



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Poslovni sekretar

MOTIVACIJA V POSLOVNEM IN ZASEBNEM ŽIVLJENJU

Mentorica: Marina Vodopivec, univ. dipl. psih
Lektorica: Nives Križnar

Kandidatka: Tina Dermastja

Kranj, avgust 2009

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici in profesorici Marini Vodopivec za pomoč pri pisanju diplomske naloge, Zahvaljujem pa se tudi profesorici Ani Peklenik za končne nasvete pri diplomski nalogi.

Hvala Rebeki Rupar in Manci Dermastja za njuno pomoč, podporo in kritiko.

Zahvaljujem se tudi lektorici Nives Križnar, ki je jezikovno pregledala mojo diplomsko nalogo.

Zahvaljujem se Simonu Masnecu za pomoč pri oblikovanju diplome.

Zahvaljujem se staršem in prijateljem, ki so mi kakor koli pomagali in me podpirali.

IZJAVA

»Študentka Tina Dermastja izjavljam, da sem avtorica tega diplomskega dela, ki sem ga napisala pod mentorstvom Marine Vodopivec, univ. dipl. psih.«

»Skladno s 1. odstavkom 21. člena Zakona o avtorskih in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Dne: 12. 7. 2009

Podpis: _____

POVZETEK

Cilj motivacije je, da sebe in druge navdihnemo za delovanje, ki ni naključno, temveč prav določeno. Moramo biti pripravljeni izpeljati svoje zamisli in jih ne zadrževati v sebi. Kar sanjajmo svoje sanje, vendar se potrudimo motivirati samega sebe, da boste svoje načrte spravili v gibanje.

V svoji diplomski nalogi, sem predstavila dva vzorca motiviranja sebe v zasebnem in poslovnem življenju, z anketnimi vprašalniki pa sem ugotovila, kako je motivacija med nami slabo razvita. Menim, da bi morali narediti veliko več in jo bolje spoznati, saj z motivacijo lahko ustvarimo popolnoma novo in uspešno življenje.

Veliko ljudi misli, da so ničle, ker jim je v življenju spodletelo pri nekaj stvareh (niso dobili željene službe, ne dobijo ustreznega partnerja ...). Če nam kdaj spodleti, to pomeni, da nismo bili tako pripravljeni, kot bi lahko bili.

Toda poskušajmo naprej, saj dokler se popolnoma ne predamo, še nismo ničla.

SUMMARY

The plan is to motivate, to inspire yourself and others to act, not randomly, but predefining a way to do it. We must be prepared to carry out our ideas and watch out that they do not just stay in ourselves. Dream your dreams, and make an effort, to motivate yourself, to put your plans into real motion.

In the Thesis, I present two samples, how to motivate ourselves in personal and business life. With the survey questionnaires; I found that the motivation between us is poorly developed. I think that we should do much more and better know the motivation to create a new and successful life.

Many people think that they are just nobody, because they have failed in life at some things (do not get the desired job, does not receive a proper partner ...). If you fail, it means that you were not so ready or prepared as you could be.

Anyway keep trying and don't give up, as long as you completely exhaust all the possibilities you are not a zero or nobody yet.

KAZALO

1 UVOD.....	1
1.1 KAJ JE MOTIVACIJA?	1
1.1.1 MOTIVI.....	2
1.1.2 POTREBE	2
1.1.3 BESEDE, KI MOTIVIRAJO.....	3
2 MOTIVACIJSKE TEORIJE	4
3 VRSTE MOTIVACIJ	8
3.1 KAJ NAS MOTIVIRA	8
3.2 NOTRANJA MOTIVACIJA.....	8
3.3 ZUNANJA MOTIVACIJA.....	9
3.4 MATERIALNA MOTIVACIJA.....	9
3.5 NEMATERIALNA MOTIVACIJA.....	9
4 MOTIVACIJA	11
4.1 MOTIVACIJA V PODJETJIH.....	11
4.2 DEJAVNIKI, S KATERIMI LAHKO MOTIVIRAMO LJUDI ZA DELO	11
4.3 DEJAVNIKI, S KATERIMI LAHKO DEMOTIVIRAMO LJUDI ZA DELO	12
5 MOTIVACIJA V ZASEBNEM ŽIVLJENJU	14
5.1 SAMOMOTIVACIJA	14
5.2 VIRI SAMOMOTIVACIJE.....	15
5.2.1 VIRI ZA SAMOMOTIVACIJO HENDRIEJA WEISINGERJA.....	15

5.3	POSTAVLJANJE CILJEV	16
5.3.1	KAKO NAČRTOVATI NAŠE CILJE, DA BI JIH RES DOSEGLI	16
5.4	MOTIVACIJA IN DELOVANJE.....	17
5.5	POMOČ PRI SAMOMOTIVACIJI IN SAMOMOTIVACIJSKE	17
	TEHNIKE	17
6	RAZISKAVA ANKETNIH VPRAŠALNIKOV	19
6.1	OPREDELITEV PROBLEMA.....	19
6.2	NAMEN IN CILJ RAZISKAVE	19
6.3	METODE RAZISKAVE	20
6.4	REZULTATI RAZISKAVE.....	20
6.5	INTERPRETACIJA ANKETNEGA VPRAŠALNIKA IN MOJE IDEJE	45
6.6	KAKO POSTATI MOTIVIRAN?	46
6.7	MOTIVIRAJTE SVOJE ZAPOSLENE.....	49
7	POVZETEK.....	51
8	LITERATURA.....	52
8.1	INTERNETNI VIRI.....	52
9	PRILOGE	53

KAZALO SLIK

SLIKA 1: FIZIOLOŠKE POTREBE	6
SLIKA 2: TEORIJA PRIČAKOVANJA.....	7
SLIKA 3: SPOL.....	20
SLIKA 4: STAROST.....	21
SLIKA 5: VRSTA ZAPOSLOTVE	21
SLIKA 6: STAN.....	22
SLIKA 7: BESEDA MOTIVACIJA	23
SLIKA 8: ALI STE SE ŽE KDAJ UDELEŽILI TEČAJA NA TEMO MOTIVACIJE?.....	23
SLIKA 9: KDO VAS MOTIVIRA ZA BOLJŠE ŽIVLJENJE?.....	24
SLIKA 10: USPEH	25
SLIKA 11: VELIKI DOSEŽKI DRUGIH.....	25
SLIKA 12: ŽELJA PO IZZIVU IN TEKMOVALNOSTI	26
SLIKA 13: DENAR.....	26
SLIKA 14: POZORNOST IN PRIZNAVANJE	27
SLIKA 15: STRAH	27
SLIKA 16: NESPREJEMLJIVOST PORAZA.....	28
SLIKA 17: GRAF SREDNJE VREDNOSTI	29
SLIKA 18: KAKO REAGIRATE, KO SI POSTAVITE VISOK CILJ, KI GA TEŽKO DOSEŽETE?	29
SLIKA 19: ČE BI VAM NA NAŠEM TRŽIŠČU PONUDILI MOŽNOST TEČAJA NA TEMO MOTIVACIJE, KI BI BIL CENOVNO UGODEN, BI SE GA UDELEŽILI?	30
SLIKA 20: STE ŽE KDAJ SLIŠALI ZA SMILJANA MORIJA?	31
SLIKA 21: ČE BI IMELI MOŽNOST, BI SE UDELEŽILI KAKŠNEGA NJEGOVEGA SEMINARJA, KI BI VAS MOTIVIRAL?	31
SLIKA 22: PLAČA.....	32
SLIKA 23: MOŽNOST NAPREDOVANJA.....	32
SLIKA 24: DOBRI ODNOSI MED SODELAVCI	33
SLIKA 25: NAGRADE	33
SLIKA 26: POHVALE.....	34
SLIKA 27: GRAF SREDNJIH VREDNOSTI	35
SLIKA 28: KDO NAJBOLJ PRIPOMORE K VAŠI MOTIVACIJI NA DELOVNEM MESTU?.....	35
SLIKA 29: ALI STE V OKVIRU SLUŽBE ŽE KDAJ OBISKALI TEČAJ O MOTIVACIJI?	36
SLIKA 30: KAJ VAS NAJBOLJ DEMOTIVIRA NA DELOVNEM MESTU?	37
SLIKA 31: KAKO POMEMBNI SE VAM ZDIJO NASLEDNJI DEJAVNIKI, POVEZANI Z VAŠIM DELOM?.....	38
SLIKA 32: RZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA.....	38
SLIKA 33: ZANIMIVO DELO.....	39

SLIKA 34: VARNOST ZAPOSLOTITVE	39
SLIKA 35: UGLED IN STATUS, KI VAM GA NUDI VAŠE DELOVNO MESTO IN POLOŽAJ V PODJETJU	40
SLIKA 36: PRIKAZ SREDNJIH VREDNOSTI	41
SLIKA 37: V PRIMERU, DA PODJETJE DOBRO POSLUJE, IMA POSTAVLJENE CILJE IN VIZIJO ZA PRIHODNOST	41
SLIKA 38: KATERI PROGRAM BI PREDLAGALI, ČE BI VAŠE PODJETJE ORGANIZIRALO TEČAJ MOTIVACIJE?	42
SLIKA 39: KAKO STE ZADOVOLJNI Z MOŽNOSTJO OSEBNEGA RAZVOJA V SLUŽBI?.....	43
SLIKA 40: KAKO STE ZADOVOLJNI S POHVALAMI IN PRIZNANJI ZA DOBRO OPRAVLJENO DELO?	43
SLIKA 41: BI SPREJELI DRUGO ZAPOSLOTEV ZA VEČJO PLAČO?	44
SLIKA 42: KAKO STE ZADOVOLJNI Z ŽIVLJENJSKIM STANDARDOM GLEDE NA VIŠINO PLAČE?.....	45

KAZALO TABEL

TABELA 1: IZRAČUN SREDNJE VREDNOSTI PO POMEMBNOСТИ DEJAVNIKOV	28
TABELA 2: IZRAČUN SREDNJE VREDNOSTI PO POMEMBNOСТИ DEJAVNIKOV MOTIVACIJE	34
TABELA 3: IZRAČUN SREDNJE VREDNOSTI DEJAVNIKOV V ZVEZI Z VAŠIM DELOM	40

1 UVOD

1.1 KAJ JE MOTIVACIJA?

Zelo veliko ljudi zanima, zakaj je nekdo motiviran, drugi pa ne, oziroma bolj natančno, kje leži razlog, da le peščica ljudi stopi v cono udobja. Ta velika skrivnost naj bi bila v motivaciji, ključno vprašanje pa je, od česa je ta odvisna. Beseda motivacija izhaja iz besede motiv (latinsko moverne), ki pomeni gibati se. Lahko rečemo, da v splošnem pomeni neko gibanje, smisel oziroma vodilo. V psihološkem pomenu, ki nas bolj zanima, pa je to vztrajna vedenjska težnja, ko človek skuša doseči nek cilj, kljub temu da kdaj naleti na ovire. Motivacija je psihološko stanje posameznika, usmerjeno k izpolnitvi potrebe. Je neko vedenje, s katerim potešimo določeno potrebo, in je nujna, če hočemo biti uspešni v življenju. Temelj človeškega razvoja je namreč težnja po zadovoljitvi različnih potreb. Te potrebe so lahko primarne, ki so fiziološke in socialne za preživetje in ohranitev, ter sekundarne, ki povečujejo zadovoljstvo in ne ogrožajo preživetja. Za človeka je samoumevno, da zadovolji primarne potrebe in zato ne potrebuje osebnih spodbud. Za zadovoljitev sekundarnih potreb pa moramo človeka spodbuditi, zato mora imeti motiv. Motiv je vzgib, ki usmerja in povzroči človekovo dejavnost.

