

OKVIRNI PROGRAM USPOSABLJANJA MLADEGA RAZISKOVALCA (MR)¹

1. OSNOVNI PODATKI

Ime in priimek mentorja:	Prof. dr. Simona Šarotar Žižek	Evidenčna številka mentorja pri ARIS (SICRIS) :	30059
E-naslov mentorja:	simona.sarotar-zizek@um.si	Tel. štev. mentorja:	+386 (0)2 22 90 324
Ime in priimek vodje raziskovalnega programa:	Prof. dr. Žan Jan Oplotnik	Evidenčna številka vodje RP pri ARIS (SICRIS) :	19448
Naziv raziskovalnega programa:	Prilagajanje slovenskega gospodarstva in razvojna identiteta Slovenije v EU	Evidenčna številka RP pri ARIS (SICRIS) :	P5-0027
Članica Univerze v Mariboru (RO UM), kjer bo potekalo usposabljanje:	Ekonomsko-poslovna fakulteta	Evidenčna številka RO UM pri ARIS (SICRIS) :	0585
Oznaka raziskovalnega področja po klasifikaciji ARIS :	5. Družboslovje 5.02 Ekonomija	Raziskovalno področje po EURAXESS klasifikaciji:	Economics

2. OPREDELITEV RAZISKOVALNEGA PROBLEMA IN CILJEV DOKTORSKE RAZISKAVE²

Izhodišče raziskovalne naloge mladega raziskovalca in njena umestitev v raziskovalni program v katerega je vključen mentor, delovna hipoteza, cilji raziskave in predvideni rezultati s poudarkom na izvirnem prispevku k znanosti:

Bodoča generacija novo zaposlenih se v današnjem digitalno zaznamovanem poslovnem svetu, s svojim specifičnim naborom prepričanj, pogledov, veščin in znanj, sooča s številnimi izzivi kakor tudi priložnostmi, ki pomembno vplivajo na njihovo pripravljenost na vstop na trg dela, kakor tudi na njihove izkušnje v delovnem okolju (Lazar in drugi, 2023). Ob tem pa, skladno s sodobnim

¹ Izraz *mladi raziskovalec* je zapisan v moški slovnični obliki in je uporabljen kot nevtralen za ženske in moške.

² Raziskovalni in študijski program usposabljanja morata biti skladna z vsebino raziskovalnega programa, katerega član je mentor.

gospodarskim in družbenim razvojem, vpis na fakultete narašča, sočasno pa postaja zaposlitev mladih vedno večji izziv (Trolan in drugi, 2018). Mladi se nahajajo v obdobju zgodnje odraslosti, ki je z vidika kariere, zaznamovana z dvema temeljnima prehodnima obdobjema, in sicer prehodom iz srednje šole na fakulteto in prehodom z zaključenega terciarnega izobraževanja na trg dela (Papalia in drugi, 2009; Nadya in Farozin, 2021). Obdobje, v katerem se nahajajo, lahko imenujemo raziskovalna faza, v kateri glavne mejnike predstavljajo natančna specifikacija kariernih poti, oblikovanje kariernih ciljev in praktična uporaba kariernega znanja ter spretnosti v poklicnih vlogah (Zunker, 2006; Bimrose in drugi, 2015). Ob tem se številni bodoči mladi zaposleni soočajo z izzivi pri izbiri karierne poti, prilagajanju delovnemu okolju, pomanjkanjem praktičnih izkušenj ter visoko stopnjo konkurenčnosti pri iskanju zaposlitve, kar ne vpliva zgolj na njihovo stopnjo zaposljivosti, temveč tudi na karierni razvoj (Chen in drugi, 2022). To krepi njihove, s kariero povezane skrbi (Hartono in Gunawan, 2017) in vodi do nastanka karierne tesnobe (Nadya in Farozin, 2021).

