

Korice



Sveučilište u Zagrebu

Pravni fakultet

Studijski centar socijalnog rada

Valentina Pavlović Vinogradac

**RANI SOCIJALNI KAPITAL I OSOBNI
KAPITAL KAO ODREDNICE
SUBJEKTIVNOGA KARIJERNOG USPJEHA
DOKTORA ZNANOSTI NA
SVEUČILIŠTIMA U REPUBLICI
HRVATSKOJ**

DOKTORSKI RAD

Zagreb, 2025.



Sveučilište u Zagrebu

Pravni fakultet

Studijski centar socijalnog rada

Valentina Pavlović Vinogradac

**RANI SOCIJALNI KAPITAL I OSOBNI
KAPITAL KAO ODREDNICE
SUBJEKTIVNOGA KARIJERNOG USPJEHA
DOKTORA ZNANOSTI NA
SVEUČILIŠTIMA U REPUBLICI
HRVATSKOJ**

DOKTORSKI RAD

Mentor:

izv. prof. dr. sc. Miroslav Rajter

Zagreb, 2025.

Korice



Sveučilište u Zagrebu

Pravni fakultet

Studijski centar socijalnog rada

Valentina Pavlović Vinogradac

**RANI SOCIJALNI KAPITAL I OSOBNI
KAPITAL KAO ODREDNICE
SUBJEKTIVNOGA KARIJERNOG USPJEHA
DOKTORA ZNANOSTI NA
SVEUČILIŠTIMA U REPUBLICI
HRVATSKOJ**

DOKTORSKI RAD

Zagreb, 2025.



University of Zagreb

Faculty of Law

Social Work Study Centre

Valentina Pavlović Vinogradac

**EARLY SOCIAL CAPITAL AND PERSONAL
CAPITAL AS DETERMINANTS OF
SUBJECTIVE CAREER SUCCESS OF PhDs
AT UNIVERSITIES IN THE REPUBLIC OF
CROATIA**

DOCTORAL DISSERTATION

Supervisor:

Associate professor Miroslav Rajter, PhD

Zagreb, 2025.

O MENTORU

Miroslav Rajter rođen je 30.07.1982. godine u Zagrebu. Diplomirao je na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu 2006. godine iz psihologije odgoja i obrazovanja. Doktorski studij upisao je 2009. godine i završio 2013. godine na Pravnom fakultetu u Zagrebu na temu „Obiteljski stresori i obilježja obitelji kao prediktori roditeljskog nasilja nad djecom“ pod mentorstvom prof. dr. sc. Marine Ajduković. Izabran je u zvanje izvanrednoga profesora 2021. godine u polju socijalnih djelatnosti, te u polju psihologije 2017. godine u zvanje znanstvenog suradnika.

Radnu karijeru započeo je kao konzultant za ljudske resurse, a akademsku karijeru započeo je 2010. godine na Pravnom fakultetu u Zagrebu kao asistent na FP7 projektu BECAN. Trenutno radi kao izvanredni profesor na Katedri za metodologiju istraživanja u socijalnom radu i socijalnoj politici na Studijskom centru socijalnog rada Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu.

Do 2025. godine radio je kao voditelj Ureda za istraživanje na Sveučilištu u Zagrebu, gdje je bio zadužen za praćenje i strateško planiranje znanstveno-istraživačke djelatnosti Sveučilišta u Zagrebu te se aktivno bavi razvojem nacionalne i europske znanstvene politike.

Od nastavnih aktivnosti od 2010. do 2013. godine vodio je vježbe na kolegiju Metodologija istraživanja u socijalnom radu. Od 2013. radi kao vanjski suradnik na Pravnom fakultetu na kolegiju Psihologija u javnoj upravi i od 2024. godine drži predavanja na kolegiju Metodologija istraživanja u socijalnom radu. Također izvodi nastavu na Fakultetu hrvatskih studija gdje je nositelj kolegija Teorija psihologijskih testova. Na Sveučilištu Baltazar Zaprešić izvodio je kolegije Metodologija društvenih istraživanja i Socijalna psihologija.

Do sada je objavio 25 znanstvenih radova, dvije monografije i sveučilišnog udžbenika „Komunikacija o znanosti“. Aktivno i pasivno je sudjelovao s preko 50 radova na konferencijama. Član je Hrvatske psihološke komore, Hrvatskog psihološkog društva i Hrvatskog društva za traumatski stres, a predsjednik je udruge Centar za razvoj metodologije istraživanja.

Konzultant je za metodologiju istraživanja za privatni i javni sektor. Također je evaluator Europske komisije za projekte unutar programa DAPHNE. Sudjelovao je u niz znanstvenih i stručnih projekata programa Obzor, Erasmus+, HRZZ, COST, Terre des Hommes, UNICEF i drugih. Aktivno se koristi SPSS i Office paketima te programira u VBA, SPSS Syntax, Python i R programskim jezicima. Autor je programskog paketa *reflexR* za statističke analize u R okruženju.

ZAHVALE

*Ako možeš ostati miran kad na tvom putu
Svi izgube glavu i prstom pokazuju na tebe,
Ako sačuvaš povjerenje u sebe kad svi ostali sumnjaju,
Ali ako im ne zamjeriš što nemaju povjerenja;
Ako možeš čekati bez da se umoriš čekajući,
Ako ne lažeš kad čuješ laži,
Ili ako ne mrziš kad tebe mrze,
I da ne izgledaš u očima svijeta suviše dobar, ni tvoje riječi suviše mudre:
Ako snivaš ali snovi ne gospodare tobom;
Ako misliš ali ti misli nisu svrhom;
Ako znaš primati Pobjedu i Poraz,
I primaš jednako jedno i drugo;
Ako možeš čuti istinu koju si rekao,
Izopačenu od podlaca i pretvorenu u zamku za budale;
Ako možeš gledati svoje životno djelo srušeno u prah,
I ponovno prionuti na posao s polomljenim alatom:
Ako možeš skupiti sva svoja dobra
I staviti ih na kocku, sve odjednom,
I ako si spreman ponovno krenuti kao na početku,
I nikad, nijednom riječju, ne spomeneš svoj gubitak,
Ako si u stanju prisiliti svoje srce, živce, žile
Da te služe još dugo, iako su te već odavno izdali,
I da tako ustraješ u mjestu, kada u tebi nema ničeg više
Do volje, koja govori: "Ustraj!"
Ako možeš govoriti s gomilom i zadržati svoje vrline,
I hodati s kraljevima bez da izgubiš ljudskost
Ako te ni prijatelj niti neprijatelj ne mogu pokvariti,
Ako svaki čovjek može računati na tebe ali ne previše;
Ako možeš dobro ispuniti svaku minutu svog života
Sa šezdeset skupocjenih sekundi,
Tada je cijeli svijet i sve što je u njemu tvoje,
i što je mnogo važnije, bit ćeš Čovjek, sine moj! - Rudyard Kipling*

Hvala članicama povjerenstva na vrijednom radu i korisnim komentarima.

Hvala mom Marijanu, mami i tati na bezuvjetnoj podršci.

Hvala svim mojim dragim prijateljima koji su bili uz mene.

Hvala mentoru Miroslavu na svemu...

SAŽETAK

Doktorski rad pod nazivom „Rani socijalni kapital i osobni kapital kao odrednice subjektivnoga karijernog uspjeha doktora znanosti na sveučilištima u Republici Hrvatskoj“, uz pregled literature i operacionalizaciju pojmova te pregled dosadašnjih istraživanja, daje rezultate istraživanja koje je za cilj imalo istražiti postoje li razlike: u (1) u ranom socijalnom kapitalu s obzirom na socio-demografske karakteristike i znanstveno područje, (2) u percepciji emocionalne inteligencije s obzirom na socio-demografske karakteristike i znanstveno područje, (3) u povezanosti između percepcije emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na socio-demografske karakteristike, (4) u povezanosti između petfaktorskog modela ličnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na socio-demografske karakteristike, (5) u povezanosti između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na socio-demografske karakteristike, (6) u povezanosti između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na percepciju emocionalne inteligencije i petfaktorski model ličnosti kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj. Populacija istraživanja su doktori znanosti koji rade na sveučilištima u Republici Hrvatskoj budući da je objektivni uspjeh u ovom radu definiran kao dostignuće najvišeg stupnja obrazovanja. Stoga, cilj je istražiti subjektivni uspjeh objektivno uspješnih ljudi te čimbenike koji su povezani s njime. Istraživanje je provedeno metodom ankete na sveučilištima u Republici Hrvatskoj, na uzorku od 447 sudionika. Rezultati su pokazali kako postoji statistički značajna razlika u ranom socijalnom kapitalu kada govorimo o mjestu rođenja i ekonomskom statusu u djetinjstvu, dok se rani socijalni kapital ne razlikuje s obzirom druge socio-demografske karakteristike. Analiza je također pokazala razlike u emocionalnoj inteligenciji između znanstvenika u STEM i društveno-humanističkom području, dok prema drugim karakteristikama nema razlika. Rezultati su pokazali kako ne postoji statistički značajna povezanost između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha, ali postoji povezanost kod nekih dimenzija emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha odnosno kod nekih crta ličnosti i subjektivnog karijernog uspjeha. Socio-demografske karakteristike uglavnom se nisu pokazale kao značajni moderatori značajnih povezanosti. Ovo istraživanje ima znanstveni doprinos u definiranju, operacionalizaciji i mjerenju ranog socijalnog kapitala, te njegovog suodnosa s emocionalnom inteligencijom i subjektivnim karijernim uspjehom ali socio-demografskim karakteristikama doktora znanosti u Hrvatskoj. Također, istraživanje ima snažne praktične implikacije u kontekstu razumijevanja znanstvenog sustava, karijernog uspjeha, unapređenja radnih uvjeta i posljedično, zadovoljstva poslom doktora znanosti na hrvatskim sveučilištima.

SUMMARY

The doctoral thesis entitled "Early social capital and personal capital as determinants of the subjective career success of PhDs at universities in the Republic of Croatia", along with a unique review of the literature and operationalization of terms and an overview of previous research, provides the results of research aimed at investigating whether there are differences: in (1) in early social capital with regard to socio-demographic characteristics and scientific field, (2) in emotional intelligence with regard to socio-demographic characteristics and scientific field, (3) in the connection between emotional intelligence and subjective career success with regard to socio-demographic characteristics, (4) in the connection between the five-factor model of personality and subjective career success with regard to socio-demographic characteristics, (5) in the connection between early social capital and subjective career success with regard to socio-demographic characteristics, (6) in the connection between early social capital and subjective career success with regard to emotional intelligence and the five-factor model of personality among PhDs at universities in Croatia. The research population is doctors of science who work at universities in the Republic of Croatia, since objective success in this paper is defined as the achievement of the highest level of education. Therefore, the goal is to investigate the subjective success of objectively successful people and the factors associated with it. The research was conducted using the survey method at universities in the Republic of Croatia, on a sample of 447 participants. The results showed that there is a statistically significant difference in early social capital when we talk about place of birth and economic status in childhood, while early social capital does not differ with regard to other socio-demographic characteristics. The analysis also showed differences in emotional intelligence between scientists in STEM and social-humanities fields, while there were no differences according to other characteristics. The results showed that there is no statistically significant connection between early social capital and subjective career success, but there is a connection with some dimensions of emotional intelligence and subjective career success, that is, with some personality traits and subjective career success. Socio-demographic characteristics mostly did not prove to be significant moderators of significant associations. This research has a strong scientific contribution in terms of defining, operationalizing and measuring early social capital, and its correlation with emotional intelligence and subjective career success, as well as socio-demographic characteristics of PhDs in Croatia. Also, the research has strong practical implications in the context of understanding the scientific system, career success, improvement of working conditions and, consequently, job satisfaction of PhDs at Croatian universities.

IZJAVA O AUTORSTVU

Ja, Valentina Pavlović Vinogradac izjavljujem da sam autorica doktorske disertacije pod nazivom „Rani socijalni kapital i osobni kapital kao odrednice subjektivnoga karijernog uspjeha doktora znanosti na sveučilištima u Republici Hrvatskoj“.

Potpisom jamčim:

- da je predloženi rad isključivo rezultat mog vlastitog istraživačkog rada
- da su radovi i mišljenja drugih autora/ica, koje koristim, jasno navedeni i označeni u tekstu, te u popisu literature.

U Zagrebu, 20. studenog 2024. godine

Potpis autorice:



SADRŽAJ

1. UVOD	2
1.1. Obrazloženje teme doktorske disertacije	2
1.2. Teorijske postavke ključnih koncepata	3
1.2.1. Subjektivni karijerni uspjeh	3
1.2.2. Socijalni kapital	4
1.2.3. Emocionalna inteligencija	10
1.3. Operacionalizacija i pregled najčešće korištenih instrumenata	13
1.3.1. Operacionalizacija i mjerenje socijalnog kapitala	13
1.3.2. Mjerenje emocionalne inteligencije	15
1.3.3. Mjerenje subjektivnog karijernog uspjeha	17
2. Pregled istraživanja	19
2.1. Pregled istraživanja socijalnog kapitala	20
2.3. Pregled istraživanja subjektivnog karijernog uspjeha	25
2.4.1. Kratak pregled istraživanja o znanstvenom sustavu u Republici Hrvatskoj	27
3. Cilj i hipoteze istraživanja	32
4. PROBLEMI I HIPOTEZE RADA	33
4.1. Problemi rada	33
4.2. Hipoteze rada	34
5. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA	46
5.1. Uzorak i populacija	46
5.2. Postupak provedbe istraživanja	54
5.3. Instrumenti	54
5.4. Obrada podataka i testiranje hipoteza	57
6. REZULTATI	59
6.1. Rezultati deskriptivne statistike	59
6.2. Testiranje hipoteza	61
7. RASPRAVA	135
7.1. Ograničenja istraživanja	148
8. ZAKLJUČAK	151
. POPIS KORIŠTENE LITERATURE	153
PRILOG 1- Tablice deskriptivnih pokazatelja	177
PRILOG 2 – UPITNIK	184
ŽIVOTOPIS DOKTORANDICE	195

1. UVOD

1.1. Obrazloženje teme doktorske disertacije

U suvremenom društvu čini se da je najvažnije uspjeti u životu. Ipak, svakodnevnom oku može se činiti kako se ponekad najuspješniji ljudi (po društvenim kriterijima uspjeha) osjećaju manje uspješnima od onih koji su po objektivnim kriterijima manje uspjeli. Subjektivni karijerni uspjeh označava perceptivnu procjenu vlastitog uspjeha, osjećaj koje osoba veže za svoju karijeru. Kolokvijalno, subjektivni karijerni uspjeh označava u kojoj mjeri se netko osjeća da je uspješan bez obzira na objektivne pokazatelje njegovog uspjeha.

U svakodnevnom životu za funkcioniranje može biti puno važnije kako se osjećamo nego što jesmo pa je cilj ovoga rada istražiti postoje li razlike: u (1) u ranom socijalnom kapitalu s obzirom na socio-demografske karakteristike i znanstveno područje, (2) u percepciji emocionalne inteligencije s obzirom na socio-demografske karakteristike i znanstveno područje, (3) u povezanosti između percepcije emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na socio-demografske karakteristike, (4) u povezanosti između petfaktorskog modela ličnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na socio-demografske karakteristike, (5) u povezanosti između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na socio-demografske karakteristike, (6) u povezanosti između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na percepciju emocionalne inteligencije i petfaktorski model ličnosti kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj.

Dosadašnja istraživanja bavila su se emocionalnom inteligencijom i socijalnim kapitalom kao čimbenicima uspjeha na različite načine, dok je vrlo malo istraživanja koja u analize uključuju rani socijalni kapital. Socijalni rad kao znanstveno polje proučava učinke obiteljskog porijekla na život osobe tako da se ovo može smatrati nedostatkom u literaturi, pa ovakvo istraživanje doprinosi znanju i praksi socijalnih radnika odnosno njima bliskih stručnjaka.

Istraživanje u sklopu ovog doktorskog rada jedinstveno je iz nekoliko razloga. Prvo, istražuje popularne pojmove – socijalni kapital i emocionalnu inteligenciju - koji su rasprostranjeni u široj javnosti kroz popularnu literaturu, S druge strane istraživački i znanstveno oko njih ne postoji konsenzus u definiciji, operacionalizaciji i mjerenju. Drugo, uvodi se relativno neistraženi koncept ranog socijalnog kapitala (socijalnog kapitala roditelja) te se nastoji ispitati u kojoj mjeri socijalni kapital roditelja može biti statistički značajan s protokom godina.

Također, za potrebe ovog istraživanja konstruirana je, nova skala za mjerenje ranog socijalnog kapitala na temelju teorijskih postavki, dosadašnjih metodoloških izazova i provedenih istraživanja. Treće, ovo istraživanje doprinijet će znanju o populaciji znanstvenika (ali latentno i o znanstvenom sustavu) u Hrvatskoj budući da takvih istraživanja nedostaje. Četvrto, istraživanje i doktorska disertacija će osim znanstvenog doprinosa imati i jasne praktične implikacije u kontekstu poticanja kreiranja socijalne politike u smjeru jačanja ranog socijalnog kapitala i emocionalne inteligencije ukoliko se ovi čimbenici pokažu statistički značajnima.

1.2. Teorijske postavke ključnih koncepata

1.2.1. Subjektivni karijerni uspjeh

Začetnik teorije i istraživanja subjektivnog karijernog uspjeha je Greenhaus sa suradnicima (1990). Navedeni autori subjektivni karijerni uspjeh definiraju kao „perceptivne procjene pojedinaca i afektivne reakcije na njihove karijere“. Za razliku od objektivnih pokazatelja uspjeha, ovaj koncept odnosi se prvenstveno na subjektivni doživljaj pojedinca o vlastitoj karijeri i uspjehu, najčešće u usporedbi sa svojim kolegama. Budući da su istraživanja pokazala kako zaposlenici svoju karijeru češće opisuju kroz subjektivne čimbenike nego objektivne (Eith, Stummer i Schusterschitz, 2011), koncept subjektivnog karijernog uspjeha zaslužuje pažnju u teorijskim i istraživačkim naporima.

Ng i Feldman (2014) u meta-analizi istraživanja vezanih uz subjektivni karijerni uspjeh pronalaze nekoliko podjela u operacionalizaciji i rezultatima istraživanja. Najveće dvije podjele su prikazane u Tablici 1 i Tablici 2.

Tablica 1 – *Subjektivni karijerni uspjeh s obzirom na kogniciju i afekte (prema Ng i Feldman, 2014)*

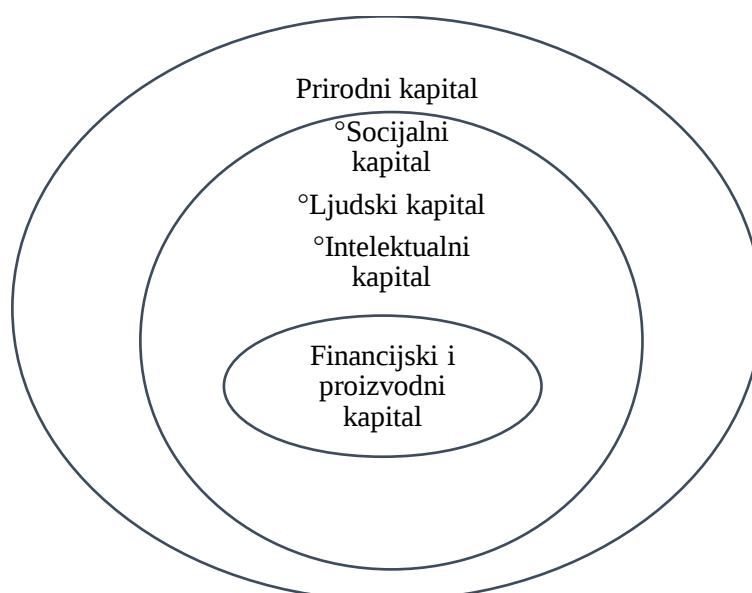
Stavovi temeljni na afektima/osjećajima	Osjećaji zaposlenika, emocionalne reakcije i zadovoljstvo uspjehom u karijeri
Stavovi temeljeni na kogniciji	Uvjerenja i percepcije o tome napreduju li zaposlenici onoliko daleko i onoliko brzo koliko bi htjeli

Tablica 2 – *Subjektivni karijerni uspjeh s obzirom na referentnost*

Samoreferiranje	Percepcija trenutnog uspjeha u odnosu na vlastite težnje, vlastita prošla postignuća, te vlastite buduće ciljeve i očekivanja
Referiranje na druge	Percepcija uspjeha u odnosu na vanjske standarde, npr. postignuća kolega, nadređenih ili članova obitelji

1.2.2. Socijalni kapital

Pod pojmom *kapital* u svakodnevnom govoru uglavnom se misli na ekonomski kapital, odnosno na „materijalno bogatstvo u obliku novca i imovine koje služi u poslovanju za stvaranje novog bogatstva“ (jezikoslovac.com), ili „akumulirano bogatstvo ili imovinu koja se daje za predujam za proizvodnju budućih dobara“ (enciklopedija.hr). Acquaah sa suradnicima (2014: 14) daje pregled vrsta kapitala te smješta socijalni kapital u odnosu na druge vrste. Navedeni autori govore o prirodnom, ljudskom, intelektualnom, financijskom i proizvodnom kapitalu čiji odnos je prikazan na Grafičkom prikazu 1.



Grafički prikaz 1 – Vrste socijalnog kapitala i njihov suodnos (Acquaah i suradnici, 2014)

Prirodni kapital odnosi se na obnovljive i neobnovljive resurse iz prirode i okoliša, a pomoću kojih se, najčešće kompanije, koriste kako bi povećale postojeću ili stvorile novu vrijednost. Socijalni kapital povezan je s prirodnim kapitalom jer se odnosi na ljude i grupe koji su dio prirodnog okoliša (Acquaah i suradnici, 2014: 14). Intelektualni kapital odnosi se na nematerijalne sposobnosti utemeljene na znanju koje se također koriste za stvaranje nove vrijednosti, primjerice intelektualno vlasništvo. Socijalni kapital važan je za intelektualni kapital budući da on može biti moderator intelektualnog kapitala kroz, primjerice, razmjenu ideja i znanja među grupama i osobama (Acquaah i suradnici, 2014: 14). Ljudski kapital odnosi se na sposobnosti, vještine, stručnost i iskustvo pojedine osobe, pri čemu je snažno povezan sa socijalnim kapitalom. Financijski kapital odnosi se na novac, a proizvodni kapital odnosi se na materijalna sredstva koja se koriste za proizvodnju roba i pružanje usluga (Acquaah i suradnici,

2014: 14). U konačnici, sve vrste kapitala su zapravo resursi koji služe za stvaranje nove vrijednosti u nekom obliku.

Ono što je sličnost između socijalnog kapitala i drugih oblika kapitala jest da: (1) predstavlja jedan oblik resursa, (2) za stvaranje socijalnog kapitala potrebno je ulaganje, (3) proizvodi novu vrijednost te (4) ta vrijednost ostaje više ili manje trajna, a (5) dugoročno se može prelići u ekonomski kapital (Acquaah i suradnici, 2014: 15). S druge strane, prema Acquaahu i suradnicima (2014: 15) socijalni kapital razlikuje se od drugih vrsta kapitala po tome što: (1) zahtijeva odnose među pojedincima, (2) ovisi o interakciji društvenih, političkih, kulturnih i ekonomskih faktora, (3) ne može se prodati niti zamijeniti, (4) ne podliježe tržišnoj razmjeni, (5) nije opipljiv, (6) obveze vezane uz njega nisu točno određene, (7) ne smanjuje se niti se obezvrjeđuje korištenjem nego se povećava.

Pristupi proučavanja socijalnog kapitala raznoliki su. Prema antropološkom pristupu, socijalno udruživanje je nešto što je prirodno čovjeku kao dio njegovog instinkta (Pizzaro, 2022). Sociološki pristup je onaj prema kojemu su povjerenje, udruživanje u organizacije i građanske mjere ključ društva (Deeb i Portes, 2019). Ekonomski pristup se bazira na društvenim mrežama zbog osobnog interesa (Terzo, 2021), a politički pristup se odnosi na proučavanje uloga institucija i društvenih normi koje utječu na ponašanje (Brown i Harris, 2022).

Teorijski pristupi u definiranju socijalnog kapitala

U teoretiziranju koncepta (ili područja) socijalnog kapitala postoji niz pristupa. Dvije velike grupe teorija u koje se može podijeliti teoretičare su: 1) pristup prema kojemu je socijalni kapital atribut zajednice u vlasništvu grupe (npr. Putnam, 1992) pristupe prema kojemu je socijalni kapital, a ovaj pristup je novijeg datuma od prvog ako izuzmemo Bourdieu-ovu teoriju, vlasništvo individua koji ga koriste za ovladavanje resursima (npr. Bourdieu, 1992).

Ono što je važno naglasiti, uzimajući u obzir sve teorijske pristupe, jest to da za koji god pristup se znanstvenik odlučio, ako se vratimo temeljima društvenih znanosti (Kuničić, 1971), individua se ne može ostrim rezom odvojiti od učinka grupe/društva na nju, niti se grupa može odvojiti od učinaka individua. One su trajno međuovisne, isprepletene i povezane.

Tri najpoznatija teoretičara socijalnog kapitala su Pierre Bourdieu (1930.-2002.), James S. Coleman (1926.-1995.) i Robert Putnam (1941.-).

Bourdieu (1992) je podijelio kapital u tri osnovne skupine: ekonomski, kulturni i socijalni kapital. Ekonomski kapital označava materijalno bogatstvo kojom individua ili grupa raspolaže. Kulturni kapital svakodnevnim jezikom možemo nazvati statusom kojeg određena individua ili grupa ima u socijalnoj strukturi na temelju određenih simbola. Bourdieu život uspoređuje s kasinom gdje se individua u svom životnom vijeku 'kocka' odnosno raspolaže s više žetona, odnosno više vrsta kapitala (Field, 2008: 16). Bourdieu (1986) definira socijalni kapital kao „oblik poštovanja, zahvalnosti, pristupa informacijama, pogodnostima, mogućnostima i kapitala stečenog od prijatelja, veza, mreža i obitelji“, odnosno kao „akumulaciju stvarnih ili potencijalnih resursa, koji su temeljito povezani s posjedovanjem trajne ili kvalitetne mreže dobro uspostavljenih i institucionaliziranih odnosa međusobnog upoznavanja i priznavanja“. Također, prema Bourdieu (1986), socijalni kapital predstavlja „vrijednost isključivosti jer pruža pogodnosti pojedincima koji dobivaju pristup znanju, informacijama i resursima koji su inače nedostupni“. Najčešće korištena Bourdieova definicija socijalnog kapitala tumači ga kao „ukupnost aktualnih i potencijalnih resursa koje pojedinac može mobilizirati na temelju svog članstva u određenim organizacijama ili na temelju društvenih veza u koje je uključen“ (Bourdieu, 1986: 248).

Ako se sumira Bourdieu-ovo promišljanje socijalnog kapitala, socijalni kapital sastoji se od sume različitih kontakata koje posjeduje individua (ili grupa), bilo da su oni obiteljski, prijateljski ili druge vrste, pomoću kojih se stvara mreža koja je kvalitetna i stabilna, odnosno institucionalizirana, a na temelju koje dolazi do dodatnih upoznavanja i priznanja. Na temelju spomenute sume mreža kontakata, individua ili grupa ima pristup znanju, informacijama i resursima, a do kojih ne bi mogla doći bez ranije opisanih kontakata.

Colemanova teorija socijalnog kapitala temelje nalazi u njegovoj teoriji racionalnog izbora (Coleman i Farraro, 1992). Prema teoriji racionalnog izbora, pojedinci djeluju kako bi ispunili svoje vlastite interese pomoću socijalne interakcije (Abell, 2000). Socijalni kapital prema Colemanu je ništa drugo nego razmjena usluga na temelju socijalnih mreža, a u kojima se odnosi uspostavljaju na temelju povjerenja i zajedničkih vrijednosti (Coleman, 1988).

Coleman (1990) socijalni kapital definira kao „društvene odnose s proizvodnim kapacitetom koji se može koristiti za stvaranje vrijednosti“, odnosno kao

„...set resursa koji se nalaze u obiteljskim odnosima i zajedništvu socijalnih organizacija; te koji su korisni za kongitivan ili društveni razvoj i

mogu predstavljati značajnu prednost za djecu i adolescente u razvoju njihovog humanog kapitala“ (Field, 2008: 27, prema Marelić, 2018: 21).

Putnam (1992) konceptu socijalnog kapitala pristupa kroz proučavanje demokracije i društva na makro-razini. Prema Putnamu (1992), socijalni kapital predstavlja „kolektivnu vrijednost svih društvenih mreža i sklonosti koje proizlaze iz tih mreža da rade stvari jedni za druge“. Odnosno, prema Putnamu, socijalni kapital „uključuje mreže, norme i povjerenje koji služe povećanju proizvodnog potencijala društva“ (Putnam, 1992: 167).

Među ostalim teoretičarima koji su se bavili proučavanjem područja socijalnog kapitala, važno je spomenuti nekoliko njih. Svakako su važni *teoretičari mreža* gdje su glavni predstavnici Lin, Burt i Granovetter. Lin (2001: 25) predlaže sljedeću definiciju: socijalni kapital predstavlja „resurse koji su ugrađeni i kojima se može pristupiti ili koristiti putem odnosa u mreži“, odnosno „resurse koji su izgrađeni u društvene mreže kojima akteri pristupaju i koje koriste“, odnosno „ulaganje pojedinca u međuljudske odnose korisne na tržištu“. Granovetter proučava socijalne mreže kroz mreže migranata te definira slabe i jake veze pri čemu su jake veze one koje uspostavljaju akteri koje vežu mnoge sličnosti, primjerice obrazovanje, posao, financije i sl., dok s druge strane, slabe veze predstavljaju veze između dvije mreže koje nemaju mnogo sličnosti. Iako slabe veze nose naziv ‘slabe’ one zapravo predstavljaju važan čimbenik pri spajanju više različitih mreža tako da dolazi do povezivanja heterogenih grupa (Ignjatović i Tomanović, 2011). Burt “uvodi pojam strukturalnih praznina kojim se ukazuje na aktere pozicionirane u mreži tako da omogućuju povezivanje aktera (služe kao “mostovi”) trenutno razdvojenih u društvenoj strukturi” (Ignjatović i Tomanović, 2011: 276).

Adler i Kown (2002) socijalni kapital označavaju kao „skup resursa kao što su podrška, utjecaj i informacije koje pojedinci posjeduju kroz svoje odnose s drugima u određenom društvenom kontekstu“. Cohen i Pursak (2001), kroz kulturnu perspektivu, socijalni kapital označuju kao „povjerenje, međusobno razumijevanje i podijeljene vrijednosti i ponašanja“. Prema Gloveru i suradnicima (2005: 87) socijalni kapital predstavlja „posljedicu ulaganja i kultiviranja društvenih odnosa koji pojedincu omogućuju pristup resursima koji bi mu inače bili nedostupni“. Jarret i suradnici (2005: 43) pojedince koji posjeduju socijalni kapital označavaju kao one koji „aktivnim i povjerljivim vezama s drugim članovima zajednice razvijaju pozitivne karakterne osobine“ te „mogu lakše obaviti stvari, uključujući stvari koje su osobno korisne“. Ostali autori u definiranju socijalni kapital opisuju kao: grupnu koheziju (Wang i suradnici, 2006), „društvene mreže pojedinca i organizacije, društvenu interakciju, bliskost i međuljudsko povjerenje“ (Chang i Harrington, 2005: 942), „raznolikost, snagu odnosa, grupnu

identifikaciju“ (Van der Vegt i Bunderson, 2005: 535), „strateške zajednice, samoorganizirajuće inovacijske mreže“ (Rycroft i Kash, 2004: 191).

Podkoncepti socijalnog kapitala

Acquaah i suradnici (2014: 16) govore o tri dimenzije socijalnog kapitala: strukturalnoj, relacijskoj i kognitivnoj. Strukturalni socijalni kapital odnosi se na prisutnost mreža ljudima i resursima, te na gustoću socijalnih mreža (Claridge, 2018; Filieri i Alguezaui, 2014; Forsman i suradnici, 2012). Relacijski socijalni kapital odnosi se na osjećaj međusobnog povjerenja među članovima unutar društvenog konteksta – zajednice, grupe ili organizacije (Claridge, 2018; Forsman i suradnici, 2012; Pinho, 2013; Read i Laschinger, 2015). Kognitivni socijalni kapital odnosi se na subjektivna tumačenja zajedničkih konteksta (Claridge, 2018; Forsman i suradnici, 2012; Jonsson, 2015; Lee i Jones, 2008; Molina-Morales, Parra Requena i García Villaverde, 2010; Peterson i Johnston, 2015). U konačnici, visoki stupanj socijalnog kapitala predstavlja spoj jakih veza, visoke razine povjerenja i osjećaja zajedničke misije (Claridge, 2018).

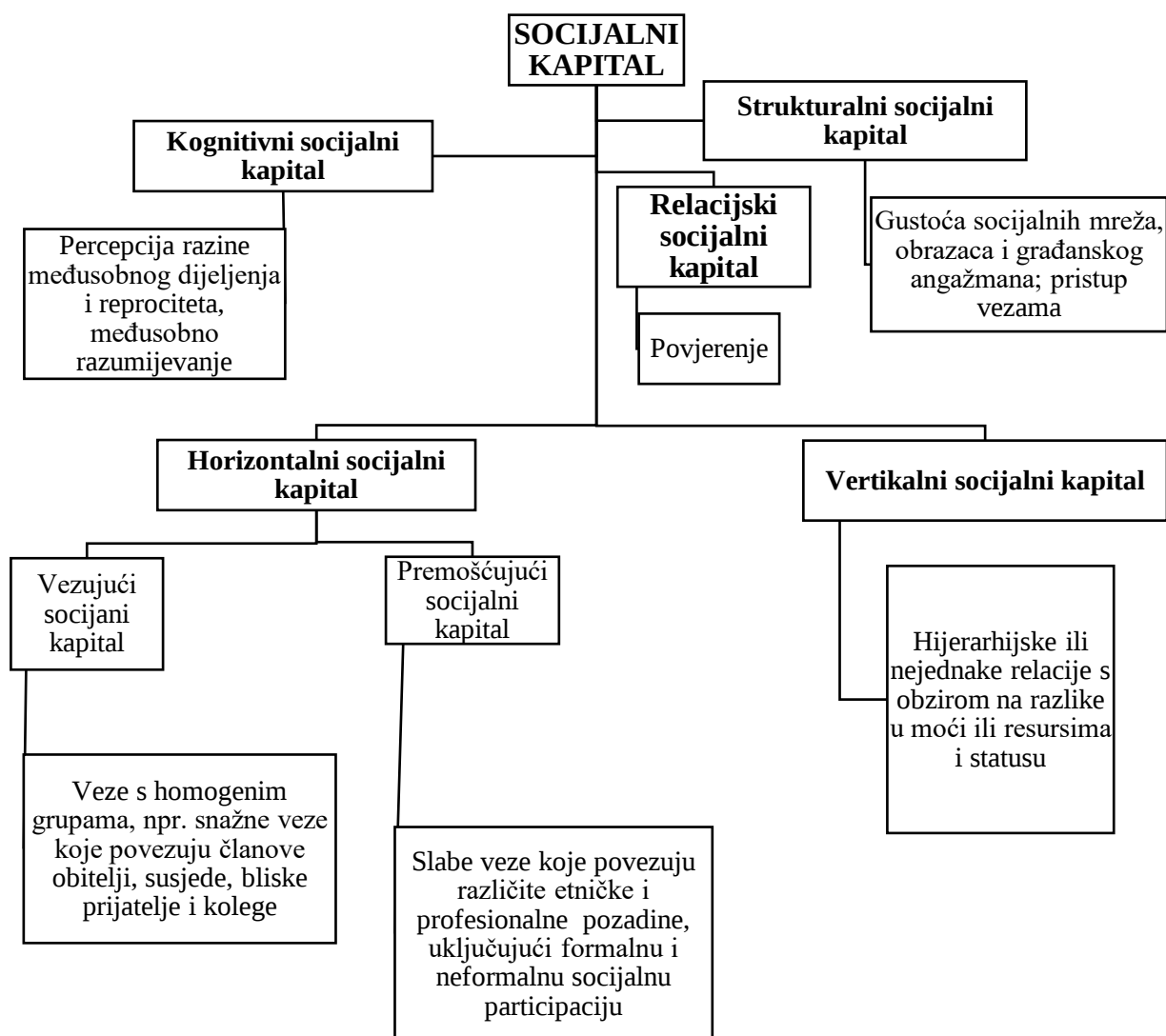
Društvene veze u kontekstu socijalnog kapitala razlikuju se prema svojoj snazi. Acquaah i suradnici (2014: 17) (prema Ferlanderu, 2007) razlikuju nekoliko vrsta veza, te ih dijele u dvije velike grupe: 1) prema vrsti (vezivne¹-horizontalne, premošćujuće²-horizontalne, povezujuće³-vertikalne) i jakosti (slabe, jake) veze, te 2) prema obliku (formalne, neformalne) i smjeru veze (horizontalne, vertikalne). Horizontalni socijalni kapital dijeli se na vezujući socijalni (eng. *bonding*) i premošćujući (eng. *bridging*) kapital. Vezujući socijalni kapital odnosi se na veze s homogenim skupinama - odnosi se na snažne veze s članovima obitelji, susjedima, bliskim prijateljima i kolegama. Premošćujući socijalni kapital odnosi se na slabe veze s osobama različitih etničkih i profesionalnih pozadina, uključujući formalnu i neformalnu socijalnu participaciju (Brisson i Usher, 2005; Coffé i Geys, 2007; Larsen i suradnici, 2004; Leonard, 2004; Murray i suradnici, 2020; Patulny i Svendsen, 2007). Vertikalni socijalni kapital odnosi se na hijerarhijske ili nejednake relacije s obzirom na razlike u moći ili resursima odnosno status (Aida i suradnici, 2009; Bahandari i Yasunobu, 2009).

¹ eng. *bonding*

² eng. *bridging*

³ eng. *linking*

Grafički prikaz 2 prikazuje sumarni prikaz teorija socijalnog kapitala zajedno sa svim podkonceptima.



Grafički prikaz 2. - Shema konceptualizacije socijalnog kapitala (Acquaah, Amoako-Gyampah i Nyathi, 2014: 24)

1.2.3. Emocionalna inteligencija

U ovom radu emocionalna inteligencija i petfaktorski model ličnosti operacionaliziraju se kao osobni kapital osobe kako bi se napravila diferencijacija u odnosu na rani socijalni kapital.

Literatura vezana uz teorije emocionalne inteligencije, uglavnom se dijeli na dva pristupa. Prvi je onaj koji pretpostavlja da je emocionalna inteligencija vještina koja se može učiti i usavršavati tijekom života, te da je ona izvorna crta koja se može mjeriti, odnosno različita je i neovisna od crta ličnosti (Hajncel i Vučenović, 2013). Drugi pristup smatra kako je emocionalna inteligencija dio kompozita crta ličnosti, bliska kogniciji odnosno integrirana u hijerarhiju ličnosti (Hajncel i Vučenović, 2013). Kako nije bilo znanstvenog konsenzusa oko ranije navedenog, postignut je dogovor oko dva pristupa: tzv. miješani modeli emocionalne inteligencije s jedne strane, te modeli koji promatraju emocionalnu inteligenciju kao sposobnost s druge strane (Hajncel i Vučenović, 2013).

Tri najvažnija teorijska modela emocionalne inteligencije u kojima će više riječi biti u daljnjim poglavljima: Model Saloveya i Mayera, Bar-Onov model, te Golemanov model proučavanja emocionalne inteligencije (Tablica 3).

Model Salovey i Mayer

Salovey i Mayerov model (1989) proučavanja emocionalne inteligencije najpopularniji je u istraživačkim naporima vezanim uz koncept emocionalne inteligencije, dok je korištenje drugih modela učestalije u drugim praksama, primjerice kliničkim ili psihološkim. Model Saloveya i Mayera (1989) emocionalnu inteligenciju predstavlja kroz četiri komponente (Grafički prikaz 5):

- (1) razumijevanje vlastitih emocija, snaga, slabosti, potreba i motivacije te korištenje tog razumijevanja u odnosima s ljudima u svakodnevnim aktivnostima
- (2) sposobnost razmišljanja o prošlim i sadašnjim problemima i uvjetima, sposobnost prilagodbe promjenama i situacijama i odbijanje impulzivnih poriva u svakodnevnom ophođenju s drugima
- (3) sposobnost postizanja uspjeha kada uvjeti nisu povoljni, strast prema profesiji i poslu te uživanje u izazovima i rezultatima
- (4) sposobnost pokretanja ljudi u smjeru koji pojedinac želi.

Salovey i Mayer (1997: 10) emocionalnu inteligenciju definiraju kao „sposobnost točnog uočavanja, procjene i izražavanja emocija; sposobnost pristupa i/ili generiranja osjećaja kada oni olakšavaju razmišljanje; sposobnost razumijevanja emocija i emocionalnog znanja; i sposobnost reguliranja emocija za promicanje emocionalnog i intelektualnog rasta“. Također, u literaturi se može pronaći i ove definicije istih autora (Salovey i Mayer, 1990: 189): „emocionalna inteligencija predstavlja intelektualne procese uključene u prepoznavanje, korištenje, razumijevanje i upravljanje vlastitim i tuđim emocionalnim stanjima te sposobnost korištenja tih osjećaja za motiviranje, planiranje i postizanje“, odnosno „emocionalna inteligencija je skup vještina za koje se pretpostavlja da pridonose točnoj procjeni i izražavanju emocija kod sebe i kod drugih, učinkovitoj regulaciji emocija kod sebe i kod drugih te korištenju osjećaja za motiviranje, planiranje i postizanje u vlastitom životu“. Mayer i Salovey na koncept emocionalne inteligencije gledaju kao na vještinu koja se može učiti tijekom života, te koja je različita od crta ličnosti (Chee i Choong, 2014).

Bar-Onov model

Bar-Onov model (1997) razvio se iz Salovey i Mayerovog modela emocionalne inteligencije, glavna mu je postavka da je emocionalna inteligencija kognitivna vještina ili oblik inteligencije koji usklađuje uspjeh u svakodnevnom razvoju međuljudskih odnosa. Bar-On (2004) definira emocionalnu i socijalnu inteligenciju kao skup međusobno povezanih emocionalnih i socijalnih kompetencija koje utječu na to koliko učinkovito ljudi razumiju i izražavaju sebe, razumiju druge i uspostavljaju odnose s njima te se nose sa zahtjevima svakodnevnog života. Bar-On model pretpostavlja pet podkonceptata emocionalne inteligencije, koji se pak dijele na 15 podkonceptata (Grafički prikaz 6). Osnovni podkoncepti emocionalne inteligencije su (1) interpersonalne vještine (empatija, socijalna odgovornost, interpersonalni odnosi), (2) intrapersonalne vještine (asertivnost, svijest o emocijama, nezavisnost, samopoštovanje, samoaktualizacija), (3) prilagodljivost (testiranje realiteta, fleksibilnost, rješavanje problema), (4) upravljanje stresom (tolerancija na stres, kontrola impulsa) i (5) opće raspoloženje (optimizam, sreća).

Model Daniela Golemana

Vjerojatno najzaslužniji za streloviti rast popularnosti koncepta emocionalne inteligencije je Daniel Goleman. Goleman je američki psiholog, pisac i novinar. Svoju teoriju o emocionalnoj inteligenciji predstavlja u istoimenoj knjizi 1995. godine gdje iznosi tezu o tome kako je emocionalna inteligencija važnija za uspjeh od IQ-a, iako ta hipoteza nikada nije znanstveno potvrđena. Goleman o emocionalnoj inteligenciji najčešće govori u svojim knjigama te kroz svoja predavanja. Golemanov pristup emocionalnoj inteligenciji najčešće je povezan s karijernim uspjehom i radnim učinkom.

Goleman emocionalnu inteligenciju dijeli na dva dijela, odnosno dvije vrste vještina: intrapsihičke (samosvijest, upravljanje sobom, motivacija) i interpsihičke (empatija, socijalne vještine) (Hajncel i Vučenović, 2013). Prema Golemanu (2011), emocionalna inteligencija nije urođena već predstavlja vještinu koja se može “trenirati” tijekom života.

Tablica 3 – Teorijski modeli proučavanja emocionalne inteligencije

Emocionalna inteligencija		
Bar-Onov model	(1) Interpersonalne vještine	Empatija Socijalna odgovornost Interpersonalni odnosi
	(2) Intrapersonalne vještine	Asertivnost Svijest o emocijama Nezavisnost Samopoštovanje Samoaktualizacija
	(3) Prilagodljivost	Testiranje realiteta Fleksibilnost Rješavanje problema
	(4) Upravljanje stresom	Tolerancija na stres Kontrola impulsa
Model Salovey i Mayer	(1) Samoemocionalna procjena	
	(2) Emocionalna procjena drugih	
	(3) Uporaba emocija	
	(4) Regulacija emocija	
Model Daniela Golemana	(1) Intrapsihičke vještine	Samosvijest Upravljanje sobom Motivacija
	(2) Interpsihičke vještine	Empatija Socijalne vještine

1.3. Operacionalizacija i pregled najčešće korištenih instrumenata

1.3.1. Operacionalizacija i mjerenje socijalnog kapitala

Iako je socijalni kapital od koncepta postao područje istraživanja s nizom podkonceptata, još uvijek nema konsenzusa o tome kako multidimenzionalno mjeriti socijalni kapital tako da se izmjeri sve ono što socijalni kapital podrazumijeva u teoriji (Nieminen i suradnici, 2007).

Integrirani upitnik socijalnog kapitala

Jedan od pokušaja integriranja svega onoga što socijalni kapital podrazumijeva jest upitnik koji je kreirala Svjetska Banka (Grootaert i suradnici, 2003). Uz upitnik, *Svjetska Banka* dala je pregled teorija vezanih uz socijalni kapital te validaciju upitnika zajedno s metodološkim uputama. Nieminen i suradnici (2007) spominju još dvije konceptualizacije navedene u Tablici 4 – predložene od strane Bullena i Onyxa (1998), te *Office of National Statistics in UK (ONS)*.

Tablica 4 – *Konceptualizacija socijalnog kapitala*

Instrument	Koncepti
<i>World Bank – An Integrated Questionnaire for the Measurement of Social Capital</i> (Grootaert i suradnici, 2003)	(1) Grupe i mreže (2) Povjerenje i solidarnost (3) Kolektivna akcija i suradnja (4) Informacije i komunikacija (5) Socijalna kohezija i inkluzija (6) Osnaživanje i političko djelovanje
Bullen i Onyx (1998)	(1) Participacija u lokalnoj zajednici (2) Susjedske veze (3) Obiteljske i prijateljske veze (4) Poslovne veze (5) Proaktivnost u socijalnom kontekstu (6) Osjećaji povjerenja i sigurnosti (7) Tolerancija i raznolikost (8) Vrijednosti
<i>Office of National Statistics in UK (ONS)</i>	(1) Participacija, društveni angažman i predanost (2) Kontrola, samoefikasnost (3) Percepcija strukture zajednice (4) Socijalna interakcija, socijalne mreže, socijalna podrška (5) Povjerenje, uzajamnost, socijalna kohezija

Detaljnu analizu područja socijalnog kapitala, konceptualizaciju i operacionalizaciju glavnih dimenzija socijalnog kapitala provela je *Network for Business Sustainability South Africa*, odnosno, Acquaaah sa suradnicima (2014). Autori su socijalni kapital konceptualizirali kroz

četiri dimenzije: socijalne mreže, povjerenje, građanski angažman i norme. Podkoncepti su navedeni u Tablici 5.

Tablica 5 – *Konceptualizacija socijalnog kapitala* (Acquaah i suradnic, 2014)

Koncept	Podkoncept
Socijalna mreža	• Stupanj povezanosti – puta do drugih u mreži • Vezivanje (eng. <i>bonding</i>) • Premošćivanje (eng. <i>bridging</i>) • Stupanj istaknutosti aktera u društvenoj mreži • Stupanj u kojem je akter blizak drugim akterima u mreži • Gustoća mreže • Stupanj do kojeg je akter povezan s dobro povezanim drugima u mreži • Heterogenost ili različitost • Homofilija • Povezivanje • Ograničenje mreže • Veličina • Socijalna kohezija • Jake veze • Strukturalna rupa • Snaga • Slabe veze
Povjerenje	• Generalno povjerenje • Institucionalno povjerenje • Međuljudsko povjerenje • Reciprocitet
Građanski angažman	• Članstvo u asocijacijama • Građanska participacija • Politička participacija • Volontiranje • Socijalna podrška
Norme	• Građanske norme

Kada govorimo o mjerenju socijalnog kapitala, valja svakako spomenuti i *European Values Study*, istraživanje koje se provodi u više od 60 država, te mjeri različite dimenzije jednog društva. Vezano uz socijalni kapital na makro razini, kroz ovu studiju mjeri se povjerenje i članstvo u organizacijama civilnog društva. Baza podataka prikupljena ovim istraživanjem korištena je u nizu znanstvenih radova (Ježivota, Balabanić i Plenković, 2019; Baloban, Črpić i Rimac, 2000; Rimac 2010). Pitanja u spomenutom upitniku, a koje se odnose na socijalni kapital u kontekstu participacije su: pripadnost dobrovoljnim organizacijama (religijske ili crkvene organizacije, odgojno-obrazovne, umjetničke, muzičke ili kulturne aktivnosti, sindikati, političke stranke, organizacije za zaštitu okoliša, ekologiju i prava životinja, profesionalne udruge, sport i rekreacija, humanitarne ili karitativne organizacije, organizacije

za zaštitu potrošača, grupe za samopomoć i uzajamnu pomoć, ostale grupe), te pitanja o iskustvu volontiranja. *Povjerenje* kao važna dimenzija socijalnog kapitala mjeri se kroz pitanja: „Općenito govoreći, biste li rekli da se većini ljudi može vjerovati ili da čovjek treba biti vrlo oprezan u odnosu prema ljudima?“, „Koliko se može vjerovati različitim ljudima (Vaša obitelj, ljudi u susjedstvu, ljudi koje poznajete osobno, ljudi koje susrećete prvi put, ljudi druge religijske pripadnosti, ljudi druge nacionalnosti,)“, „Koliko povjerenja imate u pojedinu instituciju (crkvu, vojsku, odgojno-obrazovni sustav, tisak, sindikate, policiju, sabor, javne službe, sustav socijalnog osiguranja, Europsku uniju, Ujedinjene narode, zdravstveni sustav, pravosudni sustav, velika poduzeća, organizacije za zaštitu okoliša, političke stranke, vlast i državnu upravu, društvene mreže)“ (Ježovita, 2019: 233-236; 262-267).

1.3.2. Mjerenje emocionalne inteligencije

Bru-Luna i suradnici (2021) napravili su sustavni pregled instrumenata za mjerenje emocionalne inteligencije. Iz 2761 članka odnosno provedenih istraživanja iz *Web of Science* baze, izuzeli su ukupno 40 različitih instrumenata. Prema autorima, najčešće korišteni instrumenti su *Emotional Quotient Inventory (EQ-i)* (Inventar emocionalnog kvocijenta), *Schutte Self Report-Inventory (SSRI)* (Schutteov inventar samoprocjene), *Mayer-Salovey-Caruso Emotional Intelligence Test 2.0 (MSCEIT 2.0)* (Mayer-Salovey-Carusov test emocionalne inteligencije), *Trait Meta-Mood Scale (TMMS)* (Skala meta-raspoloženja), *Wong and Law's Emotional Intelligence Scale (WLEIS)* (Skala emocionalne inteligencije Wonga i Lawa), te *Trait Emotional Intelligence Questionnaire (TEIQue)* (Upitnik osobina emocionalne inteligencije). U nastavku će biti predstavljena dva mjerna instrumenta – najpoznatiji koji slijedi Bar-Onov model emocionalne inteligencije prema kojem je emocionalna inteligencija dio osobina crta ličnosti s jedne strane, a s druge strane dio osobina strukturiranih kognitivnih sposobnosti (Bar-On, 1997). Drugi instrument koji će biti predstavljen je *WLEIS* upitnik samoprocjene emocionalne inteligencije koji je konstruiran prema Mayer-Salovljevom teorijskom modelu.

