



Creative Commons Attribution –
NonCommercial 4.0 International License

Izvorni znanstveni rad

<https://doi.org/10.31784/zvr.14.1.3>

Datum primitka rada: 27. 11. 2025.

Datum prihvaćanja rada: 15. 4. 2026.

DOPRINOS MREŽNOGA SOCIJALNOG KAPITALA I UGODNOSTI PRI UMREŽAVANJU U PREDVIĐANJU ZADOVOLJSTVA POSLOM

Ivona Čarapina Zovko

Dr. sc., izvanredna profesorica, Sveučilište u Mostaru, Filozofski fakultet, Studij psihologije,
Matice hrvatske b. b., 88 000 Mostar, Bosna i Hercegovina; e-mail: ivona.carapinzovko@ff.sum.ba

Katerina Malić Bandur

Dr. sc., redovita profesorica, Sveučilište u Mostaru, Ekonomski fakultet, Matice hrvatske b. b.,
88 000 Mostar, Bosna i Hercegovina; e-mail: katerina.mb@ef.sum.ba

SAŽETAK

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati trenutačni radni status, odnosno zaposlenost u struci za koju su se obrazovali sudionici koji su u razdoblju od 2017. do 2019. godine bili u statusu diplomanata te provjeriti doprinos njihova mrežnoga socijalnog kapitala i ugodnosti pri umrežavanju u objašnjenju zadovoljstva poslom kod onih koji su zaposleni. Istraživanje je provedeno od prosinca 2024. do ožujka 2025. godine kao studija praćenja sudionika koji su sudjelovali u prethodnom istraživanju provedenom 2017. godine, a svoje su kontakte ostavili u bazi podataka istraživačkog tima. Od ukupno 743 poslana upita, oko 30 % elektroničkih adresa pokazalo se nevažećima, a nakon dvaju podsjetnika odazvalo se 78 sudionika (65,4 % žena i 34,6 % muškaraca). Prosječna dob sudionika iznosila je 34 godine ($M = 33,69$; $SD = 1,13$), a u trenutku sudjelovanja od završetka studija prošlo je u prosjeku 8 godina ($M = 8,54$; $SD = 0,95$). Istraživanje je provedeno online putem Google Docs Survey servisa, a prosječno trajanje sudjelovanja iznosilo je oko 15 minuta. Većina sudionika (92,3 %) navodi da radi u struci za koju se obrazovala, dok manji dio (7,7 %) radi izvan struke. Rezultati regresijskih analiza upućuju na statistički značajan doprinos statusa aktera u socijalnoj mreži ($\beta = 0,131$; $t(73) = 2,34$; $p < 0,05$) i ugodnosti pri umrežavanju ($\beta = 0,241$; $t(73) = 2,32$; $p < 0,05$) u objašnjenju varijance zadovoljstva poslom. Originalnost studije očituje se u dugoročnom praćenju iste generacije diplomanata u razdoblju od osam godina te uključivanju više aspekata mrežnoga socijalnog kapitala i umrežavanja u objašnjenje zadovoljstva poslom.

Ključne riječi: socijalni kapital, socijalne mreže, ugodnost pri umrežavanju, zadovoljstvo poslom, longitudinalna studija

1. UVOD

Socijalni kapital danas predstavlja jedno od važnijih polazišta za razumijevanje razlika u zapošljivosti i profesionalnim ishodima pojedinaca, naročito u uvjetima nestabilnog i natjecateljskog tržišta rada. Dok se ljudski kapital primarno odnosi na znanja, vještine i kvalifikacije pojedinca, socijalni kapital obuhvaća mrežu odnosa u kojoj je pojedinac uključen, razmjenu resursa putem tih odnosa te norme i razinu povjerenja koje podupiru suradnju unutar mreže. Istraživanja pokazuju da dobro razvijen socijalni kapital olakšava pristup informacijama o slobodnim radnim mjestima, povećava mogućnost dobivanja preporuka te smanjuje neizvjesnost poslodavaca pri selekciji kandidata (Granovetter, 1973; Lin, 1999; Mouw, 2003; Letnar i Širok, 2025). Posljedično, osobe s bogatijim mrežama društvenih kontakata često brže pronalaze prvo zaposlenje, češće ostaju zaposlene u struci i lakše ostvaruju stabilnije karijere. Klasična istraživanja Reesa (1966) i Granovettera (1973), u kojima su sudionici upitani kako su pronašli svoj posao, pokazuju da se između 30 % i 50 % poslova dobiva upravo putem socijalnih kontakata. Ovakvi nalazi potkrepljuju temeljnu tezu teorija socijalnog kapitala da su društvene mreže vrijedan resurs pojedinca (Field, 2003). U kontekstu traženja posla, umrežavanje se najčešće definira kao skup ponašanja usmjerenih na kontaktiranje prijatelja, poznanika i drugih važnih osoba s ciljem dobivanja informacija, savjeta ili preporuka vezanih uz zapošljavanje (Wanberg *et al.*, 2000). Istraživanja organizacijskih mreža ukazuju na to da se traženje savjeta često odvija putem neformalnih veza koje prelaze organizacijske granice, pri čemu pojedinci u mreži selektivno traže informacije od osoba koje percipiraju kao kompetentnije ili statusno više pozicionirane (Renzini *et al.*, 2024). Pritom pojedinci svjesno ulažu napor u održavanje i širenje mreže veza kako bi smanjili vjerojatnost dugotrajne nezaposlenosti i povećali šanse za dobivanje željenog posla. U ovom se radu socijalni kapital promatra kroz mrežni pristup. Prvi važan pokazatelj strukture mreže je njezina veličina, odnosno ukupan broj ljudi s kojima je pojedinac u kontaktu (Seibert *et al.*, 2001). Što pojedinac raspolaže većim brojem kontakata, to je vjerojatnije da će barem neke od njih aktivirati pri traženju posla. Struktura mreže obuhvaća raspon i gustoću veza, broj različitih statusnih skupina koje se u mreži pojavljuju, kao i ravnotežu između bliskih i perifernih kontakata. Druga bitna komponenta mrežnoga socijalnog kapitala odnosi se na snagu veze, koja opisuje stupanj bliskosti i intenziteta odnosa između pojedinca i aktera u njegovoj mreži (Granovetter, 1973, 1995). Bliski prijatelji i članovi obitelji primjer su snažnih veza, dok povremeni kontakti i poznanici predstavljaju slabe veze (Brown i Reingen, 1987; Marsden i Campbell, 1984). Snažne veze obično podrazumijevaju učestale interakcije i emocionalnu podršku, dok slabe veze otvaraju pristup novim informacijama i širim društvenim krugovima (Reingen *et al.*, 1986; Bian, 1997). U literaturi se naglašava da različite vrste veza doprinose različitim ishodima. Slabe veze pokazale su se posebno važnima u situacijama traženja zaposlenja jer osiguravaju pristup informacijama koje nisu dostupne kroz uski krug bliskih kontakata (Granovetter, 1973). Primjerice, na uzorku korejskih imigranata koji posjeduju vlastite tvrtke, Kim (1981) je pokazao da etničke organizacije i institucionalne mreže imaju snažniji doprinos na poslovanje od šire obitelji. S druge strane, snažne veze mogu biti ključne u okolnostima stresa ili krize, kada su emocionalna podrška i povjerenje od presudne važnosti (Hurlbert *et al.*, 2001). One su također značajne u sredinama u kojima postoje povezujuće, ali