Dogajanje na trgu zaznamuje vse večja starostna segmentacija dela, večanje deleža brezposelnosti med mladimi, naraščanje priložnostnega dela in delnih zaposlitev, prav tako pa je viden trend porasta terciarnega izobraževanja in kasnejšega prehoda iz izobraževanja v zaposlitev (Lavrič in drugi, 2011; v Fiedler in drugi, 2020). Prehod iz izobraževanja v zaposlitev se je objektivno poslabšal, traja vse dlje in je negotov, hkrati pa se pogoji za uspešen prehod zaostrojujejo. Ob vsem tem pa zaradi radikalnih sprememb na trgu dela, redna zaposlitev številnim mladim postaja vse bolj nedosegljiva. Konkurenčnost na trgu dela se krepi, mladi vse dlje ne dosežejo stabilnosti, izobrazba jim sama po sebi ne zagotavlja zaposlitve, njihov uspeh pa je odvisen od osebnih izkušenj in okoliščin. Navedene omejitve lahko v kombinaciji s potencialnimi osebnimi težavami hitro vodijo do pojava duševnih stisk in blokad ter občutka življenja na robu družbe in socialne izključenosti (European Commission, 2002; v Fiedler in drugi, 2020).

Predstavljeno problematiko poudarjajo tudi zapisi Bele knjige evropske komisije, ki trdijo, da zaposlitev predstavlja mladim prvi pogoj za vključitev v družbo. Zaposlenost se enači s pojmi in občutki samospoštovanja, odraslosti, neodvisnosti, finančnimi sredstvi in širitvijo družbenih stikov. Na drugi strani pa mladi, ki nimajo dostopa do dela oz. so brezposelni, težje najdejo svoj prostor v družbi, težje dosežejo ekonomsko neodvisnost in so izpostavljeni škodljivemu občutku odrinjenosti na rob, brezposelnosti in socialnemu razdor. Ob tem pa pričakovanja glede znanj, sposobnosti, prilagodljivosti, mobilnosti in spretnosti mladih naraščajo, kar sočasno veča pritisk nanje (European Commission, 2002; v Fiedler in drugi, 2020).

Kljub vsesplošnemu pomanjkanju kadra v Sloveniji ter številnim ukrepom in politikam za podporo zaposlovanja mladih (Evropski parlament, 2025), delež brezposelnih med mladimi, ki so v procesu vstopa na trg dela, narašča. Zato avtorji, kot npr. Krumboltz (2009), Savickas in Portfeli (2012), Koen in drugi (2012) trdijo, da je ključno, da mlade odrasle pripraviti na vstop na trg dela že pred zaključkom procesa izobraževanja. Ob tem pa neuspešno iskanje zaposlitve izredno negativno vpliva na samopodobo in duševno zdravje mladih ter vodi do osame, občutkov negotovosti in izolacije (Evropski parlament, 2025).

Pospešene tehnološke spremembe, umetna inteligenca, digitalizacija, kakor tudi okoljske krize spreminjajo obstoječa delovna mesta ali jih ukinjajo, sočasno pa v ospredje prihajajo nova, prej še ne poznana dela (Erjavec, 2026). Vse bolj smo priča fleksibilnim in krajšim oblikam dela, ki od zaposlenih zahtevajo nove spretnosti ter jih obdajajo z novimi, prej še ne poznanimi izzivi (Ažman in drugi, 2012). Slednje pa pri zaposlenih, z namenom ohranitve delovnega mesta in varovanja splošne zaposljivosti ter v naslednjem koraku tudi zmožnosti aktivnega prispevanja h krepitvi trajnostnega, digitalnega in inovativnega gospodarstva, postavlja zahtevo po razpolaganju z novimi znanji in

spretnostmi (kompetencami) (Erjavec, 2026). Ob tem pa delodajalci pri zaposlenih vse bolj cenijo njihova znanja, spretnosti in sposobnosti (kompetence) za ustvarjalnost, timsko delo, prevzemanje odgovornosti itd. Poleg sposobnosti razumske inteligence v ospredje vse bolj prihajajo tudi čustvena inteligentnost in socialne veščine. Za posameznika (v vlogi zaposlenega) lahko v kontekstu današnjega sveta dela trdimo, da je uspešen, v kolikor se je zmožen okoliščinam primerno prilagajati in spreminjati. Priložnost današnje generacije novo zaposlenih se tako ne skriva v zaposlitvi, temveč v zaposljivosti. Pomemben del slednje pa predstavlja spretnost tako načrtovanja, kakor tudi vodenja kariere (Ažman in drugi, 2012).