Emotional Quotient Inventory (EQ-i) (Inventar emocionalnog kvocijenta)

Emotional Quotient Inventory (EQ-i) (Inventar emocionalnog kvocijenta), odnosno EQ-i skala najpoznatija je među ljestvicama koje mjere emocionalnu inteligenciju ili emocionalne kompetencije (Hajncel i Vučenović, 2013).

Ovaj mjerni instrument sastoji se od pet sub skala, prema teorijskom modelu, koje mjere (1) interpersonalne i (2) intrapersonalne vještine, (3) prilagodljivost, (4) upravljanje stresom i (5) opće raspoloženje, odnosno 15 subskala. Sastoji se od ukupno 133 čestice i skale od pet stupnjeva (1-*uopće nije točno za mene*, 5- *u potpunosti je točno za mene*) (Bar-on, 1997). Budući da se ovaj instrument koristi zadnjih 20 godina, korišten je u niz istraživanja.

Spomenimo neka od istraživanja valjanosti i pouzdanosti ovog instrumenta. Istraživači su za testiranje uglavnom koristili test konfirmatorne faktorske analize. Dawda i Hart (2000) testirali su instrument na 243 sveučilišna studenta. Rezultati su pokazali homogenost i unutarnju konzistenciju čestica, te su rezultati valjanosti i pouzdanosti vrlo slični kod muškaraca i žena. Bar-On i suradnici (2000) testirali su instrument na uzorku policijskih službenika, odgajatelja djece i odgajatelja u sustavu mentalnog zdravlja. Rezultati nisu pokazali razlike u mjerenju između grupa. Važno je također naglasiti istraživačke napore samog autora za poboljšanjem vlastitog instrumenta kroz testiranje i kritički-metodološko razmatranje (Bar-On, 2004). Dewi, Halim i Derksen (2015) testirali su upitnik na uzorku u Indoneziji (n=2801) te potvrdili pouzdanost i valjanost skale. Parker, Keefer i Wood (2011) testirali su instrument na 2508 studenata testirajući faktorsku strukturu, internu pouzdanost, 6-mjesečnu vremensku stabilnost i konstruktnu valjanost. Rezultati su pokazali kako postoji višedimenzionalna mjerna struktura instrumenta pri čemu svaka dimenzija daje interno dosljedne, vremenski stabilne i teoretski značajne odgovore. Esnaola i suradnici (2016) testirali su instrument na uzorku 508 Španjolaca u četiri grupe. Instrument je validiran u tri od četiri istraživačke grupe. Casper i van Zyl (2014) validirali su instrument na uzorku u Južnoj Africi, Esanola sa suradnicima (2017) u Kini, El Hassan i El Sader u Libanonu (2009), a Palmer sa suradnicima (2003) u Australiji. Stanimirovic i Hanrahan (2012) validirali su skalu na sportašima muškog spola, a Hemmati, Mills i Kroner (2004) na počiniteljima kaznenih djela.

Wong and Law's Emotional Intelligence Scale (WLEIS) (Skala emocionalne inteligencije Wonga i Lawa)

Jedan od najčešće korištenih upitnika emocionalne inteligencije u znanstvenim istraživanjima zasigurno je upitnik koji su sastavili Wong i Law (2002), a koji je konzistentan Mayer i Salovey modelu emocionalne inteligencije. Mayer i Saloveyjev model najčešće je korišten u znanstvenim istraživanjima, dok se drugi modeli češće koriste u primjerice, kliničkim ispitivanjima. Ovaj model pretpostavlja da koncept emocionalne inteligencije ima četiri podkomponenta: (1) samoemocionalnu procjenu, (2) emocionalnu procjenu drugih, (3) uporabu emocija, te (4) regulaciju emocija. Skala Wong i Law (WLEIS) sastoji se od 16 čestica, a dizajnirana je ponajviše za okruženje raznih organizacija (Chee i Choong, 2014). Ono što ga razlikuje od drugih modela jest to što se razlikuje od modela *big five* osobnosti, što druge ljestvice samoprocjene emocionalne inteligencije nisu pokazale (Chee i Choong, 2014).

Navedeni instrument testiran je i retestiran u različitim kulturama i okruženjima. Primjerice, Extremera Pacheco i suradnici (2019) validirali su skalu u Španjolskoj na uzorku od 1460 odraslih osoba. Rezultati su pokazali odgovarajuću unutarnju konzistentnost i valjanost. Carvalho i suradnici (2016) validirali su skalu na uzorku španjolskih i portugalskih studenata medicine. Na uzorku studenata iz Kanade i Kine skalu su validirali Li i suradnici (2012), u Kini također Shi i Wang (2007), a u Italiji Iliceto i Fino (2017). Sulaiman i Noor (2015) validirali su skalu na uzorku administrativnih radnika. *Varimax* rotacijom autori su ekstrahirali četiri komponente ((1) samoemocionalnu procjenu, (2) emocionalnu procjenu drugih, (3) uporabu emocija, te (4) regulaciju emocija)) (75% objašnjene varijance). Cronbach Alpha u navedenom istraživanju kretala se od 0,83 do 0,92 za sve dimenzije.

1.3.3. Mjerenje subjektivnog karijernog uspjeha

Nekoliko je instrumenata za mjerenje subjektivnog karijernog uspjeha koji se najčešće koriste u istraživanjima, te subjektivni uspjeh mjere multidimenzionalno.

Greenhaus, Parasurman i Wormley (1990) konstruiraju skalu subjektivnog karijernog uspjeha koja se zapravo odnosi na zadovoljstvo karijerom prema vlastitim karijernim ciljevima kroz četiri dimenzije: karijera općenito, prihodi, napredovanje i nove vještine. Ipak, samo zadovoljstvo ne odgovara u potpunosti konceptu subjektivnog karijernog uspjeha koji je sadržajno puno širi, u čemu se slaže niz autora (Schockley i suradnici, 2016).

Najčešće je korištena skala koju su konstruirali Gattiker i Larwood (1986). U ovoj skali subjektivni karijerni uspjeh mjeri se kroz pet dimenzija: uspjeh na poslu, interpersonalni uspjeh, uspjeh van organizacije, financijski uspjeh i hijerarhijski uspjeh. Iako je skala stara gotovo 40 godina i oblici rada kao i stavovi o radu su se promijenili, skala je validna i dovoljno, uvjetno rečeno, općenita da bi se prilagodila istraživanjima u suvremenom radnom okruženju – posebice u Hrvatskoj gdje su promjene u javnom sektoru minimalne - iako se neki autori s time ne slažu (npr. Sullivan i Baruch, 2009). Navedena skala koristi se u suvremenim istraživanjima, te je više puta validirana te je potvrđena konstruktna valjanost i pouzdanost instrumenta (npr. Koekemoer, Nel i du Toit, 2016)

Od recentnijih napora u mjerenju subjektivnog karijernog uspjeha, valja spomenuti novu skalu mjerenja koju su *mixed* metodom konstruirali Shockley i suradnici (2016). Komponente koje se mjere ovim instrumentom su: priznanje, kvaliteta rada, smislenost rada, utjecaj, autentičnost, osobni život, rast i razvoj, zadovoljstvo.

2. Pregled istraživanja

Postoji niz istraživanja koja u relaciju stavljaju (trenutni) socijalni kapital zaposlenika i subjektivni karijerni uspjeh. Prema Seibertu, Kraimeru i Lidenu (2001) pokazano je kako su pristup informacijama, resursima i podrška u karijeri kao dijelovi socijalnog kapitala značajan čimbenik subjektivnog karijernog uspjeha. Isto potvrđuju i Ng i Feldman (2014), pridodajući reputaciju djelatnika u organizaciji kao značajan čimbenik subjektivnog karijernog uspjeha uz socijalni kapital djelatnika. Meta-analiza koju su napravili Ng i Feldman (2014) pokazala je kako su slabija emocionalna stabilnost, manja ekstraverzija, niska savjesnost, niža otvorenost ka iskustvima, niska ugodnost, niska samoevaluacija, slabiji vanjski lokus kontrole, te niska proaktivnost negativno korelirani sa subjektivnim karijernim uspjehom.

Istraživanje autora Nelson (2019) pokazalo je kako se studenti završnih godina uglavnom oslanjaju na obiteljski kapital kada govorimo o emocionalnoj podršci, socijalni kapital stečen u srednjoj školi koriste uglavnom za pripremu za fakultet, a socijalni kapital u obliku mentora i vršnjaka za oboje, emocionalnu i akademsku podršku. Prema istom istraživanju, studenti iz ruralnih krajeva često su koristili socijalni kapital zajednice iz koje dolaze kao oblik emocionalne podrške za vrijeme studiranja (Nelson, 2019). Harrod i Scheer (2005) su na uzorku adolescenata pronašli statistički značajnu pozitivnu povezanost između obrazovanja roditelja i emocionalne inteligencije roditelja. Istraživanje s adolescentima proveo je i Carruthers (2013). Rezultati ovog istraživanja pokazali su kako kroz se kampiranje kod adolescenata povećava socijalni kapital, a povećavanjem socijalnog kapitala povećava se emocionalna inteligencija (Carruthers, 2013).

Brooks i Nafukho (2006) istraživali su emocionalnu inteligenciju i socijalni kapital u kontekstu korporacije, te su kreirali integrativni model socijalnog kapitala, emocionalne inteligencije i organizacijske produktivnosti. Slično, drugo je istraživanje potvrdilo pozitivnu korelaciju između socijalnog kapitala i emocionalne inteligencije u kontekstu učinka malih i srednjih poduzeća (Boohene, Gyimah i Osei, 2019).

Niz je istraživanja koja potvrđuju jaku pozitivnu statistički značajnu korelaciju između socijalnog kapitala i emocionalne inteligencije u različitim kontekstima, u kontekstu ljudskih resursa i radnog mjesta (Chirasha, 2013; Dong i Howard, 2006; Mesbahi Jahromi i suradnici, 2015; Song, 2019; Susanto i Rostiani, 2012; Xiao, 2020), ekonomskog rasta (Bahmannia, Tharan i Wang, 2013; Tomer, 2003), obrazovnih ishoda (Chee i Choong, 2013; Cronk i Davis,

2016; Mirrahimi i suradnici, 2011; Seifollahi i Eskandari, 2021), društvene participacije (Matin, Ghanbari i Qane, 2015) i drugih.

2.1. Pregled istraživanja socijalnog kapitala

Prije pregleda istraživanja o socijalnom kapitalu, važno je naglasiti kako zbog zamršenosti u operacionalizaciji i definiranju pojma, autori pod pojmom socijalni kapital često istražuju socio-ekonomski status, obiteljsko porijeklo i međugeneracijsku mobilnost (posebice vezano uz rani socijalni kapital). U pregledu istraživanja stoga se vodilo ne nužno ključnom riječju socijalni kapital već onim istraživanjima koja su najbliža temi ovog rada, a to je rani socijalni kapital znanstvenika te njegova povezanost sa sadašnjim iskustvima.

Socio-demografske karakteristike

Niz je istraživanja koja u relaciju stavljaju socijalni kapital i socio-demografske karakteristike. Primjerice, pronađena je statistički značajna razlika u socijalnom kapitalu između ruralnih i urbanih sredina tako da će osobe iz ruralnih sredina socijalni kapital graditi na temelju rodbinskih veza (Hofferth i Iceland, 2011). Prema spolu, istraživanje u Indoneziji pokazalo je kako muške osobe u pravilu imaju značajno veći socijalni kapital nego osobe ženskog spola (Okviyanto i Syafitri, 2021). S druge strane, istraživanje provedeno na studentskoj populaciji pokazalo je kako osobe ženskog spola imaju značajno veći socijalni kapital u odnosu na osobe muškog spola (Ziapour i suradnici, 2018). Također, istraživanja su pokazala kako će veći socijalni kapital imati osobe koje nisu u braku, te osobe čija je dob veća od 20 godina (Ziapour i suradnici, 2018).

U nastavku slijedi pregled istraživanja socijalnog kapitala kod istraživača i znanstvenika, odnosno akademskog osoblja.

Obiteljsko porijeklo i međugeneracijska mobilnost znanstvenika

Socioekonomsko podrijetlo i etnička pripadnost pokazali su se značajnima u napredovanju u karijeri u akademskom okružju (Wanelik i suradnici, 2020). Prema Torche (2011) resursi koje imaju roditelji, snažno su povezani s odabirom fakulteta, područjem studiranja i zaradom kod

onih s najvišim stupnjem obrazovanja, dok kod onih s diplomom prvostupnika roditeljski resursi nemaju toliko utjecaja na veću zaradu. Primanja roditelja povezana su s odabirom fakulteta (Puzić, Gregurović i Odak, 2021). Ipak, istraživanja su pokazala kako ne postoji razlika u zaradi kod djece s niskim i visokim primanjima nakon završenog istog fakulteta bez obzira na to iz kakve obitelji dolaze (Chetty i suradnici, 2017). Također, istraživanje koje je provela Torche (2018) pokazalo je kako postoji povezanost između obrazovanja roditelja i financijskih primanja kod odraslih doktora znanosti, dok kod doktorica znanosti nisu pronađene statistički značajne razlike. Isto tako, studentima koji su prvi u svojoj obitelji koji završili visoko obrazovanje, najčešće nedostaju informacije kako nastaviti daljnje obrazovanje i u kojem smjeru se razvijati, što nije slučaj s osobama iz obitelji gdje već postoje visokoobrazovani (Gardner i Holley, 2011). Posselt i Grodsky (2017) pronalaze razlike u polaženju doktorskog studija i magisterija s obzirom na obiteljsko rasno i kulturno nasljeđe, te s obzirom na spol.

Dostupnost visokog obrazovanja u suvremeno doba povećala je šanse djeci čiji su roditelji imali niska primanja da izađu iz 'kruga siromaštva' i postanu osobe s visokim primanjima (Bloome, Dyer i Zhou, 2018). Torche (2011) je provela longitudinalno istraživanje prema kojem međugeneracijska povezanost u kontekstu socioekonomskog statusa snažna kada govorimo o osobama s niskim obrazovnim postignućima. Ipak, istraživanja su pokazala da je međugeneracijska povezanost distribuirana u obliku slova U, odnosno da je najsnažnija kod onih s niskim stupnjem obrazovanja i kod onih s visokim stupnjem obrazovanja (Torche, 2011). Istraživanja su također pokazala kako na međugeneracijsku mobilnost utječu i susjedstva u kojima djeca odrastaju (Chetty i Hendren, 2018). U Sjedinjenim Američkim Državama, resursi roditelja posebno su važni za međugeneracijsku mobilnost. Međugeneracijska mobilnost nije se pokazala kod azijata, mala je kod bijelaca i crnaca, a izražena je kod hispanaca. Također, istraživanje koje je provela Torche (2018) pokazalo je kako postoji povezanost između obrazovanja roditelja i financijskih primanja kod odraslih doktora znanosti, dok kod doktorica znanosti nisu pronađene statistički značajne razlike. Međugeneracijska mobilnost nije se pokazala kod azijata, mala je kod bijelaca i crnaca, a izražena je kod hispanaca. U konačnici, autorica zaključuje kako doktorat u SAD-u odvaja pojedince od njihovog društvenog podrijetla, ali ne uklanja izvore nejednakosti (Torche, 2018). emocionalne inteligencije, posebice kada govorimo o Bar-Onovom modelu (Dunn, 2002; King, 1999; Singh, 2002; Sutarso, 1990; Haralur i suradnici, 2019; Harrod i Scheer, 2005; Cassano i suradnici, 2020). S druge strane, postoje istraživanja koja pokazuju veću emocionalnu inteligenciju kod muškaraca (e.g. Ahmad, Bangash i Khan, 2009; Chu, 2010).

Haralur sa suradnicima (2019) kao značajne čimbenike emocionalnoj inteligenciji pronalazi imanje braće i sestara, gubitak roditelja, obrazovanje roditelja i povezanost s roditeljima.

Emocionalna inteligencija i posao

Nekolicina istraživanja ne pronalazi razlike u emocionalnoj inteligenciji s obzirom na socio-demografske varijable. Primjerice, istraživanje s medicinskim osobljem koje su proveli Kahraman i Hiçdurmaz (2016) u Turskoj, pokazalo je kako ne postoje statistički značajne razlike s obzirom na dob, spol, bračni status te imanje djece. Harrod i Scheer (2005) na uzorku adolescenata nisu pronašli razlike s obzirom na dob, mjesto stanovanja i prihoda kućanstva. Razlike s obzirom na spol i razinu obrazovanja nisu pronađene niti na uzorku studenata sestrinstva (Namdar i suradnici, 2009). Na uzorku radnika u Nigeriji, Adeyemo (2008) pokazao je kako žene imaju više rezultate na testovima emocionalne inteligencije kao i osobe s dužim radnim iskustvom. Isto tako, emocionalna inteligencija viša je kod osoba s višim socio-ekonomskim statusom i zadovoljstvom obiteljskim životom (Namdar i suradnici, 2009).

Emocionalna inteligencija znanstvenika

Marengo i Chinyamurindi (2018) testirali su i razlike u emocionalnoj inteligenciji s obzirom na socio-demografske karakteristike mladih znanstvenika. Rezultati istraživanja pokazali su da razlike u emocionalnoj inteligenciji postoje kada govorimo o etničkom porijeklu sudionika, dok na temelju spola, dobi i radnog iskustva razlike nisu pronađene.

Ngah, Jusoff i Rahman (2009) proveli su istraživanje sa znanstvenicima u Maleziji koristeći Bar-Onov model proučavanja emocionalne inteligencije. Rezultati istraživanja pokazali su statistički značajnu povezanost između emocionalne inteligencije i pozitivnih stavova o radu, te umjerenu povezanost s radnim učinkom i zadovoljstvom poslom. Shafir i Rana (2016) potvrdili su istraživanjem statistički značajnu povezanost između emocionalne inteligencije i organizacijske predanosti u Pakistanu. Značajnu povezanost između emocionalne inteligencije i zadovoljstva poslom kod znanstvenika pronašli su Bamabale i suradnici (2017) koristeći Wong i Nisko upitnik emocionalne inteligencije. Povezanost između zadovoljstva poslom i emocionalne inteligencije potvrdilo je i istraživanje koje je proveo Marengo (2017). Slično, Emmadi (2019) konstatira kako je razumijevanje i kontrola emocija značajan čimbenik

zadovoljstva u privatnom i radnom okruženju, te da će osobe s višom emocionalnom inteligencijom biti zadovoljnije poslom. Seyal i Afzaal (2013) proveli su istraživanje sa znanstvenicima u Bruneju (jugoistočna Azija) prema kojem pojedine dimenzije emocionalne inteligencije u kombinaciji s organizacijskom predanošću previđaju zadovoljstvo poslom kod znanstvenika.

Marembo (2017) pokazao je povezanost između hijerarhijskog uspjeha na poslu, uspjeha nevezanog uz organizaciju i interpersonalnog uspjeha kod znanstvenika i emocionalne inteligencije. Ipak, ovo istraživanje pronašlo je značajnu povezanost na razini pojedinih komponenata uspjeha i emocionalne inteligencije, dok se, s druge strane, emocionalna inteligencija nije pokazala značajnim prediktorom karijernog uspjeha kod znanstvenika općenito. Istraživanje koje su proveli Marembo, Chinyamurindi i Mjoli (2018) pokazalo je kako je emocionalna inteligencija značajan čimbenik međuljudskog, neorganizacijskog i hijerarhijskog uspjeha kod mladih znanstvenika, kao i njihovoj prilagodbi poslu i daljnjem razvoju karijere.

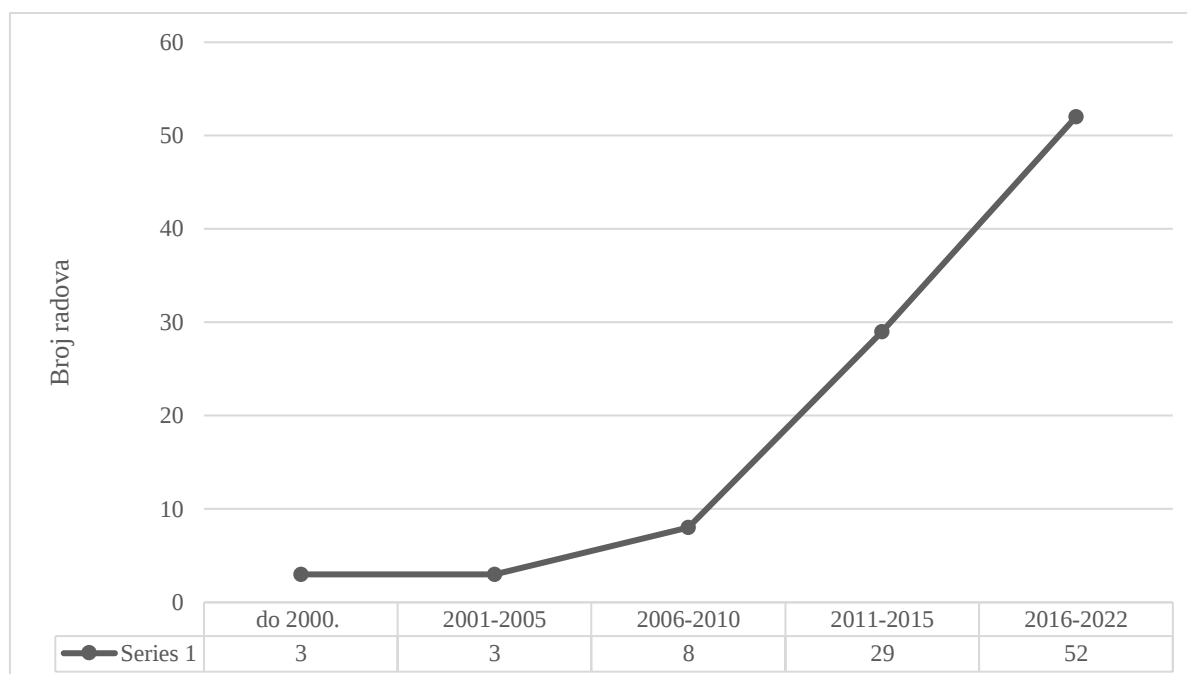
Bayrak Kök, Kösecik i Özdemir (2009) proveli su istraživanje s turskim znanstvenicima gdje su u relaciju stavili koncept emocionalne inteligencije i strategije upravljanja sukobima. Rezultati su pokazali statistički značajnu povezanost između ova dva koncepta. Istraživanje u Turskoj proveli su i Yilmaz i Oztimurlenk (2020) sa 103 znanstvenika Sveučilišta Hacettepe koje je za cilj imalo istražiti učinak emocionalne inteligencije na informacijsko ponašanje znanstvenika, odnosno, načine na koje znanstvenici prikupljaju, koriste i dijele informacije. Rezultati su pokazali kako je emocionalna inteligencija značajan čimbenik u komponenti dijeljenja informacija s drugima. Slično, Refat Alfaouri i Hindawi (2019) istraživali su emocionalnu inteligenciju kao čimbenik komunikacijskih vještina kod znanstvenika na javnim sveučilištima u Jordanu (n=100). Rezultati su pokazali kako znanstvenici općenito imaju visok osjećaj emocionalne inteligencije, te da emocionalnu inteligenciju smatraju važnom za komunikacijske vještine. Istraživanje je provedeno prema modelu Daniela Golemana. Pronađena je slabija korelacija između komunikacijskih vještina i emocionalne inteligencije.

Parrish (2015) provela je kvalitativnu studiju koja je za cilj imala ispitati važnost emocionalne inteligencije za učinkovito akademsko vodstvo u visokom obrazovanju. Istraživanje je iskristaliziralo empatiju, inspiriranje i vođenje drugih kao elemente emocionalne inteligencije koji su važni u akademskom vodstvu.

Pilkington, Bowen i Rose (2019) proveli su istraživanje s 533 znanstvenika ispitujući učinak emocionalne inteligencije na percipirani stres. Stres u kontekstu emocionalne inteligencije istraživala je i Olivier (2005). Navedeno istraživanje provedeno je s visokoškolskim ustanovama u Južnoj Africi, a rezultati su ukazali na povezanost između stresa i koncepta emocionalne inteligencije. Povezanost između profesionalnog stresa i emocionalne inteligencije potvrdilo je istraživanje Simonsa (2016) u kojem se emocionalna inteligencija pokazala značajnim čimbenikom subjektivne dobrobiti znanstvenika. Atta, Ather i Bano (2013) u relaciju su stavili emocionalnu inteligenciju i osobine ličnosti kod 163 sveučilišna nastavnika. Rezultati su pokazali kako je emocionalna inteligencija statistički značajno pozitivno povezana s ekstrovertiranošću, savjesnošću, otvorenošću prema iskustvu i ugodnošću, dok negativno korelira s neuroticizmom. Rezultati su također pokazali kako ne postoje razlike prema spolu u emocionalnoj inteligenciji. Kvalitativnu studiju proveli su i Wangmo i Daker (2021) koja je ispitala odnos između emocionalne inteligencije i dobrobiti kod žena znanstvenica u Butanu. Rezultati su pokazali kako postoji svijest o utjecaju emocionalne inteligencije na njihovu osobnu i profesionalnu dobrobit. Woods (2010) u pregledu istraživanja zaključuje kako su emocije važan segment kada govorimo o zdravlju i dobrobiti zaposlenika u visokom obrazovanju, ističe manjak istraživanja emocija, te potiče jače istraživačke napore u ovom segmentu koji je do sada bio nepravedno zanemaren nauštrb stavova, uvjerenja i mišljenja koji su, prema autoru, manje snažni čimbenici za fizičko i mentalno zdravlje znanstvenika.

Pregled istraživanja emocionalne inteligencije u Hrvatskoj

Trend istraživanja koncepta emocionalne inteligencije u Hrvatskoj prati svjetske trendove istraživanja ovog koncepta. Za potrebe ovog pregleda istraživanja, pretražen je Hrčak - Portal hrvatskih znanstvenih i stručnih časopisa u Hrvatskoj. Radovi su pretraženi pomoću ključne riječi *emotional intelligence*, te je takvih radova 100 na ovom portalu. Grafikon 2. pokazuje broj objavljenih radova po razdoblju od 5 godina. Iz priloženog je jasno vidljiv rapidan rast objavljenih radova s ključnom riječju 'emocionalna inteligencija' nakon 2010. godine, pa se može reći kako postoji trend rasta popularnosti ove teme u Hrvatskoj.



Grafikon 2 – Broj radova objavljenih u hrvatskim znanstvenim i stručnim časopisima s ključnom riječju „emotional intelligence“

U Hrvatskoj do sada nisu provedena istraživanja emocionalne inteligencije na populaciji znanstvenika. Radovi i istraživanja vezana uz emocionalnu inteligenciju uglavnom se bave radom (Gutić Martinčić, 2017; Stipanović i Smoljić, 2015; Pavlović i Bušelić, 2019; Tuzla i Hrستیć, 2021; Neuberg i Plečko, 2016) i upravljanjem (Hajncel i Vučenović, 2020; Kunalić i suradnici, 2016; Ilić, 2008; Marić, Kovač i Habek, 2018). Jedan dio istraživanja bavi se emocionalnom inteligencijom u kontekstu razvojne psihologije (Mestre, 2020; Munja Samarin i Takšić, 2009; Babić Čikeš i Buško, 2020; Velki, Milić i Lučić, 2021; Bačić, 2011; Krulić i Velki, 2014; Rijavec, Ljubini-Golub i Brebrić, 2021; Mihić, 2019). Ostali radovi bave se emocionalnom inteligencijom u relaciji s raznim psihološkim čimbenicima, primjerice crte ličnosti u sportu (Mitić i suradnici, 2020; Kajtna i Cetinić, 2008), mračna trijada vrijednosti (Sokić i Horvat, 2019), agresivnost (Grgić, Babić Čikeš i Ručević, 2014; Babić Čikeš, 2017), devijantnost (Ivanišević, 2017; Opat Jozić i Ombla, 2019).

2.3. Pregled istraživanja subjektivnog karijernog uspjeha

Imanje obitelji pokazalo se statističkim značajnim čimbenikom subjektivnog karijernog uspjeha kao i zadovoljstva poslom i privrženosti organizaciji (Koekemoer, Strasheim i Cross, 2016). Prema Ng i Feldman (2014) socio-ekonomski status nije povezan sa subjektivnim karijernim

uspjehom, pri čemu autori slabiji socio-ekonomski status operacionaliziraju kroz ženski spol, brak, imanje djece i imanje velikog broja djece.

Prema meta-analizi, sa subjektivnim karijernim uspjehom pozitivno su povezani kvaliteta rukovoditelja (uključujući potporu, socijalnu integraciju, socijalnu podršku, imanje mentora, networking, znanje o politici organizacije, prilike za napredovanje, izazove, iskorištenost vještina radnika, proceduralnu pravednost, očekivanja i sigurnost posla) (Ng i Feldman, 2014).

Čimbenik koji se također pokazao značajnim u subjektivnom karijernom uspjehu je prekvalificiranost koja dovodi do slabije percepcije uspjeha, kao i do nezadovoljstva poslom i općenito, nezadovoljstva životom u cjelini (Erdogan i suradnici, 2018). Slično potvrđuju i Ng i Feldman (2014) prema kojima su nezadovoljstvo poslom, niska privrženost organizaciji, niska profesionalna predanost, niska motivacija za poslom, niska uključenost u posao i nizak angažman na poslu statistički značajno pozitivno povezani sa subjektivno nižim karijernim uspjehom. Istraživanja pokazuju kako su značajni čimbenici subjektivnom karijernom uspjehu također i karijerna adaptabilnost (Zacher, 2014) te općenito negativna iskustva na poslu (Duffy, Ganster i Pagon, 2002).

Subjektivni karijerni uspjeh znanstvenika

Istraživanja koja se bavi subjektivnim karijernim uspjehom nisu česta. U ovom poglavlju navest će se glavni nalazi onih koja su provedena do sada.

Značajni čimbenici subjektivnog karijernog uspjeha kod mladih znanstvenika, prema istraživanju autora Owusu-Agyeman (2021) su: hijerarhijske barijere, nejasne politike i nedostatak akademske slobode. Zatim, prema istom istraživanju, dostupnost resursa za učenje i poučavanje, dostupnost profesionalnih mreža i socijalna interakcija jačaju subjektivni karijerni uspjeh, a na individualnoj razini to je osjećaj adekvatnosti, socijalizacija s kolegama i rad bez opterećenja (Owusu-Agyeman, 2021). Prema Crisan (2021), organizacijske varijable koreliraju kako s objektivnim, tako i subjektivnim karijernim uspjehom znanstvenika. Značajni čimbenici subjektivnog karijernog uspjeha u ovom istraživanju su: napredovanje, te broj objavljenih radova kao uvjet za napredovanje, samoefikasnost i usmjerenost na cilj. Istraživanje sa znanstvenicima u Južnoj Africi pokazalo je kako su značajni čimbenici subjektivnog karijernog uspjeha: centralizacija, motivacija, očekivanja i samoučinkovitost (Riordan i Louw-Potgieter, 2011).

2.4.1. Kratak pregled istraživanja o znanstvenom sustavu u Republici Hrvatskoj

Znanstveno područje i polje

Analiza koju je provela Vrkić i suradnici (2020) pokazala je kako prema kategorizaciji časopisa, hrvatski znanstvenici (uzorak Sveučilišta u Rijeci) iz područja prirodnih znanosti u većoj mjeri objavljuju u Q1 i Q2 časopisima, dok znanstvenici iz područja društvenih znanosti i humanistike u većoj mjeri objavljuju u časopisima koji su Q3 i Q4. Također, navedeno istraživanje pokazalo je kako su znanstvenici iz područja prirodnih znanosti skloniji dijeliti nalaze svojih istraživanja na raznim platformama za razliku od znanstvenika u društvenim znanostima. Nastavno na temu, postoje velike razlike u broju objavljenih radova, kao i u broju citata s obzirom na znanstveno područje, pa i polje. Upravo izazove vezane uz objavu znanstvenih radova i svojevrsnog pritiska na znanstvenike raspravljaju Romić i Mitrović (2021) prema kojima su znanstvenici s jedne strane prisiljeni na kvantitetu i objavu velikog broja radova, a s druge strane ti bi radovi trebali imati što veći odjek odnosno biti što kvalitetniji. Prema kritičkom osvrtu koje je provela Dragičević (2022) u Republici Hrvatskoj još uvijek nedostaje interdisciplinarnih pristupa u visokoobrazovnim institucijama iako se takve vrijednosti promiču na najboljim sveučilištima u svijetu. Svirčić Gotovac, Petrović i Krištofić (2019) istraživali su razne dimenzije vezane uz rad znanstvenika s obzirom na znanstvena područja. Navedeno istraživanje je pokazalo kako su znanstvenici iz društveno-humanističkog područja iscrpljeniji od znanstvenika iz STEM područja. Znanstvenike iz društveno-humanističkog područja u većoj mjeri ispunjava istraživački rad nego znanstvenike iz biomedicine i zdravstva. Također, istraživanje je pokazalo kako znanstvenici STEM područja u većoj mjeri sudjeluju u kompetentnim međunarodnim projektima od znanstvenika iz društveno-humanističkog područja. Ista je situacija kada govorimo i o stipendijama i boravcima u inozemstvu (Svirčić Gotovac, Petrović i Krištofić, 2019).

Jerneić i Kutleša (2012) istraživali su stavove prema radu, radni učinak i namjeru napuštanja organizacije kod znanstvenih djelatnika u Republici Hrvatskoj. Rezultati njihovog rada pokazali su kako su znanstveni novaci „manje zaokupljeni poslom te da imaju manje izraženu afektivnu, instrumentalnu i normativnu odanost organizaciji nego stariji znanstvenici“. S druge strane, zaokupljenost poslom pokazala se najznačajnijim prediktorom radnog učinka. Zadovoljstvo poslom pokazalo se kao značajan čimbenik sklonosti za napuštanjem organizacije kod znanstvenih novaka, dok je kod starijih znanstvenika slabije izražen.

Sušanj, Jakopec i Đorić (2020) na temelju dobivenih rezultata istraživanja ukazuju na različite razine razvijenosti korištenja pojedinih praksi za upravljanje učinkovitošću i profesionalnim razvojem znanstvenika u Hrvatskoj. Autori također naglašavaju funkciju učinkovitog upravljanja ljudskim potencijalima na visokim učilištima kojeg trenutno nedostaje, a koji značajno može utjecati na učinkovitost znanstvenika kao i na njihov profesionalni razvoj.

Svirčić Gotovac, Petrović i Krištofić (2019) istražili su radne i stambene uvjete znanstvenika u Republici Hrvatskoj. Prema rezultatima, zadovoljstvo poslom znanstvenika razlikuje se s obzirom na mjesto stanovanja tako da su zadovoljnije osobe koje rade van Zagreba, s obzirom na spol – zadovoljniji su muškarci, također zadovoljniji su zaposleni na neodređeno. Također, mlađi znanstvenici i žene u većoj mjeri osjećaju iscrpljenost i nesigurnost vezano uz rad. Istraživanje je također pokazalo kako zaposlenici na sveučilištima u manjoj mjeri strahuju od gubitka posla od zaposlenih na institutima, te žene u većoj mjeri nego muškarci. Zaposleni na sveučilištima također značajno više zarađuju od 'dodatnih poslova' za razliku od znanstvenika na institutima. Mladi znanstvenici te znanstvenici iz STEM područja u manjoj mjeri smatraju da su adekvatno plaćeni za svoj rad.

Kada govorimo o ispunjenosti radom, 92,4% ispitanika smatralo je svoj posao kreativnim, a 93,7% smatralo je kako ih istraživački rad ispunjava. Nastavne aktivnosti i rad sa studentima nastavno osoblje ispunjava u nešto manjoj mjeri nego što je to istraživački rad – 85,5% (Svirčić Gotovac, Petrović i Krištofić, 2019).

Opremljenošću radnim prostorom i tehničkom opremom zadovoljniji su znanstvenici zaposleni van Zagreba, isto kao i muškarci naspram žena, djelatnici na neodređeno naspram onih na

određeno, te zaposleni na sveučilištima naspram onih zaposlenih na institutima (Svirčić Gotovac, Petrović i Krištofić, 2019).

Kada govorimo o stambenim uvjetima hrvatskih znanstvenika, u boljem stambenom položaju su oni zaposleni na neodređeno i oni koju su stan kupovali kroz mjere subvencioniranja (Svirčić Gotovac, Petrović i Krištofić, 2019).

Ogresta (2013) istraživala je profesionalni stres kod znanstvenih novaka na Sveučilištu u Zagrebu. Rezultati prikazani u njezinoj doktorskoj disertaciji pokazuju kako su tada znanstveni novaci pokazali umjerenu razinu emocionalne iscrpljenosti, te nizak stupanj depersonalizacije i smanjenog osobnog postignuća. Također, rezultati su pokazali da novaci rijetko iskazuju namjeru za odlaskom iz znanosti te izrazito rijetko želju za odlaskom u inozemstvo. Treba imati na umu da je istraživanje provedeno prije ulaska Hrvatske u Europsku uniju, pa bi shodno tome rezultati danas možda bili nešto drugačiji. Vezano uz profesionalno sagorijevanje, rezultati su pokazali kako mu najviše doprinose varijable radnog opterećenja i zadovoljstva poslom.

Socijalizacija znanstvenika

Brajdić Vuković (2013: 2017) istraživala je probleme profesionalne socijalizacije znanstvenih novaka u Republici Hrvatskoj. Rezultati kvalitativnog istraživanja pokazali su kako su najveći problemi u socijalizaciji: prekomjerni rad novaka u nastavi i angažiranost na projektima od trećih naručitelja, problemi vezani uz superviziju i mentorstvo, nedostatan financiranje znanstvenih istraživanja, nedostatak stručnog i tehničkog osoblja, te problemi vezani uz dominantne vrijednosti akademskog sustava u Republici Hrvatskoj.

Korištenje znanstvenih društvenih mreža (e.g. Academia.edu, Mendeley, LinkedIn, ResearchGate) istražile su Romić, Machala Poplašen i Mitrović (2022). Deskriptivni pokazatelji navedenog istraživanja pokazali su kako znanstvene društvene mreže koristi 91% hrvatskih znanstvenika te su postoci slični s obzirom na pojedino područje znanosti. Najčešće korištena društvena mreža je ResearchGate koju koristi 64% sudionika istraživanja, ali u najvećoj mjeri za pronalazak i razmjenu znanstvenih radova, dok je mreža LinkedIn najčešća za pronalazak kontakata. Ipak, treba naglasiti, kako jedan dio znanstvenika (11-24%) ima profile na društvenim mrežama, ali ih ne koristi aktivno.

Socio-ekonomski status znanstvenika

Prema istraživanju koje je provela Šuljok (2006), u Republici Hrvatskoj je, za vrijeme istraživanja (2004), znanstvena profesija bila izrazito elitistička tako da su znanstvenici bili pretežno urbanog podrijetla i od visokoobrazovanih roditelja što ukazuje na manjak dostupnosti obrazovanja i zanimanja za znanost kod deprivilegiranih društvenih skupina. Ipak trend je tada pokazivao manju prisutnost elitizma kod mladih znanstvenika.

U kontekstu ovog rada, vrlo je važno istraživanje u sklopu doktorske disertacije kojeg je provela Doolan (2009). Rezultati navedenog istraživanja pokazali su kako u Hrvatskoj postoji međusobno povezana mreža utjecaja koja oblikuje studentske izbore i iskustva, odnosno naslijeđeni ili stečeni socijalni kapital uz ostale socio-demografske karakteristike. Studija je pokazala kako studenti koji imaju jak naslijeđeni socijalni kapital ostvaruju određenu obrazovnu prednost, a socijalni kapital ima također važnu ulogu kada govorimo o izboru polja zanimanja.

Kritički osvrt i povezanost s ciljem istraživanja

Pregled dosadašnjih istraživanja pokazuje da su socijalni kapital i emocionalna inteligencija prepoznati kao važni čimbenici u razumijevanju uspjeha pojedinaca, no većina tih istraživanja fokusira se na opći socijalni kapital odraslih osoba, često zaposlenika u korporacijama, dok je rani socijalni kapital - osobito u znanstvenom kontekstu - značajno manje istražen. Također, iako brojna istraživanja ukazuju na povezanost osobina ličnosti i emocionalne inteligencije sa subjektivnim karijernim uspjehom, nedostaje istraživanja koja istovremeno ispituju međudjelovanje ovih faktora u populaciji znanstvenika.

U tom kontekstu, ovaj doktorski rad doprinosi znanstvenom korpusu na više razina. Prvo, uvodi koncept ranog socijalnog kapitala (kao kapitala roditelja) u empirijsku analizu, što je novost u domaćem i međunarodnom kontekstu. Drugo, rad integrira tri ključna koncepta - rani socijalni kapital, osobni kapital (emocionalna inteligencija i crte ličnosti) i subjektivni karijerni uspjeh - u jedinstven istraživački model.

Stoga, ovo istraživanje nadilazi postojeće teorijske okvire i empirijski pristup kombiniranjem socio-demografskih, osobnih i razvojnih čimbenika u analizi karijernog uspjeha. Time ne samo

da popunjava prazninu u postojećoj literaturi, već pruža i temelje za oblikovanje konkretnih preporuka u području razvoja znanstvenih karijera u akademskoj zajednici u Hrvatskoj i obrazovnih politika općenito.

3. Cilj i hipoteze istraživanja

Cilj je ovoga rada istražiti odnos ranog socijalnog kapitala, emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti zaposlenih na Sveučilištima u Hrvatskoj. Sekundarni cilj istraživanja je istražiti ulogu socio-demografskih karakteristika u navedenim odnosima opisanima u primarnom cilju. Specifično, istražiti će se postoje li razlike u (1) u ranom socijalnom kapitalu s obzirom na socio-demografske karakteristike i znanstveno područje, (2) u emocionalnoj inteligenciji s obzirom na socio-demografske karakteristike i znanstveno područje, (3) u povezanosti između emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na socio-demografske, (4) u povezanosti između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na socio-demografske karakteristike, (5) u povezanosti između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na emocionalnu inteligenciju kod doktora znanosti u Hrvatskoj.

Za potrebe ovog istraživanja, koncept socijalnog kapitala roditelja operacionaliziran/definiran je na sljedeći način: socijalni kapital roditelja označava stupanj poznanstva, te stupanj društvenog angažmana i utjecaja koje su imali roditelji doktora znanosti do njihove 18 godine. Ova operacionalna definicija socijalnog kapitala roditelja odabrana je probirom teorijskih postavka socijalnog kapitala (pri čemu je odabrana strukturalna dimenzija) te presjekom dimenzija koje bi mogle biti značajni čimbenici percepcije uspjeha. Vezano uz socijalni kapital, odabran je teorijski Bourdieu-ov teorijski pravac, budući da se on u istraživanjima pokazao kao najprikladniji u slučajevima istraživanja karijernoga puta, obrazovanja i uspjeha (Hoskins, 2013).

Za potrebe istraživanja odabran je teorijski model emocionalne inteligencije koji su osmislili i definirali Salovey i Mayer (1990), prema kojima je „emocionalna inteligencija je skup vještina za koje se pretpostavlja da pridonose točnoj procjeni i izražavanju emocija kod sebe i kod drugih, učinkovitoj regulaciji emocija kod sebe i kod drugih te korištenju osjećaja za motiviranje, planiranje i postizanje u vlastitom životu“. Ovaj pristup proučavanja emocionalne inteligencije odabran je jer se do sada često koristio u mjerenju emocionalne inteligencije za potrebe istraživanja.

Subjektivni karijerni uspjeh proučavat će se kroz teorijski model Gattikera i Larwooda (1986) koji subjektivni karijerni uspjeh proučava kroz pet dimenzija: poslovni uspjeh, interpersonalni uspjeh, financijski uspjeh, hijerarhijski uspjeh i životni uspjeh.

4. PROBLEMI I HIPOTEZE RADA

4.1. Problemi rada

- 1) Utvrditi postoje li razlike u ranom socijalnom kapitalu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na socio-demografske karakteristike
- 2) Utvrditi postoje li razlike u ranom socijalnom kapitalu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje
- 3) Utvrditi postoje li razlike u emocionalnoj inteligenciji kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na socio-demografske karakteristike
- 4) Utvrditi postoje li razlike u emocionalnoj inteligenciji kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje
- 5) Utvrditi postoje li razlike u povezanosti između emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na socio-demografske karakteristike doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj
- 6) Utvrditi postoje li razlike u povezanosti između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na socio-demografske karakteristike doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj
- 7) Utvrditi postoje li razlike u povezanosti između petfaktorskog modela ličnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na socio-demografske karakteristike doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj
- 8) Utvrditi postoje li razlike u povezanosti između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na emocionalnu inteligenciju doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj
- 9) Utvrditi postoje li razlike u povezanosti između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na petfaktorski model ličnosti doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj.

4.2. Hipoteze rada

S obzirom na teorijske postavke i cilj istraživanja, u ovom radu testirat će se ukupno devet općih hipoteza:

H1: Postoji statistički značajna razlika u ranom socijalnom kapitalu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na socio-demografske karakteristike

a) Spol

H1.1. Postoji statistički značajna razlika u društvenim vezama kao komponenti ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na spol. Muškarci će imati više rezultate na skali 'društvene veze'.

H1.2. Postoji statistički značajna razlika u socijalnoj participaciji kao komponenti ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na spol. Muškarci će imati više rezultate u ranom socijalnom kapitalu na skali 'socijalna participacija'.

b) Dob

H1.3. Postoji statistički značajna povezanost društvenih veza kao komponente ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na dob. Doktori znanosti starije životne dobi imati više rezultate na skali 'društvene veze'.

H1.4. Postoji statistički značajna povezanost socijalne participacije kao komponente ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na dob. Doktori znanosti starije životne dobi će imati više rezultate u ranom socijalnom kapitalu na skali 'socijalna participacija'.

c) Veličina mjesta rođenja

H1.5. Postoji statistički značajna razlika u društvenim vezama kao komponenti ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na veličinu mjesta rođenja. Doktori znanosti iz mjesta s većim brojem stanovnika imat će više rezultate na skali 'društvene veze'.

H1.6. Postoji statistički značajna razlika u socijalnoj participaciji kao komponenti ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na veličinu mjesta rođenja. Doktori znanosti iz mjesta s većim brojem stanovnika imat će više rezultate u ranom socijalnom kapitalu na skali 'socijalna participacija'.

d) Ekonomski status

H1.7. Postoji statistički značajna razlika u društvenim vezama kao komponenti ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na ekonomski status. Doktori znanosti s višim trenutnim ekonomskim statusom će imati više rezultate na skali 'društvene veze'.

H1.8. Postoji statistički značajna razlika u socijalnoj participaciji kao komponenti ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na dob. Doktori znanosti s višim trenutnim ekonomskim statusom imati više rezultate u ranom socijalnom kapitalu na skali 'socijalna participacija'.

H2: Ne postoji statistički značajna razlika u ranom socijalnom kapitalu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje

H2.1. Ne postoji statistički značajna razlika u društvenim vezama kao komponenti ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje.

H2.2. Ne postoji statistički značajna razlika u socijalnoj participaciji kao komponenti ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje.

H3: Postoji statistički značajna razlika u emocionalnoj inteligenciji kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na socio-demografske karakteristike⁴

a) Spol

H3.1. Ne postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju vlastitih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na spol.

H3.2. Ne postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju tuđih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na spol.

⁴ Važno je napomenuti kako se ovdje govori o samoprocjeni emocionalne inteligencije

H3.3. Ne postoji statistički značajna razlika u regulaciji osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na spol.

H3.4. Ne postoji statistički značajna razlika u korištenju osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na spol.

b) Dob

H3.5. Postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju vlastitih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na dob. Osobe mlađe i starije životne dobi će postizati niže rezultate, dok će osobe srednje životne dobi imati više rezultate na skali.

H3.6. Postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju tuđih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na dob. Osobe mlađe i starije životne dobi postizati će niže rezultate, dok će osobe srednje životne dobi imati više rezultate na skali.

H3.7. Postoji statistički značajna razlika u regulaciji osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na dob. Osobe mlađe i starije životne dobi postizati će niže rezultate, dok će osobe srednje životne dobi imati više rezultate na skali.

H3.8. Postoji statistički značajna razlika u korištenju osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na dob. Osobe mlađe i starije životne dobi će postizati niže rezultate, dok će osobe srednje životne dobi imati više rezultate na skali.

c) Veličina mjesta rođenja

H3.9. Ne postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju vlastitih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na mjesto rođenja.

H3.10. Ne postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju tuđih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na mjesto rođenja.

H3.11. Ne postoji statistički značajna razlika u regulaciji osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na mjesto rođenja.

H3.12. Ne postoji statistički značajna razlika u korištenju osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na mjesto rođenja.

d) Ekonomski status

H3.13. Ne postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju vlastitih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na trenutni ekonomski status.

H3.14. Ne postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju tuđih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na trenutni ekonomski status.

H3.15. Ne postoji statistički značajna razlika u regulaciji osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na trenutni ekonomski status.

H3.16. Ne postoji statistički značajna razlika u korištenju osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na trenutni ekonomski status.

H4: Ne postoji statistički značajna razlika u emocionalnoj inteligenciji kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje.

H4.1. Ne postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju vlastitih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje.

H4.2. Ne postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju tuđih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje.

H4.3. Ne postoji statistički značajna razlika u regulaciji osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje.

H4.4. Ne postoji statistički značajna razlika u korištenju osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje.

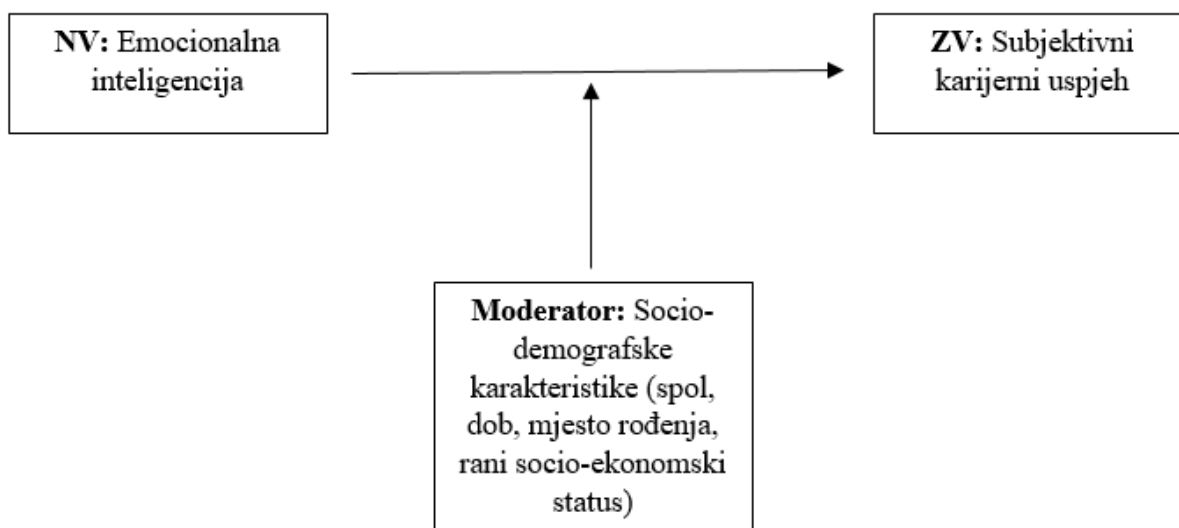
H5.: Emocionalna inteligencija je statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnom karijernom uspjehu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj uz socio-demografske karakteristike kao moderatore.

H5.1. Pozitivna statistički značajna povezanost između emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na spol.

H5.2. Pozitivna statistički značajna povezanost između emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na dob.

H5.3. Pozitivna statistički značajna povezanost između emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na mjesto rođenja.

H5.4. Pozitivna statistički značajna povezanost između emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na ekonomski status.