Motivirani posamezniki vlagajo v delo veliko truda, nemotivirani pa nobenega, pri čemer so ključne sestavine teh povezav napor, volja in trud za delo ter sposobnost in znanje. Motivacija sodi med najbolj zapletene psihične procese.

Motivacija je volja, da napredujemo, se razvijemo in nekaj dosežemo v svojem življenju. Zanj je poleg naše volje potreben še razum, sposobnost abstraktnega in logičnega mišljenja. Predvsem je pomembno, da svojo voljo usmerimo v naše cilje.

1.1.1 MOTIVI

Motiv je tisti, ki nas pripravi do tega, da nekaj naredimo in nas s tem pripelje do željenega cilja. Motiv je lahko zavestni ali podzavestni notranji vzgib, ki pa vedno izhaja iz potrebe. Potreba je vedno usmerjena k določenim ciljem, s katerimi jo bomo zadovoljili. Vir motivov so potrebe. Potrebe so predvsem izraz neravnotežja, ki je lahko notranje, organsko ali zunanje, fizično ali socialno. Človek se trudi obdržati svoje ravnotežje (homeostaze) in se rešiti stanja neravnotežja. Zato pravimo, da ko človek zadovolji kakšno svojo potrebo, se takoj pojavi nek nov motiv. To nas žene v novo aktivnost za zadovoljitev novega motiva.

Za uresničitev motivov pa je nujno motivirano obnašanje oziroma ustrezno ravnanje.

Poznamo več vrst motivov:

- primarni motivi: človeku omogočajo preživetje;
- sekundarni motive: so tisti, ki v posamezniku povzročijo zadovoljstvo, niso pa povezani z njegovim preživetjem;
- podedovani motive: so tisti, ki jih človek prinese s seboj na svet;
- pridobljeni motive: so tisti, ki jih človek pridobi skozi življenje.

V množici različnih ljudi, ki nas obdajajo, pa najdemo motive, ki so univerzalni (jih imamo vsi ljudje na svetu). Poznamo tudi regionalne motive (srečamo jih samo na določenih območjih). Za nas pa so najbolj zanimivi individualni motivi, ki jih srečamo zgolj pri posameznikih in se zelo razlikujejo.

1.1.2 POTREBE

Potreba je občutek pomanjkanja nečesa in hkrati težnja po zadovoljitvi tega pomanjkanja. Pravimo, da je to stanje neravnotežja, ki teži k ravnotežju. Potreba je rezultat notranjih in zunanjih pogojev in ima dinamičen značaj; pojavi se, nekaj časa vztraja in nato izgine.

Človekove potrebe lahko razdelimo na tri velike skupine:

1. primarne biološke potrebe,
2. primarne socialne potrebe,

3. sekundarne potrebe.

1.1.3 BESEDE, KI MOTIVIRAJO

Ambicija

Čas

Dajanje

Denar

Doslednost

Ego

Harmonija

Hvala

Informacija

Izdaja

Izobrazba

Odločnost

Odpuščanje

Odrešitev

Olajšanje stresa

Podpora

2 MOTIVACIJSKE TEORIJE

Kaj je tisto, kar človeka motivira? To so teorije, ki obravnavajo naravo človekovih potreb in poskušajo določiti specifične potrebe, ki motivirajo posameznika, ter pojasnjujejo, zakaj posameznik ravna na določen način. Ena in univerzalna teorija ne obstaja. Vsaka nam ponuja neko rešitev, toda nobena ni čisto popolna. Vsem teorijam je skupno, da izpostavljajo vlogo managementa pri motiviranju zaposlenih. Pri tem pa se mora vodilno osebje zavedati, kakšne so individualne potrebe njihovih zaposlenih, če hočejo doseči učinek z ustrezno dejavnostjo.

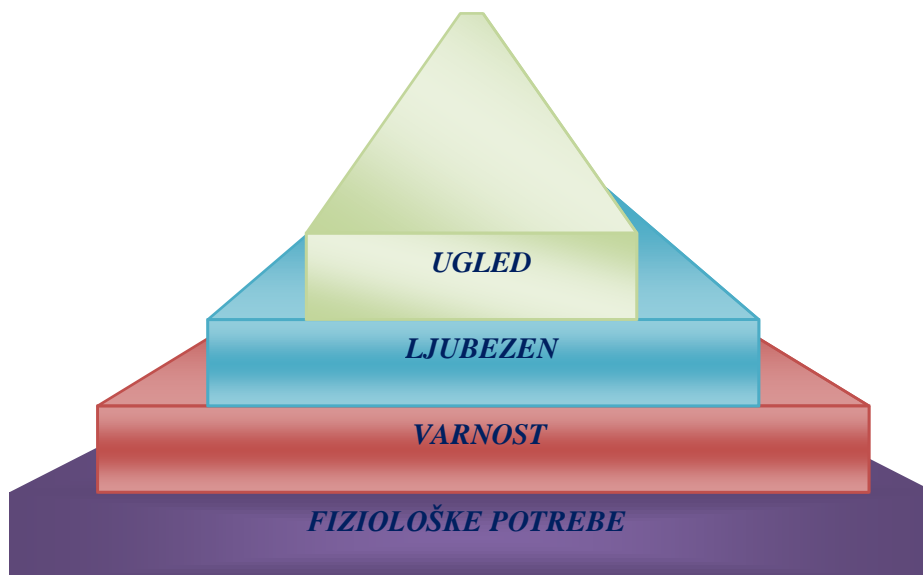
Poznamo naslednje teorije motivacij:

- LEAWITTOVA MOTIVACIJSKA TEORIJA
 - VROMOVA MOTIVACIJSKA TEORIJA
 - HERZBERGOVA MOTIVACIJSKA TEORIJA
 - HACKMAN-OLDHAMERJEV MODEL OBOGATITVE DELA
 - FROMMOVA MOTIVACIJSKA TEORIJA
 - PROBLEMSKA MOTIVACIJSKA TEORIJA
 - TEORIJA PRAVIČNOSTI
-
- NAJSTAREJŠA TEORIJA, ki je poskušala odgovoriti na vprašanje, zakaj človek dela, je trdila, da ljudje delamo zato, da bi se približali ugodju ali pa se z delom izognili neugodju. To trditev bi lahko uporabili za motiviranje delavcev za delo, če bi jim v zameno za njihovo delo vedno ponudili ugodje.
-
- HERZBERGOVA MOTIVACIJSKA TEORIJA se imenuje po Herzbergu, ki je spraševal računovodske delavce in inženirje, kateri dogodki pri njihovem delu so jim povzročili največje zadovoljstvo oziroma največje nezadovoljstvo. Izkazalo se je, da največje zadovoljstvo prinesejo tako imenovani notranji dejavniki, ki dajejo delu vrednost že sami po sebi. To so: delovni dosežki, priznanje za opravljeno delo, delo samo po sebi, odgovornost pri delu, napredovanje pri delu oziroma v organizaciji in osebna rast. Največje nezadovoljstvo pa je povzročila odsotnost tako imenovanih zunanjih dejavnikov: ustrezne politike in upravljanje v organizaciji, ustreznega vodenja, dobrih odnosov z nadrejenim, dobrih delovnih razmer, ustrezne plače ter dobrih odnosov s sodelavci.

Na podlagi teh rezultatov je Herzberg sklepal, da nekateri dejavniki predvsem motivirajo, drugi pa vzdržujejo normalno raven zadovoljstva. Zato je motivacijske dejavnike razdelil v dve skupini: motivatorje in higienike. Prav zaradi tega to teorijo imenujemo tudi dvofaktorska teorija: higieniki ne spodbujajo ljudi k dejavnosti, ampak odstranjujejo določene neprijetnosti in s tem ustvarijo pogoje za motivacijo. Motivatorji pa direktno spodbujajo ljudi k delu.

- Uporaba Herzbergove motivacijske teorije v delovnem okolju:
 - pohvale in ukori (nagrade in kazni),
 - konfliktne situacije,
 - tekmovanje,
 - sodelovanje,
 - psihosocialna priznanja,
 - napredovanje,
 - gradnja delovne skupine,
 - gradnja lojalnosti.

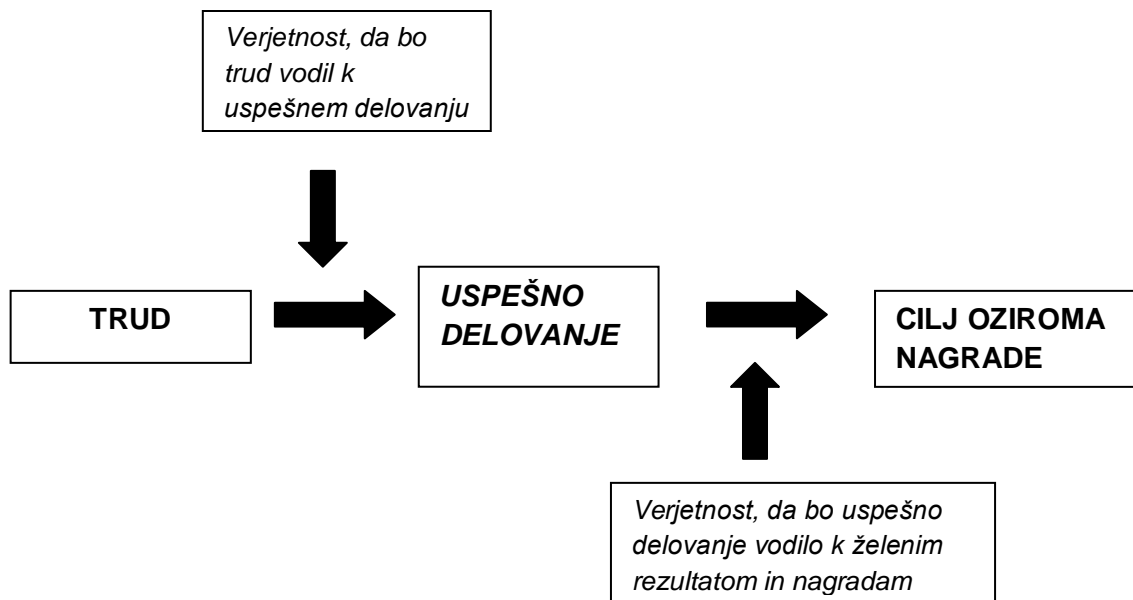
- MOTIVACIJSKA TEORIJA MASLOWA – Maslow je svojo hierarhijo potreb razvil že leta 1954. Vse človeške potrebe je videl na različnih ravneh. Njegova teorija temelji na predpostavki, da večino ljudi motivira želja po zadovoljitvi specifične skupine potreb. Menil je, da je človekova dejavnost vedno usmerjena navzgor k najbolj privlačnim ciljem. Človek naj bi si najprej zadovoljil primarne biološke motive, tiste, ki mu omogočijo preživeti, nato pa mu v določenem zaporedju sledijo ostali motivi. Te motive lahko imenujemo tudi fiziološke potrebe, ki so osnovne človekove potrebe in morajo biti zadovoljene, da organizem lahko obstoji (potreba po hrani, vodi, kisiku). Maslow je razdelil potrebe v dve skupini: potrebe pomanjkanja in potrebe po rasti oz. potrebe bivanja. Potrebe pomanjkanja so potrebe nižjega nivoja, med katere prišteva: fiziološke potrebe, potrebe po varnosti, potrebe po sprejetosti (pripadnosti) in ljubezni ter potrebe po samospoštovanju in spoštovanju drugih. Med potrebe rasti oz. potrebe višjega nivoja pa prišteva: potrebe po spoznavanju, estetske potrebe in potrebe po samouresničevanju. Motivacija za uresničevanje nižjih potreb upade, ko so te zadovoljene, za potrebe rasti pa je značilna progresivnost. To pomeni, da motivacija osebe ne upada, ko so te potrebe zadovoljene, temveč se poveča v iskanju nove zadovoljitve. Potrebe pomanjkanja lahko zadovoljimo, potreb bivanja pa nikoli ne moremo zadovoljiti v celoti. Motivacija za njihovo zadovoljevanje se nenehno obnavlja, saj je notranje podkrepljena.