Kompetence lahko v splošnem opredelimo kot zmožnosti posameznika, da svoja znanja in veščine učinkovito uporabi v raznovrstnih kompleksnih in nepredvidljivih situacijah. Vseživljenskih kompetenc pa ni mogoče zagotoviti zgolj z izobraževanjem, saj se kompetence razvijajo skozi vso življenje. Skladno s tem pa obstajata dve možnosti, in sicer pridobivanje ali izgubljanje (celo zastaranje) kompetenc (Požarnik, 2006). Ob tem pa tudi podaljševanje delovne dobe in s tem povezane aktivne participacije v družbi, staranje prebivalstva, migracijski tokovi ipd. s seboj prinašajo vedno nove potrebe po učinkovitem razvijanju ključnih kompetenc – temeljnih zmožnostih (Drofenik, 2011; v Ažman in drugi, 2012).

Za današnjo informacijsko družbo je značilna velika količina informacij, v sklopu česar lahko govorimo o informacijski preobremenjenosti, hkrati pa se zaposleni na delovnih mestih srečujejo s stalnimi spremembami, npr. ko informacijska tehnologija prevzema opravila zaposlenih ali celo nadomešča delavce itd. Skladno s tem, so dandanes ključne kompetence mladih na prehodu na trg dela tesno povezane s stalnimi družbenimi spremembami in spreminjajočimi se potrebami informacijskega obdobja (Ažman in drugi, 2012).

Delo in življenje zaznamuje hitra integracija in široka uporaba digitalnih tehnologij v vsakdanjem življenju. Navedene tehnologije se nanašajo predvsem na nevidno in dovršeno tehnološko infrastrukturo, ki posameznikom in skupinam omogoča izvajanje raznovrstnih dejavnosti in družbenih interakcij, izven tipičnih prostorskih in časovnih okvirjev oz. omejitev. Digitalne tehnologije so tako bistveno vplivale na način, kako ljudje počnejo stvari (Vanden Abeele in drugi, 2018) in omogočajo delo na daljavo, stalen dostop in uporabo raznovrstnih informacij, povezovanje z drugimi, ki se nahajajo na geografsko oddaljenih območjih ter torej interakcijo z okoljem na povsem nove in inovativne načine (Vanden Abeele in Nguyen, 2022). Navedeno preoblikovanje družbe kot posledica digitalne revolucije ter s tem povezane stalne mobilne povezanosti, nedvomno prinaša obilo koristi posameznikom, a sočasno na drugi strani tudi številne izzive in tveganja (Vanden Abeele in drugi, 2018; Vanden Abeele in Nguyen, 2022).

V današnji digitalni dobi je integracija sodobnih tehnologij v delovna mesta spremenila način delovanja organizacij in način, kako zaposleni opravljajo svoje naloge. Digitalna orodja in platforme ponujajo neprimerljiv dostop do informacij, virov in sodelavcev, spodbujajo večjo avtonomijo in izboljšujejo naše družbeno, delovno in prostočasno življenje (Vanden Abeele, 2021; Vanden Abeele & Nguyen, 2022). Vendar te ugodnosti prinašajo velike izzive, zlasti v zvezi z dobrim počutjem zaposlenih. Pritisk, da ostanemo stalno povezani, obvladujemo digitalno preobremenjenost in vzdržujemo meje med delom in zasebnim življenjem, lahko privede do stresa, izgorelosti in zmanjšanega splošnega zadovoljstva med zaposlenimi (Derks & Bakker, 2014; Tarafdar, Cooper in Stich, 2019). Slednje lahko vpliva na delovno sposobnost zaposlenih, ki se zmanjšujejo in se lahko kaže v dolgotrajni bolniški odsotnosti.