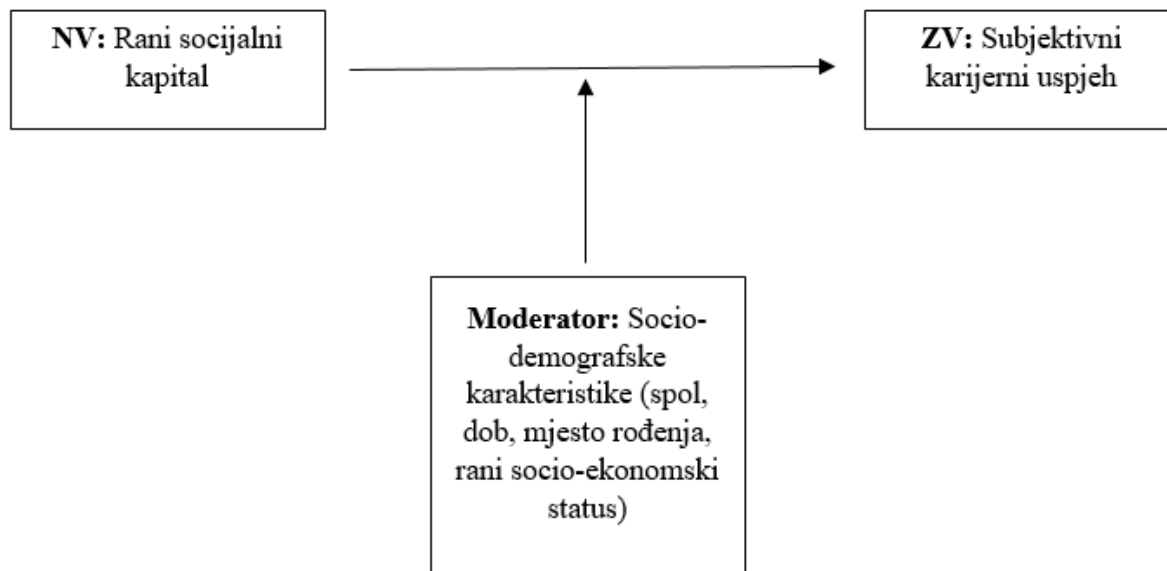
H6: Rani socijalni kapital je statistički značajan negativni prediktor subjektivnom karijernom uspjehu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj uz socio-demografska obilježja kao moderatore.

H6.1. Negativna statistički značajna povezanost između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na spol.

H6.2. Negativna statistički značajna povezanost između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na dob.

H6.3. Negativna statistički značajna povezanost između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na mjesto rođenja.

H6.4. Negativna statistički značajna povezanost između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na ekonomski status.



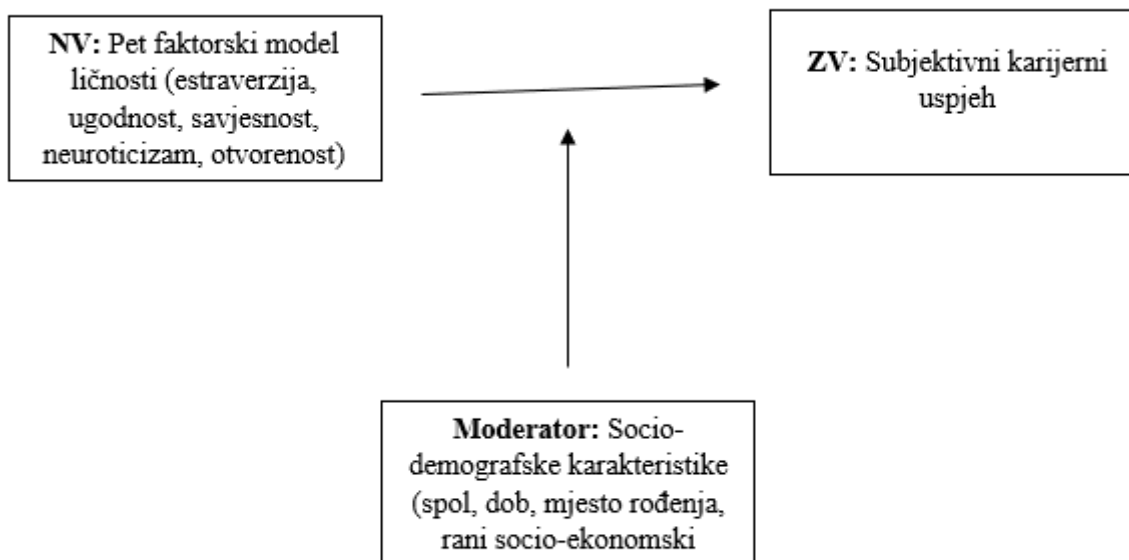
H7: Petrazinski model ličnosti je statistički značajan prediktor subjektivnom karijernom uspjehu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj uz socio-demografska obilježja kao moderatore.

H7.1. Statistički značajna povezanost između pojedinih komponenata modela ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam, otvorenost) i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na spol.

H7.2. Statistički značajna povezanost između pojedinih komponenata modela ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam, otvorenost) i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na dob.

H7.3. Statistički značajna povezanost između pojedinih komponenata modela ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam, otvorenost) i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na mjesto rođenja.

H7.4. Statistički značajna povezanost između pojedinih komponenata modela ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam, otvorenost) i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na ekonomski status.



H8: Rani socijalni kapital je statistički značajan negativni prediktor subjektivnom karijernom uspjehu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj uz emocionalnu inteligenciju kao moderator.

a) Komponenta „društvene veze“ ranog socijalnog kapitala

H8.1. Negativna statistički značajna povezanost između društvenih veza kao komponente ranog socijalnog kapitala i poslovnog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju.

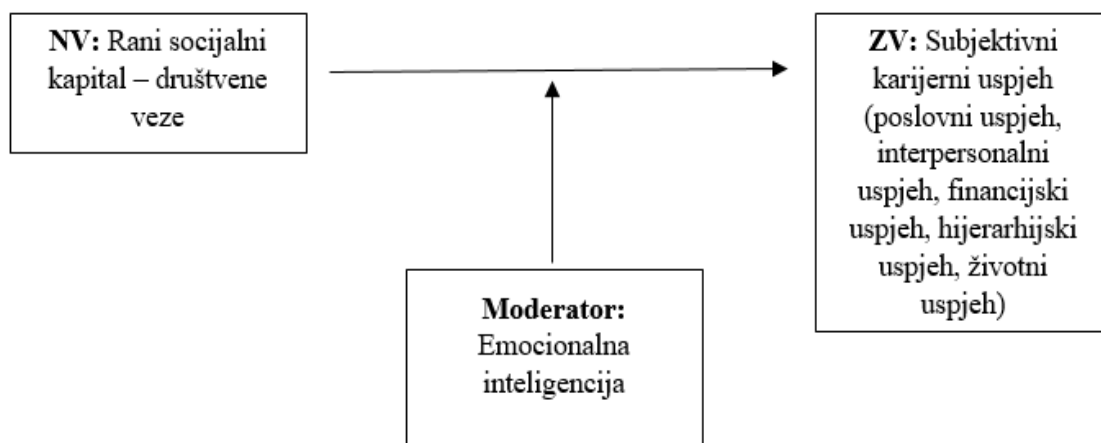
H8.2. Negativna statistički značajna povezanost između društvenih veza kao komponente ranog socijalnog kapitala i interpersonalnog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju.

H8.3. Negativna statistički značajna povezanost između društvenih veza kao komponente ranog socijalnog kapitala i financijskog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod

doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju.

H8.4. Negativna statistički značajna povezanost između društvenih veza kao komponente ranog socijalnog kapitala i hijerarhijskog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju.

H8.5. Negativna statistički značajna povezanost između društvenih veza kao komponente ranog socijalnog kapitala i životnog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju.



b) Komponenta „socijalna participacija“ ranog socijalnog kapitala

H8.6. Negativna statistički značajna povezanost između socijalne participacije kao komponente ranog socijalnog kapitala i poslovnog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju.

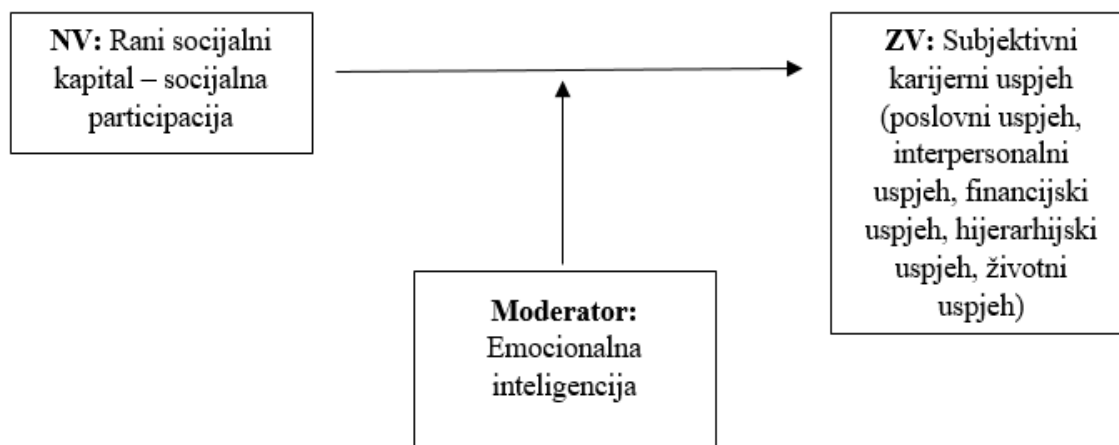
H8.7. Negativna statistički značajna povezanost između socijalne participacije kao komponente ranog socijalnog kapitala i interpersonalnog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog

uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju.

H8.8. Negativna statistički značajna povezanost između socijalne participacije kao komponente ranog socijalnog kapitala i financijskog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju.

H8.9. Negativna statistički značajna povezanost između socijalne participacije kao komponente ranog socijalnog kapitala i hijerarhijskog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju.

H8.10. Negativna statistički značajna povezanost između socijalne participacije kao komponente ranog socijalnog kapitala i životnog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju.



H9: Rani socijalni kapital statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj uz petfaktorski model ličnosti kao moderator.

a) Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala

H9.1. Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički su značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz ekstraverziju kao moderator.

H9.2. Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz ugodnost kao moderator.

H9.3. Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz savjesnost kao moderator.

H9.4. Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz neuroticizam kao moderator.

H9.5. Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz otvorenost kao moderator.

b) Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala

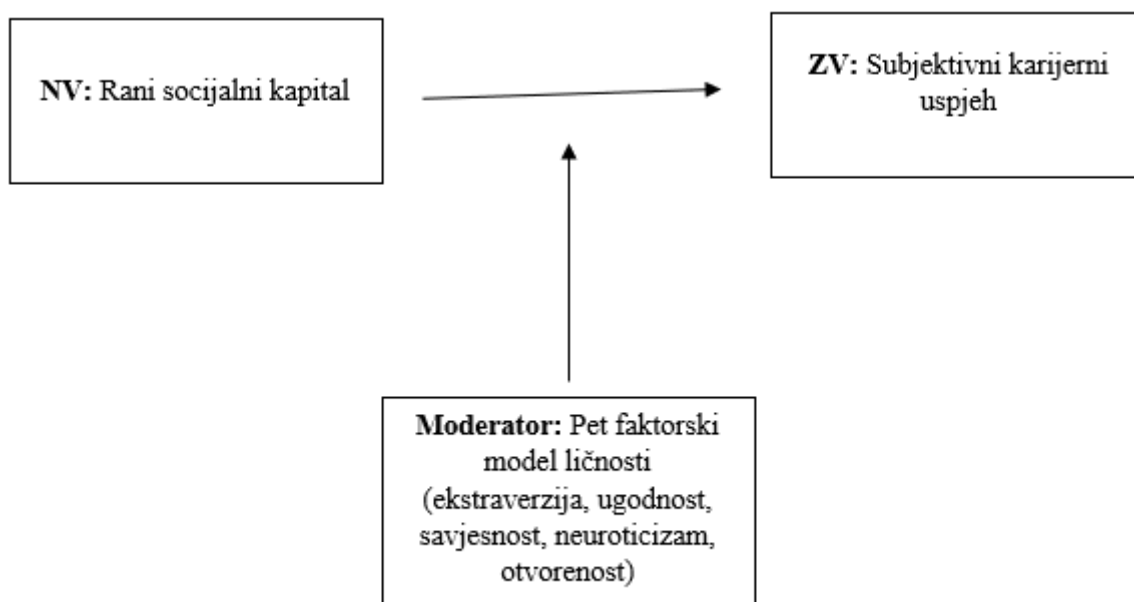
H9.6. Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz ekstraverziju kao moderator.

H9.7. Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz ugodnost kao moderator.

H9.8. Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz savjesnost kao moderator.

H9.9. Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz neuroticizam kao moderator.

H9.10. Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz otvorenost kao moderator.



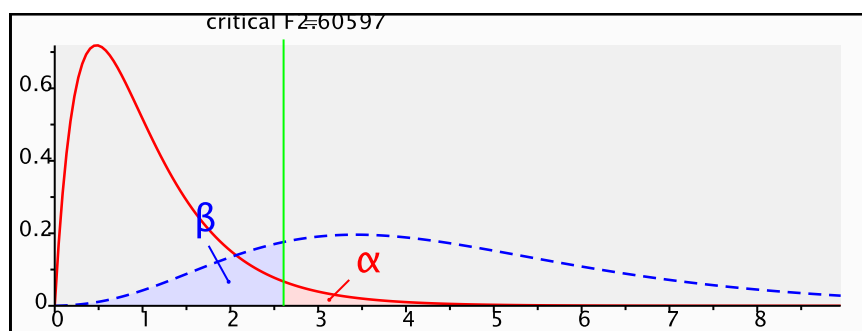
5. METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Kako bi se testirale hipoteze rada, primjerena je kvantitativna metodologija. Metoda koja je korištena u ovom istraživanju bila je anketa. Instrument prikupljanja podataka bio je jednokratni online upitnik. Podaci su prikupljeni online, putem e-maila. Istraživanje je provedeno na populaciji doktora znanosti zaposlenih u sustavu sveučilišnog visokog obrazovanja. Uzorak je bio prigodan. Za testiranje hipoteza rada korištena je inferencijalna statistika i multivarijatne statističke metode.

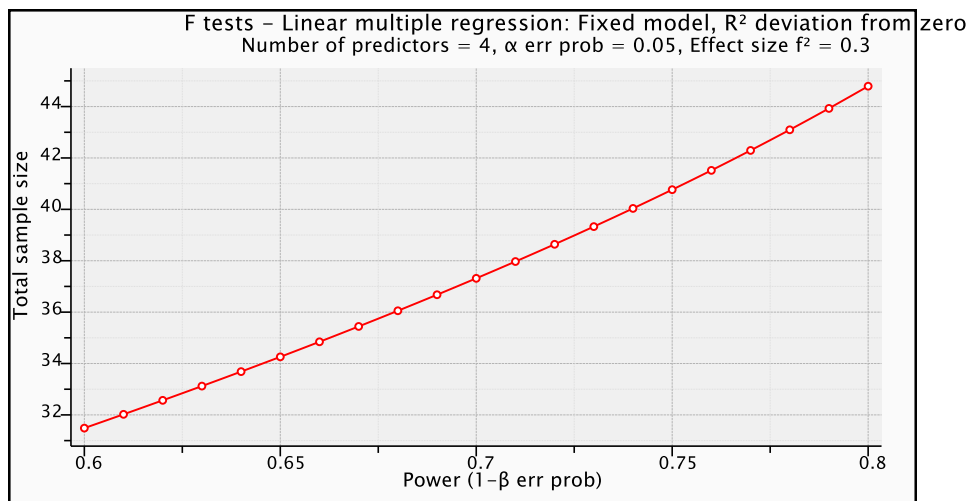
5.1. Uzorak i populacija

Uzorak u istraživanju je kombinacija prigodnog uzorka i uzorka snježne grude. Cilj je bio prikupiti minimalno 100 sudionika po jedinici analize.

Prema *G power* testu statističke snage – *A priori: Compute required sample size – given α , power and effect size*, izračunat u računalnom programu G*Power 3.1.94. (Effect size = 0,3; α err.prob = 0,05; Power (1- β err prob = 0.8; Grafikoni 3 i 4) uz broj prediktora po jednadžbi regresije koji je četiri, dovoljan broj sudionika je 45. Ipak, većina preporuka za regresijsku analizu nalažu da je minimalan broj ispitanika po grupi =100.



Grafikon 3 – *G power* test



Grafikon 4 – *Grafikon veličine uzorka prema snazi testa*

Populaciju istraživanja čine osobe koje su dosegle najvišu razinu obrazovanja u Hrvatskoj – doktorat znanosti. Kako bi se jasnije detektirao uzorak i jednostavnije prikupili podaci, populacija istraživanja bila je nastavno osoblje s doktoratom znanosti na hrvatskim sveučilištima u Republici Hrvatskoj. U nastavku slijedi opis uzorka.

Opis uzorka

Dob sudionika se kreće u rasponu od 27 do 76 godina, dok je prosjek 45 godina i jednak je za muškarce i žene. U pogledu spola, rezultati pokazuju da je većina sudionika ženskog spola (60,2%). Što se tiče bračnog statusa, većina sudionika (65,1%) se nalazi u braku, dok su manji postoci u vezi (13,4%), samci (12,3%), razvedeni (6,9%) ili udovci (2,2%). Kada je u pitanju prisutnost djece u obitelji, većina sudionika ima jedno (26,0%) ili dvoje djece (34,7%), dok je određeni postotak sudionika bez djece (30,2%) ili s troje i više djece (9,2%) (Tablica 9).

Tablica 9 – Sociodemografske karakteristike vezane uz obitelj

		Frekvencija	Postotak	Valjani postotak	Kumulativni postotak
Spol	Muški	176	39,40	39,6	39,6
	Ženski	269	60,20	60,4	100,0
	Bez odgovora	2	0,4		
Bračni status	U braku	291	65,1	65,1	65,1
	U vezi	60	13,4	13,4	78,5
	Samac	55	12,3	12,3	90,8
	Razveden	31	6,9	6,9	97,8
	Udovac	10	2,2	2,2	100,0
Imate li Vi djece?	Nemam djece	135	30,2	30,2	30,2
	Imam jedno dijete	116	26,0	26,0	56,2
	Imam dvoje djece	155	34,7	34,7	90,8
	Imam troje i više djece	41	9,2	9,2	100,0
Ukupno		447			

Što se tiče mjesta rođenja, vidimo da uzorak obuhvaća sudionike rođene u različitim urbanim sredinama. Najveći udio sudionika (32,9%) rođen je u većim gradovima. Osim toga, značajan broj sudionika (23,7%) rođen je u Gradu Zagrebu.

Kada je riječ o obiteljskoj strukturi, većina ispitanika (87,9%) odrasla je u obiteljima s oba roditelja, dok je manji broj ispitanika (12,1%) odrastao s jednim roditeljem.

Razina obrazovanja roditelja sudionika također pokazuje raznolikost u uzorku. Značajan broj majki i očeva završio je srednju školu (majke: 37,8%, očevi: 37,6%), a visok je i udio roditelja koji imaju završeno visoko obrazovanje (Tablica 10).

Tablica 10 – Sociodemografske karakteristike vezane uz djetinjstvo

		Frekvencija	Postotak	Valjani postotak	Kumulativni postotak
Veličina mjesta rođenja	Selo	55	12,3	12,3	12,3
	Manji grad	77	17,2	17,2	29,5
	Grad srednje veličine	62	13,9	13,9	43,4
	Veći grad	147	32,9	32,9	76,3
	Grad Zagreb	106	23,7	23,7	100,0
	Ukupno	447	100,0	100,0	
U kakvoj ste obitelji odrasli?	Odrastao/la sam s dva roditelja	393	87,9	87,9	87,9
	Odrastao/la sam s jednim roditeljem	54	12,1	12,1	100,0
Razina obrazovanja - majka	Završena OŠ	63	14,1	14,1	14,1
	Završena SŠ	169	37,8	37,8	51,9
	Završena VŠS	61	13,6	13,6	65,5
	Završena VSS	98	21,9	21,9	87,5
	Magisterij/doktorat znanosti	56	12,5	12,5	100,0
Razina obrazovanja - otac	Završena OŠ	39	8,7	8,7	8,7
	Završena SŠ	168	37,6	37,6	46,3
	Završena VŠS	65	14,5	14,5	60,9
	Završena VSS	117	26,2	26,2	87,0
	Magisterij/doktorat znanosti	58	13,0	13,0	100,0

Kada je riječ o znanstveno-nastavnim zvanjima (Tablica 11), većina ispitanika ima zvanje docenta (28,9%), što ukazuje na značajan broj mladih istraživača i nastavnika u uzorku. Izvanredni profesori također čine značajan dio (26,6%) uzorka, dok su redoviti profesori i redoviti profesori u trajnom zvanju manje zastupljeni.

Što se tiče zaposlenosti na određenim sveučilištima u Hrvatskoj, najveći broj ispitanika pripada Sveučilištu u Zagrebu (38,0%) i Rijeci (32%).

Društvene znanosti su najbrojnije područje (29,1%). Tehničke znanosti i biomedicina također su značajno zastupljene. Što se tiče međunarodne mobilnosti, manji postotak ispitanika (11,4%) ima iskustvo predavanja na sveučilištima izvan Hrvatske.

Tablica 11 – Sociodemografske karakteristike vezane uz posao na fakultetu

		Frekvencija	Postotak	Valjani postotak
Znanstveno-nastavno zvanje	Poslijedoktorand	119	26,6	26,6
	Docent	129	28,9	28,9
	Izvanredni profesor	119	26,6	26,6
	Redoviti profesor	39	8,7	8,7
	Redoviti profesor u trajnom zvanju	41	9,2	9,2
Sveučilište	Dubrovnik	5	1,1	1,1
	Osijek	50	11,2	11,2
	Rijeka	143	32,0	32,0
	Sjever	48	10,7	10,7
	Split	12	2,7	2,7
	Zadar	16	3,6	3,6
	Zagreb	170	38,0	38,0
	Slavonski Brod	1	0,2	0,2
	VERN	2	0,4	0,4
Znanstveno područje	Biomedicina i zdravstvo	93	20,8	20,8
	Biotehničke znanosti	43	9,6	9,6
	Društvene znanosti	130	29,1	29,1
	Humanističke znanosti	47	10,5	10,5
	Prirodne znanosti	23	5,1	5,1
	Tehničke znanosti	107	23,9	23,9
	Umjetnost	4	0,9	0,9
Postojanje angažmana na sveučilištu van Hrvatske	Da	51	11,4	11,4
	Ne	396	88,6	88,6

Kada je riječ o imovinskom stanju u djetinjstvu (Tablica 12), većina ispitanika (53,2%) ocijenila je svoje stanje kao prosječno, dok je manji postotak ispitanika navodio da im je imovinsko stanje bilo lošije od većine (19,9%) ili bolje od većine u djetinjstvu (26,8%). S druge strane, kad su procjenjivali svoje trenutačno imovinsko stanje, većina ispitanika (54,1%) smatrala je da im je imovinsko stanje malo bolje od većine, dok su manji postotci ispitanika ocijenili svoje stanje kao prosječno ili bolje od većine.

Tablica 12 – *Procjena imovinskog stanja u djetinjstvu i sadašnjem trenutku*

		Frekvencija	Postotak	Valjani postotak	Kumulativni postotak
Imovinsko stanje dok ste bili djeca	Puno lošije od većine	23	5,1	5,1	5,1
	Nešto lošije od većine	66	14,8	14,8	19,9
	Prosječno	238	53,2	53,2	73,2
	Malo bolje od većine	93	20,8	20,8	94,0
	Puno bolje od većine	27	6,0	6,0	100,0
	Ukupno	447	100,0	100,0	
Imovinsko stanje u sadašnjem trenutku	Puno lošije od većine	1	0,2	0,2	0,2
	Nešto lošije od većine	7	1,6	1,6	1,8
	Prosječno	125	28,0	28,0	29,8
	Malo bolje od većine	242	54,1	54,1	83,9
	Puno bolje od većine	72	16,1	16,1	100,0

Tablica 13 – *Frekvencije uzorka prema zvanju i sveučilištu*

		Koje je Vaše trenutno zvanje?					Ukupno
		Poslijedoktorand	Docent	Izvanredni profesor	Redoviti profesor	Redoviti profesor u trajnom zvanju	
Na kojem hrvatskom sveučilištu radite u nastavi?	Dubrovnik	Frekvencija	0	4	1	0	5
		%	0,0%	80,0%	20,0%	0,0%	100,0%
	Osijek	Frekvencija	12	17	15	4	50
		%	24,0%	34,0%	30,0%	8,0%	100,0%
	Rijeka	Frekvencija	30	45	41	15	143
		%	21,0%	31,5%	28,7%	10,5%	100,0%
	Sjever	Frekvencija	10	24	8	4	48
		%	20,8%	50,0%	16,7%	8,3%	100,0%
	Split	Frekvencija	2	3	4	2	12
		%	16,7%	25,0%	33,3%	16,7%	100,0%
	Zadar	Frekvencija	8	3	5	0	16
		%	50,0%	18,8%	31,3%	0,0%	100,0%
	Zagreb	Frekvencija	57	33	45	14	170
		%	33,5%	19,4%	26,5%	8,2%	100,0%
	Slavonski Brod	Frekvencija	0	0	0	0	1
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
	VERN	Frekvencija	0	0	0	0	2
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Ukupno		Frekvencija	119	129	119	39	447
		%	26,6%	28,9%	26,6%	8,7%	100,0%

Tablica 14 – *Frekvencije po znanstvenom području i zvanju*

			Koje je Vaše trenutno zvanje?					Ukupno
			Poslijedoktorand	Docent	Izvanredni profesor	Redoviti profesor	Redoviti profesor u trajnom zvanju	
Znanstveno područje	Biomedicina i zdravstvo	Frekvencija	22	30	27	6	8	93
		%	23,7%	32,3%	29,0%	6,5%	8,6%	100,0%
	Biotehničke znanosti	Frekvencija	16	6	10	5	6	43
		%	37,2%	14,0%	23,3%	11,6%	14,0%	100,0%
	Društvene znanosti	Frekvencija	33	37	31	16	13	130
		%	25,4%	28,5%	23,8%	12,3%	10,0%	100,0%
	Humanističke znanosti	Frekvencija	13	11	19	3	1	47
		%	27,7%	23,4%	40,4%	6,4%	2,1%	100,0%
	Prirodne znanosti	Frekvencija	4	10	7	2	0	23
		%	17,4%	43,5%	30,4%	8,7%	0,0%	100,0%
	Tehničke znanosti	Frekvencija	30	34	23	7	13	107
		%	28,0%	31,8%	21,5%	6,5%	12,1%	100,0%
	Umjetnost	Frekvencija	1	1	2	0	0	4
		%	25,0%	25,0%	50,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Ukupno	Frekvencija		119	129	119	39	41	447
	%		26,6%	28,9%	26,6%	8,7%	9,2%	100,0%

5.2. Postupak provedbe istraživanja

Istraživanje je odobreno i dobilo suglasnost Etičkog povjerenstva Pravnog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Nakon što je Etičko povjerenstvo odobrilo istraživanje i upitnik, kontaktirani su svi fakulteti koji djeluju u sklopu hrvatskih sveučilišta (Tablica 6), telefonski i putem maila, sa zamolbom da proslijede link na online upitnik svojim djelatnicima koji imaju stupanj doktora znanosti. Online anketiranje trajalo je dva tjedna. Anketiranje je trajalo u razdoblju od 27. studenog do 15. prosinca 2023. godine.

Online upitnik je izrađen u *Google forms* aplikaciji i dijeljen je mailom putem linka kojem su sudionici istraživanja mogli pristupiti. Valja na umu imati kako ovakva metoda prikupljanja podataka ima svoja ograničenja poput: pristranosti uzorka (češće će ispunjavati digitalno pismenije osobe, prigodnost uzorka – ispunjava onaj koji želi), ograničene kontrole nad sudionicima (npr. ispunjava li upitnik osoba koja pripada populaciji, višestruko ispunjavanje upitnika), tehnička ograničenja (izgled upitnika na različitim ekranima), nema prisustva anketara za dodatna objašnjenja, nedovoljne motivacije i sličnog. Ovakav način prikupljanja podataka izabran je zbog ekonomičnosti.

5.3. Instrumenti

Subjektivni karijerni uspjeh

Za potrebe mjerenja subjektivnog karijernog uspjeha koristila se skala koju su konstruirali Gattiker i Larwood (1986). U ovoj skali subjektivni karijerni uspjeh mjeri se kroz pet dimenzija unutar 22 čestice: uspjeh na poslu (Cronbach's Alpha = 0,755), interpersonalni uspjeh (Cronbach's Alpha = 0,8), uspjeh van organizacije (Cronbach's Alpha = 0,839), financijski uspjeh (Cronbach's Alpha = 0,843) i hijerarhijski uspjeh (Cronbach's Alpha = 0,758). Navedena skala validirana je više puta – a rezultati pokazuju unutarnju homogenost, strukturnu valjanost, diskriminantnu i instrumentalnu valjanost ove ljestvice (Pan i Zhou, 2015).

Rezultati pojedinog sudionika na skali računaju se tako da se kreiraju kompoziti za svaku od pet dimenzija subjektivnog karijernog uspjeha. Kompoziti se računaju tako da se zbroje rezultati pojedinih čestica na komponenti i podijele se s brojem čestica komponente.

Emocionalna inteligencija

Za mjerenje emocionalne inteligencije odabrana je skala WLEIS (Wong i Law, 2002) koja prati odabrani teorijski model Mayer i Salovey (1990) te se najčešće koristi u istraživanjima emocionalne inteligencije. Ova skala jedna je od najčešće korištenih za potrebe istraživanja emocionalne inteligencije i znanstveno proučavanje emocionalne inteligencije kao koncepta.

Navedeni instrument testiran je i retestiran u različitim kulturama i okruženjima. Primjerice, Extremera Pacheco i suradnici (2019) validirali su skalu u Španjolskoj na uzorku od 1460 odraslih osoba. Rezultati su pokazali odgovarajuću unutarnju konzistentnost i valjanost. Carvalho i suradnici (2016) validirali su skalu na uzorku španjolskih i portugalskih studenata medicine. Na uzorku studenata iz Kanade i Kine skalu su validirali Li i suradnici (2012), u Kini također Shi i Wang (2007), a u Italiji Iliceto i Fino (2017). Sulaiman i Noor (2015) validirali su skalu na uzorku administrativnih radnika. *Varimax* rotacijom autori su ekstrahirali četiri komponente (75% objašnjene varijance). Cronbachov α koeficijent u navedenom istraživanju kretao se od 0,83 do 0,92 za sve dimenzije. U ovom istraživanju razine pouzdanosti su sljedeće: razumijevanje vlastitih osjećaja - Cronbach's Alpha = 0,898; razumijevanje tuđih osjećaja - Cronbach's Alpha = 0,843; regulacija vlastitih osjećaja - Cronbach's Alpha = 0,832; korištenje vlastitih osjećaja - Cronbach's Alpha = 0,907.

Socijalni kapital

Budući da je socijalni kapital širok pojam, za potrebe ovog istraživanja iz teorijskog modela odabrane su dimenzije socijalnog kapitala koje odgovaraju Bourdieuovoj teoriji socijalnog kapitala, a sastoje se od društvenih veza i socijalne participacije (Tablica 15). Sama skala konstruirana je temeljem *Integrated Questionnaire for the Measurement of Social Capital* Svjetske Banke (Grootaer i sur., 2003). Društvene veze mjerene su dihotomnom skalom od 15 čestica kojom se ispituje poznanstvo roditelja/skrbnika s osobama iz pojedinog područja javnog života (npr. novinar ili odvjetnik).

Vezano uz varijable socijalnog kapitala, budući da se skala za „socijalni kapital - veze“ sastoji od „da“ i „ne“ odgovora, varijabla socijalni kapital-veze bit će zbroj odgovora „da“ na skali. Varijabla „socijalni kapital - participacija“ računao se kao prosjek odgovora na skali (Cronbachov α = 0,871).

Tablica 15 – *Razvoj upitnika socijalnog kapitala*

Koncepti	Indikatori
Društvene veze	Postoji li poznanstvo (da/ne) netko tko je: aktivan član političke stranke; zarađuje iznad prosjeka; član gradskog vijeća, odvjetnik; nastavnik u školi; novinar; radi na televiziji; tko može pronaći posao za člana obitelji; liječnik; radi na fakultetu; zastupnik u hrvatskom saboru; medijska ličnost; radi u upravi trgovačkog društva ili korporacije; vlasnik tvrtke od 10 do 50 zaposlenih; vlasnik tvrtke s više od 100 zaposlenih
Socijalna participacija	Stupanj sudjelovanja u društvenom životu zajednice: osjećaj imanja moći pri donošenju odluka i promjene vlastitog života, utjecaj na promjene u lokalnoj zajednici, sudjelovanje u vijećima, komunikacija s političkim akterima, sudjelovanje na prosvjedima, sudjelovanje u političkim kampanjama, komunikacija s medijima o lokalnim problemima (skala 1-5, nikad-uvijek)

Petfaktorski model ličnosti

Za mjerenje petfaktorskog modela ličnosti odabrana je kratka skala *Big Five Inventory – BFI-10* (Rammstedt i John, 2007). Skala se sastoji od ukupno 10 čestica, a svaka od pet komponenti je određena s po dvije čestice.

Socio-demografske karakteristike

Tablica 16 označava razvoj upitnika za socio-demografske karakteristike (spol, dob, mjesto rođenja i rani socio-ekonomski status), te karakteristike vezane uz radno mjesto i karijeru (znanstvena produkcija, znanstveno područje i zvanje, zadovoljstvo poslom).

Tablica 16 - *Socio-demografske karakteristike i karakteristike vezane uz radno mjesto i karijeru*

	Koncepti	Indikatori
Socio-demografske karakteristike	Spol	Muški ili ženski
	Dob	Dob u godinama (za potrebe analiza kategorizacija: 1- do 40 godina; 2-do 55 godina, 3- 55+ godina)
	Veličina mjesta rođenja (stupanj urbaniciteta)	Veličina mjesta rođenja po broju stanovnika
	Rani socio-ekonomski status	Percepcija vlastitog imovinskog stanja u djetinjstvu u odnosu na druge u stupnjevima (1-5, puno lošije od drugih, 5-puno bolje od drugih)
Znanstveno područje		Područje rada STEM (biomedicina i zdravstvo, biotehničke znanosti, prirodne znanosti, tehničke znanosti) i društveno-humanističko područje (društvene znanosti, humanističke znanosti, interdisciplinarno područje)

5.4. Obrada podataka i testiranje hipoteza

Kako bi se testirale hipoteze rada, bit će korištena metoda ANOVA-e (*Games-Howell i Scheffe post hoc*) i multiple regresije (*Hayes Process paket – model 1*). U Tablicama 17 i 18 navedene su zavisne (kriteriji) i nezavisne varijable (prediktori) koje će biti uvrštene pri testiranju pojedine hipoteze.

Tablica 17 – ANOVA – plan statističkih analiza

Hipoteza	Zavisna varijabla	Nezavisna varijabla
H1.1-12: Postoji statistički značajna razlika u ranom socijalnom kapitalu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na socio-demografske karakteristike	Rani socijalni kapital (kompozit – prosjek čestica u skali 'društvene veze'; za H1.2.; 'socijalna participacija') – kontinuirane varijable	Spol, dob, veličina mjesta rođenja, ekonomski status – kategorijalne varijable
H2.1-3.: Ne postoji statistički značajna razlika u ranom socijalnom kapitalu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje	Rani socijalni kapital (kompozit – prosjek čestica u skali 'društvene veze' za H1.2.; 'socijalna participacija') – kontinuirane varijable	Znanstveno područje – kategorijalna varijabla
H3.1-16: Postoji statistički značajna razlika u emocionalnoj inteligenciji kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na socio-demografske karakteristike	Emocionalna inteligencija (kompozit, prosjek čestica u skali prepoznavanje vlastitih osjećaja; prepoznavanje tuđih osjećaja, regulacija osjećaja, korištenje emocija) – kontinuirane varijable	Spol, dob, veličina mjesta rođenja, ekonomski status – kategorijalne varijable
H4.1-4.: Ne postoji statistički značajna razlika u emocionalnoj inteligenciji kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje	Emocionalna inteligencija (kompozit, prosjek čestica u skali prepoznavanje vlastitih osjećaja; prepoznavanje tuđih osjećaja, regulacija osjećaja, korištenje emocija) – kontinuirane varijable	Znanstveno područje – kategorijalna varijabla

Tablica 18 – *Multipla regresija – plan statističkih analiza*

Hipoteza	Kriterij	Moderator	Prediktor
H5.1.-4. Emocionalna inteligencija je statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnom karijernom uspjehu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj uz socio-demografske karakteristike kao moderatore	Subjektivni karijerni uspjeh (prosjeak svih kompozita)	Socio-demografske karakteristike (spol, dob, mjesto rođenja, socio-ekonomski status)	Emocionalna inteligencija (prosjeak svih kompozita)
H6.-4.: Rani socijalni kapital je statistički značajan negativni prediktor subjektivnom karijernom uspjehu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj uz socio-demografska obilježja kao moderatore	Subjektivni karijerni uspjeh (prosjeak svih kompozita)	Socio-demografske karakteristike (spol, dob, mjesto rođenja, socio-ekonomski status)	Rani socijalni kapital (prosjeak svih kompozita)
H7.1.-4. Petrazinski model ličnosti je statistički značajan prediktor subjektivnom karijernom uspjehu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj uz socio-demografska obilježja kao moderatore	Subjektivni karijerni uspjeh (prosjeak svih kompozita)	Socio-demografske karakteristike (spol, dob, mjesto rođenja, socio-ekonomski status)	Pet-faktorski model ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neurotizizam, otvorenost)
H8.1-10: Rani socijalni kapital je statistički značajan negativni prediktor subjektivnom karijernom uspjehu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj uz emocionalnu inteligenciju kao moderator	Subjektivni karijerni uspjeh (kompoziti poslovni uspjeh, interpersonalni uspjeh, financijski uspjeh, hijerarhijski uspjeh, životni uspjeh)	Emocionalna inteligencija (prosjeak svih kompozita)	Rani socijalni kapital (kompoziti društvene veze i socijalna participacija)
H9.1-10: Rani socijalni kapital statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti kao moderator	Subjektivni karijerni uspjeh (kompoziti poslovni uspjeh, interpersonalni uspjeh, financijski uspjeh, hijerarhijski uspjeh, životni uspjeh)	Pet-faktorski model ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam, otvorenost)	Rani socijalni kapital (kompoziti društvene veze i socijalna participacija)

6. REZULTATI

6.1. Rezultati deskriptivne statistike

Detaljna deskriptivna analiza po česticama nalazi se u Prilogu.

Rani socijalni kapital

Tablica 19. prikazuje rezultate za rani socijalni kapital (veze i participacija roditelja). Prema dobivenim podacima možemo vidjeti da je prosječno poznanstvo roditelja umjereno nisko te da je obuhvaćen cijeli spektar od onih koji nisu imali nikakvo poznanstvo do onih koji su imali najšira poznanstva. Raspodjela odgovora odstupa od normalne te je blago pozitivno asimetrična i blago šira.

Prosječni stupanj participacije roditelja u lokalnoj zajednici je umjeren, a obuhvaćen je cijeli spektar od niske do visoke participacije. Raspodjela odgovora je blago pozitivno asimetrična.

Tablica 19 – *Deskriptivni pokazatelji „Rani socijalni kapital“*

	N	Min	Max	M	SD	Zakrivljenost	Spljoštenost
Rani socijalni kapital - veze	447	0,00	15,00	5,89	4,048	0,49	-0,63
Rani socijalni kapital - participacija	447	1,00	5,00	2,53	0,810	0,48	-0,23

Subjektivni karijerni uspjeh

Tablica 20 prikazuje deskriptivne pokazatelje za koncept subjektivnog karijernog uspjeha. Sudionici percipiraju vlastiti karijerni uspjeh kao umjeren, pri čemu po kategorijama najvišim smatraju uspjeh van organizacije, a najnižim financijski uspjeh. Raspodjela odgovora financijskog uspjeha je simetrična, dok su svi ostali pokazatelji subjektivnog karijernog uspjeha negativno asimetrični. Uspjeh van organizacije, interpersonalni uspjeh te uspjeh na poslu karakterizira sužena raspodjela.

Tablica 20 – Deskriptivni pokazatelji „Subjektivni karijerni uspjeh“

	N	Min	Max	M	SD	Zakrivljenost	Spljoštenost
(1) Uspjeh na poslu	446	1,63	5,00	3,78	0,562	-0,56	0,74
(2) Interpersonalni uspjeh	447	1,00	5,00	3,97	0,675	-0,74	1,39
(3) Uspjeh van organizacije	447	1,33	5,00	4,30	0,701	-1,30	2,17
(4) Financijski uspjeh	447	1,00	5,00	2,97	0,948	-0,07	-0,38
(5) Hijerarhijski uspjeh	447	1,50	5,00	3,75	0,763	-0,61	0,13
Subjektivni karijerni uspjeh	446	2,24	4,93	3,75	0,517	-0,24	-0,03

Emocionalna inteligencija

Tablica 21 pruža pregled deskriptivne statistike za četiri poddimenzije emocionalne inteligencije, kao i ukupnu emocionalnu inteligenciju. Emocionalna inteligencija sudionika je iznad teorijske sredine skale, pri čemu su poddimenzije prepoznavanje vlastitih osjećaja i regulacija osjećaja nešto više, dok je korištenje emocija nešto niže. Raspodjele emocionalne inteligencije te prepoznavanja osjećaja su simetrične, dok su ostale negativno asimetrične, pri čemu regulacija osjećaja ima blago suženu raspodjelu.

Tablica 22 – Deskriptivni pokazatelji za skalu Emocionalna inteligencija

	N	Min	Max	M	SD	Zakrivljenost	Spljoštenost
(1) EI Prepoznavanje vlastitih osjećaja	447	2,00	5,00	4,04	0,637	-0,17	-0,13
(2) EI Prepoznavanje tuđih osjećaja	447	1,00	5,00	3,75	0,688	-0,29	0,27
(3) EI Regulacija osjećaja	447	1,25	5,00	3,98	0,692	-0,60	0,54
(4) EI Korištenje emocija	447	1,00	5,00	3,57	0,822	-0,26	-0,28
Emocionalna inteligencija - ukupno	447	2,31	5,00	3,83	0,498	0,02	0,06

Petfaktorski model ličnosti

Tablica 23 prikazuje deskriptivne pokazatelje petfaktorskog modela ličnosti sudionika. Raspodjele ugodnosti, neuroticizma te otvorenosti su simetrične, dok su ekstraverzija i savjesnost negativno asimetrične, pri čemu ekstraverzija ima blago širu raspodjelu.

Tablica 23 – *Deskriptivni pokazatelji „Petfaktorski model ličnosti“*

	N	Min	Max	M	SD	Zakrivljenost	Spljoštenost
(1) Ekstraverzija	447	1,00	5,00	3,55	0,911	-0,23	-0,58
(2) Ugodnost	447	2,00	5,00	3,89	0,616	-0,04	-0,41
(3) Savjesnost	447	1,50	5,00	4,09	0,698	-0,61	0,04
(4) Neuroticizam	447	1,00	5,00	2,73	0,848	0,11	-0,42
(5) Otvorenost	447	1,00	5,00	3,50	0,848	-0,09	-0,34

6.2. Testiranje hipoteza

H1: Postoji statistički značajna razlika u ranom socijalnom kapitalu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na socio-demografske karakteristike

a) Spol

H1.1. Postoji statistički značajna razlika u društvenim vezama kao komponenti ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na spol. Muškarci će imati više rezultate na skali 'društvene veze'.

Kako bi se testirala navedena hipoteza, provedena je jednosmjerna analiza varijance (ANOVA⁵). „Rani socijalni kapital-veze“ koji označava stupanj poznanstva roditelja ispitanika s utjecajnim osobama je zavisna varijabla, dok je spol ispitanika nezavisna varijabla. Analiza je uključivala dvije grupe: muškarce (n = 176) i žene (n = 269), s ukupnim uzorkom od 445 ispitanika. Deskriptivni pokazatelji ukazuju da muški ispitanici imaju nešto viši prosječni RSK veze u usporedbi s ženskim ispitanicima.

⁵ Kako je u drugim analizama korištena ANOVA, korištena je i u testiranju ove hipoteze gdje su samo dvije grupe, a zbog bolje preglednosti u radu

Test homogenosti varijanci, proveden Leveneovim testom, nije pokazao statistički značajnu razliku u varijancama između grupa ($F(1, 443) = 0,717$; $p = ,398$), što ukazuje na to da su pretpostavke za provedbu ANOVA testa zadovoljene.

Rezultati ANOVA testa pokazuju da razlike u varijabli RSK-veze između muških i ženskih ispitanika nisu statistički značajne ($F(1, 443) = 1,897$, $p = ,169$, $d = 0,13$).

Tablica 24 – Deskriptivni pokazatelji RSK-veze s obzirom na spol

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti		Min	Max
					M			
					Donja granica	Gornja granica		
Muški	176	5,55	4,017	0,303	4,94	6,14	0,00	15,00
Ženski	269	6,09	4,062	0,248	5,59	6,57	0,00	15,00
Ukupno	445	5,87	4,048	0,192	5,49	6,24	0,00	15,00

H1.2. Postoji statistički značajna razlika u socijalnoj participaciji kao komponenti ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na spol. Muškarci će imati više rezultate u ranom socijalnom kapitalu na skali 'socijalna participacija'

Rani socijalni kapital - participacija, koja predstavlja aktivno sudjelovanje roditelja u lokalnoj zajednici, služila je kao zavisna varijabla, dok je spol ispitanika bio nezavisna varijabla.

Deskriptivni pokazatelji ukazuju na male razlike u srednjim vrijednostima rani socijalni kapital - participacije između muškaraca i žena, pri čemu žene imaju nešto višu razinu.

Leveneov test homogenosti varijanci nije pokazao statistički značajne razlike u varijancama između muških i ženskih grupa ($F(1, 443) = 0,91$, $p = ,338$), što sugerira da su pretpostavke za provedbu ANOVA testa ispunjene.

Prema rezultatima ANOVA analize, utvrđena je da razlike između spolova u pogledu rani socijalni kapital - participacije nisu statistički značajne ($F(1, 443) = 2,784$, $p = ,096$, $d = 0,16$).

Tablica 25 – Deskriptivni pokazatelji rani socijalni kapital - participacija s obzirom na spol

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti		Min	Max
					M			
					Donja granica	Gornja granica		
Muškog	176	2,45	0,817	0,062	2,33	2,57	1,00	4,33
Ženskog	269	2,58	0,805	0,049	2,48	2,68	1,00	5,00
Ukupno	445	2,53	0,811	0,038	2,45	2,60	1,00	5,00

b) Dob

H1.3. Postoji statistički značajna povezanost društvenih veza kao komponente ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na dob. Doktori znanosti starije životne dobi imati više rezultate na skali 'društvene veze'

Kako bi se testirala ova hipoteza korišten je test Pearsonov koeficijent korelacije. Dob i rani socijalni kapital nisu statistički značajno povezani (Tablici 26.)

Tablica 26 – Pearsonov koeficijent korelacije dobi i ranog socijalnog kapitala – veze

		RSK - veze
Dob	Pearsonov koeficijent korelacije	0,022
	p	0,645
	N	447

H1.4. Postoji statistički značajna povezanost socijalne participacije kao komponente ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na dob. Doktori znanosti starije životne dobi će imati više rezultate u ranom socijalnom kapitalu na skali 'socijalna participacija'

Statistički značajna povezanost ne postoji niti između varijabli dob i rani socijalni kapital – socijalna participacija. Rezultati Pearsonova koeficijenta korelacije nalaze se u Tablici 27.

Tablica 27 – Pearsonov koeficijent korelacije dobi i ranog socijalnog kapitala – participacija

		RSK - participacija
Dob	Pearsonov koeficijent korelacije	0,022
	p	0,674
	N	447

H1.5. Postoji statistički značajna razlika u društvenim vezama kao komponenti ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na veličinu mjesta rođenja. Doktori znanosti iz mjesta s većim brojem stanovnika imat će više rezultate na skali 'društvene veze'

Deskriptivna statistika ukazuje na razlike u srednjim vrijednostima RSK-veze među kategorijama mjesta rođenja. Najniža srednja vrijednost zabilježena je u kategoriji selo, dok su najviše srednje vrijednosti zabilježene u kategorijama grad srednje veličine i veći grad.

Test homogenosti varijanci, proveden Leveneovim testom, pokazao je statistički značajnu razliku ($p < 0,01$), sugerirajući da varijance među skupinama nisu jednake. Zbog toga je kao post-hoc test odabran *Games-Howell post hoc test*.

Tablica 28 – Deskriptivni pokazatelji RSK-veze s obzirom na mjesto rođenja

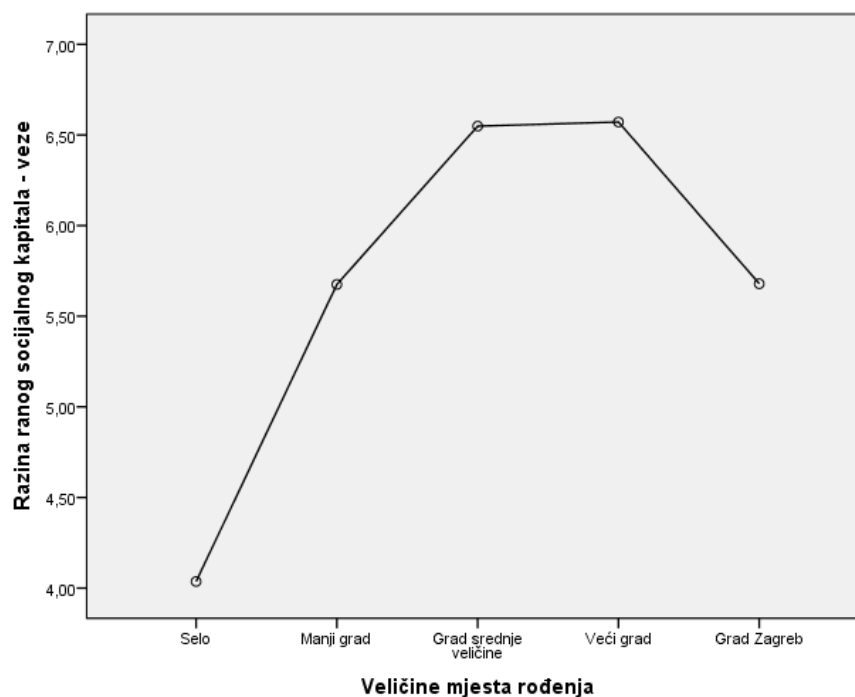
	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
Selo	55	4,04	3,214	0,433	3,16	4,90	0,00	14,00
Manji grad	77	5,68	3,708	0,423	4,83	6,51	0,00	15,00
Grad srednje veličine	62	6,55	3,899	0,495	5,55	7,53	0,00	15,00
Veći grad	147	6,57	4,362	0,360	5,86	7,28	0,00	15,00
Grad Zagreb	106	5,68	4,037	0,392	4,90	6,45	0,00	15,00
Ukupno	447	5,89	4,049	0,192	5,51	6,26	0,00	15,00

Tablica 29 – Rezultati Games-Howell post hoc testa

(I) Veličina mjesta rođenja?	(J) Veličina mjesta rođenja?	Razlika prosjeka (I-J)	Standardna pogreška	Značajnost	Cohen d
Selo	Manji grad	-1,64	0,605	,058	0,47
	Grad srednje veličine	-2,51*	0,658	,002	0,70
	Veći grad	-2,54*	0,563	<,001	0,62
	Grad Zagreb	-1,64*	0,584	,044	0,43
Manji grad	Selo	1,64	0,605	,058	0,47
	Grad srednje veličine	-0,87	0,650	,666	0,23
	Veći grad	-0,90	0,552	,490	0,21
	Grad Zagreb	-0,00	0,576	1,000	0,00
Grad srednje veličine	Selo	2,51*	0,658	,002	0,70
	Manji grad	0,87	0,651	,666	0,23
	Veći grad	-0,02	0,612	1,000	0,01
	Grad Zagreb	0,87	0,632	,644	0,22
Veći grad	Selo	2,54*	0,563	<,001	0,62
	Manji grad	0,90	0,555	,490	0,21
	Grad srednje veličine	0,02	0,612	1,000	0,01
	Grad Zagreb	0,89	0,532	,450	0,21
Grad Zagreb	Selo	1,64*	0,584	,044	0,43
	Manji grad	0,00	0,576	1,000	0,00
	Grad srednje veličine	-0,87	0,632	,644	0,22
	Veći grad	-0,89	0,532	,450	0,21

* $p < ,05$

ANOVA analiza otkrila je statistički značajne razlike u RSK-veze među kategorijama mjesta rođenja, s F-vrijednošću od 4,603 i p-vrijednošću od 0,001. Kako bi se utvrdilo između kojih grupa postoji razlika, urađen je Games-Howell post hoc test. Statistički značajna razlika pokazala se između grupe selo i grupa grad srednje veličine, veći grad i Grad Zagreb, tako da osobe koje su rođene na selu imaju statistički značajno manji rani socijalni kapital kada govorimo o poznanstvima roditelja. Veličine efekta svih značajnih grupa su umjerene.



