

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

UROŠ MATELIČ

MENTORICA: RED. PROF. DR. ANUŠKA FERLIGOJ
SOMENTOR: IZR. PROF. DR. FRANC MALI

VPLIV MENTORJA NA USPEŠNOST MLADEGA
RAZISKOVALCA

DIPLOMSKO DELO

LJUBLJANA, 2005

Kazalo:

1. Uvod.....	4
2. Teoretična izhodišča.....	9
2.1. Uspešnost in kreativnost v znanosti	9
2.2. Kreativnost	10
2.3. Kreativno okolje.....	11
2.3.1. Kaj že vemo o okolju kreativnega znanja?.....	12
2.3.2. Kreativna mikro okolja.....	15
2.4. Uspešnost in publiciranje	17
2.5. Vpliv mentorja na uspešnost mladega raziskovalca.....	19
2.5.1. Razlaga pojmov.....	19
2.5.1.1. Uspešnost	19
2.5.1.2. Avtonomnost nasproti nadzoru	19
2.5.1.3. Notranji dejavniki nasproti zunanjim dejavnikom motivacije	20
2.5.1.4. Pomoč, nasveti	20
2.5.1.5. Integracija doktorata v raziskovalno tradicijo raziskovalne skupine	20
2.6. Hipoteze in teoretski model.....	22
3. Empirično preverjanje hipotez	24
3.1. Zbiranje podatkov	24
3.1.1. Definicija raziskovalne skupine	24
3.1.2. Anketa	25
3.1.3. Stopnja odgovarjanja.....	25
3.1.4. Vzpostavitev diade	27
3.2. Predstavitev vzorca in primerjava končnega vzorca s celotnim vzorcem.....	29
3.3. Operacionalizacija	30
3.3.1. Uspešnost mladega raziskovalca.....	30
3.3.2. Pomoč (strokovna) mentorja mlademu raziskovalcu.....	32
3.3.3. Nadzor mentorja	33
3.3.4. Lastnosti mentorja	35
3.3.4.1. Uspešnost mentorja	35
3.3.4.2. Spol.....	36
3.3.4.3. Starost.....	36
3.3.5. Motivacija za začetek doktorskega študija.....	37
3.3.6. Integracija doktorske raziskave.....	41
3.3.7. Tip raziskovalne skupine.....	42
4. Rezultati in razprava.....	43
4.1. Regresijska analiza.....	43
4.2. Odnos med mladim raziskovalcem in mentorjem.....	44
4.3. Lastnosti mentorja	45
4.4. Motivacija za začetek doktorskega študija.....	45
4.5. Integracija doktorske raziskave	45
5. Zaključek.....	46
6. Literatura	49
7. Priloga	51
A: Uradno vabilno pismo mentorjem za sodelovanje v raziskavi.....	51

B: Vprašalnik za definiranje raziskovalne skupine	52
C: Elektronsko sporočilo z vabilom k izpolnjevanju spletne ankete	53
D: Vprašalnik za mlade raziskovalce	54
E: Vprašalnik za ostale raziskovalce	68

1. Uvod

Leta 1985 se je na pobudo Slovenske akademije znanosti in umetnosti in takratnega Republiškega komiteja za raziskovalno dejavnost in tehnologijo začel projekt »Mladi raziskovalci«, ki ga je izvajalo Ministrstvo za znanost in tehnologijo, danes Ministrstvo za visoko šolstvo, znanost in tehnologijo. Namen tega projekta je bil povečati število raziskovalno usposobljenih strokovnjakov za potrebe kadrovske osvežitve raziskovalnih in visokošolskih organizacij, prav tako pa tudi kadrovske okrepitve podjetij in drugih uporabniških organizacij. Namen projekta je bil tudi povečati raziskovalno zmogljivost raziskovalnih skupin ter ustvariti uspešen podiplomski študij v Sloveniji na vseh znanstvenih področjih.

V zadnjem obdobju je znanje, človeški, pa tudi socialni kapital prepoznan za enega od najpomembnejših dejavnikov razvoja in uspešnosti razvojno raziskovalne dejavnosti, obenem pa je gonilnik razvoja vseh plasti družbe. Eden izmed nosilcev razvoja slovenske znanosti in razvojno raziskovalne dejavnosti je razvoj in uspešnost mladih raziskovalcev, ki ga natančneje obravnavam v nadaljevanju naloge.

Odgovor na vprašanje, ali je bilo načrtovanje takšne raziskovalne politike pravilna odločitev, nam kaže uspešnost znanstvenikov. Postavitev projekta »Mladi raziskovalec« in načrtane smernice za prihodnost niso dovolj, vse bolj se kaže, da je potrebna tudi realizacija tega projekta, ki naj bi vodila v produkcijo kvalitetnih, visoko strokovno usposobljenih mladih strokovnjakov, ki bi zapolnili raziskovalna mesta na akademskih institucijah in s tem pripomogli tudi k rasti gospodarstva. Projekt »Mladi raziskovalci« se sooča s problemom ne dovolj izkoriščenega strokovnega kadra. Rezultati tega se že kažejo v različnih kazalcih, kjer Slovenija izgublja stik z razvitimi državami. Naložba v razvoj se ni povsem povrnila predvsem v dodani vrednosti na zaposlenega, ki je eno najbolj preglednih meril dejanske uspešnosti vzgoje in izobraževanja. Kadrovske so se okrepile predvsem fakultete in inštituti, medtem ko se je v gospodarstvu zaposlil le manjši del mladih raziskovalcev. Vzroki, zakaj se to dogaja, so lahko različni. V prvi vrsti je to predvsem nestrinjanje znanosti in industrije v ocenah, kaj je vzrok šibkega prenosa znanja z inštitutov in univerz v industrijo. Na eni strani vodilni gospodarstveniki krivdo pripisujejo neuporabnosti inštitutskih in univerzitetnih raziskovanj, ki po njihovem ne zadovoljujejo potreb gospodarstva, niti se za te potrebe zanimajo, na drugi strani pa predstavniki znanosti poudarjajo pripravljenost za sodelovanje in pomoč industriji, če bi ta izrazila zanimanje za njihova raziskovanja (Mali 1994: 638). Dodati

je treba še »samozaverovanost« nekaterih delov gospodarstva, omeniti pa tudi zgolj neugodno politično-ekonomsko situacijo, ki se kaže v podjetjem nestimulativni davčni politiki. Vse to se izraža v pesimističnih trditvah, da koristnost zaposlovanja magistrrov in doktorjev v podjetjih ni smiselna oz. ni nujna, saj taka dela v podjetjih lahko opravljajo tudi ljudje brez tako visokih naslovov. Za gospodarstvo, tako iz te perspektive financiranje znanstvenega dela na inštitutih in univerzah, pomeni bolj družbeni strošek kot produktivno razvojno naložbo. Drugi zelo pomembni element stagniranja je kvaliteta podiplomskega študija. Ta danes omogoča hiperprodukcijo visoko kvalificiranih kadrov, po katerih ni nobenega povpraševanja. Povsem se strinjam z mnenjem avtorice, ki kritično ocenjuje potrebe po novih prioritetah: ne še več magistrrov in doktorjev znanosti, marveč predvsem njihova boljša izkoriščenost (Macur 1999:56).

Eden od razlogov oz. vprašanj, ki se tako pojavljajo je ali so mladi raziskovalci dovolj uspešni. Uspešnost je povezana z vrsto dejavnikov, ki nanjo vplivajo. Eden od najpomembnejših dejavnikov uspešnosti mladih raziskovalcev je dobro mentorstvo (Kump, Podmenik, Macur 2002). Mentorstvo je namreč najpomembnejše za kakovosten razvoj mladega raziskovalca tako za podiplomsko usposabljanje, predvsem pa za uspešno nadaljnje delo.

Zaradi kritike na račun kriterijev za izbor mentorjev mladih raziskovalcev, se že nekaj časa razpravlja, kako uvesti nove kriterije in indikatorje, ki bodo doprinesli k še boljšemu razumevanju problematike vzgajanja visoko profesionalnih in kompetentnih kadrov. V Zakonu o raziskovalni in razvojni dejavnosti so zapisani načela in cilji, ter ureditev izvajanja politike raziskovalne in razvojne dejavnosti. Na kratko povzemam nekaj glavnih ciljev tega zakona:

»Zagotovitev ustvarjanja novega znanja in spoznanj ter prenos tega in mednarodno dosegljivega znanja v javno korist in gospodarsko izrabo za povečanje družbene blaginje [...] krepitev sposobnosti za obvladovanje splošnega družbenega napredka in tehnološkega napredka kot glavnega vira povečevanja produktivnosti dela in nacionalne konkurenčne sposobnosti v globalnem prostor [...] spodbujanje delovanja razvojnih jeder v znanosti, gospodarstvu in družbi na področjih, ki so osnova dolgoročnega gospodarskega in družbenega razvoja«

(http://www.mszs.si/slo/znanost/znanstvena_zakonodaja/zakon_o_raziskovalni_in_razvojni_dejavnosti.asp).

Projekt mladi raziskovalci je bil uveden predvsem za doseg te ciljev, konkretnije, z namenom zaposlovanja teh kadrov v akademskih in gospodarskih organizacijah, s tem pa tudi dvig konkurenčnosti slovenske znanosti in industrije. Projekt je obsežen in kompleksen, dogaja se na več nivojih delovanja. Pomembna dimenzija tega problema je mikro-nivo delovanja mladega raziskovalca, to je predvsem delovna skupina mladega raziskovalca in zelo pomemben odnos mentor – mladi raziskovalec. V tem diplomskem delu poskušamo ugotoviti, katere so tiste lastnosti mentorja in kakšen je tisti odnos med njima, kateri najbolj prispeva k uspešnosti mladega raziskovalca. Z drugim besedami, naloga poskuša odgovoriti na vprašanje, katere lastnosti mora mentor posedovati in kako se mora obnašati do mladega raziskovalca, da bo ta čimbolj uspešen.

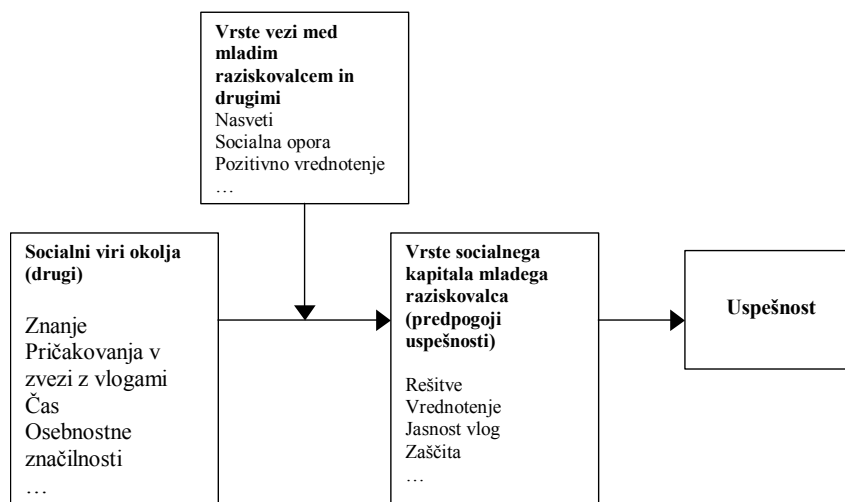
Diplomska naloga je del širšega mednarodnega projekta z naslovom »Vpliv socialnega kapitala na uspešnost doktorskega študenta«, v kateri sodelujejo raziskovalci Belgije, Nemčije, Španije in Slovenije. V tem projektu preučujemo socialni kapital in vse kar je v povezavi z njim na več nivojih: na nivoju mladega raziskovalca (egocentrična socialna omrežja), na nivoju »diade« mentor in mladi raziskovalec (tema tega diplomskega dela) in na nivoju celotne raziskovalne skupine (popolna socialna omrežja).

V zadnjem času se namreč vedno več pozornosti posveča vplivu socialnih vezi na uspešnost posameznika. Osnovna predpostavka te ideje je, da je posameznikov uspeh močno pogojen tudi z vezmi, ki jih ima s pomembnimi drugimi. Pomen socialnih vezi (profesionalnih stikov in neformalnih, npr. prijateljskih, vezi) za uspešnost posameznika je označen s pojmom »socialni kapital«. Socialni kapital lahko obravnavamo tako na individualnem kot na skupinskem nivoju. Za uspešnost so lahko pomembne tudi povezave z osebami ali skupinami zunaj delovne skupine. Skupina je lahko uspešnejša, če imajo njeni člani dostop do relevantnih znanj in izkušenj tudi zunaj svoje skupine. Vsebina povezav lahko vpliva na povečanje uspešnosti. Socialni kapital tako postane pomemben pojasnjevalni dejavnik uspešnosti posameznikov ali skupin (Lee, Bozeman 2005).

Novejše raziskave kažejo, da uspeh doktorskih študentov variira glede na fakultete, kjer se študenti šolajo. Te raziskave so temeljile na preučevanju vpliva osebnih značilnosti in značilnosti oddelkov na uspešnost, zanemarile pa so relacijsko komponento, t.j., povezave, ki jih ima doktorski študent tako znotraj kot tudi zunaj raziskovalne skupine. Namen širšega projekta, katerega del je tudi ta diplomska naloga, je raziskati koliko socialni kapital (t.j.

socialne povezave na individualnem nivoju doktorskega študenta ter na skupinskem nivoju raziskovalne skupine) vpliva na uspešnost študija. Za to je treba preučiti značilnosti osebnih in popolnih omrežij mladih raziskovalcev, ki spodbujajo njihovo akademsko uspešnost, še posebej pridobitev doktorskega naziva. Akademsko uspešnost mladih raziskovalcev se je torej poskušala pojasniti na osnovi njihovega socialnega kapitala in socialnega kapitala njihovih raziskovalnih skupin. Osnovna hipoteza raziskovalnega projekta predpostavlja, da število, vrsta in kakovost profesionalnih in neformalnih vezi mladega raziskovalca in njegove raziskovalne skupine ključno vplivajo na uspešnost pri pridobitvi doktorskega naziva, glavni cilj pa je preučiti, koliko lahko pojasnimo uspešnost mladih raziskovalcev z analizo socialnih omrežij, kjer so vezi opredeljene in preučevane na različnih nivojih, tako individualnem kot skupinskem.

Slika 1: Splošni model vpliva odnosov v raziskovalni skupini mladega raziskovalca



Osnovni elementi modela na sliki 1 so socialni viri okolja, vrste vezi, ki jih ima mladi raziskovalec z določenimi osebami v okolju in vrste socialnega kapitala, ki izhajajo iz teh vezi. Model predpostavlja, da je od socialnih vezi med posameznikom (v tem primeru mladim raziskovalcem) in drugimi ljudmi, ki imajo določene vire, odvisno, ali bo ta posameznik lahko uporabil te vire ali ne.

Cilj projekta je poiskati jasno in natančno sliko značilnosti vsake profesionalne vezi, ne le razlikovanja na dimenziji »šibko-močno«. Poleg preučevanja obstoječih indikatorjev za merjenje socialnih vezi, so bili razviti novi indikatorji in oblikovane nove dimenzije na osnovi predhodnih testov. Namen je identificirati različne sestavine socialnega kapitala, ki spodbujajo uspešnost. V raziskavi in še posebej v tej nalogi bo tako posebna pozornost

posvečena odnosu med mladim raziskovalcem in njegovim mentorjem. Mentorstvo v običajnih poslovnih organizacijah je temu odnosu zelo podobno (Kram, 1983; Kram in Isabella, 1985; Chao in ostali, 1992; Noe 1998, Dreher in Ash, 1990). Kram (1983) identificira dve glavni funkciji mentorja: karierno in psihosocialno. Prva se nanaša na mentorstvo, ki vodi h kariernemu napredovanju (usmerjanje, zaščita itd.), druga pa vsebuje potrjevanje, dajanje nasvetov in prijateljstvo. Raziskave ugotavljajo, da obstaja povezanost med količino neformalnega mentorstva in organizacijske socializacije (prilagajanja pričakovanj v zvezi z vlogami) in intrinzičnim zadovoljstvom z delom.

