

Vesna Logar

Nekatere značilnosti dobrega vodenja šolskega tima

Kratki znanstveni članek
UDK: 37:005.1

POVZETEK

V teoretičnem delu so opisane nekatere značilnosti dobrega vodenja tima. Predstavljeno je, kakšna mora biti učinkovitost tima, opisani so tudi vodenje in izbira članov tima, evalvacija tima ter kdaj je tim uspešen.

V okviru empiričnega dela raziskave smo preučili, kako posamezniki vodijo svoj tim na šolah, kjer poučujejo. Zanimal nas je obstoj razlik glede na spol zaposlenih, starost in delovno dobo. Vzorec predstavlja 65 zaposlenih na dveh osnovnih šolah, ki so izpolnjevali ocenjevalno lestvico. Podatki so obdelani na nivoju deskriptivne statistike. Pri tem smo uporabljali naslednje postopke: analizo kako dobro vodim tim na osnovnem deskriptivnem nivoju, analizo razlik ter analizo povezanosti. Ocenjevalno lestvico so po večini izpolnjevale osebe ženskega spola, saj je bilo manj kot 30 odstotkov oseb moškega spola. Iz raziskave je razvidno, da moški nekoliko bolje vodijo tim in da so boljši voditelji tima tisti, ki imajo več delovne dobe.

Ključne besede: timsko delo, spol, starost, delovno mesto, vodje tima, šola

Selected characteristics of good team leadership

Short scientific article
UDK: 37:005.1

ABSTRACT

The theoretical part describes some characteristics of good team leadership. The article then describes team management and the selection of team members, the evaluation of a team, and when a team is successful.

In the empirical research work, we explore how individuals lead their teams at the schools where they teach. We were interested in whether there exists any differences between these teams based on the gender of the employees, age and seniority. The sample consisted of 65 employees at two primary schools. The data was processed at the level of descriptive statistics. For this we use the following procedures: an analysis of how well a team is maintained on the basic descriptive level, an analysis of variances and an analysis of the interaction. The rating scale was offset somewhat because less than 30 percent of the our sample were male teachers. However, our research revealed that men run teams slightly better and that the better team leaders are those who have more seniority.

Key words: team work, sex, age, work place, team leader, school

Uvod

Timsko delo se je v slovenskih šolah pojavljalo že pred uvajanjem devetletnega osnovnošolskega programa. Delo seveda ni bilo zastavljeno in izvajano tako sistematično, načrtovano in spodbujano, kot to poteka danes, vseeno pa je marsikje dalo zelo dobro osnovo za razvijanje resnejšega timskega dela. Učitelji so se povezovali pri načrtovanju letnega delovnega načrta šole, naravoslovnih, kulturnih, športnih dnevih, šolskih prireditvah ... "Timsko delo učiteljic ali vzgojiteljic se je v preteklosti navadno začelo pri zbiranju idej, načrtovanju pedagoškega dela, zbiranju in izdelavi učnih pripomočkov, ni pa se odzrcalilo v timskem poučevanju kot naslednji fazi pedagoškega dela" (Evropski trendi, 1998, str. 152, v Polak, 2004).

V teoretičnem delu smo se osredotočili na definicije tima, vrste timov, prednosti timskega dela ter vodenje, evalvacijo in izbiro članov tima. Zanimalo nas je tudi, zakaj je tim potreben v šoli ter kateri timi so dobro sestavljeni. Osredotočili smo se na vodenje tima, gradnjo tima, vloge članov v timu, vzdrževanje in evalvacijo tima. Zanimali pa so nas tudi timsko raziskovanje, vrste timov, prednosti dobrega tima in medsebojni odnosi v timu.

V okviru empiričnega dela raziskave smo preučili, kako dobro anketiranci vodijo tim na šolah. Osredotočili smo se na to, ali posamezniki dobro ali slabo vodijo tim. Poleg naštetih odvisnih spremenljivk smo iskali razlike glede na naslednje neodvisne spremenljivke: spol, delovno mesto in starost.