Posameznik (tudi v vlogi zaposlenega) pa ne stremi k stresu ampak k dobremu počutju oz. blagostanju. Dobro počutje je več kot zgolj odsotnost bolezni ali patologije; ima subjektivno (samoocenjeno) in objektivno (pripisano) dimenzijo; lahko se meri na ravni posameznikov ali družbe; predstavlja elemente zadovoljstva z življenjem, ki jih ni mogoče definirati, razložiti ali na katere primarno vpliva gospodarska rast (SDRN, 2005). Pomen dobrega počutja ostaja sporen; ključna razlika je med hedoničnim in evdajmonskim dobrim počutjem ter objektivnimi in subjektivnimi merami (SDRN, 2005). Ryan in Deci (2001) raziskujeta hedonistično tradicijo, v kateri so se psihologi osredotočili na oceno subjektivnega dobrega počutja. Ta je sestavljen iz treh elementov: zadovoljstva z življenjem, prisotnosti pozitivnega razpoloženja in odsotnosti negativnega razpoloženja. Ti elementi skupaj sestavljajo subjektivno emocionalno dobro počutje. Ryan in Deci (2001) omenjata, da evdajmonski teoretiki trdijo, da sta dobro počutje in sreča različna, saj vsi viri užitka ne povzročajo dobrega počutja. Njihova teorija samoodločbe trdi, da obstajajo tri osnovne psihološke potrebe – avtonomija, kompetenca in povezanost – in teoretizira, da je izpolnitev teh potreb bistvena za psihološko rast in dobro počutje (Ryan & Deci 2001). Eudajmonsko ali psihološko dobro počutje je mogoče tudi izmeriti. Ryff (1989) je razvil strukturirane instrumente za samoocenjevanje za merjenje šestih razsežnosti eudajmoničnega oz. psihološkega dobrega počutja: namen življenja, obvladovanje okolja, avtonomija, osebna rast, pozitivni odnosi z drugimi in samo sprejemanje. Štirje konstrukti - nadzor, avtonomija, samouresničitev in užitek - so lahko natančna merila pozitivnega delovanja in subjektivne kakovosti življenja.

Koristi za ljudi z visokim subjektivnim emocionalnim dobrim počutjem so, da imajo močnejše družabne odnose kot manj srečni ljudje (Diener in Seligman 2002). Večkratne študije so pokazale, da so bili ljudje z višjimi stopnjami subjektivnega emocionalnega dobrega počutja pogostejše poročeni (Marks in Fleming 1999; Lucas, Clark, Georgellis in Diener 2003), poleg tega se je visoko subjektivno emocionalno dobro počutje izkazalo kot močan napovednik zadovoljstva v zakonu (Glenn in Weaver 1981). Sodelavci, ki so višje v razpoloženskem pozitivnem emocionalnem stanju, na delovnem mestu prejemajo višje ocene nadzornikov in boljše plačilo (Diener, Nickerson, Lucas in Sandvik 2002). Zadovoljni sodelavci so boljši in torej pomagajo drugim sodelavcem na različne načine (Diener in Seligman 2004). V stresnih okoliščinah je pozitivna čustvena naravnost povezana z učinkovitejšim obvladovanjem situacij in boljšimi celotnimi izidi (Fredrickson in Joiner 2002). Prav tako je dobro počutje povezano z zdravjem in dolgim življenjem, čeprav so povezave med njimi daleč od tega, da bi jih popolnoma razumeli (Diener in Seligman 2004). Visoko subjektivno emocionalno dobro počutje je povezano z manj razmišljanja o samomoru in vedenjem te vrste (Diener in Seligman 2002).

