v angl. »network constraints«, Burt, cit.) bomo uporabili za preverjanje Hipoteze 3d.

Zadnja omenjena mera predpostavlja, da se število strukturnih lukenj manjša proporcionalno z večanjem moči neposrednih in posrednih vezi med akterji (Burt, 1992). Mera oviranosti C_i -tega mladega raziskovalca se zato izračuna na naslednji način:

$$C_i = \sum_j (p_{ij} + \sum_q p_{iq} p_{qj}),$$

pri čemer p_{ij} pomeni delež časa in energije, ki jo oseba i investira v svoj odnos z osebo j v primerjavi z vsemi njegovimi relacijami v omrežju in je opredeljen takole:

$$p_{ij} = \frac{z_{ij} + z_{ji}}{\left[\sum_j z_{ij} + z_{ji} \right]}$$

z_{ij} je interakcija med osebo i in j (v našem primeru opredeljena z pogostostjo sodelovanja na lestvici od 1 do 8 oziroma 0, če se osebi med sabo ne poznata).

Oviranost i -tega posameznika v nekem odnosu lahko opredelimo tako, da ima oseba i močne vezi z osebo j , hkrati pa tudi močne vezi z osebo q , ki ima močno povezavo z osebo j . To pomeni, da je oseba j obdana z majhnim številom strukturnih lukenj. Oseba i je tako omejena, saj večino svojega časa investira v odnose, ki vodijo do istega kontakta. Seštevek vseh posameznikovih direktnih in indirektnih odnosov c_{ij} je agregatna mera oviranosti C_i , ki meri strukturne luknje v i -tem posameznikovem omrežju. Ta mera se marginalno manjša z večanjem omrežja in povečuje z gostoto omrežja.

Za potrebe operacionalizacije spremenljivk v teoretičnem modelu, smo za preverjanje postavljenih hipotez model nekoliko spremenili. Kot kontrolni spremenljivki v modelu smo uporabili še mentorjevo uspešnost (»Mentorjeva uspešnost«), ki je opredeljena enako kot uspešnost mladega raziskovalca, in odnos mladega raziskovalca do dela (»Odnos do dela«). Odnos do dela, ki odraža posameznikovo identifikacijo z delom, smo merili z naslednjimi indikatorji na lestvici od 1 do 7 (1 - sploh se ne strinjam, 7- popolnoma se strinjam):

- Delal/a bi nadurno, samo da bi končal/a delo, celo če ne bi bil/a plačan/a zanj (a).
- Glavno zadovoljstvo v mojem življenju izvira iz mojega dela (b).
- Najpomembnejše stvari, ki se mi zgodijo, vključujejo moje delo (c).
- Nekateri dejavnosti so zame pomembnejše od dela (d).
- Zame je delo samo majhen del tistega, kar sem (e).
- Večina stvari v življenju je pomembnejših od dela (f).

Lestvico zadnjih treh indikatorjev smo v nadaljevanju obrnili. S pomočjo metode glavnih komponent smo preverili število dimenzij teh indikatorjev. Iz diagrama (Priloga C), ki ima značilen lom, vidimo, da z indikatorji merimo samo eno dimenzijo, ki pojasni 49,63% variance vseh indikatorjev.

Iz spodnje korelacijske matrike je mogoče razbrati, da so koeficienti korelacije med indikatorji res močni le med indikatorji b, c in d (glej Tabela 10.4). To nam pokažejo tudi komunalitete, ki jih dobimo s faktorsko analizo (pri tem smo uporabili metodo največjega verjetja in izločili le en faktor) in opisujejo relativno pomembnost vsakega indikatorja. Te so v primerih e in f premajhne, zato smo te dva indikatorja izločili iz nadaljnje analize, indikator a pa se nam zdi ravno na meji, zato smo ga v nadaljevanju obdržali (glej Tabela 10.5). Faktorske uteži, ki tako ostanejo in predstavljajo korelacijo med faktorjem in indikatorji, so precej močne (nad 0,4). V našem modelu smo potem uporabili seštevke teh štirih indikatorjev. S tem želimo poenostaviti našo analizo, kar je ob majhnem vzorcu pomembno. Hkrati pa se s tem prijemom poveča zanesljivost merjenja (Coromina, 2005). S seštevanjem namreč zmanjšamo slučajne napake merjenja, ki so prisotne pri posameznemu indikatorju.

Tabela 10.4: Korelacijska matrika indikatorjev spremenljivke »odnos do dela«

Indikatorji	1.	2.	3.	4.	5.	6.
1.a	1					
2.b	,366	1				
3.c	,418*	,735**	1			
4.d	,231	,600**	,663**	1		
5.e	,330	,211	,190	,441*	1	
6.f	,264	,286	,236	,454*	,295	1

* Značilnost pri $\alpha = 5\%$

** Značilnost pri $\alpha = 1\%$

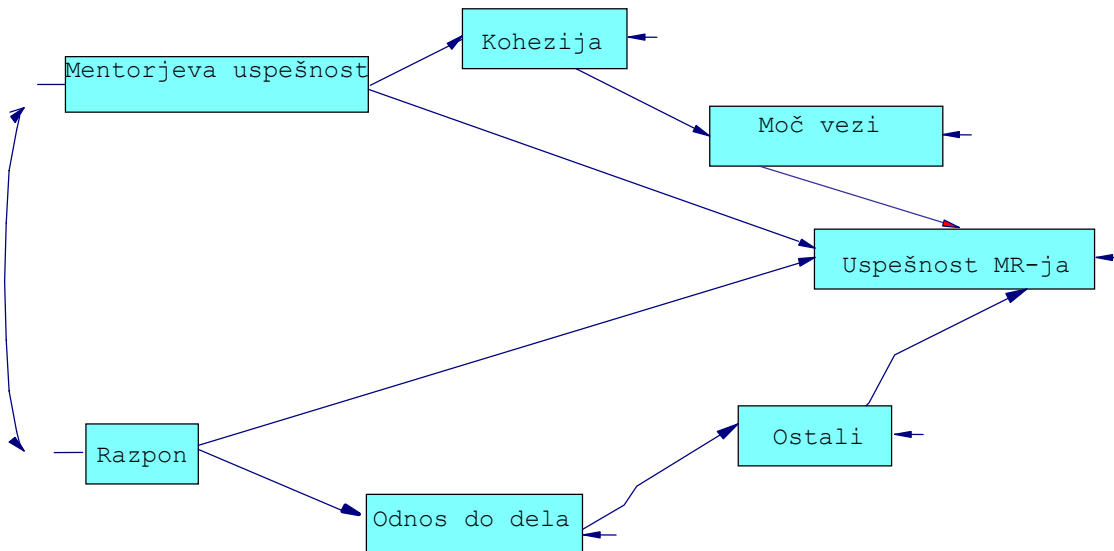
Tabela 10.5: Komunalitete in faktorske uteži za indikatorje spremenljivke »odnos do dela«

Indikatorji	Vsi indikatorji		Z izpustitvijo dveh indikatorjev	
	Komunalitete	Faktorske uteži	Komunalitete	Faktorske uteži
a	0,201	,448	,197	,437
b	0,670	,819	,654	,809
c	0,748	,865	,838	,916
d	0,590	,768	,522	,722
e	0,114	,338	% pojasnjene variance 63,946	
f	0,149	,386		
% pojasnjene variance		49,63		

Parametre operacionaliziranega modela smo izračunali s pomočjo strukturnega modela. Pri tem smo uporabili programski paket Lisrel 8.7 (Jöreskog in Söbom, 2005). Lisrel nam omogoča, da preverimo tako neposredni kot posredni vpliv kontrolnih spremenljivk na

odvisno spremenljivko. Spodnja Slika 10.6 prikazuje uporabljen strukturni model. Za opis spremenljivke »razpon« glej Tabelo 11.8 oziroma Poglavlje 3.4.1.

Slika 10.6: Konceptualni diagram uporabljenega strukturnega modela.



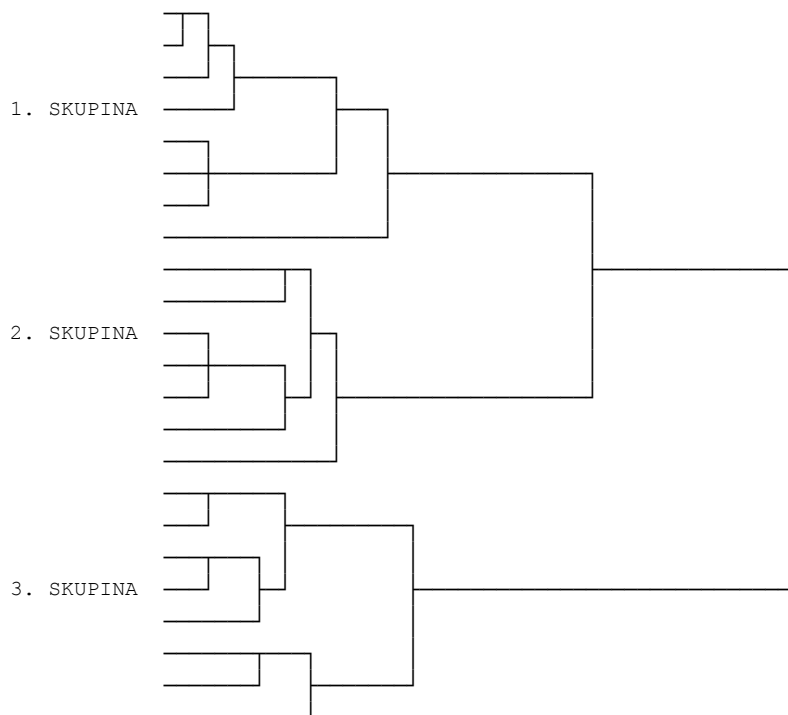
11. REZULTATI

11.1. Razvrščanje v skupine

Našo analizo smo pričeli na eksplorativen način, in sicer z razvrščanjem raziskovalnih skupin mladih raziskovalcev v skupine. Problem razvrščanja lahko najpreprosteje opredelimo kot določanje skupin, znotraj katerih so si enote proučevanja podobne (Ferligoj, 1989). Množico iskanih skupin imenujemo razvrstitev. Za razvrščanje smo uporabili zgoraj našete spremenljivke, s katerimi merimo različne vidike socialnega kapitala, in sicer kohezijo raziskovalne skupine, povprečno moč vezi mladega raziskovalca z drugimi člani raziskovalne skupine, velikost raziskovalne skupine, število inštitucij, ki jim pripadajo člani raziskovalne skupine, mero oviranosti za mladega raziskovalca in število ljudi, s katerimi mladi raziskovalec sodeluje izven »matične« raziskovalne skupine.

Med hierarhičnimi metodami razvrščanja smo uporabili Wardovo kot eno najpogosteje omenjenih metod v literaturi. Spremenljivke smo standardizirali z običajnim načinom standardizacije, kjer se posamezni vrednosti spremenljivke odšteje njeno aritmetično sredino in deli s standardnim odklonom. S tem smo preprečili, da bi imele spremenljivke z večjimi vrednostmi oziroma večjo aritmetično sredino večjo težo pri razvrščanju. Za merjenje različnosti smo izbrali evklidsko razdaljo. Dobljen potek združevanja je predstavljen z spodnjim dendrogramom. Wardova metoda razkrije, da lahko proučevane enote glede na spremenljivke, ki jih imamo, razvrstimo v tri skupine (glej Sliko 11.7).

Slika 11.7: Potek razvrščanja po izbranih spremenljivkah



11.1.1. Predstavitev skupin

V spodnji Tabeli 11.6 primerjamo aritmetične sredine uporabljenih spremenljivk po skupinah, naknadno (se pravi, po že opravljenem razvrščanju) pa smo tudi preverili, kako se te tri skupine razlikujejo glede na indeks uspešnosti mladega raziskovalca. S tem smo hoteli ugotoviti, ali imajo spremenljivke, s katerimi smo merili socialni kapital, dejansko kakšen vpliv na učinkovitost mladega raziskovalca.

Tabela 11.6: Lastnosti skupin, dobljenih z Wardovo metodo razvrščanja

Skupine		Uspešnost MR-ja	Kohezija	Moč vezi	Inštitucije	Velikost	Strukturne luknje	Ostali
1	Povprečje	6,63	2,36	1,67	1,88	5,50	,73	,50
	Std. odklon	5,65	1,05	1,08	,64	1,60	,13	,75
2	Povprečje	9,29	4,47	3,66	1,71	4,14	,84	2,57
	Std. odklon	4,07	,86	1,97	,75	,69	,12	1,51
3	Povprečje	22,13	3,07	2,69	3,50	8,25	,55	4,13
	Std. odklon	8,87	1,02	,83	,75	1,91	,09	2,99
Skupaj	Povprečje	12,83	3,25	2,64	2,39	6,04	,71	2,39
	Std. odklon	9,44	1,29	1,52	1,07	2,26	,16	2,46

V grobem lahko opišemo skupine na naslednji način. Prva skupina mladih raziskovalcev, ki je najmanj uspešna, ima vse kazalce socialnega kapitala nižje od povprečja, z izjemo mere oviranosti. Predvsem je očitno, da tu mladi raziskovalci najmanj sodelujejo z ljudmi izven svoje »matične« skupine, po čemer se najbolj razlikujejo od tretje skupine. Od druge skupine se ta skupina pomembno razlikuje pri kohezivnosti raziskovalne skupine in povprečne moči vezi mladega raziskovalca z drugimi člani. To prvo skupino bi lahko opredelili kot »nesodelujočo«. Tipičen predstavnik te skupine se zdi raziskovalna skupina 1e (Slika 11.8), katere mladi raziskovalec ima indeks uspešnosti 5. Povprečna moč vezi v njegovi raziskovalni skupini, ki šteje 6 članov iz iste inštitucije, je 3,08. V povprečju mladi raziskovalec ni sodeloval z drugimi člani skupine v letu pred anketiranjem niti ni poskušal vzpostaviti kontakta z nikomer izven »matične« skupine. Izračunana mera oviranosti je 0,78.

V drugi skupini, ki je nekoliko uspešnejša, imata spremenljivki, ki merita moč vezi mladega raziskovalca z drugimi in kohezijo raziskovalne skupine, aritmetično sredino višjo od povprečja, število ljudi izven omrežja od njega ne odstopa, pri drugih spremenljivkah pa za njim zaostaja. Oznaka te skupine bi lahko bila »sodelujoči«, čeprav se po povprečni moči vezi mladega raziskovalca bistveno ne razlikuje od tretje skupine. Tipičen predstavnik te skupine je raziskovalna skupina 2e (Slika 11.9), indeks uspešnosti za mladega raziskovalca je tu 12. Njegova raziskovalna skupina šteje 4 člane, ki pripadajo isti inštituciji. Ljudje v tem raziskovalnem omrežju med seboj sodelujejo v povprečju približno enkrat na mesec. Povprečna moč vezi mladega raziskovalca z drugimi člani je 3 (sodelovanje večkrat letno), sam pa je v letu pred anketiranjem sodeloval še z tremi ljudmi izven prvotno opredeljene raziskovalne skupine. Vrednost mere oviranosti je 0,85.

Najuspešnejši mladi raziskovalci, ki sestavljajo tretjo skupino, se z drugimi povezujejo na povprečni ravni, kohezija njihove raziskovalne skupine pa tudi ne odstopa od povprečja. Če povprečni vrednosti teh dveh spremenljivk v tej skupini primerjamo z prejšnjima dvema skupinama, ugotovimo, da lahko njun vpliv na uspešnost pravzaprav lahko opiše nelinearna funkcija. To je skladno z ugotovitvami nekaterih avtorjev (na primer McFadyen in Cannella, 2004). Do določene točke moč vezi pozitivno vpliva na uspešnost, saj zagotavlja dostop do informacij, idej in virov. Vendar vzdrževanje močnih medsebojnih odnosov zahteva čas, ki ni na razpolago v neomejenem obsegu, zato se po določeni točki zveza med močjo vezi in uspešnostjo obrne.

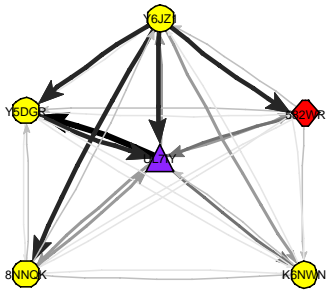
Kar predvsem loči najuspešnejše doktorske študente od manj uspešnih, je večje omrežje, več predstavnikov različnih inštitucij v omrežju, več strukturnih lukenj in več sodelovanj izven njihove »matične« skupine, čeprav se pri slednjem ne razlikuje pomembno od druge skupine. Mlade raziskovalce te skupine bi lahko poimenovali kot »uspešneže«. Prvi vtis, ki ga tako dobimo s primerjavo z razvrščanjem dobljenih skupin, je, da je za uspešnost mladega raziskovalca pomembna raznolikost njegovega omrežja in njegova sposobnost, da povezuje in uporabi vse različne vidike, do katerih ima dostop oziroma pri katerih je posrednik med ostalimi člani skupine.

Skupino 3 najbolje predstavlja raziskovalna skupina 3e (Slika 11.10), mladi raziskovalec pa je v njej dosegel indeks uspešnosti 27. Raziskovalna skupina ima 8 članov iz štirih različnih inštitucij, povprečna moč vezi med njimi je 2,4. Povprečna moč vezi mladega raziskovalca je 3,36, v letu pred anketiranjem pa je sodeloval še z dvema osebama izven svoje raziskovalne skupine. Njegova mera oviranosti je 0,56.