Značilnosti dobrega tima

Značilnosti dobrega tima so, da vsakdo pozitivno in dejavno sodeluje na sestankih in pri projektih. Tim si mora zastaviti cilje, ki jih vsi razumejo. Posamezni člani podajajo predloge za kreativno rešitev problemov, drugi člani tima pa jim skrbno prisluhnejo in podajo povratne informacije. Vsakdo prevzame odgovornost, da opravi nalogo, ki mu je predhodno dodeljena. Ekipa mora biti pripravljena tvegati. Med člani tima mora obstajati veliko komunikacije, odločitve sprejemajo organizirano in sprejmejo najbolj logične rešitve. Nasprotujoča mnenja si zabeležijo, da jih lahko še kdaj ponovno pregledajo, če je to potrebno. Timi delujejo v posameznih časovnih okvirih in v tem času je vsakdo osredotočen na končni cilj projekta (<http://www.Innovativeteambuilding.co.uk/pages/articles/characteristics.htm>).

Dobri timi se prilagajajo drug drugemu. Posamezniki v dobrem timu med seboj spoznavajo in se naučijo, da je pomembno biti prilagodljiv drug drugemu. Dober tim mora biti zelo prožen, da zadovolji potrebe drugih članov tima in se nauči sprejeti ideje, ki se med seboj razlikujejo ([http://ezinearticles.com/?Characteristics-of-a-Good-Team-\(Part-I\)&id=2172717](http://ezinearticles.com/?Characteristics-of-a-Good-Team-(Part-I)&id=2172717)).

Dobri timi so tisti, ki se odločijo za svoje vrednote, se osredotočijo na rešitev naloge, ki si jo zadajo, in sprejmejo odgovornost za svoja dejanja. Dobri timi pritegnejo ljudi v skupino zaradi njihove visoke energetske ravni. Ljudje želijo biti del njih (<http://www.Teambuildinginformation.com/characteristics-of-a-good-team.htm>).

Dobro sestavljeni timi

Pravilno oblikovan tim ima po Marinšku (2000) velike možnosti za uspešno delo. Pravilno sestavljene in dobro vodene time prepoznamo po značilnostih, kot so zastavljanje jasnih ciljev, povečanje motivacije, spodbujanje pretoka informacij, naklonjenost inovacijam, sprejemanje boljših odločitev, zmanjšanje konfliktov, izboljšanje storitev, zmanjšanje odsotnosti z dela in izboljšanje izvajanja v praksi.

Dobre time vodijo ljudje, ki posredujejo jasno vizijo tima, namen, zagotavljajo timu potrebna sredstva in ohranjajo značaj celotne ekipe. Obstaja tisoče vprašanj o tem, kaj naredi dober tim. Prirojen talent vodje tima je velik dejavnik v uspešnem timu. Velike ekipe so dovolj prožne, da hitro razvijajo metode za učinkovito delo vsakega člana tima (www.teambildunginformationen.com).

Učinkovitost tima

Velika učinkovitost je pričakovana posledica dobro grajenega in pravilno sestavljenega tima. Za učinkovit tim je po Kempu in Nathanu (1989) značilno, da ima jasne skupne kratkoročne in dolgoročne cilje ter jasne postopke, da redno spremlja napredek svojega dela, ima članstvu primerno vodenje, v njem vlada ozračje podpore in zaupanja, prepoznava konflikte kot neizogibne in lahko konstruktivne ter skrbi za osebni in poklicni razvoj svojih članov. Skupinsko delo je pomembno v šoli in tudi v poslovnem svetu. Šola je odličen kraj za učenje delovanja v timu, kajti znanje je potrebno tudi v praksi. Na vsakem delovnem mestu, položaju v delovni skupini timsko delo pomaga, biti uspešen (Cross, 1999).