i premošću veze između različitih statusnih skupina, jer tada visokopozicionirani akteri mogu poslužiti kao kanal za mobilnost i pristup kvalitetnijim poslovima (Wegener, 1991, prema Van Hoya *et al.*, 2009). Osim strukture, važan je i sastav mreže, odnosno karakteristike ljudi koji čine mrežu tražitelja posla. Supstancijalistički pristupi naglasak stavljaju upravo na resurse koji se prenose kroz mrežu (Lin, 1999). Sastav mreže opisuje obrazovni, profesionalni i ekonomski status aktera te time odražava kvalitetu informacija i podrške do kojih pojedinac može doći (Adler i Kwon, 2002; Hällsten *et al.*, 2016). Pokazalo se, primjerice, da kontakt s nezaposlenim osobama nudi znatno manju vjerojatnost dobivanja korisnih informacija o zapošljavanju nego kontakt s osobama koje su zaposlene (Aguilera, 2002; Reingold, 1999). Stoga se povoljnijim sastavom mreže smatra ona u kojoj dominiraju akteri višega obrazovnoga i profesionalnoga statusa te bolje pozicionirani u organizacijskim hijerarhijama i industriji (Boxman *et al.*, 1991). Pritom i obrazovanje doprinosi stvaranju socijalnog kapitala jer omogućuje dulji boravak u okruženju u kojem se uspostavljaju vrijedni kontakti, što naglašavaju Buerkle i Guseva (2002, prema Munasib, 2009). Uz strukturalne karakteristike socijalnih mreža, u literaturi se sve više naglašava i važnost subjektivnog doživljaja pojedinca pri korištenju profesionalnih kontakata. U tom se kontekstu u ovom radu promatra subjektivna uгода pri umrežavanju, odnosno doživljaj ugone ili neugode koju pojedinac ima kada traži savjet, informacije ili podršku od članova svoje socijalne mreže u profesionalne svrhe. Ovaj konstrukt odnosi se na afektivni doživljaj situacija umrežavanja, a ne na stabilnu crtu ličnosti ili obrazac ponašanja. Radi preglednosti, u nastavku rada koristi se kraći izraz ugodnost pri umrežavanju, koji će se dalje koristiti kao sinonim. Ovaj konstrukt razlikuje se od samoga socijalnog kapitala, koji se odnosi na resurse dostupne kroz mrežu odnosa, jer se usmjerava na individualni doživljaj i spremnost na sudjelovanje u procesima umrežavanja. Upravo ta individualna dimenzija može imati važnu ulogu u načinu na koji pojedinci koriste svoje mrežne resurse te potencijalno pridonosi različitim profesionalnim ishodima, uključujući zadovoljstvo poslom. Istraživanja pokazuju da aktivno sudjelovanje u procesima profesionalnog umrežavanja može povećati pristup informacijama, profesionalnim prilikama i podršci unutar socijalnih mreža (Wanberg *et al.*, 2000; Van Hoya i Van Hooft, 2009). Istraživanja provedena u različitim kontekstima potvrđuju da socijalni kapital ne doprinosi samo objašnjenju vjerojatnosti zapošljavanja nego i objašnjenju kvalitete dobivenih poslova te daljnje karijerne putanje (Machacha, 2021; Baalbergen i Jaspers, 2023; Behtoui, 2013, 2015). Pritom nije manje važno kako socijalni kapital doprinosi kognitivnoj komponenti subjektivne dobrobiti, poput zadovoljstva poslom. Osim uloge u zapošljavanju i karijernim tranzicijama, socijalni kapital sve se češće promatra i kao važan resurs za razumijevanje profesionalnih ishoda rada, uključujući zadovoljstvo poslom, subjektivnu procjenu karijernog uspjeha i kvalitetu radnih odnosa (Seibert *et al.*, 2001; Requena, 2003; Khoadei *et al.* 2013, Jutengren *et al.*, 2020; Mondal *et al.*, 2025). Empirijski nalazi upućuju na to da povjerenje, kvaliteta odnosa te razina suradnje i komunikacije na radnom mjestu mogu bolje predviđati zadovoljstvo poslom od klasičnih obilježja posla ili organizacije (Requena, 2003; Hauser, 2015; Gorji *et al.*, 2023; Jutengren *et al.*, 2020). Socijalni kapital u organizacijskom kontekstu u navedenim istraživanjima operacionalizira se kroz kvalitetu interpersonalnih odnosa na radnom mjestu, uključujući povjerenje, suradnju i komunikaciju među zaposlenicima. U ovom istraživanju socijalni

kapital promatra se iz perspektive socijalnih mreža koje pojedincu mogu pomoći u procesu zapošljavanja, odnosno kroz karakteristike mreže kontakata i subjektivni doživljaj ugodnosti pri umrežavanju. Iako te dvije operacionalizacije ne obuhvaćaju nužno iste društvene odnose, obje perspektive naglašavaju važnost socijalnih mreža kao resursa koji može pridonijeti različitim profesionalnim ishodima, uključujući zadovoljstvo poslom. U IT sektoru, primjerice, snaga veza unutar organizacije povezana je s većim zadovoljstvom poslom (Zhang i Jones, 2011). Pregledna istraživanja iz područja organizacijske psihologije i organizacijskog ponašanja pokazuju da se karijerni uspjeh može razumjeti kroz kombinaciju različitih čimbenika, uključujući ljudski kapital, strukturu tržišta rada, individualne razlike te socijalni kapital i profesionalne mreže koje pojedincima omogućuju pristup informacijama i resursima važnima za razvoj karijere (Seibert *et al.*, 2024). U novijim preglednim radovima autori zaključuju da je socijalni kapital ključan resurs zapošljivosti, ali i da njegova uloga u modelima zapošljivosti još uvijek nije dovoljno integrirana (Letnar i Širok, 2025). Ntale *et al.* (2025) na populaciji mladih koji su napustili školovanje u Ugandi utvrdili su da socijalni kapital ima ključnu posredničku ulogu u odnosu između dizajna kurikuluma i zapošljivosti. Kvantitativni rezultati pokazali su značajne pozitivne povezanosti između dizajna kurikuluma, socijalnog kapitala i zapošljivosti, dok je analiza medijacije pokazala da socijalni kapital posreduje u čak 73 % ukupnog učinka kurikuluma na zapošljivost. Ovi nalazi upućuju na to da socijalni kapital predstavlja važan mehanizam putem kojeg obrazovni sustavi mogu utjecati na profesionalne i tržišne ishode pojedinaca te naglašavaju potrebu za integriranjem razvoja socijalnih mreža i društvenih resursa u obrazovne i karijerne politike. Yang i Hu (2023) pokazali su da socijalni kapital povezan s poslom djeluje kao važan posrednički mehanizam između podudarnosti osobe i posla te zadovoljstva osobe poslom. Istodobno, rezultati njihova istraživanja upućuju na to da promjene radnog mjesta mogu kratkoročno povećati zadovoljstvo poslom, dok dugoročno njihov učinak može biti negativan, pogotovo kada dolazi do slabljenja socijalnih veza i profesionalnih mreža. Ovi nalazi dodatno potvrđuju važnost socijalnih mreža i kvalitete profesionalnih odnosa za dugoročno zadovoljstvo poslom. Xu *et al.* (2024) pokazuju da socijalni kapital na radnom mjestu može imati pozitivan doprinos u objašnjenju dobrobiti zaposlenika, kvalitete radnog okruženja i organizacijske suradnje. Autori ističu da razvijene profesionalne mreže te povjerenje i suradnja među zaposlenicima mogu pridonijeti ostvarivanju širega društvenog cilja, uključujući ciljeve održivog razvoja, ali i jačanju zadovoljstva poslom i profesionalne stabilnosti. Slične rezultate dobili su Mondal *et al.* (2025) pokazujući da socijalni kapital može doprinijeti zadovoljstvu poslom kroz različite posredničke mehanizme, poput socijalnog povjerenja, organizacijske pravednosti i vodstva u organizaciji. Autori ističu da razvijene društvene mreže i međusobno povjerenje unutar organizacije mogu pridonijeti većem zadovoljstvu zaposlenika, ali i učinkovitijem funkcioniranju organizacija. Uz mrežne karakteristike socijalnog kapitala, u analizi profesionalnih ishoda relevantnima se pokazuju i određeni kontekstualni pokazatelji zaposlenja. U literaturi se često naglašava da radni uvjeti, poput sektora zaposlenja ili vrste ugovora o radu, mogu biti povezani s različitim aspektima profesionalnog iskustva, uključujući percepciju sigurnosti zaposlenja, stabilnost karijere i zadovoljstvo poslom (Maslić Seršić i Šverko, 2000; Maslić Seršić *et al.*, 2005). U tom kontekstu, u ovom su istraživanju dodatno prikazani deskriptivni odnosi između socijalnog