Grafikon 5 – Rani socijalni kapital u relaciji s veličinom mjesta rođenja

H1.6. Postoji statistički značajna razlika u socijalnoj participaciji kao komponenti ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na veličinu mjesta rođenja. Doktori znanosti iz mjesta s većim brojem stanovnika imat će više rezultate u ranom socijalnom kapitalu na skali 'socijalna participacija'

Deskriptivni podaci pokazuju razlike u srednjim vrijednostima RSK - participacije između kategorija mjesta rođenja. Najviše srednje vrijednosti zabilježene su u kategorijama selo i grad srednje veličine, dok je najniža srednja vrijednost zabilježena u Gradu Zagrebu.

Test homogenosti varijanci, prema Leveneovom statističkom testu, pokazao je p-vrijednost od 0,063, što implicira da nema statistički značajnih razlika u varijancama skupina, omogućujući daljnje provođenje ANOVA testa.

ANOVA analiza pokazala je F-vrijednost od 2,166 s p-vrijednošću od 0,072, što ukazuje na trend prema statističkoj značajnosti razlika u RSK - participaciji među kategorijama mjesta rođenja, ali ne prelazi prag značajnosti od $p < 0,05$. Ovi rezultati sugeriraju da, iako postoje određene varijacije u stupnju participacije roditelja temeljem mjesta rođenja, te razlike nisu statistički značajne.

Tablica 30 – Deskriptivni pokazatelji za RSK-participacija

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
Selo	55	2,65	0,965	0,130	2,38	2,90	1,00	4,67
Manji grad	77	2,52	0,756	0,086	2,35	2,69	1,33	5,00
Grad srednje veličine	62	2,66	0,828	0,105	2,44	2,86	1,00	4,33
Veći grad	147	2,57	0,816	0,067	2,44	2,70	1,00	5,00
Grad Zagreb	106	2,35	0,720	0,070	2,20	2,48	1,00	4,00
Ukupno	447	2,53	0,810	0,038	2,45	2,60	1,00	5,00

H1.7. Postoji statistički značajna razlika u društvenim vezama kao komponenti ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na ekonomski status. Doktori znanosti s višim trenutnim ekonomskim statusom će imati više rezultate na skali 'društvene veze'

Pearsonov koeficijent korelacije ukazuje na statistički značajnu umjerenu pozitivnu povezanost ranog socijalnog kapitala društvenih veza i imovinskog stanja u djetinjstvu. tako da čenanstvenici koji su imali viši imovinski status u djetinjstvu imali i viši rani socijalni kapital društvenih veza.

Tablica 31 – Pearsonov koeficijent korelacije RSK – veze i imovinskog stanja u djetinjstvu

Imovinsko stanje u djetinjstvu		
RSK - veze	Pearsonov koeficijent korelacije	0,40
	p	<0,01
	N	447

Također, rezultati ANOVA analize pokazuju značajnu razliku u stupnju poznanstva roditelja znanstvenika među kategorijama imovinskog stanja u djetinjstvu ($F(4, 442) = 22,182, p < 0,001$).

Test homogenosti varijanci (Leveneov test) pokazao je da varijance između skupina imovinskog stanja nisu homogene (Leveneov test: $F(4, 442) = 3,780, p = ,005$).

S obzirom da varijance nisu homogene, proveden je Games-Howell post hoc test kako bi se testiralo između kojih grupa postoji statistički značajna razlika. Rezultati pokazuju da postoje statistički značajne razlike između svih skupina, izuzev onih koji su imali puno lošije

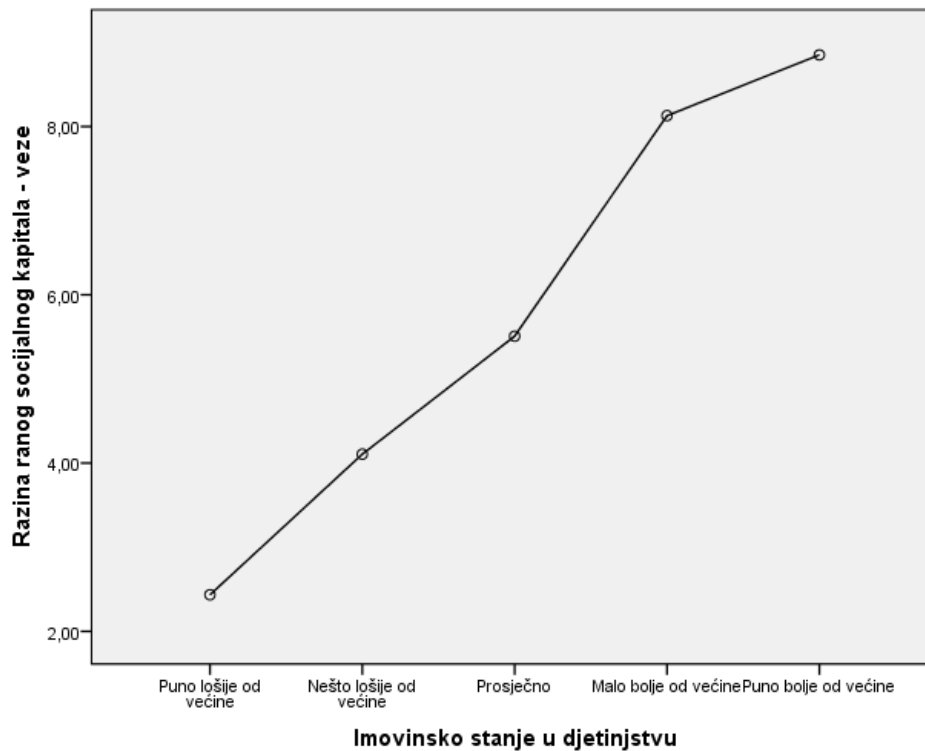
imovinsko stanje i onih koji su imali nešto lošije stanje te između onih koji su imali puno bolje imovinsko stanje i onih koji su imali malo bolje od većine. tako da Znanstvenici koji su imali viši imovinski status u djetinjstvu imali i viši rani socijalni kapital društvenih veza. Veličine efekta su umjerene između svih značajnih grupa.

Tablica 32 – Deskriptivni pokazatelji za RSK-veze s obzirom na imovinsko stanje u djetinjstvu

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
Puno lošije od većine	23	2,43	3,057	0,638	1,11	3,75	0,00	13,00
Nešto lošije od većine	66	4,11	3,235	0,398	3,31	4,90	0,00	14,00
Prosječno	238	5,51	3,618	0,234	5,04	5,97	0,00	15,00
Malo bolje od većine	93	8,13	4,073	0,422	7,29	8,96	0,00	15,00
Puno bolje od većine	27	8,85	4,704	0,905	6,99	10,71	1,00	15,00
Ukupno	447	5,89	4,049	0,192	5,51	6,26	0,00	15,00

Tablica 33 – Rezultati Games-Howell post hoc testa

(I) Imovinsko stanje u djetinjstvu	(J) Imovinsko stanje u djetinjstvu	Razlika prosjeka (I-J)	Standardna pogreška	Značajnost	Cohen d
Puno lošije od većine	Nešto lošije od većine	-1,67	0,752	,19	0,53
	Prosječno	-3,07*	0,679	<,01	0,86
	Malo bolje od većine	-5,69*	0,765	<,01	1,46
	Puno bolje od većine	-6,41*	1,107	<,01	1,59
Nešto lošije od većine	Puno lošije od većine	1,67	0,752	,19	0,53
	Prosječno	-1,40*	0,462	,02	0,40
	Malo bolje od većine	-4,02*	0,581	<,01	1,07
	Puno bolje od većine	-4,74*	0,989	<,01	1,28
Prosječno	Puno lošije od većine	3,07*	0,679	<,01	0,86
	Nešto lošije od većine	1,40*	0,462	,02	0,40
	Malo bolje od većine	-2,62*	0,483	<,01	0,70
	Puno bolje od većine	-3,34*	0,935	,01	0,89
Malo bolje od većine	Puno lošije od većine	5,69*	0,765	<,01	1,46
	Nešto lošije od većine	4,02*	0,581	<,01	1,07
	Prosječno	2,62*	0,483	<,01	0,70
	Puno bolje od većine	-0,72	0,999	,95	0,17
Puno bolje od većine	Puno lošije od većine	6,41*	1,107	<,01	1,59
	Nešto lošije od većine	4,74*	0,989	<,01	1,28
	Prosječno	3,34*	0,935	,01	0,89
	Malo bolje od većine	0,72	0,999	,95	0,17



Grafikon 6 – Rani socijalni kapital-veze u relaciji s imovinskim stanjem

H1.8. Postoji statistički značajna razlika u socijalnoj participaciji kao komponenti ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na dob. Doktori znanosti s višim trenutnim ekonomskim statusom imati više rezultate u ranom socijalnom kapitalu na skali 'socijalna participacija'

Analiza varijance (ANOVA) provedena je kako bi se istražila povezanost između imovinskog stanja i razine sudjelovanja roditelja znanstvenika u društvenim aktivnostima, što je mjereno pomoću skale RSK participacije.

Test homogenosti varijanci (Leveneov test) nije pokazao statistički značajnu razliku u varijabilitetu sudjelovanja znanstvenika u društvenim aktivnostima među kategorijama imovinskog stanja ($F(4, 442) = 1,444, p = ,218$).

Rezultati ANOVA-e ukazuju na statistički značajnu razliku između kategorija imovinskog stanja u pogledu razine sudjelovanja roditelja znanstvenika u društvenim aktivnostima ($F(4, 442) = 8,464, p < ,001$). Kako bi se utvrdilo između kojih grupa postoji statistički značajna razlika, proveden je Scheffe post hoc test.

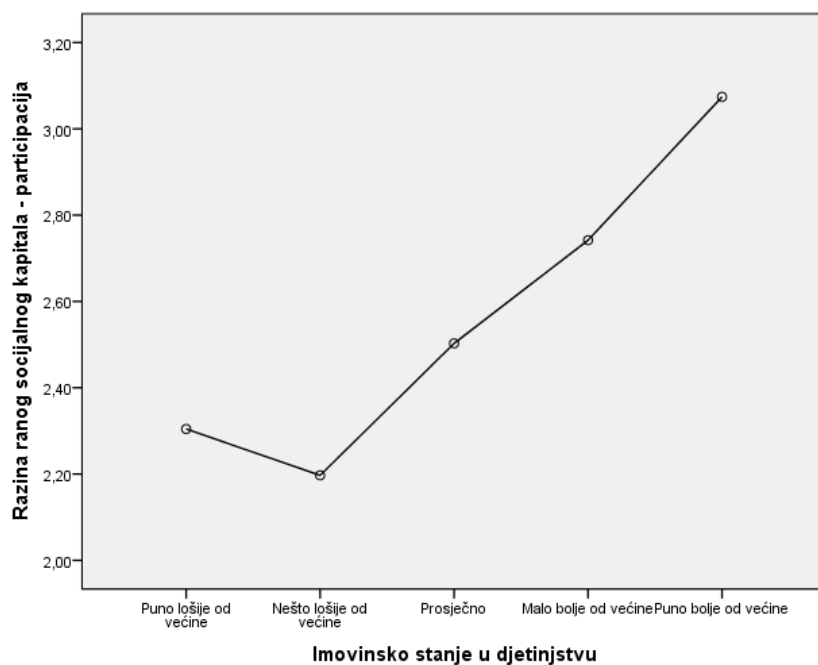
Tablica 34 – *Deskriptivni pokazatelji za rani socijalni kapital – participacija s obzirom na imovinsko stanje*

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
Puno lošije od većine	23	2,30	0,989	0,206	1,87	2,73	1,00	4,67
Nešto lošije od većine	66	2,20	0,699	0,086	2,02	2,36	1,00	3,67
Prosječno	238	2,50	0,791	0,051	2,40	2,60	1,00	5,00
Malo bolje od većine	93	2,74	0,762	0,079	2,58	2,89	1,00	5,00
Puno bolje od većine	27	3,07	0,808	0,155	2,75	3,39	1,67	4,67
Ukupno	447	2,53	0,810	0,03	2,45	2,60	1,00	5,00

Tablica 35 – *Rezultati Scheffe post hoc testa*

(I) Imovinsko stanje u djetinjstvu	(J) Imovinsko stanje u djetinjstvu	Razlika prosjeka (I-J)	Standardna pogreška	Značajnost	Cohen d
Puno lošije od većine	Nešto lošije od većine	0,11	0,190	,99	0,13
	Prosječno	-0,20	0,171	,85	0,25
	Malo bolje od većine	-0,44	0,183	,22	0,54
	Puno bolje od većine	-0,77*	0,223	,02	0,86
Nešto lošije od većine	Puno lošije od većine	-0,11	0,190	,99	0,13
	Prosječno	-0,31	0,109	,10	0,39
	Malo bolje od većine	-0,54*	0,126	<,01	0,73
	Puno bolje od većine	-0,88*	0,179	<,01	1,19
Prosječno	Puno lošije od većine	0,20	0,171	,85	0,25
	Nešto lošije od većine	0,31	0,109	,10	0,39
	Malo bolje od većine	-0,24	0,096	,19	0,31
	Puno bolje od većine	-0,57*	0,159	,01	0,72
Malo bolje od većine	Puno lošije od većine	0,44	0,183	,22	0,54
	Nešto lošije od većine	0,54*	0,126	<,01	0,73
	Prosječno	0,24	0,096	,19	0,31
	Puno bolje od većine	-0,33	0,171	,44	0,43
Puno bolje od većine	Puno lošije od većine	0,77*	0,223	,02	0,86
	Nešto lošije od većine	0,88*	0,179	<,01	1,19
	Prosječno	0,57*	0,159	,01	0,72
	Malo bolje od većine	0,33	0,171	,44	0,43

Prema Scheffe post hoc testu, postoji statistički značajna razlika između skupine puno bolje od većine i svih ostalih skupina, izuzev skupine malo bolje od većine. tako da sudionici iz kategorije imovinskog stanja koje je puno bolje od većine imaju značajno višu prosječnu razinu RSK-participacija. Slično tome, postoji statistički značajna razlika između kategorija malo bolje od većine i nešto lošije od većine. tako da sudionici iz kategorije boljeg imovinskog stanja imaju značajno višu prosječnu razinu RSK-participacija.



Grafikon 7 – Rani socijalni kapital-participacija u relaciji s imovinskim stanjem

H2: Ne postoji statistički značajna razlika u ranom socijalnom kapitalu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje

H.2.1. Ne postoji statistički značajna razlika u društvenim vezama kao komponenti ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje

Ukupno 447 sudionika bilo je podijeljeno prema znanstvenom području na STEM područje (N = 266) i društveno-humanističko područje⁶ (N = 181). Prosječna vrijednost RSK-veza za STEM područje nešto je niža nego li u društveno-humanističkom području.

Tablica 36 – Deskriptivni pokazatelji za RSK-veze s obzirom na područje znanosti

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
STEM područje	266	5,78	4,048	0,248	5,29	6,27	0,00	15,00
Društveno-humanističko područje	181	6,05	4,056	0,301	5,45	6,64	0,00	15,00
Ukupno	447	5,89	4,049	0,192	5,51	6,27	0,00	15,00

Leveneov test homogenosti varijanci nije pokazao statistički značajne razlike između varijanci STEM područja i društveno-humanističkog područja ($F(1,445) = 0,064$, $p = ,800$), što ukazuje na homogenost varijanci. Rezultati ANOVA-e pokazali su da nema statistički značajne razlike u RSK-vezama između STEM područja i društveno-humanističkog područja ($F(1,445) = 0,471$, $p = ,493$, $d = 0,06$).

H2.2. Ne postoji statistički značajna razlika u socijalnoj participaciji kao komponenti ranog socijalnog kapitala kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje

Leveneov test homogenosti varijanci nije pokazao statistički značajne razlike između varijanci STEM područja i društveno-humanističkog područja ($F(1,445) = 0,633$, $p = 0,427$), što ukazuje na homogenost varijanci. Rezultati ANOVA-e pokazali su da nema statistički značajne razlike u RSK-participaciji između STEM područja i društveno-humanističkog područja ($F(1,445) = 0,008$, $p = ,928$, $d = 0,01$).

⁶ U Društveno-humanističko područje dodani su i sudionici umjetničkog područja

Tablica 37 – Deskriptivni pokazatelji za RSK-participacija s obzirom na područje znanosti

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
STEM područje	266	2,53	0,823	0,050	2,42	2,62	1,00	5,00
Društveno-humanističko područje	181	2,54	0,794	0,059	2,41	2,65	1,00	5,00
Ukupno	447	2,53	0,810	0,038	2,45	2,60	1,00	5,00

H3: Postoji statistički značajna razlika u emocionalnoj inteligenciji kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na socio-demografske karakteristike⁷

a) Spol

H3.1. Ne postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju vlastitih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na spol

Deskriptivni podacikazuju da muški i ženski doktori znanosti u Hrvatskoj podjednako dobro samprocjenju poznavanje vlastitih osjećaja. Test homogenosti varijanci nije pokazao statistički značajne razlike u varijanci između muškaraca i žena u samoprocjeni prepoznavanja vlastitih osjećaja (Leveneov test: $F(1, 443) = 0,184$, $p = ,668$). Analiza varijance (ANOVA) nije pokazala statistički značajne razlike između muškaraca i žena u prepoznavanju vlastitih osjećaja ($F(1, 443) = 1,450$, $p = ,229$, $d = 0,13$).

Tablica 38 – *Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (prepoznavanje vlastitih osjećaja) s obzirom na spol*

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
Muški	176	3,99	0,667	0,050	3,90	4,09	2,25	5,00
Ženski	269	4,07	0,618	0,038	4,00	4,14	2,00	5,00
Ukupno	445	4,04	0,638	0,030	3,98	4,10	2,00	5,00

H3.2. Ne postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju tuđih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na spol

Deskriptivni podaci ukazuju da žene percipiraju da nešto bolje prepoznaju tuđe osjećaje od muškaraca. Test homogenosti varijanci pokazao je statistički značajne razlike u varijanci između muškaraca i žena u prepoznavanju tuđih osjećaja (Leveneov test: $F(1, 443) = 4,286$, $p = ,039$). Analiza varijance (ANOVA) pokazala je statistički značajne razlike između

⁷ Važno je napomenuti kako se ovdje govori o samoprocjeni emocionalne inteligencije

muškaraca i žena u prepoznavanju tuđih osjećaja ($F(1, 443) = 7,240$, $p = ,007$, $d = 0,26$), tako da žene percipiraju kako bolje prepoznaju tuđe osjećaje nego muškarci.

Tablica 39 – *Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (prepoznavanje tuđih osjećaja) s obzirom na spol*

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
Muški	176	3,64	0,722	0,054	3,53	3,75	1,75	5,00
Ženski	269	3,82	0,657	0,040	3,74	3,89	1,00	5,00
Ukupno	445	3,75	0,688	0,033	3,68	3,80	1,00	5,00

H3.3. Ne postoji statistički značajna razlika u regulaciji osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na spol

Deskriptivni podaci za oba spola ukazuju da žene nešto bolje reguliraju svoje emocije od muškaraca. Test homogenosti varijanci nije pokazao statistički značajne razlike u varijanci između muškaraca i žena u regulaciji osjećaja (Leveneov test: $F(1, 443) = 0,878$, $p = ,349$). Analiza varijance (ANOVA) pokazala je statistički značajne razlike između muškaraca i žena u regulaciji osjećaja ($F(1, 443) = 8,456$, $p = ,004$, $d = 0,28$) tako da žene pokazuju tendenciju bolje regulacije svojih emocija u usporedbi s muškarcima.

Tablica 40 – *Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (regulacija osjećaja) s obzirom na spol*

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
Muški	176	3,87	0,723	0,054	3,76	3,98	1,25	5,00
Ženski	269	4,06	0,656	0,040	3,98	4,14	1,75	5,00
Ukupno	445	3,98	0,689	0,033	3,92	4,05	1,25	5,00

H3.4. Ne postoji statistički značajna razlika u korištenju osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na spol

Deskriptivni podaci ukazuju da žene i muškarci doktori znanosti u Hrvatskoj podjednako dobro koriste emocije. Test homogenosti varijanci nije pokazao statistički značajne razlike u varijanci između muškaraca i žena u korištenju emocija (Leveneov test: $F(1, 443) = 0,032$, $p = ,859$). Analiza varijance (ANOVA) nije pokazala statistički značajne razlike između muškaraca i žena u korištenju emocija ($F(1, 443) = 0,113$, $p = ,737$, $d = 0,04$).

Tablica 41 – Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (korištenje osjećaja) s obzirom na spol

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
Muški	176	3,59	0,802	0,060	3,47	3,71	1,00	5,00
Ženski	269	3,56	0,833	0,051	3,46	3,66	1,25	5,00
Ukupno	445	3,57	0,820	0,039	3,50	3,65	1,00	5,00

b) Dob

H3.5. Postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju vlastitih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na dob. Osobe mlađe i starije životne dobi će postizati niže rezultate, dok će osobe srednje životne dobi imati više rezultate na skali

Deskriptivni podaci ukazuju da sve tri dobne skupine doktora znanosti u Hrvatskoj podjednako dobro prepoznaju vlastite osjećaje. Test homogenosti varijanci nije pokazao statistički značajne razlike u varijanci između dobnih skupina u prepoznavanju vlastitih osjećaja (Leveneov test: $F(2, 444) = 0,202$, $p = ,817$). Analiza varijance (ANOVA) nije pokazala statistički značajne razlike među dobnim skupinama doktora znanosti u Hrvatskoj u percepciji prepoznavanja vlastitih osjećaja ($F(2, 444) = 1,307$, $p = ,272$).

Tablica 42 – *Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (prepoznavanje vlastitih osjećaja) s obzirom na dob*

Dob	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
<41	153	3,98	0,642	0,052	3,88	4,08	2,25	5,00
41 – 55	231	4,05	0,635	0,042	3,97	4,14	2,00	5,00
>55	63	4,13	0,628	0,079	3,97	4,29	3,00	5,00
Ukupno	447	4,04	0,637	0,030	3,98	4,10	2,00	5,00

H3.6. Postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju tuđih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na dob. Osobe mlađe i starije životne dobi postizati će niže rezultate, dok će osobe srednje životne dobi imati više rezultate na skali

Deskriptivni podaci ukazuju da sve tri dobne skupine doktora znanosti u Hrvatskoj podjednako dobro prepoznaju tuđih osjećaje. Test homogenosti varijanci nije pokazao statistički značajne razlike u varijanci između dobnih skupina u prepoznavanju tuđih osjećaja (Leveneov test: $F(2, 444) = 0,531$, $p = ,589$). Analiza varijance (ANOVA) nije pokazala statistički značajne razlike među dobnim skupinama doktora znanosti u Hrvatskoj u percepciji prepoznavanja tuđih osjećaja ($F(2, 444) = 1,583$, $p = ,207$).

Tablica 43 – *Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (prepoznavanje tuđih osjećaja) s obzirom na dob*

Dob	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
<41	153	3,74	0,706	0,057	3,62	3,85	1,75	5,00
41 – 55	231	3,71	0,689	0,045	3,62	3,80	1,00	5,00
>55	63	3,88	0,627	0,079	3,73	4,04	2,25	5,00
Ukupno	447	3,75	0,688	0,033	3,68	3,81	1,00	5,00

H3.7. Postoji statistički značajna razlika u regulaciji osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na dob. Osobe mlađe i starije životne dobi postizati će niže rezultate, dok će osobe srednje životne dobi imati više rezultate na skali

Deskriptivni podaci ukazuju da sve tri dobne skupine doktora znanosti u Hrvatskoj podjednako dobro reguliraju osjećaje. Test homogenosti varijanci nije pokazao statistički značajne razlike u varijanci između dobnih skupina u regulaciji osjećaja (Leveneov test: $F(2, 444) = 0,400$, $p = ,671$). Analiza varijance (ANOVA) nije pokazala statistički značajne razlike među dobnim skupinama doktora znanosti u Hrvatskoj u percepciji regulacije osjećaja ($F(2, 444) = 0,937$, $p = ,392$).

Tablica 44 – Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (regulacija osjećaja) s obzirom na dob

Dob	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
<41	153	3,95	0,726	0,059	3,83	4,07	1,25	5,00
41 – 55	231	3,97	0,687	0,045	3,88	4,06	1,50	5,00
>55	63	4,09	0,624	0,079	3,93	4,24	2,25	5,00
Ukupno	447	3,98	0,692	0,033	3,91	4,04	1,25	5,00

H3.8. Postoji statistički značajna razlika u korištenju osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na dob. Osobe mlađe i starije životne dobi će postizati niže rezultate, dok će osobe srednje životne dobi imati više rezultate na skali.

Deskriptivni podaci ukazuju da sve tri dobne skupine doktora znanosti u Hrvatskoj podjednako dobro koriste emocije. Test homogenosti varijanci nije pokazao statistički značajne razlike u varijanci između dobnih skupina u korištenju emocija (Leveneov test: $F(2, 444) = 0,115$, $p = ,891$). Analiza varijance (ANOVA) nije pokazala statistički značajne razlike među dobnim skupinama doktora znanosti u Hrvatskoj u percepciji korištenja emocija ($F(2, 444) = 0,549$, $p = ,578$).

Tablica 45 – *Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (korištenje emocija) s obzirom na dob*

Dob	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
<41	153	3,54	0,803	0,065	3,41	3,67	1,75	5,00
41 – 55	231	3,56	0,844	0,056	3,45	3,67	1,00	5,00
>55	63	3,67	0,787	0,099	3,47	3,86	1,50	5,00
Ukupno	447	3,57	0,822	0,039	3,49	3,64	1,00	5,00

c) Veličina mjesta rođenja

H3.9. Ne postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju vlastitih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na mjesto rođenja

U tablici su prikazani deskriptivni statistički podaci za svaku kategoriju naselja. Podaci pokazuju da ispitanici iz gradova srednje veličine nešto bolje prepoznaju vlastite osjećaje, dok ispitanici sa sela imaju nešto lošiju percepciju.

Test homogenosti varijanci nije pokazao statistički značajne razlike u varijanci između grupa ispitanika iz različitih tipova naselja u prepoznavanju vlastitih osjećaja (Leveneov test: $F(4, 442) = 1,383$, $p = ,239$). Analiza varijance (ANOVA) nije pokazala statistički značajne razlike među ispitanicima iz različitih tipova naselja u prepoznavanju vlastitih osjećaja ($F(4, 442) = 1,339$, $p = ,254$).

Tablica 46 – *Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (prepoznavanje vlastitih osjećaja) s obzirom na mjesto rođenja*

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
Selo	55	3,93	0,685	0,092	3,75	4,12	2,50	5,00
Manji grad	77	4,06	0,681	0,078	3,90	4,21	2,00	5,00
Grad srednje veličine	62	4,16	0,659	0,084	3,99	4,32	2,25	5,00
Veći grad	147	4,07	0,581	0,048	3,97	4,16	2,50	5,00
Grad Zagreb	106	3,97	0,635	0,061	3,85	4,09	2,25	5,00
Ukupno	447	4,04	0,637	0,030	3,98	4,10	2,00	5,00

H3.10. Ne postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju tuđih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na mjesto rođenja

Rezultati pokazuju da su ispitanici rođeni u manjim gradovima percipiraju da najbolje prepoznaju tuđe osjećaje, dok ispitanici iz Zagreba percipiraju nešto lošije.

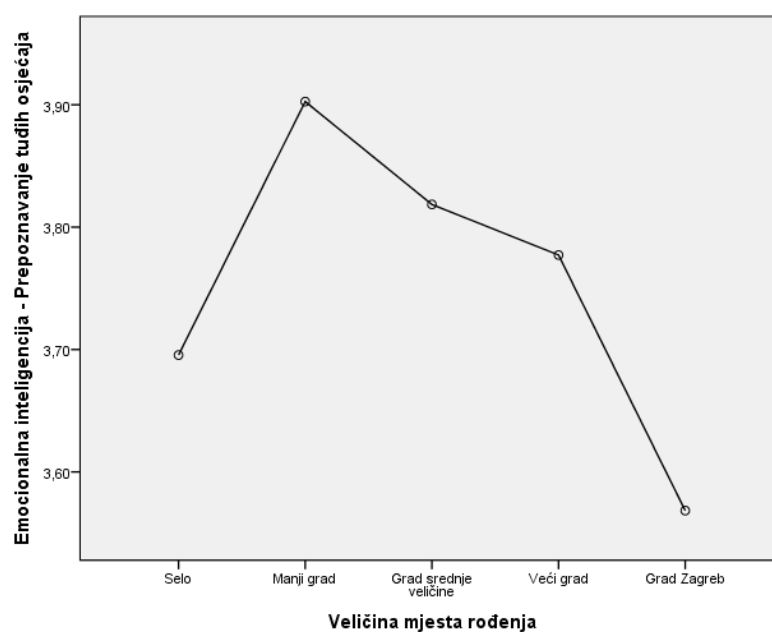
Test homogenosti varijanci (Leveneov test) nije pokazao značajne razlike između skupina ($F(4, 442) = 0,070$, $p = ,991$), što sugerira da pretpostavka homogenosti varijanci nije narušena. ANOVA analiza je pokazala značajnu razliku u prosječnim ocjenama prepoznavanja tuđih osjećaja među skupinama različitih tipova naselja ($F(4, 442) = 3,147$, $p = ,014$). Naknadna analiza post hoc testom (Games-Howell) otkrila je da postoji značajna razlika u prosječnim ocjenama prepoznavanja tuđih osjećaja između ispitanika rođenih u manjim gradovima i onih rođenih u Gradu Zagrebu, tako da ispitanici rođeni u Zagrebu lošije percipiraju prepoznavanje tuđih osjećaja.

Tablica 47 – Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (prepoznavanje tuđih osjećaja) s obzirom na mjesto rođenja

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
Selo	55	3,70	0,656	0,088	3,52	3,87	2,25	5,00
Manji grad	77	3,90	0,655	0,075	3,75	4,05	2,25	5,00
Grad srednje veličine	62	3,82	0,652	0,083	3,65	3,98	2,50	5,00
Veći grad	147	3,78	0,710	0,059	3,66	3,89	1,00	5,00
Grad Zagreb	106	3,57	0,688	0,067	3,44	3,70	1,50	5,00
Ukupno	447	3,75	0,688	0,032	3,68	3,80	1,00	5,00

Tablica 48 – Rezultati Scheffe post hoc testa

(I) Koje je veličine mjesto u kojem ste rođeni?	(J) Koje je veličine mjesto u kojem ste rođeni?	Razlika prosjeka (I-J)	Standardna pogreška	Značajnost	Cohen d
Selo	Manji grad	-0,21	0,116	,384	0,30
	Grad srednje veličine	-0,12	0,121	,847	0,18
	Veći grad	-0,08	0,106	,938	0,12
	Grad Zagreb	0,13	0,111	,781	0,19
Manji grad	Selo	0,21	0,116	,384	0,30
	Grad srednje veličine	0,08	0,111	,943	0,12
	Veći grad	0,13	0,095	,679	0,17
	Grad Zagreb	0,33*	0,100	,009	0,49
Grad srednje veličine	Selo	0,12	0,121	,847	0,18
	Manji grad	-0,08	0,111	,943	0,12
	Veći grad	0,04	0,101	,994	0,06
	Grad Zagreb	0,25	0,106	,135	0,37
Veći grad	Selo	0,08	0,106	,938	0,12
	Manji grad	-0,13	0,095	,679	0,17
	Grad srednje veličine	-0,04	0,101	,994	0,06
	Grad Zagreb	0,21	0,089	,133	0,30
Grad Zagreb	Selo	-0,13	0,111	,781	0,19
	Manji grad	-0,33*	0,100	,009	0,49
	Grad srednje veličine	-0,25	0,106	,135	0,37
	Veći grad	-0,21	0,089	,133	0,30



Grafikon 8 – Prepoznavanje tuđih osjećaja u relaciji s veličinom naselja

H3.11. Ne postoji statistički značajna razlika u regulaciji osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na mjesto rođenja

Rezultati pokazuju da su ispitanici rođeni u gradovima srednje veličine imali najvišu prosječnu ocjenu regulacije osjećaja, dok ispitanici iz Zagreba iskazuju najlošiju regulaciju. Test homogenosti varijanci (Leveneov test) nije pokazao značajne razlike između skupina ($F(4, 442) = 1,992, p = ,095$), što sugerira da pretpostavka homogenosti varijanci nije narušena. ANOVA analiza nije pokazala značajnu razliku u prosječnim ocjenama regulacije osjećaja među skupinama različitih tipova naselja ($F(4, 442) = 2,032, p = ,089$).

Tablica 49 – Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (regulacija osjećaja) s obzirom na mjesto rođenja

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
Selo	55	3,96	0,719	0,097	3,77	4,16	2,25	5,00
Manji grad	77	4,02	0,656	0,075	3,87	4,17	2,50	5,00
Grad srednje veličine	62	4,18	0,568	0,072	4,03	4,32	3,00	5,00
Veći grad	147	3,96	0,663	0,055	3,85	4,06	1,50	5,00
Grad Zagreb	106	3,87	0,789	0,077	3,72	4,02	1,25	5,00
Ukupno	447	3,98	0,692	0,033	3,91	4,04	1,25	5,00

H3.12. Ne postoji statistički značajna razlika u korištenju osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na mjesto rođenja

Rezultati pokazuju da su ispitanici rođeni u gradovima srednje veličine imali najvišu prosječnu ocjenu korištenja emocija. Test homogenosti varijanci (Leveneov test) nije pokazao značajne razlike između skupina ($F(4, 442) = 1,236, p = ,295$), što sugerira da pretpostavka homogenosti varijanci nije narušena. ANOVA analiza nije pokazala značajnu razliku u prosječnim ocjenama korištenja emocija među skupinama različitih tipova naselja ($F(4, 442) = 1,153, p = ,331$).

Tablica 50 – Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (korištenje vlastitih osjećaja) s obzirom na mjesto rođenja

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
Selo	55	3,54	0,833	0,112	3,31	3,76	1,25	5,00
Manji grad	77	3,50	0,865	0,099	3,31	3,70	1,50	5,00
Grad srednje veličine	62	3,77	0,841	0,107	3,55	3,98	1,75	5,00
Veći grad	147	3,52	0,856	0,071	3,38	3,66	1,00	5,00
Grad Zagreb	106	3,58	0,715	0,069	3,44	3,72	1,75	5,00
Ukupno	447	3,57	0,822	0,039	3,49	3,64	1,00	5,00

d) Ekonomski status

H3.13. Ne postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju vlastitih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na trenutni ekonomski status

Rezultati pokazuju da ispitanici koji su ocijenili svoje imovinsko stanje kao puno bolje od većine imaju najvišu prosječnu ocjenu prepoznavanja vlastitih osjećaja. S druge strane, ispitanici koji su ocijenili svoje imovinsko stanje kao malo bolje od većine imaju najnižu prosječnu ocjenu prepoznavanja vlastitih osjećaja. Test homogenosti varijanci (Leveneov test) nije pokazao značajne razlike između skupina ($F(3, 443) = 1,087, p = ,354$), što sugerira da pretpostavka homogenosti varijanci nije narušena.

ANOVA analiza nije pokazala značajnu razliku u prosječnim ocjenama prepoznavanja vlastitih osjećaja među različitim skupinama prema imovinskom stanju ($F(3, 443) = 2,182, p = ,089$). To znači da nema statistički značajnih razlika u prosječnoj sposobnosti prepoznavanja vlastitih osjećaja među ispitanicima različitih percepcija vlastitog imovinskog stanja.

Tablica 51 – Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (prepoznavanje vlastitih osjećaja) s obzirom na imovinsko stanje

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
Nešto lošije od većine	8	4,13	0,732	0,259	3,51	4,74	3,00	5,00
Prosječno	125	4,05	0,595	0,053	3,94	4,15	2,25	5,00
Malo bolje od većine	242	3,98	0,668	0,043	3,90	4,07	2,00	5,00
Puno bolje od većine	72	4,20	0,571	0,067	4,06	4,33	2,75	5,00
Ukupno	447	4,04	0,637	0,030	3,98	4,10	2,00	5,00

H3.14. Ne postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju tuđih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na trenutni ekonomski status

Rezultati pokazuju da ispitanici koji su ocijenili svoje imovinsko stanje kao nešto lošije od većine imaju najvišu prosječnu ocjenu prepoznavanja tuđih osjećaja, dok ispitanici koji su ocijenili svoje imovinsko stanje kao prosječno imaju najnižu prosječnu ocjenu. Test homogenosti varijanci (Leveneov test) nije pokazao značajne razlike između skupina ($F(3, 443) = 0,926$, $p = ,428$), što sugerira da pretpostavka homogenosti varijanci nije narušena.

ANOVA analiza nije pokazala značajnu razliku u prosječnim ocjenama prepoznavanja tuđih osjećaja među različitim skupinama prema imovinskom stanju ($F(3, 443) = 0,770$, $p = ,511$). To znači da nema statistički značajnih razlika u prosječnoj sposobnosti prepoznavanja tuđih osjećaja među ispitanicima različitih percepcija vlastitog imovinskog stanja.

Tablica 52 – *Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (prepoznavanje tuđih osjećaja) s obzirom na imovinsko stanje*

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
Nešto lošije od većine	8	3,94	0,530	0,188	3,49	4,38	3,25	5,00
Prosječno	125	3,72	0,686	0,061	3,59	3,84	1,75	5,00
Malo bolje od većine	242	3,73	0,678	0,044	3,64	3,81	1,00	5,00
Puno bolje od većine	72	3,84	0,740	0,087	3,66	4,01	1,75	5,00
Ukupno	447	3,75	0,688	0,033	3,68	3,81	1,00	5,00

H3.15. Ne postoji statistički značajna razlika u regulaciji osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na trenutni ekonomski status

Rezultati pokazuju da ispitanici koji su ocijenili svoje trenutno imovinsko stanje kao puno bolje od većine imaju najvišu prosječnu ocjenu regulacije osjećaja, dok ispitanici koji su ocijenili svoje imovinsko stanje kao nešto lošije od većine imaju najnižu prosječnu ocjenu. Test homogenosti varijanci (Leveneov test) nije pokazao značajne razlike između skupina ($F(3, 443) = 1,608$, $p = ,187$), što sugerira da pretpostavka homogenosti varijanci nije narušena.

ANOVA analiza nije pokazala značajnu razliku u prosječnim ocjenama regulacije osjećaja među različitim skupinama prema imovinskom stanju ($F(3, 443) = 1,437$, $p = ,231$).

Tablica 53 – *Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (regulacija osjećaja) s obzirom na imovinsko stanje*

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
Nešto lošije od većine	8	3,81	0,894	0,316	3,07	4,56	2,25	5,00
Prosječno	125	3,93	0,597	0,053	3,82	4,03	2,25	5,00
Malo bolje od većine	242	3,97	0,739	0,047	3,88	4,06	1,25	5,00
Puno bolje od većine	72	4,12	0,653	0,077	3,97	4,27	2,00	5,00
Ukupno	447	3,98	0,692	0,033	3,91	4,04	1,25	5,00

H3.16. Ne postoji statistički značajna razlika u korištenju osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na trenutni ekonomski status

Rezultati pokazuju da ispitanici koji su ocijenili svoje imovinsko stanje kao puno bolje od većine imaju najvišu prosječnu ocjenu korištenja emocija. S druge strane, ispitanici koji su ocijenili svoje imovinsko stanje kao nešto lošije od većine imaju najnižu prosječnu ocjenu korištenja emocija. Test homogenosti varijanci (Leveneov test) nije pokazao značajne razlike između skupina ($F(3, 443) = 0,183$, $p = ,908$), što sugerira da pretpostavka homogenosti varijanci nije narušena.

ANOVA analiza nije pokazala značajnu razliku u prosječnim ocjenama korištenja emocija među različitim skupinama prema imovinskom stanju ($F(3, 443) = 0,836$, $p = ,475$). To znači da nema statistički značajnih razlika u prosječnoj sposobnosti korištenja emocija među ispitanicima različitih percepcija vlastitog imovinskog stanja.

Tablica 54 – Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (korištenje vlastitih osjećaja) s obzirom na imovinsko stanje

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
Nešto lošije od većine	8	3,50	0,886	0,313	2,76	4,24	2,25	5,00
Prosječno	125	3,62	0,824	0,074	3,47	3,77	1,75	5,00
Malo bolje od većine	242	3,52	0,811	0,052	3,41	3,62	1,00	5,00
Puno bolje od većine	72	3,66	0,848	0,100	3,46	3,86	1,50	5,00
Ukupno	447	3,57	0,822	0,039	3,49	3,64	1,00	5,00

H4: Ne postoji statistički značajna razlika u emocionalnoj inteligenciji kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje

H4.1. Ne postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju vlastitih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje

Deskriptivni statistički podaci ukazuju na to da doktori znanosti društveno-humanističkog područja imaju podjednaku prosječnu sposobnost prepoznavanja vlastitih osjećaja u usporedbi s doktorima znanosti STEM područja.

Leveneov test homogenosti varijanci nije pokazao značajne razlike između grupa ($F(1, 445) = 1,810$, $p = ,179$), što implicira da varijabilnost u sposobnosti prepoznavanja vlastitih osjećaja između doktora znanosti društveno-humanističkog područja i STEM područja nije statistički značajno različita.

ANOVA analiza nije pokazala statistički značajnu razliku ($F(1,445) = 1,048$, $p = ,307$, $d = 0,10$) u sposobnosti prepoznavanja vlastitih osjećaja među doktorima znanosti društveno-humanističkog područja i STEM područja.

Tablica 55 – *Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (prepoznavanje vlastitih osjećaja) s obzirom na znanstveno područje*

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
STEM područje	266	4,01	0,622	0,038	3,94	4,09	2,00	5,00
Društveno-humanističko područje	181	4,08	0,658	0,049	3,98	4,17	2,25	5,00
Ukupno	447	4,04	0,637	0,030	3,98	4,10	2,00	5,00

H4.2. Ne postoji statistički značajna razlika u prepoznavanju tuđih osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje

Prema deskriptivnim podacima doktori znanosti društveno-humanističkog područja imaju nešto višu razinu prepoznavanja tuđih osjećaja od doktora znanosti STEM područja. Ovo

sugerira da doktori znanosti društveno-humanističkog područja možda imaju bolje razvijene vještine empatije i socijalne svijesti.

Leveneov test homogenosti varijanci nije pokazao statistički značajne razlike između dvije grupe ($F(1, 445) = 1,223$, $p = ,269$), što znači da se varijabilnost ocjena unutar svake skupine može smatrati sličnom.

Rezultati ANOVA testa pokazuju značajnu razliku u sposobnosti prepoznavanja tuđih osjećaja između doktora znanosti društveno-humanističkog područja i STEM područja ($F(1, 445) = 13,551$, $p < ,001$, $d = 0,35$) tako da doktori znanosti društveno-humanističkih područja imaju višu razinu prepoznavanja tuđih osjećaja od doktora znanosti STEM područja.

Tablica 56 – *Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (prepoznavanje tuđih osjećaja) s obzirom na znanstveno područje*

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
STEM područje	266	3,65	0,692	0,042	3,56	3,73	1,50	5,00
Društveno-humanističko područje	181	3,89	0,657	0,049	3,79	3,98	1,00	5,00
Ukupno	447	3,75	0,688	0,033	3,68	3,81	1,00	5,00

H4.3. Ne postoji statistički značajna razlika u regulaciji osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje

Deskriptivni statistički podaci ukazuju na to da doktori znanosti društveno-humanističkog područja imaju podjednake prosječnu sposobnost regulacije osjećaja u usporedbi s doktorima znanosti STEM područja.

Leveneov test homogenosti varijanci nije pokazao statistički značajnu razliku u varijanci između dvije grupe ($F(1, 445) = 0,819$, $p = ,366$), sugerirajući da su varijacije unutar grupa slične. Rezultati ANOVA testa nisu pokazali statistički značajnu razliku u regulaciji osjećaja između doktora znanosti društveno-humanističkog područja i STEM područja ($F(1, 445) = 0,157$, $p = ,692$, $d = 0,03$).

Tablica 57 – Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (regulacija osjećaja) s obzirom na znanstveno područje

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
STEM područje	266	3,97	0,679	0,042	3,89	4,05	1,25	5,00
Društveno-humanističko područje	181	3,99	0,713	0,053	3,89	4,10	1,50	5,00
Ukupno	447	3,98	0,692	0,033	3,91	4,04	1,25	5,00

H4.4. Ne postoji statistički značajna razlika u korištenju osjećaja kao komponenti emocionalne inteligencije kod doktora znanosti u Hrvatskoj s obzirom na znanstveno područje

Deskriptivni pokazatelji sugeriraju da doktori znanosti društveno-humanističkog područja imaju nešto višu razinu korištenja emocija u usporedbi s doktorima znanosti STEM područja.

Leveneov test homogenosti varijanci pokazao je da nema statistički značajne razlike u varijanci ocjena između dvije grupe ($F(1, 445) = 0,007$, $p = ,933$), što ukazuje na to da su varijacije unutar grupa slične bez obzira na disciplinarnu pripadnost. ANOVA analiza, koja ispituje razlike između grupa, nije pokazala statistički značajnu razliku u sposobnosti korištenja emocija između doktora znanosti društveno-humanističkog područja i STEM područja ($F(1, 445) = 1,952$, $p = ,163$, $d = 0,13$).

Tablica 58 – Deskriptivni pokazatelji emocionalne inteligencije (korištenje osjećaja) s obzirom na znanstveno područje

	N	M	SD	Standardna pogreška	95% interval pouzdanosti M		Min	Max
					Donja granica	Gornja granica		
STEM područje	266	3,52	0,804	0,049	3,43	3,62	1,50	5,00
Društveno-humanističko područje	181	3,63	0,844	0,063	3,51	3,76	1,00	5,00
Ukupno	447	3,57	0,822	0,039	3,49	3,64	1,00	5,00

H5.: Emocionalna inteligencija je statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnog karijernog uspjehu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj uz socio-demografske karakteristike kao moderatore

H5.1. Pozitivna statistički značajna povezanost između emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na spol

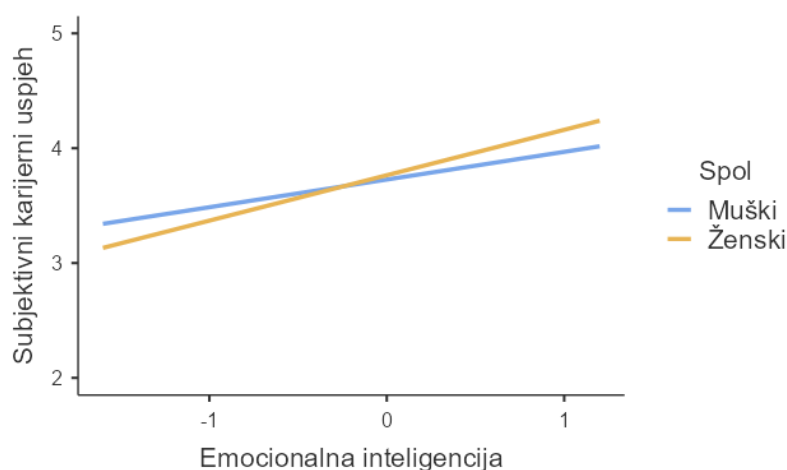
Provedenom analizom možemo utvrditi da je emocionalna inteligencija statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu je povezanost nešto veća kod žena. S druge strane, moderacijski efekt spola na povezanost emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 59 - *Procjene moderacije emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Emocionalna inteligencija	0,318	0,048	,305	440	6,70	<,001	,093
Spol	0,038	0,048	,073	440	0,78	,434	,001
Emocionalna inteligencija * Spol	0,154	0,095	,148	440	1,63	,105	,006

Tablica 60 - *Jednostavne procjene nagiba moderacije emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol*

Spol	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Muški	0,241	0,071	,231	440	3,40	<,001
Ženski	0,395	0,063	,380	440	6,24	<,001



Grafikon 9 - Jednostavne procjene nagiba moderacije emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol

H5.2. Pozitivna statistički značajna povezanost između emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na dob

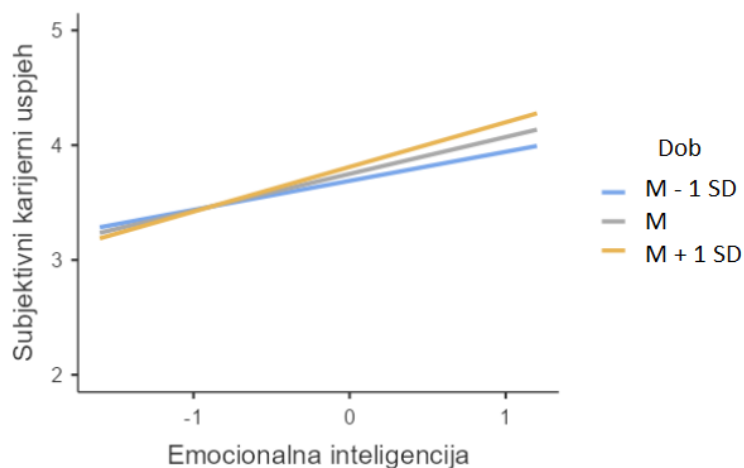
Emocionalna inteligencija je statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu je tendencija da povezanost blago raste s dobi. S druge strane, moderatorski efekt dobi na povezanost emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 61 - Procjene moderacije emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Emocionalna inteligencija	0,321	0,047	,309	442	6,89	<,001	,097
Dob	0,007	0,003	,117	442	2,61	,009	,015
Emocionalna inteligencija * Dob	0,008	0,005	,066	442	1,45	,148	,005

Tablica 62 - Jednostavne procjene nagiba moderacije emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

Dob	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Prosječna dob - 1 SD	0,253	0,064	,244	442,00	3,94	<,001
Prosječna dob	0,321	0,047	,309	442,00	6,89	<,001
Prosječna dob + 1 SD	0,389	0,068	,375	442,00	5,72	<,001



Grafikon 10 - Jednostavne procjene nagiba moderacije emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

H5.3. Pozitivna statistički značajna povezanost između emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na mjesto rođenja

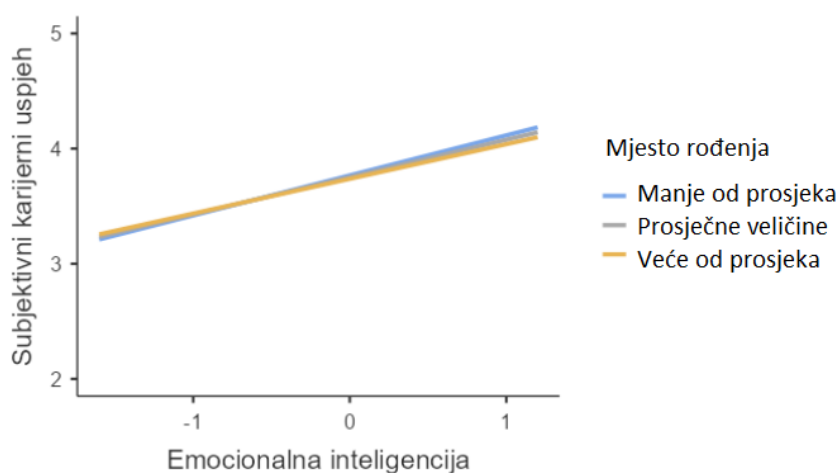
Provedenom analizom možemo utvrditi da je emocionalna inteligencija statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha. S druge strane, moderatorski efekt veličine mjesta rođenja na povezanost emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 63 - Procjene moderacije emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Emocionalna inteligencija	0,325	0,047	,313	442	6,90	<,001	,097
Mjesto rođenja	-0,011	0,018	-,029	442	-,064	,522	,001
Emocionalna inteligencija * Mjesto rođenja	-0,017	0,034	-,023	442	-,051	,611	,001

Tablica 64 - Jednostavne procjene nagiba moderacije emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja

Veličina mjesta rođenja	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Manje od prosjeka	0,348	0,063	,335	442,00	5,56	<,001
Prosječne veličine	0,325	0,047	,313	442,00	6,90	<,001
Veće od prosjeka	0,301	0,069	,290	442,00	4,40	<,001



Grafikon 11 - Jednostavne procjene nagiba moderacije emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja

H5.4. Pozitivna statistički značajna povezanost između emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na ekonomski status

Emocionalna inteligencija je statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu povezanost blago raste s porastom ekonomskog statusa. S druge strane, moderatorski efekt ekonomskog statusa u djetinjstvu na povezanost emocionalne

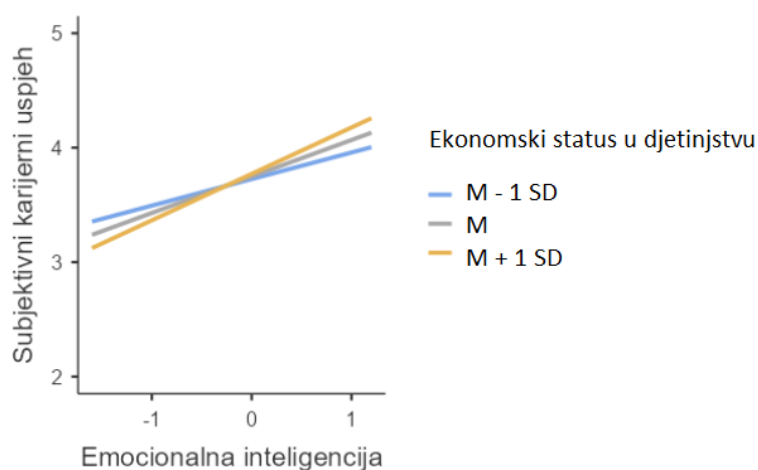
inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 65 - *Procjene moderacije emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Emocionalna inteligencija	0,319	0,047	,307	442	6,80	<,001	,095
Ekonomski status	0,025	0,026	,044	442	0,97	,333	,002
Emocionalna inteligencija * Ekonomski status	0,097	0,052	,084	442	1,86	,063	,008

Tablica 66 - *Jednostavne procjene nagiba moderacije emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu*

Ekonomski status	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Prosječan - 1 SD	0,232	0,068	,224	442	3,43	<,001
Prosječan	0,319	0,047	,307	442	6,80	<,001
Prosječan + 1SD	0,405	0,064	,391	442	6,29	<,001



Grafikon 12 - *Jednostavne procjene nagiba moderacije emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu*

H6: Rani socijalni kapital je statistički značajan negativni prediktor subjektivnom karijernom uspjehu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj uz socio-demografska obilježja kao moderatore

H6.1. Negativna statistički značajna povezanost između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na spol

Provedenom analizom možemo utvrditi da rani socijalni kapital – društvene veze nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha. Također niti moderatorski efekt spola na povezanost ranog socijalnog kapitala – društvene veze i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 67 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – veze i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – veze	0,004	0,006	,034	440	0,70	,482	,001
Spol	0,067	0,050	,130	440	1,34	,182	,004
Rani socijalni kapital – veze * Spol	-0,004	0,012	-,032	440	-0,33	,744	<,001

Jednako tako možemo utvrditi da rani socijalni kapital – participacija nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha. Također niti moderatorski efekt spola na povezanost ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 68 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – participacija	0,037	0,031	,059	440	1,21	,227	,003
Spol	0,065	0,050	,126	440	1,30	,196	,004
Rani socijalni kapital – participacija * Spol	-0,002	0,062	-,003	440	-0,04	,972	<,001

H6.2. Negativna statistički značajna povezanost između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na dob

Analizirajući moderatorski efekt dobi na povezanost ranog socijalnog kapitala – društvene veze i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj utvrdili smo da nije statistički značajan. Također niti rani socijalni kapital – društvene veze nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha.