V svojih teoretskih izhodiščih izhajam iz obsežne študije urednikov Hemlina, Alwooda in Martina (2004), ki so jo podali v delu *Creative Knowledge Environments: The Influences on Creativity in Research and Innovation*. Avtorji so poglobljeno raziskali področje okolij kreativnega znanja v znanosti in predstavljajo preučevanje kreativnosti in uspešnosti ter pogoje za to v delovnih skupinah.

V diplomski je po uvodnem poglavju v teoretičnem delu je predstavljena ideja kreativnega okolja, kot enega najpomembnejših vplivov na kreativnost posameznika, ki v tem okolju deluje. S pomočjo teorije in že raziskanega na tem področju skušam natančneje opredeliti takšno okolje. V tretjem poglavju opisujem potek zbiranja podatkov, od definicije raziskovalne skupine do samega zbiranja in do končne baze podatkov, ki je osnova za empirično preverjanje »diad«. To je baza podatkov, ki vsebuje odgovore, kjer sta iz določene raziskovalne skupine odgovorila tako mladi raziskovalec kot mentor. Sledi operacionalizacija glavnih pojmov, ki nastopajo v analizi. V četrtem poglavju predstavljam rezultate regresijske analize, ki pokaže glavne vplive na uspešnost mladega raziskovalca. V zaključku skušam strniti rezultate, jih primerjati z teoretičnimi osnovami, podajam pa tudi nekaj smernic za nadaljnje raziskovanje.

2. Teoretična izhodišča

2.1. Uspešnost in kreativnost v znanosti

Znanost je progresivna oziroma kumulativna dejavnost, v njej je zahteva po originalnosti obvezen pogoj za preživetje in možnost nadaljnjega dela – od tod tudi krilatica *publish or perish*, kar bi v slovenskem jeziku pomenilo »objavljalj ali propadi«. Tudi vse večje in prestižne nagrade temeljijo na osnovi novosti in originalnosti v znanstvenih dosežkih. Tu se pravzaprav pojavi vprašanje ali naj termina kvaliteta in uspešnost zamenjamo z terminom kreativnost, kajti ravno ta je osrednja v raziskovalnem delu. Originalnost, kot posledica kreativnosti, je ključna norma v literaturi o normah v znanosti, kot tudi najvišje uvrščena lastnost v uporabi kriterijev za kvaliteto raziskovalnega dela. Obstajajo različne stopnje originalnosti v znanosti. Od postavitve novih teorij in odkrivanje novih fenomenov, do izboljšav že obstoječih teorij in izboljšav opisov že obstoječih fenomenov (Hemlin, Alwood, Martin 2004: 38).

Kreativnost je bila in je predmet študija različnih ved: psihologije, šolstva, zgodovine, sociologije, pa tudi političnih ved. Na splošno termin »kreativnost« pomeni generiranje produkta, ki ni le nov in domiseln, ampak tudi uporaben in kvaliteten. Nov in domiseln produkt ni dovolj preprosto definirati kot kreativen, ker so produkti lahko tudi kreativni, ampak neuporabni ali nekvalitetni, to pa znižuje in zamegljuje vrednost okolja kreativnega znanja. Zato je zelo pomemben poudarek ne samo na kreativnosti, ampak tudi na kvaliteti in uporabnosti. Pomembno je še razločevati med kreativnim procesom in kreativnim produktom. Proces je lahko prepoznan kot kreativen, končen produkt pa ne nujno zadošča kriteriju kvalitete. Vendar je identifikacija procesa ali produkta kot kreativnega zahteven postopek. Taka sodba je odvisna zgolj od prejšnjega vedenja in razumevanja, tako da se lahko ocena kreativnosti razlikuje glede na kontekst in preko različnih časovnih obdobj (Hemlin, Alwood, Martin 2004: 4).

Cilj vsakega, ki dela v raziskovalnem okolju je produkcija znanja. Vendar pa je teoretski koncept znanja nejasen in raziskovalna okolja se največkrat razlikujejo glede na znanje, ki je že prisotno. Še več. Glede na koncept znanja, ki je v določenem okolju sprejet, se bo produkte, ki bodo posledica tega znanja, sprejemalo kot bolj ali manj kreativne (kreativnost kot zgoraj navedena definicija, ki je povezana s kvaliteto).

2.2. Kreativnost

Različni strokovnjaki in raziskovalci so razčlenili pojem kreativnosti na različne načine.

Sternberg (1999) je razlikoval 6 različnih pristopov, uporabljenih za razumevanje kreativnosti:

- mistični pristop
- pragmatični pristop
- psiho-dinamični pristop
- psihometrični pristop
- kognitivni pristop
- socialno osebnostni pristop (motivacija, okolje)

Od vsega tega nas najbolj zanimajo okoljstveni dejavniki, ki vplivajo na kreativnost.

Amabile (1999) je poudarila tri faktorje: intrinzično motiviranost, relevantno znanje in sposobnost. Intrinzična motiviranost vsebuje neke notranje stimule kot so močno zanimanje za predmet in razvoj le-tega. Interna motivacija je v odnosu do kreativnosti bolj pomembna od zunanje motivacije. Amabile je še poudarila, da je za kreativnost nujno potrebna določena količina znanja, torej vadbe in učenja. To pomeni, da je za okolje kreativnega znanja pomembno, da imajo posamezniki dovolj časa in priložnosti za vaje in učenje v takem okolju. Tudi interakcija posameznika, področje in domena so zelo pomembni dejavniki za kreativnost (Csikszentmihalyi 1999 v Hemlin in ostali 2004). Obstajati mora specifično znanje o področju, posebej pa mora obstajati področje, kjer delujejo strokovnjaki, ki bodo delo ocenili in ovrednotili. Nemogoče je za nek produkt reči, da je kreativen in inovativen, če ni bil primerjan in ocenjen od drugih.

Unsworth (2001) je predlagal svoj tip kreativnosti. Trdil je, da je to večdelen konstrukt in ne unitaren. Določil je dve dimenziji: odprto-proti-zaprto in eksterno-proti-interno. Dobimo matriko dva krat dva, kjer obstajajo štiri vrste kreativnosti – pričakovana (odprt in eksterni tip), odgovorna kreativnost (zaprt in eksterni tip), proaktivna kreativnost (interni in odprti tip) in prispevalna kreativnost (interni in zaprti tip). Najbolj zahteven tip kreativnosti je proaktivna kreativnost. Odvisna je od prisotnosti interne, notranje motivacije, katero je Amabile označila za primarno komponento in gonilnik kreativnega procesa.

Že obstoječe raziskave so pokazale, da je kreativnost spodbujena s strani novih znanj ali novih idej, novih kontaktov ali novega okolja. Kombinacije teh komponent tvori potrebne pogoje za

kreativne rezultate. Pokazalo pa se je, da so skupine, ki so bile bolj heterogene glede na področja delovanja ali celo različnega kulturnega okolja, bolj uspešne od homogenih skupin. Z drugimi besedami – skupine z večjim socialnim kapitalom so bolj uspešne.

2.3. Kreativno okolje

Kreativnost je v veliki meri odvisna od okolja, v katerem posameznik dela. Seveda je treba upoštevati tudi dejstvo, da se posamezniki med sabo razlikujejo in da so nekateri potencialno veliko bolj kreativni. Vsekakor je treba vzeti v obzir tudi osebne karakteristike. Vendar pa je ravno ta osebna kreativnost v veliki meri odvisna od okolja, v katerem bo ta posameznik deloval in razvijal to svojo lastnost (Hemlin, Alwood, Martin 2004: 2).

Kako definirati okolje kreativnega znanja? »Okolja kreativnega znanja so taka okolja, katerih karakteristika je, da s svojimi lastnostmi pozitivno učinkujejo na ljudi, ki delujejo znotraj teh okolij s svojim kreativnim delom. Z njim producirajo nova znanja ali inovacije, delujejo bodisi samostojno ali v skupini, znotraj ene organizacije ali pa v sodelovanju z več organizacijami«(Hemlin, Alwood, Martin 2004: 1).

Okolja, ki spodbujajo kreativno znanje, se lahko definirajo zelo različno. Od najmanjšega – posameznik ali manjša delovna skupina, do največjega, globalnega okolja. Prav zato so raziskovalci ta okolja razdelili v tri glavne skupine: »mikro okolja«, kamor spadajo že prej omenjeni posamezniki, delovne in raziskovalne skupine. Drugo je »mezo okolje«, v katerega se uvrščajo raziskovalne institucije in podjetja. Najvišji nivo so »makro okolja«, v katera spadajo globalno, nacionalno in interorganizacijsko okolje. Seveda se okolja med seboj prepletajo. Na vseh treh nivojih je mogoče definirati nekatere razvojne dejavnike, ki bodisi podpirajo ali pa zavirajo tako kreativnost in inovativnost, kot tudi uspešnost na splošno (Jackson, Rushton 1987).

Glavne karakteristike okolja kreativnega znanja so tri. Prvo je *fizično okolje*, kjer se izvajajo procesi kreativnosti. To vključuje okolje, kamor je umeščen sam prostor, sem spada tudi oprema in ostali viri, ki so na voljo. Drugo je *družbeno okolje*, kamor so vključeni predvsem dejavniki kot so odprtost za nove ideje in inovacije, odnosi med kolegi v skupini ipd. Tretja karakteristika je *kognitivno okolje*, kjer se posamezniki srečujejo z mnogimi znanji, informacijami, veščinami in pri tem z odločitvami, kakšen način dela bodo sami ubrali. Razlike med družbenim in kognitivnim okoljem so zabrisane, ti dve okolji pa sta tudi drugače

zelo povezani. Na organizacijskem nivoju se okolja prav tako ločijo med seboj. Obstajajo tri glavne vrste okolij – akademsko, industrijsko in vladno okolje. Kar je okolje kreativnega znanja v eni disciplini, ni rečeno da je lahko tudi v drugi in se lahko zelo razlikuje. To pomeni, da je narava inovacij in nastavek »kreativnega«, lahko različna.

Zakaj je okolje, ki vzpodbuja kreativno znanje tako pomembno? Vsako človeško obnašanje oz. vedenje je povezano neposredno ali posredno z okoljem. Okolje tudi po mnenju priznanih psihologov (npr. Amabile 1999) igra eno ključnih vlog v odnosu do kreativnih aktivnosti. Le-te so najvažnejša sestavina poti do inovacij in iznajdb, do novega znanja, ki je tako pomemben v današnjem svetu, ki vse bolj temelji na znanju. Iz tega vidika ni nič presenetljivega, da veliko raziskovalcev preučuje, kateri so tisti dejavniki, ki tvorijo ali izboljšujejo uspešna, kreativna okolja.

Pri razčlenjevanju okolja je pomembno vedeti, da je posameznikova percepcija realnosti tista, ki ga bo v veliki meri vodila do tega, kako bo razmišljal in delal. Pomembna je torej subjektivna ocena posameznika. To pomeni, da v zvezi z okoljem kreativnega znanja ni pomembno samo zgolj okolje kot okolica, v katerem deluje nek strokovnjak, ampak je vsaj enako pomembno različna interpretacije okolja s strani posameznikov in skupin. Na splošno to pomeni, da mora podrobna analiza okolja kreativnega znanja vsebovati vrsto različnih komponent kot so opisi nalog, splošna situacija pri delu, posameznike, skupine, organizacijo in zunanje okolje (Hemlin, Alwood, Martin 2004: 6).

2.3.1. Kaj že vemo o okolju kreativnega znanja?

Študije o okolju kreativnega znanja so razvrščene v tri skupine: študije raziskovalnega okolja, študije inovativnega okolja in študije okolja delovnega tima.

Študije raziskovalnega okolja

Številne študije (Andrews 1979; Bland in Ruffin 1992; Martin in Skea 1992; Pelz in Andrews 1966) so že bile izdelane za področje raziskovalnega okolja. Številni avtorji so namreč skušali identificirati glavne dejavnike, ki vplivajo na uspešnost raziskovalnih skupin na univerzah in drugih javnih in zasebnih raziskovalnih organizacijah ter laboratorijih.

Glavne ugotovitve teh študij so, da mora kreativno raziskovalno okolje imeti naslednje karakteristike: jasni načini delovanja in koordinacije za raziskovalce, primarna zadolžitev je raziskovanje, vzpostaviti je treba dolgoročno raziskovalno kulturo, pozitivno vzdušje v skupini, necentralizirano ureditev skupine, interna in eksterna komunikacija, osnovne vire za raziskovalce (zadosti časa, denar, oprema, dovolj raznolikosti v starosti, izkušnjah v skupini, visoka stopnja motivacije,), nagrade, dobro vodenje, dobre individualne sposobnosti in karakteristike, kvaliteten nadzor (ne preveč omejevalen).

Študije inovativnega okolja

Ena najpomembnejših avtoric na tem področju, Kanter (1996,1997), je v svojih študijah inovacij v mikro okoljih prišla do zaključkov, da imajo kreativne organizacije dokaj jasno strukturo, poudarja pa različnost, veliko povezav znotraj in zunaj organizacije, fleksibilne omejitve, jasen kolektiven duh in sodelovanje znotraj skupin in zaupanje v nadarjenost posameznikov. Kanterjeva je tudi razdelala proces inovacije v štiri faze: prva faza je, kjer se generira ideja in je tudi najbolj bistvena v vsem procesu. Druga faza je zbiranje sodelavcev, ki verjamejo, da je ideja dobra. Tretja faza je tista, kjer se ideja pretvori v konkretne procese in produkte, v četrti fazi pa se inovacija potrdi ali zavrne.

Amabile in soavtorji (Amabile in ostali 1996; Amabile 1999), še ena pomembna avtorica na tem področju, je označila klimo v delovni skupini kot eden najpomembnejših dejavnikov oz. komponent kreativnosti predvsem v mikro okoljih. Pomembni primeri teh dejavnikov, ki so že bili tudi empirično preverjeni, so spodbuda nadrejenega, svoboda izbire in delo na različnih nalogah, posedovanje zadostnih resursov, pritisk na delovnem mestu ipd.

Študije okolja delovnih skupin

Največ študij je bilo narejenih na okoljih delovnih skupin. Unsworth in Parker (2003) sta na podlagi svoje študije predlagala tri glavne skupine dejavnikov, ki vplivajo na kreativnost in inovativnost v okoljih delovnih skupin: naloge in načrt samega dela (stopnja samostojnosti, kompleksnost, časovna omejenost, obremenjenost na delu, organizacijske težave), družbene karakteristike (komunikacija v skupini, vodenje, delo v skupini) in organizacijske karakteristike (vzdušje, organizacijski načrt).

Obstaja vrsta študij okolij delovnih skupin, katere so se zopet porazdelile glede na to, kateri dejavnik vpliva je bil v središču preučevanja. Ena od skupin študij se je ukvarjala z preučevanjem vpliva nalog in načrta samega dela na uspešnost delovnih skupin. Druga

skupina študij se je posvečala družbenim interakcijam kot dejavniku, ki pomembno vpliva na kreativnost v delovnih skupinah. Ugotovili so (Sparrowe in ostali 2001), da so tisti člani delovnih skupin, ki so bili percepirani kot središčne osebe pri dajanju nasvetov v skupini, percepirani tudi kot osebno bolj uspešni. Ta ugotovitev je podpirala hipotezo, da je raziskovalec, ki ga ljudje vidijo kot osrednjo osebo interakcij, tudi dojeman kot uspešen. Tudi druge raziskave (npr. Lechler 2001) so pokazale, da kvalitetna družbena interakcija v delovnih skupinah vodi k uspehu v smislu inovativnih kapacitet. Merjene komponente so bile komunikacija (izmenjava informacij), kohezija (želja biti član skupine), delovne norme (skupna pričakovanja o obnašanju članov skupine), podpora (sodelovanje med člani skupine) in koordinacija (uskladitev med člani skupine glede na časovne, denarne in delovne zahteve).

V Franciji (Bouty 2000) je bila izvedena raziskava, ki je pokazala pomembnost socialnega kapitala, v smislu neformalne izmenjave idej in razmišljanj med strokovnjaki. Ta proces je močno vplival na proces učenja v organizacijah. Študija je pokazala pomembnost okolja kreativnega znanja, ki stimulira neformalne stike med posamezniki, ki niso člani istih ustanov in inštitutov, kar pripomore k dodatni inovativnosti tako organizacije kot posameznika.