kapitala i odabranih obilježja zaposlenja, poput sektora zaposlenja, vrste ugovora o radu te zaposlenosti u struci. Ove varijable nisu uključene u regresijski model, već služe kao kontekstualni pokazatelji profesionalnog položaja sudionika. Ovaj se rad nadovezuje na longitudinalno istraživanje uloge socijalnog kapitala u traženju posla mladih visokoobrazovanih osoba predstavljeno u doktorskoj disertaciji *Uloga socijalnog kapitala u traženju posla mladih nezaposlenih osoba* (Čarapina Zovko, 2019). U navedenoj disertaciji fokus je bio na tranziciji diplomanata s tržišta obrazovanja na tržište rada, dok se u ovom radu, osam godina nakon završetka studija, ispituje kako mrežni socijalni kapital i ugodnost pri umrežavanju doprinose zadovoljstvu poslom onih koji su u međuvremenu ostvarili zaposlenje. Time se nadograđuje prethodni rad i socijalni kapital sagledava ne samo kao prediktor zapošljavanja nego i kao resurs koji je relevantan za kasniju kvalitetu radnog iskustva. Polazeći od navedenoga teorijskog i empirijskog okvira, cilj ovog istraživanja bio je ispitati trenutačni radni status i zaposlenost u struci sudionika koji su u razdoblju od 2017. do 2019. godine bili diplomanti te ispitati njihov mrežni socijalni kapital i ugodnost pri umrežavanju u odnosu na zadovoljstvo poslom.

Problemi i hipoteze istraživanja:

P1. Ispitati povezanost mrežnoga socijalnog kapitala, operacionaliziranog kroz (1) veličinu mreže (ukupan broj ljudi s kojima je pojedinac povezan), (2) snagu veza (percipiranu bliskost odnosa) i (3) status aktera u mreži (obrazovni, ekonomski i radni prestiž aktera u mreži), sa zadovoljstvom poslom.

H1. Pretpostavlja se da će sve tri dimenzije mrežnoga socijalnog kapitala biti statistički značajno pozitivno povezane sa zadovoljstvom poslom.

P2. Ispitati doprinos dimenzija mrežnoga socijalnog kapitala i ugodnosti pri umrežavanju u objašnjenju zadovoljstva poslom.

H2. Pretpostavlja se da će sve tri dimenzije mrežnoga socijalnog kapitala (veličina mreže, snaga veze, status aktera u mreži), te ugodnost pri umrežavanju biti statistički značajni pozitivni prediktori u objašnjenju varijance zadovoljstva poslom.

2. METODOLOGIJA

Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 78 sudionika, od čega 51 žena (65,4 %) i 27 muškaraca (34,6 %). Prosječna dob sudionika iznosila je 34 godine ($M = 33,69$; $SD = 1,13$). Sudionici su diplomirali u prosjeku prije 8 godina ($M = 8,54$; $SD = 0,95$). Njih 72 (92,3 %) zaposlilo se u struci za koju se obrazovalo, a 6 (7,7 %) nije. U Bosni i Hercegovini (država u kojoj su diplomirali) zaposlilo ih se 63 (80,8 %), a 15 (19,2 %) ih je zaposleno izvan države u kojoj su diplomirali. Sudionici koji su zaposleni izvan Bosne i Hercegovine naveli su sljedeće zemlje zaposlenja: Austriju (2 odgovora), Hrvatsku (4 odgovora) i Njemačku (3 odgovora). Jedan sudionik naveo je da radi na daljinu kao programer, dok se preostali nisu izjasnili o zemlji zaposlenja. Od zaposlenih

sudionika, njih 54 (69,23 %) zaposleno je u javnom sektoru, 19 (24,35 %) u privatnom sektoru, dok su 4 sudionika (5,12 %) navela kategoriju „ostalo“, a 1 sudionik (1,30 %) samozapošljavanje. S obzirom na vrstu sklopljenog ugovora, njih 59 (75,64 %) sklopilo je ugovor na neodređeno, 17 (21,79 %) na određeno vrijeme i 2 (2,57 %) ugovor o djelu ili autorski ugovor (bez zasnivanja radnog odnosa). Najviše ih prosječan mjesečni prihod procjenjuje od 1000 do 1250 KM (detaljniji prikaz u tablici 1).

Tablica 1. Prikaz prosječnih mjesečnih prihoda po članu kućanstva

Prosječna mjesečna primanja	N	%
1000 – 1250 KM mjesečno	24	30,8
1250 – 1500 KM mjesečno	12	15,4
250 – 500 KM mjesečno	3	3,8
500 – 750 KM mjesečno	5	6,4
750 – 1000 KM mjesečno	12	15,4
iznad 1500 KM mjesečno	22	28,2
Ukupno	78	100,0

Izvor: autorice rada

Kako bi se procijenila potencijalna pristranost uzorka povezana s osipanjem sudionika između prve i druge točke istraživanja, uspoređeni su sudionici koji su sudjelovali u *follow-up* mjerenju s onima koji su otpali iz istraživanja na osnovnim demografskim i ključnim varijablama mjerenim u prvoj točki istraživanja. Analize nisu pokazale statistički značajne razlike s obzirom na spol i dob te na varijabli status aktera u socijalnoj mreži u prvoj točki istraživanja. Statistički značajne razlike utvrđene su u duljini studiranja te u dimenzijama veličine mreže i snage veze u prvoj točki istraživanja, pri čemu su sudionici koji su sudjelovali u drugoj točki istraživanja u prosjeku imali nešto kraće trajanje studija te niže rezultate na veličini mreže i snazi veze u usporedbi sa sudionicima koji su otpali iz istraživanja. Međutim, veličine učinka izražene Cohenovim d-indeksom bile su male ($d = 0,15 - 0,19$), što upućuje na relativno male razlike između skupina. Ovi rezultati sugeriraju da osipanje sudionika nije značajno promijenilo osnovne karakteristike uzorka, iako dobivene razlike upućuju na mogućnost blage selekcijske pristranosti koju je potrebno uzeti u obzir pri interpretaciji longitudinalnih nalaza.