Tablica 69 - Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – veze i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – veze	0,004	0,006	,028	442	0,60	,551	,001
Dob	0,008	0,003	,147	442	3,12	,002	,022
Rani socijalni kapital – veze * Dob	0,000	0,001	,023	442	0,44	,658	<,001

Što se tiče ranog socijalnog kapitala – participacija, utvrdili smo da nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha. Kada analiziramo moderatorski efekt dobi na povezanost ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj, možemo utvrditi da niti u ovom slučaju nije statistički značajan.

Tablica 70 - Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – participacija	0,036	0,030	,056	442	1,20	,232	,003
Dob	0,008	0,003	,145	442	3,09	,002	,021
Rani socijalni kapital – participacija * Dob	0,006	0,004	,083	442	1,65	,100	,006

H6.3. Negativna statistički značajna povezanost između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na mjesto rođenja

Kada analiziramo mjesto rođenja kao moderator, možemo utvrditi da moderatorski efekt mjesta rođenja na povezanost ranog socijalnog kapitala – društvene veze i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan. Također rani socijalni kapital – društvene veze nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha.

Tablica 71 - Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – veze i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – veze	0,006	0,006	,047	442	0,97	,332	,002
Mjesto rođenja	-0,024	0,019	-,062	442	-1,26	,209	,004
Rani socijalni kapital – veze * Mjesto rođenja	-0,006	0,005	-,068	442	-1,32	,186	,004

S druge strane, što se tiče ranog socijalnog kapitala – participacija, provedenom analizom utvrdili smo da rani socijalni kapital – participacija nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha. Kada analiziramo moderatorski efekt veličine mjesta rođenja na povezanost ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj, utvrdili smo da nije statistički značajan.

Tablica 72 - Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – participacija	0,037	0,031	,058	442	1,20	,229	,003
Mjesto rođenja	-0,015	0,018	-,038	442	-0,79	,430	,001
Rani socijalni kapital – participacija * Mjesto rođenja	-0,005	0,022	-,011	442	-0,23	,817	<,001

H6.4. Negativna statistički značajna povezanost između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na ekonomski status

Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala nisu statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha. Provedenom analizom moderatorskog efekta ekonomskog statusa u djetinjstvu na povezanost društvenih veza kao komponente ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj, utvrdili smo nije statistički značajan.

Tablica 73 - Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – veze i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – veze	0,001	0,007	,008	442	0,14	,885	,002
Ekonomski status	0,045	0,030	,077	442	1,49	,137	,004
Rani socijalni kapital – veze * Ekonomski status	-0,004	0,006	-,028	442	-0,63	,532	,004

Kada analiziramo participaciju kao komponentu ranog socijalnog kapitala, možemo utvrditi da ona nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha. Po pitanju moderatorskog efekta ekonomskog statusa u djetinjstvu na povezanost ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj, on nije statistički značajan.

Tablica 74 - Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – participacija	0,029	0,031	,046	442	0,93	,354	,002
Ekonomski status	0,039	0,028	,068	442	1,38	,167	,004
Rani socijalni kapital – participacija * Ekonomski status	0,010	0,032	,014	442	0,32	,751	<,001

H7: Petrazinski model ličnosti je statistički značajan prediktor subjektivnom karijernom uspjehu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj uz socio-demografska obilježja kao moderatore

H7.1. Statistički značajna povezanost između pojedinih komponenata modela ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam, otvorenost) i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na spol

7.1.1. Ekstraverzija

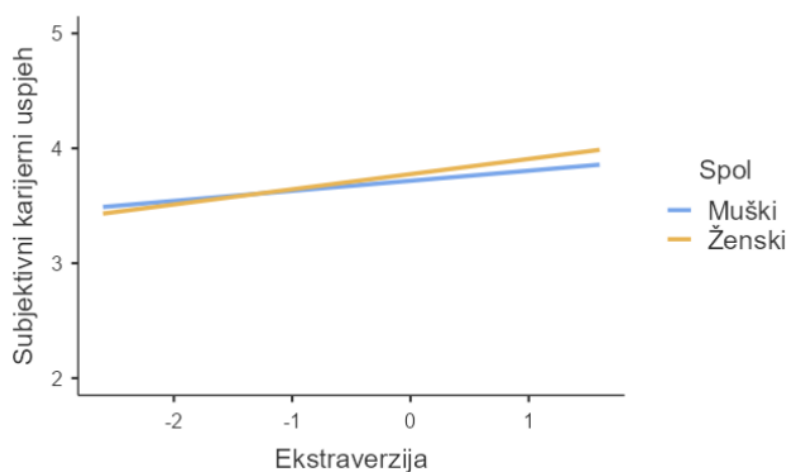
Provedena analiza je pokazala da je ekstraverzija statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu je povezanost blago veća za žene. S druge strane, moderatorski efekt spola na povezanost ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 75 - *Procjene moderacije ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Ekstraverzija	0,110	0,028	,194	440	3,99	<,001	,035
Spol	0,058	0,049	,112	440	1,17	,241	,003
Ekstraverzija * Spol	0,045	0,055	,078	440	0,81	,419	,001

Tablica 76 - *Jednostavne procjene nagiba moderacije ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol*

Spol	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Muški	0,088	0,044	,154	440	1,99	,047
Ženski	0,132	0,033	,233	440	3,99	<,001



Grafikon 13 - Jednostavne procjene nagiba moderacije ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol

7.1.2. Ugodnost

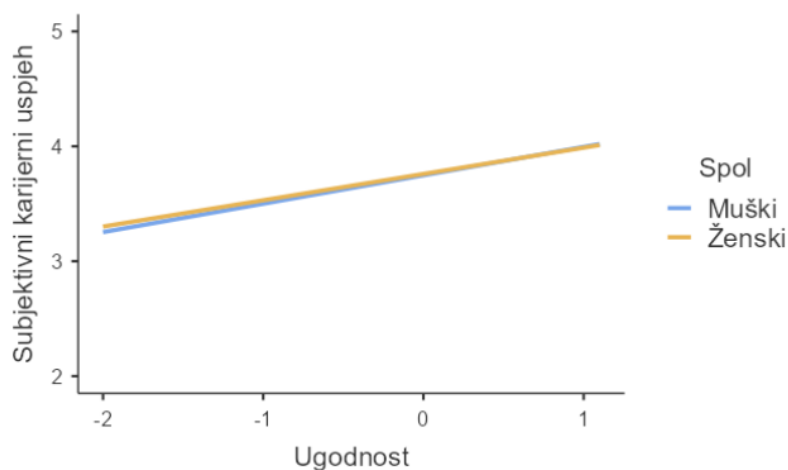
Ugodnost je statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, a povezanost je podjednaka za oba spola. S druge strane, moderatorski efekt spola na povezanost ugodnosti i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 77 - Procjene moderacije ugodnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Ugodnost	0,238	0,041	,284	440	5,84	<,001	,072
Spol	0,012	0,050	,022	440	0,23	,816	<,001
Ugodnost * Spol	-0,018	0,082	-,022	440	-0,23	,822	<,001

Tablica 78 - Jednostavne procjene nagiba moderacije ugodnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol

Spol	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Muški	0,247	0,065	,295	440	3,78	<,001
Ženski	0,229	0,049	,273	440	4,70	<,001



Grafikon 14 - Jednostavne procjene nagiba moderacije ugodnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol

7.1.3. Savjesnost

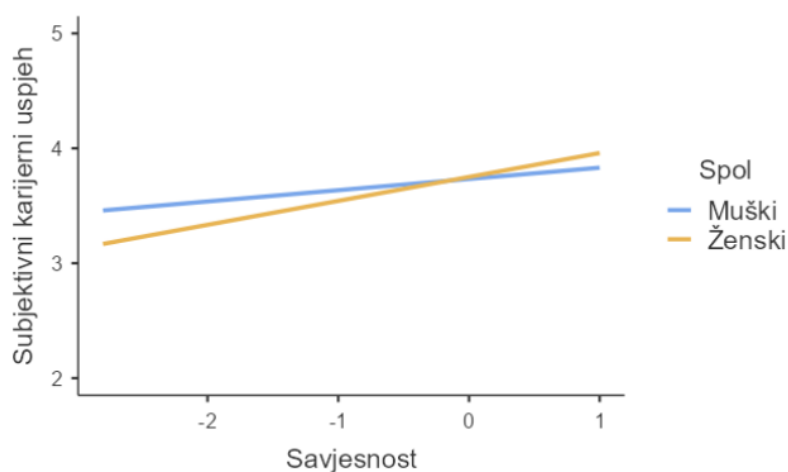
Savjesnost je statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu je povezanost veća kod žena, dok kod muškaraca nije statistički značajna. Moderatorski efekt spola na povezanost savjesnosti i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 79 - Procjene moderacije savjesnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Savjesnost	0,153	0,036	0,205	440	4,25	<,001	,039
Spol	0,017	0,051	0,034	440	0,34	0,734	<,001
Savjesnost * Spol	0,110	0,072	0,148	440	1,53	0,126	,005

Tablica 80 - Jednostavne procjene nagiba moderacije savjesnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol

Spol	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Muški	0,098	0,051	,131	440	1,91	,056
Ženski	0,208	0,051	,279	440	4,11	<,001



Grafikon 15 - Jednostavne procjene nagiba moderacije savjesnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol

7.1.4. Neuroticizam

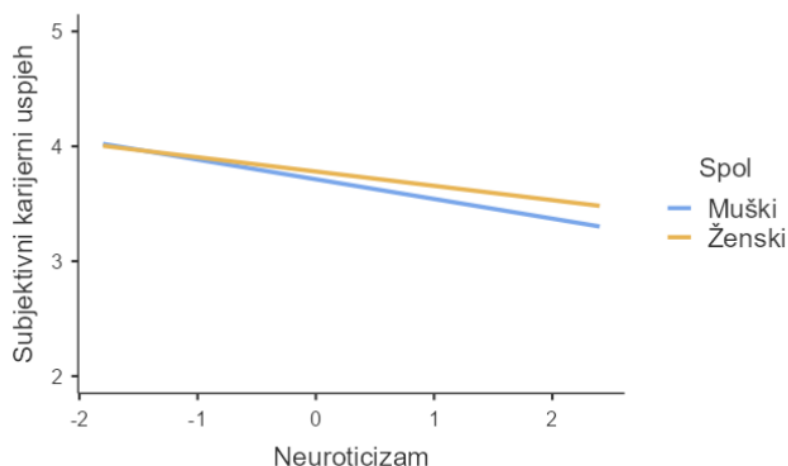
Neuroticizam je statistički značajan negativan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu je povezanost nešto veća kod muškaraca. Što se tiče moderatorskog efekta spola na povezanost neuroticizma i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj, nije statistički značajan.

Tablica 81 - Procjene moderacije neuroticizma i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Neuroticizam	-0,148	0,029	-,243	440	-5,10	<,001	,056
Spol	0,068	0,049	,130	440	1,38	,168	,004
Neuroticizam * Spol	0,047	0,058	,077	440	0,81	,421	,001

Tablica 82 - Jednostavne procjene nagiba moderacije neuroticizma i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol

Spol	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Muški	-0,171	0,046	-,281	440	-3,75	<,001
Ženski	-0,124	0,036	-,204	440	-3,47	<,001



Grafikon 16 - Jednostavne procjene nagiba moderacije neuroticizma i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol

7.1.5. Otvorenost

Otvorenost nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha. Također, niti moderatorski efekt spola na povezanost otvorenosti i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 83 - Procjene moderacije otvorenosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Otvorenost	-0,012	0,030	-,019	440	-0,39	,700	<,001
Spol	0,071	0,051	,137	440	1,41	,159	,004
Otvorenost * Spol	-0,028	0,061	-,046	440	-0,47	,641	<,001

H7.2. Statistički značajna povezanost između pojedinih komponenata modela ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam, otvorenost) i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na dob

7.2.1. Ekstraverzija

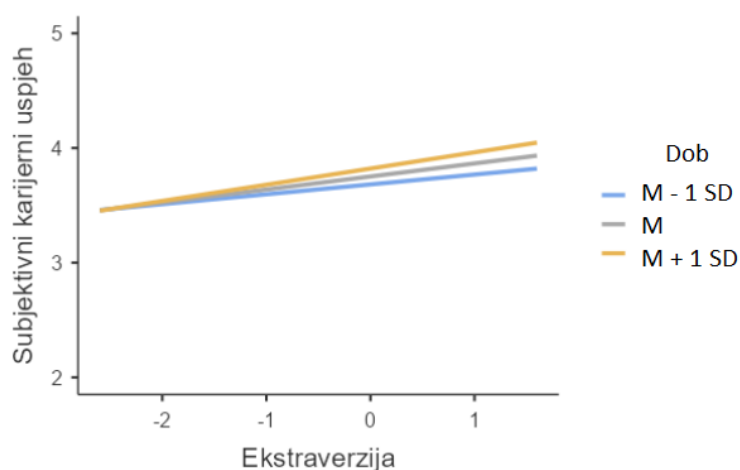
Ekstraverzija je statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu povezanost ima tendenciju blagog rasta s porastom dobi. S druge strane, moderatorski efekt dobi na povezanost ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 84 - Procjene moderacije ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Ekstraverzija	0,114	0,026	,201	442	4,35	<,001	,041
Dob	0,008	0,003	,134	442	2,90	,004	,019
Ekstraverzija * Dob	0,003	0,003	,049	442	0,97	,330	,002

Tablica 85 - Jednostavne procjene nagiba moderacije ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

Dob	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Prosječna dob -1 SD	0,086	0,039	,152	442	2,21	,028
Prosječna dob	0,114	0,026	,201	442	4,35	<,001
Prosječna dob +1SD	0,141	0,038	,249	442	3,70	<,001



Grafikon 17 - Jednostavne procjene nagiba moderacije ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

7.2.2. Ugodnost

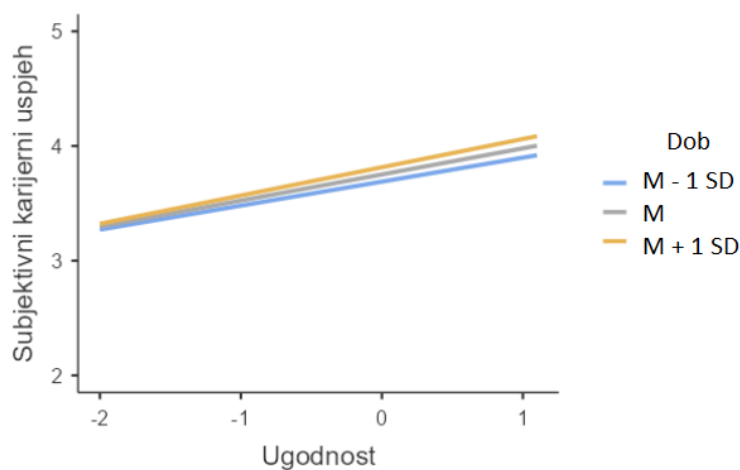
Ugodnost je statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu povezanost ima tendenciju blagog rasta s porastom dobi. Moderatorski efekt dobi na povezanost ugodnosti i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 86 - Procjene moderacije ugodnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Ugodnost	0,228	0,038	,272	442	5,98	<,001	,075
Dob	0,007	0,003	,121	442	2,67	,008	,016
Ugodnost * Dob	0,002	0,004	,022	442	0,47	,637	,001

Tablica 87 - Jednostavne procjene nagiba moderacije ugodnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

Dob	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Prosječna dob - 1 SD	0,209	0,055	,250	442	3,81	<,001
Prosječna dob	0,228	0,038	,272	442	5,98	<,001
Prosječna dob + 1 SD	0,246	0,054	,294	442	4,54	<,001



Grafikon 18 - Jednostavne procjene nagiba moderacije ugodnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

7.2.3. Savjesnost

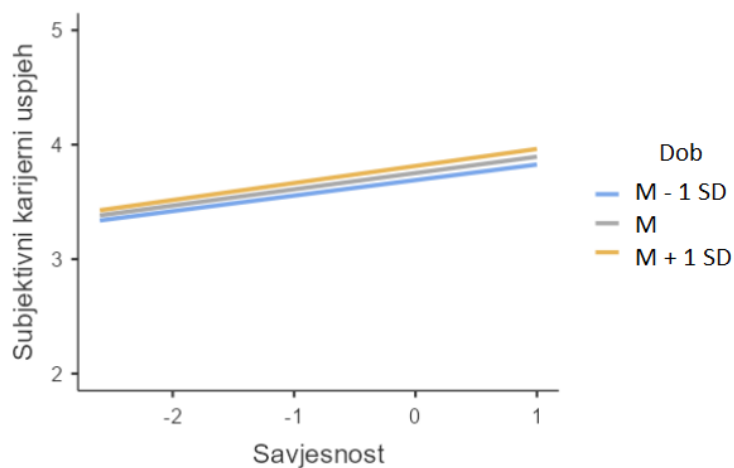
Savjesnost je statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu povezanost ima tendenciju blagog rasta s porastom dobi. Što se tiče moderatorskog efekta dobi na povezanost savjesnosti i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj, utvrdili smo nije statistički značajan.

Tablica 88 - Procjene moderacije savjesnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Savjesnost	0,142	0,035	,192	442	4,11	<,001	,037
Dob	0,007	0,003	,119	442	2,55	,011	,014
Savjesnost * Dob	0,001	0,004	,009	442	0,19	,850	<,001

Tablica 89 - Jednostavne procjene nagiba moderacije savjesnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

Dob	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Prosječna dob -1 SD	0,136	0,048	,183	442	2,82	,005
Prosječna dob	0,142	0,035	,192	442	4,11	<,001
Prosječna dob +1SD	0,149	0,050	,201	442	2,98	,003



Grafikon 19 - Jednostavne procjene nagiba moderacije savjesnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

7.2.4. Neuroticizam

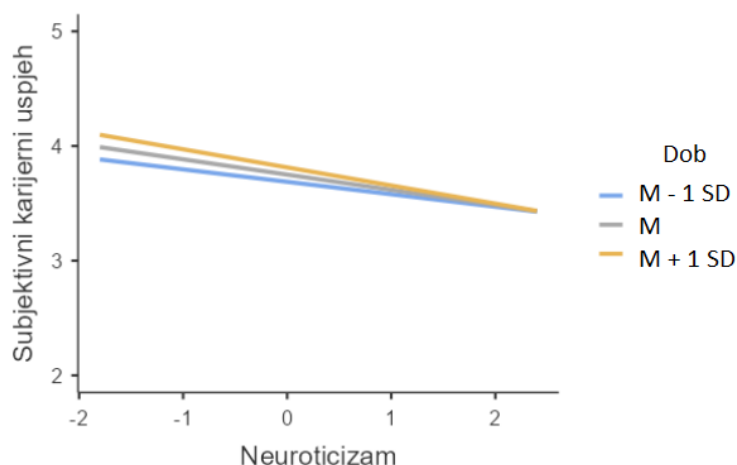
Neuroticizam je statistički značajan negativan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu povezanost ima tendenciju blagog rasta s porastom dobi. S druge strane, moderatorski efekt dobi na povezanost neuroticizma i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 90 - Procjene moderacije neuroticizma i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Neuroticizam	-0,133	0,028	-,219	442	-4,73	<,001	,048
Dob	0,007	0,003	,122	442	2,63	,009	,015
Neuroticizam * Dob	-0,003	0,003	-,041	442	-0,91	,363	,002

Tablica 91 - Jednostavne procjene nagiba moderacije neuroticizma i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

Dob	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Prosječna dob -1 SD	-0,108	0,040	-,178	442	-2,74	,006
Prosječna dob	-0,133	0,028	-,219	442	-4,73	<,001
Prosječna dob +1SD	-0,158	0,039	-,259	442	-4,08	<,001



Grafikon 20 - Jednostavne procjene nagiba moderacije neuroticizma i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

7.2.5. Otvorenost

Otvorenost nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha. Također, utvrdili smo da moderatorski efekt dobi na povezanost otvorenosti i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 92 - Procjene moderacije otvorenosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na dob

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Otvorenost	-0,016	0,029	-,027	442	-0,56	,574	<,001
Dob	0,008	0,003	,144	442	3,03	,003	,004
Otvorenost * Dob	0,003	0,003	,050	442	1,07	,285	<,001

H7.3. Statistički značajna povezanost između pojedinih komponenata modela ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam, otvorenost) i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na mjesto rođenja

7.3.1. Ekstraverzija

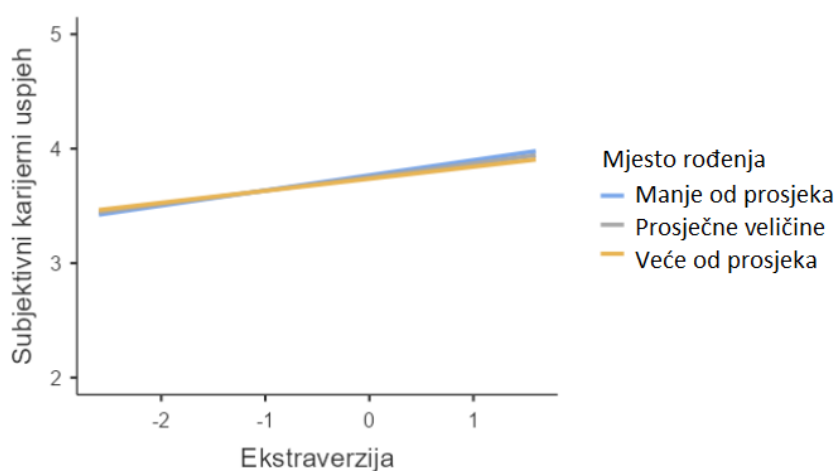
Ekstraverzija je statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu povezanost ima tendenciju neznatnog pada s porastom veličine mjesta rođenja. S druge strane, moderatorski efekt veličine mjesta rođenja na povezanost ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 93 - Procjene moderacije ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Ekstraverzija	0,119	0,027	,209	442	4,47	<,001	,043
Mjesto rođenja	-0,011	0,018	-,029	442	-0,63	,532	,001
Ekstraverzija * Mjesto rođenja	-0,010	0,020	-,024	442	-0,50	,620	,001

Tablica 94 - Jednostavne procjene nagiba moderacije ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja

Veličina mjesta rođenja	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Manje od prosjeka	0,132	0,040	,233	442	3,30	,001
Prosječne veličine	0,119	0,027	,209	442	4,47	<,001
Veće od prosjeka	0,105	0,036	,185	442	2,90	,004



Grafikon 21 - Jednostavne procjene nagiba moderacije ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja

7.3.2. Ugodnost

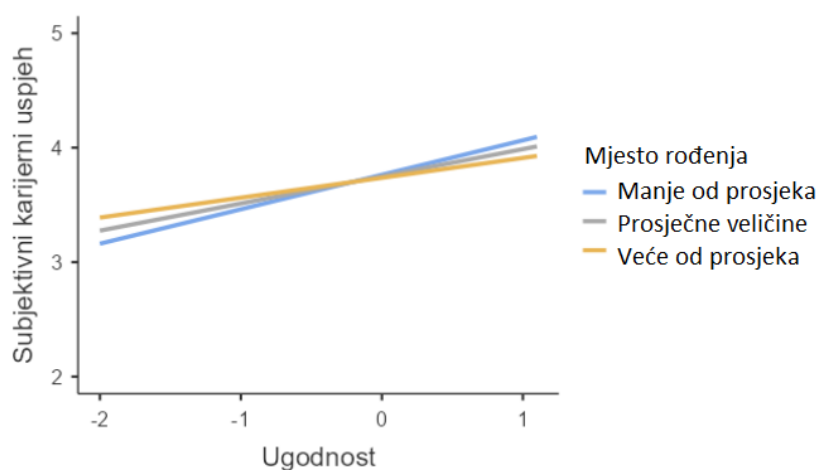
Ugodnost je statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu povezanost ima tendenciju blagog pada s porastom veličine mjesta rođenja. S druge strane, moderatorski efekt veličine mjesta rođenja na povezanost ugodnosti i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 95 - *Procjene moderacije ugodnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Ugodnost	0,237	0,038	,283	442	6,21	<,001	,080
Mjesto rođenja	-0,010	0,018	-,026	442	-0,56	,577	,001
Ugodnost * Mjesto rođenja	-0,048	0,029	-,076	442	-1,62	,105	,006

Tablica 96 - *Jednostavne procjene nagiba moderacije ugodnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja*

Veličina mjesta rođenja	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Manje od prosjeka	0,301	0,055	,359	442	5,45	<,001
Prosječne veličine	0,237	0,038	,283	442	6,21	<,001
Veće od prosjeka	0,174	0,054	,207	442	3,20	,001



Grafikon 22 - *Jednostavne procjene nagiba moderacije ugodnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja*

7.3.3. Savjesnost

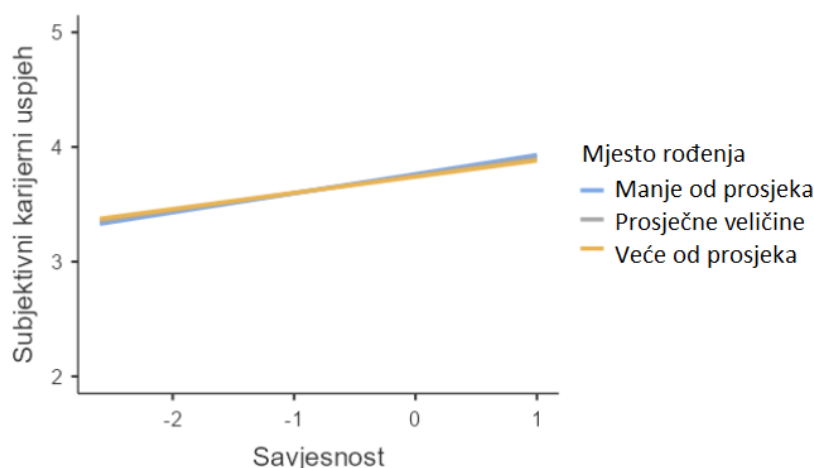
Savjesnost je statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu povezanost ima tendenciju neznatnog pada s porastom veličine mjesta rođenja. S druge strane, moderatorski efekt veličine mjesta rođenja na povezanost savjesnosti i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 97 - Procjene moderacije savjesnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Savjesnost	0,154	0,035	,207	442	4,44	<,001	,043
Mjesto rođenja	-0,008	0,018	-,021	442	-0,45	,651	<,001
Savjesnost * Mjesto rođenja	-0,009	0,026	-,017	442	-0,36	,722	<,001

Tablica 98 - Jednostavne procjene nagiba moderacije savjesnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja

Veličina mjesta rođenja	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Manje od prosjeka	0,166	0,051	,224	442	3,30	,001
Prosječne veličine	0,154	0,035	,207	442	4,43	<,001
Veće od prosjeka	0,141	0,049	,190	442	2,90	,004



Grafikon 23 - Jednostavne procjene nagiba moderacije savjesnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja

7.3.4. Neuroticizam

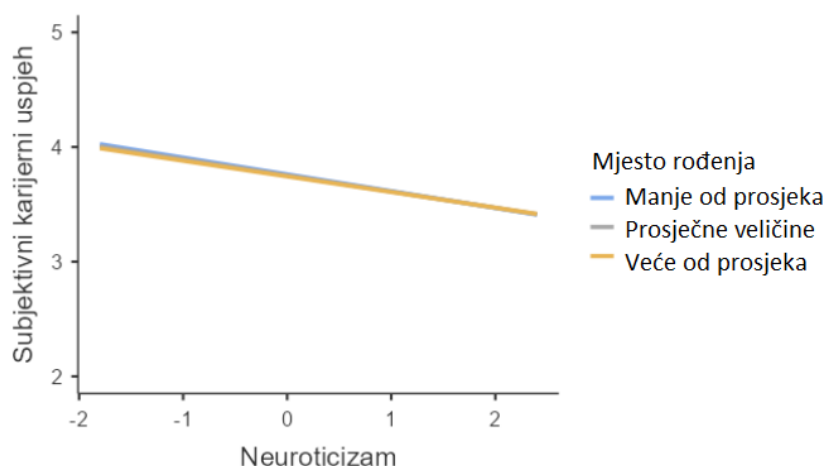
Neuroticizam je statistički značajan negativan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu povezanost ima tendenciju neznatnog pada s porastom veličine mjesta rođenja. S druge strane, moderatorski efekt veličine mjesta rođenja na povezanost neuroticizma i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 99 - Procjene moderacije neuroticizma i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Neuroticizam	-0,141	0,028	-,232	442	-4,98	<,001	,053
Mjesto rođenja	-0,007	0,018	-,017	442	-0,37	,715	<,001
Neuroticizam * Mjesto rođenja	0,004	0,022	,008	442	0,17	,866	<,001

Tablica 100 - Jednostavne procjene nagiba moderacije neuroticizma i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja

Veličina mjesta rođenja	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Manje od prosjeka	-0,146	0,040	-,240	442	-3,69	<,001
Prosječne veličine	-0,141	0,028	-,232	442	-4,98	<,001
Veće od prosjeka	-0,136	0,042	-,224	442	-3,27	,001



Grafikon 24 - Jednostavne procjene nagiba moderacije neuroticizma i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja

7.3.5. Otvorenost

Otvorenost nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha. Također, moderatorski efekt veličine mjesta rođenja na povezanost otvorenosti i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 101 - *Procjene moderacije otvorenosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na mjesto rođenja*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Otvorenost	-0,010	0,029	-,016	442	-0,34	,734	<,001
Mjesto rođenja	-0,019	0,018	-,049	442	-1,03	,306	,002
Otvorenost * Mjesto rođenja	-0,024	0,023	-,052	442	-1,05	,293	,003

H7.4. Statistički značajna povezanost između pojedinih komponenata modela ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam, otvorenost) i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj ne razlikuje se s obzirom na ekonomski status

7.4.1. Ekstraverzija

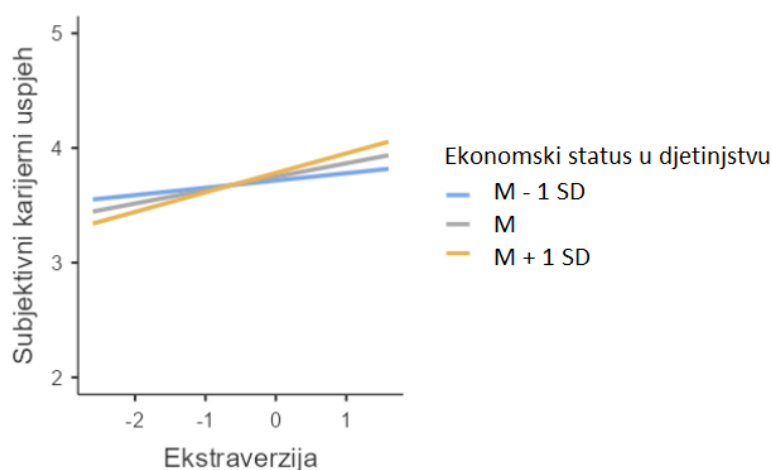
Ekstraverzija je statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu povezanost ima tendenciju rasta s povećanjem ekonomskog statusa. Također, moderatorski efekt ekonomskog statusa u djetinjstvu na povezanost ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj je statistički značajan tako da što je viši ekonomski status znanstvenika u djetinjstvu, viša je i povezanost ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha.

Tablica 102 - *Procjene moderacije ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Ekstraverzija	0,117	0,026	,206	442	4,45	<,001	,043
Ekonomski status	0,037	0,027	,064	442	1,38	,167	,004
Ekstraverzija * Ekonomski status	0,059	0,029	,094	442	2,04	,042	,009

Tablica 103 - *Jednostavne procjene nagiba moderacije ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu*

Ekonomski status	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Prosječan - 1 SD	0,064	0,037	,112	442	1,74	,083
Prosječan	0,117	0,026	,206	442	4,45	<,001
Prosječan + 1SD	0,170	0,037	,300	442	4,54	<,001



Grafikon 25 - Jednostavne procjene nagiba moderacije ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu

7.4.2. Ugodnost

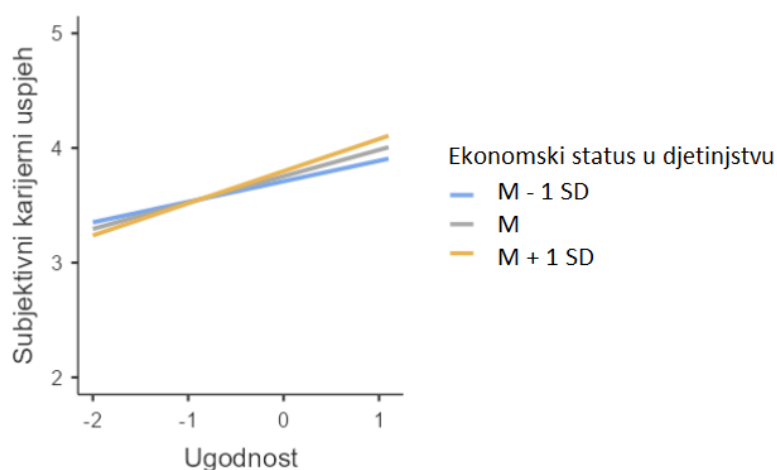
Ugodnost je statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu povezanost ima tendenciju blagog rasta s povećanjem ekonomskog statusa u djetinjstvu. S druge strane, moderatorski efekt ekonomskog statusa u djetinjstvu na povezanost ugodnosti i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 104 - Procjene moderacije ugodnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Ugodnost	0,230	0,039	,274	442	5,95	<,001	,074
Ekonomski status	0,049	0,026	,085	442	1,88	,060	,008
Ugodnost * Ekonomski status	0,057	0,040	,060	442	1,42	,157	,005

Tablica 105 - Jednostavne procjene nagiba moderacije ugodnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu

Ekonomski status	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Prosječan - 1 SD	0,179	0,057	,214	442	3,14	,002
Prosječan	0,230	0,039	,274	442	5,95	<,001
Prosječan + 1SD	0,280	0,048	,335	442	5,88	<,001



Grafikon 26 - Jednostavne procjene nagiba moderacije ugodnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu

7.4.3. Savjesnost

Savjesnost je statistički značajan pozitivan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu povezanost ima tendenciju rasta s povećanjem ekonomskog statusa. Također, moderatorski efekt ekonomskog statusa u djetinjstvu na povezanost savjesnosti i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj je statistički značajan tako da što je viši ekonomski status znanstvenika u djetinjstvu, viša je i povezanost savjesnosti i subjektivnog karijernog uspjeha.

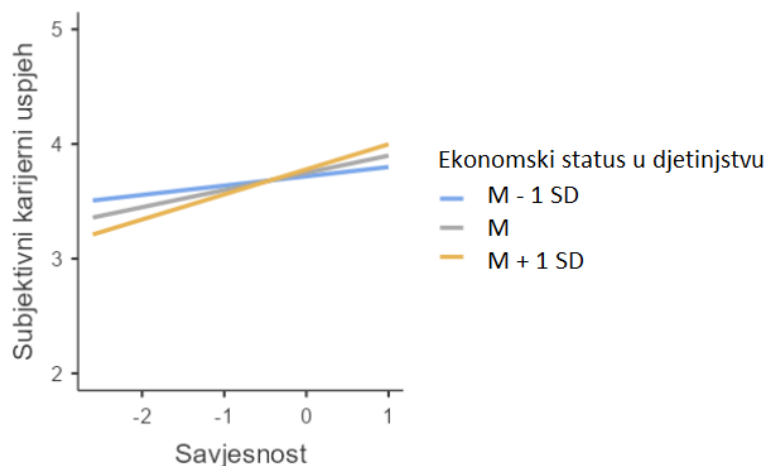
Tablica 106 - Procjene moderacije savjesnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Savjesnost	0,150	0,034	,202	442	4,36	<,001	,041
Ekonomski status	0,034	0,027	,059	442	1,27	,206	,004
Savjesnost * Ekonomski status	0,077	0,037	,093	442	2,07	,039	,010

Tablica 107 - Jednostavne procjene nagiba moderacije savjesnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu

Ekonomski status	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
------------------	---	---------------------	---------	----	---	---

Prosječan - 1 SD	0,081	0,048	,109	442	1,69	,092
Prosječan	0,150	0,034	,202	442	4,36	<,001
Prosječan + 1SD	0,219	0,048	,295	442	4,60	<,001



Grafikon 27 - Jednostavne procjene nagiba moderacije savjesnosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu

7.4.4. Neuroticizam

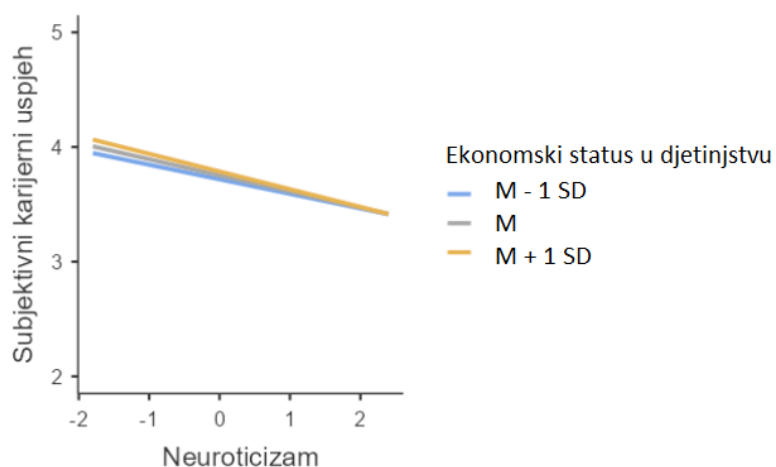
Neuroticizam je statistički značajan negativan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha, pri čemu povezanost ima tendenciju neznatnog rasta s povećanjem ekonomskog statusa u djetinjstvu. S druge strane, moderatorski efekt ekonomskog statusa u djetinjstvu na povezanost neuroticizma i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 108 - Procjene moderacije neuroticizma i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Neuroticizam	-0,141	0,028	-,231	442	-5,00	<,001	,054
Ekonomski status	0,038	0,027	,066	442	1,41	,159	,004
Neuroticizam * Ekonomski status	-0,015	0,030	-,023	442	-0,51	,613	,001

Tablica 109 - Jednostavne procjene nagiba moderacije neuroticizma i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu

Ekonomski status	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
Prosječan - 1 SD	-0,127	0,039	-,208	442	-3,26	,001
Prosječan	-0,141	0,028	-,231	442	-5,00	<,001
Prosječan + 1SD	-0,154	0,039	-,253	442	-3,93	<,001



Grafikon 28 - Jednostavne procjene nagiba moderacije neuroticizma i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu

7.4.5. Otvorenost

Otvorenost nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha. Također, moderatorski efekt ekonomskog statusa u djetinjstvu na povezanost otvorenosti i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 110 - Procjene moderacije otvorenosti i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekonomski status u djetinjstvu

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Otvorenost	-0,015	0,029	-,024	442	-0,51	,608	,001
Ekonomski status	0,047	0,027	,082	442	1,72	,086	,007
Otvorenost * Ekonomski status	0,003	0,031	,004	442	0,10	,923	<,001

H8: Rani socijalni kapital je statistički značajan negativni prediktor subjektivnom karijernom uspjehu kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj uz emocionalnu inteligenciju kao moderator

a) Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala

H8.1. Negativna statistički značajna povezanost između društvenih veza kao komponente ranog socijalnog kapitala i poslovnog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju

Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala nisu statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha (poslovni uspjeh). Moderatorski efekt emocionalne inteligencije na povezanost društvenih veza i subjektivnog karijernog uspjeha (poslovni uspjeh) znanstvenika nije statistički značajan.

Tablica 111 - Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – veze i subjektivnog karijernog uspjeha (poslovni uspjeh) s obzirom na emocionalnu inteligenciju

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – veze	0,004	0,006	,030	442	0,66	,509	,001
Emocionalna inteligencija	0,318	0,052	,282	442	6,15	<,001	,079
Rani socijalni kapital – veze * Emocionalna inteligencija	0,008	0,013	,028	442	0,58	,561	,001

H8.2. Negativna statistički značajna povezanost između društvenih veza kao komponente ranog socijalnog kapitala i interpersonalnog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju

Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala nisu statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha (interpersonalni uspjeh). S druge strane, moderatorski efekt emocionalne inteligencije na povezanost ranog socijalnog kapitala – društvene veze i subjektivnog karijernog uspjeha (interpersonalni uspjeh) znanstvenika također nije statistički značajan.

Tablica 112 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – veze i subjektivnog karijernog uspjeha (interpersonalni uspjeh) s obzirom na emocionalnu inteligenciju*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – veze	0,004	0,008	,027	443	0,59	,557	,001
Emocionalna inteligencija	0,384	0,062	,283	443	6,19	<,001	,080
Rani socijalni kapital – veze * Emocionalna inteligencija	0,020	0,016	,060	443	1,24	,215	,003

H8.3. Negativna statistički značajna povezanost između društvenih veza kao komponente ranog socijalnog kapitala i financijskog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju

Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala nisu statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha (financijski uspjeh). Također, moderatorski efekt emocionalne inteligencije na povezanost ranog socijalnog kapitala – društvene veze i subjektivnog karijernog uspjeha (financijski uspjeh) znanstvenika nije statistički značajan.

Tablica 113 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – veze i subjektivnog karijernog uspjeha (financijski uspjeh) s obzirom na emocionalnu inteligenciju*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – veze	-0,012	0,011	-,050	443	-1,06	,290	,003
Emocionalna inteligencija	0,172	0,091	,090	443	1,90	,058	,008
Rani socijalni kapital – veze * Emocionalna inteligencija	0,001	0,024	,002	443	0,04	,966	<,001

H8.4. Negativna statistički značajna povezanost između društvenih veza kao komponente ranog socijalnog kapitala i hijerarhijskog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju

Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala nisu statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha (hijerarhijski uspjeh). Moderatorski efekt emocionalne inteligencije na povezanost ranog socijalnog kapitala – društvene veze i subjektivnog karijernog uspjeha (hijerarhijski uspjeh) znanstvenika nije statistički značajan.

Tablica 114 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – veze i subjektivnog karijernog uspjeha (hijerarhijski uspjeh) s obzirom na emocionalnu inteligenciju*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – veze	0,007	0,009	,039	443	0,85	,395	,002
Emocionalna inteligencija	0,410	0,070	,267	443	5,83	<,001	,071
Rani socijalni kapital – veze * Emocionalna inteligencija	-0,009	0,018	-,024	443	-0,50	,614	,001

H8.5. Negativna statistički značajna povezanost između društvenih veza kao komponente ranog socijalnog kapitala i životnog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju

Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala nisu statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha (životni uspjeh). S druge strane, moderatorski efekt emocionalne inteligencije na povezanost ranog socijalnog kapitala – društvene veze i

subjektivnog karijernog uspjeha (životni uspjeh) kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj također nije statistički značajan.

Tablica 115 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – veze i subjektivnog karijernog uspjeha (životni uspjeh) s obzirom na emocionalnu inteligenciju*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – veze	0,001	0,008	,005	443	0,10	,921	<,001
Emocionalna inteligencija	0,371	0,065	,264	443	5,72	<,001	,069
Rani socijalni kapital – veze * Emocionalna inteligencija	0,018	0,017	,051	443	1,06	,288	,003

b) Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala

H8.6. Negativna statistički značajna povezanost između socijalne participacije kao komponente ranog socijalnog kapitala i poslovnog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju

Socijalna participacija koa komponenta ranog socijalnog kapitala nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha (poslovni uspjeh). Također, moderatorski efekt emocionalne inteligencije na povezanost ranog socijalnog kapitala – socijalna participacija i subjektivnog karijernog uspjeha (poslovni uspjeh) znanstvenika nije statistički značajan.

Tablica 116 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha (poslovni uspjeh) s obzirom na emocionalnu inteligenciju*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – participacija	0,029	0,032	,042	442	0,91	,361	,002
Emocionalna inteligencija	0,317	0,052	,281	442	6,09	<,001	,077
Rani socijalni kapital – participacija * Emocionalna inteligencija	0,067	0,064	,048	442	1,05	,296	,002

H8.7. Negativna statistički značajna povezanost između socijalne participacije kao komponente ranog socijalnog kapitala i interpersonalnog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju

Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha (interpersonalni uspjeh). Moderatorski efekt emocionalne inteligencije na povezanost ranog socijalnog kapitala – socijalna participacija i subjektivnog karijernog uspjeha (interpersonalni uspjeh) znanstvenika nije statistički značajan.

Tablica 117 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha (interpersonalni uspjeh) s obzirom na emocionalnu inteligenciju*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – participacija	-0,016	0,038	-,019	443	-0,42	,673	<,001
Emocionalna inteligencija	0,391	0,063	,289	443	6,26	<,001	,081
Rani socijalni kapital – participacija * Emocionalna inteligencija	0,091	0,077	,054	443	1,19	,236	,003

H8.8. Negativna statistički značajna povezanost između socijalne participacije kao komponente ranog socijalnog kapitala i financijskog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju

Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha (financijski uspjeh). Također, moderatorski efekt emocionalne inteligencije na povezanost ranog socijalnog kapitala – socijalna participacija i subjektivnog karijernog uspjeha (financijski uspjeh) znanstvenika nije statistički značajan.

Tablica 118 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha (financijski uspjeh) s obzirom na emocionalnu inteligenciju*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – participacija	-0,048	0,056	-,041	443	-0,86	,391	<,001
Emocionalna inteligencija	0,177	0,091	,093	443	1,94	,053	,081
Rani socijalni kapital – participacija * Emocionalna inteligencija	0,037	0,112	,016	443	0,33	,741	,003

H8.9. Negativna statistički značajna povezanost između socijalne participacije kao komponente ranog socijalnog kapitala i hijerarhijskog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju

Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha (hijerarhijski uspjeh). S druge strane, moderatorski efekt emocionalne inteligencije na povezanost ranog socijalnog kapitala – socijalna participacija i subjektivnog karijernog uspjeha (hijerarhijski uspjeh) kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj također nije statistički značajan.

Tablica 119 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha (hijerarhijski uspjeh) s obzirom na emocionalnu inteligenciju*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – participacija	0,046	0,043	,049	443	1,07	,287	,003
Emocionalna inteligencija	0,409	0,071	,267	443	5,77	<,001	,070
Rani socijalni kapital – participacija * Emocionalna inteligencija	0,039	0,087	,021	443	0,45	,657	<,001

H8.10. Negativna statistički značajna povezanost između socijalne participacije kao komponente ranog socijalnog kapitala i životnog uspjeha kao komponente subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj razlikuje se s obzirom na emocionalnu inteligenciju

Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha (životni uspjeh). Moderatorski efekt emocionalne inteligencije na povezanost ranog socijalnog kapitala – socijalna participacija i subjektivnog karijernog uspjeha (životni uspjeh) kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 120 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha (životni uspjeh) s obzirom na emocionalnu inteligenciju*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – participacija	0,039	0,040	,045	443	0,96	,338	,002
Emocionalna inteligencija	0,360	0,065	,256	443	5,51	<,001	,064
Rani socijalni kapital – participacija * Emocionalna inteligencija	0,024	0,080	,014	443	0,30	,766	<,001

H9: Rani socijalni kapital statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti kao moderator

a) Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala

H9.1.: Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički su značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz ekstraverziju kao moderator

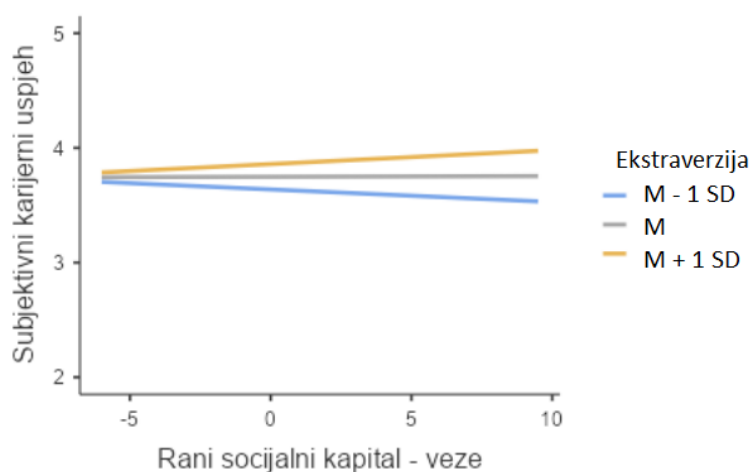
Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala nisu statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha. S druge strane, moderatorski efekt ekstraverzije na povezanost ranog socijalnog kapitala – društvene veze i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj je statistički značajan tako da je povezanost negativna za ispodprosječnu razinu ekstraverzije, dok je za natprosječnu razinu povezanost pozitivna. Međutim, niti na jednoj razini ekstraverzije rani socijalno kapital – društvene veze nije značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha.