Nikakor ne obstaja univerzalno pravilo, recept za kreativnost, inovativnost, uspešnost s pomočjo vzpostavitve primerne okolja. Iz vseh teh študij pa vseeno lahko naredimo nekaj zaključkov. Kot prvo, posameznik je zelo pomemben dejavnik v okolju kreativnega znanja v odnosu do raziskovanja kot inovativnega procesa, posebno v zgodnjih fazah procesa (v fazi generiranja idej in predlogov). Drugič, uspešno okolje zahteva poseben način vodenja in določen način dela, kjer delo vodje ni pretirano izpostavljeno, kjer mora obstajati določena avtonomija skupine in kjer je zelo pomembna samostojnost in interakcija. Tretjič, delovna skupina mora biti tolerantna do drugačnosti, različnosti med člani skupine, tako da obstaja element kreativne napetosti in ni prekomernega prilagajanja. Ter še zadnja, razlikovanje med različnimi fazami procesa kreativnega dela in inovativnosti je ključna za razumevanje okolja kreativnega znanja. Ena faza namreč lahko zahteva povsem drugačne pogoje kot druga faza.

2.3.2. Kreativna mikro okolja

V primeru preučevanja odnosa mentor mladi raziskovalec in okolja, v katerem delujeta, gre za kreativna mikro okolja. Gulbrandsen (v Hemlin in ostali 2004) je podrobno obravnaval to mikro okolje. Ugotovil je, da imajo lahko okolja kreativnega raziskovanja veliko pozitivnih vplivov, kot so sodelujočo delovno okolje in visoko stopnjo svobode, lahko pa imajo tudi negativne lastnosti, kot so različne vrste pritiskov in napetosti. Nekateri dejavniki so lahko kombinacija obeh, na primer visoka pričakovanja in ambicije. Lahko so vir inspiracije, lahko pa tudi vir stresa in s tem pritiska. To so bili tudi glavni izsledki zgodnjih empiričnih izsledkov raziskovalnih agencij. Raziskovalna uspešnost je bila najvišja pod pogoji, ki so se zdeli nasprotujoči – visoka stopnja avtonomije in hkrati odvisnost od drugih. Takrat se ustvari kreativna napetost, ki pripomore k večji uspešnosti.

Če poskusimo to prenesti na našo raziskavo, lahko prav tako definiramo pozitivne in negativne vplive kreativnega okolja: pozitivne kot so stimulatívno delovno okolje, svoboda in avtonomija pri delu, negativno že omenjena časovna omejenost, ki prinaša stres in negativno napetost.

Študije inovativnosti prav tako kažejo prisotnost napetosti pri uspešnosti. Vprašalnik, ki so ga razvili Ekval in ostali (1983) ima 10 dimenzij, tako pozitivnih (humor, zaupanje, pomoč) kot negativnih. Ugotovljeno je bilo, da dimenzija »konflikt«, ki spet kaže na prisotnost »osebnih in emocijskih napetosti« pomembno prispeva k kreativni klimi v skupini.

Avtorji zaključujejo, da je uravnotežena količina pritiska pravzaprav dobrodošla za kreativnost in uspešnost. Pokazalo se je tudi, da npr. močna prisotnost nagrajevalnega sistema za kreativnost lahko vodi k zmanjševanju potrebnega tveganja in motivacije ter posledično tudi uspešnosti. Toda po drugi strani povsem brez takega sistema za kreativnost ni dobro.

Podobne negativne učinke na notranjo motivacijo in kreativnost so odkrili v povezavi z nadzorovanjem, časovno omejenostjo in ocenjevanjem (Hennessey in Amabile 1988). Vendar so dodatne študije tudi pokazale, da obstaja veliko vrst načinov oz. variacij posameznikov, kako se prilagoditi na tako vrsto nagrajevanja in nadzora.

Študije so jasno pokazale, da je potrebno obravnavati in gledati družbene in osebne dejavnike skupaj. Osebne karakteristike ne obstajajo v praznem vakuumu, ampak so umeščene v neko

družbeno okolje na različne načine. Osebnosti kot so motivacija, splošna inteligenca, izkušnje na določenem področju in sposobnost kreativnega razmišljanja so še vedno zelo pomembni faktorji, sploh pri npr. kriteriju zaposlovanja posameznika v organizacijo, kjer je kreativnost pomembna. In ravno variacije med posamezniki, ki posedujejo relativno visoke stopnje teh kvalitete, so pomembni faktorji za delovno okolje. Tukaj je potrebno omeniti študijo Diane Crane v delu *Invisible Colleges* (1972), kjer ugotavlja, da so prav take manjše skupine, ki združujejo visoko produktivne znanstvenike, ki se v delu ujamejo, najbolj uspešne. Med seboj veliko komunicirajo in tako nadzorujejo in spremljajo hitro rastočo strukturo znanja na svojem področju. Aktivnosti takih »nevidnih kolidžev« je povečanje števila objav in tudi preko tega pridobitev novih članov na svojem področju.

Večina študij je tudi pokazala, da kreativnost ne more obstajati brez poprejšnjega širokega in poglobljenega znanja o relevantnem področju. To potrjuje trditev, ki jo je postavil Simon (1985), ki pravi, da je posedovanje relevantnega znanja nujen pogoj za kreativnost oz. uspešnost. Kreativnost in uspešnost zato nista slučajni. Kreativnost tudi ni dovolj dobra lastnost posameznika, da postane dober raziskovalec. Potrebna je tudi volja za preverjati ideje, da se kreativne ideje tudi ovrednotijo s ponavadi dokaj rutinskimi procesi. Prav tako pa so v delovni skupini potrebni tisti kreativni posamezniki, »sanjači«, vizionarji, ki sprožajo kreativne procese, in tisti, ki so bolj »z nogami na zemlji«, bolj praktično orientirani »delavci«.

Organizacijski vpliv na kreativnost

Prav tako so pomembni naslednji dejavniki, ki lahko ugodno vplivajo na kreativnost: dobro vodenje projekta, zadostni viri, splošna podpora, odobravanje, priznanje, klima, v kateri obstaja sodelovanje, ter tudi določena stopnja izziva in pritiska (Amabile v Gulbrandsen 2005: 45). Na drugi strani pa preveč nadzora, nezadostni viri, slabo vodenje, časovna stiska in preveč poudarjena tekmovalnost slabi za spodbudo kreativnosti.

Slabo vodenje, ki vključuje preveč avtoritarnosti, nepredvidljivosti in konzervativnosti, je lahko velika ovira kreativnosti oz. uspešnosti. Vendar si lahko tukaj predstavljamo tudi dilemo vodje ali mentorja, kako pristopiti do raziskovalca, do kakšne mere ga spodbujati in na drugi strani dovolj kritično nastopiti do njegovih slabih idej. Raziskovalci so tudi ugotovili, da imajo posebno mladi raziskovalci običajno drugačne potrebe za podporo, nadzorovanje in

druge voditeljske procese kot starejši raziskovalci. Zopet se pojavlja dilema, problem prave mere podpore in na drugi strani kritičnosti.

Veliko raziskovalcev je omenjalo tudi neformalno klimo v raziskovalni ekipi. Če se posameznik počuti del »ekipe«, ti le-ta lahko da več navdiha, oporo, nasvete. Neki profesor je dejal: «Ljudje delajo najboljše v skupini, in pri tem najbolj mislim na doktorske študente, kjer dobijo ravno pravno mero izziva in podpore. Pri takem delu se pokažejo veliki izzivi tudi iz mednarodne raziskovalne skupnosti. Tako da smo lahko v skupini bolj v podporni funkciji, ker smo namreč baza, iz katere mladi ljudje gredo v svet, predstavljajo, pišejo in delajo na svojih projektih, k nam pa se vrnejo »zacelit svoje rane«, po podporo in spodbudo, da gredo ponovno v svet.»

2.4. Uspešnost in publiciranje

Postopki ocenjevanja so neizogibni del vsakega znanstvenega dela. Sistem znanosti je zato prepreden z različnimi postopki ocenjevanja oziroma evaluacije (Mali 2002:122). Prav sistem znanstvene evaluacije je danes ena najbolj diskutabilnih tem v znanosti. Ali zaupati subjektivnim ekspertnim ocenam oziroma kolegialni kontroli ali uvesti mehanično objektivnost in brezosebno ocenjevanje, kjer je glavno merilo publicistična enota.

V moji nalogi smo se prav zaradi večje brezosebnosti in na nek način standardizacije ved omejili na drugi način evaluacije uspešnosti v znanosti - publiciranje oz. znanstvene objave. Tako so trenutno nastavljene tudi vse znanstvene politike na državnem, pa tudi institucijskem nivoju. Habilitacijske komisije na univerzah ocenjujejo delo posameznih raziskovalcev in so pomemben člen pri vzpenjanju na hierarhični lestvici. Za vsako napredovanje, pa tudi znanstveni naziv je predpisano število točk, ki jih raziskovalec doseže z objavami v različnih medijih. Nikakršna izjema ni tudi končni cilj vsakega mladega raziskovalca, doktorskega študenta. Še enkrat pa poudarjam, da se pojavljajo naraščajoče težnje po pripravi transparentnega in »pravičnega« modela ovrednotenja znanstvenikovega dela in uspešnosti.

Kljub kritikam je merjenje znanstvenih dosežkov na temelju znanstvenih objav še vedno najpogostejši primer in tudi v svetu najbolj sprejemljiva metoda. Na tem mestu je vsekakor treba omeniti zelo razviti sistem pri nas, kar Slovenijo uvršča med najbolj napredne države na

tem področju. Z ustanovitvijo Instituta informacijskih znanosti (IZUM), ter vzpostavitvijo bibliografskega sistema COBISS je Slovenija dobila enega najpreglednejših bibliotečnih seznamov in ureditve. Z uvedbo teh sistemov so postali bibliografski podatki še bolj transparentni in pridobili na veljavnosti.

COBISS danes predstavlja organizacijski model povezovanja knjižnic v knjižnični informacijski sistem z vzajemno katalogizacijo z vrsto spremljajočih baz podatkov. S pomočjo tega sistema je omogočena standardizirana in vzajemna obdelava knjižničnega gradiva in enotno vodenje katalogov, ustrezna je usposobljenost strokovnih delavcev za vzajemno katalogizacijo, vzpostavljena je računalniška in komunikacijska povezanost knjižnic. V sistem je vključena tudi aplikacija »Bibliografija raziskovalcev«, ki omogoča izdelavo osebnih bibliografij raziskovalcev, kajti v sistemu COBISS se po enotni metodologiji vodijo bibliografije vseh slovenskih raziskovalcev, ki so evidentirani pri Javni agenciji za raziskovalno dejavnost Republike Slovenije. V sistem vzajemne katalogizacije COBISS je trenutno vključenih 280 knjižnic članic in še 260 pridruženih članic, z preko 12 milijoni bibliografskimi zapisi v vzajemni bazi podatkov.

2.5. Vpliv mentorja na uspešnost mladega raziskovalca

Če povzamemo ugotovitve avtorjev, ki so obravnavane v predhodnih poglavjih, lahko ugotovimo, da na uspešnost, tako posameznika kot delovne skupine, vpliva več dejavnikov.

2.5.1. Razlaga pojmov

Konstrukte, ki sem jih uporabil v nalogi, na kratko povzemam v tem poglavju.

2.5.1.1. Uspešnost

O uspešnosti oz. kreativnosti je bilo veliko povedanega v uvodnem teoretičnem delu naloge. Naj povzamem glavne misli. V znanosti je pojem originalnosti, novega, s tem pa povezano kreativnostjo glavni motiv, hkrati pa skorajda edini pogoj, ki ga raziskovalci morajo dosegati, da lahko v raziskovalnem delu normalno delujejo.

Uspešnost je v moji nalogi merjena skozi število publikacij, ki jih posamezen avtor objavi. Dodana je tudi komponenta kakovosti, s pomočjo drugačnega vrednotenja objav.

2.5.1.2. Avtonomnost nasproti nadzoru

Literatura o kreativnosti izpostavlja avtonomijo kot bistven predpogoj za kreativno in uspešno delo. Vendar je potrebno ločiti – močna individualna avtonomija je bila ugotovljena tudi v tipičnih nizko rangiranih univerzitetnih oddelkih in slabih industrijskih raziskovalno-razvojnih oddelkih. Zdi se, da je pri visoko zmogljivih znanstvenih oddelkih avtonomija sicer nujna, ampak nujno povezana z skupno vizijo, močno skupinsko kohezijo, aktivno medsebojno podporo, nadpovprečno stopnjo interakcije.

Še vedno pa ostajata svoboda pri delu in avtonomnost glavni karakteristiki, ki si ju želijo raziskovalci. Raziskovalci morajo imeti svobodo, ne smejo biti vedno zavrjeni, ko pridejo na dan z novo idejo, novim predlogom. Treba je imeti vsaj nekaj individualne svobode pri delu, da se lahko pojavijo nove ideje, začnejo lastni projekti in izberejo sodelavci. Pomembno je zaupanje in medsebojna vzpodbuda. Če se ljudje ne bodo počutili varno, če ne bo okolja, ki

jih bo podpiralo pri novih idejah, ki na začetku po pravilu veljajo za zgrešene, potem ni kreativnosti. Potrebna je potrpežljivost.

2.5.1.3. Notranji dejavniki nasproti zunanjim dejavnikom motivacije

Ko je govor o uspešnosti, kreativnosti in inovativnosti raziskovalcev seveda ne moremo mimo osebnih karakteristik raziskovalcev, saj so prav oni tisti, ki so nosilci znanja, ki sestavljajo in tvorijo delovne skupine.

Mnoge študije kreativnosti in raziskovalne uspešnosti izhajajo iz psihologije, kjer ima »notranja motivacija« in sorodni koncepti osrednjo vlogo. Osrednjo vlogo po teh teorijah ima močna individualna motivacija, predanost za raziskovanje, kdaj tudi ob pomanjkanju zunanjih nagrad. Da so najboljši raziskovalci v bistvu visoko motivirane delovne skupine, so prav tako potrdile različne študije (Merton 1968, Pelz in Andrews 1966).

Notranja motivacija je najpomembnejša. Posameznik bo najbolj uspešen, najbolj kreativen, ko bo motiviran najprej z interesom, zadovoljnostjo, uživanjem in izzivom samega dela in ne z zunanjimi pritiski. Ugotovili so, da so pričakovanja ali obljube denarnega ali drugega zunanjšega tipa v večini primerov reducirala posameznikovo notranjo motivacijo za določeno aktivnost (Hemlin, Alwood, Martin 2004: 39).

2.5.1.4. Pomoč, nasveti

Izbira mentorja je eden najpomembnejših korakov pri doseganju doktorskega naziva. On bo namreč tisti, ki bo nadzoroval potek študija, še bolj pomembno pa dajal nasvete s tem v zvezi. Že definicija mentorja pravi, da je to oseba, ki »zagotavlja podporo, trening, daje nasvete in daje tudi socialno oporo v organizaciji. Zagotavlja tudi izzive na delovnem in učnem področju, ter je na splošno vzor in oporo svojemu varovancu« (Hequet v Milkovich, Bourdeau 1994:459).

2.5.1.5. Integracija doktorata v raziskovalno tradicijo raziskovalne skupine

Znanstvena uspešnost mladega raziskovalca je lahko odvisna tudi od tematike samega doktorata. Doktorat mladega raziskovalca lahko predstavlja povsem novo tematiko znotraj

raziskovalne ekipe. V tem primeru, je potrebno več časa, da se znanje akumulira, iz česar nato sledijo objave in nastopi na konferencah. Druga možnost je, da je doktorat že integriran v tradicijo in delo raziskovalne skupine. V tem primeru lahko v krajšem času mladi raziskovalec pride do potrebne količine informacij in znanja, ki je potrebno za objave in nenazadnje do kvalitetne doktorske disertacije. V primeru mladega raziskovalca gre za drugo možnost, ker imajo zakonsko opredeljeno relativno kratko obdobje za pripravo doktorske disertacije.

2.6. Hipoteze in teoretski model

S pomočjo teh teoretskih izhodišč sem postavil hipoteze in naredil teoretski model za pojasnjevanje večje ali manjše uspešnosti mladega raziskovalca.