Instrumenti

Sociodemografski upitnik, konstruiran za potrebe ovog istraživanja, koji je sadržavao pitanja o dobi, spolu, nazivu fakulteta koji su sudionici završili, nazivu studijske grupe, prosječnim mjesečnim primanjima u kućanstvu, prije koliko godina su diplomirali, jesu li se zaposlili u struci, država zaposlenja, sektor zaposlenja i vrsta ugovora koji su sklopili.

Skala karakteristika socijalne mreže (Van Hoye *et al.*, 2009) sadrži ukupno 10 čestica na koje se odgovara na skali od pet stupnjeva (1 – uopće se ne slažem; 5 – potpuno se slažem). Validacija skale na uzorku diplomanata iz Bosne i Hercegovine ($N = 100$) provedena je eksploratornom

faktorskom analizom (metoda glavnih komponenti uz Varimax rotaciju). Analiza je rezultirala ekstrakcijom triju faktora koji upućuju na trofaktorsku strukturu skale: veličina mreže (četiri čestice; npr. *Poznajem velik broj ljudi koji bi mi mogli pomoći u pronalaženju posla.*), snaga veze (tri čestice; npr. *Većina ljudi koji bi mi mogli pomoći pronaći posao su ljudi koje dobro poznajem, kao što su moja obitelj ili prijatelji.*) i status aktera u mreži (tri čestice; npr. *Većina ljudi koji bi mi mogli pomoći pronaći posao su dobro obrazovani.*) (Čarapina Zovko, 2019). U ovom istraživanju dobivena je zadovoljavajuća pouzdanost za sva tri faktora. Za veličinu mreže iznosi $\alpha = 0,76$, snaga veze $\alpha = 0,81$ i status veze aktera u socijalnoj mreži $\alpha = 0,87$.

Skala ugodnosti pri umrežavanju (Wanberg et al., 2000) koja sadrži 8 čestica. Sudionici su za svaku od čestica procjenjivali svoj stupanj slaganja na skali od 1 do 5, pri čemu 1 označava „uopće se ne slažem“, a 5 „potpuno se slažem“. Primjeri čestica su *Ugodno mi je pitati svoje prijatelje za savjet u traženju posla.* Četiri čestice obrnuto se boduju. Primjer čestice s obrnutim bodovanjem: *Ne volim gnjaviti druge ljude o svom traženju posla jer znam da su zauzeti.* U skladu s prethodnim istraživanjima, skala se u ovom istraživanju koristila kao jednofaktorska mjera ugodnosti pri umrežavanju. Koeficijent pouzdanosti utvrđen u ovom istraživanju iznosi $\alpha = 0,75$.

Zadovoljstvo poslom mjereno jednim općenitim pitanjem. Razmislite o poslu na kojem ste trenutačno zaposleni. Vagnite sve njegove prednosti i mane pa procijenite koliko ste, u cjelini, zadovoljni svojim poslom od 1 do 5, pri čemu 1 označava izrazito nezadovoljan, a 5 izrazito zadovoljan. Pitanje je ekstrahirano iz skale zadovoljstva poslom (Maslić Seršić i Šverko, 2000; Maslić Seršić et al., 2005). Odabrana čestica/pitanje odnosi se na opću procjenu zadovoljstva trenutačnim poslom te je korištena kako bi se obuhvatila globalna procjena zadovoljstva poslom uz minimalno opterećenje sudionika. Iako mjerenje jednom česticom ne omogućuje detaljniju procjenu pojedinih dimenzija zadovoljstva poslom, takav pristup često se koristi u istraživanjima kada je cilj procijeniti opću razinu zadovoljstva poslom, naročito u istraživanjima koja uključuju veći broj varijabli ili longitudinalni dizajn. Uz to, pokazala se prikladnom i za procjenu globalnoga zadovoljstva poslom te je korištena i u brojnim istraživanjima organizacijskog ponašanja (Wanous, Reichers i Hudy, 1997; Dolbier et al., 2005).

Postupak

Istraživanje je realizirano u razdoblju od prosinca 2024. do ožujka 2025. godine kao nastavak longitudinalnog istraživanja u kojem su sudionici prvi put sudjelovali neposredno nakon diplome, što je detaljnije opisano u disertaciji *Uloga socijalnog kapitala u traženju posla mladih nezaposlenih osoba* (Čarapina Zovko, 2019). Iz postojeće baze kontakata diplomanata dobivenih u prethodnim valovima istraživanja, bivšim je studentima poslan poziv za sudjelovanje u novoj, *follow-up* fazi istraživanja. Od ukupno 743 poslana upita, 30 % elektroničkih adresa bilo je nevažeće, a nakon dvaju ponovljenih poziva ukupan broj sudionika koji se odazvao na sudjelovanje bio je $N = 78$. Oko 2 % ispitanika javilo je da odbija sudjelovanje jer je za poklon-bon odabran brend Zara, prema kojem nemaju pozitivan stav i ne žele sudjelovati ni u čemu što se povezuje s navedenim brendom. Upitnik je izrađen u Google Docs Survey servisu, a pristup mu je bio omogućen putem poveznice dostavljene na

adresu e-pošte sudionika. Kako bi se spriječilo višestruko ispunjavanje, bilo je onemogućeno ponovno slanje odgovora s iste adrese e-pošte. Sudjelovanje je bilo dobrovoljno i anonimno, a procijenjeno trajanje ispunjavanja upitnika bilo je između 10 i 15 minuta. Nakon svakog završetka ispunjavanja, odgovori su se automatski spremali u elektroničku bazu, koja je potom pripremljena za statističku obradu. Sudionicima je ponuđena mogućnost sudjelovanja u nagradnoj igri u kojoj su tri nasumično odabrane osobe dobile poklon-bon u vrijednosti 100 BAM (50 eura). Za sudjelovanje u nagradnoj igri sudionici su mogli ostaviti svoju elektroničku adresu na kraju upitnika, odvojeno od glavnih podataka, čime se dodatno čuvala anonimnost sudjelovanja u istraživanju.

3. EMPIRIJSKI PODACI I ANALIZA

Tablica 2. Deskriptivni pokazatelji veličine mreže, snage veze, statusa aktera u mreži, ugodnosti pri umrežavanju i zadovoljstva poslom (N = 78)

	Varijabla				
	veličina mreže	snaga veze	status aktera u mreži	ugodnost pri umrežavanju	zadovoljstvo poslom
N	78	78	78	78	78
M	12,97	8,97	12,91	28,92	3,85
SD	3,37	3,78	3,37	3,83	0,94
Teorijski min	4	3	3	8	1
Teorijski max	20	15	15	40	5
Opazeni min	4	3	3	8	1
Opazeni max	17	15	15	40	5
K-Sz	0,16**	0,19**	0,16**	0,11*	0,29**
A(simetričnost)	-0,27	-0,48	-0,27	0,53	0,94
Spljoštenost	-0,89	-0,77	-0,61	0,18	0,47

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

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

Izvor: autorice rada

Iz tablice 2 vidljivo je da sudionici na varijablama veličine mreže, snage veze, statusa aktera u mreži, ugodnosti pri umrežavanju i zadovoljstva poslom iskazuju razine iznad prosjeka. S obzirom na distribuciju rezultata, ona je za varijable mrežnoga socijalnog kapitala blago negativno asimetrična, dakle rezultati su pomaknuti prema višim vrijednostima, a za varijable ugodnosti pri umrežavanju i zadovoljstva poslom blago pozitivno asimetrična, dakle rezultati su pomaknuti prema nižim vrijednostima.