Tablica 121 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – veze i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekstraverziju*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – veze	0,001	0,006	,005	442	0,10	,920	<,001
Ekstraverzija	0,121	0,026	,214	442	4,59	<,001	,045
Rani socijalni kapital – veze * Ekstraverzija	0,013	0,006	,091	442	1,97	,049	,009

Tablica 122 - *Jednostavne procjene nagiba moderacije ranog socijalnog kapitala – veze i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekstraverziju*

Ekstraverzija	B	Standardna pogreška	β	df	t	p
M -1 SD	-0,011	0,009	-,086	442	-1,26	,209
M	0,001	0,006	,005	442	0,10	,920
M +1SD	0,012	0,008	,096	442	1,53	,128



Grafikon 29 - Jednostavne procjene nagiba moderacije ranog socijalnog kapitala – veze i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekstraverziju

H9.2.: Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz ugodnost kao moderator

Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala nisu statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha. Također, moderatorski efekt ugodnosti na povezanost ranog socijalnog kapitala – društvene veze i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan.

Tablica 123 - Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – veze i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ugodnost

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – veze	0,008	0,006	,061	442	1,34	,182	,004
Ugodnost	0,247	0,039	,295	442	6,33	<,001	,083
Rani socijalni kapital – veze * Ugodnost	-0,005	0,009	-,025	442	-0,60	,550	,001

H9.3.: Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz savjesnost kao moderator

Analizirajući moderatorski efekt savjesnosti na povezanost društvenih veza kao komponenta ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj, utvrdili smo da nije statistički značajan. Jednako tako niti rani socijalni kapital – društvene veze nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha.

Tablica 124- *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – veze i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na savjesnost*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – veze	0,004	0,006	,032	442	0,68	,495	,001
Savjesnost	0,156	0,034	,210	442	4,51	<,001	,044
Rani socijalni kapital – veze * Savjesnost	-0,004	0,008	-,021	442	-0,48	,629	,001

H9.4.: Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz neuroticizam kao moderator

Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala nisu statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha. S druge strane, moderatorski efekt neuroticizma na povezanost ranog socijalnog kapitala – društvene veze i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj također nije statistički značajan.

Tablica 125 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – veze i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na neuroticizam*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – veze	0,005	0,006	,042	442	0,91	,363	,002
Neuroticizam	-0,144	0,028	-,236	442	-5,11	<,001	,056
Rani socijalni kapital – veze * Neuroticizam	-0,009	0,007	-,063	442	-1,35	,178	,004

H9.5.: Društvene veze kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz otvorenost kao moderator

Analizirajući moderatorski efekt otvorenosti na povezanost ranog socijalnog kapitala – društvene veze i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj, utvrdili smo da nije statistički značajan. Također, rani socijalni kapital – društvene veze nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha.

Tablica 126 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – veze i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na otvorenost*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – veze	0,004	0,006	,035	442	0,72	,472	,001
Otvorenost	-0,017	0,029	-,028	442	-0,57	,568	,001
Rani socijalni kapital – veze * Otvorenost	0,004	0,007	,025	442	0,53	,595	,001

b) Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala

H9.6.: Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz ekstraverziju kao moderator

Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha. Moderatorski efekt ekstraverzije na povezanost

ranog socijalnog kapitala – socijalna participacija i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj također nije statistički značajan.

Tablica 127 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ekstraverziju*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – participacija	0,022	0,030	,035	442	0,74	,458	,001
Ekstraverzija	0,116	0,027	,205	442	4,35	<,001	,041
Rani socijalni kapital – participacija * Ekstraverzija	0,007	0,031	,010	442	0,22	,823	<,001

H9.7.: Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz ugodnost kao moderator

Analizirajući moderatorski efekt ugodnosti na povezanost ranog socijalnog kapitala – socijalna participacija i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj, utvrdili smo da nije statistički značajan. Jednako tako, rani socijalni kapital – socijalna participacija nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha.

Tablica 128 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na ugodnost*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – participacija	0,027	0,029	,043	442	0,92	,357	,002
Ugodnost	0,235	0,038	,281	442	6,13	<,001	,078
Rani socijalni kapital – participacija * Ugodnost	0,004	0,044	,004	442	0,09	,930	<,001

H9.8.: Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz savjesnost kao moderator

Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha. S druge strane, moderatorski efekt savjesnosti na povezanost ranog socijalnog kapitala – socijalna participacija i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj također nije statistički značajan.

Tablica 129 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na savjesnost*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – participacija	0,031	0,030	,048	442	1,04	,298	,002
Savjesnost	0,153	0,035	,207	442	4,45	<,001	,043
Rani socijalni kapital – participacija * Savjesnost	0,041	0,041	,045	442	1,00	,318	,002

H9.9.: Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz neuroticizam kao moderator

Analizirajući moderatorski efekt neuroticizma na povezanost ranog socijalnog kapitala – socijalna participacija i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj, utvrdili smo da nije statistički značajan. Također, niti ovdje rani socijalni kapital – socijalna participacija nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha.

Tablica 130 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na neuroticizam*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – participacija	0,027	0,030	,043	442	0,91	,362	,002
Neuroticizam	-0,140	0,028	-,230	442	-4,94	<,001	,052
Rani socijalni kapital – participacija * Neuroticizam	0,008	0,035	,011	442	0,23	,819	<,001

H9.10.: Socijalna participacija kao komponenta ranog socijalnog kapitala statistički je značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha uz petfaktorski model ličnosti uz otvorenost kao moderator

Moderatorski efekt otvorenosti na povezanost ranog socijalnog kapitala – socijalna participacija i subjektivnog karijernog uspjeha kod doktora znanosti na sveučilištima u Hrvatskoj nije statistički značajan. Jednako tako, rani socijalni kapital – socijalna participacija nije statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha.

Tablica 131 - *Procjene moderacije ranog socijalnog kapitala – participacija i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na otvorenost*

	B	Standardna pogreška	β	df	t	p	η^2
Rani socijalni kapital – participacija	0,043	0,031	,068	442	1,40	,163	,004
Otvorenost	-0,018	0,029	-,029	442	-0,60	,547	,001
Rani socijalni kapital – participacija * Otvorenost	-0,006	0,035	-,008	442	-0,17	,867	<,001

Sažetak rezultata

U okviru istraživanja testirano je ukupno devet skupova hipoteza. Radi veće preglednosti, u nastavku slijedi sažetak rezultata.

1. Rani socijalni kapital i socio-demografske karakteristike (H1)

Od šest pothipoteza vezanih uz spol i dob (H1.1 – H1.4), sve su odbačene, što upućuje da spol i dob nisu značajni čimbenici razlikovanja u komponentama ranog socijalnog kapitala. S druge strane, **veličina mjesta rođenja** (H1.5, H1.6) i **ekonomski status** (H1.7, H1.8) pokazali su se statistički značajnima – znanstvenici iz većih urbanih sredina i oni s višim percipiranim ekonomskim statusom u djetinjstvu imali su više razine ranog socijalnog kapitala.

2. Znanstveno područje i rani socijalni kapital (H2)

Objekti hipoteze (H2.1, H2.2) odbačene su, što znači da se rani socijalni kapital ne razlikuje između doktora znanosti društveno-humanističkog i STEM područja.

3. Emocionalna inteligencija (samoprocjena) i socio-demografske karakteristike (H3)

Od ukupno 16 pothipoteza, većina je odbačena, uključujući sve povezane sa spolom i dobi. Izuzetak je H3.10 – prepoznavanje tuđih osjećaja – gdje je utvrđeno da su znanstvenici rođeni u Zagrebu imali lošije rezultate u toj komponenti u odnosu na one iz manjih gradova.

4. Emocionalna inteligencija i znanstveno područje (H4)

Sve hipoteze su odbačene osim H4.2. utvrđena je statistički značajna razlika između STEM i društveno-humanističkih znanstvenika u samoprocjeni sposobnosti prepoznavanja tuđih osjećaja (H4.2), tako da su doktori znanosti društveno-humanističkog područja samoprocijenili da imaju veću sposobnost prepoznavanja tuđih osjećaja od doktora znanosti iz STEM područja.

5. Emocionalna inteligencija kao prediktor karijernog uspjeha (H5)

Iako je potvrđena statistički značajna pozitivna povezanost između samoprocjene emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha, sve moderirajuće hipoteze (spol, dob, mjesto rođenja, ekonomski status) su odbačene, što znači da ti čimbenici ne mijenjaju jačinu te povezanosti.

6. Rani socijalni kapital kao prediktor karijernog uspjeha (H6)

Unatoč početnoj pretpostavci o negativnom prediktorskom učinku ranog socijalnog kapitala, svi moderirajući utjecaji socio-demografskih varijabli su odbačeni.

7. Osobine ličnosti kao prediktori karijernog uspjeha (H7)

Tri osobine iz Petfaktorskog modela – **ekstraverzija (pozitivno)**, **savjesnost (pozitivno)** i **neuroticizam (negativno)** – pokazale su se statistički značajnim prediktorima subjektivnog karijernog uspjeha. Uz to, utvrđen je moderatorski učinak ekonomskog statusa u djetinjstvu na povezanost ekstraverzije i savjesnosti s uspjehom. Odnosno, kod doktora znanosti s višim ekonomskim statusom u djetinjstvu snažnija je povezanost između ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha. Otvorenost i ugodnost nisu pokazale značajne povezanosti.

8. Emocionalna inteligencija kao moderator između ranog socijalnog kapitala i karijernog uspjeha (H8)

Sve hipoteze (H8.1 – H8.10) su odbačene, što znači da samoprocijenjena emocionalna inteligencija ne moderira odnos između ranog socijalnog kapitala i komponenti subjektivnog karijernog uspjeha.

9. Petfaktorski model ličnosti kao moderator između ranog socijalnog kapitala i karijernog uspjeha (H9)

Sve hipoteze (H9.1 – H9.10) su odbačene, što ukazuje da osobine ličnosti ne moderiraju odnos između ranog socijalnog kapitala i karijernog uspjeha.

7. RASPRAVA

Rani socijalni kapital

Hipoteze koje uspoređuju rani socijalni kapital s obzirom na spol odbačene su, odnosno analiza podataka je pokazala kako nema statistički značajne razlike u ranom socijalnom kapitalu s obzirom na spol, odnosno, muškarci i žene, sudionici ovog istraživanja, koji su visokoškolski nastavnici ne razlikuju se u ranom socijalnom kapitalu.

Kako bi se jasnije razumio kontekst, a s obzirom da nedostaje istraživanja ranog socijalnog kapitala, spomenimo neka istraživanja generalno, a s obzirom na **spol**. Ranija istraživanja pokazala su kako su, kada govorimo o društvenim vezama, osobe sklonije biti u društvu sebi sličnijih osoba po socio-demografskim karakteristikama. Tako, prema McPherson i suradnicima (2001), osobe su sklonije biti u društvu i razvijati prijateljske odnose s osobama istog spola. To pak može utjecati na dostupnost socijalnih resursa, odnosno može utjecati na socijalni kapital osobe, ali i na napredovanje u karijeri (Smith, 2000). Drugo, ranije istraživanje (Moore, 1990) je pokazalo kako su muškarci generalno skloniji imati heterogenije društvene mreže od žena, pri čemu su žene sklonije tvoriti društvene veze koje su povezane uz obiteljski život, a muškarci one koje su vezane uz poslovni život. Tako žene generalno imaju veći socijalni kapital u smislu emocionalnih društvenih veza – rodbinskih i prijateljskih, dok muškarcima u kreiranju socijalnih veza emotivna komponenta nije važna kao ženama. Muškarci, s druge strane, češće imaju društvene veze koje im pružaju veći pristup resursima i podršci u karijeri (Ibarra, 1992). Zanimljivo bi stoga i kontekstu budućih istraživanja ranog socijalnog kapitala, istražiti razlike između ranog socijalnog kapitala roditelja s obzirom na spol. Također, u kontekstu budućih istraživanja, valjalo bi ponoviti istraživanja socijalnog kapitala s obzirom na spol budući da postoje kontekstualno-društvene promjene vezane uz položaj žena i muškaraca u društvu, pa rezultati spomenutih istraživanja u kontekstu današnjeg socijalnog kapitala nužno ne moraju biti istovjetni onim istraživanjima starijim od 20 godina.

Suvremena istraživanja uglavnom pokazuju kako muškarci imaju jači socijalni kapital od žena (Okviyanto i Syafitri, 2021), tako da je, u kontekstu ovoga rada, bilo za očekivati da će muškarci imati viši rezultat i u ranom socijalnom kapitalu. Ipak, valja uzeti u obzir kako su žene u nepovoljnijem položaju od muškaraca u svim sferama društva, pa tako i u akademskom svijetu (Brajdić Vuković i Vignjević, 2017; Brajdić Vuković, 2017).

Istraživanja su pokazala kako žene imaju slabiji pristup sveučilištima i akademskoj hijerarhiji nego muškarci, teže napreduju (Knights i Richards, 2003; Polašek, 2008: 59; Wright i suradnici, 2003; Crettaz von Roten, 2011) te češće doživljavaju diskriminaciju u akademskom okruženju (Penner, 2015) što dovodi do težeg napredovanja i češćeg napuštanja posla (Maxmen, 2018; Mervis, 2012). Rodna diskriminacija postaje prisutnija u znanosti ako žena nema potporu okoline (Grogan, 2019; Moss-Racusin i suradnici, 2012). Istraživanja su također pokazala kako osobe koje imaju moć odlučivanja (eng. *gatekeepers*) imaju ključnu ulogu na sveučilištu kada govorimo o društvenim mrežama, a oni uglavnom favoriziraju muškarce u odnosu na žene. Takav odnos žene nerijetko stavlja u neravnopravan položaj budući da kod zapošljavanja na fakultetima neformalne mreže često imaju utjecaj na ishod (Van den Brink i Benschop, 2014). U akademskom svijetu, razlike između muškaraca i žena postoje također i u međunarodnim kolaboracijama gdje muškarci imaju veći pristup, bilo kroz svoj postojeći socijalni kapital bilo kroz manjak obaveza vezanih uz obiteljski život. Žene se, prema istraživanjima, u znanosti češće okreću lokalnim i nacionalnim mrežama što također smanjuje njihov doseg, socijalni kapital i mogućnost napredovanja (Bozeman i Corley, 2004). Neravnopravnost i posljedično, slabiji socijalni kapital kod žena znanstvenica događa se i zbog otežanog balansiranja između privatnog i poslovnog života, te nedostatka rodno osviještenog upravljanja ljudskim potencijalima na sveučilištima (Van den Brink, Fruytier i Thunnissen, 2013).

Nastavno na ravnotežu između poslovnog i privatnog života, socijalni kapital žena koji je *a priori* slabiji u odnosu na muškarce, dodatno se oslabljuje prekidima u radu koje žene imaju zbog rodiljnih dopusta, bolovanja i drugih okolnosti koje su povezane s brigom o djeci, često nedostupnim sustavima ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja (Dobrotić, 2021), a koje utječu na to da žene prekidaju odnose u profesionalnim mrežama koje pri povratku moraju ispočetka obnavljati, dok se kod muškaraca to događa u značajno manjoj mjeri (Mavriplis i suradnici, 2010). Sukob između obiteljskih i radnih obaveza u pogledu obavljanja kućanskih poslova te brizi za starije/nemoćne osobe (Lakija i Dobrotić, 2009) također može utjecati na socijalni kapital žena budući da su one te koje većinski odrađuju ove poslove što im oduzima vrijeme za socijalizaciju. Dobre socijalne politike (primjerice, očinski dopusti i kvote (Dobrotić i Varga, 2018)) i povećanje svijesti o potrebi većeg uključenja muškaraca u kućanske poslove i brigu (Lakija i Dobrotić, 2009) doprinijele bi većoj ravnoteži između privatnog i poslovnog života kod žena, a onda vjerojatno i većem socijalnom kapitalu.

Nepostojanje razlika u ranom socijalnom kapitalu s obzirom na spol u ovom istraživanju moglo bi se objasniti time da jači odnosno slabiji socijalni kapital u djetinjstvu ima jednaki učinak na postignuće (u ovom kontekstu, postajanje doktorom znanosti). U kontekstu budućih istraživanja valjalo bi ovaj nalaz provjeriti kvalitativno – kroz polu-strukturirane biografske intervjue pomoću kojih bismo, analizom narativa, mogli povući uzročno-posljedične veze te dublje proučiti ovaj fenomen. Možebitno, postoji mogućnost da osobe jačeg socijalnog kapitala u manjoj mjeri pridaju važnost spolu djeteta u kontekstu postignuća pa posljedično djecu odgajaju u tom smjeru. Odnosno, kako govorimo o roditeljima sadašnjih znanstvenika, u prošlosti, kroz tradicionalna očišta muškarci su oni koji skrbe za obitelj i važno je da postignu čim veću uspjeh. S druge strane - tradicionalno gledano - žene su bile te za koje se muškarci brinu, te nije bilo nužno za preživljavanje da one postignu čim veći uspjeh. Ovakve postavke bile bi prigodne za obitelji slabijeg socijalnog statusa – kod kojih je nužno preživljavanje. S druge strane, kod obitelji jačeg socijalnog statusa i muškarci i žene su si mogli priuštiti samoaktualizaciju, pa je nevažno bilo kojeg je osoba (dijete) spola. U prilog tome govori i Maslowljeva hijerarhija motiva, prema kojoj će osobe težiti samoaktualizaciji onda kada zadovolje ostale životne potrebe – fiziološke, potrebu za sigurnosti, privrženosti i pripadanjem. Shodno tome, u budućim analizama, valjalo bi istražiti interakciju faktora – ranog socijalnog kapitala i socio-ekonomskog statusa u kontekstu spola.

Kako se ovdje radi ne o općoj, već specifičnoj populaciji – populaciji znanstvenika, smjer budućih istraživanja mogao bi biti primjerice u testiranju razlika u socijalnom kapitalu između muškaraca i žena s obzirom na stupanj obrazovanja ili vrstu radnog mjesta, zatim obiteljske prilike, vrstu obitelji i podjelu uloga unutar obitelji i slično, a što bi svakako moglo biti povezano s većim ili manjim socijalnim kapitalom. Također, istraživanje navedenih čimbenika imalo bi snažne praktične implikacije u kreiranju socijalnih politika.

Svakako, kada govorimo o ranom socijalnom kapitalu, valja u obzir uzeti i društveni kontekst koji se mijenja, posebno kada govorimo o terminu rodne ravnopravnosti i prava žena gdje postoji određeni društveni napredak unazad nekoliko desetljeća.

Objašnjenje ovakvog rezultata može biti kroz više očišta. Prvo, s obzirom da se radi o specifičnoj populaciji – doktora znanosti. Moguće je da su i muškarci i žene zapravo imali istu startnu poziciju, odnosno da svi ili većina dolaze iz podržavajućeg okruženja koje se „filtrira“ već u ranoj dobi i potiče na obrazovanje bez obzira na to je kojeg je osoba spola.

Ili s druge strane, postoji mogućnost da se rodne razlike pojavljuju tek kasnije u životu – ne nužno u djetinjstvu. Odnosno, rodne razlike u djetinjstvu nisu nužno toliko naglašene koliko u kasnijoj dobi kada žene zasnuju obitelj i trebaju balansirati između privatnog i poslovnog života. Ovaj nalaz svakako bi valjalo potvrditi daljnjim istraživanjima, primjerice usporedbom ranog i trenutnog socijalnog kapitala kod doktorica znanosti, ali i testirati varijable vezane uz rodnu ravnopravnost u djetinjstvu i u sadašnjem trenutku. Kvalitativno, dobra metoda bi bila analizu narativna, odnosno biografsko istraživanje gdje sudionice prepričavaju svoj život kroz leću pojedine teme (u ovom slučaju socijalnog kapitala). Na taj način, ako bismo imali kvalitativan opis kronološki života osobe od djetinjstva do trenutnog životnog stadija, mogli bismo prepoznati uzročno-posljedične veze. Ovakva kvalitativna metodologija bila bi korisna za dodatna objašnjenja svih rezultata u ovom radu.

Vezano uz **dob**, općenito, osobe starije životne dobi imaju veći socijalni kapital od osoba mlađe životne dobi zbog većeg protoka vremena i samim time većom šansom za proširenje društvenih mreža. Ipak, rezultati ovih istraživanja nisu primjenjivi budući da se ovim istraživanjem mjeri rani socijalni kapital – odnosno kapital roditelja, kada je dob svih sudionika bila jednaka (do 18 godine života). Ipak, s obzirom na posebnosti hrvatskog znanstvenog sustava bilo je za očekivati da će osobe koje su u sustav ušle ranije, češće imati veći rani socijalni kapital nego osobe koje su u sustav ušle nedavno kada je on postao nešto otvoreniji i pristupačniji (Brajdić Vuković, 2012; Rimac, 2020; Rimac, 2021; Rimac, Bovan i Ogresta, 2018; Rimac i Ogresta, 2018). Rezultati su ipak pokazali kako nema povezanosti između ranog socijalnog kapitala i dobi. Razlog takvog rezultata vjerojatno stoji u mjerenju. U budućim istraživanjima potrebno će biti stratificirati uzorak po dobi kako bi se kreirale grupe sudionika i preciznije odredile razlike među njima po dobi. Važno je također naglasiti da se u ovom kontekstu retrogradnost mjerenja razlikuje kod sudionika. Rani socijalni kapital kod mlađih sudionika predstavlja recentnije događaje u odnosu na starije sudionike. Odnosno, vjerojatnije je da će se mlađi sudionici preciznije moći prisjetiti svoga ranog socijalnog kapitala, nego stariji sudionici kod kojih je od djetinjstva prošlo više vremena. Tako je ovaj nalaz potrebno sagledati *cum grano salis*.

Statistički značajna razlika pokazala se između **grupe „selo“ i grupa „srednji grad“ „veći grad“ i „Grad Zagreb“**, tako tako da osobe koje su rođene na selu imaju statistički značajno manji rani socijalni kapital kada govorimo o poznanstvima roditelja. Stoga, hipoteza se djelomično prihvaća. Dosadašnja istraživanja pokazala su kako osobe iz urbanih područja

imaju veći socijalni kapital od osoba iz mjesta s manjim stupnjem urbanizacije (Hofferth i Iceland, 2011) kao i veće prilike kada govorimo o edukaciji (Schütz, Ursprung i Wößmann, 2008), tako da je rezultat očekivan. Ipak, iznenađuje nepostojanje razlika u socijalnom kapitalu u kontekstu socijalne participacije s obzirom na stupanj urbanizacije. To se pak sociološki može objasniti povećanom socijalnom kohezijom koja postoji u ruralnim sredinama pa je možebitno upravo to razlog da se socijalna participacija u ruralnim sredinama „izjednačila“ s urbanim sredinama. Tvorac pojma socijalna kohezija je Emile Durkheim, prema kojem socijalna kohezija označava „Cjelokupnost uvjerenja i osjećaja zajedničkih prosječnim članovima društva tvori određeni sustav koji ima svoj život; može se nazvati kolektivnom ili zajedničkom svijesću. Bez sumnje, to je nešto sasvim drugo od svijesti pojedinaca, iako se samo u pojedincima ostvaruje“ (Durkheim, 1893: 14). Socijalnu koheziju označava snaga odnosa, međusobne povezanosti članova i osjećaj zajedništva unutar grupe. Članovi grupe gdje postoji visoka razina socijalne kohezije dijele zajedničke norme i vrijednosti koje zajednički „brane“. Kroz tu prizmu, možemo reći da je rezultat nepostojanja razlika s obzirom na stupanj urbanizacije, očekivan. U kontekstu budućih istraživanja, valja kvalitativno istražiti narative vezane uz mobilnost iz ruralne u urbanu sredinu i učinak preseljenja znanstvenika na različite aspekte njihove karijere, pa i trenutni socijalni kapital. Također, valja detaljnije istražiti i kvalitetu veza ranog socijalnog kapitala koji se pokazao značajno različitim u ruralnoj i urbanoj sredini. Kvantitativno, daljnje analize mogle bi se također provesti i s obzirom na stupanj urbaniteta pojedinog sveučilišta te povezanost s obzirom na rani socijalni kapital, ali i socijalnu mobilnost doktora znanosti.

Rezultati su pokazali kako postoji statistički značajna razlika u društvenim vezama kao komponenti ranog socijalnog kapitala s obzirom na **procijenjeni imovinski status u djetinjstvu** tako da se kategorija "Nešto lošije od većine" značajno razlikuje od kategorija "Prosječno", "Malo bolje od većine" i "Puno bolje od većine". tako da Roditelji znanstvenika s prosječnim, malo boljim i puno boljim imovinskim statusom od većine imali su jači socijalni kapital u kontekstu društvenih veza, od onih koji su imovinski status označili kao „nešto lošiji od većine“ i „puno lošiji od većine“. Rezultati su također pokazali kako znanstvenici koji svoj ekonomski status označavaju „nešto lošije od većine“ imaju statistički značajno slabiji rani socijalni kapital kada govorimo o participaciji od onih osoba koje su ekonomski status označile kao „puno bolje od većine“.

Pretpostavka je i bila da će osobe s većim ranim socijalnim kapitalom tijekom života imati veće prilike na svim poljima, pa tako i u vidu boljeg imovinskog stanja koje ne dolazi nužno i jedino iz plaće (Killerby i Wallis, 2002). Shodno tome, ovakav rezultat je očekivan i u skladu s dosadašnjim istraživanjima. Ipak, u budućim istraživanjima ovaj nalaz bi trebalo detaljnije istražiti prvo - kroz različite instrumentarije jer je u ovom istraživanju ekonomski status mjeren jednom česticom samoprocjene s obzirom na prosjek. Višedimenzionalne skale ekonomskog statusa možebitno bi dale drugačije, ali i detaljnije rezultate. Primjerice, u budućim istraživanjima, a koja bi se većinski i dubinski posvetila istraživanju veze socijalnog kapitala i ekonomskog statusa mogle bi se koristiti mjere poput linija siromaštva (upitati dohodak po osobi u kućanstvu), zatim također ispitati različite indikatore ekonomskog statusa, a koji nisu nužno i jedino vezani uz dohodak – zdravstveno stanje, obrazovanje, životni standard (kvaliteta života, stanovanje, način života, učestalost odmora, odnosi, provođenje slobodnog vremena i slično), ali ispitati i subjektivni osjećaj ekonomskog statusa – odnosno, kako se sudionici istraživanja percipiraju u odnosu na svoje susjede, prijatelje, kolege, druge stanovnike države, susjednih država, kontinenta i svijeta.

Također, kvalitativna metodologija dala bi dublji uvid u fenomen na način kako je ranije objašnjeno kod varijable spola.

Iako postoji niz istraživanja prema kojima se socijalni kapital znanstvenika razlikuje s obzirom **pripadaju li STEM (prirodne, tehničke, biotehničke i biomedicinske znanosti) ili društveno-humanističkim (društvene i humanističke znanosti, umjetnost) područjima** (Brajdić Vuković, 2012; Brajdić Vuković, 2013), istraživanja koja ispituju statistički značajnu razliku u ranom socijalnom kapitalu s obzirom na područje nedostaje. Stoga je u radu postavljena nul hipoteza, odnosno pretpostavljeno je da razlika nema, što su rezultati i pokazali. Spomenimo ipak istraživanja koja govore o trenutnom socijalnom kapitalu znanstvenika i razlike među njima s obzirom na to pripadaju li STEM ili društveno-humanističkim znanostima. Boadi sa suradnicima (2022) govori kako kada govorimo o socijalnom kapitalu, u prirodnim znanostima prevladavaju formalne strukture i institucionalne veze, mreže su često hijerarhijske i usmjerene na specifičnosti, primjerice na specifične istraživačke ciljeve i teme. Veze između znanstvenika prirodnih znanosti su čvrste i uglavnom su unutar malih i specijaliziranih timova. S druge strane, znanstvenici društvenih znanosti više su skloni neformalnim mrežama i interpersonalnim odnosima. Također, mreže „društvenjaka“ više su horizontalne i interdisciplinarne, što olakšava širenje ideja.

Znanstvenici društvenih znanosti, prema istom istraživanju, oslanjaju se na šire i raznovrsnije veze, dok su „prirodnjaci“ skloniji užim i specijaliziranim mrežama.

Emocionalna inteligencija

Rezultati su pokazali kako ne postoji statistički značajna razlika između osoba muškog i ženskog spola s obzirom na samoiskazu prepoznavanja vlastitih osjećaja i korištenje vlastitih osjećaja, ali da postoji razlika tako da žene percipiraju kako bolje razumiju tuđe osjećaje i bolje reguliraju vlastite osjećaje u odnosu na muškarce.

Generalno, nedostaje istraživanja emocionalne inteligencije među populacijom znanstvenika. Ipak, ona koja postoje uglavnom nisu pronašla razlike u rezultatima na skali emocionalne inteligencije prema spolu (Marembo i Chinyamurindi, 2018; Milledzi, Amponsah i Asamani, 2017), s iznimkom od nekoliko istraživanja gdje žene općenito postižu više rezultate na upitnicima (npr. Cabello i suradnici, 2016). Ovo je istraživanje pokazalo kako u polovici komponenata emocionalne inteligencije postoje statistički značajne razlike s obzirom na spol. Slične rezultate pokazalo je i istraživanje koje je proveo Sherman (2022), a prema kojemu žene (u općoj populaciji) imaju tendenciju da bolje prepoznaju i razumiju osjećaje. Istraživanje je također pokazalo kako su muškarci uspješniji u regulaciji vlastitih osjećaja. Prema istraživanju iz 2005. godine (Perez, Petrides i Furnham, 2005), žene imaju više rezultate u razumijevanju vlastitih i tuđih osjećaja, dok muškarci imaju veće rezultate u regulaciji osjećaja (isto je potvrdilo i istraživanje Acosta-Prado i Zarate-Torres (2019)). Prema istraživanju Encinas i Chauca (2020), žene su na ukupnoj skali emocionalne inteligencije imaju više rezultate, posebno u dimenzijama koje se odnose na interpersonalne odnose i emocionalnu regulaciju.

Rezultati nisu pokazali statistički značajnu povezanost između dimenzija emocionalne inteligencije i dobi.

Prema istraživanju kojeg su proveli Cabello i suradnici (2016), krivulja emocionalne inteligencije po dobi čini obrnuto slovo „U“, odnosno, osobe koje su mlađe životne dobi i osobe koje su starije životne dobi postižu niže rezultate u testovima emocionalne inteligencije. Osobe srednje životne dobi postižu više rezultate, pa su stoga hipoteze u ovom nacrtu postavljene u istom smjeru. S druge strane, druga istraživanja nisu pokazala povezanost između emocionalne inteligencije i dobi (e.g. Nasir i Masrur, 2010). Istraživanje koje pokazuje da je dob moderator u povezanosti emocionalne inteligencije i akademske i

društvene prilagodbe kod studenata tako da povezanost postoji kod starijih učenika, dok je kod mlađih studenata nema (Ishak i suradnici, 2011). Moderirajući učinak varijabla dobi također ima i na povezanost između emocionalne inteligencije i motivacije za bavljenjem poduzetništvom (FakhrEldin, 2017). Medijatorski učinak dobi ima i na povezanost između emocionalne inteligencije i subjektivne dobrobiti tako da je ta povezanost snažnija kod osoba starije životne dobi u odnosu na osobe mlađe životne dobi (Chen, Peng i Fang, 2016).

Budući da ne postoje istraživanja prema kojima bi osobe s obzirom na veličinu mjesta rođenja imala više ili niže rezultate na mjerama emocionalne inteligencije, postavljena je nul hipoteza koja kaže da ne postoji statistički značajna razlika. Hipoteza je potvrđena kada govorimo o prepoznavanju vlastitih osjećaja, regulaciji osjećaja i korištenju osjećaja. Kada govorimo o prepoznavanju tuđih osjećaja, rezultati su pokazali da postoji značajna razlika u prosječnim ocjenama prepoznavanja tuđih osjećaja između ispitanika rođenih u manjim gradovima i onih rođenih u Gradu Zagrebu tako da rođeni u Gradu Zagrebu pokazuju niže rezultate na skali emocionalne inteligencije. Ovakav nalaz mogli bismo objasniti već ranijom teorijom socijalne kohezije prema kojoj osobe u manjim mjestima u većoj mjeri njeguju međuljudske odnose, osjećaju privrženost i pripadnost zajednici, za razliku od onih u urbaniziranijim mjestima.

Budući da ne postoje istraživanja prema kojima bi osobe s obzirom na ekonomski status imala više ili niže rezultate na mjerama emocionalne inteligencije, postavljamo nul hipotezu – ne postoji statistički značajna razlika. Ova hipoteza je potvrđena, odnosno analize nisu pokazale da postoje statistički značajne razlike s obzirom na ekonomski status sudionika.

Rezultati su pokazali kako ne postoje razlike s obzirom na znanstveno područje kada govorimo o prepoznavanju vlastitih osjećaja, regulaciji osjećaja i korištenju vlastitih osjećaja. Međutim, statistički značajne razlike su pronađene kada govorimo o dimenziji koja govori o prepoznavanju tuđih osjećaja tako da znanstvenici društveno-humanističkog područja postižu više rezultate. Takav rezultat u nekoj je mjeri sukladan dosadašnjim istraživanjima. Prema istraživanju koje je proveo Karaman Ozlu sa suradnicima (2016), studenti prirodnih znanosti imaju nižu razinu emocionalne inteligenciju od studenata društvenih znanosti. Valja pritom naglasiti kako studenti društvenih znanosti nemaju nadprosječne rezultate nego umjerene, dok studenti prirodnih znanosti imaju ispodprosječne rezultate. Slične rezultate pokazuje i istraživanje koje je proveo Swinchoski (2021) prema kojem studenti društvenih znanosti pokazuju višu razinu emocionalne kontrole i

razumijevanja. Sanchez-Ruiz, Perez-Gonzalez i Petrides (2010) pokazali su kako studenti društvenih znanosti imaju više rezultate kada govorimo o otvorenosti prema iskustvima, empatiji i suradnji u usporedbi sa studentima tehničkim i prirodnim znanostima. S druge strane, Wang sa suradnicima (2020) pokazuje kako studenti prirodnih znanosti imaju više rezultate na testu samoučinkovitosti (koju povezuju s emocionalnom inteligencijom) od studenata društvenih znanosti. U konačnici, svakako su potrebna daljnja istraživanja ove teme s obzirom da radova nedostaje. Ovakav nalaz ima i snažne praktične implikacije, ne samo u kreiranju politika upravljanja ljudskim potencijalima s obzirom na različita područja znanosti, nego i ranije – kreiranju kurikula kroz sve faze obrazovanja, a koji bi bili prilagođeni pojedinom području znanosti, a u cilju izgradnje takozvanih mekih vještina.

Budući da je definicija emocionalne inteligencije prema Salovey i Mayer (1989) teorijskom modelu, između ostalog „... razumijevanje vlastitih snaga, slabosti, potreba i motivacije...“ te „sposobnost postizanja uvjeta kada uvjeti nisu povoljni, strast prema profesiji i poslu, te uživanje u izazovima i rezultatima“, pretpostavka je bila da će emocionalna inteligencija biti značajan prediktor subjektivnom karijernom uspjehu. Valja pri tome naglasiti da je ovdje naglasak na subjektivnome, što ne mora biti istoznačno objektivnome te objektivna postignuća pojedinca u ovom kontekstu nisu ni važna. Povezanost između subjektivnog karijernog uspjeha i emocionalne inteligencije pokazala se statistički značajnom. Ovaj je nalaz u skladu s očekivanjima i dosadašnjim istraživanjima povezanosti između emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha (Sharma i Tiwari, 2024; Wang, Zheng i Cai, 2016; Sanchez-Gomez, Bresó i Giorgi, 2021; Aydogmus, 2019).

Budući da ne postoje istraživanja u ovom smjeru, postavljene su nul hipoteze s obzirom na socio-demografske karakteristike i znanstvena obilježja kao moderatore, što čini još jedan znanstveni doprinos ovome radu. Rezultati su pokazali kako ne postoji statistički značajna razlika u povezanosti između emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na spol. Imajući na umu da se u ovom radu radi o samoprocjeni emocionalne inteligencije, ovakve rezultate možemo objasniti tako da je emocionalna inteligencija možda individualna osobina koja nadilazi društveno, te pojedine razlike u rodnoj ravnopravnosti možda na nju nemaju utjecaja. Isto je i sa subjektivnim karijernim uspjehom. Važno je ovdje naglasiti kako se u obje varijable radi o samoprocjeni – odnosno, sudionici istraživanja sami su ocjenjivali svoje kompetencije vezane uz prepoznavanje i regulaciju emocija, odnosno, sami su davali ocjenu o svom uspjehu. Rezultati bi možda bili drugačiji da se radi o

objektivnim mjerama – primjerice, objektivnim pokazateljima uspjeha (što je u znanstvenom kontekstu vrlo teško, posebice ako se radi o različitim disciplinama znanosti) i testovima koji objektivno mjere emocionalnu inteligenciju. Isto, s obzirom da ovdje radi tek o samoprocjeni, postoji mogućnost da se muškarci i žene razlikuju u procjeni vlastitih kompetencija vezanih uz emocije. To je i logično, jer je sama definicija emocionalne inteligencije sposobnost prepoznavanja vlastitih, tuđih osjećaja i regulacija istih. Shodno tome, ako osoba objektivno postiže niže rezultate na objektivnom testu, postoji mogućnost da će njezina samoprocjena biti manje precizna, a što onda utječe na nalaze istraživanja. Prema Bourdieovoj teoriji socijalnog kapitala, socijalni kapital čini „ukupnost aktualnih i potencijalnih resursa koje pojedinac može mobilizirati na temelju svog članstva u određenim organizacijama ili na temelju društvenih veza u koje je uključen” (Bourdieu, 1986: 248)“, na temelju kojih osoba ima pristup znanju, informacijama i resursima, a do kojih teško dolazi ukoliko je socijalni kapital niži. Odnosno, individue koje su imale slabiji socijalni kapital morat će kroz život uložiti značajno više drugih resursa kako bi nadomjestile nedostatak socijalnog kapitala te se uspjele izdići iz vlastitog *habitusa*, odnosno biti vertikalno socijalno mobilne (teorijski koncept prema Sorokin, 1927). Vertikalna socijalna mobilnost prema Sorokinu (1927) može biti uzlazna i silazna. Uzlazna vertikalna mobilnost je primjerice kada osoba čiji su roditelji na primjer, radnici u tvornici, postane liječnik ili odvjetnik. Silazna vertikalna mobilnost bila bi da je situacija obratna, odnosno, da osoba višeg reda u društvenoj stratifikaciji prelazi u grupu nižeg reda. U tom smislu, pretpostavka je bila da će osobe koje su kroz život, u kontekstu ranog socijalnog kapitala bile vertikalno uzlazno mobilne, odnosno osobe koje su imale rani niži socijalni kapital imati percepciju da su subjektivno karijerno uspješnije od osoba koje su imale viši stupanj ranog socijalnog kapitala odnosno koje nisu imale uzlaznu vertikalnu mobilnost, uz pretpostavku da je populacija doktora znanosti *a priori* populacija koja je izrazito uspješna – odnosno, populacija koja je dosegla svoj maksimum uspjeha u obrazovnom smislu, te da je samim time populacija koja ima izrazito visok trenutni socijalni kapital generalno. U konačnici, imamo osobe koje su na jednakoj stratifikacijskoj razini u sadašnjosti, ali dolaze iz različitih stratifikacijskih razina pri čemu se njihov uzlazni put do sadašnje razine razlikuje. Budući da ne postoje ovakva istraživanja, postavljene su nul hipoteze kada govorimo o socio-demografskim karakteristikama kao moderatorima u povezanosti između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha što čini znanstveni doprinos ovome radu. Rezultati su pokazali kako rani socijalni kapital nije značajan prediktor subjektivnom karijernom

uspjehu, a socio-demografske karakteristike nisu se pokazale značajnim moderatorom. Shodno tome, odbacujemo hipotezu. Postoji mogućnost da je ovaj nalaz takav zbog toga što utjecaj ranog socijalnog kapitala slabi kroz odmak vremena. Odnosno, jak socijalni kapital roditelja može pridonijeti početnim obrazovnim i profesionalnim prilikama potomaka, ali nakon početne faze razvoja karijere jak socijalni kapital kao takav ne mora nužno biti faktor budućeg karijernog uspjeha gdje samom uspjehu više doprinose druge varijable. Buduća istraživanja mogla bi stoga ići u tom smjeru – istražiti koliko je jak rani socijalni kapital i koliko je on „moćan“ u odmaku vremena. Odnosno, zanimljivo bi bilo istražiti u kojoj mjeri rani socijalni kapital objašnjava i subjektivni i objektivni karijerni uspjeh (ako uopće) i razlikuje li se on u različitim životnim (ili karijernim) fazama. Također, u kontekstu budućih istraživanja, korisno bi bilo usporediti populaciju doktora znanosti s općom populacijom ili primjerice, poduzetnicima i managerima kako bi se vidjelo postoje li razlike u nalazima istraživanja.

Petrazinski model ličnosti

Statistička analiza pokazala je neke značajnosti u hipotezi koja kaže da je petrazinski model ličnosti statistički značajan prediktor subjektivnom karijernom uspjehu uz socio-demografska obilježja kao moderatore. Konkretno, analiza je pokazala kako su ekstraverzija, ugodnost, savjesnost i neuroticizam statistički značajni prediktori subjektivnog karijernog uspjeha. Odnosno, osobe koje postižu više rezultate na dimenzijama ekstraverzije, savjesnosti i ugodnosti postižu i više rezultate na ljestvici subjektivnog karijernog uspjeha, to jest percipiraju se uspješnijima. S druge strane, osobe koje postižu više rezultate na ljestvici neuroticizma postižu niže rezultate na skali subjektivnog karijernog uspjeha – percipiraju se manje uspješnima. Ipak, socio-demografske karakteristike - dob, spol, veličina mjesta rođenja - nisu se pokazale kao značajni moderatori u ovim povezanostima. S druge strane, ekonomski status u djetinjstvu se pokazao kao statistički značajan moderator tako da povezanost između ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha ima tendenciju rasta s povećanjem ekonomskog statusa u djetinjstvu. Isti je slučaj i kada govorimo o savjesnosti – povezanost je veća kako je veći ekonomski status u djetinjstvu. Ekonomski status kao moderator nije se pokazao kao statistički značajan u slučaju ugodnosti, neuroticizma i otvorenosti. Više je radova koji se bave relacijom subjektivnog karijernog uspjeha i crtama ličnosti. Primjerice, niz je radova koji povezuju ekstraverziju i ugodnost i subjektivni karijerni uspjeh tako da će osobe koje postižu više rezultate na skali ekstraverzije percipirati

sebe uspješnijima (Zakaria i Yusof, 2021; Kariyawasan i Welmilla, 2020; Hussein, 2017; Rostyslav i Vsevolod, 2024; Semejin, Van der Heijden i De Beuckelaer, 2020). Iako se u ovom istraživanju otvorenost nije pokazala kao značajan prediktor subjektivnoga karijernoga uspjeha, većina studija pokazuje kako ona pozitivno korelira sa subjektivnim karijernim uspjehom (e.g. Kariyawasan i Welmilla, 2020, Rostyslav i Vsevolod, 2024). Sukladno rezultatima u ovom radu, neuroticizam se i u drugim istraživanjima pokazao kao faktor koji negativno korelira sa subjektivnim karijernim uspjehom (Kariyawasan i Welmilla, 2020; Smidt i suradnici, 2018). Ovaj nalaz značajan je ne samo u istraživačkom, već i u praktičnom smislu tako da se osobe koje pokazuju visoke razine neuroticizma već u ranoj dobi može usmjeravati ka programima koji promoviraju (odnosno treniraju) emocionalnu stabilnost.

Rani socijalni kapital i subjektivni karijerni uspjeh

Vezano uz hipotezu koja kaže da je rani socijalni kapital statistički značajan negativni prediktor subjektivnom karijernom uspjehu uz emocionalnu inteligenciju kao moderator, ona nije potvrđena.

Kao što je već navedeno pri objašnjenjima prošlih hipoteza, prema teorijskim pretpostavkama Bourdieove teorije (1986) socijalnog kapitala, pretpostavka je ovog rada bila je da će rani socijalni kapital biti statistički značajno negativno povezan sa subjektivnim karijernim uspjehom, budući da su osobe koje su imale niži rani socijalni kapital, odnosno nepovoljniji stratifikacijski položaj, morati uložiti značajnija (materijalna i nematerijalna) sredstva kako bi dosegla najviši stratifikacijski rang, u ovom slučaju najviši mogući stupanj obrazovanja, pa je shodno tome bilo očekivano da će takve osobe sebe percipirati subjektivno uspješnijima. S druge strane, osobe koje su imale jači socijalni kapital mogle bi sebe percipirati manje uspješnima, što ne mora nužno biti objektivno, jer su i one dosegle najviši mogući stupanj obrazovanja. Upravo stoga, u ovom radu uvodi se koncept emocionalne inteligencije jer se želi istražiti razlikuje li se povezanost između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha s obzirom na emocionalnu inteligenciju. Prema teorijskom modelu Saloveya i Mayera (1989) emocionalna inteligencija trebala bi biti sredstvo pomoću kojeg će osoba „razumjeti vlastite snage, slabosti, potrebe“ te „uživati u izazovima i rezultatima“. Na temelju teorijskih postavki, pretpostavilo se kako postoji razlika u povezanosti između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha u emocionalnoj inteligenciji tako da će kod osoba koje pokazuju više rezultate na

skali emocionalne inteligencije, rani socijalni kapital u manjoj mjeri biti prediktor subjektivnom karijernom uspjehu. Ipak, nakon provedene statističke analize pokazalo se kako rani socijalni kapital niti u kontekstu društvenih veza, niti participacije roditelja nije statistički značajan prediktor niti jedne dimenzije subjektivnog karijernog uspjeha. Shodno tome, potrebno je dalje istraživati ovu relaciju, primjerice kvalitativnom metodologijom na način kako je već ranije navedeno – analizom narativa.

Znanstvene i praktične implikacije

Ovaj radi ima više implikacija, kako u kontekstu znanstvenog doprinosa tako i u kontekstu praktičnosti. Prvo, u ovom istraživanju istražuje se koncept ranog socijalnog kapitala koji je slabo istraživani ili uopće nije. Drugo, za potrebe istraživanja, konstruirana je skala ranog socijalnog kapitala prema uzoru na dosadašnja istraživanja socijalnog kapitala (e.g. *World Bank Integrated Questionnaire for the Measurement of Social Capital*, 2004). Treće, rad je produbio znanje o hrvatskim znanstvenicima (latentno i o hrvatskom znanstvenom sustavu) budući da istraživanja na akademskoj zajednici u Hrvatskoj nedostaje. Također, znanstveni doprinos je istraživanje međudnosa između koncepata ranog socijalnog kapitala, emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha, budući da takvih istraživanja nedostaje, posebice na uzorku znanstvenika. U ovom istraživanju pokazalo se kako rani socijalni kapital nije prediktor subjektivnom karijernom uspjehu, dok emocionalna inteligencija i petfaktorski model jesu u nekom svojim dijelovima. Ovakvi nalazi otvaraju vrata daljnjem istraživanju odnosa između ovih koncepata. Znanstveni doprinos predstavljaju i nalazi statističkih analiza koje za cilj imaju utvrditi razlike u emocionalnoj inteligenciji i ranom socijalnom kapitalu znanstvenika s obzirom na socio-demografske karakteristike i područje znanosti zato što time dobivamo dublji uvid o dodatnim karakteristikama doktora znanosti u Hrvatskoj.

Praktične implikacije rada stoje i u tome da predstavljaju izvrstan temelj za kreiranje politika upravljanja ljudskim potencijalima na sveučilištima u Hrvatskoj, budući da takvih praksi još uvijek nema ili nema u dovoljnoj mjeri.

7.1. Ograničenja istraživanja

Provedeno istraživanje ima nekoliko ograničenja. Prvo, teorijski koncept socijalnog kapitala višestruko je složen te ga je teško definirati i razložiti na komponente. U literaturi se pojam socijalnog kapitala od koncepta pretvorio u čitavo područje istraživanja s različitim definicijama, teorijskim pristupima i poddimenzijama. Području socijalnog kapitala pristupa se također i na mikro i na makro razini što dodatno otežava kako konceptualizaciju tako i operacionalizaciju ovog pojma odnosno područja. Nemoguće je stoga definirati ukupan pojam (ili područje) socijalnog kapitala te je neophodno selektirati one dijelove koje su potrebne za pojedini istraživački cilj. U ovom slučaju odabrani su podkoncepti koji se odnose na društvene veze i socijalnu participaciju, dok druge dimenzije, iako objašnjene i raščlanjene u teorijskom dijelu rada, u istraživačkom dijelu nisu uzete u obzir. Dodatan izazov teorijskom raščlanjenju pojma predstavlja i to što je predmet interesa ovog rada bio rani socijalni kapital – dakle, socijalni kapital roditelja što označava značajan vremenski odmak. Sljedeće ograničenje vezano uz koncept socijalnog kapitala bilo je operacionalna definicija i kreiranje skale za mjerenje ranog socijalnog kapitala – koja kao takva ne postoji u dosadašnjim istraživanjima nego je kreirana kombinacijom teorijskih postavki i dosadašnjih istraživanja. Kada govorimo o samom mjerenju ranog socijalnog kapitala, određeno ograničenje predstavlja vremenski odmak budući da su sudionici istraživanja morali ispunjavati upitnik o socijalnom kapitalu svojih roditelja, dakle prema sjećanju. Konkretnije, postoji mogućnost da se sudionici neće moći jasno prisjetiti djetinjstva i zbog toga neće dati precizne odgovore.

U budućim istraživanjima svakako bi bilo potrebno kvalitativno istražiti rani socijalni kapital jer bismo na taj način dobili dublje uvide u ovaj fenomen i u značenja koja sudionici istraživanja pripisuju ranom socijalnom kapitalu kao takvom. Primjerena kvalitativna metodologija bila bi omogućila bi analize narativa. Odnosno, kroz polustrukturirane intervjuje gdje sudionici kronološki govore o ranom socijalnom kapitalu, a zatim i o svom karijernom uspjehu i životu. Na taj način bi se mogle spoznati moguće uzročno-posljedične veze između ova dva fenomena i dobiti dublji uvid u nalaze. Druga komponenta mjerenja ranog socijalnog kapitala je potencijalna distorzija realiteta u smislu čuvanja slike o sebi. Treće, za komponente su korištene dihotomne mjere koje ne ispituju intenzitet, brojnost i kvalitetu odnosa. Dalje postoji potencijalni problem različitog vremenskog odmaka za

ispitanike u važnosti pojedinih elemenata – mlađi sudionici istraživanja vjerojatnije imaju recentnije podatke i jednostavnije se mogu prisjetiti događaja.