Slika 1: Fiziološke potrebe

- Hierarhijo osnovnih človekovih potreb si lahko najbolj nazorno razložimo s primerom iz šole. Če učenec nima zagotovljenih fizioloških potreb, je bolan ali lačen, verjetno ni motiviran za iskanje znanja in razumevanja. Če nima zagotovljenega občutka varnosti in pripadnosti, ga učenje sploh ne zanima, saj je zanj bolj pomembna potreba po ljubezni.
- **TEORIJA PRIČAKOVANJA (Viktor Vroom)**
Je najbolj sprejeta in uporabljena. Pravi, da je intenzivnost posameznikove težnje za določeno vedenje odvisna od dveh dejavnikov:
 1. povezana je s pričakovanjem, da bo njegovemu vedenju sledila določena posledica;
 2. nanaša se na privlačnost posledice za posameznika.
- Teorija zato vključuje naslednje spremenljivke ali povezave:
 1. privlačnost: pomen, ki ga posameznik pripisuje posledici ali nagradi za opravljeno delo;

2. povezava vedenje – posledica: stopnja, do katere je posameznik prepričan, da bo določeno vedenje privedlo do zelene posledice ali cilja.
 3. povezava napor – vedenje: verjetnost, s katero posameznik predvideva, da bo določen napor prevedel do vedenja.
- Teorija poudarja več problemov:
 1. POMEN NAGRAD - morale bi biti za posameznika privlačne (org. morajo poznati, kakšno vrednost jim zaposleni pripisujejo) in pozitivne (plača, varnost, odnosi, dodatne ugodnosti, možnost uporabe lastnih spretnosti);
 2. PRIČAKOVANO VEDENJE PRI POSAMEZNIKU - zaposleni morajo biti seznanjeni, kaj od njih v organizaciji pričakujejo in kako bodo nagrajeni.
 3. POSAMEZNIKOVA PRIČAKOVANJA - če bo zaposleni pričakoval ustrezno delo, primerno nagrado in izpolnitev svojih ciljev, si bo tudi bolj prizadeval pri svojem delu.



Slika 2: Teorija pričakovanja

Vir: *Motivation in organizations, 2004*

3 VRSTE MOTIVACIJ

3.1 KAJ NAS MOTIVIRA

- Uspeh
- Nesprejemljivost poraza
- Pričakovanja drugih ljudi
- Neuspeh in razočaranje
- Veliki dosežki drugih ljudi
- Želja po izzivih in tekmovalnosti
- Strah
- Ustvarjanje ciljev
- Izpolnitev potenciala
- Denar
- Poslovna izkušnja

Vse zgoraj naštet faktorje lahko razdelimo v dve kategoriji:

- **NOTRANJA MOTIVACIJA**, ki je rezultat notranjih teženj nas posameznikov (faktorji, ki nas motivirajo so v nas samih). To so ljudje, ki se ukvarjajo z nečem zaradi ljubezni. Imajo radi tekmovalnost in delajo naporno za ustvarjanje svojih ciljev.
- **ZUNANJA MOTIVACIJA**, ki se nahaja izven notranjih želja in sanj posameznika. Najboljši primeri, s katerimi lahko opišemo zunanjo motivacijo, so realni in materialni faktorji, kot so nagrade in denar, ali pa nematerialni, kot so slava, pohvale, priznanja in podobni neizogibni dejavniki uspeha.

3.2 NOTRANJA MOTIVACIJA

Notranja motivacija je prirojeno in naravno nagnjenje za razvoj naših notranjih sposobnosti prek učenja, za katerega ni potrebna zunanja spodbuda (Stipek, 1998). To pomeni, da se notranje motiviran človek ne oklepa zunanjih ciljev, kot so nagrada, dobra ocena, priznanje in uveljavitev v javnosti, saj so zanj značilne notranje motivacijske spodbude (radovednost, interesi, vzburjenje, zanos, pozitivna samopodoba), ki neposredno spodbudijo motivacijski proces (Razdevšek-Pučko, 1999). Kadar je posameznik notranje motiviran, ne potrebuje spodbud ali kaznovanja, ker je »že aktivnost sama po sebi nagrada« (Woolfolk, 2002, 320).

Notranja motivacija je dolgoročna, najmočnejša in najbolj osrečuje, vendar jo je težko izvajati, ker zahteva vlaganje čustvene energije. Notranji motivaciji pravimo tudi samomotivacija, ki je v našem življenju zelo pomembna. Ko se vprašamo, kaj si v življenju najbolj želimo, bo zagotovo vsak izmed nas odgovoril, da si želi biti uspešen. Kako pa dosežemo uspeh? Potrebujemo 3 poglobitve sestavine: najprej potrebujemo modrost, ki nam pove kaj delati, znanje, da vemo, kako nekaj narediti, in na koncu samomotivacijo, da to tudi storimo. Samomotivacija naj bi bila sestavljena iz dveh delov. Prvi je mentalni – v duhu si zamislimo, kam bi radi šli. Drugi del pa je fizičen – delujemo, da pridemo tja.

SAMOMOTIVACIJA - MISEL IN DELOVANJE = KLJUČ DO USPEHA

3.3 ZUNANJA MOTIVACIJA

Zunanja motivacija so otipljivi predmeti, ki nas motivirajo, vključno z denarjem, priznanji, napredovanjem, darili ... Zunanjo motivacijo je zelo lahko dajati, vendar je to kratkoročen motivator. Njena slaba stran je, da nas lahko zasvoji, kajti če te za neko dejanje motivira konkretna nagrada, jo pričakuješ tudi naslednjič, ko opraviš enako dejanje.

3.4 MATERIALNA MOTIVACIJA

- Plača
- Nagrada
- Izobraževanje
- Zavarovanje
- Potovanje
- Službeni avto

3.5 NEMATERIALNA MOTIVACIJA

- Dobri medsebojni odnosi
- Zanimivo delo

- Dobro počutje pri delu
- Sposobno vodstvo
- Tekmovanje in sodelovanje
- Možnost strokovnega razvoja

4 MOTIVACIJA

4.1 MOTIVACIJA V PODJETJIH

Na uspešnost podjetja vpliva več dejavnikov; to velja tako za razmere v svetu kot tudi pri nas. Imamo sodobno tehnologijo, tržno orientiranost, zadostne finančne vire, vendar so ključni dejavnik za uspešnost podjetja sposobni kadri, ki iz razpoložljivih virov naredijo več kot ostala povprečna podjetja. Zato nas zanima, kakšne so značilnosti kadrov, ki vodijo neko podjetje k nadpovprečnim dosežkom. Ljudje se med seboj zelo razlikujemo in na enakih delovnih področjih dosegamo različno uspešne delovne rezultate. Talent ni edini kriterij za uspešnost dela, potrebna je tudi vztrajnost, prizadevnost in požrtvovalnost. S primernim oblikovanjem dela lahko povečamo motivacijo delavcev za delo in s tem izboljšamo delovne rezultate, po drugi strani pa tudi zadovoljstvo delavcev pozitivno prispeva k dobremu delu. Zadovoljen delavec je mnogo bolj dovzeten za motivacijo, s katero ga spodbujamo k delu, kot nezadovoljen. Na žalost so oblike in načini motivacije prevečkrat prepuščeni naključju, občutkom ali dobri volji nadrejenih. Vendar so se v podjetjih že začeli zavedati pomena tega področja, težava pa je pri samem razumevanju bistva motivacije. Kadar neko podjetje za nadpovprečne rezultate ni pripravljeno ponuditi neke nagrade, seveda ne more računati na motiviranost svojih delavcev. Pomembno pravilo pri oblikovanju motivacije zaposlenih je, da poskušamo ugotoviti, kaj motivira zaposlene, kakšne so njihove potrebe in želje. Te pa so različne glede na spol, leta, starost, izobrazbo, status v družbi itd.

4.2 DEJAVNIKI, S KATERIMI LAHKO MOTIVIRAMO LJUDI ZA DELO

- **KORISTNOST DELA** – ljudje so zavzeti za delo, če vidijo, da so pomembni.
- **TEKMOVANJE S SODELAVCI** – če imajo enake možnosti za zmago, storilnost naraste, če ni resnega tekmeca, so posledice zmage neopazne. Do najuspešnejšega tekmovanja pride v zdravem kolektivu. Bistvo kolektivnega tekmovanja je, da je cilj deljiv, da imajo od skupnega uspeha vsi korist.
- **SODELOVANJE** – pomeni storilnost cele skupine, ne enega samega človeka.
- **PLAČA** – je sredstvo, s katerim je mogoče iz ljudi v zameno za denar izvabiti določeno dejavnost. Plača ni nujno največji motivator.

- USTVARJANJE PROBLEMOV – problem je stanje, ki človeka sili v akcijo. Vodje, ki se poslužujejo te metode, morajo paziti, da so ustvarjeni problemi rešljivi oziroma je njihova rešitev resnično potrebna.
- TEKMOVANJE S SAMIM SEBOJ – z namenom, da človek določene cilje preseže.
- POHVALA IN GRAJE – mnogi mislijo, da hvala pozitivno učinkuje, graja pa destimulira, vendar mnogokrat tudi graja učinkuje pozitivno, a je učinek manjši, kot pri pohvali.
- POZNAVANJE CILJA – delavec, ki ne vidi cilja svojega dela, izgubi voljo do dela.
- DELOVNE RAZMERE – slabe delovne razmere imajo negativen učinek, prav tako slabi medsebojni odnosi.
- POZNAVANJE REZULTATOV SVOJEGA DELA – delavcem je treba postaviti jasne cilje in jih z rezultati dela tudi seznaniti. Nujno morajo vedeti, ali so svoje cilje sploh dosegli. Nepoznavanje rezultatov deluje demotivacijsko.