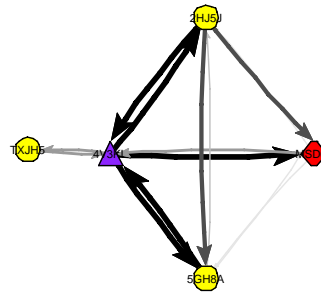
V nadaljevanju predstavljamo omrežja sodelovanj raziskovalnih skupin glede na skupine, ki smo jih dobili z razvrščanjem. V Prilogi D pa so prikazane tudi vrednosti posameznih spremenljivk v posamezni raziskovalni skupini. Seveda se ponekod dejanska velikost omrežja mladega raziskovalca ne ujema z velikostjo omrežja sodelovanj, prikazanega na sliki, zaradi prej omenjenih manjkajočih podatkov. Trikotniki v omrežju sodelovanj predstavljajo mentorje, paralelogrami mlade raziskovalce, drugi člani raziskovalne skupine pa so označeni z krogcem. Debelina povezav predstavlja moč povezave oziroma frekvenco interakcije med dvema članoma raziskovalne skupine.

Slika 11.8: Omrežja sodelovanj za 1. skupino – »nesodelujoči«

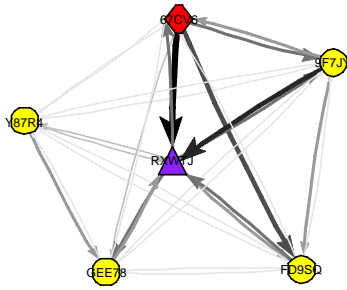
Raziskovalna skupina 1a



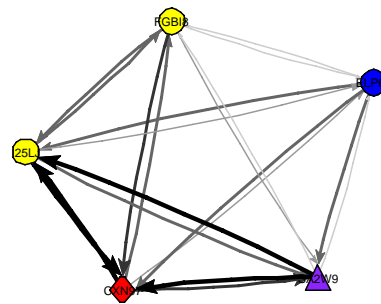
Raziskovalna skupina 1b



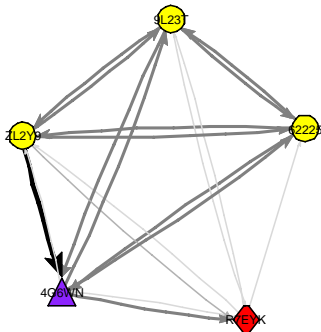
Raziskovalna skupina 1c



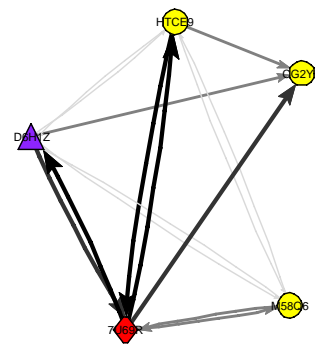
Raziskovalna skupina 1d



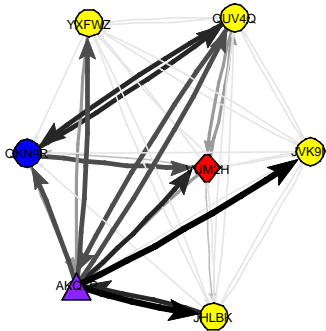
Raziskovalna skupina 1



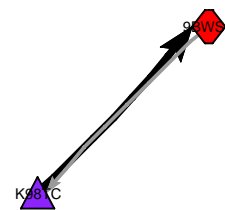
Raziskovalna skupina 1f



Raziskovalna skupina 1g

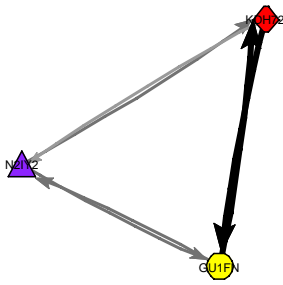


Raziskovalna skupina 1h

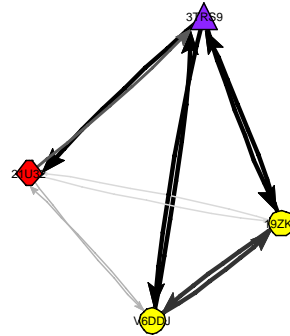


Slika 11.9: Omrežja sodelovanj za 2. skupino – »sodelujoči«

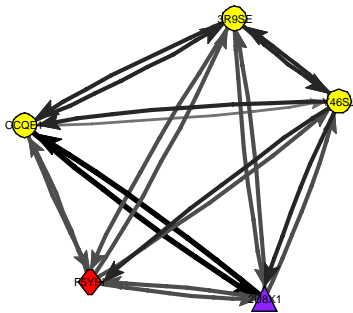
Raziskovalna skupina 2a



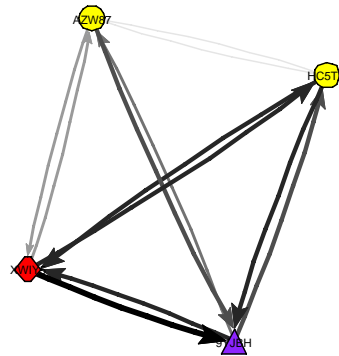
Raziskovalna skupina 2b



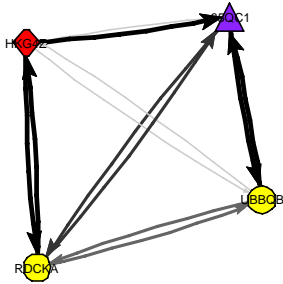
Raziskovalna skupina 2c



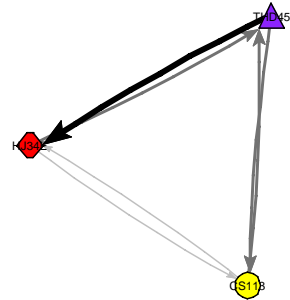
Raziskovalna skupina 2d



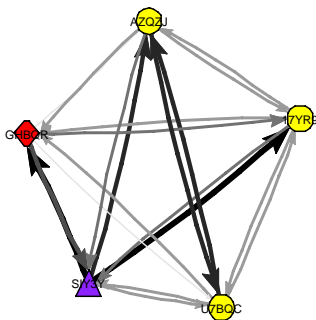
Raziskovalna skupina 2e



Raziskovalna skupina 2f

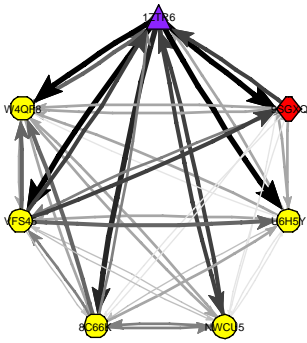


Raziskovalna skupina 2g

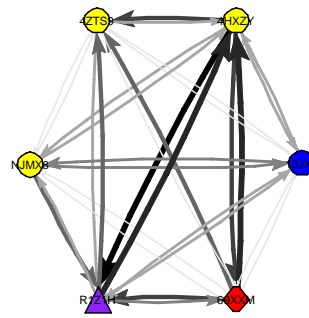


Slika 11.10: Omrežja sodelovanj za 3. skupino – »uspešneži«

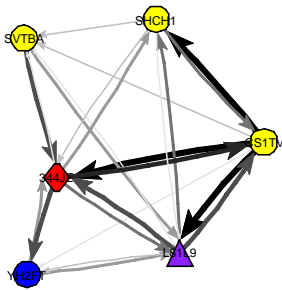
Raziskovalna skupina 3a



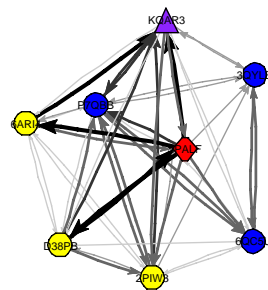
Raziskovalna skupina 3b



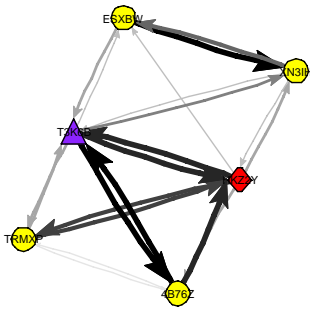
Raziskovalna skupina 3c



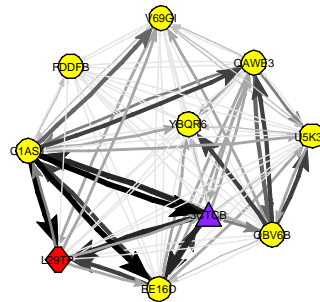
Raziskovalna skupina 3d



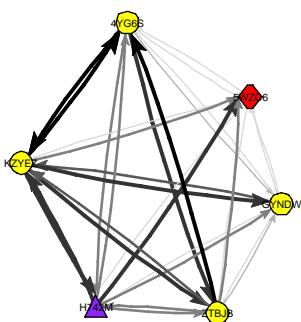
Raziskovalna skupina 3e



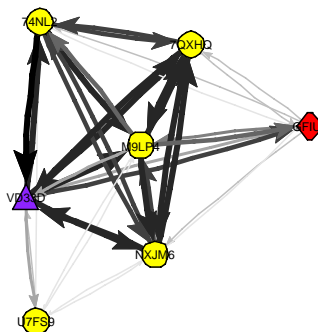
Raziskovalna skupina 3f



Raziskovalna skupina 3g



Raziskovalna skupina 3h



11.2. Strukturni model

Pred sestavo strukturnega modela smo proučili korelacijsko matriko vseh obravnavanih spremenljivk, da bi lahko analizirali povezanost med posameznimi spremenljivkami in nato njihov vpliv na uspešnost mladega raziskovalca (glej Tabela 11.7). V spodnji matriki lahko vidimo, da je uspešnost mladega raziskovalca, kar je razvidno že iz razvrščanja v skupine, predvsem povezana z velikostjo omrežji, s številom inštitucij, iz katerih prihajajo člani raziskovalne skupine, in s številom strukturnih lukenj, ki jih ima mladi raziskovalec.

Precej pomembno za uspešnost mladega raziskovalca je tudi, kako uspešen je njegov mentor. Mentorjeva uspešnost je povezana tudi s povprečno močjo vezi oziroma kohezijo raziskovalne skupine, ta pa močno povezan s povprečno močjo vezi mladega raziskovalca z drugimi člani raziskovalne skupine. Kohezija je hkrati nekoliko povezana z mero oviranosti oziroma mero strukturnih lukenj.

Odnos do dela ima dokaj močno korelacijo z indeksom uspešnosti, ugotavljamo pa, da je odnos do dela zelo povezan s številom ljudi, s katerimi mladi raziskovalec sodeluje izven omrežja, ki ga je definiral mentor. Odnos do dela je tudi močno povezan s številom inštitucij v raziskovalni skupini.

Tabela 11.7: Korelacijska matrika uporabljenih spremenljivk v modelu

Spremenljivke	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1. Uspešnost MR-ja	1									
2. Kohezija	,034	1								
3. Moč vezi	,123	,311	1							
4. Inštitucije	,633**	-,161	,088	1						
5. Velikost	,466*	-,129	-,082	,720**	1					
6. Strukturne luknje	-,431*	,306	-,124	-,606**	-,828**	1				
7. Razpon	,586**	-,209	,047	,899**	,931**	,865**	1			
8. Ostali	,462*	,132	,007	,334	,192	-,243	,294	1		
9. Mentorjeva uspešnost	,380	,391	-,015	,000	,028	-,022	,016	,204	1	
10. Odnos do dela	,369	-,028	-,166	,507*	,175	,117	,333	,499*	,09	1

* Značilnost pri $\alpha = 5\%$

** Značilnost pri $\alpha = 1\%$

Opazimo lahko, da spremenljivke velikost omrežja, število inštitucij in mera oviranosti zelo močno korelirajo med seboj, kar lahko nakazuje, da vse tri spremenljivke merijo skupno

razsežnost – razpon omrežja mladega raziskovalca. Zato smo v nadaljevanju na teh spremenljivkah naredili eksploratorno faktorsko analizo (glej Tabela 11.8). Metoda največjega verjetja nam pokaže, da komunalitete in faktorske uteži opravičujejo združitev teh treh indikatorjev v eno spremenljivko oziroma faktor, s katerim je pojasnjeno kar 81,3% variance. Faktor bomo v nadaljevanju poimenovali »razpon«. Da smo indikatorje lahko sešteli, smo jih morali preoblikovati na lestvici od 0 do 1. Vrednosti posameznega indikatorja smo torej delili z njihovim maksimumom. Mero oviranosti smo morali pred tem še obrniti.

Tabela 11.8: Komunalitete, faktorske uteži in lastne vrednosti za indikatorje spremenljivke »razpon«

Indikatorji	Komunalitete	Faktorske uteži
Strukturne luknje	,698	-,835
Inštitucije	,527	,726
Velikost	,982	,991
% pojasnjene variance	81,332	

Če pogledamo vrednosti statistik v Tabeli 11.9, ki govorijo o prileganju našega modela z empiričnimi podatki, opazimo, da je p-vrednost hi kvadrat-statistike precej nad 0,05, kar pomeni, da modela ne moremo zavrniti. Tudi vrednost RMSEA (angl. the root mean squared error of approximation) govori o dobrem ujemanju modela s podatki. Kar pa je glede na majhen vzorec, ki ga imamo, najpomembnejše, je, da smo z modelom uspeli pojasniti 52% variance (oziroma 41%, če popravimo determinacijski koeficient za velikost vzorca in število pojasnjevalnih spremenljivk)

Tabela 11.9: Globalne statistike modela

Stopinje prostosti	12
Hi-kvadrat	5,30
p-vrednost	,947
RMSEA	,000
90% interval zaupanja za RMSEA	(0,00; 0,0262)
R ² , (popravljeni R ²)	0,52, (0,41)

V naslednjem koraku smo proučili tudi standardizirane druge vplive modela, ki so pravzaprav t-vrednosti (glej Tabela 11.10). Njihove visoke vrednosti nakazujejo, da se drugi vplivi statistično pomembno razlikujejo od 0. Če to velja, je treba ugotoviti z vključitvijo katerih

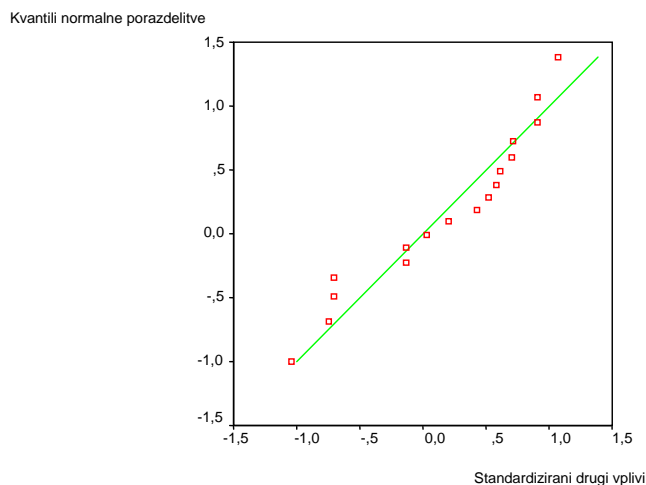
parametrov lahko izboljšamo model (na primer z dodajanjem novih povezav med spremenljivkami). V našem primeru tega ni opaziti, saj je najmanjši standardizirani drugi vpliv -1,044, največji pa 1,075.

Tabela 11.10: Standardizirani drugi vplivi modela

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Ostali	--						
2. Kohezija	,585	--					
3. Moč vezi	,029	--	--				
4. Uspešnost MR-ja	1,075	-,699	-,136	,906			
5. Odnos do dela	--	-,134	-,747	,522	--		
6. Mentorjeva uspešnost	,913	--	-,700	,615	,430	--	
7. Razpon	,700	-1,044	,202	,716	--	--	--

Iz spodnjega diagrama, v katerem primerjamo standardizirane druge vplive s kvantili normalne porazdelitve, je razvidno, da standardizirani drugi vplivi ležijo približno ob diagonalni liniji, kar nakazuje, da v modelu ni ekstremnih nelinearnih ali specifikacijskih napak (glej Sliko 11.11).

Slika 11.11: QQ diagram



Iz Tabele 11.11, v kateri so predstavljene strukturne enačbe modela, je razvidno, da je vzročna zveza od uspešnosti mentorja h koheziji njegove raziskovalne skupine (brez mladega raziskovalca) precej močna, še zlasti če upoštevamo še majhen vzorec (t-test =1,9, p-vrednost

= 0,059). Ta vpliv lahko pojasnimo na naslednji način: bolj kot je mentor uspešen, močnejše vezi ima z ljudmi okoli sebe, saj verjetno obstaja precejšna motivacija članov skupine za sodelovanje z njim, ker lahko le tako od njega pridobijo pomembne informacije in znanje. Znanje v takih raziskovalnih skupinah je najverjetneje težko opredeljivo, konkurenca med raziskovalci pa ponavadi kar velika, tako da lahko njegov prenos omogočajo predvsem močne vezi. Kot pravi teorija kognitivnega ravnotežja, člani skupine zato tudi med seboj začnejo bolj sodelovati.