Tablica 3. Pearsonovi koeficijenti korelacija između dimenzija mrežnoga socijalnog kapitala, ugodnosti pri umrežavanju, zadovoljstva poslom, sektora zapošljavanja i vrste ugovora sklopljenog tijekom zapošljavanja (N = 78)

	veličina mreže	snaga veze	status aktera u mreži	ugodnost pri umrežavanju	zadovoljstvo poslom	zaposlenost u struci	vrsta ugovora	sektor zapošljavanja
veličina mreže		0,741**	0,761**	0,298**	0,339**	0,121	-0,093	-0,163
snaga veze			0,741**	0,193	0,375**	0,190	-0,219	-0,153
status aktera u mreži				0,236**	0,339**	0,121	-0,093	-0,163
ugodnost pri umrežavanju					0,306**	0,056	-0,004	0,055
zadovoljstvo poslom						0,107	-0,071	-0,180
zaposlenost u struci							-0,018	0,038
vrsta ugovora								0,329**
sektor zapošljavanja								

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Izvor: autorice rada

Utvrđene su statistički značajne pozitivne korelacije između veličine mreže i ugodnosti pri umrežavanju ($r = 0,298$, $p < 0,01$) te između statusa aktera u socijalnoj mreži i ugodnosti pri umrežavanju ($r = 0,236$, $p < 0,01$). Što su pojedinci skloniji umrežavanju, veće su im mreže i sastavljene su od aktera boljšeg statusa. Između varijabli veličina mreže, snaga veze, status aktera u mreži i ugodnosti pri umrežavanju i zadovoljstva poslom također su utvrđene značajne pozitivne korelacije ($r = 0,339$, $p < 0,01$; $r = 0,375$, $p < 0,01$; $r = 0,339$, $p < 0,01$; $r = 0,306$, $p < 0,01$). Rezultati pokazuju da su veće mreže, snažnije veze, povoljniji status aktera u mreži te veća ugodnost pri umrežavanju povezani s većim zadovoljstvom poslom. Između vrste ugovora koji je sklopljen i sektora zapošljavanja utvrđena je korelacija ($r = 0,329$, $p < 0,01$). Rezultati pokazuju da su sudionici zaposleni u javnom sektoru češće imali ugovore na neodređeno vrijeme.

Prije provedbe regresijske analize provjerena je moguća multikolinearnost među prediktorima. Izračunati VIF pokazatelji kretali su se između 1,10 i 2,96, što je unutar prihvatljivih granica te upućuje na to da multikolinearnost nije značajno utjecala na stabilnost regresijskog modela. Relativno visoke međusobne korelacije između pojedinih dimenzija socijalnog kapitala očekivane su s obzirom na to da te varijable konceptualno opisuju različite, ali međusobno povezane aspekte socijalnih mreža. Takva povezanost može djelomično objasniti zašto pojedine varijable nisu pokazale statistički značajan doprinos u regresijskom modelu, unatoč njihovoj povezanosti sa zadovoljstvom poslom na razini bivarijantnih korelacija.

Tablica 4. Rezultati regresijskih analiza za kriterij zadovoljstva poslom (N = 78)

prediktori	kriterij
	zadovoljstvo poslom β
veličina mreže	0,105
snaga veze	0,126
status aktera u mreži	0,131*
ugodnost pri umrežavanju	0,241*
R	0,212**
Kor. R ²	0,045

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Legenda: U tablici su prikazani standardizirani regresijski koeficijenti (β), R – koeficijent multiple korelacije, korigirani R² - korigirani ukupni doprinos objašnjenjnoj varijanci.

Izvor: autorice rada

Regresijski model objašnjava 4,5 % varijance zadovoljstva poslom (R = 0,212; korigirani R² = 0,045). Kao značajni prediktori zadovoljstva poslom izdvojili su se status aktera u socijalnoj mreži ($\beta = 0,131$; $t(73) = 2,34$; $p < 0,05$) i ugodnost pri umrežavanju ($\beta = 0,241$; $t(73) = 2,32$; $p < 0,05$).

4. REZULTATI I RASPRAVA

Rezultati ovog istraživanja potvrđuju teorijske pretpostavke o važnosti socijalnog kapitala za ishode vezane uz radnu adaptaciju i kognitivnu dimenziju subjektivne dobrobiti zaposlenih, poput zadovoljstva poslom. U skladu s hipotezama i dosadašnjim empirijskim nalazima (Requena, 2003; Hauser, 2015; Gorji *et al.*, 2023), pokazalo se da su sve tri dimenzije mrežnoga socijalnog kapitala – veličina mreže, snaga veza i status aktera u mreži – značajno pozitivno povezane sa zadovoljstvom poslom. Ovi rezultati ukazuju na to da pojedinci koji raspolažu većim i raznovrsnijim mrežama te imaju pristup akterima višega statusa, odnosno relevantnijim informacijskim i instrumentalnim resursima, izvještavaju o većem zadovoljstvu vlastitim poslom. Prva hipoteza (H1) je potvrđena. Korelacijske analize pokazuju da su sve tri dimenzije mrežnoga socijalnog kapitala značajno povezane sa zadovoljstvom poslom, pri čemu snaga veze bilježi najvišu povezanost ($r = 0,375$, $p < 0,01$). Ovaj nalaz u skladu je s radovima koji naglašavaju važnost emocionalne i instrumentalne podrške snažnih veza za stavove prema poslu (npr. Hurlbert *et al.*, 2001; Zhang i Jones, 2011). Iako slabe veze omogućuju pristup raznolikijim informacijama i mogu biti korisne za zapošljavanje (Granovetter, 1973), čini se da za zadovoljstvo poslom veću ulogu ipak imaju kvaliteta odnosa i podrška snažnijih veza unutar radnoga i širega socijalnog okruženja. Status aktera u mreži također je pozitivno povezan sa zadovoljstvom poslom, što je u skladu s pretpostavkom da mreže u kojima dominiraju visokoobrazovani, profesionalno ostvareni i ekonomski stabilni akteri pružaju veći potencijal za savjetovanje, mentorstvo i validaciju (Aguilera, 2002; Boxman *et al.*, 1991). Takve mreže mogu