V digitalno povezanem svetu tako vse bolj na pomenu pridobiva nov in še razvijajoč koncept (digitalnega) dobrega počutja, ki se, čeprav nima univerzalno sprejete definicije, v splošnem nanaša na individualno subjektivno izkušnjo posameznika pri doseganju ravnovesja med prednostmi in slabostmi stalne digitalne povezanosti (Vanden Abeele, 2020; 2021; Vanden Abeele & Nguyen, 2022). Zaradi vseprisotne integracije tehnologije v vse vidike sodobnega življenja je nemogoče, da bi posameznik ostal ločen od njenih učinkov (Uslu, 2025). Medtem, ko mladi vsakodnevno uporabljajo digitalne naprave tako za prostočasne in vsakodnevne dejavnosti, kakor tudi v poklicne in/ali akademske namene, lahko pretirana količina časa preživeta z navedenimi tehnologijami, izredno negativno vpliva na njihovo dobo počutje (Polkotuwe Gedara, 2024). Na drugi strani pa lahko visoke ravni digitalnega dobrega počutja pripomorejo k višjemu akademskemu uspehu in zaposljivosti mladih (Vrana, 2014; Lopez Islas, 2013).

Ker organizacije še naprej sprejemajo in integrirajo digitalne tehnologije, se je prav tako koncept (digitalnega) dobrega počutja pojavil kot kritično področje zaskrbljenosti v okviru managementa

človeških virov. Medtem ko ostaja tekoč in razvijajoč se koncept, je (digitalno) dobro počutje vedno bolj prepoznavno zaradi svojega pomena pri ohranjanju produktivnosti, zavzetosti in duševnega zdravja zaposlenih na delovnem mestu (Vanden Abeele & Nguyen, 2022; Büchi, 2021). Prav dobro počutje in blaginja ljudi sta temelj družbeno odgovorne družbe "Well-being Society 6.0" (Šarotar Žižek in drugi, 2021).

Če povzamemo, aktualna generacija mladih odraslih ena izmed prvih, ki je v celoti odraščala obdana s tehnologijo in sveta brez nje sploh ne pozna, zaradi česar se sooča s prej še ne poznanimi izzivi življenja v digitalnem svetu. Kljub raznovrstnim politikam in programom za spodbujanje zaposlovanja mladih, brezposelnost mladih ostaja aktualen družbeni problem. Mladi se soočajo s pomanjkanjem izkušenj, negotovostjo in nestabilnimi oblikami zaposlitve, medtem pa trg dela postaja vse bolj negotov in digitaliziran, kar prinaša nove stresorje ter sočasno pogloblja že obstoječe. Tako je dandanes, ko živimo v obdobju digitalne revolucije, zaznamovane s stalnimi in hitrimi spremembami, ki pomembno zaznamujejo tudi trg dela, ključno razumeti mlade in njihovo počutje, kakor tudi pripravljenost na vstop na trg dela.

Delovna hipoteza in metode dela.

Delovna hipoteza: (Digitalno) dobro počutje mladih in njihova kompetentnost pomembno vplivata na njihovo percepcijo lastne zaposljivosti, kakor tudi na njihov vstop na trg dela (zaposljivost, brezposelnost).

V sklopu sistematičnega pregleda znanstvene in strokovne literature, bomo identificirali relevantno literaturo, opredelili ključne podatke iz primarnih virov, ovrednotili kakovost primarnih raziskav in interpretirali ugotovitve. Uporabili bomo metode znanstvene deskripciji, kompilacije in komparacije, ki nam bodo omogočile sintentizacijo ugotovitev in identifikacijo ključnih konceptov (predhodnikov in posledic). V okviru razvoja izvirnega merskega instrumenta bomo izvedli vsebinske teste veljavnosti, v katere bomo vključili znanstvenike in strokovnjake (intervjuji, fokusne skupine). Pri zbiranju podatkov v empiričnem delu raziskave bodo sledili načelom slučajnega vzorčenja in naredili vse, da slednje zagotovimo. Podatki kvantitativnega dela raziskave bodo zbrani z računalniško podprtim spletnim anketiranjem.