Hipoteza 1:

Večji kot je nadzor mentorja manjša je uspešnost mladega raziskovalca.

Hipoteza 2:

Večja kot je uspešnost mentorja večja je uspešnost mladega raziskovalca.

Hipoteza 3:

Večja kot je mentorjeva pripravljenost svetovanja mlademu raziskovalcu bolj je mladi raziskovalec uspešen.

Hipoteza 4:

V večji meri kot je vzrok za izdelavo doktorata zanimanje za raziskovanje in avtonomnost večja je uspešnost mladega raziskovalca.

Hipoteza 5:

V večji meri kot je raziskovalec avtonomen pri raziskovanju večja je uspešnost mladega raziskovalca.

Hipoteza 6:

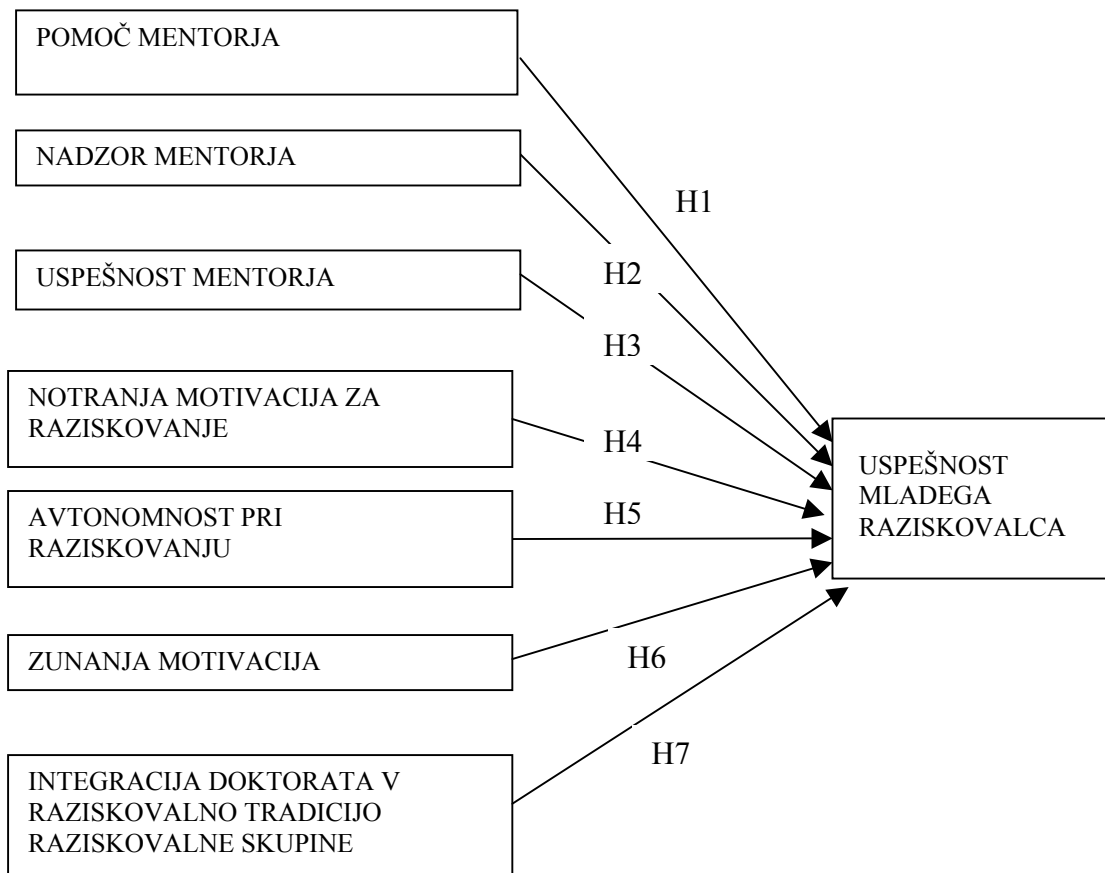
V večji meri kot je vzrok za izdelavo doktorata prednost v karieri manjša je uspešnost mladega raziskovalca.

Hipoteza 7:

V večji meri kot je doktorat integriran v raziskovalno tradicijo raziskovalne skupine večja je uspešnost mladega raziskovalca.

Teoretski model je predstavljen na spodnji sliki:

Slika 2: Teoretski model



3. Empirično preverjanje hipotez

3.1. Zbiranje podatkov

3.1.1. Definicija raziskovalne skupine

Najprej so bili izbrani mladi raziskovalci, ki so bili v tretjem letu doktorskega študija.. Ti študenti namreč že imajo izkušnje tako z raziskovanjem kot tudi z objavami.

Definicija raziskovalne skupine, v kateri dela mladi raziskovalec, je bila hkrati tudi ena najbolj pomembnih in odločilnih točk v procesu zbiranja podatkov. Ker raziskovalne skupine formalno ne obstajajo, je bilo treba najti način, kako bomo zamejili skupino ter kako se bomo članom skupin sploh približali.

Prva misel je bila, da bi za raziskovalno skupino izbrali kar oddelek, na katerem deluje mladi raziskovalec. Glavni problem pri tem so bile večje skupine, pri katerih tak način določanja meja skupin ni deloval. Druga težava je v projektih, ki se odvijajo med različnimi oddelki, nemalokrat locirani tudi na različnih lokacijah. Še posebej velja to v naravoslovju, kjer fakultete sodelujejo z gospodarstvom. Zaradi takih problemov je bilo potrebno poiskati drugačne rešitve. Porajala se je tudi ideja, da bi svojo raziskovalno skupino določil kar mladi raziskovalec sam. Vendar se je tudi tukaj pojavila težava – mladi raziskovalec ne more poznati morebitnih virov znanja in pomoči, ki jih bo morebiti deležen v prihodnosti.

Tako smo se v mednarodni skupini INSOC odločili, da bo tisti, ki bo definiral delovno skupino mladega raziskovalca, njegov uradni mentor. Menili smo, da bo ravno on tisti, ki bo videl morebitne priložnosti mladega raziskovalca v prihodnosti, na koga se lahko še obrne in s kom bi bilo morebiti dobro sodelovati.

Za definicijo in zamejitev delovnih skupin mladega raziskovalca smo torej izbrali njegovega mentorja. Sezname vseh mladih raziskovalcev, ki so prišli v poštev in njihovih mentorjev (tretje leto podiplomskega študija) nam je posredovalo Ministrstvo za znanost, šolstvo in šport v letu 2002. Najprej je bilo potrebno s pomočjo imenikov in interneta poiskati delovne naslove vseh mentorjev in dobiti njihovo delovno telefonsko številko. Ko so bili naslovi in številke zbrani, smo mentorjem poslali pismo, v katerem smo jih obvestili, da jih bomo čez nekaj dni poklicali in se z njimi poskusili dogovoriti za osebni intervju. Te zmenke so nato

opravile anketarke in anketarji, ki so bili skrbno izbrani za opravljanje osebnih intervjujev. Z mentorji so stopili(e) v stik prek telefona ter se napovedali(e) za osebni intervju. To je bilo tudi mesto prvih neodgovorov oz. zavrnitev. Določenih mentorjev se ni dalo dobiti ali pa so njihovi sodelavci sporočili, da delajo drugje, da so v tujini ipd. Tretji možen izvor neodgovorov je bil tudi zavrnitev sodelovanja.

Tako je bila v prvem koraku zbiranja podatkov opravljena anketa med mentorji mladih raziskovalcev, ki so odgovorili na vprašanje, kdo vse deluje v raziskovalni skupini mladega raziskovalca. Mentorji so bili zaproseni, da nam povedo imena in priimke vseh, ki sodelujejo v delavni skupini. Za ta namen smo razvili tri generatorje imen (glej prilogo). Prosili smo jih še, da nam posredujejo elektronske naslove vseh sodelujočih, kajti glavni del zbiranja podatkov je bila spletna anketa med vsemi člani raziskovalne skupine. Zbiranje imen in naslovov je potekalo kar nekaj časa, potem pa je bilo potrebno te naslove še preveriti, kajti velikokrat se je zgodilo, da nam mentorji enostavno niso znali povedati vseh elektronskih naslovov. Ko je bilo pregledovanje naslovov in imen zaključeno, je bil dejansko ustvarjen pogoj za začetek spletne ankete oz. osrednjega dela zbiranja podatkov.

3.1.2. Anketa

Dva sicer različna, vendar zelo podobna vprašalnika, sta bila skonstruirana za potrebe ankete. Eden je bil narejen posebej za mlade raziskovalce, ta vprašalnik je bil daljši in je vseboval več dodatnih tem, ki so bile namenjene prav posebej njim. Mentorji ter ostali člani delavnih skupin so dobili malo manj obsežne vprašalnike, le-ti so obsegali v glavnem omrežna vprašanja.

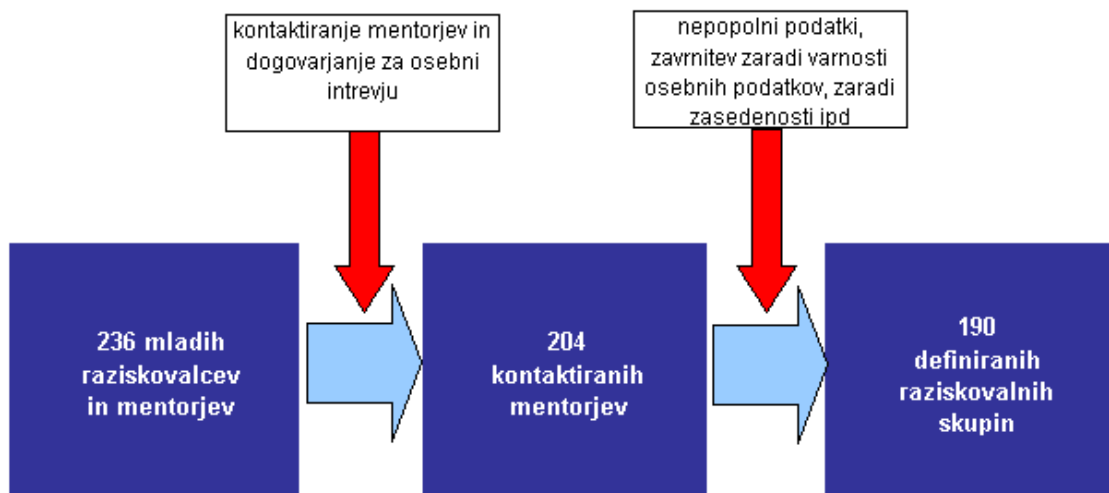
3.1.3. Stopnja odgovarjanja

Kot sem zgoraj nakazal, je bil naš raziskovalni okvir osredotočen na doktorske študente s statusom mladih raziskovalcev, ki so v tretjem letu študija. Seznam mladih raziskovalcev, ki so zadoščali tem pogojem in seznam njihovih formalnih mentorjev nam je v letu 2002 posredovalo Ministrstvo za znanost, šolstvo in šport. Takih mladih raziskovalcev je bilo v šolskem letu (2002/03) v Sloveniji 236. To je celotni vzorec enot (mladih raziskovalcev) za Slovenijo.

V prvem koraku raziskave je bilo potrebno pridobiti naslove mentorjev mladih raziskovalcev. Naslove smo potrebovali, ker je glede na načrt raziskave bilo predvideno pismo z vabilom k sodelovanju s strani izvajalca, to je Fakultete za družbene vede. S kontaktom je mišljena predvsem službena telefonska številka, da se je z mentorjem lahko vzpostavil osebni kontakt in tudi dogovor o obisku anketarjev in času odgovarjanja na osebno anketo.

Na tej stopnji so se seveda pojavili prvi neodgovori, zavrnitve, oziroma nekontaktirane osebe. Ob zaključku prve stopnje anketiranja smo imeli 204 opravljenih ali bolje rečeno kontaktiranih mentorjev, kar pomeni 86% stopnjo odgovarjanja na anketo. Vseh ostalih mentorjev nismo mogli priklicati oziroma so že na začetku zavrnilo sodelovanje. Ta številka se je nato iz različnih razlogov še zmanjšala. Ti razlogi so bili naslednji: mentor je zavrnil anketo zaradi skrbi o zaupnosti podatkov, mentor nam ni dal vseh potrebnih podatkov oz. so bili ti zelo pomanjkljivi, mentor je zavrnil anketo zaradi pomanjkanja časa,... Tako smo prišli do 190 opravljenih in veljavnih anket (81% stopnja odgovarjanja), kar je predstavljalo vzorec za drugi korak raziskave.

Slika 3: Stopnja odgovarjanja skozi process zbiranja podatkov



V drugi fazi raziskave smo izhajali iz vzorca 190 raziskovalnih skupin, kar je skupaj pomenilo 1365 mladih raziskovalcev, raziskovalcev, sodelavcev in drugih, ki so jih mentorji imenovali kot osebe, ki delujejo v raziskovalnih skupinah mladih raziskovalcev. Tukaj je potrebno povedati, da so se nekateri raziskovalci pojavili v več raziskovalnih skupinah hkrati.

Zaradi velikega števila različnih institucij, kjer so anketirani delali, predvsem pa zaradi večjega števila tujih raziskovalcev, smo se odločili za izvedbo spletne ankete. Vsem

sodelujočim v anketi smo v prvi polovici leta 2003 najprej poslali pismo, tujim raziskovalcem pa elektronsko sporočilo, kjer smo jih obvestili o anketi ter jih vljudno povabili naj odgovorijo na spletno anketo. Nato smo jim čez nekaj dni poslali elektronsko sporočilo, v katerem je bila na kratko opisana značilnosti ankete, vsebovalo pa je tudi povezavo na mesto, kjer se je spletna anketa nahajala. V tem koraku raziskave se je pokazalo, da je imelo kar nekaj mentorjev zastarele elektronske naslove. Če smo naslove naknadno iskali na internetu smo zasledili zastarele podatke o osebju na več spletnih predstavitvenih straneh institucij. To je bil tudi glavni problem v tej fazi raziskave.

Za prvo elektronsko pošto z povabilom k anketi smo v primeru, če niso odgovorili na anketo, anketiranim poslali še dva opomnika, kjer smo jih opomnili, da še niso odgovorili na anketo ter jih ponovno vljudno povabili k sodelovanju.

Končno število odgovorjenih anket je bilo 711, kar pomeni 52% stopnjo odgovarjanja. Če pogledamo samo odgovorjene ankete pri mladih raziskovalcih, je ta delež nekoliko višji – od 194 mladih raziskovalcih (4 delovne skupine so vsebovale dva mlada raziskovalca) je na anketo odgovorilo 117 mladih raziskovalcev, kar pomeni 60% stopnjo odgovarjanja. V spodnji tabeli prikazujemo razporeditev odgovarjanja še po posameznih valih druge faze raziskave.

Tabela 1: Stopnja odgovarjanja po fazah raziskave

VAL	STOPNJA ODGOVOROV (%)	ODGOVORI (Abs.)
ELEK. POŠTA	36,4%	494
	+ 12,2%	
OPOMNIK 1	48,7%	660
	+ 3,8%	
OPOMNIK 2	52,4%	711

3.1.4. Vzpostavitev diade

Po zaključenem zbiranju podatkov so se pokazale različne možnosti analize podatkov. Odprle so se možnosti preučevanja na nivoju mladega raziskovalca, na nivoju mladega raziskovalca v povezavi z mentorjem in na nivoju celotne raziskovalne skupine.

V diplomski nalogi smo se osredotočili na povezavo med mladim raziskovalcem in njegovim mentorjem. Za analizo odnosa med mentorjem in mladim raziskovalcem (diada), mora biti zagotovljen pogoj, da sta na anketo odgovorila oba. Zbrali smo 117 anket mladih raziskovalcev in 102 ankete mentorjev. Ker so se pojavili primeri, kjer je na anketo odgovoril bodisi samo mladi raziskovalec bodisi samo mentor, smo na koncu dobili 69 popolnih diad, to je anket, kjer je zadoščen pogoj, da sta na anketo odgovorila tako mladi raziskovalec kot mentor.