Relativno pomemben vpliv (ob majhnem vzorcu) kohezivnosti raziskovalne skupine na povprečno moč vezi mladega raziskovalca z drugimi člani raziskovalne skupine (t -test = 1,446, p -vrednost = 0,157) lahko razložimo na podoben način. Je pa res, da v izračunu te mere ni vključeno sodelovanje med mentorjem in mladim raziskovalcem, za katerega sklepamo, da če je močno in če ima mentor močne povezave še z drugimi, bo mladi raziskovalec prej ali slej tudi navezal močnejše stike z njimi. Ob vključitvi omenjenega odnosa v izračun povprečne moči sodelovanja mladega raziskovalca z drugimi člani skupine se ta zveza ni izkazala za pomembno. Poskusili smo tudi z interakcijo moči povezave med mentorjem in mladim raziskovalcem in kohezivnostjo raziskovalne skupine, ki bi pomenila, da kohezija raziskovalne skupine ob pogoju močnega sodelovanja z mentorjem vpliva na to, v kolikšni meri bo mladi raziskovalec sodeloval z člani skupine. Tudi ta poskus ni bil uspešen. Zato to zvezo lahko razlagamo na naslednji način: če je mentor močno integriran v svojo raziskovalno skupino, bo tako po svoje lažje »promoviral«
svojega mladega raziskovalca ne glede na njuno povezavo. To je seveda v njegovem interesu, saj mu zagotovo ni vseeno, kako uspešen bo njegov mladi raziskovalec. Ker med člani skupine mentor, če je uspešen, uživa visok status in ker se zaradi močnega sodelovanja z njim sčasoma verjetno razvije zaupanje, člani skupine sprejmejo medse tudi mladega raziskovalca.

Kljub vsemu direkten vpliv povprečne moči vezi mladega raziskovalca z drugimi člani raziskovalne skupine in posreden vpliv kohezije raziskovalne skupine pravzaprav nimata vpliva na uspešnost mladega raziskovalca (t -test = 0,675, p -vrednost = 0,506). Zveza je sicer pozitivna, a zelo šibka. Tako prvih dveh postavljenih hipotez ne moremo sprejeti, kar smo v bistvu ugotovili že v predhodnih fazah, ko smo mlade raziskovalce in njihove raziskovalne skupine razvrščali v skupine in iz korelacijske matrike. Pri razvrščanju skupine smo ugotovili, da je zveza med kohezivnostjo skupine in večjega sodelovanja mladega raziskovalca z drugimi člani skupine z indeksom uspešnosti mladega raziskovalca nelinearna. V modelu smo

zato preizkusili tudi kvadratno funkcijo, vendar se rezultati niso bistveno spremenili. Zaradi enostavnosti smo tako ohranili le linearne povezave.

Treba je še poudariti, da je koeficient variacije za povprečno moč vezi mladega raziskovalca z drugimi 0,396 in za kohezijo raziskovalne skupine 0,578, kar pomeni, da omenjeni spremenljivki med raziskovalnimi skupinami močno variirata in je njuna zveza z uspešnostjo mladega raziskovalca tako res naključna.

Tabela 11.11: Strukturne enačbe modela

Odvisne spremenljivke	Uspešnost MR-ja	Ostali	Kohezija	Moč vezi	Odnos do dela
Moč vezi	0,32 (t-test=0,67)				2,85 (t-test=1,58)
Kohezija				5,89 (t-test=1,46)	
Razpon	8,27** (t-test=3,29)				
Ostali	0,95 (t-test=1,62)				
Odnos do dela		0,25* (t-test=2,57)			
Mentorjeva uspešnost	0,11* (t-test=2,12)		0,00236 (t-test=1,89)		
Nepojasnjena varianca	40,60 (t-test=3,162)	4,37	0,022	8,40	21,41
R ²	0,52	0,25	0,15	0,10	0,11

* Značilnost pri $\alpha = 5\%$

**Značilnost pri $\alpha = 1\%$

Iz modela je v skladu s prejšnjimi ugotovitvami razvidno, da ima aditivna spremenljivka »razpon« močan vpliv na uspešnost mladih raziskovalcev (t-test = 3,287, p-vrednost = 0,003). Razpon merimo z različnostjo ljudi, ki sestavljajo raziskovalno skupino mladega raziskovalca (Burt, 1983). Najenostavnejši indikator razpona je velikost omrežja, saj se z njo povečuje verjetnost dostopa do več različnih virov, ki jih mladi raziskovalec potrebuje pri svojem delu.

Nadgradnja indikatorja velikost skupine je število različnih statusnih skupin (oziroma v našem primeru število inštitucij, na katerih so zaposleni člani raziskovalne skupine), do katere ima posameznik dostop, saj se tako povečuje pestrost informacij in socialne podpore. Na

heterogeno raziskovalno skupino lahko gledamo kot na posrednika, ki neposredno in posredno povezuje ljudi iz različnih inštitucij, ki sicer med seboj ne bi imeli stika ali vsaj ne v takem obsegu. Tako na so enem mestu združeni različni pogledi, vrednote, spretnosti in izkušnje članov skupine, ki jih prinaša delovanje v različnih inštitucijah, kar pri reševanju problemov omogoča uspešnejše delovanje skupine kot celote, pa tudi posameznikov v njej. Povezanost z osebama, ki prihajata iz iste inštitucije, ne pripomore k razponu omrežja mladega raziskovalca, ker mu zaradi delovanja v enakem delovnem okolju posredujeta podobne informacije in znanje. Več različnih inštitucij, v katerih so zaposleni člani raziskovalne skupine, pomeni več različnih socialnih omrežij izven same raziskovalne skupine, torej izpostavljenost več različnim vplivom oziroma več virom znanja. Dodati je treba, da so področja delovanja članov raziskovalnih skupin v proučevanih omrežjih podobna, tako da lahko sprejmemo predpostavko, da osnovno razumevanje in komuniciranje zaradi različnosti članov skupine ni moteno.

Morda se je povezovanje s čim večjim številom inštitucij v proučevanem akademskem okolju izkazalo za pomembno tudi zato, ker je Slovenija majhna in so zato znanstveni viri v posameznih inštitucijah omejeni. V posameznih znanstvenih ustanovah večjih držav so večkrat dostopni vsi potrebni viri, zato obstaja manjši interes za sodelovanje med inštitucijami, ki je poleg tega pretežno usmerjen v izboljševanje že obstoječih virov (Bortagaray, 2004). Vsekakor bi ta razmišljanja lahko potrdila šele primerjava Slovenije z drugimi državami, ki so zajete v omenjen mednarodni projekt.

Zgolj dostop do večjega števila ljudi in inštitucij pa ni dovolj, da se poveča razpon posameznikovega omrežja. Večji razpon namreč pomeni, da lahko mladi raziskovalec vire v svojem omrežju tudi uporabi, kar je odvisno od vrste odnosov, ki jih ima s člani skupine in tudi povezanosti med njimi. Po Burtu (1992) smo uporabili mero oviranosti, ki nam govori o tem, da k povečevanju različnosti oziroma razpona pripomore predvsem povezanost mladega raziskovalca s posameznikom, ki je čim manj povezan z drugimi člani skupine. Prej omenjena statistično značilen koeficient korelacije (-0,431) in močna povezava aditivne spremenljivke, ki vsebuje mero oviranosti, z indeksom uspešnosti torej potrjuje Hipotezo 3d. Po našem mnenju je vloga uspešnega mladega raziskovalca, ki deluje kot posrednik v nepovezanih delih, v združevanju različnih vidikov in znanj, ki jih imajo člani njegove raziskovalne skupine. V močno povezani skupini se vzorci razmišljanja njenih članov čez čas poenotijo, kar ne pripomore k iskanju in odkrivanju novih priložnosti. Poleg tega pa je pisanje doktorata

in spremljajočih člankov dejavnost, ki zahteva veliko časa in predanosti. Pri tem lahko, kot kaže, omejenost s premočnimi direktnimi in indirektnimi vezmi, ki prav tako zahtevajo veliko časa in energije, upočasni ta proces. Na podlagi gornjih ugotovitev lahko tako brez večjih zadržkov sprejmemo tretjo hipotezo, ki govori o različnosti raziskovalne skupine.

Manjša povezanost članov med seboj je verjetno povezana z dejstvom, da člani skupine prihajajo iz več različnih inštitucij, kar pomeni manjše poznavanje med njimi. Poleg tega pa razpršenost članov raziskovalne skupine po različnih inštitucijah aplicira večjo geografsko oddaljenost med njimi (v nekaterih raziskovalnih skupinah so člani tudi iz tujih inštitucij), kar najbrž tudi do določene mere onemogoča pogostejšo frekvenco interakcije med njimi.

Kot smo omenili že v teoretičnem delu, Burt (2001) v svojih razpravah ugotavlja, da je za ljudi, ki so pravkar vstopili na trg delovne sile oziroma začeli na novo delati v nekem podjetju, pogosto odločilnega pomena vzpostaviti neformalno sponzorstvo. Najučinkovitejši mentor ima omrežje polno strukturnih lukenj, okoli katerega »varovanec« splete gosto omrežje. Podobno razmišljanje smo v predhodnih analizah uporabili tudi mi. Domnevali smo, da mladi raziskovalec na novo vstopi v raziskovalno skupino, kjer so odnosi med člani že oblikovani. V takih okoliščinah lahko na mentorja gledamo kot na ključno osebo v skupini, ki predstavi in promovira mladega raziskovalca drugim članom, da ga sprejmemo kot enakovrednega pripadnika raziskovalne skupine. Bolj kot je mentor povezan s člani skupine in manj kot so drugi povezani med sabo, bolj uspešen bo mladi raziskovalec, kar lahko razumemo tako, da mentor povezuje akterje iz različnih skupin.

Ta teorija se empirično ni potrdila. Morda lahko pomen strukturnih lukenj za mladega raziskovalca povežemo z Burtovim razmišljanjem (1997b) o konkurenčnosti in legitimnosti opravljanja določenega dela ob večjemu številu ljudi na enakem položaju, opisanem v prvem delu te naloge. V proučevanih raziskovalnih skupinah je najpogosteje le po eden mladi raziskovalec. To pomeni, da ima v svoji raziskovalni skupini posebno mesto. Ob tem je treba upoštevati tudi, da vsako leto izberejo samo določeno število študentov (okoli 200 na vseh univerzah in raziskovalnih inštitucijah po Sloveniji), ki pridobijo omenjeni status, kar ni veliko število. Mladi raziskovalec ima tako precejšno stopnjo avtonomnosti pri pisanju doktorata in člankov, saj njegovega delovanja vsaj v preveliki meri ne usmerjajo neformalni pritiski po prilagoditvi zaradi konkurenčnosti in formalni predpisi, ki se ponavadi sestavijo, če neko delo opravlja veliko število ljudi. Svobodnost opravljanja dela, ki se, na primer, kaže v

oblikovanju problema, izbiri raziskovalnega pristopa in načinu publiciranja, pa je za raziskovalno produktivnost in kreativnost ključnega pomena (Nieminen, 2004).

Očitno legitimnost oziroma priznanje kompetentnosti in kredibilnosti mladega raziskovalca na splošno ni vprašljivo, saj njegovi predhodni akademski dosežki omogočajo pridobitev omenjenega statusa in hkrati zagotavljajo, da uživa zaupanje oziroma, lahko rečemo, celo spoštovanje s strani starejših, izkušenih kolegov. Potrditev in priznanje članov raziskovalne skupine si pridobi tudi z svojimi dosežki na samem projektu. Mladi raziskovalec do določene mere sam določa način dela, za katerega misli, da bo pripomogel k njegovi uspešnosti in sprejetju njegovih znanstvenih odkritij, seveda v okviru zahtev, ki jih določa doktorski študij. Pri tem je sposobnost identificiranja in razvijanja priložnosti ključnega pomena.

Burt (1992) pri težavah z legitimnostjo izpostavlja ženske, za katere se ponavadi izkaže, da ravno zato pri doseganju uspešnosti potrebujejo mentorja oziroma sponzorja, ki ima omrežje z čimveč strukturnimi luknjami, in potem z ljudmi v tem omrežju navežejo močne stike. Žal nam majhen vzorec onemogoča, da bi natančneje proučili to stališče. Primerjali smo tudi razlike med moškimi in ženskami glede na uporabljene spremenljivke v modelu (Priloga E). Skladno z Burtovimi ugotovitvami se izkaže, da v proučevanem vzorcu med njimi ni statistično pomembnih razlik, kljub temu da ženske dosegajo v povprečju nekoliko drugačne vrednosti.

Mentor je brez dvoma zaslužen za uspehe, ki jih dosega njegov varovanec, kar nam kaže močna povezava med uspešnostjo mentorja in mladega raziskovalca ($t\text{-test} = 2,123$, $p\text{-vrednost} = 0,045$). Uspešnejši mentor ima zelo verjetno več znanja in izkušenj, ki jih lahko posreduje svojemu varovancu in ki so potrebne za reševanje specifičnih problemov, hkrati pa verjetno z objavljanjem večjega števila člankov postavlja okvire in merila, po katerih se mladi raziskovalec zgleduje in si jih prizadeva doseči. Kljub temu pa menimo, da mladi raziskovalec v veliki meri samostojno določa in usmerja svoje odnose z člani skupine.

V korelacijski matriki opazimo, da je mera oviranosti precej povezana z povprečno močjo vezi v mentorjevem omrežju (okoli 0,3), kar je smiselno, saj bolj kot so člani skupine med seboj povezani, manj možnosti ima mladi raziskovalec, da je posrednik med njimi. Se pravi, da gre povezava od gostote omrežja k meri oviranosti. Vendar pa velikost omrežja in število inštitucij, v katerih so zaposleni člani raziskovalne skupine, obratno vplivata na manjšo kohezijo raziskovalne skupine. Poleg tega sta obe korelaciji (sicer s pravilnim predznakom)

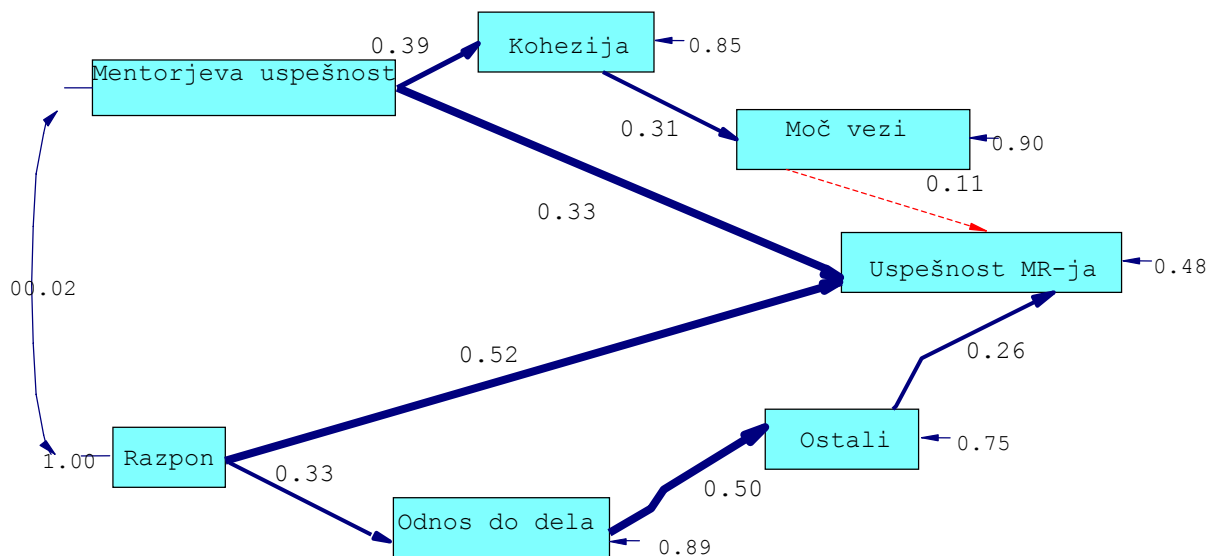
pod -0,2, zato smo povezavo med spremenljivko »razpon« in povprečno močjo vezi v mentorjevem omrežju izpustili.

V našem modelu je število ljudi, s katerimi mladi raziskovalec sodeluje izven »matično« definiranega omrežja, le še ena varianta velikosti skupine. Ta spremenljivka ima nekoliko manjši vpliv na indeks uspešnosti, vendar glede na velikost vzorca ni zanemarljiva (t-test = 1,62, p-vrednost = 0,12). Vidimo, da se nakazuje vpliv spremenljivke »razpon« na to število ljudi preko spremenljivke »odnos do dela« (standardiziran celotni vpliv znaša 0,166, t-test = 1,036, p-vrednost = 0,32). Ta posreden vpliv lahko razložimo tako, da je posameznik, ki ima v svojem omrežju večje število strukturnih lukenj oziroma ki je sposoben združevati različne ljudi in s tem različne perspektive pri reševanju problemov, zanimivejši tudi za druge, kar mu olajša nadalje širjenje svojega omrežja in tako povečevanje dostopa do še več različnih virov.

Neposreden vpliv »razpona« na odnos do dela je glede na majhen vzorec dokaj močan (t-test = 1,58, p-vrednost = 0,13). Več spodbude in priložnosti dobi mladi raziskovalec preko svoje raziskovalne skupine in bolj kot je avtonomen pri svojem delu, pomembnejše v njegovem življenju postane delo, saj nenehno proučuje in razvija dane možnosti. To hkrati pomeni, da je delovanje mladega raziskovalca aktivno, zato ponavadi ne zamudi priložnosti spoznati in sodelovati s širšim krogom ljudi, kar nam nakazuje povezava med odnosom do dela in številom ljudi, s katerimi sodeluje izven »primarnega« omrežja (t-test = 2,576, p-vrednost = 0,017). Pomembnejša vloga dela v življenju mladega raziskovalca ima tako do določene mere tudi posreden učinek na njegovo uspešnost (standardiziran vpliv znaša 0,128, t-test = 1,371, p-vrednost = 0,195).

Gornje rezultate strnjeno prikazuje Slika 11.12.