oblikovati pozitivnija očekivanja, olakšati rješavanje radnih problema i poslužiti kao resurs za osjećaj kompetentnosti i profesionalnog rasta. Druga hipoteza (H2) djelomično je potvrđena. U regresijskom modelu značajnim prediktorima zadovoljstva poslom pokazali su se status aktera u mreži i ugodnost pri umrežavanju, dok veličina mreže i snaga veze aktera u mreži nisu ostvarile značajne samostalne doprinose. Ovakav obrazac upućuje na to da strukturalne karakteristike mreže same po sebi nisu dovoljne za predviđanje zadovoljstva poslom kada se istodobno uzme u obzir subjektivni doživljaj umrežavanja. Čini se da zadovoljstvo poslom nije određeno samo time koliko ljudi pojedinac poznaje ili koliko je blizak s njima nego i time koliko mu je ugodno aktivno tražiti podršku, savjet i informacije od drugih. Ugodnost pri umrežavanju pokazala se značajnim prediktorom zadovoljstva poslom, što je u skladu s istraživanjima koja naglašavaju važnost individualne sklonosti socijalnoj interakciji i samoučinkovitosti u građenju karijere (Wanberg *et al.*, 2000). Pojedinci koji se ugodnije osjećaju u interakcijama i traženju podrške vjerojatno uspješnije koriste svoj mrežni socijalni kapital, što može rezultirati većim zadovoljstvom radnim okruženjem, manjim doživljajem izoliranosti te većom procjenom resursa dostupnih unutar radne i šire društvene mreže. Ukupno objašnjenje varijance zadovoljstva poslom (4,5 %) relativno je skromno, što je očekivano s obzirom na to da je zadovoljstvo poslom konstrukt koji se oblikuje širokim spektrom individualnih, organizacijskih i kontekstualnih čimbenika. Ovaj nalaz dodatno naglašava da mrežni socijalni kapital čini važan, ali ne i jedini temelj karijernog uspjeha. Ipak, činjenica da su status aktera u mreži i ugodnost pri umrežavanju jedini značajni prediktori sugerira da kvaliteta mreže i individualna sposobnost njezina korištenja imaju primat nad pukom strukturom mreže. Važan nalaz ovog istraživanja odnosi se i na povezanost sigurnosti sektora zapošljavanja s vrstom ugovora. U skladu s očekivanjima, zaposlenici u javnom sektoru znatno češće imaju ugovore na neodređeno, što je poznat obrazac tržišta rada u Bosni i Hercegovini, ali i u širem europskom kontekstu. Takvi uvjeti zaposlenja povezani su s većom percepcijom sigurnosti radnog mjesta, koja se u literaturi često navodi kao važan prediktor radnih stavova i zadovoljstva poslom (Maslić Seršić i Šverko, 2000; Hauser, 2015). Ovi rezultati upućuju na to da institucionalni i organizacijski uvjeti rada mogu imati važnu ulogu u oblikovanju profesionalnog iskustva zaposlenika, neovisno o individualnim resursima poput socijalnog kapitala. Drugim riječima, čak i osobe s visokim mrežnim socijalnim kapitalom mogu biti manje zadovoljne ako rade u nestabilnim uvjetima, što je u skladu s nalazima Hausera (2015) o interakciji organizacijske sigurnosti i socijalnoga mrežnog kapitala. Korelacije između dimenzija mrežnoga socijalnog kapitala dodatno potvrđuju teorijski okvir prema kojem pojedinci koji imaju veće i kvalitetnije mreže također pokazuju veću ugodnost pri umrežavanju, što je u skladu s pretpostavkom da se socijalni kapital djelomično gradi kroz aktivna ulaganja u odnose (Lin, 1999). Ipak, visoke značajne korelacije između pojedinih dimenzija mreže (npr. veličina mreže i status veza aktera u mreži) sugeriraju da konstrukti nisu potpuno neovisni, što može objašnjavati djelomične efekte u regresijskim analizama. Dobiveni rezultati upućuju na to da pojedine dimenzije socijalnog kapitala mogu biti povezane sa zadovoljstvom poslom. U ovom istraživanju statistički značajan doprinos pokazali su status aktera u socijalnoj mreži te ugodnost pri umrežavanju, što upućuje na to da individualna pozicija unutar mreže i subjektivni doživljaj umrežavanja mogu imati važnu ulogu u profesionalnom iskustvu pojedinaca. Takav nalaz

može se tumačiti u svjetlu teorije socijalnog kapitala koja naglašava da resursi dostupni kroz socijalne mreže mogu pridonijeti različitim karijernim ishodima, uključujući i zadovoljstvo poslom (Seibert, Kraimer i Liden, 2001). U tom smislu, rezultati ovog istraživanja sugeriraju da socijalne mreže mogu predstavljati jedan od kontekstualnih resursa koji pridonose kognitivnoj subjektivnoj procjeni profesionalnog iskustva. Nalazi ove studije nadovezuju se na rezultate prethodne longitudinalne analize socijalnoga mrežnog kapitala i zapošljavanja mladih visokoobrazovanih osoba (Čarapina Zovko, 2019), ali fokus pomiču s ishoda zapošljavanja na kasniju procjenu zadovoljstva poslom. Time se socijalni mrežni kapital potvrđuje ne samo kao resurs koji olakšava ulazak na tržište rada nego i kao važan čimbenik u kasnijem karijernom uspjehu. Ujedno se potvrđuju i noviji zaključci da bi se mrežni socijalni kapital trebao snažnije integrirati u modele zapošljivosti i radne adaptacije, naročito u kontekstu tranzicijskih ekonomija i visokih stopa emigracije mladih (Letnar i Širok, 2025). Rezultati ovog istraživanja potvrđuju da socijalni mrežni kapital predstavlja važan resurs za profesionalno funkcioniranje i karijerni uspjeh zaposlenih. Sve tri dimenzije mrežnoga socijalnog kapitala pokazale su pozitivnu povezanost sa zadovoljstvom poslom, čime se potvrđuju teorijske pretpostavke o važnosti mrežnih resursa za radne ishode. Ipak, samo status aktera u mreži i ugodnost pri umrežavanju pokazali su samostalni doprinos u objašnjenju zadovoljstva poslom, što upućuje na primat kvalitete i sadržaja mreža nad njihovom strukturom. Unatoč relativno malom objašnjenju varijance (4,5 %), nalazi otkrivaju da individualne razlike u korištenju socijalne mreže i percepciji njezine vrijednosti mogu imati važnu ulogu u oblikovanju zadovoljstva poslom. Dobiveni rezultati mogu imati određene implikacije za razvoj intervencija usmjerenih na profesionalni razvoj i zapošljivost mladih stručnjaka. Budući da su u ovom istraživanju status aktera u socijalnoj mreži i ugodnost pri umrežavanju pokazali značajan doprinos u objašnjenju zadovoljstva poslom, rezultati sugeriraju da bi programi usmjereni na razvoj profesionalnih mreža i umrežavanja mogli imati potencijalnu vrijednost za podršku karijernom razvoju pojedinaca. Međutim, s obzirom na korelacijsku prirodu istraživanja i relativno mali uzorak ($N = 78$), ove implikacije treba promatrati s oprezom te ih potvrditi u budućim istraživanjima na većim uzorcima i u različitim kontekstima rada. Mali uzorak predstavlja metodološko ograničenje istraživanja jer može smanjiti statističku snagu analiza i otežati širu generalizaciju dobivenih nalaza izvan promatrane populacije diplomanata.