Slika 4: Število diad, ki so nastale na podlagi anket mladega raziskovalca in mentorja



Naslednji korak v analizi je bil ponoven skrben pregled vseh podatkov. To je seveda nujen običajen postopek, ki pa pride pri dokaj nizkem številu opravljenih anket še toliko bolj do izraza.

Glede na vsebino in obsežnost raziskave smo imeli večje število spremenljivk za pojasnjevanje uspešnosti mladih raziskovalcev. Le-te bi lahko razvrstili v dve skupini: »dejstvene« spremenljivke (spol, starost, ustanova ipd..) ter spremenljivke, ki merijo klimo v raziskovalni skupini in odnos mentor – mladi raziskovalec.

Odvisna spremenljivka v tej raziskavi je »uspešnost mladega raziskovalca«, ki je definirana s številom objav, člankov, publikacij, internih znanstvenih poročil, številom nastopov in predstavitev znanstvenih rezultatov na različnih konferencah.

Na koncu je prišlo še do dodatnega »čiščenja« baze glede na logičnost odgovorov posameznikov. Zaradi manjkajočih podatkov v ključnih spremenljivkah, je namreč prihajalo do nekonsistentnosti podatkov, kar bi lahko pomembno vplivalo na končne rezultate. Na podlagi tega čiščenja smo izključili še 9 dodatnih enot in na koncu smo imeli 60 popolnih »diad«.

3.2. Predstavitev vzorca in primerjava končnega vzorca s celotnim vzorcem

Za predstavitev uporabljenega vzorca mladih raziskovalcev in njihovih mentorjev (diade), sem pripravil tabelo, v kateri je predstavljen vzorec po nekaterih ključnih spremenljivkah, hkrati pa je tudi primerjan z vrednostmi v celotnem vzorcu. Celoten vzorec (204 kontaktirani mentorji) v tem primeru pomeni, da so v podatkih vključeni tudi mladi raziskovalci, kjer mentor ni odgovarjal (49 mladih raziskovalcev, skupaj 118), ter mentorji, kjer mladi raziskovalec ni odgovoril na anketo (34 mentorjev, skupaj 103).

V končnem vzorcu »diad« je vključenih 60 mentorjev in 60 mladih raziskovalcev. Večinoma »diade« prihajajo iz naravoslovne smeri (83%), več je tudi takih, ki prihajajo iz univerzitetnega okolja (55%). V vzorcu je več moških mladih raziskovalcev (57%).

Primerjava rezultatov pridobljenih iz podatkov o »diadi« in rezultati, dobljenimi na celotnem vzorcu (vsi mladi raziskovalci in mentorji) nam kažejo, da se »diada« ne razlikuje prav veliko od celotnega vzorca. Vsi odstotki so dokaj podobni. Še največje odstopanje se pojavlja pri spremenljivki »univerza-inštituti«, kjer so v vzorcu »diad« malce manj zastopani raziskovalci iz univerzitetnega okolja.

Tabela 2: Primerjava ključnih spremenljivk v vzorcu "diada" in na celotnem vzorcu

spremenljivka			CELOTEN VZOREC		DIADA	
			% / povprečje	n	% / povprečje	n
OPIS RAZISKOVALNE SKUPINE						
naravoslovje-družboslovje	naravoslovje	%	82%	125	83%	50
	družboslovje	%	18%	27	17%	10
univerza-inštituti	univerza	%	61%	92	55%	33
	ni univerza (inštituti,...)	%	40%	60	45%	27
LASTNOSTI MLADEGA RAZISKOVALCA						
spol	moški	%	61%	71	57%	34
	ženska	%	39%	46	43%	26
starost		povprečje	29,5	116	29,2	60
LASTNOSTI MENTORJA						
spol	moški	%	73%	74	75%	45
	ženski	%	27%	27	25%	15
starost		povprečje	48	100	48,3	60

3.3. Operacionalizacija

3.3.1. Uspešnost mladega raziskovalca

Uspešnost mladega raziskovalca je ključna odvisna spremenljivka v raziskavi. Spremenljivka uspešnost je operacionalizirana skozi število objav svojih del v člankih, knjigah in publikacijah. To je posebej v akademskem svetu glavno merilo uspešnosti raziskovalca, število in vrsta objav je predpogoj oziroma pogoj za imenovanje oz. dosego vrste akademskih nazivov in položajev. Ta spremenljivka meri količino znanstvenega dosežka, ki ga je ustvaril, znanja, ki si jih je pridobil tekom svojega študija.

V raziskavi smo merili različne objave in druge uspehe mladega raziskovalca in drugih članov raziskovalne skupine. Vprašanje se je glasilo:

»Zanima nas, koliko člankov in kakšne vrste člankov ste objavili, odkar ste začeli pripravljati svojo doktorsko disertacijo. Ali ste od 1. januarja 2001 objavili kakšno publikacijo, oziroma so jo uradno sprejeli za objavo, kjer ste bili eden (ena) od navedenih avtorjev (avtoric)? Ali ste od 1. januarja 2001 sodelovali na kakšni konferenci ali delavnici?«

Merjenje je bilo dvostopenjsko. Najprej smo anketiranega povprašali, ali sploh je v določenem obdobju objavil določeno publikacijo ali nastopil na kakšni konferenci. V primeru, da je bil odgovor pritrdilen se je anketiranega vprašalo po številu objavljenih publikacij oziroma nastopih. Publikacije so bile ločene na knjige, članke in raziskovalna poročila (ang. papers) na eni strani in glede na objave v nacionalnih ali mednarodnih revijah, z ali brez faktorja vpliva in z ali brez recenzije. Publikacije in nastope na konferencah smo nato klasificirali v več razredov:

- INT_ART - mednarodni članek z ali brez recenzije, knjiga
- PUB_REW - članek, poglavje v knjigi in druga poročila z recenzijo
- PUB_NORM – članek, knjiga, poglavje v knjigi, poročila v nastajanju in interna raziskovalna poročila brez recenzije
- PAP_CONF – mednarodna ali nacionalna konferenca ali delavnica brez predstavitve

Ker imajo publikacije tudi po zakonu o točkovanju bibliografije različno vrednost, smo v obrazec za izračun znanstvene uspešnosti vnesli še uteži za posamezne sklope. Prva dva sta zaradi večje pomembnosti dobila utež 2, ostala dva pa sta imela utež 1.

Obrazec za izračun uspešnosti je tako naslednji:

$$\text{USPEŠNOST} = 2 * \text{INT ART} + 2 * \text{PUB_REW} + 1 * \text{PUB_NORM} + 1 * \text{PAP_CONF}$$

Za vzorec 60 mladih raziskovalcev je dobljena naslednja porazdelitev uspešnosti in izračunane osnovne statistike:

Slika 5: Porazdelitev spremenljivke “uspešnost mladega raziskovalca”

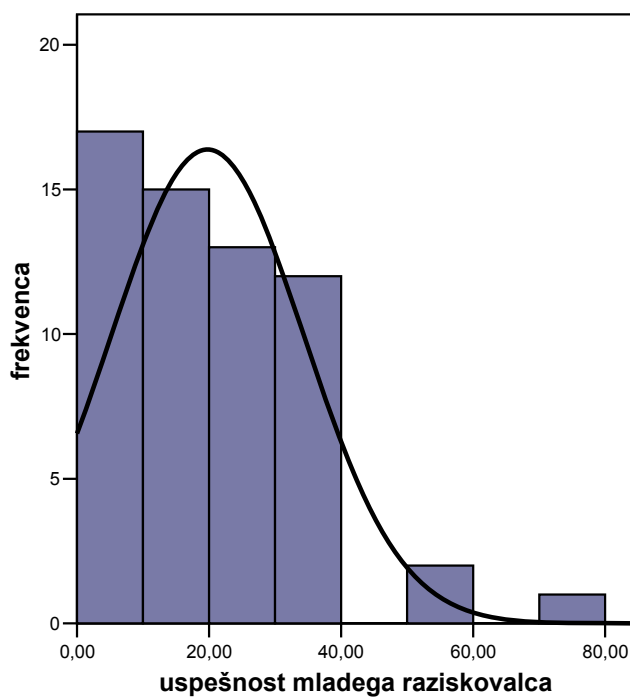


Tabela 3: Učinkovitost mladega raziskovalca

	n	Min	max	povprečje	standardni odklon
uspešnost mladega raziskovalca	60	0	74	19,7	14,6

3.3.2. Pomoč (strokovna) mentorja mlademu raziskovalcu

Pomoč mentorja je operacionalizirana s strokovno pomočjo mentorja mlademu raziskovalcu. S to spremenljivki v anketi preverjamo, koliko je mentor mlademu raziskovalcu na voljo. Je ena najpomembnejših dimenzij, ki naj bi bila prisotna pri šolanju mladih strokovnjakov. V raziskavi smo to operacionalizirali z omrežnim vprašanjem, za potrebe moje naloge pa so izdvojeni samo odgovori mladega raziskovalca. Strokovna pomoč je v tem primeru enosmerno merjena relacija, saj hočemo izmeriti ali ima mlad raziskovalec na voljo mentorja, da se obrne k njemu, ko naleti na probleme, povezane z njegovim raziskovalnim delom.

Natančna formulacija vprašanja je naslednja:

»Razmislite o vseh problemih, povezanih s službo, kar ste jih imeli v preteklem letu (to je od 1. novembra 2002) in jih niste mogli rešiti sami. Kako pogosto ste se po strokovni nasvet zatekli h kateremu od vaših sodelavcev z naslednjega seznama?«

Anketirani so odgovarjali na naslednji lestvici:

- 1 - ni bilo lani
- 2 - samo enkrat lani
- 3 - večkrat letno
- 4 - približno enkrat mesečno
- 5 - večkrat mesečno
- 6 - tedensko
- 7 - večkrat na teden
- 8 - vsak dan.

Spremenljivka ima povprečje 5,0, kar pomeni, da so se mladi raziskovalci v povprečju po strokovni nasvet k mentorju zatekli večkrat na mesec.

Slika 6: Strokovna pomoč mentorja mlademu raziskovalcu

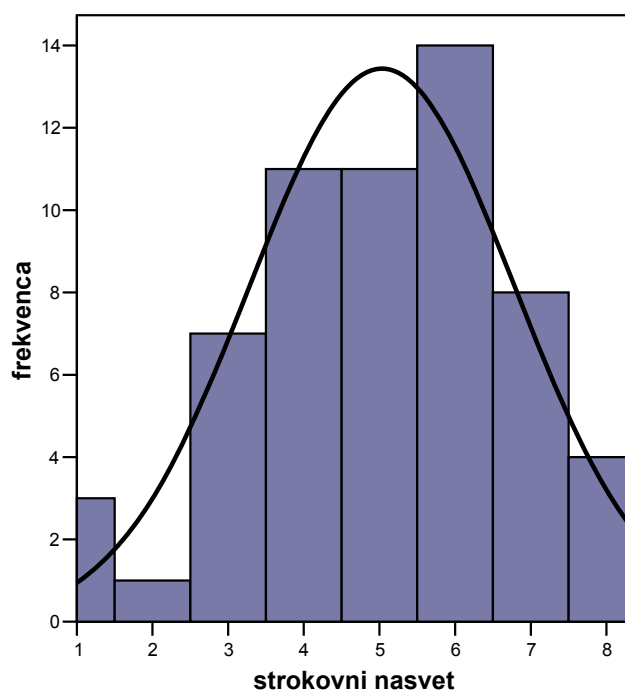


Tabela 4: Strokovna pomoč mentorja mlademu raziskovalcu

	n	Min	max	povprečje	standardni odklon
strokovna pomoč	59	1	8	5,0	1,8

3.3.3. Nadzor mentorja

Eden od bistvenih dejavnikov uspešnosti doktorskega študenta je odnos, ki ga ima s svojim mentorjem. Seveda je v delovnih skupinah zelo pomembna splošna klima, splošno vzdušje, vseeno pa je ravno odnos mentor-mladi raziskovalec ključen, da mladega raziskovalca ponavadi veže na določeno delovno skupino. Boljši kot je ta odnos, večji motiv, želja se poraja pri študentu, posledica tega pa je tudi večja uspešnost. Vendar pa mora biti ta odnos takšen, da mentor mlademu raziskovalcu dopušča raziskovalno svobodo, ki je ključnega pomena za razvoj kreativnosti in posledično tudi večjo uspešnost. Pretiran nadzor je največji sovražnik kreativnosti.

Spremenljivko smo operacionalizirali s tremi indikatorji z lestvico od 1 do 7, kjer 1 pomeni, da trditev sploh ne drži, 7 pa pomeni, da trditev popolnoma drži.

Spremenljivka »nadzor mentorja« je merjena s tremi indikatorji, od katerih sta bila dva prvotno obrnjena v negativno smer. Zato smo jih rekodirali in dobili indikatorje, pri katerem večja vrednost pomeni, da mentor manj nadzoruje in manj vsiljuje svoje mnenje mlademu raziskovalcu. Iz tega razloga ta spremenljivka v nadaljevanju naloge nastopa z imenom »ne-nadzor mentorja«.

Tabela 5: Nadzor mentorja

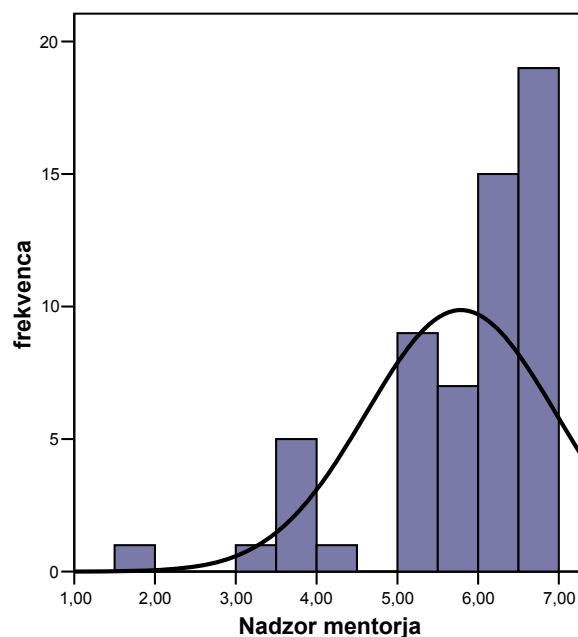
	n	min	max	povprečje	standardni odklon
Moj mentor mi pri vsebini moje doktorske naloge pušča dovolj svobode	58	2	7	6,0	1,2
Moj mentor mi prepogosto vsiljuje svoje mnenje*	58	1	7	5,4	1,6
Moj mentor preveč nadrobno usmerja potek raziskave, povezane z mojim doktoratom*	58	2	7	6,0	1,3

Zanesljivost (Cronbachov koeficient): $\alpha = 0,80$

Ker je izračunana zanesljivost merjenja dovolj visoka, lahko iz indikatorjev sestavimo Likertovo lestvico¹.

Rezultati nam pokažejo, da so mladi raziskovalci v povprečju zadovoljni z svobodo, ki jim jo pri delu pušča njihov mentor (povprečje 5,8).

Slika 7: Porazdelitev spremenljivke “nadzor mentorja” – Likertova lestvica



¹ Likertovo lestvico konstruiramo iz večjega števila spremenljivk, ki nam vse merijo isti koncept. Merjeni koncept želimo zaobjeti v eno samo spremenljivko, ki jo konstruiramo na naslednji način: vrednosti vseh spremenljivk, ki jih vključimo v konstrukcijo nove spremenljivke, seštejemo ter dobljeno vsoto delimo s številom spremenljivk. Nova (konstruirana) spremenljivka je intervalnega tipa.

Tabela 6: Likertova lestvica – nadzor s strani mentorja

	n	min	max	povprečje	standardni odklon
(ne)nadzor mentorja	58	1,7	7,0	5,8	1,2

3.3.4. Lastnosti mentorja

3.3.4.1. Uspešnost mentorja

Uspešnost mentorja je izračunana na enak način kot uspešnost mladega raziskovalca. Mentorja smo spraševali po številu objavljenih del in publikacij v zadnjem obdobju, ter nato te navedbe klasificirali, ter izračunali spremenljivko »uspešnost mentorja«.