Slika 11.12: Strukturni model s standardiziranimi regresijskimi koeficienti na povezavah



Omenili smo, da uporaba aditivnih spremenljivk odnos do dela in razpon v našem modelu poenostavi analizo in izboljša zanesljivost merjenja. Pa vendar tak popravek zanesljivosti merjenja ni popoln, razen če bi bilo število indikatorjev ogromno ali bi se zanesljivost vsakega indikatorja približevala 1 (Coromina, 2005). Posledica so pristranski regresijski koeficienti v modelu. Zato bomo kot vložek za naš strukturalni model uporabili popravljene oziroma »povečane« (angl. disattenuated) korelacije med uporabljenimi spremenljivkami.

Prvi korak k izračunu popravljenih korelacij je izračun zanesljivosti obeh uporabljenih aditivnih spremenljivk. Ponavadi se izračuna kot Cronbachov α , ki predpostavlja, da so vsi indikatorji vsaj tau-ekvivalentni. To v praksi pomeni, da so vse izmerjene spremenljivke enako močno povezane z dejansko spremenljivko. Ker taka predpostavka ponavadi ni izpolnjena, koeficient α oceni le spodnjo mejo zanesljivosti merjenja. Če pa so merske napake med seboj povezane, lahko omenjeni koeficient celo presega pravo zanesljivost. Zaradi omenjenih težav bomo koeficient zanesljivosti izračunali na način, ki bo upošteval, da so vsi indikatorji tehtan seštevek plus slučajna napaka. Uporabili smo Heise in Bohrnstedtov koeficient zanesljivosti iz leta 1970 (v Coromina, 2005):

$$r_i = \Omega_i = \frac{\sum [\text{var}(\text{indikator}_j) * (1 - h_j)]}{\text{var}(\text{skupna}_i)}$$

V tej formuli uporabimo variance posameznih indikatorjev in varianco seštevka teh indikatorjev ter komunalitete, dobljene s pomočjo faktorjske analize (metoda največjega verjetja), ki so prikazane v spodnji Tabeli 11.12 prav tako kot izračunana koeficienta zanesljivosti.

Tabela 11.12: Izračun koeficientov zanesljivosti

Odnos do dela			Razpon		
Indikatorji	Komunaliteta	Varianca	Indikatorji	Komunaliteta	Varianca
a	0,191	2,814	Oviranost	0,698	0,027
b	0,654	2,885	Inštitucije	0,527	0,072
c	0,838	2,538	Velikost	0,982	0,042
d	0,522	1,538			
	Skupaj	24,182		Skupaj	0,195
	Koeficient zanesljivosti	0,817		Koeficient zanesljivosti	0,779

Korelacijo med dvema spremenljivkama popravimo na naslednji način:

$$\hat{\rho}_{i'j'} = \hat{\rho}_{skupna i skupna j'} / \sqrt{r_i r_{j'}}.$$

Tabela 11.13: Popravljenе korelacije s pomočjo koeficientov zanesljivosti

Spremenljivke	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. Uspešnost MR-ja	1						
2. Kohezija	,034	1					
3. Moč vezi	,123	,311	1				
4. Razpon	,664	-,236	,053	1			
5. Ostali	,462	,132	,007	,334	1		
6. Uspešnost mentorja	,380	,391	-,015	,018	,204	1	
7. Odnos do dela	,331	,106	-,201	,287	,585	,294	1

Dobljene korelacije (glej Tabelo 11.13) smo uporabili kot vnos pri izračunu ocen parametrov strukturnega modela. Rezultati so predstavljeni v Prilogi F in G in kažejo, da se predhodna razlaga modela lahko ohrani. Opazimo pa lahko povečan vpliv spremenljivke »razpon« na indeks uspešnosti (t-test z 3,287 na 4,186) in spremenljivke »odnos« na število ljudi, s katerimi mladi raziskovalec sodeluje izven primarne raziskovalne skupine (t-test z 2,576 na 3,227), nekoliko pa se poveča tudi vpliv uspešnosti mentorja na uspešnost mladega raziskovalca (t-test z 2,123 na 2,372). Moč vpliva spremenljivke »razpon« na odnos mladega

raziskovalca do dela (t-test z 1,582 na 1,342) in vpliva števila ljudi izven »primarne« raziskovalne skupine mladega raziskovalca na uspešnost mladega raziskovalca (t-test z 1,619 na 1,419) se malenkost znižata. Iz Priloge F in G lahko razberemo, da se je delež pojasnjene variance z 0,52 (oziroma 0,41) povečal na 0,59 (oziroma 0,50), zaradi česar tudi lahko zaključimo, da uporabljeni popravki koeficientov korelacije dajejo boljše rezultate.

12. DISKUSIJA

Na uspešnost posameznika vplivajo številni dejavniki, kot so, na primer, motivacija, osebnost, ambicije, inteligentnost, znanje, izkušnje in podobno. Namen magistrske naloge pa je bil preučiti uspešnost predvsem s sociološkega vidika, to je vpliv različnih lastnosti raziskovalnih skupin na uspešnost mladih raziskovalcev, zato smo prvo našete spremenljivke nekoliko zanemarili, čeprav imajo pomembno vlogo pri pojasnjevanju raziskovalne produktivnosti. Pisanje člankov in doktorata je med drugim zelo odvisno od sodelovanja in izmenjave idej z drugimi, zato smo pri proučevanju socioloških dejavnikov izhajali iz teorije socialnega kapitala.

Rezultati kažejo, da na uspešnost mladega raziskovalca zelo vpliva velikost raziskovalne skupine, v kateri deluje, in število različnih inštitucij, ki jim pripadajo člani raziskovalne skupine. To je skladno s teorijo, ki pravi, da različnost skupine omogoča več možnih rešitev problemov zaradi več različnih znanj in izkušenj, ki so zbrani v eni skupini. Rezultati poleg tega razkrivajo, da manj kot je mladi raziskovalec omejen z direktnimi in indirektnimi vezmi, bolj uspešen je. Z drugimi besedami, šibkejša povezava v omrežju pomenijo strukturne luknje. Mladi raziskovalec pa, ki posreduje med tako nepovezanimi deli njegovega omrežja, nadzira pretok informacij, kontrolira projekte in lažje združuje različne poglede, ki jih imajo drugi člani raziskovalne skupine. Omenjen posredniški položaj vodi v povečano kreativnost in produktivnost.

Močnejše vezi mladega raziskovalca s člani raziskovalne skupine in kohezija raziskovalne skupine nimajo vpliva na produktivnost mladega raziskovalca, kljub temu da ti dejavniki lahko vplivajo na zaupanje in skupinske norme ter tako znižujejo stopnjo konkurence med pripadniki raziskovalne skupine in povečujejo pripravljenost za sodelovanje.

12.1 Omejitve

Žal se moramo zavedati, da so vprašanja v zvezi z socialnimi omrežji po svoji naravi občutljiva. Zato lahko pričakujemo večje število neodgovorov in nagnjenost respondentov k odgovarjanju na vprašanja na družbeno zaželen način (De Lange in drugi, 2004), kar predvsem pomeni, da respondenti poročajo o večji frekvenci interakciji z atraktivnimi posamezniki, kot je dejansko stanje. Večje število neodgovorov je tudi posledica precejšnje kognitivne obremenitve, ki jih prinaša tak tip vprašanj. Deloma so bili ti problemi odpravljeni s skrbnim načrtovanjem anketnega vprašalnika, da bi čim manj obremenil anketirance in da bi bila vprašanja čimbolj jasna, deloma pa z načinom anketiranja. Kot smo omenili, je anketiranje potekalo preko spleta, ki je omogočil samostojno izpolnjevanje, kar je zmanjšalo neodgovore na določen tip občutljivih vprašanj.

Glavna omejitev uporabljene empirične analize, ki izhaja iz gornjih ugotovitev, je torej majhen vzorec, zaradi katerega moramo dobljene rezultate razlagati z določeno previdnostjo. Manjkajoči podatki (in majhen vzorec) verjetno v naši analizi onemogočajo proučitev določenih vidikov, ki bi lahko pomembno vplivali na dinamiko v raziskovalnih skupinah in na uspešnost mladega raziskovalca. Nekaj takih vidikov smo že omenili, preostale pa smo poskušali zajeti v tem poglavju.

Kljub majhnemu vzorcu so dobljeni rezultati zelo skladni z empirično analizo na diadni in egocentrični ravni, kar nakazuje že preverjena reprezentativnost vzorca na podlagi treh spremenljivk (glej Tabele 9.1, 9.2 in 9.3). Na diadni ravni, ki proučuje odnos med mentorjem in mladim raziskovalcem, prve analize kažejo, da mora mentor mlademu raziskovalcu pustiti dovolj svobode za razvoj, torej da ga ne sme pretirano omejevati in »dušiti« (Matelič in drugi, 2005). To je podobno ugotovitvam te naloge, ki pravijo, da je mladi raziskovalec bolj uspešen, če deluje v heterogeni skupini, ki mu dopušča svobodno povezovanje in upravljanje z raznolikimi znanji (glej poglavje 13.2). Rezultati tudi na diadični ravni pokažejo, da uspešnost mentorja vpliva na uspešnost mladega raziskovalca. Na egocentrični ravni (Ferligoj in drugi, 2005) pa je ugotovljeno, da čim večje je število ljudi, s katerimi ima mladi raziskovalec kontakte, in čim pomembnejša vrednota je zanj delo, bolj uspešen je. To je konsistentno z analizo na ravni popolnih omrežij.

Raziskovalna produktivnost je eden najpomembnejših vidikov v akademski karieri za napredovanje na fakulteti, ocenjevanje same fakultete in njenih ciljev. Študije so pokazale, da produktivnost oziroma objavljanje člankov variira glede na to, na kaj daje neka institucija poudarek, in sicer: na poučevanje, raziskovanje ali storitve; se pravi, da je to povezano z zastavljenimi cilji in pričakovanji fakultete (Kotrlik in drugi, 2002). Verjetno je pomembna tudi velikost in priznanost fakultete, saj si lahko večje in bolj znane fakultete privoščijo več vlaganj v raziskave. Med fakultetami torej obstaja različna tradicija objavljanja, kar lahko vpliva na uspešnost mladih raziskovalcev.

Žal nam je majhen vzorec preprečil primerjavo med fakultetami, ločitev na naravoslovje in družboslovje s humanistiko pa ne pokaže statistično pomembnih razlik v uspešnosti (t-test = -0,969, p-vrednost = 0,343) (glej Prilogi H in I), kar se je sicer pokazalo na diadnem nivoju proučevanja (Matelič in drugi, 2005).

Ugotavljamo, da je večina mladih raziskovalcev zaposlena na oddelku, v katerem je delala v času anketiranja, od leta 2000 (glej Tabelo 9.3), zato se v tem primeru proučevanje uspešnosti mladega raziskovalca glede na čas sodelovanja z raziskovalno skupino zaradi majhnega vzorca ne zdi smiselno (glej tudi Poglavje 4.2.1). Sicer pa lahko upravičeno pričakujemo, da dlje kot mladi raziskovalec deluje v raziskovalni skupini, bolj je uspešen, saj v daljšem časovnem obdobju bolje spozna sodelavce in tako več sodeluje z njimi, kar je pokazala tudi analiza na egocentrični ravni (Ferligoj in drugi, 2005).

Uporabljeni vprašalnik omogoča analiziranje več tipov omrežij (glej tudi Poglavje 7 ter Prilogi A in B). Če bi hoteli upoštevati vse, bi se nam zaradi manjkajočih podatkov še dodatno zmanjšal vzorec in povečala kompleksnost analize, čemur smo se želeli ravnati zaradi majhnosti vzorca v čim večji meri izogniti. Poleg tega pa smo domnevali, da je za potrebe magistrske naloge dovolj proučiti samo omrežje sodelovanj.

Po drugi strani smo s tem izgubili pogled v bolj celovito podobo odnosov med člani raziskovalne skupine. Pri tem je treba omeniti, da je pogostost kontaktov sodelovanja, ki smo jih uporabili pri operacionalizaciji moči vezi, po Burtu (1997a) indikator ene od dveh dimenzij moči vezi, ki poleg trajanja odnosa cilja na aktivnost v nekem odnosu. Druga dimenzija moči vezi je »intimnost«, ki je mišljena kot emocionalna bližina med dvema

osebama. Če bi uporabili več različnih vrst omrežij, bi se približali več možnim vidikom, ki opredeljujejo moč vezi med dvema posameznikoma.

V uporabljenem vprašalniku so merjeni različni konstrukti, ki opredeljujejo vzdušje skupine kot celote, integracijo doktorske raziskave mladega raziskovalca, odnos z mentorjem, odnos do objavljanja in podobno. Za te pojme se ni izkazala za pomembno povezava z uspešnostjo mladega raziskovalca, kar je v nekaterih primerih lahko posledica majhnega vzorca. Vendar je pri tem treba poudariti, da smo z modelom, predstavljenim v tej nalogi, uspeli pojasniti višji odstotek variance, kot je bilo to možno na diadični in egocentrični ravni (Matelič in drugi, 2005; Ferligoj in drugi, 2005). Analiza na ravni popolnih omrežij namreč omogoča vključitev več informacij o dinamiki raziskovalne skupine v primerjavi s preostalima ravnema proučevanja.

Druga pomanjkljivost naše empirične analize je povezana z naravo raziskave, ki je omogočila zbiranje podatkov v določeni časovni točki. V modelu smo tako lahko predvidevali samo določene smeri povezav, ki so sicer logično in teoretično opredeljene. Ponekod bi zato bile možne tudi vzajemne povezave (na primer, večja uspešnost bi lahko spodbudila posameznika k pozitivnejšemu odnosu do dela, večja kohezivnost skupine bi lahko povratno vplivala na večjo uspešnost mentorja), kar bi lahko proučili šele s pomočjo longitudinalne študije.

12.2 Implikacije

Po 2. členu Pravilnika o usposabljanju in financiranju mladih raziskovalcev v raziskovalnih organizacijah (2005) Agencija za raziskovalno dejavnost financira mlade raziskovalce iz treh razlogov:

- da se obnovita raziskovalni in raziskovalno-pedagoški kader v raziskovalnih organizacijah,
- da se poveča raziskovalna zmogljivost skupin za izvajanje javne službe na področju raziskovalne dejavnosti temeljnih, aplikativni in razvojnih projektov,
- in da se poveča kadrovski potencial za potrebe drugih uporabnikov iz javnega in zasebnega sektorja.

Da se naštetih cilji lahko uresničijo, je temeljnega pomena zagotoviti čim večjo uspešnost nacionalnega programa »Mladi raziskovalci«. Kot je bilo ugotovljeno, so za uspešnost mladega raziskovalca pomembni tudi sociološki dejavniki, na katere lahko vsaj do določene mere vplivajo snovalci omenjenega programa.

V pravilniku so naslednji kriteriji za pridobitev statusa mladega raziskovalca: povprečna ocena dodiplomskega študija, že zaključen magistririj, vpis na podiplomski študij, prejete nagrade in priznanja, objavljeni članki in sodelovanje pri raziskovalnem delu. Naše mnenje je, da se kriteriji za pridobitev statusa mladega raziskovalca v prihodnje ne bi smeli znižati. Večji predhodni akademski uspehi namreč kažejo na večjo prizadevnost, sposobnosti in znanje kandidatov za mlade raziskovalce in kot taki napovedujejo uspešnost delovanja tudi v prihodnosti. Nekaj podobnega nam pokaže tudi Priloga J, kjer smo primerjali uspešnost mladih raziskovalcev, ki so za svojo diplomu prejeli nagrado, z mladimi raziskovalci brez nagrade. Izračunani testi kažejo, da se prva omenjena skupina mladih raziskovalcev po uspešnosti statistično pomembno razlikuje od druge. Hkrati pa ti isti uspehi zagotavljajo, da so doktorski študentje tudi bolj cenjeni v raziskovalni skupini. Večje spoštovanje in višji status v raziskovalni skupini si mladi raziskovalec poleg delovanja v sami raziskovalni skupini zasluži prav z predhodnimi uspehi, ki mu sploh omogočajo pridobitev tega statusa.

Po Burtu (1992) uspešnost posameznika korelira s številom strukturnih lukenj v njegovem omrežju oziroma s stopnjo, do katere je posrednik med temi deli omrežja. To se je izkazalo tudi na uporabljenem vzorcu mladih raziskovalcev. Pomen te vrste socialnega kapitala za uspešnost pa Burt povezuje z legitimnostjo posameznika v neki organizaciji. Oseba, ki se mora v svojem okolju šele dokazati, potrebuje namreč drugačno obliko socialnega kapitala. Kompetentnost in kredibilnost, ki po našem mnenju izhajata v veliki meri iz predhodnih akademskih dosežkov, sta torej nujna pogoja za produktivnost mladih raziskovalcev. Obenem pa velja tudi zveza, da posameznik z več znanja in izkušnjami lažje povezuje različne ljudi in različne poglede, torej je z večjo verjetnostjo posrednik med nepovezanimi deli omrežja.