Analiza podatkov bo vključevala naslednje tehnike:

1. Pristranskost skupne metode, dimenzionalnost, konvergentna in diskriminantna veljavnost bodo testirani s faktorsko analizo (CFA, EFA).
2. Razmerje med koncepti bo testirano s statističnimi metodami za preverjanje linearnih razmerij (korelacija, regresija, modeliranje strukturnih enačb).

Z namenom zagotovitve večje veljavnosti kvantitativne raziskave, bomo izvedli tudi preliminarno kvalitativno raziskavo, in sicer v obliki fokusnih skupin z mladimi.

Delo bo predvidoma potekalo v več fazah, in sicer:

1. FAZA – Priprava dispozicije in razvoj instrumenta, ki vključuje pregled aktualne znanstvene literature, sintezo trenutnih znanstvenih spoznanj o raziskovalnem problemu in pripravo konceptualnih izhodišč, razvoj hipotez, definiranje raziskovalnih metod ter razvoj izvirnih merskih instrumentov za izbrane konstrukte.
2. FAZA – Zasnova teoretičnega dela in preliminarne raziskave, ki obsega pisanje teoretičnih podlag na temelju definiranih konceptov ter testiranje merskih instrumentov.
3. FAZA – Izvedba glavne raziskave, kamor sodijo aktivnosti kot so: preizkušanje merskih instrumentov, identifikacija reprezentativnega vzorca, zbiranje podatkov, urejanje baze podatkov.

4. FAZA – Oblikovanje modela, ki zajema oblikovanje predlogov ukrepov za izboljšanje stanja na trgu dela kakor tudi priprava potrebnih predlogov ukrepov na področju zaposljivosti mladih.

5. FAZA – Evalvacija, ki obsega zaključevanje doktorske disertacije in njen zagovor ter objave člankov v revijah s faktorjem vpliva.

Cilji raziskave.

Teoretični del raziskave bo temeljil na obravnavi znanstvene in strokovne literature domačih in tujih avtorjev. Pridobljena teoretična znanja in izhodišča bodo nadgrajena in dopolnjena v skladu z rezultati empiričnega dela raziskave in najnovejšimi teoretičnimi spoznanji.

Na podlagi predstavitve problema so glavni cilji raziskave:

- pregledati literaturo s področja zaposljivosti in brezposelnosti mladih, njihovega (digitalnega) dobrega počutja, kompetentnosti in pripravljenosti na vstop na trg dela,
- razviti nov merski instrument za merjenje konceptov v modelu (digitalnega) dobrega počutja mladih ter njihove kompetentnosti ter njegovega vpliva na njihov vstop na trg dela (zaposljivost in brezposelnost / zaposlenost),
- opredeliti in pridobiti reprezentativen raziskovalni vzorec,
- izvesti preliminarno kvantitativno raziskavo med mladimi v Sloveniji in testirati novo oblikovan merski instrument,
- testirati veljavnost in zanesljivost novo oblikovanega merskega instrumenta,
- izvesti preliminarno kvalitativno raziskavo v obliki fokusnih skupin z mladimi na prehodu na trg dela ter na podlagi njih preučiti doživljanje izbranih konstruktov med študenti,
- preizkusiti razmerja v empiričnem modelu,
- predstaviti rezultate in ugotovitve empirične raziskave,
- snovati predloge za izboljšanje stanja in pomoč mladim pri vstopu na trg dela,
- na temelju predhodno izvedenih raziskav, kakor tudi lastne teoretične in empirične raziskave, oblikovati izvirni model z osredotočenostjo na mlade in njihovo pripravljenost na vstop na trg dela (zaposljivost, brezposelnost) na temelju izbranih konceptov,
- razširiti in obogatiti obstoječe teoretične okvirje z dognanji lastnih raziskav in izvirnega modela.