5. ZAKLJUČAK

Utvrđene su statistički značajne pozitivne korelacije između svih dimenzija mrežnoga socijalnog kapitala i ugodnosti pri umrežavanju sa zadovoljstvom poslom. Što su dimenzije mrežnoga socijalnog kapitala i sklonosti pri umrežavanju više, to je veće zadovoljstvo poslom. Također je utvrđeno da sektor zaposlenja značajno pozitivno korelira s vrstom ugovora. Oni koji su zaposleni u javnom sektoru imaju više sklopljenih ugovora na neodređeno vrijeme. U objašnjenju varijance zadovoljstva poslom, značajnim prediktorima pokazali su se status aktera u mreži ($\beta = 0,131$; $t(73) = 2,34$; $p < 0,05$) i ugodnost pri umrežavanju ($\beta = 0,241$; $t(73) = 2,32$; $p < 0,05$). Ukupno objašnjenje varijance zadovoljstva poslom u ovom istraživanju relativno je skromno (4,5 %), što upućuje na potrebu oprezne interpretacije praktičnih implikacija nalaza. Provedeno istraživanje ima niz prednosti koje se ogledaju u praćenju

mladih visokoobrazovnih osoba nakon osam godina od završetka studija. Također se uzima više prediktora u objašnjenju zadovoljstva poslom te dobiveni rezultati prate slične trendove u ekonomski slabije razvijenim zemljama, pri čemu je status aktera u mreži značajan prediktor ne samo zapošljavanja nego i kasnijega zadovoljstva poslom, što ukazuje ne samo na dobivanje posla nego i na kasnije zadovoljstvo poslom. Nadalje, važan prediktor u zadovoljstvu poslom na praktičnoj razini je ugodnost pri umrežavanju, pri čemu bi se kroz različite karijerne intervencije moglo poticati mlade razvijanju vještina umrežavanja. Iako se podaci temelje na praćenju diplomanata nakon osam godina, ograničenja se ogledaju u malom odazivu i velikom broju nevažjećih elektroničkih adresa i nemogućnosti uspostavljanja kontakta sa sudionicima. Rezultati sugeriraju da su na sudjelovanje u istraživanju češće pristajali sudionici koji su zaposleni, i to uglavnom u javnom sektoru, koji je na tržištu rada u Bosni i Hercegovini poželjniji i sigurniji u odnosu na privatni sektor, što ostavlja daljnja pitanja za promišljanje o zadovoljstvu poslom. Mala veličina uzorka ($N = 78$) smanjuje statističku snagu analiza i generalizabilnost nalaza. Stoga rezultati odražavaju specifičnosti populacije diplomiranih studenata iz jedne visokoškolske ustanove i kulturnog konteksta te ih treba interpretirati s oprezom. Drugo ograničenje odnosi se na korištenje samoprocjena, što otvara mogućnost pristranosti, poput socijalno poželjnog odgovaranja ili subjektivnog precjenjivanja vlastitih mrežnih resursa. Treće, mjerenje zadovoljstva poslom provedeno je jednim općenitim pitanjem, što smanjuje osjetljivost konstrukta i ograničava mogućnost analize različitih dimenzija zadovoljstva poslom (npr. zadovoljstvo plaćom, odnosima, radnim uvjetima). Premda longitudinalni dizajn može razjasniti smjer i stabilnost ovih odnosa, ovim radom ne može se isključiti mogućnost da zadovoljstvo poslom utječe na kvalitetu i veličinu socijalnih mreža, a ne samo obrnuto. Konačno, socijalni je kapital složen i višedimenzionalan konstrukt, a u ovom istraživanju operacionaliziran je samo kroz mrežne socijalne karakteristike. Ostale važne dimenzije — poput normativnog povjerenja, percepcije uzajamnosti, kvalitete odnosa i emocionalne podrške — nisu bile uključene, što može ograničiti objašnjavanje ishoda poput zadovoljstva poslom. Buduća istraživanja trebala bi koristiti veće i raznolikije uzorke kako bi se povećala reprezentativnost i omogućilo detaljnije ispitivanje potencijalnih razlika među sektorima, profesijama i sociodemografskim skupinama. Preporučljivo je uključiti i različite metode prikupljanja podataka, poput objektivnih mjera mrežnih karakteristika (npr. sociometrijskih analiza), kao i kvalitativnih tehnika, npr. različite fokusne grupe koje mogu produbiti razumijevanje funkcija koje socijalne mreže imaju u karijernim ishodima. Posebno se preporučuje korištenje višedimenzionalnih skala zadovoljstva poslom kako bi se detaljnije ispitalo na koje specifične aspekte radnog iskustva mrežni socijalni kapital najviše utječe. Longitudinalna istraživanja bila bi naročito vrijedna jer bi omogućila uvid u razvoj socijalnog kapitala tijekom vremena te ispitivanje uzročnih mehanizama između socijalnih mrežnih resursa, umrežavanja i ishoda poput zapošljivosti i zadovoljstva poslom. Također bi bilo korisno ispitati moguće moderatorske i medijatorske učinke — primjerice, može li organizacijska klima, sigurnost radnog mjesta ili profesionalna autonomija pojačati ili oslabiti učinke mrežnoga socijalnog kapitala. Konačno, preporučljivo je istražiti i širi kontekst tržišta rada, uključujući migracijske tokove, razlike između javnoga i privatnoga sektora te specifičnosti tranzicijskih ekonomija kao što je ekonomija Bosne i Hercegovine.

LITERATURA

- Adler, P. S. i Kwon, S. W. (2002) 'Social capital: Prospects for a new concept', *Academy of Management Review*, 27, pp. 17–40.
- Aguilera, M. B. (2002) 'The impact of social capital on labor force participation: Evidence from the 2000 Social Capital Benchmark Survey', *Social Science Quarterly*, 83, pp. 853–874.
- Baalbergen, I. i Jaspers, E. (2023) 'Social capital and its returns as an explanation for early labor market success of majority and minority members in the Netherlands', *Social Indicators Research*, 165(1), pp. 53–76. <https://doi.org/10.1007/s11205-022-03002-8>
- Behtoui, A. (2013) 'Social capital and stratification of young people', *Social Inclusion*, 1(1), pp. 46–58. <https://doi.org/10.17645/si.v1i1.106>
- Behtoui, A. (2015) 'Beyond social ties: The impact of social capital on labour market outcomes for young Swedish people', *Journal of Sociology*, 52(4). <https://doi.org/10.1177/1440783315581217>
- Bian, Y. (1997) 'Bringing strong ties back in: Indirect ties, network bridges, and job searches in China', *American Sociological Review*, 62(3), pp. 366–385.
- Boxman, E. A. W., De Graaf, P. M. i Flap, H. D. (1991) 'The impact of social and human capital on the income attainment of Dutch managers', *Social Networks*, 13, pp. 51–73.
- Brown, J. J. i Reingen, P. H. (1987) 'Social ties and word-of-mouth referral behavior', *Journal of Consumer Research*, 14, pp. 350–362.
- Čarapina Zovko, I. (2019) 'Uloga socijalnog kapitala u traženju posla mladih nezaposlenih osoba', doctoral dissertation, Filozofski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- Dolbier, C. L., Webster, J. A., McCalister, K. T., Mallon, M. W. i Steinhardt, M. A. (2005) 'Reliability and validity of a single-item measure of job satisfaction', *American Journal of Health Promotion*, 19(3), pp. 194–198. <https://doi.org/10.4278/0890-1171-19.3.194>
- Field, J. (2003) *Social capital*. London: Routledge.
- Gorji, A. M. H., Naderifar, F., Hesamzadeh, A. i Moosavinasab, N. (2023) 'The relationship of social capital with job satisfaction and the quality of nursing care in critical care nurses', *Asia Pacific Journal of Health Management*, 18(3). <https://doi.org/10.24083/apjhm.v18i3.2203>
- Granovetter, M. (1973) 'The strength of weak ties', *American Journal of Sociology*, 78(6), pp. 1360–1380.
- Granovetter, M. (1995) *Getting a job: A study of contacts and careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Hällsten, M., Edling, C. i Rydgren, J. (2017) 'Social capital, friendship networks, and youth unemployment', *Social Science Research*, 61, pp. 234–250.
- Hauser, C. (2015) *Effects of employee social capital on wage satisfaction, job satisfaction and organizational commitment*. Working Papers in Economics and Statistics, University of Innsbruck.
- Hurlbert, J. S., Beggs, J. J. i Haines, V. (2001) *Social networks and social capital in extreme environments*. New York: Aldine de Gruyter.
- Jutengren, G., Jaldestad, E., Delle, L. i Eriksson, A. (2020) 'The potential importance of social capital and job crafting for work engagement and job satisfaction among health-care employees', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(12), pp. 4272. <https://doi.org/10.3390/ijerph17124272>
- Kim, I. (1981) *New urban immigrants: The Korean community in New York*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Khodaei, R., Valehzaghard, H. i Anvar, H. (2013) 'A study on the effect of social capital on job satisfaction and citizenship behaviour', *Management Science Letters*, 3, pp. 1873–1878. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2013.06.044>