Izbira članov tima in vodenje

Vodenje je proces vplivanja na dejavnosti posameznika ali skupine, da v danem položaju vlaga in usmerja napore k doseganju ciljev (Hersey in Blanchard, 1982, v Marinšek, 2000). Adair (1986) trdi, da dokler posamezniku ni povsem jasno, kaj je tisto, kar želi doseči, ne more tja usmerjati drugih. Pravi pa tudi, da mora biti cilj merljiv, časovno opredeljen, realen, dovolj izzivalen in soglasno sprejet. Po njegovem mnenju je osnovna odgovornost vodje tima, da optimalno povezuje nalogo, tim in posameznika. Vodja tima vodi in usmerja kompleksni in kaotični interpersonalni timski sistem, razvija in ohranja uspešno timsko sodelovanje, zagotavlja optimalno komunikacijo in kakovost medsebojnih odnosov v timu, spodbuja zadovoljujoče medsebojno prilagajanje članov, pomaga prepoznavati, ubesediti in popravljati medsebojno doživljanje sodelavcev v timu. Vodja tima ni le vrhovni razsodnik obravnavanih vsebin in predlaganih odločitev v timu, ampak je predvsem organizator in koordinator timskega procesa in dela. Moral bi manj govoriti in odločati, več pa poslušati in spodbujati razgovor. Nima nedotakljive pravice, da presoja o bistvenem in pomembnem, ampak mora pomagati članom tima, da ločijo pomembno in bistveno od nepomembnega in nebistvenega. Moral bi biti strokovnjak tako za odnose kot tudi za vsebine. Ustvariti mora predpogoje za skupno delo tima. Odgovoren je za timsko komunikacijo in za proces medsebojnega prilaga-

gajanja tako članov tima kot njihovih različnih disciplin (Brajša, 1995). Dobre ekipe vodijo ljudje, ki posredujejo jasno vizijo ekipe, namen, zagotavljajo ekipi potrebna sredstva in ohranjajo značaj celotne ekipe

(<http://www.teambuildinginformation.com/characteristics-of-a-good-team.html>).

Dobre ekipe morajo ostati osredotočene na njihove dolgoročne cilje. Medtem ko imajo veliko zabave, uživajo v družbi drug drugega, nikoli se ne pozabijo osredotočiti na končni cilj

(<http://www.teambuildinginformation.com/characteristics-of-a-good-team.html>).

Dobro okolje je mogoče, ko se vsi člani tima zavedajo svojih odgovornosti. Dobro voden tim pozna skupne cilje, člani točno vedo, kaj se pričakuje od njih. Dober tim vzdržuje jasno komunikacijo med člani, olajša delovni proces in prinese boljše rezultate (<http://www.buzzle.com/articles/characteristics-of-a-good-team.html>).

Evalvacija tima

Eden od bistvenih pogojev za učinkovito in uspešno delo tima je sprotno evalviranje opravljenega. Kemp in Nathan (1989) menita, da je ključ za učinkovito evalvacijo delovanje tima, "biti odprt". To pomeni odprtost za sprejemanje in analiziranje pozitivne kritike, miselnost, ki omogoča sprejemanje drugačnih predlogov in alternativnih rešitev, ter odprtost procesa za vse, ki utegnejo pozitivno prispevati k delu tima. Z rastjo tima raste tudi spretnost samoevalvacije.

Mogoče se včasih manj pozornosti pri delu v šoli posveča evalvaciji, ki dobi v timskem delu dvojni pomen. "V prvem primeru gre za **timsko evalvacijo** pedagoškega dela z vidika doseganja vzgojno-izobraževalnih ciljev, v drugem primeru pa za evalvacijo timskega dela z vidika dogajanja v timu" (Polak, 1999).

Kdaj je tim uspešen?