Analiza, izvedena v tej magistrski nalogi, je pokazala na pomembnost uspešnosti mentorja za uspešnost mladega raziskovalca, zato lahko potrdimo pravilnost skrbnega izbora mentorjev pred izbiro mladih raziskovalcev. Merila, ki so jih uporabili pri letošnjem izboru mentorjev so namreč (Ocenjevalni list, 2005): število objavljenih znanstvenih člankov in knjig v zadnjih petih letih; znanstvena odmevnost objavljenih del (citati); povezanost raziskovalnega dela z

uporabniki, odobreni mednarodni projekti; kakovost programske skupine, v kateri sodeluje kandidat za mentorja; odobreno število mladih raziskovalcev v obdobju zadnjih 10 let; število uspešno/neuspešno zaključenih usposabljanj (z magisterijem, z doktoratom) v obdobju zadnjih 10 let; in število mladih raziskovalcev v financiranju. Ob tem moramo še enkrat poudariti pomen heterogene raziskovalne skupine za uspešnost mladega raziskovalca, kar je treba bolj upoštevati. Mislimo predvsem na kriterij ocenjevanja kakovosti programske skupine.

Za zaključek naj še povemo, da med socialnim in človeškim kapitalom obstaja močna povezanost, saj delujeta obojestransko. Socialni kapital pomaga proizvajati človeški kapital (Lin, 1999b). Boljši socio-ekonomski status, ki izhaja iz socialnega kapitala, omogoča boljše šolanje. Izobrazba in vezi, ki jih posameznik pridobi pri študiju, pa mu omogočajo boljši socialni kapital. Področje, kjer ima država največjo neposredno možnost, da razvija socialni kapital, je zato izobraževanje kot temelj družbenega napredka. Znotraj tega pa seveda lahko umestimo tudi program »Mladi raziskovalci«.

13. LITERATURA

1. Beal D., Cohen R.B., Burke M.J. in McLendon C.L. (2003): »Cohesion and Performance in Groups: A Meta-Analytic Clarification of Construct Relations«. *Journal of Applied Psychology*, 88(6), str. 989-1004.
2. Berkowitz L. (1954): »Group Standards, Cohesiveness and Productivity«. *Human Relations*, 7, str. 509-519.
3. Borgatti Stephen P., Jones Candance, Everett Martin G. (1998): »Network Measures of Social Capital«. *Connections*, 21(2), str. 27-36.
4. Bortagaray I. (2004): »Scientific Research Collaboration in South America as Reflected in the SCI«. V Hemlin S., Allwood C.M. in Martin B.R.: *Creative Knowledge Enviroment*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing, Inc., str. 174-192.
5. Burt, Ronald S. (1997a): »A Note on Social Capital and Network Content«. *Social Networks*, 19, str. 355-373.
6. Burt, Ronald S., Jannotta Joseph E. in Mahoney, James T. (1998): »Personality Correlates of Structural Holes«. *Social Networks*, 20(1), str. 63-87.
7. Burt Ronald S. (1983): *Range*. V Burt Ronald S., Minor Mihael J.: »Applied Network Analysis. A Methological Introduction«. Beverly Hills, London, New Delhi: Sage Publication, str. 176-194.
8. Burt Ronald S. (1987): »Social Contagion and Innovation: Cohesion versus Structural Equivalence«. *American Journal of Sociology*, 92, str. 1287-1335.
9. Burt Ronald S. (1992): *Structural Holes*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
10. Burt Ronald S. (2004): »Structural Holes and Good Ideas1«. *The American Journal of Sociology*, 110(2), str. 349-399.
11. Burt, Ronald S. (2001): »Structural Holes versus Network Closure as Social Capital«. V N. Lin, K. Cook, R. S. Burt: *Social capital: Theory and research. Sociology and Economics: Controversy and Integration series*. New York: Aldine de Gruyter, str. 31-56.
12. Burt Ronald S. (1997b): »The Contingent Value of Social Capital«. *Administrative Science Quarterly*, 42, str. 339-365.
13. Burt Ronald S. (2000): »The Network Structure of Social Capital«. V B. M. Staw, R. I. Sutton: *Research in Organizational Behavior*. Amsterdam, London and New York: Elsevier Science JAI, str. 345-423.

14. Carson C.M., Mosley D.C. in Boyar S.L. (2004): »Performance Gains through Diverse Top Management Teams«. *Team Performance Management*, 10(5/6), str.121-126.
15. Chapman Elaine: »Effect of Social Cohesiveness and Cooperative Incentives on Small Group Learning Outcome«. *Current Research in Social Psychology*, 7 (17).
16. Cohen W. in Levinthal D. (1990): »Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation«. *Administrative Science Quaterly*, 35, str. 128-152.
17. Coleman James S., Katz Elihu, Menzel Herbert (1966): »The Diffusion of an Innovation among Physicians«. *Sociometry*, 20, str. 253-270.
18. Coromina L. (2005): Social networks and performance in knowledge creation. An application and a methodological proposal. Unpublished doctoral dissertation, University of Girona.
19. Cross Rob, Parker Andrew, Prusak Laurence, Borgatti Stephen P. (2001): »Knowing What We Know: Supporting Knowledge Creation and Sharing in Social Networks«. *Organizational Dynamic*, 30(2), str. 100-120.
20. Davis J. H. (1969): *Group Performance Reading*. Mass: Addison-Wesley.
21. De Lange D., Agneessens F. in Waeye H. (2004): »Asking Social Network Questions: A Quality Assesment of Different Measures«. *Metotološki zvezki*, 1(2), str. 351-378.
22. Diefendorff J.M., Brown D.J., Kamin A.M. in Lord R.G. (2002): »Examining the Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behaviors and Job Performance«. *Journal of Organizational Behaviour*, 23, str. 93-108.
23. Elloy D.F in Flynn W.R. (1991): »An Examination of the Correlates of Job Involvement. *Group & Organization Studies*«, 16(2), str. 160-177.
24. Elloy D.F, Everett J.E. in Flynn W.R. (1995): »Multidimensional Mapping of the Correlates of Job Involvement (Work-related Attitude Scales Used in Studies of Job Involvement)«. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 27(1), str. 79-91.
25. Erickson B.H. (1996): »Culture, Class and Connections«. *The American Journal of Sociology*, 102(1), str. 217-251.
26. Erickson B.H. (2001): »Good Networks and Good Jobs: The Value of social Capital to Employers and Employees«. V N. Lin, K. Cook, R. S. Burt: *Social capital: Theory and research*. *Sociology and Economics: Controversy and Integration series*. New York: Aldine de Gruyter, str. 127-158.
27. Erdem F. in Özen J. (2003): »The Perception of Proteges in Academic Organizations in Regard to Functions of Monitoring«. *Higher Education in Europe*, 28(4), str. 569-575.

28. Fehr E. In Fischbacher E. (2003): »The nature of human altruism«. *Nature*, 425, str. 785-792.
29. Ferligoj Anuška (1989): Razvrščanje v skupine: teorija in uporaba v družboslovju. *Metodološki zvezki*, 4.
30. Ferligoj A., Kogovšek T. in Hlebec V. (2005): Social Capital of Doctoral Students in Slovenia at the Ego-centered Level. Ljubljana: prispevek na srečanju mednarodne skupine INSOC.
31. Fukuyama F. (1999): *The Great Disruption: Human Nature and the Reconstruction of Social Order*. London: Profile Books.
32. Gargiulo Martin, Benassi Mario (2000): »Trapped in your Own Net: Cohesion, Structural Holes, and the Adaptation of Social Capital«. *Organization Science*, 11, str. 183-196.
33. Granovetter Mark S. (1974): »Getting a Job: A Study of Contacts and Careers«. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
34. Granovetter Mark S. (1986): »Labor Mobility, Internal Markets and Job-Matching: A Comparison of the Sociological and Economic Approaches«. V Robinson R.V., ed, *Research in Social Stratification and Mobility*, 5, str. 3-39.
35. Granovetter Mark S. (1973): »The Strength of Weak Ties«. *American Journal of Sociology*, 78, str. 1360-1380.
36. Guldrandsen M. (2004): »Accord or Discord? Tensions and Creativity in Research«. V Hemlin S., Allwood C.M. in Martin B.R.: *Creative Knowledge Environment*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing, Inc., str. 31-57.
37. Hansen Morten T. (1999): »The Search-Transfer Problem: The Role of Weak Ties in Sharing Knowledge across Organization Subunits«. *Administrative Science Quarterly*, 44, str. 82-111.
38. Hamilton B.H., Nickerson J.A. in Owan H. (2004): Diversity and Productivity in Production. Teams. Manuscript, John M. Olin School of Business, Washington University in St. Luis.
39. Hemlin S, Allwood C.M. in Martin B.R. (2004): »What is a Creative Knowledge Environment?«. V Hemlin S., Allwood C.M. in Martin B.R.: *Creative Knowledge Environment*. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing, Inc., str. 1-30.
40. Hoegl M. in Proserpio L. (2004): »Team Member Proximity and Teamwork in Innovative Projects«. *Research Policy*, 33, str. 1153-1165.
41. Hurlbert J.S., Beggs J.J. in Haines V.A. (2001): »Social Networks and Social Capital in Extreme Environment«. V N. Lin, K. Cook, R. S. Burt: *Social capital: Theory and research*.

- Sociology and Economics: Controversy and Integration series. New York: Aldine de Gruyter, str. 209-232.
42. Igarria M., Parasuraman S. in Badawy M.K. (1994): »Work Experiences, Job Involvement, and Quality of Life Among Information System Personnel«. *MIS Quarterly*, 18(2), str. 175-202.
 43. Iglič H. (2004): »Dejavniki nizke stopnje zaupanja v Sloveniji«. *Družboslovne razprave*, 20(46/47), str. 149-175.
 44. Jackson S.E., Joshi A. in Erhardt N.L. (2003): »Recent Research on Team and Organizational Diversity: SWOT Analysis and Implications«. *Journal of Management*, 29(6), str. 801-830.
 45. Janis I.L. (1983): *Psychological Studies of Policy Decisions and Fiascoes*. Boston: Houghton Mifflin.
 46. Johnson B. W. (2003): »A Framework for Conceptualizing Competence to Mentor«. *Ethics & Behaviour*, 13(2), str. 127-151.
 47. Johnson B.W. (2002): »The Intentional Mentor: Strategies and Guidelines for the Practise of Mentoring«. *Professional Psychology: Research and Practise*, 33(1), str. 88-96.
 48. Jöreskog K.G. in Sörbom D. (2005): *LISREL 8.7: User's Reference Guide*. Chicago: Scientific Software International.
 49. Kogovšek T., Ferligoj A., Matelič U. in Hlebec V. (2004): *Social Ties of Doctoral Students in Slovenia as Social Capital*. Portorož: prispevek s konference Sunbelt.
 50. Kotrlik J.W., Barlett J.E, Higgins C.C. in Williams H.A. (2002): »Factors Associated with Research Productivity of Agricultural Education Faculty«. *Journal of Agricultural Education*, 43(3), str. 1-10.
 51. Krackhardt, David, Kilduff Martin (1990): »Friendship Patterns and Culture: The Control of Organizational Diversity«. *American Anthropologist*, 92, str. 142-154.
 52. Krackhardt, David, Kilduff Martin (2002): »Structure, Culture and Simmelian Ties in Entrepreneurial Firms«. *Social Networks*, 24, str. 279-290.
 53. Krackhardt David (1992): »The Strength of Strong Ties: The Importance of Philos in Organizations«. V N. Nohria, R.G. Eccles (Eds.): *Networks and Organizations: Structure, Form and Action*. Boston, MA: Harvard Business School Press, str. 216-239.
 54. Kram K.E. (1983): »Phases of Mentor Relationship«. *Academy of Management Journal*, 26, str. 608-625.
 55. Lin Nan (1999a): »Building a Network Theory of Social Capital«. *Connections* 22(1), str. 28-51.

56. Lin Nan (2001): »Building a Network Theory of Social Capital«. V N. Lin, K. Cook, R. S. Burt: Social capital: Theory and research. Sociology and Economics: Controversy and Integration series. New York: Aldine de Gruyter, str. 3-30.
57. Lin Nan (1999b): »Social Networks and Status Attainment«. Annual Review of Sociology, 25, str. 467-487.
58. Lin Nan, Vaughn John C., Ensel Walter M. (1981): »Social Resources and Occupational Status Attainment«. Social Forces, 59(4), str. 1163-1180.
59. Matelič U., Ferligoj A. in Mali F. (2005): Effect of Relationship between Mentor and PhD Student on Performance. Ljubljana: prispevek na srečanju mednarodne skupine INSOC.
60. McFadyen M. Ann, Cannella Albert A. (2004): »Social Capital and Knowledge Creation: Diminishing Returns of the Number and Strength of Exchange Relationships«. Academy of Management Journal, 47(5), str. 735-746 .
61. McPherson M., Smith-Lovin L. in Cook J.M. (2001): »Birds of a Feather: Homophily in Social Networks«. Annual Review of Sociology, 27, str. 415-444.
62. Milliken F.J. in Martins L.L. (1996): »Searching for Common Threads: Understanding the Multiple Effects of Diversity in Organizational Groups«. Academy of Management Review, 21(2), str. 420-433.
63. Mullen B. in Copper C. (1994): »The Relation Between Group Cohesiveness and Performance: An Integration«. Psychological Bulletin, 115(2), str. 210-227.
64. Nieminen M. (2004): »Changing Academic Research Environments and Innovative Research«. V Hemlin S., Allwood C.M. in Martin B.R.: Creative Knowledge Environment. Cheltenham, Northampton: Edward Elgar Publishing, Inc., str. 58-78.
65. Olivera F. in Straus S. G. (2004): »Group-to-Individual Transfer of Learning«. Sage publication: Small Group Research, 35(4), str. 440-465.
66. Podolny Joel M., Baron James N. (1997): »Resources and Relationships: Social Networks and Mobility in the Workplace«. American Sociological Review, 62(5), str. 673-693.
67. Putman Robert D. (1993): Making Democracy Work: Civic Tradition in Modern Italy. Princeton, NJ: Princeton University Press.
68. Raider Holly, David Krackhardt (2001): »Intraorganizational Networks«. V Joel A. C. Baum (Ed.): Companion to Organizations. Oxford, UK: Blackwell, str. 58-74.
69. Ramsey R, Lassk F.G. in Marshall G.W. (1995): »A Critical Evaluation of Job Involvement: The Use of Lodahl and Kejner (1965) Scale with Salespeople«. The Journal of Personal Sellings & Sales Management, 15(3), str. 65-74.

70. Reagans R. in McEvily B. (2003): »Network Structure and Knowledge Transfer: The Effect of Cohesion and Range«. *Administrative Science Quarterly*, 48, str. 240-267.
71. Reagans R. in Zuckerman E. Z. B. (2001): »Networks, Diversity, and Productivity: The Social Capital of Corporate R&D Teams«. *Organization Science*, 12 (4), str. 502-517.
72. Reeve C.L. in Smith C.S. (2001): Redefining Lodahl and Kejner's Job Involvement Scale With a Convergent Evidence Approach: »Applying Multiple Methods to Multiple Samples«. *Organizational Research Methods*, 4(2), str. 91-108.
73. Rothstein B. in Stolle D. (2003): »Introduction: Social Capital in Scandinavia«. *Scandinavian Political Studies*, 26(1).
74. Rus Andrej (1999): *Access and Mobilization in Social Networks: Discerning Network Effect*. Ljubljana, Znanstvena knjižnica FDV.
75. Saleh S.D. in Hosek J. (1976): »Job Involvement: Concepts and Measurement«. *Academy of Management Journal*, 19, str. 213-224.
76. Shaw J.B., Barrett-Power E. (1998): »The Effect of Diversity on Small Work Group Processes and Performance«. *Human Relations*, 51(10), str. 1307-1324.
77. Waeye H., Agneessens F. in De Lange D. (2000): *Research Proposal for the Project on the Effect of Social Capital on the Performance of PhD Students*. Ghent University.
78. Van der Gaag M. (2005): *Measurement of individual social capital*. ICS dissertation. Groningen.
79. Waldeck, J.H., Orrego, V.O., Plax, T.G., & Kearney, P. (1997): »Graduate Student/Faculty Mentoring Relationships: Who Gets Mentored, How It Happens, and to What End«. *Communication Quarterly*, 45(3), str. 93-109.
80. Wasserman S. in Faust K. (1994): *Social Network Analysis*. New York: Cambridge University Press.

14. VIRI

1. Agencija za raziskovalno dejavnost (ARRS) (avgust 2005): Ocenjevalni list kandidata za mentorja mlademu raziskovalcu. Obrazec ARRS-MR/OL-03/2005.
2. ARRS (avgust 2005): Mladi raziskovalci. URL: [<http://www.arrs.gov.si/sl/mr>].
3. ARRS (avgust 2005): Pravilnik o usposabljanju in financiranju mladih raziskovalcev v raziskovalnih organizacijah. URL: [<http://www.arrs.gov.si/sl/mr/akti/prav-MR-RO.asp?ZaTisk=Da>].

PRILOGE

Priloga A: Vprašalnik za mlade raziskovalce

POMEN SOCIALNEGA KAPITALA ZA MLADE RAZISKOVALCE

Ta raziskovalni projekt se osredotoca na pomembnost medosebnih odnosov za raziskovalno aktivnost mladih raziskovalcev.

Da bi si ustvarili sliko socialnega omrežja, smo pridobili imena vaših sodelavcev. Sezname sodelavcev so dali mentorji mladih raziskovalcev. Vsaka oseba s seznama bo dobila isti vprašalnik.

Ko bomo prejeli izpolnjen vprašalnik bodo vsa imena zamenjana s kodami. To onemogoca razkritje posameznikov v nadaljnji analizi. Cilj tega raziskovalnega projekta je izključno znanstven in ni narejen z namenom kakršnekoli individualne evalvacije. Anonimnost podatkov je popolnoma zagotovljena.