4.3 DEJAVNIKI, S KATERIMI LAHKO DEMOTIVIRAMO LJUDI ZA DELO

Dobre namere, da bi ljudi motivirali, se lahko včasih tudi izjalovijo. To se zgodi, ko se vodje hote ali nehote držijo naslednjih načel:

- nikoli ne zaupaj idejam, ki jih dajo tvoji podrejeni,
- vodja mora kritizirati in s tem pokazati, kaj zna in kaj velja,
- vodja mora vedno kontrolirati in obvladovati situacijo,
- informacije ne smejo prosto krožiti – ne sme vsakdo vedeti vsega.

Do uničevanja motivacije lahko pride tudi pri plačah:

- če dobijo vedno enako plačo, ne glede na to, kaj in koliko so če delavci ugotovijo, da njihova plača ni povezana z njihovim delom;
- naredili;
- če delavci ocenijo, da sistem nagrajevanja ni pravičen;
- če plača izgubi prvotni namen in postane zgolj za socialno podporo.

Motiviranost delavcev je v precejšni meri odvisna od načina vodenja vodilnih delavcev, ki naj bi bili sposobni pritegniti zaposlene k delu in jih vzpodbujati k doseganju delovnih uspehov. Za te naloge pa morajo imeti ustrezno znanje, poznati morajo obstoječe stanje motiviranosti, ozračje v kolektivu in zadovoljstvo delavcev.

Vodje se morajo še posebej zavedati naslednjih dejstev:

- da s prenatrjenimi in agresivnimi reakcijami lahko izzovejo samo še več agresije;
- da jih bodo delavci prezirali, če jih le - ti ne bodo spoštovali;
- da jih bodo sodelavci kaznovali ali osamili, če bodo kršili družbene norme;
- da jih ljudje, ki jim ne zaupajo, ne bodo cenili;
- da bodo pri delavcih le s težavo dosegali želeno reakcijo, če se sami tega ne bodo resnično želeli (pravilo je, da nemotivirani vodja ne more motivirati drugih);
- v pravem trenutku in na ustrezen način izrečena pohvala ali priznanje za opravljeno delo mnogim zaposlenim pomenij veliko in deluje spodbudno. Nedenarne spodbude pa so največkrat učinkovito orodje vodenja, ker z njimi nagradimo zaposlene takoj po dosežku.

5 MOTIVACIJA V ZASEBNEM ŽIVLJENJU

Z motivacijo samega sebe se srečujemo vsak dan. Vsak izmed nas ima različne želje, kaj bi vse storili, pa zaradi prenatrpanega vsakdanjega življenja in naše ustvarjalnosti tega ne zmoremo. Vsak dan si zastavljamo nove cilje, ki jih na koncu ne dosežemo, nato pa sami sebe sprašujemo, kaj smo v življenju takega storili, da tega ne zmoremo, zakaj nismo srečni ... Obstajajo ljudje, ki kupujejo različne knjige in druge pripomočke o motivaciji in nato čakajo, da se jim bo nekaj dobrega zgodilo. Ničesar ne dosežemo, če se stvari ne lotimo motivirani in s primernim načelom ali idejo. Sodobno življenje nas lahko zaziba v prepričanju, da sta uspeh in sreča odvisna od usode. Pa vendar ni tako. Srečno naključje nam lahko pomaga le nekaj časa, toda če ne osvojimo načel samomotiviranega delovanja, ne znamo izkoristiti priložnosti, ki nam jih je na pot postavila usoda. Zato se moramo naučiti, kako doseči srečo in uspeh takrat, ko usoda ne igra nobene vloge. Najpomembnejšo vlogo imamo mi.

5.1 SAMOMOTIVACIJA

Samomotivacija spada med notranjo motivacijo, ki je sestavljena iz mentalnega in fizičnega dela. V konkretnem primeru to pomeni;

→ mentalna – v duhu si zamislimo, kam bi radi šli;

→ fizična – delujemo, da bi tja prišli.

To je podobno, kot če se odpravimo v trgovino: vedeti moramo, po kaj gremo.

ZA SAMOMOTIVACIJO POTREBUJETE SAMOZAVEST; ČE VI VERJAMETE VASE, BODO V VAS VERJELI TUDI DRUGI (George Shinn, Čudež motivacije, str. 21).

Samomotivacija je ključ delovanja vsakega človeka. Je pojem, s katerim označujemo lastnost vedenja na različnih področjih delovanja posameznika. To je posameznikovo notranje vzemirjenje, ki ga spodbudi, da opravi določeno aktivnost. Samomotivacija določa vztrajnost in osredotočenost v določeno aktivnost, da dosežemo zastavljeni cilj oziroma zadovoljimo našo potrebo. Je prirojeno in naravno nagnenje, ki teži k razvoju lastnih notranjih sposobnosti, preko različnih načinov učenja. Samomotivacija je posameznikova prostovoljna, notranja težnja, ki se nagiba k čimbolje opravljenemu delu, uspehu, zadovoljstvu, sreči ...

5.2 VIRI SAMOMOTIVACIJE

Viri motivacije so lahko osebe, pojmi ali stvari, ki osebo na kateri koli način spodbujajo oz. stimulirajo k zagonu notranjih motivatorjev za začetek določene aktivnosti. Človek sproži samomotivacijo sam, in sicer kot notranji impulz. Od človeka pa je odvisno, kako močno se bo odzval na impulz in s kakšnim navdušenjem bo začel dosegati svoj cilj.

Za motivacijo je samozavest odločilnega pomena. Pogosto se sprašujemo, kako pridemo do samozavesti. Pridobimo si jo s tem, da analiziramo samega sebe in neprestano vlagamo napor v to, da bi razvili svoje sposobnosti do te mere, da smo na vsakem koraku, ki ga v življenju naredimo, popolnoma prepričani, da lahko storimo vse, karkoli si želimo.

MOTIVIRAN ČLOVEK MORA IMETI LASTNOST, KI JI REČEMO INICIATIVA, TO NOTRANJO POTREBO, KI GA VZPODBUDI, DA SE IZ NEGIBNOSTI SPRAVI V GIBANJE, SPREMINJANJE, DELOVANJE (George Shinn, Čudež motivacije, str. 188.)

5.2.1 VIRI ZA SAMOMOTIVACIJO HENDRIEJA WEISINGERJA (2001,98)

1. ČLOVEK SAM:
 - pozitivno mišljenje (miselne igre, osredotočenje misli),
 - pozitivni izid, uporabljanje miselnih predstav,
 - uporabljene ustvarjalne samokritike,
 - postavitve smiselnih ciljev in
 - uporaba vznemirjenja za pridobivanje energije; sprehod, sprostitvev

2. PRIJATELJI, DRUŽINA, SODELAVCI:
 - razvijanje odnosa, ki obojestransko motivira

3. ČUSTVENI MENTOR:
 - oseba, ki je motivacijski vzor, ki navdihuje

4. POSAMEZNIKOVO OKOLJE:
 - skrb za zdrav in urejen delovni prostor,
 - prostor, opremljen s predmeti, ki navdihujejo

5.3 POSTAVLJANJE CILJEV

Veliko vlogo naše motivacije igrajo tudi naši cilji. V osnovi obstajata dve vrsti ciljev:

- OSEBNI CILJI (zadevajo tisto, kar smo si zastavili, da bomo naredili ali postali);
- POKLICNI CILJI (so tisti, ki smo si jih zastavili za naš poklic ali podjetje).

Obe vrsti ciljev pa sta med seboj soodvisni, saj ne moremo doseči osebnih ciljev, ne da bi dosegli poklicne. Poklicni cilji imajo veliko opraviti s tem, kako se nameravamo preživljati. Vsak izmed nas si vsak dan postavi nešteto ciljev, ki bi jih rad dosegel, v realnosti pa ponavadi ne dosežemo niti enega od postavljenih. Sanjarjenje ni prepovedano, vendar morajo biti cilji, o katerih sanjarimo, realni. Naše cilje moramo določati s trezno presojo in ostati morajo v razumnih okvirih. Ne smemo pozabiti, da ni nikoli prepozno, da bi si zastavili nov cilj.

5.3.1 KAKO NAČRTOVATI NAŠE CILJE, DA BI JIH RES DOSEGLI

Naši cilji so tarče. Načrti so delovni zemljevidi, ki nam pomagajo zadeti tarčo in nam omogočijo uresničitev naših ciljev, pa če so še tako visoki. Najboljši način postavljanja ciljev je, da si izdelamo delovni načrt, pri katerem moramo upoštevati določena pravila:

- **natančno si določimo cilje** (Načrt za uresničitev ciljev mora biti jasen. S pomočjo pozitivnega mišljenja in osredotočenja se lahko zdaj usmeritmo naravnost proti svojemu cilju in načrtujemo svojo pot do njega.)
- **narediti moramo kratkoročne in dolgoročne načrte** (Da dosežemo svoje dolgoročne načrte, moramo imeti tudi kratkoročne, ki jih lahko spreminjamo glede na okoliščine.)
- **postaviti si moramo tudi vmesne cilje** (Ko dosežemo vmesne cilje, nam ti dvignejo moralo.)
- **moramo se prilagajati na spremembe načrta** (Z izzivi, ki nam prinašajo težave, se moramo soočiti z dvignjeno glavo, saj moramo neprestano vzdrževati osredotočenost na svoje cilje in se jih lotevati z vsem optimizmom.)
- **svoj načrt moramo izpolniti in utrditi na osnovi kritičnega premisleka** (To je čas naše vsakodnevne motivacije.)

Če imamo dobre cilje in delamo na tem, da bi jih dosegli, bomo zagotovo uspešni. To pa še ne pomeni, da moramo doseči vsak naš zastavljen cilj, ampak vsaj nekaj od njih.

Uspeh pa je v resnici ljubezen v najčistejšem smislu. Edina pot do osebnega in poslovnega uspeha je dajanje ljubezni. Uspeh in sreča bosta prišla kot povračilo na vse, kar mi dajemo drugim. Svoj uspeh moramo presojati po stopnji zadovoljstva, naša sreča pa je odvisna od tega, koliko dajemo.

“TISTI, KI JEMLJEJO, PONAVIDI NISO SREČNI, SREČNI SO TISTI, KI DAJEJO.”
(Burr v Shinn, Čudež motivacije, str. 124.)

5.4 MOTIVACIJA IN DELOVANJE

Nekoč je Disareli dejal, da nam delovanje ne prinese vedno sreče, toda brez delovanja sreča ne obstaja. Menil je, da delovanje prinaša zadovoljstvo – celo v tistih primerih, ko ne prinese sreče. Kot sem že dejala, je motivacija ključ do uresničitve ciljev, in celo, če delujemo s stoddostno zmogljivostjo, pa iz katerega koli razloga ne dosežemo cilja, nam zavest daje občutek neizmernega zadovoljstva.