Uspešen tim razvija metode, ki ustrezajo vsakemu članu tima, kljub različnim osebnostnim lastnostim. Vodstvo ustvarja soodvisnost z drugimi člani tima in je pooblaščen, da vodi in služi drugim. Potrebna je deljena odgovornost, vzpostavitev okolja, v katerem vsi člani skupine čutijo odgovornost za uspešnost tima. Imeti morajo občutek, da imajo skupni cilj, si zaupajo in ohranjajo odprto, pošteno komunikacijo. Tim mora biti usmerjen v prihodnost, spremembe mora videti kot priložnost za rast. Voditi morajo sestanke, osredotočeni morajo biti na nalogo in z interakcijo na rezultate. Uporabljajo individualne sposobnosti in ustvarjalnosti (<http://www.teambuildinginformation.com/characteristics-of-a-good-team.html>).

Metodološka opredelitev raziskovalnega problema

Namen in cilji

V okviru empiričnega dela raziskave smo želeli preučiti, **kako posamezniki vodijo svoj tim na šolah, kjer poučujejo**. Zanimal nas je obstoj razlik glede na spol zaposlenih, starost in delovno dobo.

Spremenljivke

Tabela 1: Prikaz strukture spremenljivk

VLOGA	IME	OPIS	VREDNOSTI	VRSTA
NEODVISNE	SPOL	Spol anketiranca	moški = 0 ženski = 1	opisna (nominalna)
	STAROST	Starost anketiranca v letih	1 = od 25 do 40 let 2 = od 41 do 60 let	številska (intervalna)
	DELOVNA DOBA	Delovna doba anketiranca	0 = nizka (od 0 do 15 let) 1 = srednja (od 16 do 30 let) 2 = visoka (nad 30 let)	opisna (ordinalna)
ODVISNE	DOBRO VODIM	Dobro vodim tim V1, V5, V8, V9	od 0 do 5 točk	številska (intervalna)
	SLABO VODIM	Slabo vodim tim V2, V3, V6, V7	od 0 do 5 točk	številska (intervalna)

Raziskovalni vzorec

Vzorec, na katerem smo izvajali raziskavo, je neslučajnost in namenski. Predstavlja ga 65 zaposlenih na dveh osnovnih šolah v Sloveniji: OŠ dr. Pavla Lunačka Šentrupert in OŠ Mokronog.

Tabela 2:
Število (*f*) glede na spol,
starost in delovno dobo

Spol	<i>f</i>
Moški	18
Ženski	47
SKUPAJ	65

Tabela 3:
Število (*f*) glede na spol,
starost in delovno dobo

STAROST	<i>f</i>
OD 25 DO 40 LET	40
OD 41 DO 60 LET	25
SKUPAJ	65

Tabela 4:
Število (*f*) glede na spol,
starost in delovno dobo

Delovna doba v letih	<i>f</i>
od 0 do 15 let	33
od 16 do 30 let	20
več kot 30 let	12
SKUPAJ	65

47 anketiranih je bilo ženskega spola, kar znaša 72,3 %. Manj je bilo moških, in sicer le 18 anketiranih, kar znaša 27,7 %. 40 anketiranih oz. 61,5 % je bilo starih od 25 do 40 let. Le 25 posameznikov, ki so bili zajeti v raziskavo, je bilo starih od 41 do 60 let. Na izbranih šolah je največ zaposlenih, katerih delovne izkušnje so najkrajše in znašajo od 0 do 15 let. Takih je kar 33 anketiranih, kar je 50,8 %. Tej skupini po številčnosti sledi skupina zaposlenih, ki ima od 16 do 30 let delovne dobe. Takih je

20 zaposlenih oz. 30,8 %. V našem vzorcu je bilo najmanj zaposlenih, katerih delovna doba znaša nad 30 let. Takih je bilo zgolj 12 anketiranih oz. 18,5 %.