Predvideni rezultati s poudarkom na izvirnem prispevku znanosti.

Ključni izvirni prispevek bo razvoj, iz kvantitativnih in kvalitativnih spoznanj, izhajajočega izvirnega modela, ki bo zajemal ključna spoznanja za razumevanje mladih, ki se aktivno vključujejo na trg dela, in jim omogočil lažji prehod oz. vključitev na trg delovne sile (zaposljivost). Celovit model bo mladim pomagal pri lažji pripravi na izzive sodobnega delovnega okolja, oblikovanju realnih pričakovanj glede kariere kakor tudi razvoju potrebnih znanj ter spretnosti. Hkrati bodo rezultati modela v pomoč organizacijam, strokovnjakom, akademikom in oblikovalcem politik, ki želijo bolje razumeti notranje psihološke resurse, vrednote, pričakovanja, kompetence in delovne poglede prihodnje generacije delovne sile (mladih) in temu primerno prilagoditi strategije zadrževanja in privabljanja novo zaposlenih.

Preko sistematičnega pregleda znanstvene in strokovne slovenske in tuje literature, bo raziskava zagotovila celovit pregled aktualnih teoretičnih spoznanj o izbranih konstrukcijskih, njihovih dimenzijah, metodah merjenja, sorodnih konceptih, načinih krepljenja, dejavnikih, ki nanje vplivajo itd. K izvirnosti prispeva tudi dejstvo, da gre za prvo tovrstno raziskavo v slovenskem kulturnem in geografskem prostoru.

Rezultatov bo prav tako prispevek k proaktivnemu oblikovanju politike na nacionalni in evropski ravni z oblikovanjem ukrepov, ki temeljijo na analizi stanja. Ključno pa je, da delo ostane temeljna

vrednota in človekova pravica, ki omogoča preživetje družbe in posameznika, zlasti pa daje posamezniku dostojanstvo in priložnost, da sooblikuje skupnost po svojih najboljših močeh. Kot družba se delno približujemo posledicam negativnih učinkov digitalizacije, vendar na ravni Slovenije nimamo dovolj celostnega pristopa k izzivom digitalizacije, da bi okrepili njene pozitivne učinke in hkrati obravnavali negativne učinke. Zato bo sistematičen pregled negativnih vplivov in predlaganih ukrepov na področju trga dela (zaposljivosti mladih) in socialne blaginje pomemben rezultat raziskave.

Izvirnost lahko utemeljimo tudi z dejstvom, da se bodo za namen učinkovite izvedbe empiričnega dela raziskave, preoblikovali in prilagodili obstoječi merski instrumenti za merjenje ravni izbranih konstruktov. Ob tem bomo preverili veljavnost novo oblikovanih merskih instrumentov v slovenskem geografskem okolju, čemur bo sledilo oblikovanje validiranega in preverjenega merskega instrumenta, ki ga bo moč uporabljati za raznovrstne prihodnje raziskave tako v Sloveniji, kakor tudi na globalni ravni. Tako bomo zagotovili večja veljavnost kvantitativne raziskave.

Ob tem bo kvalitativna metoda poglobljenih intervjujev prispevala k znanosti preko prilagoditve oz. nadgradnje merske lestvice konstrukta digitalno dobro počutje. (Digitalno) dobro počutje klub svoji naraščajoči aktualnosti in pomembnosti nima enotno sprejete definicije, kakor tudi ne merske lestvice. S pomočjo pregleda znanstvene in strokovne slovenske in tuje literature, kakor tudi pridobitve pogledov strokovnjakov z različnih področij na doživljanje danega konstrukta v kontekstu študentov, se bo oblikovala nova merska lestvica digitalnega dobrega počutja, prilagojena kontekstu študentov v Sloveniji.