Slika 8: uspešnost mentorja

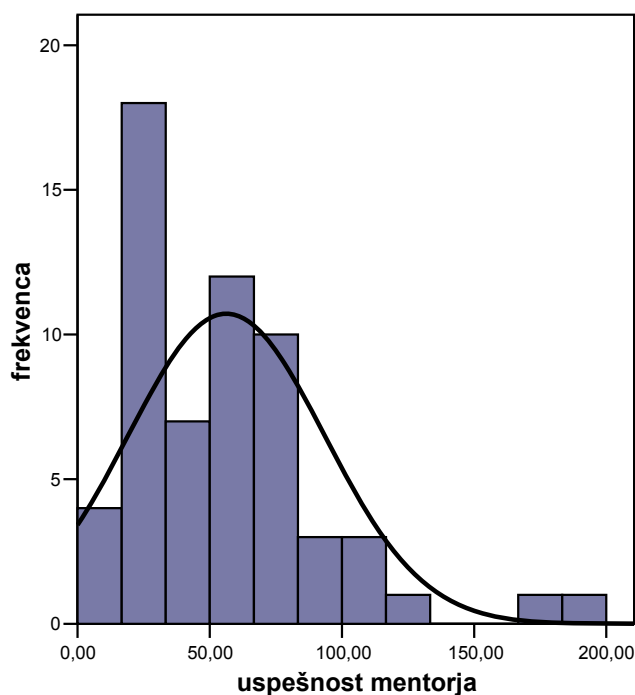


Tabela 7: Uspešnost mentorja

	n	Min	max	povprečje	standardni odklon
uspešnost mentorja	60	7	194	56,3	37,2

V nadaljevanju predstavljam še dve spremenljivki, ki predstavljata lastnosti mentorja, to sta spol in starost mentorja. Ti dve spremenljivki v pojasnjevalnem modelu nastopata kot kontrolni spremenljivki.

3.3.4.2. Spol

V anketiranem vzorcu “diad” imamo 75% moških mentorjev in 25% ženskih mentorjev. Za potrebe regresijske analize smo spremenljivko rekodirali v 0-ženske, 1-moški.

Tabela 8: Spol - mentor

	n	%
Moški	45	75%
Ženski	15	25%
Skupaj	60	100%

3.2.4.3. Starost

Povprečna starost mentorjev v “diadi” znaša 48,3 leta. Najmlajši mentor šteje 32, najstarejši pa 65 let starosti.

Tabela 9: Starost mentor

	n	Min	max	povprečje	standardni odklon
Starost (mentor)	60	32	65	48,3	8,2

3.3.5. Motivacija za začetek doktorskega študija

Razlogi, ki študente motivirajo, oziroma privedejo do tega, da se odločijo za začetek doktorskega študija, so lahko različni. Študenta k začetku doktorskega študija lahko privedejo razlogi kot so npr. avtonomnost, akademska kariera, zanimanje za raziskovanje, prednosti pri nadaljnji karieri ali še kakšni drugi zunanji dejavniki. Konstrukt je merjen z devetimi indikatorji motivacije, ki so jih na podlagi preteklih raziskav na univerzi v Gentu (Van der Velde in Pyck) predlagali belgijski raziskovalci (Waege, Agnesens, De Lange) Indikatorji so naslednji:

- moje veliko zanimanje za ta predmet.
- pridobitev doktorskega naziva kot takega.
- možnost, da bi vodil/a lastno raziskovanje.
- ugled, ki ga daje status doktorskega kandidata.
- boljše možnosti za zaposlitev, ki jih omogoča doktorski naziv
- možnost, da se specializiram na svojem raziskovalnem področju
- samostojnost pri delu.
- intelektualna svoboda.
- moje veliko zanimanje za raziskovanje.

Lestvica, na kateri merimo pomembnost posamezne dimenzije, je naslednja : 1 pomeni, da je dejavnik zelo nepomemben, 7 pa pomeni, da je dejavnik zelo pomemben.

Po teoriji naj bi konstrukt »Motivacija za začetek doktorskega študija« sestavljale 3 dimenzije. Belgijski raziskovalci so dimenzije poimenovali na naslednji način:

- 1.faktor (A) = avtonomija pri delu
2. faktor (R) = zanimanje za raziskovanje
3. faktor (C) = prednosti pri karieri

V tabeli 8 predstavljam osnovne statistike indikatorjev.

Tabela 10: Razlogi za začetek doktorskega študija – opis spremenljivk

D	Indikatorji	n	min	max	povprečje	stand. odklon
R	Moje veliko zanimanje za ta predmet.	60	1	7	6,0	1,3
C	Pridobitev doktorskega naziva kot takega.	59	1	7	3,9	1,8
A	Možnost, da bi vodil/a lastno raziskovanje.	60	1	7	5,1	1,5
C	Ugled, ki ga daje status doktorskega kandidata.	60	1	7	3,1	1,6
C	Boljše možnosti za zaposlitev, ki jih omogoča doktorski naziv	60	1	7	4,6	1,9
R	Možnost, da se specializiram na svojem raziskovalnem področju	60	2	7	5,5	1,4
A	Samostojnost pri delu.	60	1	7	5,7	1,4
A	Intelektualna svoboda.	60	1	7	6,0	1,4
R	Moje veliko zanimanje za raziskovanje.	60	1	7	6,2	1,2

Za preverjanje ali indikatorji res merijo predpostavljene dimenzije smo izvedli faktorsko analizo in sicer metodo glavnih osi s poševno rotacijo. Na osnovi »scree« diagrama smo se odločili za 2 faktorja. Vidimo lahko, da se teoretska faktorja »avtonomija pri delu« in »zanimanje za raziskovanje« v našem primeru združita v en sam faktor. Faktor »prednost pri karieri« se je pokazal kot čista dimenzija. Zato bomo prvi faktor poimenovali »zanimanje za raziskovanje in avtonomija pri delu«.

V tabeli 9 predstavljam rezultate »pattern« uteži.

Tabela 11: "Pattern" uteži, Motivacija za začetek doktorskega študija

	1	2	komunaliteta
(R)Moje veliko zanimanje za ta predmet.	,731	,086	,618
(C)Pridobitev doktorskega naziva kot takega.	,017	,868	,518
(A)Možnost, da bi vodil/a lastno raziskovanje.	,713	-,100	,463
(C)Ugled, ki ga daje status doktorskega kandidata.	-,052	,773	,488
(C)Boljše možnosti za zaposlitev, ki jih omogoča doktorski naziv	,038	,443	,214
(R)Možnost, da se specializiram na svojem raziskovalnem področju	,758	-,125	,590
(A)Samostojnost pri delu.	,805	,020	,639
(A)Intelektualna svoboda.	,643	,207	,570
(R)Moje veliko zanimanje za raziskovanje.	,760	,049	,585
Metoda glavnih osi, poševna rotacija - delež pojasnjene variance			54,5%

Korelacija med faktorjema je ,268.

Na podlagi rezultatov faktorske analize sem konstruiral sestavljeno Likertovo lestvico obeh dimenzij.

Indikatorji, ki merijo dimenzijo »zanimanje za raziskovanje in avtonomija pri delu« so naslednji:

- moje veliko zanimanje za ta predmet
- možnost, da bi vodil/a lastno raziskovanje
- možnost, da se specializiram na svojem raziskovalnem področju
- samostojnost pri delu
- intelektualna svoboda
- moje veliko zanimanje za raziskovanje

Zanesljivost indikatorjev pri prvi dimenziji je $\alpha=0,88$.

Povprečna vrednost odgovorov (5,7) sestavljene Likertove lestvice nam kaže, da je glavni motivacijski dejavnik pri večini mladih raziskovalcev veliko zanimanje za raziskovanje in možnost avtonomije pri delu. Porazdelitev je zato rahlo asimetrična.

Slika 9: Likertova lestvica - zanimanje za raziskovanje in avtonomija pri delu - porazdelitev

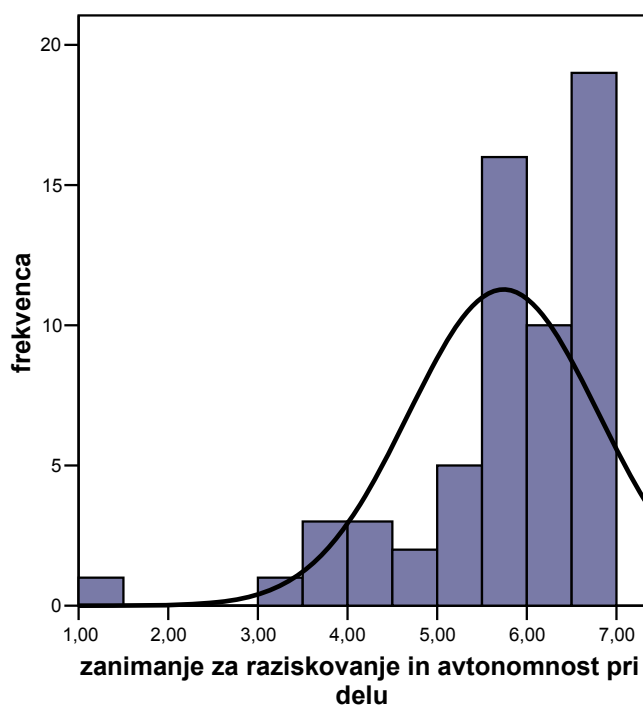


Tabela 12: Likertova lestvica - zanimanje za raziskovanje in avtonomija pri delu – osnovne statistike

	n	min	max	povprečje	standardni odklon
zanimanje za raziskovanje in avtonomija pri delu	60	1,3	7	5,7	1,0

Indikatorji, ki merijo dimenzijo »prednost v karieri« so naslednji:

- pridobitev doktorskega naziva kot takega.
- ugled, ki ga daje status doktorskega kandidata.
- boljše možnosti za zaposlitev, ki jih omogoča doktorski naziv

Zanesljivost indikatorjev pri drugi dimenziji je malce manjša in znaša $\alpha=0,71$.

Drugi motivacijski dejavnik očitno ni tako zelo pomemben za mlade raziskovalce. Povprečje je precej nižje (3,8), porazdeljuje pa se dokaj normalno.

Slika 10: Likertova lestvica - prednost v karieri - porazdelitev

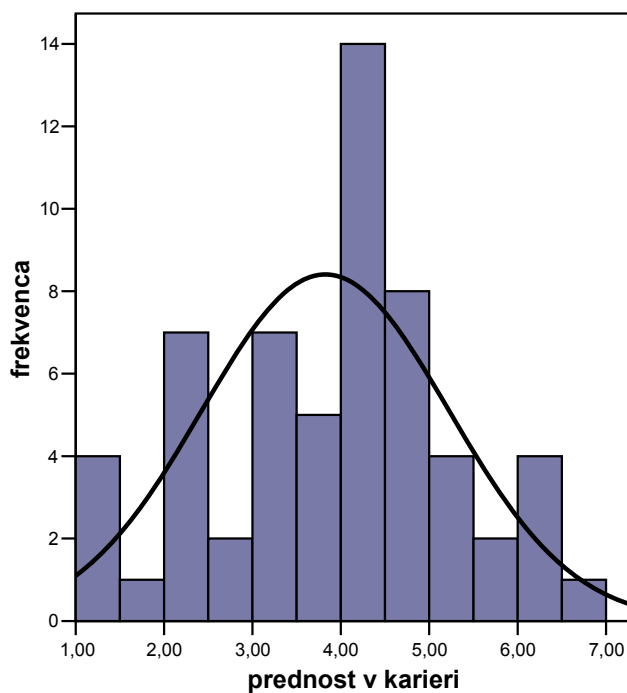


Tabela 13: Likertova lestvica - prednost v karieri – osnovne statistike

	n	min	max	povprečje	standardni odklon
prednost v karieri	59	1	6,7	3,8	1,4

3.3.6. Integracija doktorske raziskave

Uspešnost mladega raziskovalca, ki jo v mojem primeru merim s številom objav, obiskov konferenc ipd., lahko variira tudi zaradi same teme doktorske raziskave. Če mladi raziskovalec raziskuje popolnoma novo tematiko v delovni skupini, bo za svojo raziskavo, za potrebno akumulacijo znanja porabil več časa, kar pomeni da bo v enakem obdobju objavil manjše število del. Za študente, katerih tematika doktorskega študija je že integrirana v delovni skupini, mu bo primerno pomagala do objave večjega števila del.

Integracija doktorske naloge z delom raziskovalne skupine, ki ji pripada, merimo z enim indikatorjem, na lestvici od 1 do 7, kjer 1 pomeni da trditev sploh ne drži, 7 pa pomeni da trditev popolnoma drži.

Povprečje na indikatorju je dokaj visoko (5), kar pomeni, da prevladujejo mladi raziskovalci, katerih doktorske raziskave so integrirane v raziskovalno tradicijo te skupine.

Slika 11: Porazdelitev indikatorja integracije doktorske raziskave

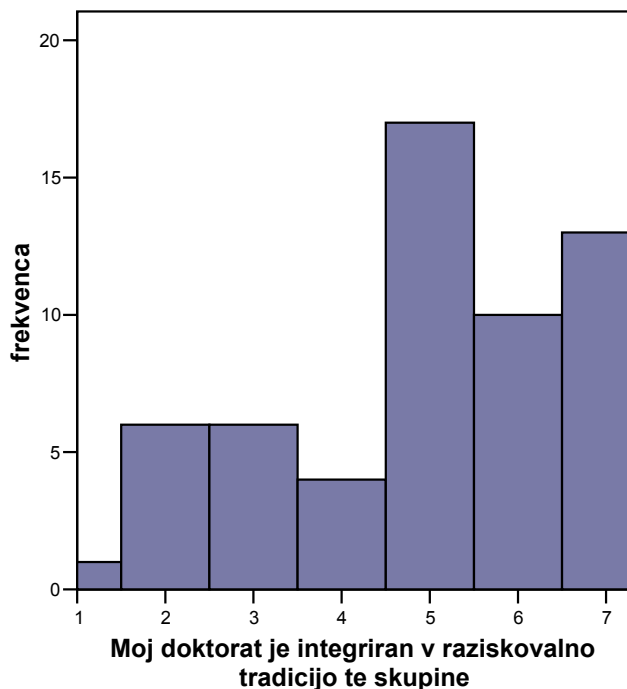


Tabela 14: Osnovne statistike indikatorja integracije doktorske raziskave

	n	min	max	povprečje	standardni odklon
Moj doktorat je integriran v raziskovalno tradicijo te skupine	57	1	7	5,0	1,7

3.3.7. Tip raziskovalne skupine

V analizo smo dodali še eno kontrolno spremenljivko, ki opisuje iz kakšnega okolja prihaja delovna skupina. Ločili smo univerzitetno okolje od inštitutov in drugih ustanov.