Če imate cilje, ki gorijo od hrepenenja po izpolnitvi, imate tudi motivacijo za delovanje, delovanje pa je Edina pot do tega, da bodo izpolnjeni. Edina pot uspešnega življenja je, da sig a ustvarite sami. Življenje je kot čolnarjenje na divjih vodah, neprestano morate veslati, drugače pristanete na skalah. (George Shinn, Čudež motivacije, str. 199.)

5.5 POMOČ PRI SAMOMOTIVACIJI IN SAMOMOTIVACIJSKE TEHNIKE

Vsak izmed nas se v svojem zasebnem življenju in v svoji karieri srečuje z ovirami. Ko se posameznik znajde pred določeno oviro, ga ta premakne iz načrtane poti stran od svojih ciljev. Motivacija in zagon zato upadeta, s tem pa se zniža samospoštovanje. Pojavijo se negativna čustva: jeza, potrnost, strah in tesnoba. Doživetje je lahko močno in vpliva tudi na preostala življenjska področja. Pri premagovanju takšnih ovir posamezniki lahko reagirajo različno. Nekdo uporabi negativna čustva za udarec nazaj in se s tem okrepi, drugi pa zapade v bolezen, ki jo prinese frustracija. Motivira lahko že samo spoznanje, da lahko človek sam prebrodi takšno življenjsko krizo z napotki ali pa na svoj edinstven način. Krizna situacija ni večna, potrebno pa je ogromno vloženega truda in volje za samomotivacijo ozoroma za premagovanje krize.

Iz literature laho povzamemo naslednje motivacijske tehnike:

- pogovor s prijatelji, znanci
- uporaba pozitivnih misli
- vsak problem se lahko sprejme kot izziv
- ukvarjanje s sprostitevniimi metodami (meditacija, joga ...)
- postavitve svojih ciljev in vztrajanje pri njih

6 RAZISKAVA ANKETNIH VPRAŠALNIKOV

6.1 OPREDELITEV PROBLEMA

Problem v besedi motivacija se najde hitro. Mislim, da se je že vsak izmed nas vsaj enkrat v življenju spraševal, zakaj je njegov sodelavec, prijatelj, mož ... lahko tako motiviran za neko delo, on pa ne. Kako njemu uspe dobro upravljati službo, preživljati prosti čas s svojo družino in si za konec vsako leto privoščiti še enomesečne počitnice? Njemu pa, če se še bolj trudi, to ne uspe. Ta velika skrivnost naj bi bila v motivaciji, ključno vprašanje pa je, od česa je ta motivacija odvisna za tako uspešno življenje. Katere so tiste gonilne sile v življenju, ki pomenijo, da živimo življenje brez skrbi?

6.2 NAMEN IN CILJ RAZISKAVE

Cilj raziskave je ugotoviti, koliko smo ljudje seznanjeni z motivacijo in kaj nam ta beseda pomeni. Z diplomsko nalogo bi si rada odgovorila na naslednja vprašanja:

- Kaj je motivacija in katere motivacijske teorije poznamo?
- Katere vrste motivacij poznamo?
- Kakšne dejavnosti ponuja naše tržišče na temo motivacije (tečaji, predavanja ...)?
- Katere motivatorje in higienike poznamo?
- Kaj potrebuje vsak izmed nas, da postane motiviran?
- Kakšen je motivacijski vzorec, ki nam predstavlja uspešno življenje doma in v službi?

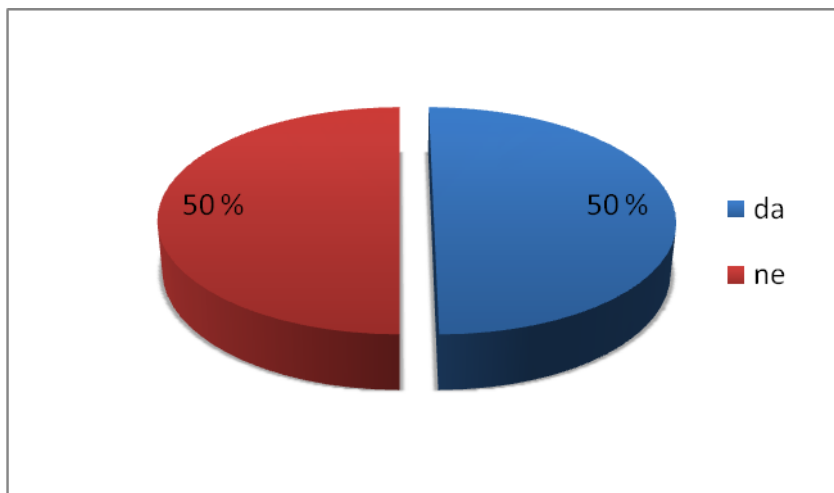
6.3 METODE RAZISKAVE

Merski inštrument, ki sem ga uporabila v raziskavi, je bil zaprtega tipa. Z vprašanji, na katera so odgovorili anketiranci, sem hotela izvedeti, kako dobro so ljudje seznanjeni s poslovno motivacijo in motivacijo v njihovem zasebnem življenju. Prednost takšnega načina zbiranja podatkov je predvsem realnost podanih odgovorov, kjer je zajamčena anonimnost. Vprašalnike sem razdelila 50 najkjučnim gostom v službi. Anketni vprašalnik je bil za vse enak, sestavljen je bil iz treh delov:

- prvi del so splošni podatki o anketirancih: spol, starost, izobrazba;
- drugi del so vprašanja, ki zajemajo motivacijo v zasebnem življenju;
- tretji del pa zajema vprašanja o zasebni motivaciji.

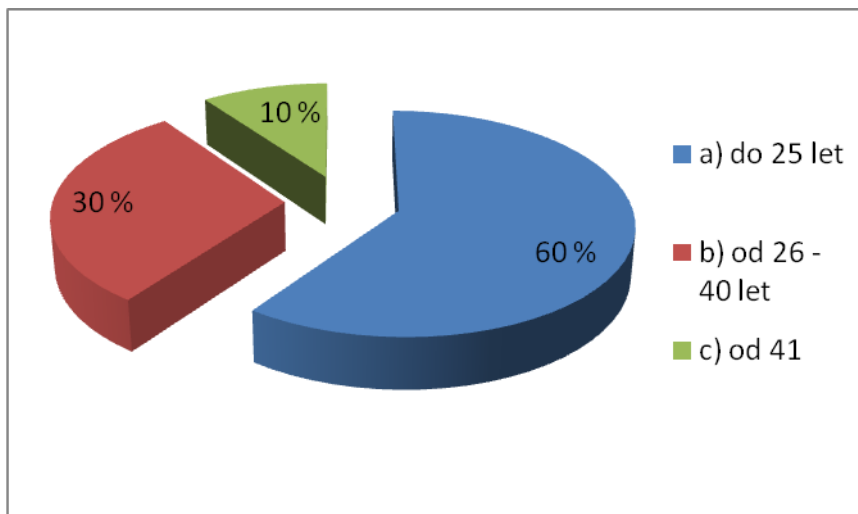
6.4 REZULTATI RAZISKAVE

1. Spol



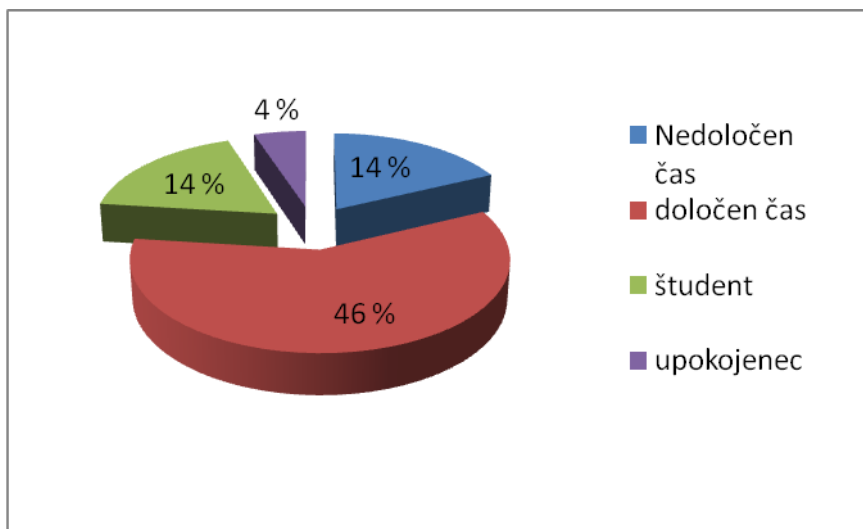
Slika 3: Spol

2. Starost



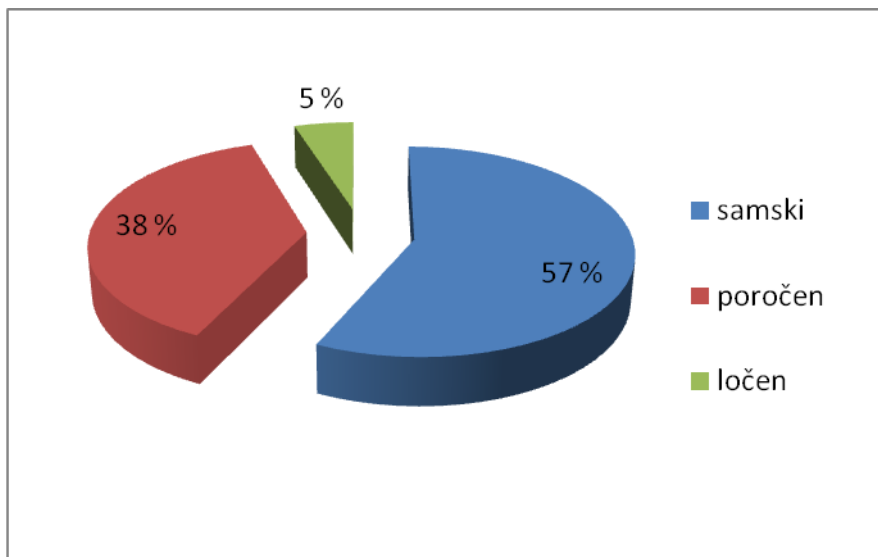
Slika 4: Starost

3.Vrsta zaposlitve



Slika 5: Vrsta zaposlitve

4. Stan

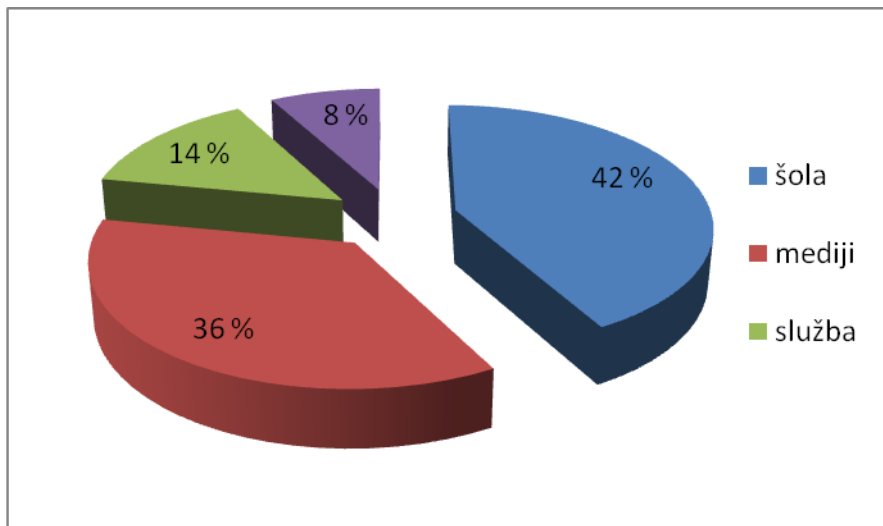


Slika 6: Stan

Vseh anketiranih oseb je bilo 50, od tega 25 moških, kar predstavlja 50 %, in 25 žensk, kar predstavlja drugo polovico anketiranih. Od vseh anketiranih oseb jih je bilo 60 % starih do 25 let, 30 % med 26 in 40 let, ostalih 10 % pa je bilo starejših od 41 let.