Postopki obdelave podatkov

Podatki so obdelani na nivoju deskriptivne in inferenčne statistike. Pri tem smo uporabili naslednje postopke:

a) Analiza kako dobro vodim tim na osnovnem deskriptivnem nivoju

- **Frekvenčne distribucije** (f , $f\%$) atributivnih spremenljivk (spol, starost, delovna doba).
- **Osnovna deskriptivna statistika** (aritmetična sredina, standardni odklon, najmanjša in največja vrednost, koeficient asimetrije, koeficient sploščenosti) numeričnih spremenljivk (DOBRO VODIM, SLABO VODIM).

b) Analiza razlik

- **t-preizkus za neodvisne vzorce s preizkusom o homogenosti varianc (Levenov F-test)**
DOBRO VODIM glede na spol in starost,
SLABO VODIM glede na spol in starost.

c) Analiza povezanosti

- Spearmanov koeficient korelacije (DOBRO VODIM, SLABO VODIM).

Hipoteze

Hipoteze, vezane na dobro vodenje tima:

H1.1 Predvidevamo, da boljše vodijo tim osebe ženskega spola.

H1.2 Predpostavljamo, da boljše vodijo tim starejši delavci, zaposleni na šoli.

Hipoteze, ki so vezane na slabo vodenje tima:

H2.1 Predvidevamo, da slabše vodijo tim osebe moškega spola.

H2.2 Predpostavljamo, da slabše vodijo tim mlajši delavci na šoli.

Rezultati in interpretacija

Analiza kako dobro vodim tim na osnovnem deskriptivnem nivoju

Tabela 5: Aritmetična sredina (x), standardni odklon (s), najmanjša (MIN) in največja (MAX) vrednost, koeficient asimetrije (KA), koeficient sploščenosti (KS), z-vrednost, a-vrednost za dobro vodim tim in slabo vodim tim

SPREMENLJIVKE	N	MIN	MAX	x	s	KA	KS	z	a
dobro vodim	65	8,00	20,00	14,708	3,445	-0,120	0,288	0,989	0,968
slabo vodim	65	5,00	19,00	12,308	3,455	-0,422	-0,027	0,282	0,306

Pri ocenjevanju pogojev kako dobro vodim tim se vrednosti skupnih točk gibljejo med 8 in 20 od skupaj možnih 20 točk. Povprečna vrednost točk znaša 14,708. Standardni odklon znaša 3,445. Pri ocenjevanju slabega vodenja tima se vrednosti skupnih točk gibljejo med 5 in 19 od skupaj možnih 25 točk. Povprečna vrednost točk znaša 12,308. Standardni odklon znaša 3,445.

Pri ocenjevanju kako dobro vodim tim in ravno tako pri kako slabo vodim tim gre za rahlo statistično značilno odstopanje od normalne porazdelitve ($P < 0,05$). Koeficienti kažejo, da so podatki porazdeljeni asimetrično v levo smer, ki je najbolj izrazita pri spremenljivki kako dobro vodim tim. Pri ocenjevanju kako dobro vodim tim koeficient kaže, da bi bil graf rahlo koničaste oblike, pri kako slabo vodim tim ima graf rahlo sploščeno obliko. Koeficient asimetrije in koeficient sploščenosti sta v okviru normalne porazdelitve.

Analiza razlik

t-preizkus za neodvisne vzorce

a) OCENJEVANJE RAZLIK glede na SPOL

Tabela 6: Izid t-preizkusa preučevanja razlik v dobrem vodenju tima glede na spol

Faktor razlike	Število (n)	Aritmetična sredina (x)	Standardni odklon (s)	Preizkus homogenosti varianc		Preizkus razlike aritmetičnih sredin	
				F	P	t	P
Spol							
moški	18	15,00	3,694	0,589	0,446	0,421	0,675
ženski	47	14,596	3,379				

Tabela 7: Izid **t-preizkusa** preučevanja razlik v slabem vodenju tima glede na spol