Vodja projekta je:

Anuška Ferligoj

Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani
Kardeljeva ploščad 5
Ljubljana

Za zacetek ankete prosimo kliknite gumb "Naprej"

Za vaše sodelovanje se vam že vnaprej zahvaljujemo!

Ta vprašalnik se zacne z vprašanji, ki obravnavajo vašo (izobraževalno) kariero pred vašo nastavitvijo.

1. KDAJ STE ZACELI S SVOJIM DODIPLOMSKIM ŠTUDIJEM NA UNIVERZI?
(vpišite letnico: 4 mestno število)

2. KDAJ STE DOSEGLI SVOJO DODIPLOMSKO STOPNJO?
(vpišite letnico: 4 mestno število)

3. V POVEZAVI Z VAŠO DODIPLOMSKO STOPNJO, KAKŠNO OCENO STE DOBILI ZANJO?

4. STE MORDA ZANJO DOBILI TUDI KAKŠNO NAGRADO?

- Da
- Ne

Prosimo uporabite "naprej" gumb za nadaljevanje. Za vrnitev na prejšnjo stran uporabite "nazaj" gumb.

V naslednjem razdelku vam postavljamo nekaj splošnih vprašanj o vašem doktorskem študiju.

5. ALI STE SI PRIDOBILI DOKTORSKI NAZIV V ROKU ZADNJIH DVEH LET?

- Da
- Ne

6. PROSIMO, NAVEDITE NAZIV VAŠEGA DOKTORATA, KI STE SI GA PRIDOBILI ALI PA BI SI GA ŽELELI PRIDOBITI (npr. doktor znanosti na področju sociologije):

7. ALI STE SE OD ZACETKA VAŠEGA SEDANJEGA DOKTORSKEGA ŠTUDIJA DODATNO IZOBRAŽEVALI OZIROMA SE IZOBRAŽUJETE?

- Da
- Ne

Naslednji vprašnji zadevata vašo namestitev na Univerzi v Ljubljani

8. KATERI FAKULTETI ALI RAZISKOVALNEMU INŠTITUTU PRIPADATE?

9. OD KATEREGA LETA DALJE DELATE NA ODDELKU, NA KATEREM DELATE ZDAJ?
(vpišite letnico: 4 mestno število)

Naslednja vprašanja vas bodo popeljala nazaj v obdobje vaših zacetkov na Univerzi v Ljubljani.

10. SPODAJ NAVAJAMO NEKAJ MOŽNIH RAZLOGOV ZA ZACETEK DOKTORSKEGA ŠTUDIJA. PROSIMO, DA OZNACITE, KAKO POMEMBNI OZIROMA NEPOMEBNI SO BILI TI RAZLOGI PRI VAŠI ODLOCITVI, DA VPIŠETE DOKTORSKI ŠTUDIJ.

	Zelo nepomembni				Zelo pomembni		
Moje ambicije za akademsko kariero.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ugled raziskovalne skupine.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moje veliko zanimanje za ta predmet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pridobitev doktorskega naziva kot takega.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spodbuda, ki so mi jo dajali profesorji.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Možnost, da bi vodil/a lastno raziskovanje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ugled, ki ga daje status doktorskega kandidata.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesorjeva osebnost.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Boljše možnosti za zaposlitev, ki jih omogoča doktorski naziv.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Možnost, da po pridobitvi doktorskega naziva ostaneš na univerzi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spodbudno delovno okolje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Možnost, da se specializiram na svojem raziskovalnem področju.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Samostojnost pri delu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Intelektualna svoboda.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moje veliko zanimanje za izobraževanje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moje veliko zanimanje za raziskovanje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Naslednjih nekaj vprašanj obravnava družabne stike z vašimi sodelavci. Pri vsakem bomo uporabili seznam z imeni vaših sodelavcev.

11. RAZMISLITE O VSEH PROBLEMIH, POVEZANIH S SLUŽBO, KAR STE JIH IMELI V PRETEKLEM LETU (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002) IN JIH NISTE MOGLI REŠITI SAMI. KAKO POGOSTO STE SE PO STROKOVNI NASVET ZATEKLI H KATEREMU OD VAŠIH SODELAVCEV Z NASLEDNJEGA SEZNAMA?

Vaše ime in imena drugih oseb, ki jih nemara prav tako ne poznate, so tudi omenjena na seznamu. Prosimo, da označite ustrezno kategorijo odgovora, ce kakšne od teh oseb ne poznate ali ce je omenjeno vaše ime. To je pomembno zato, da se ta imena kasneje ne bi več pojavljala v vasi anketi.

	Ni bilo lani	Samo enkrat lani	Veckr at letno	Približ no enkrat mesec no	Veckr at na mesec	Teden sko	Veckr at na teden	Vsak dan	Ne pozna m te osebe
NPRGLIST01	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST02	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST03	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. PRIKLICITE SI V SPOMIN PROBLEME, POVEZANE S SLUŽBO, KI STE JIH DOŽIVELI V PRETEKLEM LETU (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002) IN JIH NISTE MOGLI REŠITI SAMI. STE SE V PRETEKLEM LETU PO STROKOVNI NASVET ZATEKLI ŠE H KOMU, RAZEN K OSEBAM, KI SO NA SEZNAMU? (Omenite lahko tudi ljudi zunaj univerze ali iz tujine)

- Da
 Ne

13. PROSIMO, DA S POLNIM IMENOM NAVEDETE OSEBE, RAZEN TISTI H S SEZNAMA (PRIKAZANI SEZNAM), S KATERIMI STE SODELOVALI V PRETEKLEM LETU (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002). (Omenite lahko tudi ljudi zunaj univerze ali iz tujine).

Oseba 1 _____
Oseba 2 _____
Oseba 3 _____
Oseba 4 _____
Oseba 5 _____
Oseba 6 _____
Oseba 7 _____
Oseba 8 _____
Oseba 9 _____
Oseba 10 _____
Oseba 11 _____
Oseba 12 _____
Oseba 13 _____
Oseba 14 _____
Oseba 15 _____
Oseba 16 _____
Oseba 17 _____
Oseba 18 _____
Oseba 19 _____
Oseba 20 _____

14. CE ZELITE IMENOVATI ŠE KOGA, PROSIMO OZNACITE, KOLIKO:

15. KAKO POGOSTO STE V PRETEKLEM LETU (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002) VSAKO OD OSEB, KI STE JIH OMENILI, VPRAŠALI ZA STROKOVNI NASVET?

.	Ni bilo lani	Samo enkrat lani	Veckrat letno	Približn o enkrat mesečno	Veckrat na mesec	Tede nsko	Veckrat na teden	Vsak dan
{Q13.a}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13b}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13c}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13d}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13e}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13f}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13g}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13h}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13i}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13j}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13k}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13l}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13m}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13n}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13o}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13p}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13q}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13r}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13s}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13t}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. PROSIMO, DA PRI VSAKI OD OSEB, KI STE JIH OMENILI, OZNACITE, ALI DELA NA UNIVERZI V LJUBLJANI ALI NE.

.	dela na Ljubljanski univerzi	ne dela na Ljubljanski univerzi
{Q13.a}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13b}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13c}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13d}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13e}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13f}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13g}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13h}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13i}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13j}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13k}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13l}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13m}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

{Q13n}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13o}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13p}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13q}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13r}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13s}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13t}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pri tem vprašanju znova pride v poštev raziskovalna skupina, kakor je opredeljena na seznamu.

17. RAZMISLITE O VSEH SITUACIJAH V PRETEKLEM LETU (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002), V KATERIH STE ZNANSTVENO RAZISKOVALNO SODELOVALI S SVOJIMI SODELAVCI, NPR. DELALI PRI ISTEM PROJEKTU, SKUPAJ REŠEVALI PROBLEME ITD.. MIMOGREDE, MANJŠI NASVETI NE SODIJO K TEJ VRSTI SODELOVANJA. KAKO POGOSTO STE V PRETEKLEM LETU ZNANSTVENO RAZISKOVALNO SODELOVALI Z VSAKIM OD SVOJIH SODELAVCEV?

.	Ni bilo lani	Samo enkrat lani	Veckrat letno	Približn o enkrat mesечно	Veckrat na mesec	Tede nsko	Veckrat na teden	Vsak dan
NPRGLIST01	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST02	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST03	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. POMISLITE NA VSE SITUACIJE V PRETEKLEM LETU, KI SO ZAHTEVALE ZNANSTVENO RAZISKOVALNO SODELOVANJE Z DRUGIMI LJUDMI (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002). ALI STE LANI SODELOVALI ŠE S KOM, RAZEN Z OSEBAMI, NAVEDENIMI NA TEM SEZNAMU (PRIKAZANI SEZNAM)? (Omenite lahko tudi ljudi zunaj univerze ali iz tujine)

- Da
 Ne

19. PROSIMO, DA S POLNIM IMENOM NAVEDETE OSEBE, RAZEN TISTIH S SEZNAMA (PRIKAZANI SEZNAM), S KATERIMI STE ZNANSTVENO RAZISKOVALNO SODELOVALI V PRETEKLEM LETU (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002). (Omenite lahko tudi ljudi zunaj univerze ali iz tujine)

Oseba 1 _____

Oseba 2 _____

Oseba 3 _____

Oseba 4 _____

Oseba 5 _____

Oseba 6 _____

Oseba 7 _____

Oseba 8 _____

Oseba 9 _____

Oseba 10 _____

Oseba 11 _____

Oseba 12 _____

Oseba 13 _____

Oseba 14 _____

Oseba 15 _____

Oseba 16 _____

Oseba 17 _____

Oseba 18 _____

Oseba 19 _____

Oseba 20 _____

20. CE ZELITE IMENOVATI ŠE KOGA, PROSIMO OZNACITE, KOLIKO:

21. KAKO POGOSTO STE V PRETEKLEM LETU (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002), ZNANSTVENO RAZISKOVALNO SODELOVALI Z VSAKO OD OSEB, KI STE JIH NAVEDLI?

.	Ni bilo lani	Samo enkrat lani	Veckrat letno	Približn o enkrat mesečno	Veckrat na mesec	Teden sko	Veckrat na teden	Vsak dan
{Q19.a}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19b}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19c}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19d}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19e}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19f}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19g}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19h}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19i}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19j}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19k}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19l}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19m}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19n}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19o}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19p}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19q}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19r}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19s}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19t}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. PROSIMO, DA PRI VSAKI OD OSEB, KI STE JIH OMENILI, OZNACITE, ALI DELA NA UNIVERZI V LJUBLJANI ALI NE.

.	delo na Univerzi v Ljubljani	ne delo na Univerzi v Ljubljani
{Q19.a}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19b}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19c}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19d}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19e}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

{Q19f}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19g}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19h}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19i}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19j}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19k}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19l}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19m}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19n}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19o}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19p}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19q}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19r}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19s}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19t}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pri tem vprašanju znova pride v poštev raziskovalna skupina, kakor je opredeljena na seznamu.

23. RAZMISLITE O VSEH SITUACIJAH V PRETEKLEM LETU (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002), V KATERIH STE POTREBOVALI BISTVENE INFORMACIJE/PODATKE/PROGRAMSKO OPREMO ITD. ZA SVOJE DELO, VENDAR JIH SAMI NISTE IMELI. KAKO POGOSTO STE V PRETEKLEM LETU ZAPROSILI VSAKEGA OD SVOJIH SODELAVCEV ZA INFORMACIJE/PODATKE/PROGRAMSKO OPREMO ITD.?

.	Ni bilo lani	Samo enkrat lani	Veckrat letno	Približno o enkrat mesечно	Veckrat na mesec	Tedensko	Veckrat na teden	Vsak dan
NPRGLIST01	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST02	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST03	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

24. PREDSTAVLJAJTE SI, DA STE SOOCENI Z RESNIMI PROBLEMI NA DELOVNEM MESTU (NPR., POMANJKANJE MOTIVACIJE, TEŽAVEN ODNOS S KAKŠNIM SODELAVCEM). V KOLIKŠNI MERI BI O TEH PROBLEMIH RAZPRAVLJALI Z VSAKIM OD SVOJIH SODELAVCEV?

.	Zagotovo ne	Verjetno ne	Verjetno da	Zagotovo da
NPRGLIST01	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST02	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST03	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

25. ZANIMA NAS, S KOM OD SVOJIH SODELAVCEV SE UDELEŽUJETE DRUŽABNIH DEJAVNOSTI ZUNAJ SLUŽBENEGA OKOLJA, DENIMO, ŠPORTNIH DEJAVNOSTI, DRUŽABNIH ALI KULTURNIH DOGODKOV. (POZOR: SKUPNO KOSILO NA DELOVNI DAN IN DEJAVNOSTI, KI JIH ORGANIZIRA VASA ORGANIZACIJA, DENIMO TECAJI, URADNE VECERJE ALI KONFERENCE NE SODIJO V CILJNO SKUPINO TEH AKTIVNOSTI!) KAKO POGOSTO STE SE V PRETEKLEM LETU (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002) S SVOJIMI SODELAVCI UDELEŽEVALI DRUŽABNIH DEJAVNOSTI ZUNAJ DELOVNEGA MESTA?

.	Ni bilo lani	Samo enkrat lani	Veckrat letno	Približn o enkrat mesečno	Veckrat na mesec	Teden sko	Veckrat na teden	Vsak dan
NPRGLIST01	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST02	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST03	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IZPOLNILI STE VEC KOT POLOVICO VPRAŠALNIKA

26. SODELAVCI NA DELOVNEM MESTU SE VCASIH NE RAZUMEJO DOBRO, NEKATERI DRUGI PA SE RAZUMEJO. MORDA Z NEKATERIMI SODELAVCI NE SOGLAŠATE, Z DRUGIMI PA IMATE DOBRE ODNOSE. KAKO DOBRO OZIROMA KAKO SLABO SE UJEMATE Z VSAKIM OD VAŠIH SODELAVCEV?

.	Zelo slabo						Zelo dobro
NPRGLIST01	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST02	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST03	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. V DELOVNEM OKOLJU UTEGNE BITI POMEMBNO, DA LAHKO ZAUPAMO LJUDEM V POSLOVNIH STVAREH (NPR., V POVEZAVI Z RAZVOJEM NOVIH ZAMISLI, SVOJIM PRISPEVKOM K SKUPNIM CILJEM, VRSTIM REDOM PRI SOAVTORSTVU, KRAJO NOVIH ZAMISLI ITD.) RAZMISLITE O DVOJICI NASPROTUJOCIH SI SAMOSTALNIKOV: NEZAUPANJE IN ZAUPANJE. BOLJ KO BOSTE OZNACILI OKVIRCEK V SMERI PROTI LEVI, MOCNEJE POVEZUJETE ODNOS S POSAMEZNYM SODELAVCEM Z BESEDO "NEZAUPANJE". BOLJ KO BOSTE OZNACILI OKVIRCEK V SMERI PROTI DESNI, MOCNEJE POVEZUJETE ODNOS S TEM SODELAVCEM Z BESEDO "ZAUPANJE".

	Popolno nezaupanje				Popolno zaupanje			
NPRGLIST01	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST02	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST03	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Naslednji vprašalnik obravnava vzdušje skupine kot celote.

28. SPODAJ NAVAJAMO VEC ZNACILNOSTI, KI UTEGNEJO DOLOCATI VZDUŠJE V RAZISKOVALNI SKUPINI. V KOLIKŠNI MERI NAVEDENE ZNACILNOSTI VELJAJO OZ. NE VELJAJO ZA VZDUŠJE V VAŠI RAZISKOVALNI SKUPINI? BOLJ KOT BOSTE OZNACILI OKVIRCEK PROTI LEVI, BOLJ VELJA ZA VAS ZNACILNOST, KI JE NAPISANA NA LEVI STRANI, TER BOLJ KOT BOSTE OZNACILI OKVIRCEK V SMERI PROTI DESNI, BOLJ VELJA ZA VAS ZNACILNOST, KI JE ZAPISANA NA DESNI STRANI.

	(-3)	(-2)	(-1)	(0)	(+1)	(+2)	(+3)	
nezaupanje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	zaupanje
neprijetno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	prijetno
neprijazno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	prijazno
neplodno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	plodno
ni pripravljenosti za pomoc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	je pripravljenost za pomoc

Spodaj smo prikazali vrsto situacij, ki obravnavajo integracijo vase doktorske raziskave.

29. V KOLIKŠNI MERI NAVEDENE MOŽNOSTI VELJAJO OZIROMA NE VELJAJO ZA VAŠO SITUACIJO?

	Zagotovo ne veljajo						Zagotovo veljajo
Moj doktorat je umeščen v širši projekt, ki ga moja raziskovalna skupina že izvaja.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj doktorat obravnava (razmeroma) nov predmet v raziskovalni tradiciji te raziskovalne skupine.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj doktorat je integriran v raziskovalno tradicijo te skupine.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj doktorat je popolnoma nov predmet na mojem področju raziskave.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Naslednje vprašanje osvetljuje odnos z vašim mentorjem.

30. KAKO DOŽIVLJATE ODNOS S SVOJIM MENTORJEM? PROSIMO, OZNACITE, DO KATERE MERE SE STRINJATE OZIROMA SE NE STRINJATE Z VSAKO OD NASLEDNJIH TRDITEV?