- Letnar, M. i Širok, K. (2025) 'The role of social capital in employability models: A systematic review and suggestions for future research', *Sustainability*, 17(5), pp. 1–17.
- Lin, N. (1999) 'Social networks and status attainment', *Annual Review of Sociology*, 25, pp. 467–487.
- Machacha, E. (2021) 'The role of social capital in the employability of university graduates in Zambia', *European Scientific Journal*, 17(35), pp. 111. <https://doi.org/10.19044/esj.2021.v17n35p111>
- Marsden, P. V. i Campbell, K. E. (1984) 'Measuring tie strength', *Social Forces*, 63(2), pp. 482–501.
- Maslić Seršić, D., Šverko, B. i Galić, Z. (2005) 'Radne vrijednosti i stavovi prema poslu u Hrvatskoj: što se promijenilo u odnosu na devedesete?', *Društvena istraživanja*, 14(6), pp. 1039–1054.
- Maslić Seršić, D. i Šverko, B. (2000) 'Croatian workers in the period of transition: A five year follow-up of job-related attitudes', *Social Science Information*, 39(2), pp. 363–376.
- Mondal, S., Sharma, A. i Panackal, N. (2025) 'A study of the impact of social capital on job satisfaction: The mediating and moderating role of social trust and academic leadership', *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 18(4), pp. 8–20. <https://doi.org/10.17010/pijom/2025/v18i4/174314>
- Mouw, T. (2003) 'Social capital and finding a job: Do contacts matter?', *American Sociological Review*, 68(6), pp. 868–898.
- Munasingh, A. (2009) 'Social capital at the individual level: A reduced form analysis', *Economics Working Paper Series*, 0703. Stillwater: Oklahoma State University. Available at: <https://ideas.repec.org/p/okl/wpaper/0703.html>
- Ntale, P. D., Ssempebwa, J. i Nalubega, V. (2025) 'The mediating role of social capital in the relationship between curriculum design and youth employability among school dropouts in Uganda', *Discover Global Society*, 3(1), pp. 149–178. <https://doi.org/10.1007/s44282-025-00297-z>
- Rees, A. (1966) 'Information networks in labor markets', *American Economic Review*, 56(2), pp. 559–566.
- Reingen, P. H. i Kernan, J. B. (1986) 'Analysis of referral networks in marketing: Methods and illustration', *Journal of Marketing Research*, 23, pp. 370–378.
- Reingold, D. A. (1999) 'Social networks and the employment problem of the urban poor', *Urban Studies*, 36, pp. 1907–1932.
- Renzini, F., Bianchi, F. i Squazzoni, F. (2024) 'Status, cognitive overload, and incomplete information in advice-seeking networks: An agent-based model', *Social Networks*, 76, pp. 150–159. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2023.09.001>
- Requena, F. (2003) 'Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace', *Social Indicators Research*, 61, pp. 331–360. <https://doi.org/10.1023/A:1021923520951>
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. i Liden, R. C. (2001) 'A social capital theory of career success', *Academy of Management Journal*, 44, pp. 219–237.
- Seibert, S. E., Akkermans, J. i Liu, C. H. (2024) 'Understanding contemporary career success: A critical review', *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, pp. 509–534. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-051543>
- Van Hooft, E. i Van Hooft, E. (2009) 'Networking as a job search behaviour: A social network perspective', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, pp. 661–682.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R. i Banas, J. T. (2000) 'Predictors and outcomes of networking intensity among unemployed job seekers', *Journal of Applied Psychology*, 85, pp. 491–503.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E. i Hudy, M. J. (1997) 'Overall job satisfaction: How good are single-item measures?', *Journal of Applied Psychology*, 82(2), pp. 247–252. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.2.247>

- Xu, J. M., Cao, M. G., Gao, Q. C., Lu, Y. X. i Stark, A. (2024) 'Nurses' workplace social capital and sustainable development: An integrative review of empirical studies', *Journal of Nursing Management*, pp. 1–14. <https://doi.org/10.1155/2024/8362035>
- Yang, H. i Hu, P. (2023) 'Role of job mobility frequency in job satisfaction changes: The mediation mechanism of job-related social capital and person–job match', *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), pp. 320–330. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01657-3>
- Zhang, L. i Jones, M. C. (2011) 'A social capital perspective on IT professionals' work behaviour and attitude', *Journal of Organizational and End User Computing*, 23(1), pp. 64-78. <https://doi.org/10.4018/joeuc.2011010104>



Creative Commons Attribution –
NonCommercial 4.0 International License

Original scientific paper

<https://doi.org/10.31784/zvr.14.1.3>

Received: 27. 11. 2025.

Accepted: 15. 4. 2026.

THE CONTRIBUTION OF NETWORK SOCIAL CAPITAL AND NETWORKING COMFORT IN PREDICTING JOB SATISFACTION

Ivona Čarapina Zovko

PhD, Associate Professor, University of Mostar, Faculty of Humanities and Social Sciences, Department of Psychology, Matice hrvatske b.b., 88000 Mostar, Bosnia and Herzegovina;
email: ivona.carapinzovko@ff.sum.ba

Katerina Malić Bandur

PhD, Full Professor, University of Mostar, Faculty of Economics, Matice hrvatske b.b., 88000 Mostar, Bosnia and Herzegovina; email: katerina.mb@ef.sum.ba

ABSTRACT

The aim of this study was to examine the current employment status in the educated profession among participants who were graduating students in the period 2017–2019, and to analyse the contribution of their network social capital and networking comfort in explaining job satisfaction among those who are employed. The study was conducted from December 2024 to March 2025 as a follow-up to a longitudinal project in which the same cohort of graduates had previously participated in 2017 and left their contact details in the research database. Out of 743 e-mail invitations, around 30% of addresses were invalid, and after two reminders 78 participants took part in the study (65.4% women and 34.6% men). The average age of participants was 34 years ($M = 33.69$; $SD = 1.13$), and on average they had graduated eight years earlier ($M = 8.54$; $SD = 0.95$). The data were collected online. According to the results, 72 participants (92.3%) reported being employed in the profession for which they were educated, while 6 (7.7%) were employed outside their field. Regression analyses showed that actor status in the social network ($\beta = 0.131$; $t(73) = 2.34$; $p < 0.05$) and networking comfort ($\beta = 0.241$; $t(73) = 2.32$; $p < 0.05$) significantly contributed to explaining the variance in job satisfaction. The originality of the study lies in the eight-year follow-up of the same cohort of graduates and in the inclusion of several dimensions of network social capital and networking comfort in understanding job satisfaction.

Keywords: social capital, social networks, networking comfort, job satisfaction, follow-up study