Faktor razlike	Število (n)	Aritmetična sredina (x)	Standardni odklon (s)	Preizkus homogenosti varianc		Preizkus razlike aritmetičnih sredin	
				F	P	t	P
Spol							
moški	18	11,722	3,86	0,995	0,322	-0,844	0,402
ženski	47	12,532	3,31				

Iz izida **t-preizkusa** preučevanja razlik v dobrem vodenju tima glede na spol smo ugotovili, da je predpostavka o homogenosti varianc upravičena ($P = 0,446$). Med aritmetičnima sredinama ne obstaja statistično značilna razlika, ker je $P > 0,005$. Kljub temu da lahko iz aritmetičnih sredin sklepamo, da moški na splošno nekoliko bolje vodijo tim, naša raziskovalna hipoteza, ki pravi, da predvidevamo, da ženske bolje vodijo tim, ni potrjena.

Iz izida **t-preizkusa** preučevanja razlik v slabem vodenju tima glede na spol smo ugotovili, da je predpostavka o homogenosti varianc upravičena ($P = 0,322$). Med aritmetičnima sredinama ne obstaja statistično značilna razlika. Iz nje pa se da razbrati, da ženske nekoliko slabše vodijo tim. Naša raziskovalna hipoteza, ki pravi, da moški slabše vodijo tim, ni potrjena.

Tabela 8: Izid **t-preizkusa** preučevanja razlik v dobrem vodenju tima glede na starost

Faktor razlike	Število (n)	Aritmetična sredina (x)	Standardni odklon (s)	Preizkus homogenosti varianc		Preizkus razlike aritmetičnih sredin	
				F	P	t	P
od 25 do 40 let	40	12,875	2,902	5,404	0,023	-7,325	0,000
od 41 do 60 let	25	17,640	1,846				

Tabela 9: Izid **t-preizkusa** preučevanja razlik v slabem vodenju tima glede na starost

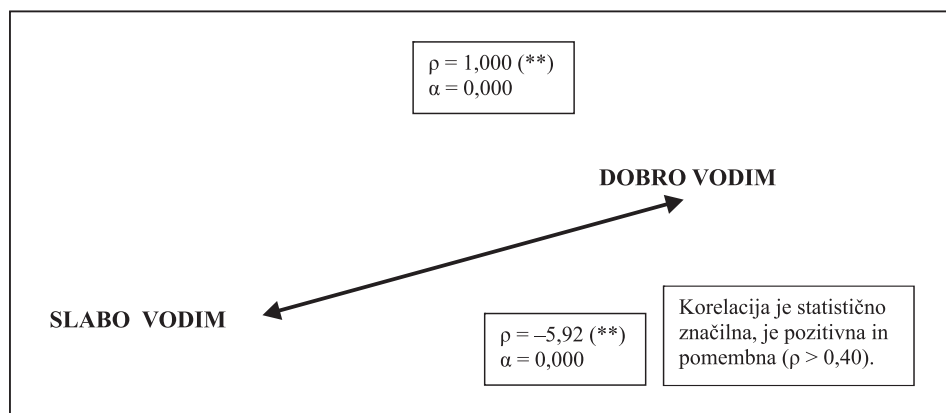
Faktor razlike	Število (n)	Aritmetična sredina (x)	Standardni odklon (s)	Preizkus homogenosti varianc		Preizkus razlike aritmetičnih sredin	
				F	P	t	P
od 25 do 40 let	40	13,725	3,21	1,850	0,179	4,870	0,000
od 41 do 60 let	25	10,040	2,52				

Iz izida **t-preizkusa** preučevanja razlik v dobrem vodenju tima glede na starost smo ugotovili, da predpostavka o homogenosti varianc ni upravičena ($P = 0,023 < 0,05$). Med aritmetičnima sredinama ne obstaja statistično značilna razlika. Kljub temu da lahko iz aritmetičnih sredin sklepamo, da anketiranci, stari od 41 do 60 let, na splošno nekoliko bolje vodijo tim, je naša raziskovalna hipoteza potrjena. Menimo, da anketiranci, stari od 41 do 60 let, nekoliko bolje vodijo tim, ker imajo več izkušenj.