46 % anketiranih je bilo študentov, 36 % jih je bilo zaposlenih za določen čas, 14 % za nedoločen čas, ostali so bili upokojenci (4 %). Nihče od anketiranih oseb ni bil brezposeln. Več kot polovica (57 %) anketirancev je bila samskih, 38 % poročenih in 5 % ločenih.

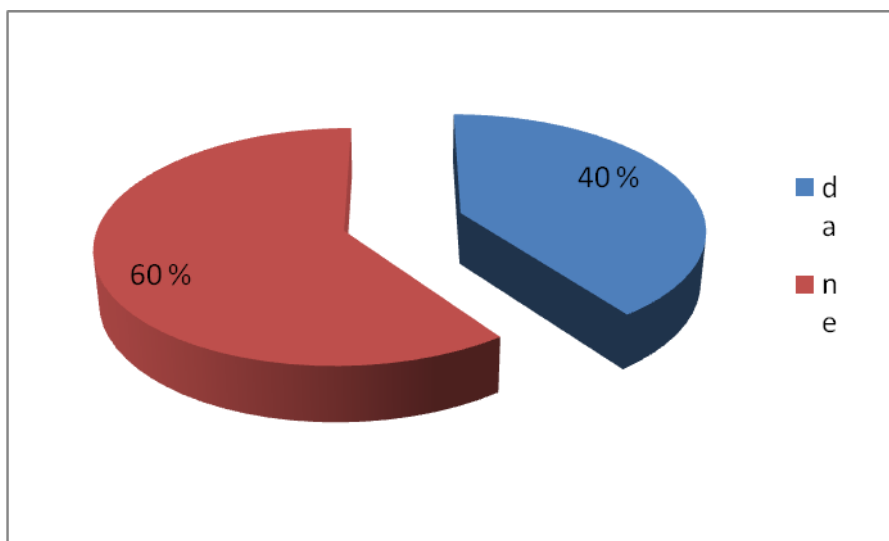
5. Kje ste spoznali besedo motivacija?



Slika 7: Beseda motivacija

Z besedo motivacija se je kar 42 % anketirancev seznanilo v šoli, 36 % jih je besedo prvič slišalo v medijih, 14 % v službi, slaba desetina (8 %) pa se je z besedo motivacija srečala med prijatelji.

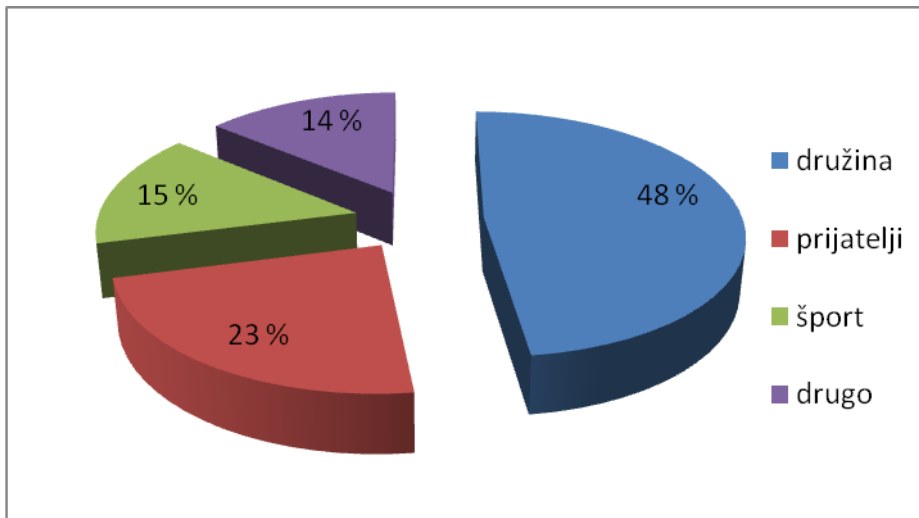
6. Ali ste se že kdaj udeležili kakšnega tečaja na temo motivacije?



Slika 8: Ali ste se že kdaj udeležili tečaja na temo motivacije?

Na vprašanje, če so se že kdaj udeležili tečaja na temo motivacije, je kar 60 % anketirancev odgovorilo z ne. Ostalih 40 % pa se je že udeležilo takšnega tečaja.

7. Kdo vas motivira za boljše življenje?

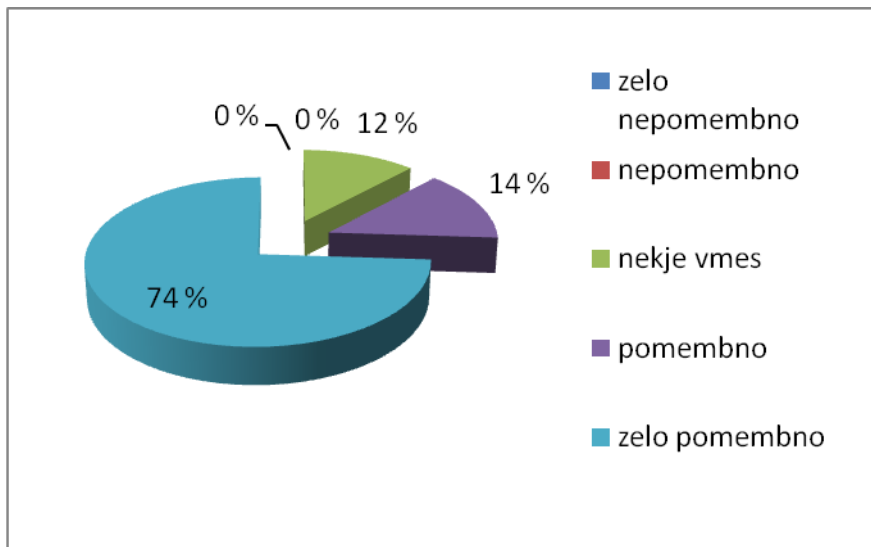


Slika 9: Kdo vas motivira za boljše življenje?

Slaba polovica (48 %) vprašanih je menila, da jih za boljše življenje motivira družina, slaba četrtnina (23 %), da so to prijatelji, 15 % anketiranih motivira šport, ostalih 14 % pa so kot motivacijo za boljše življenje navedli drugo (plača, služba).

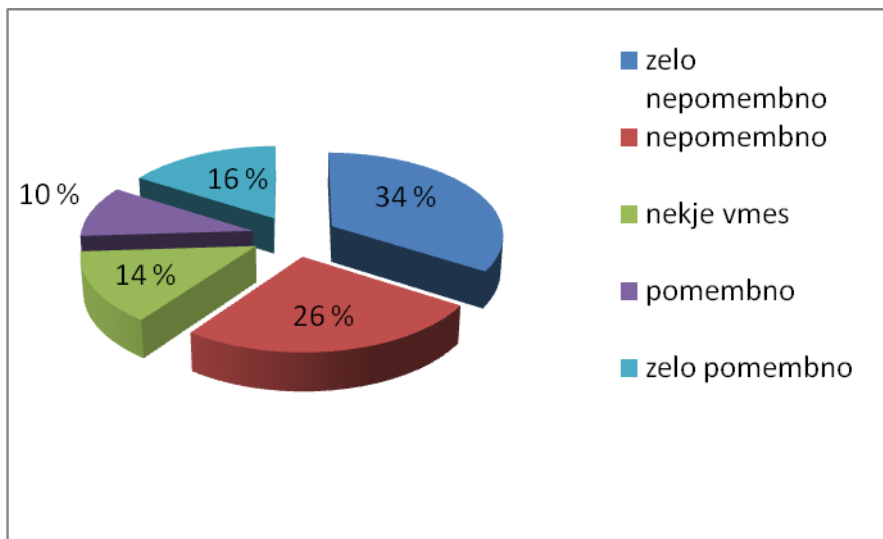
8. Kako so za vas pomembne naslednje dejavnosti?