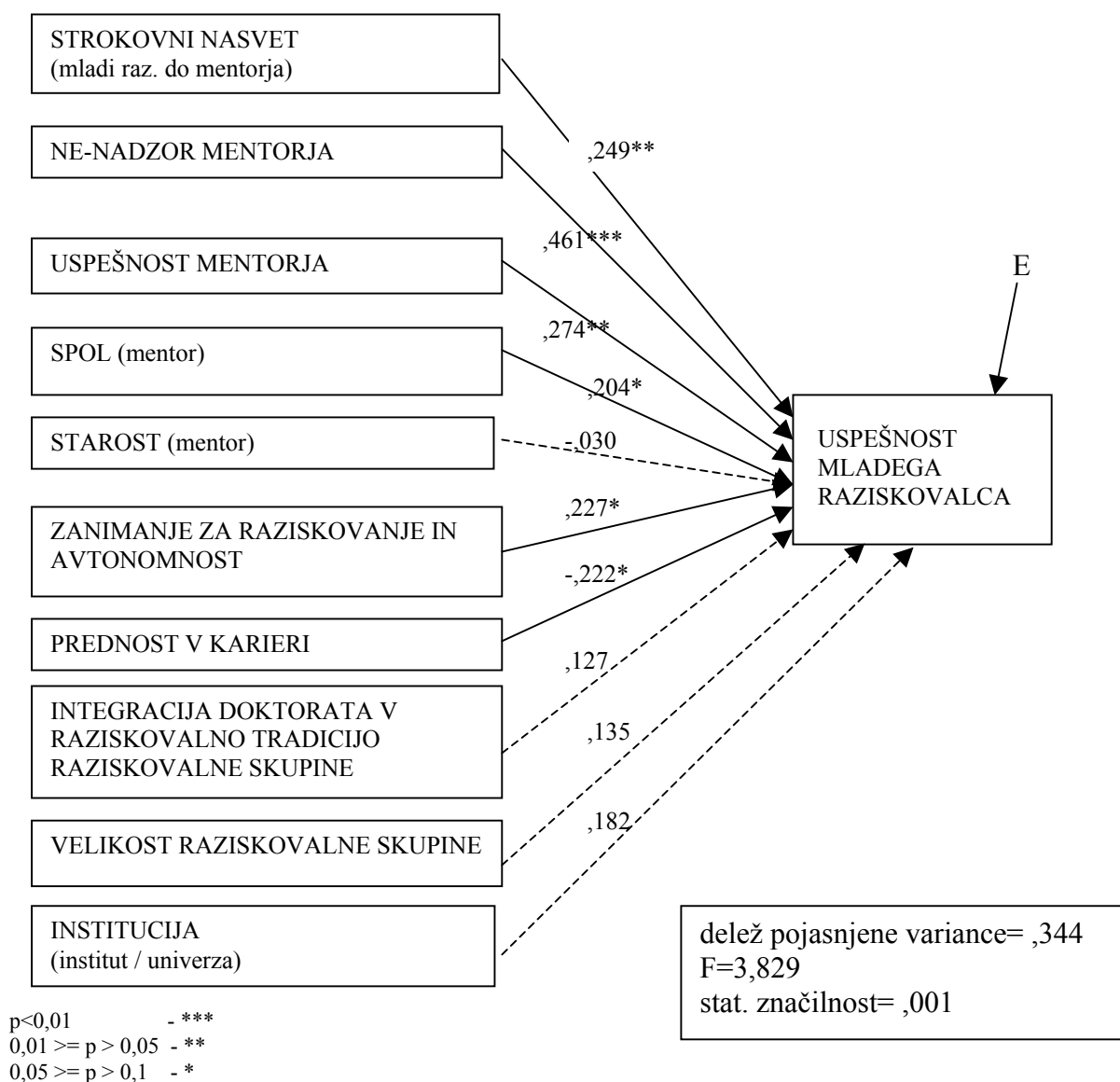
Tabela 15: Institucija, v kateri dela

	n	%
Univerza	33	55%
ni univerza (inštituti,...)	27	45%
Skupaj	60	100%

4. Rezultati in razprava

4.1. Regresijska analiza²

Na osnovi teoretskega modela in operacionalizacije vseh spremenljivk, ki v njem nastopajo, ter nekaj kontrolnih spremenljivk (spol in starost mentorja, velikost raziskovalne skupine, institucija, v kateri je raziskovalna skupina) smo opredelili operacionalni model, ki ga predstavljamo na spodnji sliki. Ocenili smo ga z multiplo regresijo, kjer smo uporabili metodo najmanjših kvadratov³ in v model vključili vse spremenljivke naenkrat («enter» metoda⁴).



² Regresijska analiza daje oceno linearne povezave med odvisno in eno ali več neodvisnimi spremenljivkami.

³ Metoda za ocenjevanje regresijskih parametrov

⁴ Metoda za izbor spremenljivk, katera vključi v analizo vse spremenljivke v izbirnem oknu naenkrat.

Smiselnost celotnega regresijskega modela testiramo z F-testom, za katerega velja, da večja kot je vrednost F-statistike, boljši je regresijski model. V našem primeru se je pokazalo, da je model dober.

V spodnji tabeli še enkrat prikazujemo regresijske koeficiente in njihove statistične značilnost.

Tabela 16: Standardizirani regresijski koeficienti in t-statistike

SPREMENLJIVKA	β	t-statistika
strokovni nasvet	,249	2,110 **
ne-nadzor mentorja	,461	3,807 ***
uspešnost mentorja	,274	2,087 **
spol – mentor	,204	1,688 *
starost –mentor	-,030	-0,245
zanimanje za raziskovanje in avtonomnost pri delu	,227	1,730 *
prednost v karieri	-,222	-1,830 *
integracija doktorata v raziskovalno tradicijo raziskovalne skupine	,127	1,045
velikost raziskovalne skupine	,135	1,001
institucija	,182	1,468

p<0,01 - ***

0,01 >= p > 0,05 - **

0,05 >= p > 0,1 - *

Rezultati potrjujejo večino postavljenih hipotez. Nobena od kontrolnih spremenljivk, razen spola mentorja, ne vpliva neposredno na odvisno spremenljivko.

4.2. Odnos med mladim raziskovalcem in mentorjem

Obe spremenljivki, ki merita odnos med mladim raziskovalcem in mentorjem (strokovni nasvet in nadzor mentorja) statistično značilno vplivata na uspešnost mladega raziskovalca. Najbolj močna povezava se kaže med spremenljivkama »**nadzor mentorja**« in »uspešnost mladega raziskovalca«. Mladi raziskovalci so tudi v tej anketi izrazito menili, da prevelik nadzor mentorja, mentorjevo preveliko vmešavanje v njihovo delo in preveliko omejevanje njihovega dela vodi k manjši uspešnosti. Na drugi strani se tudi kaže, da je pripravljenost mentorja, da svetuje mlademu raziskovalcu s pomočjo »**strokovnih nasvetov**« zelo pomembna za doseganje večje uspešnosti le-teh. Bolj kot je mentor pripravljen nuditi strokovne nasvete mlademu raziskovalcu bolj je le-ta uspešen.

4.3. Lastnosti mentorja

Uspešnost mentorja se prav tako pokaže kot spremenljivka, ki pomembno (statistično značilno) vpliva na uspešnost mladega raziskovalca. Mentorji, ki so bolj uspešni, z vidika objavljanja in nastopanja na konferencah, imajo tudi bolj uspešne mlade raziskovalce.

Glede na demografske lastnosti so rezultati različni. **Spol mentorja** vpliva na uspešnost mladega raziskovalca – moški mentorji imajo uspešnejše mlade raziskovalce. Starost mentorja ne vpliva na uspešnost.

4.4. Motivacija za začetek doktorskega študija

Spremenljivki v analizi merita dve dimenziji motivacije doktorskega študenta za začetek opravljanje: prva je **notranja motivacija za opravljanje doktorskega študija** – študenta vodi lastno zanimanje, lastna motivacija, želi si samostojnega raziskovanja. Druga je **zunanji vpliv**, vodi ga ugled, ki si ga bo pridobil, lažje se bo zaposlil, doktorat kot takšen. Zagotovo se lahko ti dve dimenziji do neke mere tudi pokrivata, vendar pa tudi vsaka za sebe vsebujeta svojo dimenzijo motivacije za študij. In tudi tukaj se potrjuje teoretske ugotovitve: notranja motivacija, v našem primeru zanimanje za raziskovanje in avtonomijo pri raziskovanju, se izkaže kot pomemben vzrok za večjo uspešnost mladega raziskovalca. Po drugi strani pomanjkanje le-tega, oz. zunanja motivacija, ki ni tako močna, vodi k manjši uspešnosti mladega raziskovalca.

4.5. Integracija doktorske raziskave

Integracija doktorske raziskave v tradicijo raziskovalne skupine se ne izkaže kot dejavnik, ki bi vplival na uspešnost mladih raziskovalcev.

5. Zaključek

V diplomskem delu smo želeli odgovoriti na vprašanje, kdo je dober mentor mlademu raziskovalcu. To vprašanje je ključnega pomena za vzgojo, produkcijo kakovostnih, dobro usposobljenih mladih znanstvenikov, strokovnjakov, ki lahko prinesejo napredek v raziskovalne in visokošolske organizacije in ki lahko bistveno prispevajo k kadrovski okrepitvi podjetij in gospodarstva na sploh. Dolgoročno to pomeni spodbuditi in ustvariti napredek v gospodarstvu. Iz teorije kreativnega okolja in znanja, ki predstavlja teoretično izhodišče naloge, lahko povzamemo, da je to nekdo, ki predstavlja svojemu varovancu v prvi vrsti dober zgled, s svojim varovancem zna komunicirati in mu zna pomagati, pušča mu dovolj znanstvene svobode pri odločanju (Amabile 1996, Hemlin in ostali 2004). Prav to si želijo tudi slovenski mladi raziskovalci.

Omenjena teoretična izhodišča smo v diplomski nalogi empirično preverjali s spletno anketo, ki smo jo med slovenskimi mladimi raziskovalci, njihovimi mentorji in člani njihovih delovnih skupin izvedli v letu 2003. Anketa je bila zelo obsežna in ponuja različne možne analize podatkov. V tem delu smo se osredotočili na analizo diade oziroma odnosa mentor in mladi raziskovalec. Anketa pa ponuja tudi analizo egocentričnih omrežij ali analizo popolnih omrežij, ki omogočajo preverjati tudi drugačne domneve, ki jih ponuja teorija kreativnega okolja in znanja.

Analiza diad (mentor-mladi raziskovalec) je pokazala, da so slovenski mladi raziskovalci motivirani za študij. Zavedajo se pomena dobrega mentorja ter dobrih, kolegijskih sodelavcev, saj se zavedajo da je prav mentor tista, če ne že kar odločilna oseba za njihov znanstveni razvoj. Mentor lahko osebno prispeva k znanstveni rasti svojega varovanca ali pa posredno preko svojih raziskovalnih kolegov, s katerimi sodeluje in jih lahko mladi raziskovalec povpraša za nasvete za svoje raziskovalno delo.

Rezultati empiričnega dela raziskave so pokazali, da je najpomembnejša spremenljivka, ki vpliva na uspešno delovanje po mnenju mladih raziskovalcev, »nadzor mentorja«. Prepogosto vsiljevanje mnenja, preveč nadrobno usmerjanje poteka projekta ter omejevanje svobode pri izbiri vsebine raziskovanja zmanjšuje, velikokrat pa celo kar uničuje kreativnost in s tem uspešnost mladih raziskovalcev. Seveda je analitična določitev, kje je »meja« nemogoča, ker

je tak dejavnik odvisen predvsem od osebnostnih dejavnikov vpletenih. Pomembni spremenljivki, ki vplivata na uspešnost, sta še uspešnost mentorja in pripravljenost mentorja za pomoč.

Mladi raziskovalci si morajo šele utirati znanstveno pot. Na tej poti se lahko srečujejo s precejšnjimi težavami in preprekami. Med te sodi tudi Matejev efekt v znanosti, ki ga je uvedel Robert Merton. Problem Matejevega efekta je naslednji: znanstveniki z že velikim ugledom dobijo nesorazmerno večji ugled za svoj znanstveni dosežek. Razmeroma manj znani znanstveniki pa imajo nesorazmerno manjši ugled za znanstveni dosežek iste veljave. Znanstveniki, ki že imajo ugled, še posebej, če gre za soavtorstva in multipla odkritja v znanosti, vedno dobijo več, četudi ne vložijo nič večji ali celo manjši napor kot znanstveniki z manjšim ugledom. Taki standardi naj bi se sicer pogosto uporabljali v zgodnejših obdobjih znanstvene kariere, ko še ni veliko možnosti, da bi mladi raziskovalci pokazali, kakšni so njihovi dejanski znanstveni potenciali. V poznejših stopnjah kariernega napredovanja naj bi se ta pristranskost izravnala. Vsekakor lahko mlademu raziskovalcu v tem smislu zelo pomaga že uveljavljen mentor, s katerim skupaj objavlja svoje znanstvene dosežke. V tem smislu je močan vpliv mentorjeve znanstvene uspešnosti na uspešnost njegovega varovanca razumljiv.

Znanstveno uspešnost mentorja in mladega raziskovalca ni lahko meriti. V diplomski nalogi je merjena skozi publicistične objave. Merjenje znanstvene uspešnosti sta kritično obravnavala tudi prof.dr. Slavko Splichal in prof.dr. Franc Mali. V članku Objektivnost ali arbitrarnost (Splichal, Mali 1999) sta se dotaknila problema kvantificiranja kazalcev uspešnosti v slovenskem družboslovju ter znanosti nasploh in nakazala alternativne možnosti, ki bi jih bilo dobro v podobnih analizah upoštevati.

Problem, s katerim smo se soočali pri pojasnjevanju uspešnosti mladih raziskovalcev, je bila tudi visoka stopnja neodgovorov na anketo. Danielle de Lange, ki sodeluje pri tem projektu, se je ukvarjala prav s tem vprašanjem v okviru svoje disertacije. Vsekakor bi bilo potrebno vložiti še več truda za ustrezno motivacijo vseh anketiranih, da bi odgovorili na anketo. Spletno anketiranje je novejša metoda zbiranja anketnih podatkov in prav s takimi in podobnimi vprašanji se danes ukvarja zelo veliko družboslovnih metodologov in statistikov.

V diplomski nalogi je podana analiza le diad, čeprav je bil osnovni in primarni cilj raziskave analiza popolnih omrežij. Ta je bila zelo omejena prav zaradi prevelikega neodgovora. Če bi

si že v začetku raziskave zastavili cilj analize diad, bi lahko anketo bolj prilagodili predvsem temu cilju. S tem bi lahko zajeli več bolj relevantnih spremenljivk, ki bi podrobneje merile odnos mentor – mladi raziskovalec.

6. Literatura

- Amabile, Teresa M. (1996). *Creativity in context*, Westview press
- Chao, Gerald, Walz, P., Gardner, P. (1992). Formal and informal mentorship: A comparison on mentoring functions and contrast with nonmentored counterparts. *Personnel Psychology* 45: 619-636
- Crane, Diana (1972). *Invisible Colleges: diffusion of knowledge in scientific communities*, University of Chicago Press
- Dreher, George F., Ash, R.A. (1990). A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional, and technical positions. *Journal of Applied Psychology* 75: 539-546.
- Ferligoj, Anuška, Leskošek, Karmen, Kogovšek, Tina (1995). Zanesljivost in veljavnost merjenja, *Metodološki zvezki št.11*, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
- Ferligoj, Anuška (1995). *Osnove Statistike na prosojnicah*
- Gulbrandsen, Magnus (2004). Accord or discord? Tensions and creativity in research, v Hemlin, Sven, Allwood, Carl Martin, Martin, Ben R: *Creative Knowledge Environments*, 31-57. Edward Elgar Publishing.
- Hemlin, Sven, Allwood, Carl Martin, Martin, Ben R. (2004). Conclusion: how to stimulate creative knowledge environments. v Hemlin, Sven, Allwood, Carl Martin, Martin, Ben R: *Creative Knowledge Environments*, 193-217. Edward Elgar Publishing.
- Hemlin, Sven, Allwood, Carl Martin, Martin, Ben R. (2004). What is a creative knowledge environment? v Hemlin, Sven, Allwood, Carl Martin, Martin, Ben R: *Creative Knowledge Environments*, 1-28. Edward Elgar Publishing.
- Jackson, Douglas N., J. Philippe Rushton (1987): *Scientific Excellence. Origins and Assessment*. London, SAGE Publications
- Kram, Kathy E. (1983). Phases of the mentoring relationship. *Academy of Management Journal* 26: 608-625.
- Kram, Kathy E., Isabella, L.A. (1985). Mentoring alternatives: The role of peer relationship in career development. *Academy of Management Journal* 28: 110-132.
- Kump Sonja, Podmenik Darka, Macur Mirna (2002). Človeški potenciali v slovenski raziskovalni dejavnosti (RRD) v obdobju 1990 – 1999. V Stojan Sorčan (ur.)

Raziskovalna dejavnost na Slovenskem v 90. letih dvajsetega stoletja, 103-137.

Slovenska akademija znanosti in umetnosti.