	Sploh ne strinjam						Popolnoma se strinjam
Moj mentor me prepušča lastni iznajdljivosti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj mentor mi svetuje v zadevah, povezanih z razvojem mojega doktorskega projekta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj mentor me predstavi drugim raziskovalcem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj mentor mi pomaga pripraviti članke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stiki z mojim mentorjem so dokaj neuradni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj mentor mi pri vsebini moje doktorske naloge pušča dovolj svobode.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj mentor me spodbuja, naj se udeležujem konferenc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Moj mentor mi prepogosto vsiljuje svoje mnenje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj mentor prevec nadrobno usmerja potek raziskave, povezane z mojim doktoratom.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj mentor se mi zdi oseba, ki je zelo pripravljena pomagati.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj mentor me spodbuja, naj se udeležim izobraževalnih tečajev v tujini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pogosto sem v stresu, kadar razpravljam o stvareh s svojim mentorjem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Naslednji vprasanji sta posveceno vasemu odnosu do dela in objavljanja.

31. OZNACITE, V KOLIKŠNI MERI SE STRINJATE OZIROMA SE NE STRINJATE S SPODAJ NAVEDENIMI TRDITVAMI.

	Sploh ne strinjam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Popolnoma se strinjam
Delal/a bi nadurno, samo da bi koncal/a delo, celo ce ne bi bil/a placan/a zanj.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Glavno zadovoljstvo v mojem življenju izvira iz mojega dela.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Najpomembnejše stvari, ki se mi zgodijo, vključujejo moje delo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nekatere dejavnosti so zame pomembnejše od dela.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zame je moje delo samo majhen del tistega, kar sem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vecina stvari v življenju je pomembnejših od dela.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32. V KOLIKŠNI MERI SE STRINJATE OZIROMA SE NE STRINJATE S SPODNJIMI TRDITVAMI?

	Sploh se ne strinjam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Popolnoma se strinjam
Objavljanje del je spodbudno in motivira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objavljanje del je pomemben način, kako dobiti povratno informacijo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Objavljam le zato, ker od mene to pričakujejo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objavljanje del je nadležno, ker zahteva veliko časa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objavljanje del je nekoristno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

33. V KOLIKŠNI MERI NASLEDNJE TRDITVE VELJAJO OZIROMA NE VELJAJO ZA VAŠO SITUACIJO?

	Zagotovo ne veljajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Zagotovo veljajo
Pripravljanje doktorata je samotna dejavnost.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pogosto se mi zdi, da mi primanjkuje potrebni vpogled v raziskavo za moj doktorat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Na začetku raziskave za svoj doktorat sem visoko ocenil/a svoje možnosti za uspeh.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raziskava za moj doktorat mi daje priložnost, da pokažem svojo ustvarjalnost.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raziskava za moj doktorat se mi zdi manj privlačna, kakor sem pričakoval/a.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zdi se mi, da s svojo doktorsko tezo opravljam pomembno delo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Med raziskavo za svoj doktorat se pogosto pocutim, kakor da bi bil/a na samotnem otoku.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
S svojimi sodelavci pogosto izmenjujemo stališča o raziskavi za moj doktorat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vse pogosteje imam občutek, da je opravljanje doktorata zame pretežko.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Zanima nas, koliko člankov in kakšne vrste člankov ste objavili, odkar ste začeli pripravljati svojo doktorsko disertacijo. Ta vprašanja so zelo pomembna, zato vas prosimo, da odgovorite nanje čim bolj natančno.

34. ALI SO OD 1. JANUARJA 2001 OBJAVILI KAKŠNO PUBLIKACIJO, OZIROMA SO JO URADNO SPREJELI ZA OBJAVO, KJER STE BILI EDEN (ENA) OD NAVEDENIH AVTORJEV (AVTORIC) ?

	Da	Ne
Clanek v mednarodni reviji s faktorjem vpliva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clanek v mednarodni reviji brez faktorja vpliva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clanek v nacionalni reviji s predhodno recenzijo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clanek v nacionalni reviji brez predhodne recenzije	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Knjiga s predhodno recenzijo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Knjiga brez predhodne recenzije	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poglavje v knjigi s predhodno recenzijo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poglavje v knjigi brez predhodne recenzije	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clanek s konference s predhodno recenzijo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clanek s konference brez predhodne recenzije	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interno raziskovalno porocilo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. ZANIMA NAS, KOLIKO PUBLIKACIJ NASLEDNJIH VRST SO OBJAVILI OZIROMA SO JIH URADNO SPREJELI ZA OBJAVO OD 1. JANUARJA 2001, KJER STE BILI EDEN (ENA) OD NAVEDENIH AVTORJEV (AVTORIC) ?

Clanek v mednarodni reviji s faktorjem vpliva. _____
 Clanek v mednarodni reviji brez faktorja vpliva. _____
 Clanek v nacionalni reviji s predhodno recenzijo. _____
 Clanek v nacionalni reviji brez predhodne recenzije. _____
 Knjiga s predhodno recenzijo. _____
 Knjiga brez predhodne recenzije . _____
 Poglavje v knjigi s predhodno recenzijo. _____
 Poglavje v knjigi brez predhodne recenzije. _____
 Clanek s konference s predhodno recenzijo. _____
 Clanek s konference brez predhodne recenzije. _____
 Interno raziskovalno porocilo. _____

36. ALI STE OD 1. JANUARJA 2001 OBJAVILI POD SVOJIM IMENOM KAKSEN PATENT?

- Da
 Ne

37. KOLIKO PATENTOV STE OBJAVILI POD SVOJIM IMENOM OD 1. JANUARJA 2001?

38. ALI STE OD 1. JANUARJA 2001 SODELOVALI NA KAKŠNI KONFERENCI ALI DELAVNICI?

	Da	Ne
Mednarodna znanstvena delavnica ali konferenca z ustno predstavitevijo/plakatom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mednarodna znanstvena delavnica ali konferenca brez predstavitve/plakata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nacionalna znanstvena delavnica ali konferenca z ustno predstavitevijo/plakatom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nacionalna znanstvena delavnica ali konferenca brez predstavitve/plakata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

39. NA KOLIKO KONFERENCAH ALI DELAVNICAH STE SODELOVALI OD 1. JANUARJA 2001?

Mednarodna znanstvena delavnica ali konferenca z ustno predstavitevijo/plakatom _____
Mednarodna znanstvena delavnica ali konferenca brez predstavitve/plakata. _____
Nacionalna znanstvena delavnica ali konferenca z ustno predstavitevijo/plakatom _____
Nacionalna znanstvena delavnica ali konferenca brez predstavitve/plakata _____

Naslednja vprašanja obravnavajo stopnjo vašega zadovoljstva z vrsto prvin, povezanih z vašim delom.

40. V KOLIKŠNI MERI SE STRINJATE OZIROMA SE NE STRINJATE Z NASLEDNJI MI TRDITVAMI, POVEZANIMI Z VAŠIM DELOM?

	Sploh se ne strinjam					Popolnoma se strinjam		
Moja služba se mi zdi kakor konjicek.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V svojem delu bolj uživam kot v svojem prostem času.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moje delo me pogosto dolgočasi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vecinoma se moram prisiliti, da se odpravim na delo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moje delo mi je nedvomno zoprno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mislím, da sem pri svojem delu bolj zadovoljen/a kot večina drugih ljudi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V svojem delu najdem resnično zadovoljstvo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obžalujem, da sem sploh sprejel/a to delo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V naslednjih vprašanjih vas prosimo, da navedete nekaj osebnih podatkov.

41. KAKŠNEGA SPOLA STE?

- moški
- ženska

42. KATEREGA LETA STE SE RODILI?
(vpišite letnico: 4 mestno število)

43. KDO SO VAŠI SOSTANOVALCI (CE JIH IMATE)? (Izberete lahko več odgovorov)

- Živim sam/a
- Partner

- Otroci
- Prijatelji
- Starši
- Drugi družinski člani

44. KATERA OD NASLEDNJIH TRDITEV VELJA ZA VAŠ STATUS?

- Porocen/a
- Naporocen/a, vendar v stalni partnerski zvezi
- Naporocen/a in brez stalne partnerske zveze

45. KDO PRISPEVA DOHODEK ZA VAŠE GOSPODINJSTVO?

- Samo jaz
- Samo moj/a partner/ka
- Jaz in moj/a partner/ka
- Jaz in dohodek iz drugih virov (npr., starši)
- Moj/a partner/ka in dohodek iz drugih virov (npr., starši)
- Jaz, moj/a partner/ka in dohodek iz drugih virov (npr., starši)

46. IMATE OTROKE?

- Da
- Ne

V zadnjih treh vprašanjih vas bomo zaprosili, da ocenite to anketo.

47. KAKO TEŽKO VAM JE BILO IZPOLNITI VPRAŠALNIK?

- Zelo težko Zelo enostavno
-

48. V KOLIKŠNI MERI STE BILI ZADOVOLJNI Z NASLEDNJIMI VIDIKI VPRAŠALNIKA?

Zelo
nezadovoljen/a

Zelo
zadovoljen/a

POMEN SOCIALNEGA KAPITALA ZA MLADE RAZISKOVALCE

Ta raziskovalni projekt se osredotoca na pomembnost medosebnih odnosov za raziskovalno aktivnost mladih raziskovalcev.

Da bi si ustvarili sliko socialnega omrežja, smo pridobili imena vaših sodelavcev. Seznane sodelavcev so dali mentorji mladih raziskovalcev. Vsaka oseba s seznama bo dobila isti vprašalnik.

Ko bomo prejeli izpolnjen vprašalnik bodo vsa imena zamenjana s kodami. To onemogoca razkritje posameznikov v nadaljnji analizi. Cilj tega raziskovalnega projekta je izključno znanstven in ni narejen z namenom kakršnekoli individualne evalvacije. Anonimnost podatkov je popolnoma zagotovljena.

Vodja projekta je:

Anuška Ferligoj

Fakulteta za družbene vede, Univerza v Ljubljani
Kardeljeva ploščad 5
Ljubljana

Za zacetek ankete prosimo kliknite gumb "Naprej"

Za vaše sodelovanje se vam že vnaprej zahvaljujemo!

Ta vprašalnik se zacne z vprašanji, ki obravnavajo vašo (izobraževalno) kariero pred vašo nastavitvijo.

1. KDAJ STE ZACELI S SVOJIM DODIPLOMSKIM ŠTUDIJEM NA UNIVERZI?
(vpišite letnico: 4 mestno število)

2. KDAJ STE DOSEGLI SVOJO DODIPLOMSKO STOPNJO?
(vpišite letnico: 4 mestno število)

3. ALI DELATE NA UNIVERZI V LJUBLJANI?

- Da
- Ne

4. STE SI PRIDOBILI DOKTORSKI NAZIV ALI NE?

- Da
- Ne

Prosimo uporabite "naprej" gumb za nadaljevanje. Za vrnitev na prejsnjo stran uporabite "nazaj" gumb.

Naslednji vprašanji zadevata vašo namestitev na Univerzi v Ljubljani

5. KATERI FAKULTETI ALI RAZISKOVALNEMU INŠTITUTU PRIPADATE?

6. OD KATEREGA LETA DALJE DELATE NA ODDELKU, NA KATEREM DELATE ZDAJ?
(vpišite letnico: 4 mestno število)

Naslednjih nekaj vprašanj obravnava družabne stike z vašimi sodelavci. Pri vsakem bomo uporabili seznam z imeni vaših sodelavcev.

7. RAZMISLITE O VSEH PROBLEMIH, POVEZANIH S SLUŽBO, KAR STE JIH IMELI V PRETEKLEM LETU (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002) IN JIH NISTE MOGLI REŠITI SAMI. KAKO POGOSTO STE SE PO STROKOVNI NASVET ZATEKLI H KATEREMU OD VAŠIH SODELAVCEV Z NASLEDNJEGA SEZNAMA?

Vaše ime in imena drugih oseb, ki jih nemara prav tako ne poznate, so tudi omenjena na seznamu. Prosimo, da označite ustrezno kategorijo odgovora, ce kakšne od teh oseb ne poznate ali ce je omenjeno vaše ime. To je pomembno zato, da se ta imena kasneje ne bi vec pojavljala v vasi anketi.

	Ni bilo lani	Sam o enkra t lani	Veckrat letno	Približ no enkra t mesec no	Veckr at na mesec	Teden sko	Veckrat na teden	Vsak dan	Ne pozna m te osebe	Jaz sem ta oseb a
NPRGLIST01	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST02	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST03	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. PRIKLICITE SI V SPOMIN PROBLEME, POVEZANE S SLUŽBO, KI STE JIH DOŽIVELI V PRETEKLEM LETU (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002) IN JIH NISTE MOGLI REŠITI SAMI. STE SE V PRETEKLEM LETU PO STROKOVNI NASVET ZATEKLI ŠE H KOMU, RAZEN K OSEBAM, KI SO NA SEZNAMU? (Omenite lahko tudi ljudi zunaj univerze/instituta/podjetja ali iz tujine)

- Da
 Ne

9. PROSIMO, DA S POLNIM IMENOM NAVEDETE OSEBE, RAZEN TISTI H S SEZNAMA (PRIKAZANI SEZNAM), S KATERIMI STE SODELOVALI V PRETEKLEM LETU (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002). (Omenite lahko tudi ljudi zunaj univerze/instituta/podjetja ali iz tujine)

Oseba 1 _____

 Oseba 2 _____

 Oseba 3 _____

 Oseba 4 _____

Oseba 5 _____

Oseba 6 _____

Oseba 7 _____

Oseba 8 _____

Oseba 9 _____

Oseba 10 _____

Oseba 11 _____

Oseba 12 _____

Oseba 13 _____

Oseba 14 _____

Oseba 15 _____

Oseba 16 _____

Oseba 17 _____

Oseba 18 _____

Oseba 19 _____

Oseba 20 _____

10. CE ŽELITE IMENOVATI ŠE KOGA, PROSIMO OZNACITE, KOLIKO:

11. KAKO POGOSTO STE V PRETEKLEM LETU (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002) VSAKO OD OSEB, KI STE JIH OMENILI, VPRAŠALI ZA STROKOVNI NASVET?

	Ni bilo lani	Samo enkrat lani	Veckrat letno	Približn o enkrat mesečno	Veckrat na mesec	Tedensk o	Veckrat na teden	Vsak dan
{Q9.a}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9b}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9c}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9d}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9e}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9f}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9g}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9h}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9i}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9j}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9k}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9l}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9m}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9n}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9o}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9p}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9q}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9r}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9s}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9t}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. PROSIMO, DA PRI VSAKI OD OSEB, KI STE JIH OMENILI, OZNACITE, ALI DELA NA UNIVERZI V LJUBLJANI ALI NE.

	delo na Univerzi v Ljubljani	ne delo na Univerzi v Ljubljani
{Q9.a}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9b}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9c}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9d}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9e}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9f}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9g}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9h}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9i}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9j}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9k}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9l}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9m}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9n}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9o}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9p}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9q}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9r}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9s}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

{Q9t}

Pri tem vprašanju znova pride v poštev raziskovalna skupina, kakor je opredeljena na seznamu.

13. RAZMISLITE O VSEH SITUACIJAH V PRETEKLEM LETU (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002), V KATERIH STE ZNANSTVENO RAZISKOVALNO SODELOVALI S SVOJIMI SODELAVCI, NPR., DELALI PRI ISTEM PROJEKTU, SKUPAJ REŠEVALI PROBLEME ITD.. MIMOGREDE, MANJŠI NASVETI NE SODIJO K TEJ VRSTI SODELOVANJA. KAKO POGOSTO STE V PRETEKLEM LETU SODELOVALI Z VSAKIM OD SVOJIH SODELAVCEV?

	Ni bilo lani	Samo enkrat lani	Veckrat letno	Približn o enkrat mesečno	Veckrat na mesec	Tedens ko	Veckr at na teden	Vsak dan
NPRGLIST01	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST02	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST03	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. POMISLITE NA VSE SITUACIJE V PRETEKLEM LETU, KI SO ZAHTEVALE ZNANSTVENO RAZISKOVALNO SODELOVANJE Z DRUGIMI LJUDMI (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002). ALI STE LANI SODELOVALI ŠE S KOM, RAZEN Z OSEBAMI, NAVEDENIMI NA TEM SEZNAMU (PRIKAZANI SEZNAM)? (Omenite lahko tudi ljudi zunaj univerze/instituta/podjetja ali iz tujine)

- Da
 Ne

15. PROSIMO, DA S POLNIM IMENOM NAVEDETE OSEBE, RAZEN TISTIH S SEZNAMA (PRIKAZANI SEZNAM), S KATERIMI STE ZNANSTVENO RAZISKOVALNO SODELOVALI V PRETEKLEM LETU (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002). (Omenite lahko tudi ljudi zunaj univerze/instituta/podjetja ali iz tujine)

Oseba 1 _____

Oseba 2 _____

Oseba 3 _____

Oseba 4 _____

Oseba 5 _____

Oseba 6 _____

Oseba 7 _____

Oseba 8 _____

Oseba 9 _____

Oseba 10 _____

Oseba 11 _____

Oseba 12 _____

Oseba 13 _____

Oseba 14 _____

Oseba 15 _____

Oseba 16 _____

Oseba 17 _____

Oseba 18 _____

Oseba 19 _____

Oseba 20 _____

16. CE ŽELITE IMENOVATI ŠE KOGA, PROSIMO OZNACITE, KOLIKO:

17. KAKO POGOSTO STE V PRETEKLEM LETU (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002), ZNANSTVENO RAZISKOVALNO SODELOVALI Z VSAKO OD OSEB, KI STE JIH NAVEDLI?