Predpostavka o homogenosti varianc v slabem vodenju tima glede na starost je upravičena ($P = 0,179$). Med aritmetičnima sredinama ne obstaja statistično značilna razlika. Kljub temu da lahko iz aritmetičnih sredin sklepamo, da anketiranci, stari od 25 do 40 let, na splošno nekoliko slabše vodijo tim, je naša raziskovalna hipoteza H2.2 potrjena. Menimo, da je bil takšen izid pričakovan, saj imajo mlajši manj izkušenj z vodenjem.

Analiza povezanosti

Tabela 10: **Spearmanov koeficient korelacije** (DOBRO VODIM TIM, SLABO VODIM TIM)



Statistično značilna korelacija se pojavlja med obema spremenljivkama, koeficient korelacije je povsod statistično značilen.

Sklep

Iz raziskave je razvidno, da predstavnice ženskega spola na splošno nekoliko slabše vodijo tim. Predvidevamo, da je to zato, ker so moški bolj karizmatični, boljši upravljavci in zato lahko tudi bolje vodijo tim; sicer pa tudi drugače na vodilnih mestih podjetij in raznih organizacij opazimo moške. Pri preučevanju razlik glede na starost smo ugotovili, da anketiranci, stari od 41 do 60 let, na splošno nekoliko bolje vodijo tim. Menimo, da je to zato, ker imajo več izkušenj.

Menimo, da bi se na tem področju dalo še veliko raziskovati, kajti izkazalo se je, da z računanjem po večini nismo nikjer odkrili statistično značilnih razlik.

LITERATURA

- Adair, J. (1986). *Effective Teambuilding*. Goewr Publishing Ltd.
- Brajša, P. (1995). *Sedem skrivnosti dobre šole*. Maribor: GZP Mariborski tisk.
- Cross, N. (1999). *Observations of Teamwork and Social Processes in Design*. Design Discipline, Faculty on the Open University.
- Kemp, R. in Nathan, M. (1989). *Middle Management in Schools*. Basil Blackwell Ltd.
- Polak, A. (1999). *Aktivnosti za spodbujanje in razvijanje timskega dela*. Ljubljana: Pedagoška fakulteta Univerze v Ljubljani.
- Polak, A. (1999). Nujno se je sistematično usposablјati: Timsko delo. *Šolski razgledi*, 50 (17), 6.
- Polak, A. (2004). Timsko delo kot del poklicne vloge sodobnega učitelja. *Vzgoja in izobraževanje*, 35 (3), 46–50.
- Polak, A. (2004). Timsko delo se začinja pri posamezniku. *Vzgoja in izobraževanje*, 35 (4), 6.
- <http://www.teambuildinginformation.com/characteristics-of-a-good-team.html>, pridobljeno 30. 8. 2009.
- <http://www.Innovativeteambuilding.co.uk/pages/articles/characteristics.htm>), pridobljeno 13. 9. 2009.
- [http://ezinearticles.com/?Characteristics-of-a-Good-Team-\(Part-I\)&id=2172717](http://ezinearticles.com/?Characteristics-of-a-Good-Team-(Part-I)&id=2172717)), pridobljeno 13. 9. 2009.
- <http://www.Teambuildinginformation.com/characteristics-of-a-good-team.html>), pridobljeno 13. 9. 2009.
- <http://www.buzzle.com/articles/characteristics-of-a-good-team.html>, pridobljeno 13. 9. 2009.

Elektronski naslov: : logar.vesna@gmail.com

Založniški odbor je prispevek prejel 30. 8. 2009.

Recenzentski postopek je bil zaključen 7. 10. 2009.