Emocionalna inteligencija, koja u ovome radu uz crte ličnosti predstavlja tzv. osobni kapital (koristi se naziv osobni kapital kako bi se napravila diferencijacija od socijalnog kapitala) nešto je jednostavnija i određenija u teorijskom smislu, ali je višestruko zahtjevnija u smislu mjerenja. Naime, skala koja je korištena u ovom radu legitimna je i najčešće korištena u istraživanjima emocionalne inteligencije. Ipak, valja imati na umu kako se ovdje zapravo mjeri percepcija sudionika o vlastitoj emocionalnoj inteligenciji u većoj mjeri nego što dobivamo objektivne rezultate nečije emocionalne inteligencije. Kako se radi o vrlo osobnim karakteristikama, svakako treba uzeti u obzir ne nužno namjerne društveno poželjne odgovore – što pridonosi objektivnosti rezultata istraživanja. Postoje ljestvice koje preciznije mogu mjeriti emocionalnu inteligenciju (ili emocionalne kompetencije) pojedinca, ali takve se ljestvice rijetko koriste u istraživanjima, češće su instrument za kliničke procjene. U istraživanjima se pak ne koriste zbog toga što su uglavnom opširne, dok je instrument korišten u ovom istraživanju kraći, jednostavniji i praktičniji za istraživanja na većim uzorcima. Stoga, valja dobivene rezultate uzeti *s oprezom*.

Petfaktorski model ličnosti ovdje mjeren kratkom skalom od samo deset čestica, te bi za preciznije rezultate bilo potrebno provesti daljnja i detaljnija istraživanja o crtama ličnosti. Ipak, skala je odabrana kako ukupan upitnik ne bi bio predug, te kako ne bismo odvratili sudionike od sudjelovanja u istraživanju. Valja ovdje naglasiti da su kroz analize dobiveni značajni rezultati koje svakako treba uzeti u obzir, posebice zbog toga što se radi o nezanemarivoj veličini uzorka.

Subjektivni karijerni uspjeh, kako mu i ime govori je subjektivan – odnosno, ne govori nužno o tome koliko je pojedina osoba uspješna u stvarnosti već u kojoj se mjeri ona sama osjeća ili ne osjeća uspješno pa tako rezultate treba promatrati u tom kontekstu. Korištena skala je primjerena, a u budućim istraživanjima bi valjalo u obzir uzeti i neke objektivne pokazatelje uspjeha. Također, valjalo bi fenomenu percepcije vlastitog uspjeha pristupiti i kvalitativnom metodologijom kako bi se dobio dublji uvid i objasnilo fenomen, možebitno kreirali i neki novi mjerni instrumenti – posebice oni prilagođeni samo akademskoj zajednici.

Kao ograničenje istraživanja valja navesti i uzorak kao i prikupljanje podataka. Naime, kako ne postoje javno dostupni podaci o populaciji doktora znanosti koji su zaposleni na

sveučilištima u Hrvatskoj i nema univerzalnog načina na koji bi se oni mogli kontaktirati, teško je kreirati probabilistički uzorak i nasumičnost u regrutiranju sudionika, pa je u ovom istraživanju korišten prigodan uzorak. Podaci su prikupljeni metodom slanja e-mailova na službene adrese sveučilišta te i ovdje postoji mogućnost utjecaja rezultate. Također, kako nemamo podatke o populaciji znanstvenika zaposlenih na sveučilištima u Hrvatskoj, teško je i stratificirati uzorak da bude u potpunosti reprezentativan. Ipak, bez obzira na ova ograničenja, prikupljen je zadovoljavajući broj sudionika istraživanja.

Generalno, najveće ograničenje istraživanja je samoiskaz i vlastita percepcija u mjerenju gotovo svih koncepata, a k tomu je dodatno ograničenje vremenski odmak u mjerenju ranog socijalnog kapitala gdje su se sudionici morali prisjećati svoga djetinjstva.

8. ZAKLJUČAK

Iskustva odnosno nasljeđe koje imamo iz djetinjstva uvelike može utjecati na naše odrasle živote, pokazala su mnoga istraživanja. S druge strane, naše osobne karakteristike utječu na to kako se u danom trenutku nosimo sa svakodnevnim izazovima. Jedan od važnijih segmenata života je i uspjeh kojemu svi težimo u većoj ili manjoj mjeri. Upravo stoga cilj je ovoga rada bio istražiti u kojoj mjeri se oni koji su objektivno uspješni, a uspješne smo definirali one koji su dosegli najviši nivo obrazovanja – doktorat znanosti, osjećaju uspješnima, je li to povezano s njihovim ranim socijalnim kapitalom s jedne strane i s njihovom emocionalnom inteligencijom odnosno petfaktorskim modelom ličnosti s druge strane. Istraživanje je provedeno metodom ankete sa visokoškolskim nastavnicima u Republici Hrvatskoj koji imaju doktorat znanosti. U radu je definirano devet hipoteza s podhipotezama.

Kada govorimo o ranom socijalnom kapitalu i socio-demografskim karakteristikama, hipoteze koje govore kako postoje razlike po dobi i spolu u ranom socijalnom kapitalu – odbačene su. S druge strane, pronađene su statistički značajne razlike kada govorimo o veličini mjesta rođenja i ekonomskom statusu, na način da su osobe iz urbanijih sredina i osobe s višim ekonomskim statusom imali jači rani socijalni kapital. Razlike u ranom socijalnom kapitalu nisu pronađene niti kada govorimo o znanstvenom području kojim se doktori znanosti bave.

Statistički značajne razlike nisu pronađene u samoprocjeni emocionalne inteligencije kod doktora znanosti kada govorimo o socio-demografskim karakteristikama, osim u slučaju „prepoznavanja tuđih osjećaja“. U ovoj varijabli pronađene su razlike s obzirom na veličinu mjesta (osobe rođene u velegradu (Grad Zagreb) pokazuju niže rezultate od osoba koje su iz manjih mjesta) i područje znanosti (osobe iz društveno-humanističkih znanosti pokazuju više rezultate od osoba u STEM području).

Kada govorimo po povezanosti između emocionalne inteligencije i subjektivnog karijernog uspjeha – postoji statistički značajna povezanost između ove dvije varijable. Međutim, socio-demografske karakteristike nisu se pokazale kao značajni moderatori ove povezanosti.

Rani socijalni kapital nije pokazao kao statistički značajan prediktor subjektivnog karijernog uspjeha.

S druge strane, osobine ličnosti pokazale su se kao prediktori subjektivnog karijernog uspjeha. Ekstraverzija i savjesnost pokazali su se kao pozitivan prediktor, a neuroticizam kao negativni prediktor subjektivnog karijernog uspjeha. Socio-demografske karakteristike nisu se pokazale kao statistički značajni moderatori, osim u slučaju ekonomskog statusa kod povezanosti ekstraverzije i subjektivnog karijernog uspjeha.

Emocionalna inteligencija nije pokazala kao statistički značajan moderator između ranog socijalnog kapitala i subjektivnog karijernog uspjeha, kao niti petfaktorski model ličnosti.

Ipak, valja uzeti u obzir sve nedostatke istraživanja poput složenosti teorijskog koncepta socijalnog kapitala, vremenskog odmaka mjerenja ranog socijalnog kapitala, izazova u mjerenju emocionalne inteligencije i mogućeg pristranog i nereprezentativnog i neslučajnog uzorka. S obzirom na navedeno, ovo istraživanje, odnosno rad, ne treba završiti aklamacijom, već interrogativom. Svakako su potrebna daljnja istraživanja ovih koncepata.

Isto tako, potrebna su daljnja istraživanja na populaciji hrvatskih znanstvenika budući da takvih istraživanja nedostaje. S obzirom na relativno nedavne i velike društvene promjene u hrvatskom društvu (prijelaz iz jednog društvenog uređenja u drugo – promjenom odozgo) istraživanja znanstvenog sustava mogu dati bogate uvide u samo funkcioniranje sustava, u promjene u njemu, a što primjerice, istraživanja na nekim drugim područjima ne mogu jer nemaju takva iskustva. Isto tako, korisno bi bilo istraživati, na mikro razini, osobni i profesionalni razvoj znanstvenika u Hrvatskoj. Za takva bi istraživanja bila primjerenija kvalitativna metodologija, primjerice analiza narativa kroz koju bismo dobili povijesno-biografski kontekst profesionalnog sazrijevanja znanstvenika i dobili dublji uvid u to koja značenja oni pridodaju kako osobnom uspjehu, tako i znanstvenom sustavu u Hrvatskoj.

U konačnici, takva buduća istraživanja, zajedno s ovdje provedenim istraživanjem daju snažne praktične implikacije i bogatu bazu podataka za unapređenje znanstvenog sustava, rada sveučilišta, radnih uvjeta i sveukupnog zadovoljstva u znanstvenom sustavu – a koji je, bi li mi toga kao društvo svjesni ili ne, kamen temeljac svakog društva.

. POPIS KORIŠTENE LITERATURE

1. Abell, P. (2000). Sociological theory and rational choice theory. *The Blackwell Companion to Social theory*, 2, 223-44.
2. Acosta-Prado, J. C., & Zárate-Torres, R. A. (2019). Validation of the wong and law emotional intelligence scale for chilean managers. *Suma psicológica*, 26(2), 110-118. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2019.v26.n2.7>
3. Acquaah, M., Amoako-Gyampah, K., & Nyathi, N. Q. (2014). *Measuring and valuing social capital: A systematic review*. Johannesburg: Network for Business Sustainability South Africa.
4. Adamović, M., & Mežnarić, S. (2003). Potencijalni i stvarni "odljev" znanstvenog podmlatka iz Hrvatske: empirijsko istraživanje. *Revija za sociologiju*, 34 (3-4), 143-160. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/14496>
5. Adeyemo, D. A. (2008). Demographic characteristics and emotional intelligence among workers in some selected organisations in Oyo State, Nigeria. *Vision*, 12(1), 43-48. <https://doi.org/10.1177/097226290801200106>
6. Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27(1), 17-40.
7. Ahmad, S., Bangash, H., & Khan, S. A. (2009). Emotional intelligence and gender differences. *Sarhad Journal of Agriculture*, 25(1), 127-130.
8. Aida, J., Hanibuchi, T., Nakade, M., Hirai, H., Osaka, K., & Kondo, K. (2009). The different effects of vertical social capital and horizontal social capital on dental status: a multilevel analysis. *Social science & medicine*, 69(4), 512-518. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2009.06.003>
9. Ajman, H., Novak, D., & Mišigoj-Duraković, M. (2019). Social capital and physical activity among Croatian high school students: a school type-based cross-sectional study. *Medica Jadertina*, 49 (2), 75-83. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/225775>
10. Atta, M., Ather, M., & Bano, M. (2013). Emotional intelligence and personality traits among university teachers: Relationship and gender differences. *International Journal of Business and Social Science*, 4(17), 253-259. <https://doi.org/10.11648/j.ajap.s.2015040301.17>
11. Aydogmus, C. (2019). Millennial knowledge workers: The roles of protean career attitudes and psychological empowerment on the relationship between emotional intelligence and subjective career success. *Career Development International*, 24(4), 297-314. <https://doi.org/10.1108/CDI-06-2018-0165>

12. Babić Čikeš, A. (2017). Emotional Intelligence and Aggressive Behaviour in Childhood and Adolescence - An Overview of Studies. *Psihologijske teme*, 26(2), 283-308. <https://doi.org/10.31820/pt.26.2.2>
13. Babić Čikeš, A., & Buško, V. (2015). Emocionalna inteligencija u ranoj adolescenciji: korelati sposobnosti upravljanja emocijama i predikcija školskog uspjeha. *Društvena istraživanja*, 24(1), 21-45. <https://doi.org/10.5559/di.24.1.02>
14. Babić Čikeš, A., & Buško, V. (2020). On the Development of Emotional Intelligence: Two-Wave Study on Early Adolescents. *Psihologijske teme*, 29(1), 95-118. <https://doi.org/10.31820/pt.29.1.6>
15. Bačić, L. (2011). Značenje samosvijesti kao temeljnog segmenta emocionalne inteligencije. *Školski vjesnik*, 60 (1.), 69-84. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/81756>
16. Bahmannia, S., Tharan, K. B., & Wang, J. F. (2013). The impact of economic instability on entrepreneurs' well-being: Moderate roles of emotional intelligence and social capital. *1st International Conference on Orange Technologies*, 51-54. <https://doi.org/10.1109/ICOT.2013.6521155>
17. Baloban, J., Črpić, G., & Rimac, I. (2000). Pregled postotaka i aritmetičkih sredina (M). Europsko istraživanje - EVS 1999. *Bogoslovska smotra*, 70(2), 191-232. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/31160>
18. Barić, S., & Dobrić, D. (2012). Europeizacija civilnog društva u RH: shvaćanje socijalnog kapitala ozbiljno?. *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 33(2), 883-916. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/107287>
19. Bar-On, R. (1997). BarOn emotional quotient inventory. Multi-health systems.
20. Bar-On, R. (2004). The Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i): Rationale, description and summary of psychometric properties. U G. Geher (ur.), *Measuring emotional intelligence: Common ground and controversy* (115–145). Nova Science Publishers.
21. Bar-On, R., Brown, J. M., Kirkcaldy, B. D., & Thome, E. P. (2000). Emotional expression and implications for occupational stress; an application of the Emotional Quotient Inventory (EQ-i). *Personality and individual differences*, 28(6), 1107-1118. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00160-9](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00160-9)
22. Bayrak Kök S., Kösecik M., & Özdemir A. (2009). The Relationship Between Emotional Intelligence Dimensions and Conflict Management Strategies of Academics in Selected Turkish Universities. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 0(23), 367-390.
23. Bežovan, G. (2000). Oblici suradnje privatnih neprofitnih organizacija i jedinica lokalne samouprave. *Hrvatska i komparativna javna uprava*, 2(3), 437-450. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/197730>

24. Bhandari, H., & Yasunobu, K. (2009). What is social capital? A comprehensive review of the concept. *Asian Journal of Social Science*, 37(3), 480-510. <https://doi.org/10.1163/156853109X436847>
25. Bišćan, I., Plužarić, Ž., Kučina Softić, S., Plužarić, Ž., Živčić-Bečirević, I., Smojver-Ažić, S., & Đorđević, M. (2021). *Visokoškolski nastavnici i pandemija: akademski i psihološki izazovi*. Zagreb: Agencija za znanost i visoko obrazovanje.
26. Bloome, D., Dyer, S., & Zhou, X. (2018). Educational inequality, educational expansion, and intergenerational income persistence in the United States. *American Sociological Review*, 83(6), 1215-1253. <https://doi.org/10.1177/0003122418809374>
27. Boadi, I., Abekah, J., Okoe Amartey, A., Dziwornu, R. K., Anim-Wright, K., & Mensah, S. (2022). Social capital and knowledge creation: a higher education institution networks. *Cogent Education*, 9(1), 1-25. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2107313>
28. Boohene, R., Gyimah, R. A., & Osei, M. B. (2020). Social capital and SME performance: the moderating role of emotional intelligence. *Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies*, 12(1), 79-99. <https://doi.org/10.1108/JEEE-10-2018-0103>
29. Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. U Richardson, J. (ur.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (241-258). Westport.
30. Bourdieu, P. (1992). *Three approaches to social capital*. Press. Paris.
31. Bozeman, B., & Corley, E. (2004). Scientists' collaboration strategies: Implications for scientific and technical human capital. *Research Policy*, 33(4), 599-616. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2004.01.008>
32. Brajdić Vuković, M. (2012). *Akteri profesionalne socijalizacije mladih istraživača u prirodnim i društvenim znanostima*. Doktorska disertacija. Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
33. Brajdić Vuković, M. (2013). Aktualni problemi profesionalne socijalizacije u novačkom sustavu: slučaj prirodnih i društvenih znanosti. *Revija za socijalnu politiku*, 20(2), 99-122. <https://doi.org/10.3935/rsp.v20i2.1121>
34. Brajdić Vuković, M. (2017). „I, što se onda dogodilo?": Ključni događaji, želje, strahovi, spoznaje i obrati u narativima o iskustvima profesionalne socijalizacije mladih znanstvenika. U J. Ledić i M. Brajdić Vuković (ur.). *Narativi o profesionalnoj socijalizaciji mladih znanstvenika*, 73-96.
35. Brajdić Vuković, M., & Vignjević, B. (2017). „I mean, that amount of work would consume meat one point": The narrative of the life history of young researchers during the professional socialisation into the teaching and research profession in the Croatian higher education system. U J. Ledić i M. Turk (ur.). *Teaching and research in the professional*

- socialization of Junior Researchers (113-150). Rijeka: Faculty of Humanities and Social Sciences University of Rijeka.
36. Brajkovic, L. (2016). Academic marginalism in Western Balkans: the case of Croatia. *European Journal of Higher Education*, 6(4), 312-327. <https://doi.org/10.1080/21568235.2016.1167613>
 37. Brisson, D. S., & Usher, C. L. (2005). Bonding social capital in low-income neighborhoods. *Family Relations*, 54(5), 644-653. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3729.2005.00348.x>
 38. Brooks, K., & Nafukho, F. M. (2006). Human resource development, social capital, emotional intelligence: Any link to productivity?. *Journal of European industrial training*, 30(2), 117-128. <https://doi.org/10.1108/03090590610651258>
 39. Brown, L. W., & Harris, C. M. (2022). Specializing in Politics: Effects of Specialization, Social Capital, and Human Capital on Corporate Lobbying. *Human Performance*, 1-14.
 40. Bru-Luna, L. M., Martí-Vilar, M., Merino-Soto, C., & Cervera-Santiago, J. L. (2021). Emotional intelligence measures: a systematic review. *Healthcare* 9(12), 1696. MDPI. <https://doi.org/10.3390/healthcare9121696>
 41. Bullen, P., & Onyx, J. (1998). *Measuring social capital in five communities in NSW: A practitioner's guide*. Management Alternatives Pty Limited.
 42. Bušljeta Tonković, A. (2015). Sociološki aspekti mogućnosti održivog razvoja Središnje Like kroz prizmu ljudskog i socijalnog kapitala. *Sociologija i prostor*, 53(2), 163-180. <https://doi.org/10.5673/sip.53.2.4>
 43. Cabello, R., Sorrel, M. A., Fernández-Pinto, I., Extremera, N., & Fernández-Berrocal, P. (2016). Age and gender differences in ability emotional intelligence in adults: A cross-sectional study. *Developmental psychology*, 52(9), 1486. <https://doi.org/10.1037/dev0000191>
 44. Callegaro, M., Manfreda, K. L., & Vehovar, V. (2015). *Web survey methodology*. Sage.
 45. Carruthers, A. L. (2013). *Emotional and social developmental benefits of summer camp for children: Examining the relationship between social capital and emotional intelligence*. Master's thesis, University of Waterloo.
 46. Carvalho, V. S., Guerrero, E., Chambel, M. J., & González-Rico, P. (2016). Psychometric properties of WLEIS as a measure of emotional intelligence in the Portuguese and Spanish medical students. *Evaluation and Program Planning*, 58, 152-159. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2016.06.006>
 47. Cassano, F., Tamburrano, A., Mellucci, C., Galletti, C., Damiani, G., & Laurenti, P. (2020). Evaluation of emotional intelligence among master's degree students in nursing

- and midwifery: A cross-sectional survey. *International journal of environmental research and public health*, 17(17), 6347. <https://doi.org/10.3390/ijerph17176347>
48. Chang, M. H., & Harrington, Jr, J. E. (2005). Discovery and diffusion of knowledge in an endogenous social network. *American Journal of Sociology*, 110(4), 937-976. <https://doi.org/10.1086/426555>
 49. Chee, M. A., & Choong, P. (2013). Enhancing the Core Competencies of Students with Differing Social Capital: An Exploratory Study of Emotional Intelligence and Happiness with Implications for Higher Education. *U Allied Academies International Conference. Academy of Educational Leadership. Proceedings* 18(1), 15. Jordan Whitney Enterprises, Inc.
 50. Chee, M. A., & Choong, P. (2014). Social capital, emotional intelligence and happiness: An investigation of the asymmetric impact of emotional intelligence on happiness. *Academy of Educational Leadership Journal*, 18(1), 105. <https://doi.org/10.1177/1741143218781066>
 51. Chen, Y., Peng, Y., & Fang, P. (2016). Emotional intelligence mediates the relationship between age and subjective well-being. *The International Journal of Aging and Human Development*, 83(2), 91-107. <https://doi.org/10.1177/0091415016648705>
 52. Chetty, R., & Hendren, N. (2018). The impacts of neighborhoods on intergenerational mobility I: Childhood exposure effects. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(3), 1107-1162. <https://doi.org/10.1093/qje/qjy007>
 53. Chirasha, V. (2013). Human Resource Development, Emotional Intelligence and Social Capital for Senior Managers in the Hospitality Industry in Zimbabwe. *African Education Indices*, 5, 1-9.
 54. Chu, L. C. (2010). The benefits of meditation vis-à-vis emotional intelligence, perceived stress and negative mental health. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 26(2), 169-180. <https://doi.org/10.1002/smi.1289>
 55. Claridge, T. (2018). Dimensions of Social Capital-structural, cognitive, and relational. *Social Capital Research*, 1, 1-4.
 56. Clauset, A., Arbesman, S., & Larremore, D. B. (2015). Systematic inequality and hierarchy in faculty hiring networks. *Science advances*, 1(1), e1400005. <https://doi.org/10.1126/sciadv.1400005>
 57. Coffé, H., & Geys, B. (2007). Toward an empirical characterization of bridging and bonding social capital. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 36(1), 121-139. <https://doi.org/10.1177/0899764006293181>
 58. Cohen, D., & Prusak, L. (2001). *In good company*. Boston: Harvard Business School Press.

59. Coleman, J. (1990). *Foundations of Social Theory*. Belknap Press.
60. Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*, 94, 95-120.
61. Coleman, J. S., & Farraro, T. J. (1992). *Rational choice theory: Advocacy and critique*. SAGE Publications, Inc.
62. Crettaz von Roten, F. (2011). Gender differences in scientists' public outreach and engagement activities. *Science Communication*, 33(1), 52-75. <https://doi.org/10.1177/1075547010378658>
63. Crisan, E. L. (2022). Academics career success: the impact of organizational context and individual variables. *Rajagiri Management Journal*, 16(2), 90-104. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-11-2020-0065>
64. Cronk, R., & Davis, C. (2016). A Theoretical Investigation of the Relationship Between Emotional Intelligence, Social Capital and Knowledge Sharing. U *International Conference on Intellectual Capital and Knowledge Management and Organisational Learning* (82). Academic Conferences International Limited. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.11.011>
65. Čarapina Zovko, I., & Maslić Seršić, D. (2018). Dostupnost socijalnog kapitala prilikom traženja prvog zaposlenja diplomanata različitog socioekonomskog statusa. *Revija za socijalnu politiku*, 25 (2), 175-189. <https://doi.org/10.3935/rsp.v25i2.1501>
66. Dawda, D., & Hart, S. D. (2000). Assessing emotional intelligence: Reliability and validity of the Bar-On Emotional Quotient Inventory (EQ-i) in university students. *Personality and individual differences*, 28(4), 797-812. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(99\)00139-7](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(99)00139-7)
67. Dewi, Z. L., Halim, M. S., & Derksen, J. (2015). The BarOn emotional quotient inventory (EQ-i): development and psychometric adaptation in Bahasa Indonesia. *Journal of Psychological Sciences*, 1(2), 47-61.
68. Dobrotić, I. (2021). Politike roditeljskih dopusta, sustavi ranog i predškolskog odgoja i obrazovanja, rodne i društvene nejednakosti u postjugoslavenskim zemljama. *Revija za socijalnu politiku*, 28 (3), 415-428. <https://doi.org/10.3935/rsp.v28i3.1879>
69. Dobrotić, I. i Varga, M. (2018). Zašto su važni očevi dopusti i kvote? Komparativni pregled shema dopusta za očeve u europskim zemljama te čimbenika i učinaka njihova korištenja. *Revija za sociologiju*, 48 (2), 209-237. <https://doi.org/10.5613/rzs.48.2.4>
70. Dong, Q., & Howard, T. (2006). Emotional intelligence, trust and job satisfaction. U *Competition forum*, 4(2), 381. American Society for Competitiveness.

71. Doolan, K. (2009). *'My dad studied here too': social inequalities and educational (dis) advantage in a Croatian higher education setting*. Doctoral dissertation. University of Cambridge, Faculty of Education.
72. Dragičević, N. (2022). Interdisciplinarnost u visokom obrazovanju: kritički osvrt i konceptualni okvir. *Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu*, 20(2), 75-92. <https://doi.org/10.22598/zefzg.2022.2.75>
73. Dragojević, S. (1995). Utjecaj kulturnog, društvenog i simboličkog kapitala na razvoj zemalja Srednje i Istočne Europe. *Revija za sociologiju*, 26(3-4), 177-188. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/154571>
74. Du Toit, A. M. (2014). *The psychometric evaluation and predictors for two subjective career success instruments*. Doctoral dissertation. North-West University, Potchefstroom Campus.
75. Duffy, M. K., Ganster, D. C., & Pagon, M. (2002). Social undermining in the workplace. *Academy of management Journal*, 45(2), 331-351. <https://doi.org/10.2307/3069350>
76. Dunn, P. (2002). The impact of starting a new venture on the entrepreneur and their family: Expectations, reality, and willingness to start again. U *Association for Small Business and Entrepreneurship 2002 Annual Conf.* <https://doi.org/10.1504/IJMED.2009.022625>
77. Durkheim, E. (1893). *Division of labour*. Free Press, Collier Macmillan. London.
78. Durkheim, É. (1893). *Essai sur l'origine de l'idée de droit*. Paris.
79. Eith, T. K., Stummer, H., & Schusterschitz, C. (2011). Career success perception and work-related behaviour of employees in geriatric care—a pilot study in a German geriatric care facility. *Scandinavian journal of caring sciences*, 25(1), 45-52. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6712.2010.00789.x>
80. El Hassan, K., & El Sader, M. (2005). Adapting and validating the BarOn EQ–i: YV in the Lebanese context. *International Journal of Testing*, 5(3), 301-317. https://doi.org/10.1207/s15327574ijt0503_7
81. Emmadi, S. R. (2019). Emotional intelligence: A tool for success. *International Journal of Management, IT and Engineering*, 7(11), 26-36.
82. Encinas, J. J., & Chauca, M. (2020). Emotional intelligence can make a difference in Engineering Students under the Competency-based Education Model. *Procedia Computer Science*, 172, 960-964. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.05.139>
83. Erdogan, B., Tomás, I., Valls, V., & Gracia, F. J. (2018). Perceived overqualification, relative deprivation, and person-centric outcomes: The moderating role of career centrality. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 233-245. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.05.003>

84. Esnaola, I., Freeman, J., Sarasa, M., Fernández-Zabala, A., & Axpe, I. (2016). Validity evidence based on internal structure of scores of the Emotional Quotient-Inventory: Youth Version Short (EQ-i: YV-S) in a Spanish sample. *The Spanish Journal of Psychology*, 19. <https://doi.org/10.1017/sjp.2016.12>
85. Extremera Pacheco, N., Rey Peña, L., & Sánchez Álvarez, N. (2019). Validation of the Spanish version of the Wong Law emotional intelligence scale (WLEIS-S). *Psicothema*. <https://doi.org/10.7334/psicothema2018.147>
86. FakhrEldin, H. (2017). The relationship between the emotional intelligence of entrepreneurs and the new venture creation: The role of age, gender and motive. *Arab Economic and Business Journal*, 12(2), 99-108. <https://doi.org/10.1016/j.aebj.2017.10.002>
87. Field, J. (2008). Social capital. Routledge.
88. Filieri, R., & Alguezaui, S. (2014). Structural social capital and innovation. Is knowledge transfer the missing link?. *Journal of knowledge management*, 18(4), 728-757. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2013-0329>
89. Forsman, A. K., Nyqvist, F., Schierenbeck, I., Gustafson, Y., & Wahlbeck, K. (2012). Structural and cognitive social capital and depression among older adults in two Nordic regions. *Aging & mental health*, 16(6), 771-779. <https://doi.org/10.1080/13607863.2012.667784>
90. Gardner, S. K., & Holley, K. A. (2011). "Those invisible barriers are real": The progression of first-generation students through doctoral education. *Equity & Excellence in Education*, 44(1), 77-92. <https://doi.org/10.1080/10665684.2011.529791>
91. Gattiker, U. E., & Larwood, L. (1986). Subjective career success: A study of managers and support personnel. *Journal of business and psychology*, 78-94.
92. Glover, T. D., Parry, D. C., & Shinenew, K. J. (2005). Building relationships, accessing resources: Mobilizing social capital in community garden contexts. *Journal of Leisure Research*, 37(4), 450-474. <https://doi.org/10.1080/00222216.2005.11950062>
93. Goleman, D. (2011). The brain and emotional intelligence: New insights. *Regional Business*, 94-95.
94. Golub, B. (2001). O(p)stanak ili bijeg mladih iz znanosti. *Revija za sociologiju*, 32 (1-2), 1-15. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/154083>
95. Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of management Journal*, 33(1), 64-86. <https://doi.org/10.2307/256352>

96. Grgić, N., Babić Čikeš, A., & Ručević, S. (2014). Emocionalna inteligencija, agresivno i prosocijalno ponašanje učenika rane adolescentske dobi. *Život i škola, LX*(32), 43-58. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/131206>
97. Grogan, K. E. (2019). How the entire scientific community can confront gender bias in the workplace. *Nature Ecology & Evolution*, 3(1), 3-6. <https://doi.org/10.1038/s41559-018-0747-4>
98. Grootaert, C., Narayan, D., Nyhan Jones, V., & Woolcock, M. (2003). Measuring social capital: An integrated questionnaire. *World Bank Working Paper No.18*. World Bank Publications.
99. Güler, B., & Turan, S. (2022) The Role of Emotional Intelligence in Predicting Peer Relationships in Adolescents. *Journal of Educational Issues* 8(1). 73-83. <https://doi.org/10.5296/jei.v8i1.19464>
100. Gutic Martincic, S. (2017). Emotional intelligence: a model of pluricentric emotional dispersion of those involved in change management within a work organisation. *International Journal Vallis Aurea*, 3(2), 93-101. <https://doi.org/10.2507/IJVA.3.2.8.41>
101. Hajncl, L., & Vučenović, D. (2013). Emotional intelligence: Theory and measurement 20 years after. *Suvremena psihologija*, 16(1), 95-112.
102. Haney, T. J. (2015). Factory to faculty: Socioeconomic difference and the educational experiences of university professors. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 52(2), 160-186. <https://doi.org/10.1111/cars.12069>
103. Hansmann, R., Whitehead, I., Krajter Ostoić, S., Živojinović, I., Stojanovska, M., Jones, N., ... Barstad, J. (2016). Partnerships for Urban Forestry and Green Infrastructure Delivering Services to People and the Environment: A Review on What They Are and Aim to Achieve. *South-east European forestry*, 7(1), 9-19. <https://doi.org/10.15177/seefor.16-09>
104. Haralur, S., Majeed, M., Afzal, M., & Chaturvedi, S. (2019). Association of sociodemographic factors and emotional intelligence with academic performance in clinical and preclinical dental courses. *Nigerian journal of clinical practice*, 22(8), 1109-1109. https://doi.org/10.4103/njcp.njcp_37_19
105. Harrod, N. R., & Scheer, S. D. (2005). An exploration of adolescent emotional intelligence in relation to demographic characteristics. *Adolescence*, 40(159).
106. Hemmati, T., Mills, J. F., & Kroner, D. G. (2004). The validity of the Bar-On emotional intelligence quotient in an offender population. *Personality and Individual Differences*, 37(4), 695-706. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2003.10.003>
107. Hofferth, S. L., & Iceland, J. (1998). Social capital in rural and urban communities 1. *Rural sociology*, 63(4), 574-598. <https://doi.org/10.1111/j.1549-0831.1998.tb00693.x>

108. Hussein, A. (2017). Examination of personality traits as predictors of career success. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(10), 556-566. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v7-i10/3409>
109. Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns: Sex differences in network structure and access in an advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 422-447. <https://doi.org/10.2307/2393451>
110. Ignjatović, S., & Tomanović, S. (2011). Social Capital and Space. *Sociologija i prostor*, 49(3), 269-286. <https://doi.org/10.5673/sip.49.3.1>
111. Iliceto, P., & Fino, E. (2017). The Italian version of the Wong-Law Emotional Intelligence Scale (WLEIS-I): A second-order factor analysis. *Personality and Individual Differences*, 116, 274-280. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.05.006>
112. Ilić, E. (2008). Emocionalna inteligencija i uspješno vođenje. *Ekonomski pregled*, 59(9-10), 576-592. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/28692>
113. Ishak, N. A., Jdaitawi, M., Ibrahim, Y. S., & Mustafa, F. (2011). Moderating effect of gender and age on the relationship between emotional intelligence with social and academic adjustment among first year university students. *International Journal of Psychological Studies*, 3(1), 78-89. <https://doi.org/10.5539/ijps.v3n1p78>
114. Israel, G. D., Beaulieu, L. J., & Hartless, G. (2001). The influence of family and community social capital on educational achievement. *Rural sociology*, 66(1), 43-68. <https://doi.org/10.1111/j.1549-0831.2001.tb00054.x>
115. Ivanišević, D. (2017). Emocionalna inteligencija i pušenje: jesu li pušači emocionalno inteligentniji od nepušača?. *Medica Jadertina*, 47(3-4), 131-140. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/187160>
116. Jarrett, R. L., Sullivan, P. J., & Watkins, N. D. (2005). Developing social capital through participation in organized youth programs: Qualitative insights from three programs. *Journal of community psychology*, 33(1), 41-55. <https://doi.org/10.1002/jcop.20038>
117. Jerneić, Ž., & Kutleša, V. (2012). Stavovi prema radu, radni učinak i namjera napuštanja organizacije kod znanstvenih djelatnika. *Suvremena psihologija*, 15(1), 43-64. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/84658>
118. Ježovita, J. (2019). Komparativni pregled odgovora na pitanja u anketi Europskog istraživanja vrednota (EVS) - 1999., 2008. i 2017.. *Bogoslovska smotra*, 89(2), 225-329. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/223155>
119. Ježovita, J., Balabanić, I., & Plenković, M. (2019). Metodološki okvir anketnih istraživanja Europske studije vrijednosti na primjeru Hrvatske. *Društvena istraživanja*, 28(3), 411-433. <https://doi.org/10.5559/di.28.3.03>

120. Jonsson, S. (2015). Entrepreneurs' network evolution—the relevance of cognitive social capital. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*. <https://doi.org/10.1108/IJEBr-09-2013-0147>
121. Joseph, J. E. (2020). The agency of habitus: Bourdieu and language at the conjunction of Marxism, phenomenology and structuralism. *Language & Communication*, 71, 108-122. <https://doi.org/10.1016/j.langcom.2020.01.004>
122. Kahraman, N., & Hiçdurmaz, D. (2016). Identifying emotional intelligence skills of Turkish clinical nurses according to sociodemographic and professional variables. *Journal of clinical nursing*, 25(7-8), 1006-1015. <https://doi.org/10.1111/jocn.13122>
123. Kajtna, T., & Cetinić, J. (2008). Psihološke karakteristike mlađih i starijih trenera. *Hrvatski športskomedicinski vjesnik*, 23(1), 11-17. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/26484>
124. Karaman Özlü, Z., Avşar, G., Gökalp, K., Ejder Apay, S., Altun, Ö. Ş., & Yurttaş, A. (2016). Comparison of the emotional intelligence levels of students receiving education in different fields. *Education Research International*, 2016(1), 1-5. <https://doi.org/10.1155/2016/8508153>
125. Kariyawasam, J. D., & Welmilla, I. (2020). The Impact of Big Five Personality Factors on Employees' Career Success: Evidence from a Leading Apparel Firm, in Sri Lanka. *Proceedings of the International Conference on Business & Information (ICBI)*.
126. Khokhar, C. P., & Kush, T. (2009). Emotional intelligence and work performance among executives. *Europe's Journal of Psychology*, 5(1). <https://doi.org/10.5964/ejop.v5i1.281>
127. Killerby, P., & Wallis, J. (2002). Social capital and social economics. *Forum for Social Economics* 32(1), 21-32. <https://doi.org/10.1007/BF02747263>
128. King, D. H. (1999). *Measurement of differences in emotional intelligence of preservice educational leadership students and practicing administrators as measured by the multifactor emotional intelligence scale*. East Carolina University.
129. Kletečki Radović, M., Anđela Delale, E., & Družić Ljubotina, O. (2010). Doprinos udruge civilnog društva socijalnoj rekonstrukciji zajednice. *Revija za socijalnu politiku*, 17(1), 45-70. <https://doi.org/10.3935/rsp.v17i1.888>
130. Knights, D., & Richards, W. (2003). Sex discrimination in UK academia. *Gender, Work & Organization*, 10(2), 213-238. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.t01-1-00012>
131. Koekemoer, E., Nel, J. A., & du Toit, A. (2016). The exploratory and confirmatory factor analyses of two subjective career success instruments. *Journal of Psychology in Africa*, 26(1), 49-55. <https://doi.org/10.1080/14330237.2015.1124612>
132. Koekemoer, E., Strasheim, A., & Cross, R. (2017). The influence of simultaneous interference and enrichment in work–family interaction on work-related outcomes. *South*

133. Kolarec, J., Bajić, M., & Popčević, I. (2014). Social capital and virtuality: a conceptual framework. *Polytechnic and design*, 2(1), 15-22. <https://doi.org/10.19279/TVZ.PD.2014-2-1-02>
134. Krolo, K. (2015). Facebook prijatelji kao pokazatelj strukturnih dimenzija društvenog kapitala mladih u Hrvatskoj. *Revija za sociologiju*, 45(2), 145-170. <https://doi.org/10.5613/rzs.45.2.2>
135. Krolo, K., & Puzek, I. (2014). Upotreba internetskih društvenih mreža i participacijske dimenzije društvenoga kapitala mladih na primjeru Facebooka. *Društvena istraživanja*, 23(3), 383-405. <https://doi.org/10.5559/di.23.3.01>
136. Krulić, K., & Velki, T. (2014). Ispitivanje povezanosti emocionalne inteligencije i nasilja među školskom djecom. *Život i škola*, LX(32), 27-41. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/131204>
137. Kunalić, B., Mujkić, A., Jusić, J., Pajević, M., & Rovčanin, Dž. (2016). Impact of emotional intelligence on leader effectiveness. *Ekonomski vjesnik*, 29(2), 297-310. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/170465>
138. Kuničić, J. (1971). Tko ima prednost: društvo ili pojedinac?. *Crkva u svijetu*, 6(4), 300-310. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/92317>
139. Lai, G., Wong, O., & Feng, X. (2015). Family, school, and access to social capital among high school students in urban Nanjing. *American Behavioral Scientist*, 59(8), 946-960. <https://doi.org/10.1177/0002764215580589>
140. Laklija, M. i Dobrotić, I. (2009). Korelati sukoba obiteljskih i radnih obveza u Hrvatskoj. *Revija za socijalnu politiku*, 16 (1), 45-63. <https://doi.org/10.3935/rsp.v16i1.799>
141. Larsen, L., Harlan, S. L., Bolin, B., Hackett, E. J., Hope, D., Kirby, A., ... & Wolf, S. (2004). Bonding and bridging: Understanding the relationship between social capital and civic action. *Journal of Planning Education and Research*, 24(1), 64-77. <https://doi.org/10.1177/0739456X04267181>
142. Lee, R., & Jones, O. (2008). Networks, communication and learning during business start-up: The creation of cognitive social capital. *International Small Business Journal*, 26(5), 559-594. <https://doi.org/10.1177/0266242608094030>
143. Leonard, M. (2004). Bonding and bridging social capital: Reflections from Belfast. *Sociology*, 38(5), 927-944. <https://doi.org/10.1177/0038038504047176>
144. Lin, N. (2001). *Social capital: Theory and research*. Transaction Publishers. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511815447.002>

145. Majetić, F., Rajter, M., & Dević, M. (2017). Razlike u društvenom kapitalu stanovništva Hrvatske s obzirom na stupanj urbaniziranosti naselja stanovanja. *Revija za sociologiju*, 47(1), 37-63. <https://doi.org/10.5613/rzs.47.1.2>
146. Marelić, M. (2018). Socijalni kapital i online identitet: povezanost socijalnog kapitala i samopredstavljanja u kibernetičkom prostoru. Diplomski rad. Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
147. Marembo, M. (2017). *The impact of emotional intelligence on the work and carrer performance of early career academics at the University of Fort Hare*. Doktorski rad. University of Fort Hare.
148. Marembo, M., & Chinyamurindi, W. T. (2018). Impact of demographic variables on emotional intelligence levels amongst a sample of early career academics at a South African higher education institution. *SA Journal of Human Resource Management*, 16(1), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v16i0.1051>
149. Marembo, M., Chinyamurindi, W. T., & Mjoli, T. (2018). Emotional intelligence influences on the work performance of early career academics: An exploratory study. *Journal of Psychology in Africa*, 28(5), 407-410. <https://doi.org/10.1080/14330237.2018.1527989>
150. Marić, I., Kovač, J., & Habek, L. (2018). The Importance of Emotional Intelligence for Authentic Leadership Style. *ENTRENOVA - ENTerprise REsearch InNOVAtion*, 4(1), 292-299. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/251083>
151. Matin, H. Z., Ghanbari, A. A., & Qane, M. (2015). The relationship between emotional intelligence and social Capital in Non-Governmental Organization (NGOs). *Social Capital*, 2(1), 1. <https://doi.org/10.22059/jscm.2015.54087>
152. Mavriplis, C., Heller, R., Beil, C., Dam, K., Yassinskaya, N., Shaw, M., & Sorensen, C. (2010). Mind the gap: Women in STEM career breaks. *Journal of Technology Transfer*, 35(6), 726-735. <https://doi.org/10.1007/s10961-010-9175-3>
153. Maxmen, A. (2018). Why it's hard to prove gender discrimination in science. *Nature online*. <https://doi.org/10.1038/d41586-018-05109-w>
154. McPherson, M., Smith-Lovin, L., & Cook, J. M. (2001). Birds of a feather: Homophily in social networks. *Annual Review of Sociology*, 27(1), 415-444. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.27.1.415>
155. Mervis, J. (2012). US study shows unconscious gender bias in academic science. *Science*, 337(6102), 1592. <https://doi.org/10.1126/science.337.6102.1592>
156. Mesbahi Jahromi, N. A., Adibzadeh, M., Nakhaei, S., & Hosseini, S. M. (2015). The impact of social capital on entrepreneurship and organizational citizenship behavior

- (examine the moderator role of emotional intelligence). *Social Capital Management*, 2(3), 367-392. <https://doi.org/10.22059/jscm.2015.56529>
157. Mestre, J.M. (2020). How to Transversely Develop Ability Emotional Intelligence Ability through School Subjects? A Theoretical Proposal. *Psihologijske teme*, 29(1), 17-41. <https://doi.org/10.31820/pt.29.1.2>
 158. Mihić, J. (2019). Odnos usredotočene svjesnosti (mindfulness) i emocionalne kompetentnosti kod adolescenata. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 55(1), 26-39. <https://doi.org/10.31299/hrri.55.1.3>
 159. Milić Beran, I. (2021). System-dynamic modeling of the impact of social capital on economic growth. *Diem*, 6(1), 25-32. <https://doi.org/10.17818/DIEM/2021/1.3>
 160. Milledzi, E. Y., Amponsah, M. O., & Asamani, L. (2017). Impact of socio-demographic factors on job satisfaction among academic staff of universities in Ghana. *International Journal of Research Studies in Education*, 7(2), 67-88. <https://doi.org/10.5861/ijrse.2017.1729>
 161. Mirrahimi, S., Tawil, N. M., Abdullah, N. A. G., Surat, M., & Usman, I. M. S. (2011). Developing conducive sustainable outdoor learning: The impact of natural environment on learning, social and emotional intelligence. *Procedia Engineering*, 20, 389-396. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2011.11.181>
 162. Mitić, P., Nedeljković, J., Takšić, V., Sporiš, G., Stojiljković, N., & Milčić, L. (2020). Sports performance as a moderator of the relationship between coping strategy and emotional intelligence. *Kinesiology*, 52(2), 281-289. <https://doi.org/10.26582/k.52.2.15>
 163. Molina-Morales, F. X., Parra Requena, G., & García Villaverde, P. M. (2010). The Mediating Effect of Cognitive Social Capital on Knowledge Acquisition in Clustered Firms. *Growth and Change*, 41(1), 59-84. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2257.2009.00516.x>
 164. Moore, G. (1990). Structural determinants of men's and women's personal networks. *American Sociological Review*, 55(5), 726-735. <https://doi.org/10.2307/2095868>
 165. Morgan, A. C., Economou, D. J., Way, S. F., & Clauset, A. (2018). Prestige drives epistemic inequality in the diffusion of scientific ideas. *EPJ Data Science*, 7(1), 40. <https://doi.org/10.1140/epjds/s13688-018-0166-4>
 166. Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the national academy of sciences*, 109(41), 16474-16479. <https://doi.org/10.1073/pnas.1211286109>

167. Munjas Samarin, R., & Takšić, V. (2009). Programi za poticanje emocionalne i socijalne kompetentnosti kod djece i adolescenata. *Suvremena psihologija*, 12(2), 355-370. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/82959>
168. Murray, B., Domina, T., Petts, A., Renzulli, L., & Boylan, R. (2020). "We're in this together": Bridging and bonding social capital in elementary school PTOs. *American Educational Research Journal*, 57(5), 2210-2244. <https://doi.org/10.3102/0002831220908848>
169. Namdar, H., Sahebihagh, M., Ebrahimi, H., & Rahmani, A. (2009). Assessing emotional intelligence and its relationship with demographic factors of nursing students. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, 13(4), 145-149.
170. Nasir, M., & Masrur, R. (2010). An exploration of emotional intelligence of the students of IIUI in relation to gender, age and academic achievement. *Bulletin of education and research*, 32(1), 853-858. <https://doi.org/10.12691/education-7-11-15>
171. Nelson, I. A. (2019). Starting over on campus or sustaining existing ties? Social capital during college among rural and non-rural college graduates. *Qualitative Sociology*, 42(1), 93-116. <https://doi.org/10.1007/s11133-018-9399-6>
172. Neuberg, M., & Plečko, I. (2016). Razvoj emocionalnih vrijednosti studenata stručnih studija Veleučilišta u Varaždinu. *Sestrinski glasnik*, 21(1), 17-22. <https://doi.org/10.11608/sgnj.2016.21.004>
173. Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of vocational behavior*, 85(2), 169-179. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.06.001>
174. Ngah, R., Jusoff, K., & Rahman, Z. A. (2009). Emotional Intelligence of Malaysian Academia towards Work Performance. *International education studies*, 2(2), 103-112. <https://doi.org/10.5539/ies.v2n2p103>
175. Nieminen, T., Martelin, T., Koskinen, S., Simpura, J., Alanen, E., Härkänen, T., & Aromaa, A. (2008). Measurement and socio-demographic variation of social capital in a large population-based survey. *Social Indicators Research*, 85(3), 405-423. <https://doi.org/10.1007/s11205-007-9102-x>
176. Okviyanto, C., & Syafitri, W. (2021). Socioeconomic and demographic characteristics as sources of social capital: A study of Indonesia. *Journal of Socioeconomics and Development*, 4(2), 212-223. <https://doi.org/10.31328/jsed.v4i2.2570>
177. Olivier, M. A. J. (2005). How do academics handle their job-related stress?. *South African journal of higher education*, 19(2), 345-358. <https://doi.org/10.4314/sajhe.v19i2.25657>

178. Opat Jozić, N., & Ombla, J. (2018). Odnos emocionalne inteligencije i privrženosti romantičnom partneru s manipulativnim ponašanjem u ljubavnom odnosu. *Ljetopis socijalnog rada*, 25(2), 223-248. <https://doi.org/10.3935/ljsr.v25i2.232>
179. Owusu-Agyeman, Y. (2021). Subjective career success and adaptation of early career academics: A career construction theory approach. *Australian Journal of Career Development*, 30(3), 167-176. <https://doi.org/10.1177/10384162211069205>
180. Palmer, B. R., Manocha, R., Gignac, G., & Stough, C. (2003). Examining the factor structure of the Bar-On Emotional Quotient Inventory with an Australian general population sample. *Personality and individual differences*, 35(5), 1191-1210. [https://doi.org/10.1016/S0191-8869\(02\)00328-8](https://doi.org/10.1016/S0191-8869(02)00328-8)
181. Pan, J., & Zhou, W. (2015). How do employees construe their career success: An improved measure of subjective career success. *International Journal of Selection and Assessment*, 23(1), 45-58. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12094>
182. Parker, J. D., Keefer, K. V., & Wood, L. M. (2011). Toward a brief multidimensional assessment of emotional intelligence: Psychometric properties of the Emotional Quotient Inventory—Short Form. *Psychological Assessment*, 23(3), 762. <https://doi.org/10.1037/a0023289>
183. Parrish, D. R. (2015). The relevance of emotional intelligence for leadership in a higher education context. *Studies in Higher Education*, 40(5), 821-837. <https://doi.org/10.1080/03075079.2013.842225>
184. Patulny, R. V., & Svendsen, G. L. H. (2007). Exploring the social capital grid: bonding, bridging, qualitative, quantitative. *International Journal of Sociology and Social Policy*. 27(1/2), 32-51. <https://doi.org/10.1108/01443330710722742>
185. Pavić, Ž., & Šundalić, A. (2015). Internetske društvene mreže, socijalni kapital i politička participacija. *Media, culture and public relations*, 6(2), 128-138. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/149018>
186. Pavlović, A., & Bušelić, V. (2019). Emocionalna inteligencija i meke vještine kroz obrazovanje i poslovnu karijeru. *Polytechnic and design*, 7(2), 90-102. <https://doi.org/10.19279/TVZ.PD.2019-7-2-02>
187. Penner, A. M. (2015). Gender inequality in science. *Science*, 347(6219), 234-235. <https://doi.org/10.1126/science.aaa3781>
188. Pérez, J. C., Petrides, K. V., & Furnham, A. (2005). Measuring trait emotional intelligence. *Emotional intelligence: An international handbook*, 181, 201.
189. Petersen, C., & Johnston, K. A. (2015). The Impact of Social Media Usage on the Cognitive Social Capital of University Students. *Informing Science, the International Journal of an Emerging Transdiscipline*, 18, 1-30. <https://doi.org/10.28945/2160>

190. Pilkington, A., Bowen, P., & Rose, R. (2019). Ethical decision making in a mixed methodological study investigating emotional intelligence and perceived stress amongst Academics. *International Journal of Academic Management Science Research*, 3(8), 15-26.
191. Pinho, J. C. M. (2013). The role of relational social capital in examining exporter-intermediary relationships. *European Business Review*, 25(6), 553-570. <https://doi.org/10.1108/EBR-03-2013-0037>
192. Pizarro, C. (2022). Bonding, Bridging, and Linking Social Capital in a Community Association: Three Dimensions of an Applied Project in Argentina. *Human Organization*, 81(2), 122-131. <https://doi.org/10.17730/1938-3525-81.2.122>
193. Polašek, O. (2008). *Znanstvena uspjehnost znanstvenih novaka*. Doktorska disertacija. Medicinski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
194. Posselt, J. R., & Grodsky, E. (2017). Graduate education and social stratification. *Annual review of sociology*, 43, 353. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-081715-074324>
195. Požega, Ž., Crnković, B., & Sučić, G. (2011). Analysis of the impact of corruption index, education and social capital on economic development. *Management*, 16(1), 23-41. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/69390>
196. Putnam, R. D., Leonardi, R., & Nanetti, R. Y. (1992). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton University Press.
197. Puzić, S., Gregurović, M., & Odak, I. (2021). Horizontalne razlike u visokom obrazovanju u Hrvatskoj: učinci različitih oblika kapitala na odabir fakulteta različitog društvenog statusa. *Revija za socijalnu politiku*, 28(1), 5-22. <https://doi.org/10.3935/rsp.v28i1.1726>
198. Radman- Funarić, M. (2018). The trust in institutions and manager association. *International Journal Vallis Aurea*, 4(1), 37-48. <https://doi.org/10.2507/IJVA.4.1.3.45>
199. Rammstedt, B., & John, O. P. (2007). Measuring personality in one minute or less: A 10-item short version of the Big Five Inventory in English and German. *Journal of research in Personality*, 41(1), 203-212. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.02.001>
200. Read, E. A., & Laschinger, H. K. (2015). The influence of authentic leadership and empowerment on nurses' relational social capital, mental health and job satisfaction over the first year of practice. *Journal of advanced nursing*, 71(7), 1611-1623. <https://doi.org/10.1111/jan.12625>
201. Refat Alfaouri, M., & Hindawi, A.(2019) The effect of emotional intelligence on communication skills of jordanian academics. *International Journal of Social Science and Economic Research*. 4(11), 6873-6889.