	Ni bilo lani	Samo enkrat lani	Veckrat letno	Približn o enkrat mesečno	Veckrat na mesec	Tedensk o	Veckrat na teden	Vsak dan
{Q15.a}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15b}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15c}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15d}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15e}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15f}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15g}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15h}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15i}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15j}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15k}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15l}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15m}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15n}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15o}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15p}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15q}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15r}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15s}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15t}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. PROSIMO, DA PRI VSAKI OD OSEB, KI STE JIH OMENILI, OZNACITE, ALI DELA NA UNIVERZI V LJUBLJANI ALI NE.

	dela na Univerzi v Ljubljani	ne dela na Univerzi v Ljubljani
{Q15.a}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15b}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15c}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15d}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15e}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15f}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15g}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15h}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15i}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15j}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15k}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15l}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15m}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

{Q15n}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15o}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15p}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15q}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15r}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15s}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15t}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pri tem vprašanju znova pride v poštev raziskovalna skupina, kakor je opredeljena na seznamu.

19. PREDSTAVLJAJTE SI, DA STE SOOCENI Z RESNIMI PROBLEMI NA DELOVNEM MESTU (NPR. POMANJKANJE MOTIVACIJE, TEŽAVEN ODNOS S KAKŠNIM SODELAVCEM). V KOLIKŠNI MERI BI O TEH PROBLEMIH RAZPRAVLJALI Z VSAKIM OD SVOJIH SODELAVCEV?

.	Zagotovo ne	Verjetno ne	Verjetno da	Zagotovo da
NPRGLIST01	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST02	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST03	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

20. ZANIMA NAS, S KOM OD SVOJIH SODELAVCEV SE UDELEŽUJETE DRUŽABNIH DEJAVNOSTI ZUNAJ SLUŽBENEGA OKOLJA, DENIMO ŠPORTNIH DEJAVNOSTI, DRUŽABNIH ALI KULTURNIH DOGODKOV. (POZOR: SKUPNO KOSILO NA DELOVNI DAN IN DEJAVNOSTI, KI JIH ORGANIZIRA VAŠA ORGANIZACIJA, DENIMO TECAJI, URADNE VECERJE ALI KONFERENCE NE SODIJO V SKUPINO TEH AKTIVNOSTI!) KAKO POGOSTO STE SE V PRETEKLEM LETU (TO JE, OD 1. NOVEMBRA 2002) S SVOJIMI SODELAVCI UDELEŽEVALI DRUŽABNIH DEJAVNOSTI ZUNAJ DELOVNEGA MESTA?

.	Ni bilo lani	Samo enkrat lani	Veckrat letno	Približn o enkrat mesečno	Veckrat na mesec	Tedensk o	Veckrat na teden	Vsak dan
NPRGLIST01	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST02	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST03	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IZPOLNILI STE VEC KOT POLOVICO VPRAŠALNIKA

21. SODELAVCI NA DELOVNEM MESTU SE VCASIH NE RAZUMEJO DOBRO, NEKATERI DRUGI PA SE RAZUMEJO. MORDA Z NEKATERIMI SODELAVCI NE SOGLAŠATE, Z DRUGIMI PA IMATE DOBRE ODNOSE. KAKO DOBRO OZIROMA KAKO SLABO SE UJEMATE Z VSAKIM OD VAŠIH SODELAVCEV?

	Zelo slabo						Zelo dobro
NPRGLIST01	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST02	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST03	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

22. V DELOVNEM OKOLJU UTEGNE BITI POMEMBNO, DA LAHKO ZAUPAMO LJUDEM V POSLOVNIH STVAREH (NPR. V POVEZAVI Z RAZVOJEM NOVIH ZAMISLI, SVOJIM PRISPEVKOM K SKUPNIM CILJEM, VRSTIM REDOM PRI SOAVTORSTVU, KRAJO NOVIH ZAMISLI ITD.) RAZMISLITE O DVOJICI NASPROTUJOCIH SI SAMOSTALNIKOV: NEZAUPANJE IN ZAUPANJE. BOLJ KO BOSTE OZNACILI OKVIRCEK V SMERI PROTI LEVI, MOCNEJE POVEZUJETE ODNOS S POSAMEZNM SODELAVCEM Z BESEDO "NEZAUPANJE". BOLJ KO BOSTE OZNACILI OKVIRCEK V SMERI PROTI DESNI, MOCNEJE POVEZUJETE ODNOS S TEM SODELAVCEM Z BESEDO "ZAUPANJE".

	Popolno nezaupanje						Popolno zaupanje
NPRGLIST01	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST02	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST03	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Naslednji vprašalnik obravnava vzdušje skupine kot celote.

23. SPODAJ NAVAJAMO VEC ZNACILNOSTI, KI UTEGNEJO DOLOCATI VZDUŠJE V RAZISKOVALNI SKUPINI. V KOLIKŠNI MERI VELJAJO OZ. NE VELJAJO ZA VZDUŠJE V VAŠI RAZISKOVALNI SKUPINI? BOLJ KOT BOSTE OZNACILI OKVIRCEK PROTI LEVI, BOLJ VELJA ZA VAS ZNACILNOST, KI JE NAPISANA NA LEVI STRANI, TER BOLJ KOT BOSTE OZNACILI OKVIRCEK V SMERI PROTI DESNI, BOLJ VELJA ZA VAS ZNACILNOST, KI JE ZAPISANA NA DESNI STRANI.

(-3) (-2) (-1) (0) (+1) (+2) (+3)

nezaupanje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	zaupanje
neprijetno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	prijetno
neprijazno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	prijazno
neplodno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	plodno
ni pripravljenosti za pomoc	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	je pripravljenost za pomoc

Naslednji vprasanji sta posveceno vasemu odnosu do dela in objavljanja.

24. OZNACITE, V KOLIKŠNI MERI SE STRINJATE OZIROMA SE NE STRINJATE S SPODAJ NAVEDENIMI TRDITVAMI.

	Sploh se ne strinjam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Popolno ma se strinjam
Delal/a bi nadurno, samo da bi koncal/a delo, celo ce ne bi bil/a placan/a zanj.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Glavno zadovoljstvo v mojem življenju izvira iz mojega dela.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Najpomembnejše stvari, ki se mi zgodijo, vključujejo moje delo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nekatere dejavnosti so zame pomembnejše od dela.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zame je moje delo samo majhen del tistega, kar sem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vecina stvari v življenju je pomembnejših od dela.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

NASLEDNJE VPRAŠANJE JE POSVEČENO VAŠEMU ODNOSU DO OBJAVLJANJA DEL.

25. V KOLIKŠNI MERI SE STRINJATE OZIROMA SE NE STRINJATE S SPODNJIMI TRDITVAMI?

	Sploh se ne strinjam	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Popolno ma se strinjam
Objavljanje del je spodbudno in motivira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objavljanje del je pomemben način, kako dobiti povratno informacijo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objavljam le zato, ker od mene to pričakujejo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Objavljanje del je nadležno, ker zahteva veliko časa.

Objavljanje del je nekoristno.

Zanima nas, koliko clankov in kakšne vrste clankov ste objavili, odkar ste zaceli pripravljati svojo doktorsko disertacijo. Ta vprasanja so zelo pomembna, zato vas prosimo, da odgovorite nanje cimbolj natančno.

26. ALI SO OD 1. JANUARJA 2001 OBJAVILI KAKSNO PUBLIKACIJO, OZIROMA SO JO URADNO SPREJELI ZA OBJAVO, KJER STE BILI EDEN (ENA) OD NAVEDENIH AVTORJEV (AVTORIC) ?

	Da	Ne
Clanek v mednarodni reviji s faktorjem vpliva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clanek v mednarodni reviji brez faktorja vpliva	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clanek v nacionalni reviji s predhodno recenzijo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clanek v nacionalni reviji brez predhodne recenzije	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Knjiga s predhodno recenzijo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Knjiga brez predhodne recenzije	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poglavje v knjigi s predhodno recenzijo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Poglavje v knjigi brez predhodne recenzije	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clanek s konference s predhodno recenzijo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Clanek s konference brez predhodne recenzije	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Interno raziskovalno porocilo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

27. ZANIMA NAS, KOLIKO PUBLIKACIJ NASLEDNJIH VRST JE BILO OBJAVILJENIH OZIROMA SO JIH URADNO SPREJELI ZA OBJAVO OD 1. JANUARJA 2001, KJER STE BILI EDEN (ENA) OD NAVADENH AVTORJEV (AVTORIC)?

Clanek v mednarodni reviji s faktorjem vpliva. _____

Clanek v mednarodni reviji brez faktorja vpliva. _____

Clanek v nacionalni reviji s predhodno recenzijo. _____

Clanek v nacionalni reviji brez predhodne recenzije. _____

Knjiga s predhodno recenzijo. _____

Knjiga brez predhodne recenzije . _____

Poglavje v knjigi s predhodno recenzijo. _____
 Poglavje v knjigi brez predhodne recenzije. _____
 Clanek s konference s predhodno recenzijo. _____
 Clanek s konference brez predhodne recenzije. _____
 Interno raziskovalno porocilo. _____

28. ALI STE OD 1. JANUARJA 2001 OBJAVILI POD SVOJIM IMENOM
 KAKSEN PATENT?

- Da
 Ne

29. KOLIKO PATENTOV STE OBJAVILI POD SVOJIM IMENOM
 OD 1. JANUARJA 2001?

30. ALI STE OD 1. JANUARJA 2001 SODELOVALI NA KAKŠNI
 KONFERENCI ALI DELAVNICI?

	Da	Ne
Mednarodna znanstvena delavnica ali konferenca z ustno predstavitevijo/plakatom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mednarodna znanstvena delavnica ali konferenca brez predstavitevije/plakata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nacionalna znanstvena delavnica ali konferenca z ustno predstavitevijo/plakatom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nacionalna znanstvena delavnica ali konferenca brez predstavitevije/plakata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. NA KOLIKO KONFERENCAH ALI DELAVNICAH STE SODELOVALI
 OD 1. JANUARJA 2001?

- Mednarodna znanstvena delavnica ali konferenca z ustno predstavitevijo/plakatom _____
- Mednarodna znanstvena delavnica ali konferenca brez predstavitve/plakata. _____
- Nacionalna znanstvena delavnica ali konferenca z ustno predstavitevijo/plakatom _____
- Nacionalna znanstvena delavnica ali konferenca brez predstavitve/plakata _____

Naslednja vprašanja obravnavajo stopnjo vašega zadovoljstva z vrsto prvin, povezanih z vašim delom.

32. V KOLIKŠNI MERI SE STRINJATE OZIROMA SE NE STRINJATE Z NASLEDNJI TRDITVAMI, POVEZANIMI Z VAŠIM DELOM?

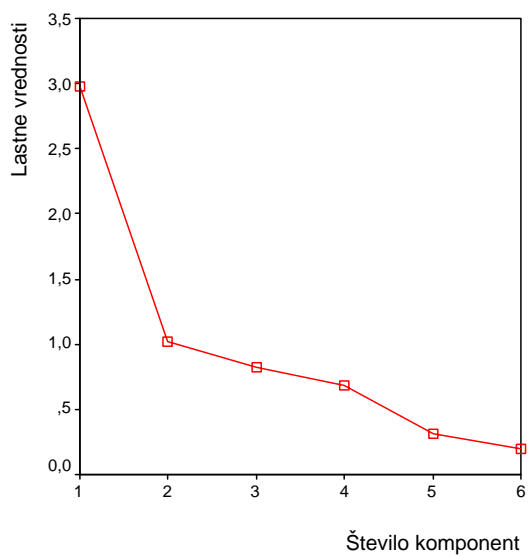
	Sploh se ne strinja m					Popolnoma se strinja m	
Moja služba se mi zdi kakor konjicek.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V svojem delu bolj uživam kot v svojem prostem času.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moje delo me pogosto dolgočasi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vecinoma se moram prisiliti, da se odpravim na delo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moje delo mi je nedvomno zoprno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mislím, da sem pri svojem delu bolj zadovoljen/a kot vecina drugih ljudi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
V svojem delu najdem resnicno zadovoljstvo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obžalujem, da sem sploh sprejel/a to delo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V naslednjih vprašanjih vas prosimo, da navedete nekaj osebnih podatkov.

33. KAKŠNEGA SPOLA STE?

- moški
- ženska

Priloga C: »Scree« diagram za indikatorje, ki merijo »odnos do dela«



Priloga D: Vrednosti spremenljivk, uporabljenih pri razvrščanju v skupine

Oznaka raziskovalne skupine	Kohezija	Moč vezi	Inštitucije	Velikost	Strukturne luknje	Ostali
1a	3,05	2	3	7	0,64	1
1b	3,42	1,33	2	5	0,92	1
1c	2,2	2,25	2	6	0,62	0
1d	2,33	3,67	2	5	0,61	0
1e	3,08	1	1	6	0,78	0
1f	2,33	1,17	2	6	0,83	0
1g	2,47	2	2	7	0,59	0
1h	0	0	1	2	0,86	2
2a	4	7	2	3	0,9	0
2b	5,67	1,5	1	4	0,96	1
2c	5,75	5,17	1	5	0,67	4
2d	3,67	4,5	2	4	0,77	3
2e	4	3	1	4	0,85	3
2f	4	2	3	4	1	4
2g	4,25	2,5	2	5	0,71	3
3a	4	2,6	3	10	0,57	3
3b	3,5	2,88	4	6	0,66	7
3c	2,1	4	3	7	0,52	1
3d	1,79	2,83	4	10	0,41	8
3e	2,4	3,63	4	8	0,56	2
3f	2,5	2,25	4	11	0,44	2
3g	3,65	1,5	2	6	0,64	8
3h	4,67	1,9	4	8	0,61	2

Priloga E: Primerjava uporabljenih spremenljivk v modelu glede na spol

Spremenljive	Spol Moški		Ženski		Skupaj		Primerjava med moškimi in ženskami	
	Povprečje	Standardni odklon	Povprečje	Standardni odklon	Povprečje	Standardni odklon	t-test	p-vrednost
Uspešnost MR-ja	15,077	10,161	9,900	7,965	12,826	9,442	1,758	0,199
Kohezija	3,375	1,146	3,095	1,504	3,253	1,289	0,257	0,618
Moč vezi	3,099	1,689	2,038	1,085	2,638	1,525	2,986	0,099
Inštitucije	2,692	0,947	2,000	1,155	2,391	1,076	2,499	0,129
Velikost	6,538	2,184	5,400	2,319	6,043	2,266	1,456	0,241
Strukturne luknje	0,671	0,163	0,740	0,163	0,701	0,163	1,035	0,321
Ostali	2,769	2,713	1,900	2,132	2,391	2,463	0,694	0,414
Uspešnost mentorja	50,769	29,886	34,000	19,264	43,478	26,669	2,374	0,138
Odnos do dela	14,538	5,532	13,300	4,165	14,000	4,918	0,348	0,562

Priloga F: Globalne statistike strukturnega modela, pri katerem smo kot vložek uporabili popravljene korelacije

Stopinje prostosti	12
Hi-kvadrat	8,55
p-vrednost	,770
RMSEA	,000
90% interval zaupanja za RMSEA	(0,00; 0,158)
R ² , (popravljeni R ²)	0,59, (0,50)

Priloga G: Enačbe strukturnega modela, pri katerem smo kot vložek uporabili popravljene korelacije

Odvisne spremenljivke	Uspešnost MR-ja	Ostali	Kohezija	Moč vezi	Odnos do dela
Moč vezi	0,0956 (t-test=0,69)				0,287 (t-test=1,34)
Kohezija				0,31 (t-test=1,46)	
Razpon	0,59** (t-test=4,18)				
Ostali	0,199 (t-test=1,42)				
Odnos do dela		0,58* (t-test=3,23)			
Uspešnost mentorja	0,33* (t-test=2,37)		0,39 (t-test=1,89)		
Nepojasnjena varianca	0,38 (t-test=3,16)	0,658	0,85	0,90	0,92
R2	0,59	0,34	0,15	0,10	0,08

* Značilnost pri $\alpha = 5\%$

**Značilnost pri $\alpha = 1\%$

Priloga H: Porazdelitev vzorca mladih raziskovalcev po fakultetah in inštitucijah

Fakulteta/inštitucija	Število mladih raziskovalcev	Procent mladih raziskovalcev
Fakulteta za matematiko in fiziko	3	13,04
Kemijski inštitut	1	4,35
Inštitut za celulozo in papir	1	4,35
Biotehniška fakulteta	2	8,70
Inštitut Jožef Štefan	4	17,39
Klinični center	3	13,04
Fakulteta za strojništvo	1	4,35
Fakulteta za farmacijo	1	4,35
Fakulteta za elektrotehniko	1	4,35
Onkološki inštitut	1	4,35
Teološka fakulteta	1	4,35
Slovenska akademija znanosti in umetnosti	2	8,70
Fakulteta za družbene vede	1	4,35
Narodni muzej	1	4,35
Skupaj	23	100,00

Priloga I: Primerjava indeksa uspešnosti mladih raziskovalcev glede na področje njihovega delovanja

Področje	Aritmetična sredina indeksa uspešnosti	Število	Standardni odklon
Družboslovje s humanistiko	9,20	5	12,795
Naravoslovje	13,83	18	8,480
Skupaj	12,83	23	9,442

Priloga J: Primerjava indeksa uspešnosti mladih raziskovalcev glede na to, ali so svojo diplomsko delo prejeli kakšno nagrado ali ne

Pridobljena nagrada	Aritmetična sredina indeksa uspešnosti	Število	Standardni odlon
Da	22,00	7	10,985
Ne	8,81	16	5,102
F-test za enakost varianc	10,296		
p-vrednost	0,004		
t-test razlike aritmetičnih sredin s predpostavko neenakih varianc	3,036		
p-vrednost	0,018		