S tem bomo posredno prispevali k uveljavitvi pogojev za »Well-being Society 6.0«, ki predstavlja pomembno netehnološko družbeno inovacijo.

3. ŠTUDIJSKI PROGRAM

Predvideni študijski program podiplomskega študija v katerega se bo mladi raziskovalec vpisal v študijskem letu 2026/2027:

Študijski program 3. stopnje »Ekonomske in poslovne vede«, Ekonomsko-poslovna fakulteta Univerze v Mariboru

4. OPIS DEL IN NALOG

Izvaja projekte znanstvenega in raziskovalnega dela.
Sodeluje pri oblikovanju raziskovalnih programov.
Strokovno sodeluje z naročniki raziskovalnih nalog.
Pripravlja poročila in elaborate o raziskavah.
Spremlja in usklajuje raziskovalno delo skladno s pogodbami o financiranju.
Skrbi za varno in zdravo delo.
Organizira in poučuje zaposlene in študente o uporabi osebne varovalne opreme in drugih varnostnih ukrepov.

Opravlja druge sorodne naloge po navodilu predpostavljenega delavca.
Sodeluje v delovnih in stalnih komisijah organov UM in članice oz. druge članice.
Nadomešča sodelavce in nadrejenega v njegovi odsotnosti (po pooblastilu).
Sodeluje pri letni in drugih inventurah.
Opravlja druga sorodna dela po nalogu nadrejenih.

5. ZAHTEVANA STOPNJA IZOBRAZBE

VII/2. tarifna skupina

6. ZAHTEVANA SMER IZOBRAZBE

poslovne vede, ekonomija, druge družboslovne smeri

7. KLASIUS SRV

Sedma raven: Visokošolsko izobraževanje druge stopnje in podobno izobraževanje/ visokošolska izobrazba druge stopnje in podobna izobrazba

8. KLASIUS P

0488 - Interdisciplinarne izobraževalne aktivnosti/izidi, pretežno poslovne in upravne vede, pravo

9. ZAHTEVANA ZNANJA

Računalniška znanja: MS Windows, Word, Excel, Internet, e-pošta, SPSS. Lisrel, Smart PLS,
Poslovna znanja
Mehke kompetence

10. ZAHTEVANI POSEBNI POGOJI

/

11. ZAHTEVANI JEZIKI

Aktivno znanje slovenskega in angleškega jezika

12. ZAHTEVANE DELOVNE IZKUŠNJE

/

13. PREDVIDENO PODOKTORSKO USPOSABLJANJE

Za podoktorsko usposabljanje nameravamo pripraviti temelje, da ga bo mogoče izvesti na raziskovalnih organizacijah v tujini ali doma. Zato bomo pripravili tudi prijave na razpise za financiranje podoktorskega raziskovanja na predvideno temo oz. bolj specifično odvisno od vizije podoktoranca.

Vkolikor se pojavijo potrebe (torej se sprostí mesto na članici npr. zaradi upokojitev ali drugih razlogov) je možna tudi zaposlitev.

Podpis mentorja:

SIMONA ŠAROTAR ŽIŽEK
Digitalno podpisal SIMONA
ŠAROTAR ŽIŽEK
Datum: 2026.01.27 08:57:35 +01'00'

Podpis vodje raziskovalnega programa:

Žan Jan Oplotnik
Digitalno podpisal
Žan Jan Oplotnik
Datum: 2026.01.27
10:23:20 +01'00'

Ime in priimek dekana oz.
pooblašene osebe³:

Prof. dr. Polona Tominc

Podpis dekana oz. pooblašene osebe:

POLONA
TOMINC
Digitalno podpisal POLONA TOMINC
Datum: 2026.01.27 11:27:43

Kraj in datum:

Maribor,

27. 01.
2026

Polonca
Mlakar
Digitalno podpisal Polonca Mlakar
Datum: 2026.01.27 11:27:43

Žig:

³ Program usposabljanja podpiše dekan članice, na kateri bo potekalo usposabljanje MR.