202. Rijavec, M., Ljubin-Golub, T., & Brebrić, Z. (2021). One Candy or Two at the Age of Six: Does it Matter for Later School Life and Why?. *Croatian Journal of Education*, 23(1), 105-123. <https://doi.org/10.15516/cje.v23i0.4081>
203. Rimac, I. (2010). Uz temu - hrvatske vrijednosti u tranziciji: europska studija vrednota 1999.-2008.. *Društvena istraživanja*, 19(1-2), 1-2. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/52182>
204. Rimac, I. (2020). *Eurograduate pilot survey: Country report Croatia*. Brussels: Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture.
205. Rimac, I. (2021). *Istraživačko izvješće projekta EUROSTUDENT VII*. Zagreb: Ministarstvo znanosti i obrazovanja Republike Hrvatske.
206. Rimac, I., & Ogresta, J. (2017). *Analiza mogućnosti praćenja tranzicije na tržište rada diplomiranih s veleučilišta i visokih škola kombiniranjem podataka visokih učilišta, Hrvatskog zavoda za zapošljavanje i Hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje*. Zagreb: Ministarstvo znanosti i obrazovanja.
207. Rimac, I., Bovan, K., & Ogresta, J. (2019). *Nacionalno izvješće istraživanja EUROSTUDENT VI za Hrvatsku*. Zagreb: Ministarstvo znanosti i obrazovanja.
208. Riordan, S., & Louw-Potgieter, J. (2011). Career success of women academics in South Africa. *South African Journal of Psychology*, 41(2), 157-172. <https://doi.org/10.1177/008124631104100205>
209. Rogošić, S. (2018). Socio-ekonomski status i socijalni kapital kao čimbenici obrazovnog uspjeha na visokoškolskoj razini: primjer studenata odgojiteljskog studija. *Metodički ogledi*, 25(1), 27-46. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/217454>
210. Romić, K., & Mitrović, G. (2021). Izazovi u znanstvenoj komunikaciji - gdje objaviti znanstveni rad. *Sigurnost*, 63(4), 391-404. <https://doi.org/10.31306/s.63.4.4>
211. Romić, K., Machala Poplašen, L., & Mitrović, G. (2022). Korištenje akademskih društvenih mreža: primjer Sveučilišta u Zagrebu. *Vjesnik bibliotekara Hrvatske*, 65(1), 347-362. <https://doi.org/10.30754/vbh.65.1.904>
212. Rostyslav, C., & Vsevolod, Z. (2024). Exploring the Relationship between Personality and Subjective Career Success: A Study of the Big Five Traits among Ukrainian IT Specialists. *Conhecimento & Diversidade*, 16(41), 347-375. <https://doi.org/10.18316/rcd.v16i41.11504>
213. Rycroft, R. W., & Kash, D. E. (2004). Self-organizing innovation networks: implications for globalization. *Technovation*, 24(3), 187-197. [https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(03\)00092-0](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(03)00092-0)
214. Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, cognition and personality*, 9(3), 185-211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>

215. Sanchez-Gomez, M., Bresó, E., & Giorgi, G. (2021). Could emotional intelligence ability predict salary? A cross-sectional study in a multioccupational sample. *International journal of environmental research and public health*, 18(3), 1322. <https://doi.org/10.3390/ijerph18031322>
216. Sánchez-Ruiz, M. J., Pérez-González, J. C., & Petrides, K. V. (2010). Trait emotional intelligence profiles of students from different university faculties. *Australian Journal of Psychology*, 62(1), 51-57. <https://doi.org/10.1080/00049530903312907>
217. Schütz, G., Ursprung, H. W., & Wößmann, L. (2008). Education policy and equality of opportunity. *Kyklos*, 61(2), 279-308. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.2008.00402.x>
218. Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of management journal*, 44(2), 219-237. <https://doi.org/10.2307/3069452>
219. Seifollahi, N., & Eskandari, N. (2021). The Role of Emotional Intelligence and Social Capital in Students' Academic Satisfaction. *Social Capital Management*, 8(1), 29-51. <https://doi.org/10.22059/jscm.2021.313595.2088>
220. Semeijn, J. H., Van der Heijden, B. I. J. M., & De Beuckelaer, A. (2020). Personality traits and types in relation to career success: An empirical comparison using the big five. *Applied Psychology*, 69(2), 538-556. <https://doi.org/10.1111/apps.12174>
221. Seyal, A. H., & Afzaal, T. (2013). An investigation of relationship among emotional intelligence, organizational commitment and job satisfaction: evidence from academics in Brunei Darussalam. *International Business Research*, 6(3), 217. <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n3p217>
222. Shafiq, M., & Rana, R. A. (2016). Relationship of emotional intelligence to organizational commitment of college teachers in Pakistan. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(62), 1-14. <https://doi.org/10.14689/ejer.2016.62.1>
223. Sharma, S., & Tiwari, V. (2024). Does emotional intelligence contribute to career success? Evidence from a systematic literature review. *Global Business and Organizational Excellence*, 43(4), 5-25. <https://doi.org/10.1002/joe.22246>
224. Sherman, C. L. (2022). *The Impact of Gender on the Relationship Between Emotional Intelligence, Cultural Intelligence, Psychological Empowerment and Career Success*. Saint Leo University. Doktorska disertacija.
225. Shi, J., & Wang, L. (2007). Validation of emotional intelligence scale in Chinese university students. *Personality and individual differences*, 43(2), 377-387. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.12.012>
226. Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods

- study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153.
<https://doi.org/10.1002/job.2046>
227. Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153.
<https://doi.org/10.1002/job.2046>
 228. Simons, A. (2016). *The relationship between occupational stress, coping and emotional intelligence in a sample of health profession academics at a historically disadvantaged university*. University of the Western Cape.
 229. Singh, D. (2006). *Emotional intelligence at work: A professional guide*. Sage.
 230. Smidt, W., Kammermeyer, G., Roux, S., Theisen, C., & Weber, C. (2018). Career success of preschool teachers in Germany—the significance of the Big Five personality traits, locus of control, and occupational self-efficacy. *Early Child Development and Care*, 188(10), 1340-1353. <https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1314275>
 231. Smith, R. A. (2000). Race, gender, and authority in the workplace: Theory and research. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 509-542.
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.509>
 232. Smoljić, M., Stipanović, B., & Smoljić, H. (2015). Emocionalno učenje za razvoj poduzetništva na visokim učilištima u RH. *Obrazovanje za poduzetništvo - E4E*, 5(2), 145-157. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/149537>
 233. Sokić, K., & Horvat, Đ. (2019). Examining the Role of Boldness in the Prediction of Emotional Intelligence in Men and Women. *Interdisciplinary Description of Complex Systems*, 17(2-B), 315-325. <https://doi.org/10.7906/indecs.17.2.8>
 234. Song, H. (2019). *The Mediation Effect of Workplace Social Capital (WSC) on the Relationship between Emotional Intelligence (EI) and Work Engagement (WE)*. Doktorska disertacija, Maharishi University of Management.
 235. Stanimirovic, R., & Hanrahan, S. (2012). Examining the dimensional structure and factorial validity of the Bar-On Emotional Quotient Inventory in a sample of male athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 13(1), 44-50.
<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2011.07.009>
 236. Sulaiman, W. S. W., & Noor, M. Z. M. (2015). Examining the psychometric properties of the Wong and Law Emotional Intelligences Scale (WLEIS). *Journal of social sciences and humanities*, 2(2), 81-90.
 237. Sullivan, S. E., & Baruch, Y. (2009). Advances in career theory and research: A critical review and agenda for future exploration. *Journal of management*, 35(6), 1542-1571.
<https://doi.org/10.1177/0149206309350082>

238. Susanto, E., & Rostiani, R. (2012). Enhancing cross-cultural training efficacy on expatriate adjustment through emotional intelligence and social capital. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 14(2), 1-16. <https://doi.org/10.22146/gamaijb.5440>
239. Sušan, Z., Jakop, A., & Đorić, A. (2020). Academics' effectiveness and professional development in Croatia: Challenges for human resource management in higher education institutions. *European Journal of Education*, 55(4), 476-488. <https://doi.org/10.1111/ejed.12422>
240. Sutarso, P. (1998). *Gender differences on the emotional intelligence inventory (EQI)*. The University of Alabama.
241. Sutherland, K. A. (2017). Constructions of success in academia: An early career perspective. *Studies in Higher Education*, 42(4), 743-759. <https://doi.org/10.1080/03075079.2015.1072150>
242. Svirčić Gotovac, A., Petrović, N., & Krištofić, B. (2019). Radni i stambeni uvjeti znanstvenika u Hrvatskoj. *Revija za sociologiju*, 49(1), 61-91. <https://doi.org/10.5613/rzs.49.1.3>
243. Swinchocki, A. C. (2021). A Major Decision: Examining the Relationship between Emotional Intelligence, Mindfulness, and Security in College Major.
244. Šalaj, B. (2003). Koncept socijalnoga kapitala u komparativnoj politici. *Politička misao*, 40(4), 126-144. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/22930>
245. Šmaguc, T., & Vuković, K. (2020). Entrepreneurs' social capital in struggles within market field: The case of the Croatian software industry. *Management*, 25(2), 83-110. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.25.2.5>
246. Štulhofer, A. (2003). Društveni kapital i njegova važnost. U D. Ajduković (ur.) *Socijalna rekonstrukcija zajednice*. Zagreb: Društvo za psihološku pomoć, 79-98.
247. Štulhofer, A. (2004). Percepcija korupcije i erozija društvenog kapitala u Hrvatskoj 1995. – 2003.. *Politička misao*, 41 (3), 156-169. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/22672>
248. Šuljić, P., Sorta-Bilajac Turina, I., Sesar, Ž., Šuljić, U., Džakula, A., Bilajac, L., ... Mićović, V. (2018). Health status, lifestyle, use of health services, social capital and life satisfaction as predictors of mental health - comparative analysis of women that receive and do not receive public assistance in Croatia. *Psychiatria Danubina*, 30(4), 421-432. <https://doi.org/10.24869/psyd.2018.421>
249. Šuljok, A. (2006). Socijalno podrijetlo mladih znanstvenika i (samo)obnavljanje znanosti. *Sociologija i prostor*, 44(2/3), 289-308. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/93831>
250. Šundalić, A., & Barković, I. (2008). Razvojne perspektive Vukovarsko-srijemske županije u uvjetima oskudnosti socijalnoga kapitala. *Društvena istraživanja*, 17(1-2), 77-99. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/22638>

251. Terzo, G. (2021). Social capital, social economy and economic resilience of Italian provinces. *Papers in Regional Science*, 100(5), 1113-1135. <https://doi.org/10.1111/pirs.12618>
252. Tomer, J. F. (2003). Personal capital and emotional intelligence: an increasingly important intangible source of economic growth. *Eastern Economic Journal*, 29(3), 453-470.
253. Tomić-Koludrović, I. (2007). The social participation of Croatian citizens as an indicator of social capital. *Acta Iadertina*, 4(1), 51-78. Preuzeto s <https://hrcak.srce.hr/190051>
254. Tönnies, F. (1887). *Gemeinschaft und Gesellschaft: Abhandlung des Communismus und des Socialismus als empirischer Culturformen*. Leipzig: Fues.
255. Torche, F. (2011). Is a college degree still the great equalizer? Intergenerational mobility across levels of schooling in the United States. *American journal of sociology*, 117(3), 763-807. <https://doi.org/10.1086/661904>
256. Torche, F. (2018). Intergenerational mobility at the top of the educational distribution. *Sociology of Education*, 91(4), 266-289. <https://doi.org/10.1177/0038040718801812>
257. Turban, D. B., & Dougherty, T. W. (1994). Role of protégé personality in receipt of mentoring and career success. *Academy of Management journal*, 37(3), 688-702. <https://doi.org/10.2307/256706>
258. Tuzla, M., & Hrستیć, N. (2021). Utjecaj emocionalne inteligencije na rad medicinskih sestara/ tehničara. *Cardiologia Croatica*, 16(11-12), 364-364. <https://doi.org/10.15836/ccar2021.364>
259. Van den Brink, M., & Benschop, Y. (2014). Gender in academic networking: The role of gatekeepers in professorial recruitment. *Journal of Management Studies*, 51(3), 460-492. <https://doi.org/10.1111/joms.12060>
260. Van den Brink, M., Fruytier, B., & Thunnissen, M. (2013). Talent management in academia: Performance systems and HRM policies. *Human Resource Management Journal*, 23(2), 180-195. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2012.00196.x>
261. Van Der Vegt, G. S., & Bunderson, J. S. (2005). Learning and performance in multidisciplinary teams: The importance of collective team identification. *Academy of management Journal*, 48(3), 532-547. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.17407918>
262. Velki, T., Milić, M., & Lučić, K. (2021). Relationship between problematic gaming and emotional intelligence and empathy in early adolescence. *Život i škola, LXVII*(1), 63-81. <https://doi.org/10.32903/zs.67.1.4>
263. Vrkić, I., Hebrang Grgić, I., Stojanovski, J., & Baždarić, K. (2020). Differences in Openness and Sharing of Scientific Papers at the University of Rijeka. *Bosniaca*, 25(25), 198-215. <https://doi.org/10.37083/bosn.2020.25.198>

264. Wanelik, K. M., Griffin, J. S., Head, M. L., Ingleby, F. C., & Lewis, Z. (2020). Breaking barriers? Ethnicity and socioeconomic background impact on early career progression in the fields of ecology and evolution. *Ecology and Evolution*, 10(14), 6870-6880. <https://doi.org/10.1002/ece3.6423>
265. Wang, K., Yang, Y., Zhang, T., Ouyang, Y., Liu, B., & Luo, J. (2020). The relationship between physical activity and emotional intelligence in college students: The mediating role of self-efficacy. *Frontiers in psychology*, 11, 967. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00967>
266. Wang, P., Chen, X., Gong, J., & Jacques-Tiura, A. J. (2014). Reliability and validity of the personal social capital scale 16 and personal social capital scale 8: two short instruments for survey studies. *Social Indicators Research*, 119, 1133-1148. <https://doi.org/10.1007/s11205-013-0540-3>
267. Wang, S., Zheng, P., & Cai, X. (2016). Research on influential mechanism of emotional intelligence and career success. U *First International Conference Economic and Business Management 2016* (456-460). Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/feb-16.2016.70>
268. Wangmo, K., & Daker, S. (2021). The relationship between emotional intelligence and well-being among women academics of Royal University of Bhutan. *International Journal of Humanities and Education Development (IJHED)*, 3(4), 19-29. <https://doi.org/10.22161/jhed.3.4.4>
269. Waterfield, B., Beagan, B. L., & Mohamed, T. (2019). “You Always Remain Slightly an Outsider”: Workplace Experiences of Academics from Working-Class or Impoverished Backgrounds. *Canadian Review of Sociology/Revue canadienne de sociologie*, 56(3), 368-388. <https://doi.org/10.1111/cars.12257>
270. White-Lewis, D. K. (2020). The facade of fit in faculty search processes. *The Journal of Higher Education*, 91(6), 833-857. <https://doi.org/10.1080/00221546.2020.1775058>
271. Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). Wong and law emotional intelligence scale. *The Leadership Quarterly*. APA PsycTests. <https://doi.org/10.1037/t07398-000>
272. Woods, C. (2010). Employee wellbeing in the higher education workplace: a role for emotion scholarship. *Higher education*, 60(2), 171-185. <https://doi.org/10.1007/s10734-009-9293-y>
273. Wright, A. L., Schwindt, L. A., Bassford, T. L., Reyna, V. F., Shisslak, C. M., Germain, P. A. S., & Reed, K. L. (2003). Gender differences in academic advancement: patterns, causes, and potential solutions in one US College of Medicine. *Academic Medicine*, 78(5), 500-508. <https://doi.org/10.1097/00001888-200305000-00015>

274. Xiao, N. (2020). Influence of emotional intelligence of employees on their innovative behaviour and the mediating effect of internal social capital. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(2), 1. <https://doi.org/10.24205/03276716.2020.201>
275. Yilmaz, B., & Oztimurlenk, S. (2020). The Relationship between Emotional Intelligence and Information Behavior of Academics in Hacettepe University. *Bilgi Yönetimi*, 3(2), 157-169. <https://doi.org/10.33721/by.798985>
276. Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188-198. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.01.001>
277. Zakaria, N., & Yusof, H. M. (2021). Relationship between the ‘Big Five’ personality and career success. *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies*, 24(1), 69-76.
278. Ziapour, A., Abbasi, P., Ozdenk, G. D., & Kianipour, N. (2018). Study on the Role of Social Capital in Student's Health at Kermanshah University of Medical Sciences: The Role of Demographic Variables. *Journal of Clinical and Diagnostic Research*, 12(11), 1-4. <https://doi.org/10.7860/JCDR/2018/36804.12283>

PRILOG 1- Tablice deskriptivnih pokazatelja

Tablica 5.1. – Deskriptivna analiza čestica skale „Subjektivni karijerni uspjeh“

	Total			Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Niti se slažem niti ne slažem	Slažem se	U potpunosti se slažem
	N	M	SD	N %	N %	N %	N %	N %
1.1. Sa svih strana dobivam pozitivne povratne informacije o svom radu.	446	3,30	,991	4,0%	16,4%	35,4%	34,1%	10,1%
1.2. Poslodavac mi nudi mogućnost daljnjeg usavršavanja.	447	3,59	1,061	5,1%	10,1%	24,2%	42,1%	18,6%
1.3. Imam dovoljno odgovornosti na svom poslu.	447	4,31	,800	0,9%	2,7%	7,8%	41,6%	47,0%
1.4. U svom radu imam punu podršku uprave.	447	3,57	1,035	3,8%	11,4%	27,5%	38,9%	18,3%
1.5. Radim posao koji mi nudi priliku da naučim nove vještine.	447	4,22	,856	1,1%	4,5%	7,8%	44,3%	42,3%
1.6. Naj sretniji/a sam kada sam na poslu.	447	2,89	1,020	10,3%	21,7%	41,4%	21,5%	5,1%
1.7. Posvećen/a sam svom poslu.	447	4,29	,745	0,4%	2,5%	7,4%	47,2%	42,5%
1.8. U poziciji sam da uglavnom radim posao koji stvarno volim.	447	4,04	,838	0,7%	5,1%	13,6%	50,6%	30,0%
1.9. Moje kolege me cijene.	447	3,86	,813	1,1%	4,0%	22,4%	53,0%	19,5%
1.10. Dobivam dobre evaluacije o svom učinku.	447	3,99	,930	2,0%	5,1%	16,1%	45,2%	31,5%
1.11. Prihvaćen sam od strane svojih kolega.	447	4,01	,785	0,7%	3,1%	17,0%	53,2%	26,0%
1.12. Moj nadređeni ima povjerenja u mene.	447	4,04	,880	1,8%	2,9%	17,0%	45,6%	32,7%
1.13. Sretan/a sam u svom privatnom životu.	447	4,27	,871	1,1%	3,1%	11,9%	35,1%	48,8%
1.14. Uživam u aktivnostima koje nisu vezane za posao.	447	4,41	,772	0,2%	2,7%	8,3%	33,6%	55,3%
1.15. Zadovoljan/a sam svojim životom u cjelini.	447	4,22	,771	1,1%	1,3%	10,3%	48,8%	38,5%
1.16. Primam poštenu naknadu u usporedbi sa svojim kolegama.	447	3,42	1,077	6,7%	10,5%	31,8%	36,0%	15,0%

1.17. Imam visoke prihode u usporedbi sa svojim kolegama.	447	2,96	1,088	10,3%	20,6%	42,1%	17,2%	9,8%
1.18. Zarađujem točno onoliko koliko smatram da moj rad vrijedi.	447	2,52	1,096	19,7%	32,7%	26,6%	17,7%	3,4%
1.19. Zadovoljan sam svojim dosadašnjim unapređenjima.	447	3,49	1,090	6,7%	12,1%	21,7%	45,0%	14,5%
1.20. Dostižem svoje ciljeve u karijeri unutar vremenskog okvira koji sam si postavio/la.	447	3,68	1,057	4,5%	10,3%	19,5%	44,7%	21,0%
1.21. Ostvarit ću sve svoje ciljeve u karijeri.	447	3,75	,934	1,8%	6,3%	29,5%	39,8%	22,6%
1.22. Radim na poslu koji nudi mogućnosti napredovanja.	447	4,09	,915	2,7%	3,4%	11,4%	47,2%	35,3%
1.23. Uspješno balansiram između privatnog i poslovnog života.	447	3,64	,978	2,7%	10,1%	25,7%	43,4%	18,1%

Tablica 5.2. - Deskriptivna analiza čestica skale „Emocionalna inteligencija“

	Total			Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Niti se slažem niti ne slažem	Slažem se	U potpunosti se slažem
	N	M	SD	N %	N %	N %	N %	N %
4.1. Dobro znam zašto većinu vremena imam određene osjećaje.	447	4,02	,710	0,0%	2,7%	15,9%	57,7%	23,7%
4.2. Dobro razumijem svoje osjećaje.	447	4,07	,705	0,0%	2,2%	15,0%	56,6%	26,2%
4.3. Stvarno razumijem što osjećam.	447	4,00	,753	0,2%	2,5%	19,7%	52,6%	25,1%
4.4. Uvijek znam jesam li sretan/a ili ne.	447	4,06	,741	0,0%	2,2%	17,7%	51,5%	28,6%
4.5. Uvijek znam koje su emocije iza ponašanja mojih prijatelja.	447	3,35	,865	0,7%	15,4%	40,5%	34,9%	8,5%
4.6. Dobar/a sam u promatranju tuđih emocija.	447	3,73	,893	0,9%	7,6%	28,6%	43,2%	19,7%
4.7. Osjetljiv/a sam na osjećaje i emocije drugih.	447	4,08	,766	0,7%	1,3%	17,4%	50,1%	30,4%

4.8. Dobro razumijem emocije ljudi oko sebe.	447	3,81	,806	0,4%	4,5%	27,3%	48,8%	19,0%
4.9. Uvijek sam/a sebi postavljam ciljeve, a zatim se trudim da ih postignem.	447	4,17	,763	0,2%	2,9%	11,9%	49,4%	35,6%
4.10. Uvijek sam/a sebi govorim da sam kompetentna osoba.	447	3,55	,919	1,1%	11,9%	32,7%	39,8%	14,5%
4.11. Samomotivirana sam osoba.	447	4,10	,859	0,7%	5,1%	13,0%	46,3%	34,9%
4.12. Uvijek sam se ohrabrivao/la da se potrudim dati sve od sebe.	447	4,10	,847	1,1%	3,4%	14,5%	46,5%	34,5%
4.13. U stanju sam kontrolirati svoj temperament i racionalno se nositi s teškoćama.	447	3,77	,886	1,3%	6,5%	26,0%	46,5%	19,7%
4.14. Sasvim sam sposoban kontrolirati vlastite emocije.	447	3,53	,922	1,1%	13,4%	29,5%	42,7%	13,2%
4.15. Uvijek se brzo mogu smiriti kada sam jako ljut/a.	447	3,40	1,001	2,9%	16,1%	32,2%	35,6%	13,2%
4.16. Imam dobru kontrolu nad vlastitim emocijama.	447	3,57	,903	1,6%	10,5%	30,4%	44,3%	13,2%

Tablica 5.3. – Deskriptivna analiza skale „Rani socijalni kapital“

	Ukupno	DA	NE
	N	Row N %	Row N %
2.1. Nekoga tko je aktivni član političke stranke	447	38,0%	62,0%
2.2. Nekoga tko zarađuje daleko iznad prosjeka	447	53,5%	46,5%
2.3. Nekoga tko je član gradskog vijeća	447	30,0%	70,0%
2.4. Nekoga tko je odvjetnik	447	52,8%	47,2%
2.5. Nekoga tko je nastavnik u školi	447	78,7%	21,3%
2.6. Nekoga tko je novinar	447	34,7%	65,3%
2.7. Nekoga tko radi na televiziji	447	20,1%	79,9%
2.8. Nekoga tko može pomoći pronaći posao za člana obitelji	447	44,3%	55,7%
2.9. Nekoga tko je liječnik	447	69,6%	30,4%
2.10. Nekoga tko radi na fakultetu	447	44,7%	55,3%

2.11. Nekoga tko je zastupnik u hrvatskom saboru	447	14,3%	85,7%
2.12. Nekoga tko je medijska ličnost (npr. pjevač, glumac)	447	19,2%	80,8%
2.13. Nekoga tko radi u upravi trgovačkog društva ili korporacije	447	29,3%	70,7%
2.14. Nekoga tko je vlasnik tvrtke od 10 do 50 zaposlenih	447	45,6%	54,4%
2.15. Nekoga tko je vlasnik tvrtke s više od 100 zaposlenih	447	14,1%	85,9%

Tablica 5.4. - *Deskriptivna analiza skale „socijalna participacija“*

	Ukupno			Smatrali su da nikako ne mogu promijeniti svoj život	Smatrali su da uglavnom ne mogu promijeniti svoj život	Smatrali da niti mogu niti ne mogu promijeniti svoj život	Smatrali su da uglavnom mogu promijeniti svoj život	Smatrali da u potpunosti mogu promijeniti svoj život
	N	M	SD	N %	N %	N %	N %	N %
3.1. Procijenite, u kojoj mjeri su Vaši roditelji/skrbnici osjećali da imaju moć donijeti važne odluke koje bi mogle promijeniti smjer njihovog života?	447	3,27	,976	3,8%	20,4%	26,4%	43,6%	5,8%

Tablica 5.5. - *Deskriptivna analiza skale „Socijalna participacija“*

	Total			Nimalo nisu utjecali	Uglavnom nisu utjecali	Niti su utjecali niti nisu	Uglavnom su utjecali	Značajno su utjecali
	N	M	SD	N %	N %	N %	N %	N %

3.2. U kojoj mjeri smatrate da su Vaši roditelji/skrbnici utjecali na promjene u svom mjestu/kvartu?	447	2,48	1,160	23,9%	29,3%	26,4%	15,2%	5,1%
--	-----	------	-------	-------	-------	-------	-------	------

Tablica 5.5. - *Deskriptivna analiza skale „Socijalna participacija“*

	Total			Nikad	Rijetko	Ponekad	Često	Uvijek
	N	M	SD	N %	N %	N %	N %	N %
3.3. Jesu li Vaši roditelji/skrbnici za vrijeme dok ste bili djeca (mlađi od 18 godina) sudjelovali u zbivanjima Vaše lokalne zajednice (vijeća, prosvjedi, kampanje i sl.)	447	1,84	1,000	47,9%	29,8%	15,0%	5,4%	2,0%

Tablica 5.6. - *Deskriptivna analiza skale „Socijalni kapital znanstvenika danas“*

	Ukupno			Ne poznajem	Poznanik	Prijatelj	Vrlo blizak prijatelj	Član obitelji
	N	M	SD	N %	N %	N %	N %	N %
5.1. Nekoga tko je aktivni član političke stranke	447	2,28	1,041	20,6%	48,8%	17,2%	8,5%	4,9%
5.2. Nekoga tko zarađuje daleko iznad prosjeka	447	2,87	1,283	15,0%	30,6%	20,6%	19,9%	13,9%
5.3. Nekoga tko je član gradskog vijeća	447	1,98	1,036	37,6%	41,2%	10,7%	7,2%	3,4%
5.4. Nekoga tko je odvjetnik	447	2,64	1,183	15,4%	38,5%	21,5%	15,4%	9,2%
5.5. Nekoga tko je nastavnik u školi	447	3,45	1,123	3,4%	20,6%	23,3%	32,9%	19,9%

5.6. Nekoga tko je novinar	447	2,15	1,126	34,0%	36,0%	14,3%	12,1%	3,6%
5.7. Nekoga tko radi na televiziji	447	1,93	1,032	41,6%	36,9%	11,4%	7,4%	2,7%
5.8. Nekoga tko može pomoći pronaći posao za člana obitelji	447	2,12	1,209	40,3%	29,1%	14,5%	10,5%	5,6%
5.9. Nekoga tko je liječnik	447	3,30	1,298	9,4%	21,9%	21,5%	23,7%	23,5%
5.10. Nekoga tko radi na fakultetu	447	3,96	,900	1,1%	6,3%	17,2%	46,8%	28,6%
5.11. Nekoga tko je zastupnik u hrvatskom saboru	447	1,57	,903	62,9%	24,4%	7,6%	3,4%	1,8%
5.12. Nekoga tko je medijska ličnost (npr. pjevač, glumac)	447	1,80	1,038	52,8%	26,2%	11,4%	7,8%	1,8%
5.13. Nekoga tko radi u upravi trgovačkog društva ili korporacije	447	2,04	1,231	46,5%	24,8%	13,0%	9,8%	5,8%
5.14. Nekoga tko je vlasnik tvrtke od 10 do 50 zaposlenih	447	2,33	1,270	33,6%	27,7%	18,6%	12,3%	7,8%
5.15. Nekoga tko je vlasnik tvrtke s više od 100 zaposlenih	447	1,54	,943	67,1%	20,1%	5,8%	5,1%	1,8%

Tablica 5.7. – Deskriptivna analiza skale „Crte ličnosti“

	Total			Uopće se ne slažem	Ne slažem se	Niti se slažem niti ne slažem	Slažem se	U potpunosti se slažem
	N	M	SD	N %	N %	N %	N %	N %
32.1. ...tko je rezerviran	447	2,62	1,093	18,6%	27,5%	29,5%	21,9%	2,5%
32.2. ... tko je općenito osoba od povjerenja	447	4,33	,573	0,0%	0,2%	4,7%	57,3%	37,8%
32.3. ...tko ima tendenciju biti lijen	447	2,06	,988	33,3%	37,8%	19,2%	8,3%	1,3%
32.4. ...tko je opušten i dobro podnosi stres	447	3,13	,958	4,5%	20,6%	39,1%	29,5%	6,3%
32.5. ...tko ima malo umjetničkih interesa	447	2,81	1,212	16,6%	26,8%	24,2%	24,2%	8,3%

32.6. ...tko je otvoren i društven	447	3,73	,965	1,8%	8,9%	25,7%	41,2%	22,4%
32.7. ...tko je sklon pronalaziti mane drugima	447	2,53	,995	15,2%	36,7%	30,0%	16,3%	1,8%
32.8. ...tko radi posao temeljito	447	4,26	,666	0,2%	0,4%	9,8%	52,1%	37,4%
32.9. ...tko lako postaje nervozan	447	2,60	1,008	14,3%	33,6%	32,7%	17,0%	2,5%
32.10. ...tko ima aktivnu maštu	447	3,81	,943	0,9%	7,2%	28,6%	36,5%	26,8%

PRILOG 2 – UPITNIK

Poštovani,

pred Vama se nalazi upitnik koji je dio istraživanja za potrebe doktorskog rada pod nazivom *Rani socijalni kapital i osobni kapital kao determinante subjektivnog karijernog uspjeha doktora znanosti u Republici Hrvatskoj*, kojeg provodi doktorandica Valentina Pavlović Vinogradac pod mentorstvom izv.prof.dr.sc. Miroslava Rajtera na poslijediplomskom doktorskome studiju socijalnog rada i socijalne politike pri Pravnom fakultetu u Zagrebu.

Sudjelovanje u ovom istraživanju je **dobrovoljno** i **anonimno**. Od istraživanja možete odustati u bilo kojem trenutku. Rezultati ovog istraživanja koristit će se isključivo u znanstvene svrhe. Prikupljeni podaci analizirat će se na zbirnoj razini, a rezultati pojedinačnog ispunjenog upitnika ostat će poznati samo istraživačici.

Za ispunjavanje upitnika bit će Vam potrebno 10 minuta. Ukoliko imate dodatnih pitanja vezanih uz ovo istraživanje, budite slobodni obratiti se istraživačici na dolje navedenoj e-mail adresi.

Zahvaljujem Vam se na sudjelovanju!

Valentina Pavlović Vinogradac, mag. soc.

Doktorandica socijalnog rada i socijalne politike

pavlovicvalentina19@gmail.com

- 1. Molim označite u kojoj mjeri se slažete ili ne slažete s pojedinom tvrdnjom (1-uopće se ne slažem, 2-ne slažem se, 3 – niti se slažem niti se ne slažem, 4-slažem se, 5 – u potpunosti se slažem)**

USPJEH NA POSLU					
1. Sa svih strana dobivam pozitivne povratne informacije o svom radu.	1	2	3	4	5
2. Poslodavac mi nudi mogućnost daljnjeg usavršavanja.	1	2	3	4	5
3. Imam dovoljno odgovornosti na svom poslu.	1	2	3	4	5
4. U svom radu imam punu podršku uprave.	1	2	3	4	5
5. Radim posao koji mi nudi priliku da naučim nove vještine.	1	2	3	4	5
6. Najsretniji/a sam kada sam na poslu.	1	2	3	4	5

7. Posvećen/a sam svom poslu.	1	2	3	4	5
8. U poziciji sam da uglavnom radim posao koji stvarno volim.	1	2	3	4	5
INTERPERSONALNI USPJEH					
9. Moje kolege me cijene.	1	2	3	4	5
10. Dobivam dobre evaluacije o svom učinku.	1	2	3	4	5
11. Prihvaćen sam od strane svojih kolega.	1	2	3	4	5
12. Moj nadređeni ima povjerenja u mene.	1	2	3	4	5
USPJEH VAN ORGANIZACIJE					
13. Sretan/a sam u svom privatnom životu.	1	2	3	4	5
14. Uživam u aktivnostima koje nisu vezane za posao.	1	2	3	4	5
15. Zadovoljan/a sam svojim životom u cjelini.	1	2	3	4	5
FINANCIJSKI USPJEH					
16. Primam poštenu naknadu u usporedbi sa svojim kolegama.	1	2	3	4	5
17. Imam visoke prihode u usporedbi sa svojim kolegama.	1	2	3	4	5
18. Zarađujem točno onoliko koliko smatram da moj rad vrijedi.	1	2	3	4	5
HIJERARHIJSKI USPJEH					
19. Zadovoljan sam svojim dosadašnjim unapređenjima.	1	2	3	4	5
20. Dostižem svoje ciljeve u karijeri unutar vremenskog okvira koji sam si postavio/la.	1	2	3	4	5
21. Ostvarit ću sve svoje ciljeve u karijeri.	1	2	3	4	5
22. Radim na poslu koji nudi mogućnosti napredovanja.	1	2	3	4	5
23. Uspješno balansiram između privatnog i poslovnog života.	1	2	3	4	5

2. Na skali od 1 do 5 označite jesu li Vaši roditelji/skrbnici dok ste bili djeca (do vaše 18 godine) poznavali nekoga tko...

1. Nekoga tko je aktivni član političke stranke	1. DA	2. NE
2. Nekoga tko zarađuje daleko iznad prosjeka	1. DA	2. NE
3. Nekoga tko je član gradskog vijeća	1. DA	2. NE
4. Nekoga tko je odvjetnik	1. DA	2. NE
5. Nekoga tko je nastavnik u školi	1. DA	2. NE
6. Nekoga tko je novinar	1. DA	2. NE
7. Nekoga tko radi na televiziji	1. DA	2. NE

8.	Nekoga tko može pomoći pronaći posao za člana obitelji	1. DA	2. NE
9.	Nekoga tko je liječnik	1. DA	2. NE
10.	Nekoga tko radi na fakultetu	1. DA	2. NE
11.	Nekoga tko je zastupnik u hrvatskom saboru	1. DA	2. NE
12.	Nekoga tko je medijska ličnost (npr. pjevač, glumac)	1. DA	2. NE
13.	Nekoga tko radi u upravi trgovačkog društva ili korporacije	1. DA	2. NE
14.	Nekoga tko je vlasnik tvrtke od 10 do 50 zaposlenih	1. DA	2. NE
15.	Nekoga tko je vlasnik tvrtke s više od 100 zaposlenih	1. DA	2. NE

3.1. Procijenite, u kojoj mjeri su Vaši roditelji/skrbnici osjećali da imaju moć donijeti važne odluke koje bi mogle promijeniti smjer njihovog života?

- 1) Smatrali su da nikako ne mogu promijeniti svoj život
- 2) Smatrali su da uglavnom ne mogu promijeniti svoj život
- 3) Smatrali da niti mogu niti ne mogu promijeniti svoj život
- 4) Smatrali su da uglavnom mogu promijeniti svoj život
- 5) Smatrali da u potpunosti mogu promijeniti svoj život

3.2. U kojoj mjeri smatrate da su Vaši roditelji/skrbnici utjecali na promjene u svom mjestu/kvartu?

- 1) Nimalo nisu utjecali
- 2) Uglavnom nisu utjecali
- 3) Niti su utjecali niti nisu
- 4) Uglavnom su utjecali
- 5) Značajno su utjecali

3.3. Na sljedećoj skali, odgovorite jesu li Vaši roditelji/skrbnici za vrijeme dok ste bili djeca (mlađi od 18 godina) sudjelovali u zbivanjima Vaše lokalne zajednice (vijeća, prosvjedi, kampanje i sl.)

- 1) Nikad
- 2) Rijetko
- 3) Ponekad
- 4) Često
- 5) Uvijek

4. Na skali od 1 do 7 označite u kojoj mjeri se slažete ili ne slažete s pojedinom tvrdnjom (1-uopće se ne slažem, 7 – u potpunosti se slažem)

1. Dobro znam zašto se većinu vremena imam određene osjećaje.	1	2	3	4	5	6	7
2. Dobro razumijem svoje osjećaje.	1	2	3	4	5	6	7
3. Stvarno razumijem što osjećam.	1	2	3	4	5	6	7
4. Uvijek znam jesam li sretan/a ili ne.	1	2	3	4	5	6	7
5. Uvijek znam koje su emocije iza ponašanja mojih prijatelja.	1	2	3	4	5	6	7
6. Dobar/a sam u promatranju tuđih emocija.	1	2	3	4	5	6	7
7. Osjetljiv/a sam na osjećaje i emocije drugih.	1	2	3	4	5	6	7
8. Dobro razumijem emocije ljudi oko sebe.	1	2	3	4	5	6	7
9. Uvijek sam/a sebi postavljam ciljeve, a zatim se trudim da ih postignem.	1	2	3	4	5	6	7
10. Uvijek sam/a sebi govorim da sam kompetentna osoba.	1	2	3	4	5	6	7
11. Samomotivirana sam osoba.	1	2	3	4	5	6	7
12. Uvijek sam se ohrabrivao/la da se potrudim dati sve od sebe.	1	2	3	4	5	6	7
13. U stanju sam kontrolirati svoj temperament i racionalno se nositi s teškoćama.	1	2	3	4	5	6	7
14. Sasvim sam sposoban kontrolirati vlastite emocije.	1	2	3	4	5	6	7
15. Uvijek se brzo mogu smiriti kada sam jako ljut/a.	1	2	3	4	5	6	7
16. Imam dobru kontrolu nad vlastitim emocijama.	1	2	3	4	5	6	7

5. Na skali od 1 do 5 označite poznajete li Vi osobno ... (Molimo Vas da na skali označite stupanj bliskosti pojedine osobe)

(1 – poznajem; 2 – poznanik; 3 – prijatelj; 4 – vrlo blizak prijatelj; 5-član obitelji)

5.1. Nekoga tko je aktivni član političke stranke	1	2	3	4	5
5.2. Nekoga tko zarađuje daleko iznad prosjeka	1	2	3	4	5
5.3. Nekoga tko je član gradskog vijeća	1	2	3	4	5
5.4. Nekoga tko je odvjetnik	1	2	3	4	5
5.5. Nekoga tko je nastavnik u školi	1	2	3	4	5
5.6. Nekoga tko je novinar	1	2	3	4	5
5.7. Nekoga tko radi na televiziji	1	2	3	4	5
5.8. Nekoga tko može pomoći pronaći posao za člana obitelji	1	2	3	4	5
5.9. Nekoga tko je liječnik	1	2	3	4	5
5.10. Nekoga tko radi na fakultetu	1	2	3	4	5
5.11. Nekoga tko je zastupnik u hrvatskom saboru	1	2	3	4	5
5.12. Nekoga tko je medijska ličnost (npr. pjevač, glumac)	1	2	3	4	5
5.13. Nekoga tko radi u upravi trgovačkog društva ili korporacije	1	2	3	4	5
5.14. Nekoga tko je vlasnik tvrtke od 10 do 50 zaposlenih	1	2	3	4	5
5.15. Nekoga tko je vlasnik tvrtke s više od 100 zaposlenih	1	2	3	4	5

6. Koliko imate godina? (upisati broj) _____

7. Kojeg ste spola

- 1) Muškog
- 2) Ženskog
- 3) Ne želim se izjasniti

8. Koje je veličine mjesto u kojem ste rođeni?

- 1) Selo
- 2) Manji grad
- 3) Grad srednje veličine
- 4) Veći grad
- 5) Grad Zagreb

9. Koji je Vaš bračni status?

- 1) U braku

- 2) U vezi
- 3) Samac/samica
- 4) Razveden/a
- 5) Udovac/udovica

10. Kako biste označili svoje imovinsko stanje dok ste bili djeca?

- 1) Puno lošije od većine
- 2) Nešto lošije od većine
- 3) Prosječno
- 4) Malo bolje od većine
- 5) Puno bolje od većine

11. Kako biste označili svoje imovinsko stanje u sadašnjem trenutku?

- 1) Puno lošije od većine
- 2) Nešto lošije od većine
- 3) Prosječno
- 4) Malo bolje od većine
- 5) Puno bolje od većine

12. Koje je Vaše trenutno zvanje?

- 1) Poslijedoktorand/ica
- 2) Docent/ica
- 3) Izvanredni profesor/ica
- 4) Redoviti profesor/ica
- 5) Redoviti profesor/ica u trajnom zvanju

13. Kakva je bila obitelj s kojom ste odrastali (do 18 godine)?

- 1) Odrastao/la sam s dva roditelja
- 2) Odrastao/la sam s jednim roditeljem
- 3) Odrastao/la sam van svoje biološke obitelji

14. Je li posao u visokom obrazovanju Vaš jedini posao?

- 1) Da, radim kao nastavnik u punom radnom vremenu i to mi je jedini posao
- 2) Ne, radim kao vanjski suradnik u nastavi te uz to radim drugi posao

15. Radite li na privatnom ili javnom sveučilištu?

- 1) Radim na privatnom sveučilištu
- 2) Radim na javnom sveučilištu

16. Koliko djece imate?

- 1) Nemam djece
- 2) Imam jedno dijete
- 3) Imam dvoje djece
- 4) Imam troje i više djece

17. Imate li unuke?

- 1) Nemam unuka
- 2) Imam jedno unuč
- 3) Imam dvoje unučadi
- 4) Imam troje i više unučadi

18. Imate li živuće roditelje?

- 1) DA
- 2) NE

19. Imate li živuće baku i/ili djeda?

- 1) DA, oboje
- 2) DA, jednog
- 3) NE

20. Koji je broj Vaših bliskih prijatelja, osoba s kojima ste u kontaktu više puta tjedno?

- 1) Do 3 prijatelja
- 2) Između 4 i 6 prijatelja
- 3) Između 6 i 10 prijatelja
- 4) Više od 10 prijatelja

21. Imate li braće i sestara?

- 1) Nemam

- 2) Imam, 1 brata/sestru
- 3) Imam 2-3 braće/sestara
- 4) Imam više od 3 braće/sestara

22. U posljednjih 5 godina, kakva je Vaša znanstvena produkcija (broj objavljenih radova)? _____ (upisati broj objavljenih znanstvenih radova i knjiga)

23. Koje je Vaše znanstveno područje?

- 1) Edukacijske znanosti
- 2) Nastavnički smjerovi
- 3) Umjetnost
- 4) Humanističke znanosti
- 5) Jezici
- 6) Društvene znanosti, novinarstvo i informacijske znanosti
- 7) Psihologija
- 8) Poslovanje i administracija
- 9) Pravo
- 10) Prirodne znanosti, matematika i statistika
- 11) ICT
- 12) Inženjerstvo, proizvodnja, konstrukcija
- 13) Arhitektura i urbano planiranje
- 14) Agrikultura, šumarstvo, ribarstvo, veterina
- 15) Medicina i dentalna medicina
- 16) Zdravstvo
- 17) Farmacija
- 18) Socijalni rad
- 19) Usluge

24. Koja je razina obrazovanja Vaše majke?

- 1) Završena OŠ
- 2) Završena SŠ
- 3) Završena VŠS
- 4) Završena VSS
- 5) Magisterij/doktorat znanosti

25. Koja je razina obrazovanja Vašeg oca?

- 1) Završena OŠ
- 2) Završena SŠ
- 3) Završena VŠS
- 4) Završena VSS
- 5) Magisterij/doktorat znanosti

26. Na sljedećoj skali označite, u kojoj mjeri ste zadovoljni pojedinim aspektom vezanim uz Vaš trenutni posao u nastavi (1- uopće nisam zadovoljan/zadovoljna, 2 – uglavnom nezadovoljan/a, 3- niti zadovoljan niti nezadovoljan, 4 – uglavnom zadovoljan, 5- u potpunosti zadovoljan/a)?

26.1. Međuljudskim odnosima	1	2	3	4	5
26.2. Plaćom	1	2	3	4	5
26.3. Mogućnošću napredovanja	1	2	3	4	5
26.4. Mogućnošću usavršavanja	1	2	3	4	5
26.5. Financijskim potporama za provođenje znanstveno-istraživačkih projekata na nacionalnoj razini	1	2	3	4	5
26.6. Institucijskim potporama za provođenje znanstveno-istraživačkih projekata	1	2	3	4	5

27. Koliko ste zadovoljni... (1-nimalo zadovoljan, 10- u potpunosti zadovoljan)

27.1. Znanstvenom slobodom	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27.2. U ulozi znanstvenika	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27.3. U ulozi nastavnika	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
27.4. Odnosom sa studentima	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

28. U kojoj mjeri nastava opterećuje Vaše bavljenje znanstvenim radom?

- 1) Uopće ne
- 2) Uglavnom ne
- 3) Niti da niti ne
- 4) Uglavnom da
- 5) U potpunosti da

29. Na kojem hrvatskom sveučilištu radite u nastavi (upisati)? _____

30. Koliko radnog staža na sveučilištu imate u godinama? (upisati broj)

31. Jeste li angažirani u nastavi na sveučilištu izvan Hrvatske?

- 1) da
- 2) ne

32. Koliko dobro sljedeće izjave opisuju vašu osobnost?

Vidim sebe kao nekoga tko...

(1-uopće se ne slažem, 2- ne slažem se, 3- niti se slažem niti ne slažem, 4-slažem se, 5-u potpunosti se slažem)

32.1. ...tko je rezerviran	1	2	3	4	5
32.2. ...tko je općenito osoba od povjerenja	1	2	3	4	5
32.3. ...tko ima tendenciju biti lijen	1	2	3	4	5
32.4. ...tko je opušten i dobro podnosi stres	1	2	3	4	5
32.5. ...tko ima malo umjetničkih interesa	1	2	3	4	5
32.6. ...tko je otvoren i društven	1	2	3	4	5
32.7. ...tko je sklon pronalaziti mane drugima	1	2	3	4	5
32.8. ...tko radi posao temeljito	1	2	3	4	5
32.9. ...tko lako postaje nervozan	1	2	3	4	5
32.10. ...tko ima aktivnu maštu	1	2	3	4	5

33. Što je prema Vama ključno da bi se doktor znanosti u Hrvatskoj osjećao uspješnim?

ODLUKA ETIČKOG POVJERENSTVA



REPUBLIKA HRVATSKA
SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI FAKULTET U ZAGREBU



UNIVERSITAS STUDIORUM
ZAGRABIENSIS
FACULTAS IURIDICA

10000 Zagreb, Trg Republike Hrvatske 14, pp.175
Tel. Dekan: (01) 4564-309; Telefoni: (01) 4564-302,
Studentika sekretar: (01) 4890-350, Fax: (01) 4564-430
IBAN: HR0821600081101364720, OIB: 30282303160
MB: 3325969

UNIVERSITY OF ZAGREB
FACULTY OF LAW

ETIČKO POVJERENSTVO

Zagreb, 21.11.2023.

Predmet: Suglasnost za provedbu istraživanja Valentini Pavlović Vinogradac

Uvidom u molbu i priloženu dokumentaciju koju je doktorandica Valentina Pavlović Vinogradac priložila 8. studenog 2023. Etičko povjerenstvo Pravnog fakulteta u Zagrebu u sastavu prof. dr. sc. Gordana Marčetić (predsjednica), prof. dr. sc. Marijana Majdak (članica) i izv. prof. dr. sc. Tomislav Jakšić (član), na sjednici održanoj 21. studenog 2023., donijelo je odluku kojom se Valentini Pavlović Vinogradac daje **suglasnost za provedbu istraživanja** pod naslovom *Rani socijalni kapital i osobni kapital kao determinante subjektivnog karijernog uspjeha znanstveno-nastavnog osoblja s doktoratom znanosti na sveučilištima u Republici Hrvatskoj*.

Cilj kvantitativnog istraživanja je istražiti odnos između ranog socijalnog kapitala, subjektivnog karijernog uspjeha, emocionalne inteligencije i petfaktorskog modela ličnosti kod znanstveno-nastavnog osoblja na sveučilištima u Republici Hrvatskoj s doktoratom znanosti u relaciji sa socio-demografskim karakteristikama i znanstvenim područjem.

Znanstveno istraživanje će se provesti u svrhu izrade doktorske disertacije na doktorskom studiju Pravnog fakulteta u Zagrebu, a u skladu s metodologijom naznačenom u molbi.



Predsjednica Etičkog povjerenstva
Prof. dr./sc. Gordana Marčetić

Na znanje:

1. Valentina Pavlović Vinogradac
2. Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu
3. Pismohrana

ŽIVOTOPIS DOKTORANDICE

Valentina Pavlović Vinogradac rođena je 14. veljače 1995. u Našicama. Nakon završetka Isusovačke klasične gimnazije u Osijeku 2014. godine, upisuje i završava Preddiplomski studij latinskog jezika i sociologije na Hrvatskim studijima Sveučilišta u Zagrebu 2017. godine, te Diplomski studij sociologije (znanstveni smjer) 2019. godine gdje stječe naziv magistre sociologije. Tijekom studija osvojila je brojne nagrade, uključujući Rektorovu nagradu Sveučilišta u Zagrebu u A kategoriji, međunarodne nagrade za najbolji međunarodni istraživački projekt (*DIC Graduate Fellowship for Global Research*, 2018.) te nagradu za najbolji znanstveni rad – 2. mjesto (*DIC ASC Student paper award*, 2022.) dodijeljenih od strane *American Society of Criminology*, SAD. Također je osvojila 2. nagradu na međunarodnom natjecanju *International competition for young criminologists from CEE countries* koju dodjeljuje *Institute of Law Studies, Polish Academy of Sciences (Archiwum Kryminologii)*. Dobitnica je stipendije Grada Zagreba za izvrsnost, dvije nagrade za najbolju studenticu generacije (Preddiplomski studij latinskog jezika i Diplomski studij sociologije), te više pročelnikovih priznanja za izvannastavne aktivnosti. Bila je demonstratorica na osam kolegija, te kasnije gošća predavačica na Odsjeku za sociologiju Hrvatskih studija, Sveučilišta u Zagrebu.

Godine 2020. upisuje Poslijediplomski doktorski studij socijalnog rada i socijalne politike na Pravnom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu (Sveučilišni centar socijalnog rada). Trenutno je polaznica i Poslijediplomskog specijalističkog studija „Poslovno upravljanje - MBA“ na Ekonomskom fakultetu Sveučilišta u Zagrebu. Aktivno sudjeluje u međunarodnim i domaćim znanstvenim projektima, surađuje s domaćim i međunarodnim obrazovno-znanstvenim institucijama.

Autorica je 21 znanstvena rada i izlagala je na 18 - uglavnom međunarodnih - znanstvenih konferencija, a Indeks citiranosti na *Google scholar* joj je 45. Aktivno volontira na društveno-korisnim, humanitarnim i znanstveno-istraživačkim projektima u organizacijama civilnog društva.

Konzultatnica je za društvena pitanja i istraživanja u javnom i privatnom sektoru.

Udana je i majka je malenog Pavla.