USPEH



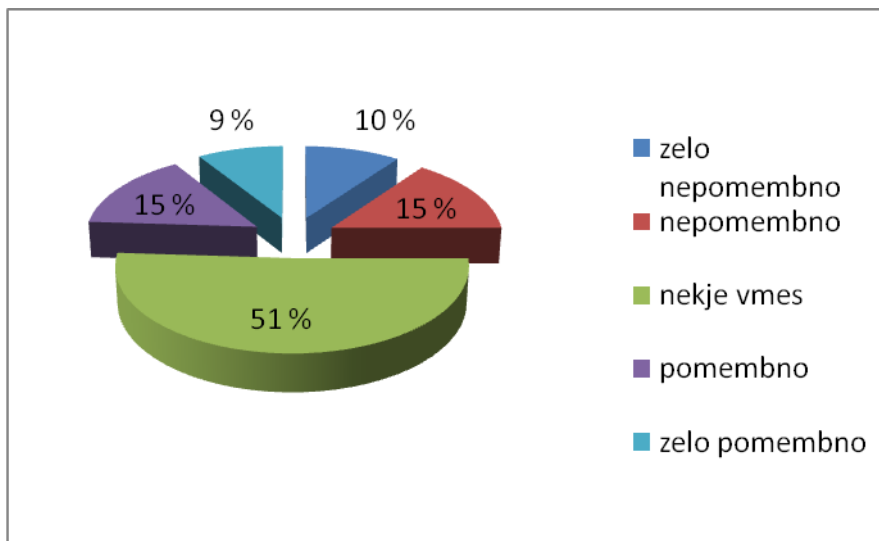
Slika 10: Uspeh

VELIKI DOSEŽKI DRUGIH

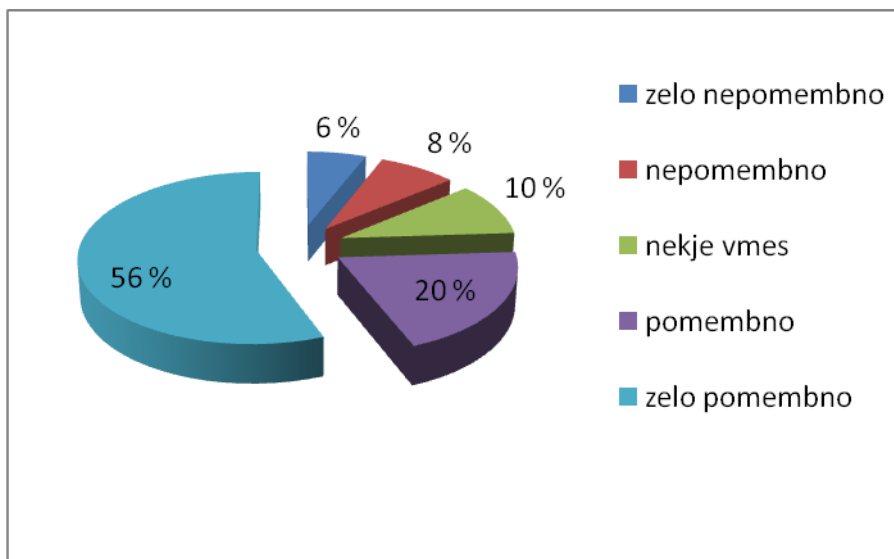


Slika 11: Veliki dosežki drugih

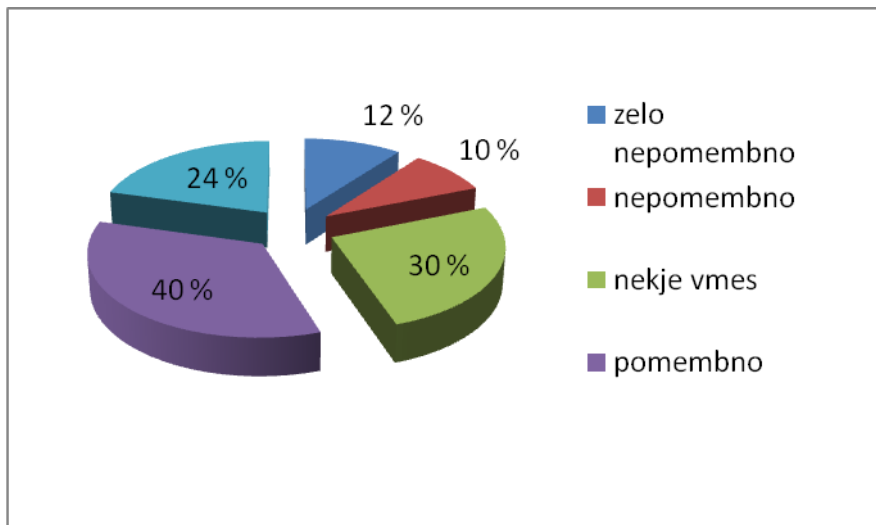
ŽELJA PO IZZIVU IN TEKMOVALNOSTI

**Slika 12: Želja po izzivu in tekmovalnosti**

DENAR

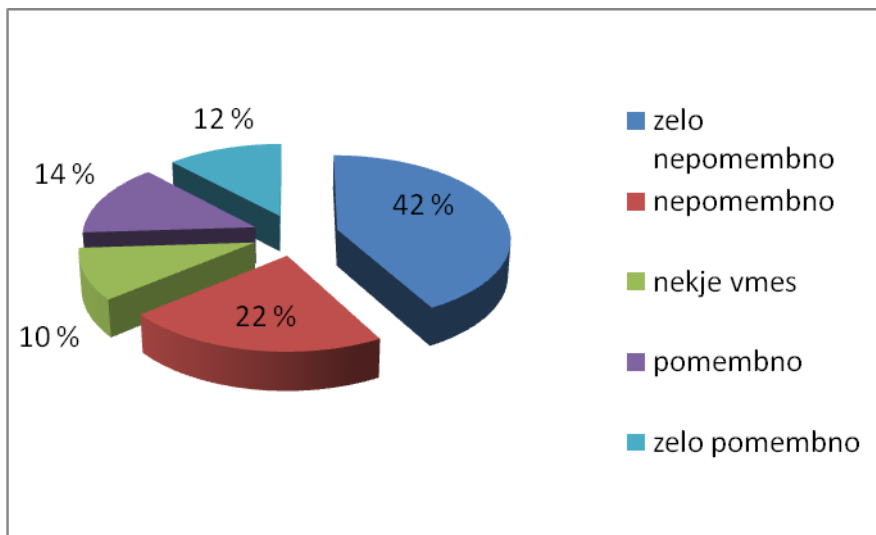
**Slika 13: Denar**

POZORNOST IN PRIZNANJE



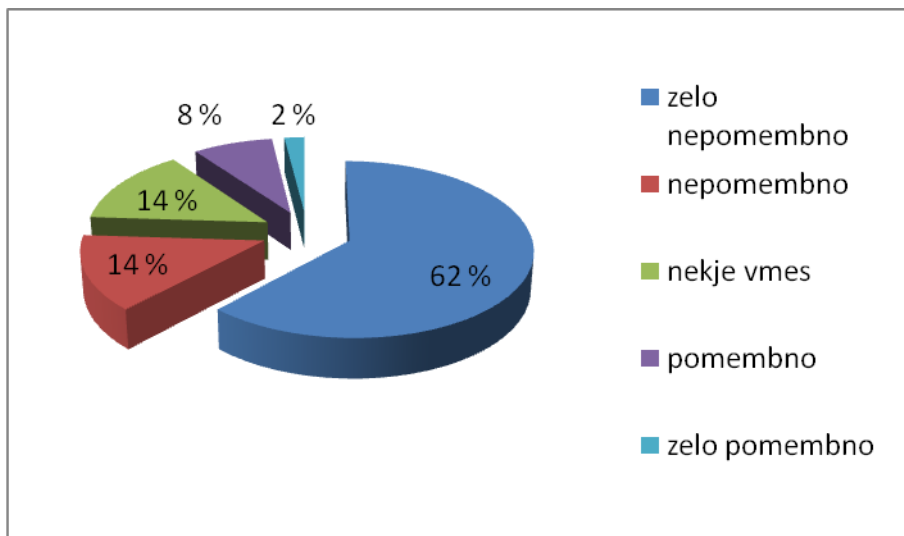
Slika 14: Pozornost in priznavanje

STRAH



Slika 15: Strah

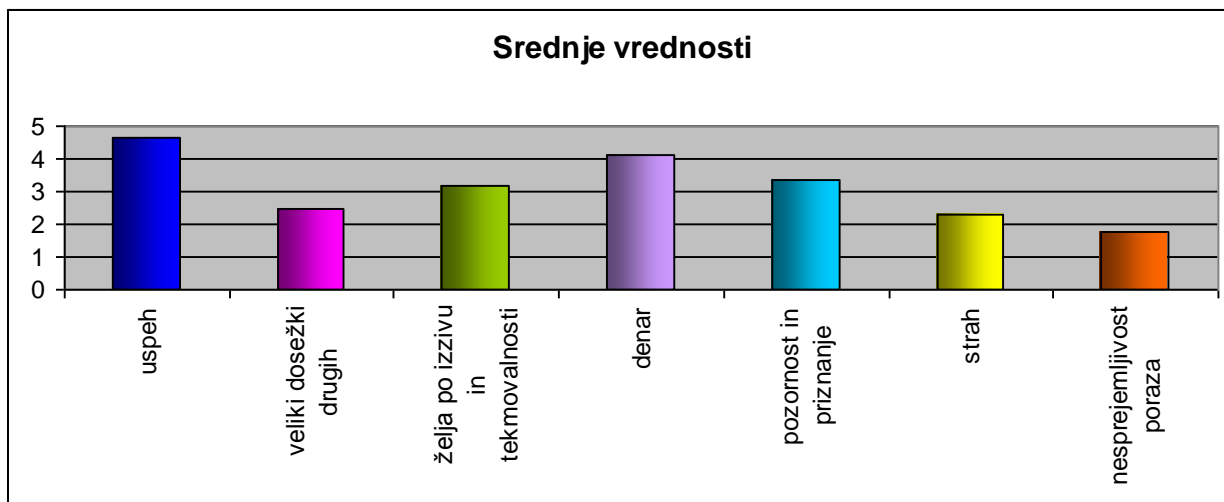
NESPREJEMLJIVOST PORAZA



Slika 16: Nesprejemljivost poraza

	zelo nepomembno (1)	nepomembno (2)	nekje vmes (3)	pomembno (4)	zelo pomembno (5)	srednje vrednosti
uspeh	1 x 0	2 x 0	3 x 6	4 x 7	5 x 37	4,62
veliki dosežki drugih	1 x 17	2 x 13	3 x 7	4 x 5	5 x 8	2,48
želja po izzivu in tekmovalnosti	1 x 5	2 x 8	3 x 27	4 x 8	5 x 5	3,18
denar	1 x 3	2 x 4	3 x 5	4 x 10	5 x 28	4,12
pozornost in priznanje	1 x 5	2 x 4	3 x 15	4 x 21	5 x 5	3,34
strah	1 x 21	2 x 11	3 x 5	4 x 7	5 x 6	2,32
nesprejemljivost poraza	1 x 31	2 x 7	3 x 7	4 x 4	5 x 1	1,74

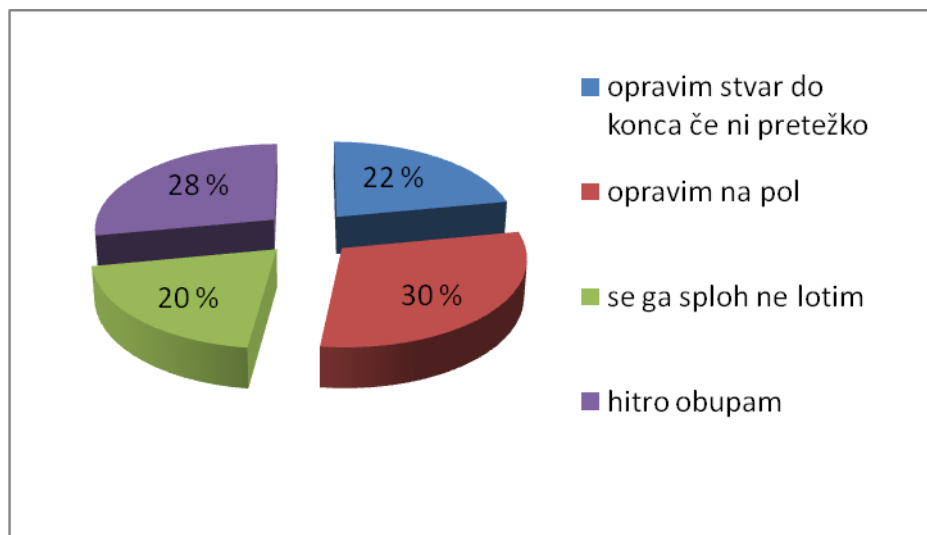
Tabela 1: Izračun srednje vrednosti po pomembnosti dejavnikov



Slika 17: Graf srednje vrednosti

Za anketirance sta v življenju najbolj pomembni naslednji dve dejavnosti: uspeh in denar. Po izračunu srednje vrednosti jima sledijo: pozornost in priznanje, želja po izzivu in tekmovalnosti, veliki dosežki drugih, strah in na zadnjem mestu nesprejemljivost poraza.