- Macur, Mirna (1999). Kakšen podiplomski študij potrebujemo, *Raziskovalec*, 29 (1), 54-57
- Mali, Franc (1994). Moč ali nemoč raziskovalno-razvojnih zmogljivosti v slovenskem gospodarstvu, *Teorija in praksa*, 31 (7-8), 637-640
- Mali, Franc (1996). Bibliometrična analiza raziskovalnih rezultatov znanstvenikov v Sloveniji, *Teorija in praksa*, 33 (6), 956-970
- Mali, Franc (1996). Sistem ekspertnega ocenjevanja v znanosti, *Družboslovne razprave*, 12 (21), 89-104
- Mali, Franc, Kozmus, Davor (2001). Slovenski znanstveniki o uporabi znanstvenih spoznanj in mednarodnem znanstvenem sodelovanju, *Teorija in praksa*, 38 (3), 423-493
- Mali, Franc, Kozmus, Davor (2002). Napredek znanosti na Slovenskem v devetdesetih letih v luči ocen raziskovalcev, V Stojan Sorčan (ur.) *Raziskovalna dejavnost na Slovenskem v 90. letih dvajsetega stoletja*, 13-32
- Mali, Franc (2002). Razvoj moderne znanosti, Fakulteta za družbene vede, Ljubljana
- Milkovich, George T., Boudreau, John W. (1997). Human resource management, Irwin
- Noe, Raymond A. (1988). An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personnel Psychology* 41: 457-479.
- Pečlin, Stojan, Južnič, Primož (1994). Mladi raziskovalci – analiza projekta, *Teorija in praksa*, 31 (7-8), 629-636
- Splichal, Slavko, Mali, Franc (1999). Objektivnost ali arbitrarnost? O možnostih in težavah standardizacije kvantitativnih kazalcev v slovenskem družboslovju, *Teorija in praksa*, 36 (6), 893-911
- Zakon o raziskovalni in razvojni dejavnosti (ZRRD). Dostopno na http://www.mszs.si/slo/znanost/znanstvena_zakonodaja/zakon_o_raziskovalni_in_razvojni_dejavnosti.asp (12.november 2005)

7. Priloga

A: Uradno vabilno pismo mentorjem za sodelovanje v raziskavi

Inštitut za družbene vede
Center za metodologijo in informatiko

29. maja 2003

Spoštovani gospod prof. dr. _____

Fakulteta za družbene vede ob podpori Ministrstva za šolstvo, znanost in šport izvaja znanstveno raziskovalni projekt z naslovom Pomen socialnega kapitala za mlade raziskovalce. Gre za mednarodni projekt, v katerem poleg Slovenije sodelujejo še Belgija, Nemčija, Španija in Velika Britanija. Namen projekta je raziskati dejavnike, ki vplivajo na akademsko uspešnost mladih raziskovalcev, še posebej na pridobitev doktorskega naziva. Akademsko uspešnost mladih raziskovalcev se bo skušalo pojasnjevati z njihovim socialnim kapitalom in socialnim kapitalom raziskovalnih skupin, v katerih sodelujejo. S pojmom socialni kapital v splošnem razumemo socialne vezi v skupini, to je profesionalne in neformalne odnose (npr. prijateljske vezi).

Rezultati projekta, ki se bo oprl na zbrano empirično gradivo, bodo imeli tudi veliko praktično vrednost pri nadaljnjem načrtovanju in vodenju projekta mladih raziskovalcev. Eden od ciljev raziskave je tudi ovrednotenje sedanjih kriterijev in pogojev za izbor mladih raziskovalcev.

Prosim Vas, da kot mentor(ica) mladega raziskovalca (mlade raziskovalke) sodelujete v naši raziskavi. Vaša stališča, ki jih želimo pridobiti, so za rezultat raziskave izjemno dragocena, saj ste Vi tisti, ki najbolj poznate delovno okolje mladega raziskovalca. Anonimnost med sodelovanjem v empiričnem delu raziskave je povsem zagotovljena s kodiranjem osebnih podatkov. Končni rezultati raziskave vam bodo na Vašo željo posredovani, prav tako pa bomo poskrbeli za njihovo javno predstavitev in objavo.

V prvem tednu junija 2003 vas bo naš(a) anketar(ka) poklical(a) in vas povprašal(a) o Vam ustreznem terminu, ko Vas bo lahko osebno obiskal(a) in anketiral(a).

Še enkrat Vas prosimo, da sodelujete z našim anketarjem. V primeru, če želite podrobnejše informacije o projektu in Vašem sodelovanju pri tem, lahko pokličete nosilko projekta prof. dr. Anuško Ferligoj na telefon XXX.

Za sodelovanje se Vam vnaprej najlepše zahvaljujemo.

prof. dr. Anuška Ferligoj
odgovorna nosilka projekta

B: Vprašalnik za definiranje raziskovalne skupine

1. Naštejte z imenom in priimkom vse mlade raziskovalce in asistente stažiste, katerih raziskovalno delo je sedaj večinoma pod vašim mentorstvom

ime in priimek	organizacija	univerza (da/ne)	e-mail ali kont. številka

2. Naštejte z imenom in priimkom vse raziskovalce, ki jih še niste imenovali in katerih formalni mentor ste in ki sodelujejo v vsaj eni raziskavi, v kateri sodelujete tudi vi.

ime in priimek	organizacija	univerza (da/ne)	e-mail ali kont. številka

3. Naštejte z imenom in priimkom vaše kolege profesorje, raziskovalce in ljudi iz privatnega sektorja, s katerimi pomembneje sodelujete v tistih raziskavah, v katerih deluje tudi vaš mladi raziskovalec

ime in priimek	organizacija	univerza (da/ne)	e-mail ali kont. številka

C: Elektronsko sporočilo z vabilom k izpolnjevanju spletne ankete

Spoštovani-a «imepriim»,

Fakulteta za družbene vede izvaja raziskovalni projekt z naslovom Pomen socialnega kapitala za mlade raziskovalce. Gre za mednarodni projekt, v katerem poleg Slovenije sodelujejo se Belgija, Nemčija, Španija in Velika Britanija. Namen projekta je raziskati dejavnike, ki vplivajo na akademsko uspešnost mladih raziskovalcev. Rezultati projekta bodo imeli tudi veliko praktično vrednost pri nadaljnjem načrtovanju in vodenju projekta mladih raziskovalcev.

Mentor mladega raziskovalca (oz. ste mentor mladega raziskovalca) vas je imenoval kot pomembnega sodelavca pri njegovem raziskovalnem delu. Zato vas prosim, da sodelujete v empiričnem delu raziskave, tako da izpolnite spletni vprašalnik. Odgovarjanje na vprašanja vam ne bi smelo vzeti več kot 15 minut.

Prosim vas, da kar se da skrbno odgovorite na zastavljena vprašanja. Zagotavljam vam, da je poskrbljeno za najvišjo stopnjo zaupnosti zbranih podatkov in anonimnost vsakega izpolnjenega vprašalnika.

Če želite dodatne informacije, vas prosim, da se obrnete name.

Spletni vprašalnik najdete na naslovu: XXX

Za vase sodelovanje se vam vnaprej najlepše zahvaljujem.

Lepo pozdravljeni,

Prof. dr. Anuška Ferligoj

D: Vprašalnik za mlade raziskovalce

POMEN SOCIALNEGA KAPITALA ZA MLADE RAZISKOVALCE

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

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

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

Vodja projekta je:

Anuška Ferligoj

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

Za zacetek ankete prosimo kliknite gumb **“Naprej”**

Za vaše sodelovanje se vam že vnaprej zahvaljujemo!

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

1. **KDAJ STE ZACELI S SVOJIM DODIPLOMSKIM ŠTUDIJEM NA UNIVERZI?**
(vpišite letnico: 4 mestno število)
2. **KDAJ STE DOSEGLI SVOJO DODIPLOMSKO STOPNJO?**
(vpišite letnico: 4 mestno število)
3. **V POVEZAVI Z VAŠO DODIPLOMSKO STOPNJO, KAKŠNO OCENO STE DOBILI ZANJO?**

4. STE MORDA ZANJO DOBILI TUDI KAKŠNO NAGRADO?

- Da*
- Ne*

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

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

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

- Da*
- Ne*

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

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

- Da*
- Ne*

Naslednji vprašnji zadevata vašo namestitev na Univerzi v Ljubljani

8. KATERI FAKULTETI ALI RAZISKOVALNEMU INŠTITUTU PRIPADATE?

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

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

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

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

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

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

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

	Ni bilo lani	Samo enkrat lani	Veckrat letno	Približno enkrat mesечно	Veckrat na mesec	Tedensko	Veckrat na teden	Vsak dan	Ne poznam te osebe	Jaz sem ta oseba
NPRGLIST01	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST02	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST03	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

- Da
 Ne

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

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

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

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

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

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

	<i>dela na Ljubljanski univerzi</i>	<i>ne dela na Ljubljanski univerzi</i>
{Q13.a}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13b}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13c}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13d}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13e}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13f}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13g}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13h}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13i}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13j}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13k}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13l}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13m}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13n}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13o}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13p}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13q}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13r}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13s}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q13t}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

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

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

- Da*
 Ne

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

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

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

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

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

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

	<i>delo na Univerzi v Ljubljani</i>	<i>ne dela na Univerzi v Ljubljani</i>
{Q19.a}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19b}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19c}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19d}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19e}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19f}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19g}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19h}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19i}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19j}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19k}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19l}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19m}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19n}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19o}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19p}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19q}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19r}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19s}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q19t}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

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

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

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

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

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

IZPOLNILI STE VEC KOT POLOVICO VPRAŠALNIKA

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

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

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

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

Naslednji vprašalnik obravnava vzdušje skupine kot celote.

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

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

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

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

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

Naslednje vprašanje osvetljuje odnos z vašim mentorjem.

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

	<i>Sploh ne strinjam</i>					<i>Popolnom a se strinjam</i>	
Moj mentor me prepušča lastni iznajdljivosti.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj mentor mi svetuje v zadevah, povezanih z razvojem mojega doktorskega projekta.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj mentor me predstavi drugim raziskovalcem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj mentor mi pomaga pripraviti članke.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stiki z mojim mentorjem so dokaj neuradni.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj mentor mi pri vsebini moje doktorske naloge pušča dovolj svobode.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj mentor me spodbuja, naj se udeležujem konferenc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj mentor mi prepogosto vsiljuje svoje mnenje.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj mentor preveč nadrobno usmerja potek raziskave, povezane z mojim doktoratom.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj mentor se mi zdi oseba, ki je zelo pripravljena pomagati.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Moj mentor me spodbuja, naj se udeležim izobraževalnih tečajev v tujini.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pogosto sem v stresu, kadar razpravljam o stvareh s svojim mentorjem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Naslednji vprašanji sta posvečeno vasemu odnosu do dela in objavljanja.

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

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

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

	<i>Sploh se ne strinjam</i>					<i>Popolnom a se strinjam</i>	
Objavljanje del je spodbudno in motivira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objavljanje del je pomemben način, kako dobiti povratno informacijo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objavljam le zato, ker od mene to pričakujejo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objavljanje del je nadležno, ker zahteva veliko časa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objavljanje del je nekoristno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

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

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

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

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

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

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

- Da*
 Ne

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

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

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

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

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

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

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

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

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

41. KAKŠNEGA SPOLA STE?

- moški*
 ženska

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

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

- Živim sam/a
- Partner
- Otroci
- Prijatelji
- Starši
- Drugi družinski člani

44. **KATERA OD NASLEDNJIH TRDITEV VELJA ZA VAŠ STATUS?**

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

45. **KDO PRISPEVA DOHODEK ZA VAŠE GOSPODINJSTVO?**

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

46. **IMATE OTROKE?**

- Da
- Ne

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

47. **KAKO TEŽKO VAM JE BILO IZPOLNITI VPRAŠALNIK?**

Zelo težko

Zelo enostavno

48. **V KOLIKŠNI MERI STE BILI ZADOVOLJNI Z NASLEDNJI MI VIDIKI VPRAŠALNIKA?**

	Zelo nezadovoljen/a						Zelo zadovoljen/a
Vsebina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dolžina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oblika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Težavnostna stopnja vprašanj	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raven občutljivosti navedenih vprašanj	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

E: Vprašalnik za ostale raziskovalce

POMEN SOCIALNEGA KAPITALA ZA MLADE RAZISKOVALCE

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

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

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

Vodja projekta je:

Anuška Ferligoj

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

Za zacetek ankete prosimo kliknite gumb **“Naprej”**

Za vaše sodelovanje se vam že vnaprej zahvaljujemo!

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

1. **KDAJ STE ZACELI S SVOJIM DODIPLOMSKIM ŠTUDIJEJEM NA UNIVERZI?**
(vpišite letnico: 4 mestno število)
2. **KDAJ STE DOSEGLI SVOJO DODIPLOMSKO STOPNJO?**
(vpišite letnico: 4 mestno število)
3. **ALI DELATE NA UNIVERZI V LJUBLJANI?**

- Da*
 Ne

4. STE SI PRIDOBILI DOKTORSKI NAZIV ALI NE?

- Da*
 Ne

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

Naslednji vprašanji zadevata vašo namestitev na Univerzi v Ljubljani

5. KATERI FAKULTETI ALI RAZISKOVALNEMU INŠTITUTU PRIPADATE?

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

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

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

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

	<i>Ni bilo lani</i>	<i>Samo enkrat lani</i>	<i>Veckrat letno</i>	<i>Približno enkrat mesečno</i>	<i>Veckrat na mesec</i>	<i>Tedensk o</i>	<i>Veckrat na teden</i>	<i>Vsak dan</i>	<i>Ne poznam te osebe</i>	<i>Jaz sem ta oseba</i>
NPRGLIST01	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST02	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NPRGLIST03	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

- Da*
 Ne

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

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

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

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

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

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

	<i>dela na Univerzi v Ljubljani</i>	<i>ne dela na Univerzi v Ljubljani</i>
{Q9.a}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9b}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9c}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9d}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9e}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9f}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9g}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9h}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9i}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9j}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9k}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9l}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9m}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9n}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9o}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9p}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9q}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9r}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9s}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q9t}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

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

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

- Da*
 Ne

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

Oseba 1 _____

Oseba 2 _____

Oseba 3 _____

Oseba 4 _____

Oseba 5 _____

Oseba 6 _____

Oseba 7 _____

Oseba 8 _____

Oseba 9 _____

Oseba 10 _____

Oseba 11 _____

Oseba 12 _____

Oseba 13 _____

Oseba 14 _____

Oseba 15 _____

Oseba 16 _____

Oseba 17 _____

Oseba 18 _____

Oseba 19 _____

Oseba 20 _____

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

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

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

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

	<i>dela na Univerzi v Ljubljani</i>	<i>ne dela na Univerzi v Ljubljani</i>
{Q15.a}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15b}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15c}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15d}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15e}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15f}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15g}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15h}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15i}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15j}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15k}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15l}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15m}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15n}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15o}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15p}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15q}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15r}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15s}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
{Q15t}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

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

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

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

IZPOLNILI STE VEC KOT POLOVICO VPRAŠALNIKA

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

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

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

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

Naslednji vprašalnik obravnava vzdušje skupine kot celote.

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

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

Naslednji vprasanji sta posveceno vasemu odnosu do dela in objavljanja.

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

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

NASLEDNJE VPRAŠANJE JE POSVEČENO VAŠEMU ODNOSU DO OBJAVLJANJA DEL.

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

	<i>Sploh se ne strinjam</i>					<i>Popolnom a se strinjam</i>	
Objavljanje del je spodbudno in motivira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objavljanje del je pomemben način, kako dobiti povratno informacijo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objavljam le zato, ker od mene to pričakujejo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objavljanje del je nadležno, ker zahteva veliko časa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Objavljanje del je nekoristno.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

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

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

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

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

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

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

- Da*
 Ne

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

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

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

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

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

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

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

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

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

33. KAKŠNEGA SPOLA STE?

- moški*
- ženska*

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

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

35. KAKO TEŽKO VAM JE BILO IZPOLNITI VPRAŠALNIK?

Zelo težko

Zelo enostavno

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

	Popolnoma nezadovoljen/a					Popolnoma zadovoljen/a		
Vsebina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dolžina	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Oblika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Težavnostna stopnja vprašanj	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Raven občutljivosti navedenih vprašanj	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37. CE IMATE KAKRŠNEKOLI PRIPOMBE ALI PREDLOGE V POVEZAVI Z VPRAŠALNIKOM, VAS PROSIMO, DA JIH BREZ ZADRŽKA VPIŠETE SPODAJ:

Prišli ste do konca vprašalnika. Če nam želite poslati svoje odgovore, samo pritisnite gumb "pošlji". Hvala za vaše sodelovanje.