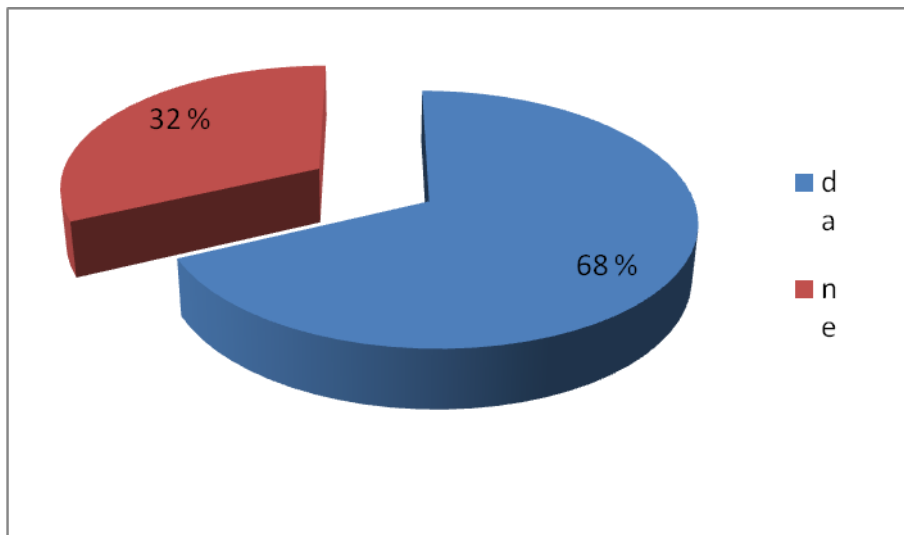
9. Kako reagirate, ko si postavite visok cilj, ki ga težko dosežete?



Slika 18: Kako reagirate, ko si postavite visok cilj, ki ga težko dosežete?

Raziskava je pokazala, da 30 % anketirancev cilj, ki si ga zastavi, opravi na pol, 28 % jih hitro obupa, petina (20 %) se ga sploh ne loti, le 22 % pa opravi stvar do konca, če to ni pretežko.

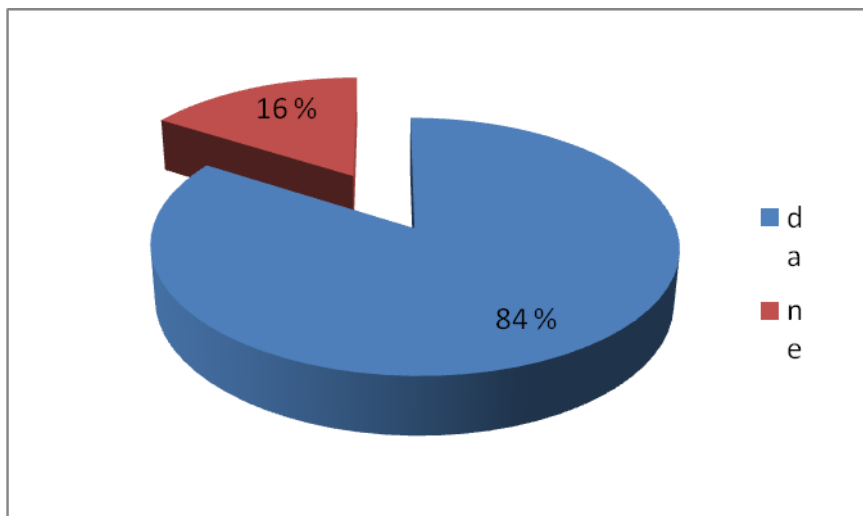
10. Če bi vam na našem tržišču ponudili možnost tečaja na temo motivacije, ki bi bil cenovno ugoden, bi se ga udeležili?



Slika 19: Če bi vam na našem tržišču ponudili možnost tečaja na temo motivacije, ki bi bil cenovno ugoden, bi se ga udeležili?

68 % anketirancev bi se udeležilo cenovno ugodnega tečaja na temo motivacija, le 32 % pa ne. Iz tega lahko sklepamo, da bi bili tečajji na to temo veliko bolj obiskani, če bi ponudniki tečajev cene malo znižali, s tem pa bi pridobili veliko novih obiskovalcev, ki bi se takšnih tečajev sicer redko udeležili.

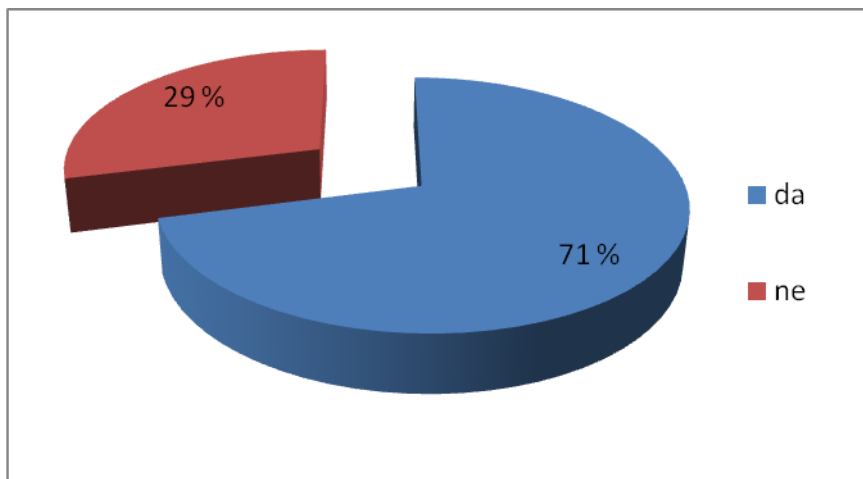
11. Ste že kdaj slišali za Smilijana Morija?



Slika 20: Ste že kdaj slišali za Smilijana Morija?

Kar 84 % vprašanih je že slišalo za Smilijana Morija, le 16 % vprašanih ni vedelo, kdo to je.

12. Če bi imeli možnost, bi se udeležili kakšnega njegovega seminarja, ki bi vas motiviral?

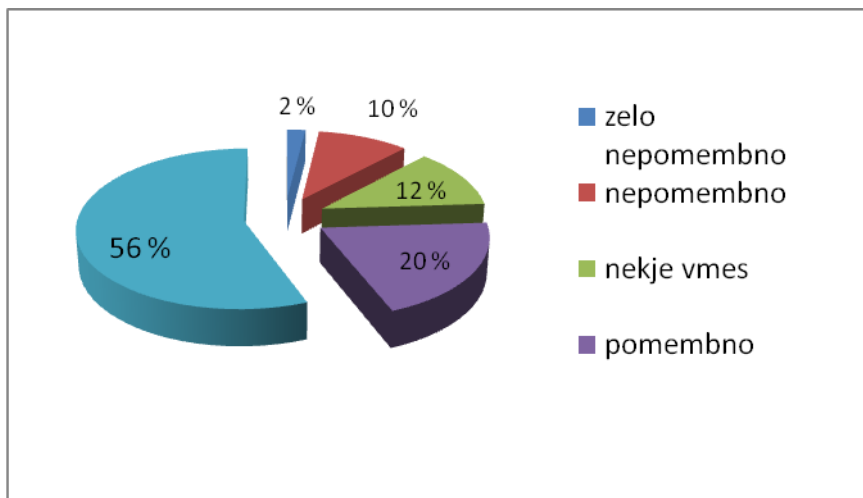


Slika 21: Če bi imeli možnost, bi se udeležili kakšnega njegovega seminarja, ki bi vas motiviral?

Tečaj Smilijana Morija bi obiskalo 71 % anketirancev, 29 % pa se seminarja ne bi udeležilo. Iz tega je razvidno, da zanimanje za motivacijo in podobne seminarje narašča, vendar pa na žalost denarno niso dosegli vsi izmed nas.

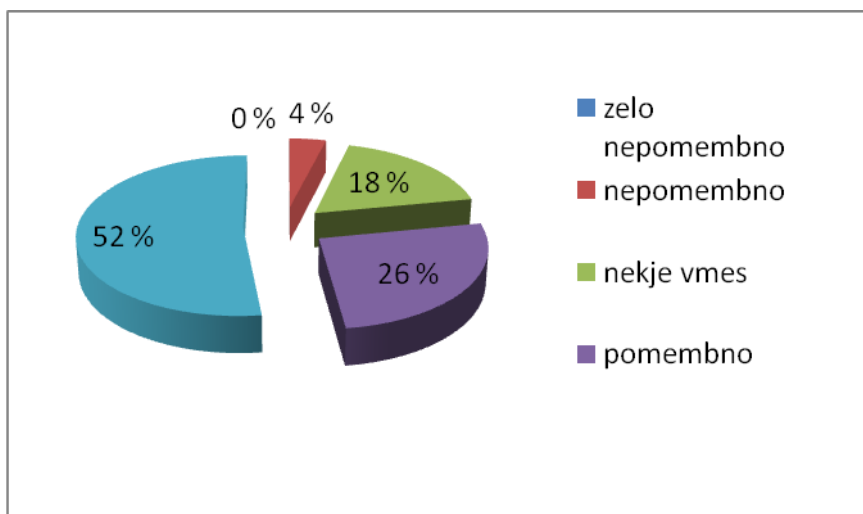
13. Kako so za vas pomembni naslednji dejavniki motivacije?

PLAČA



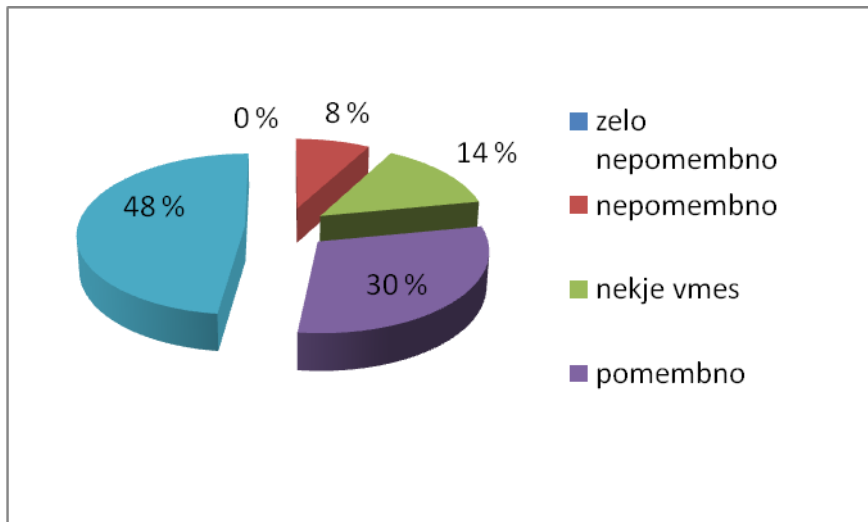
Slika 22: Plača

MOŽNOST NAPREDOVANJA

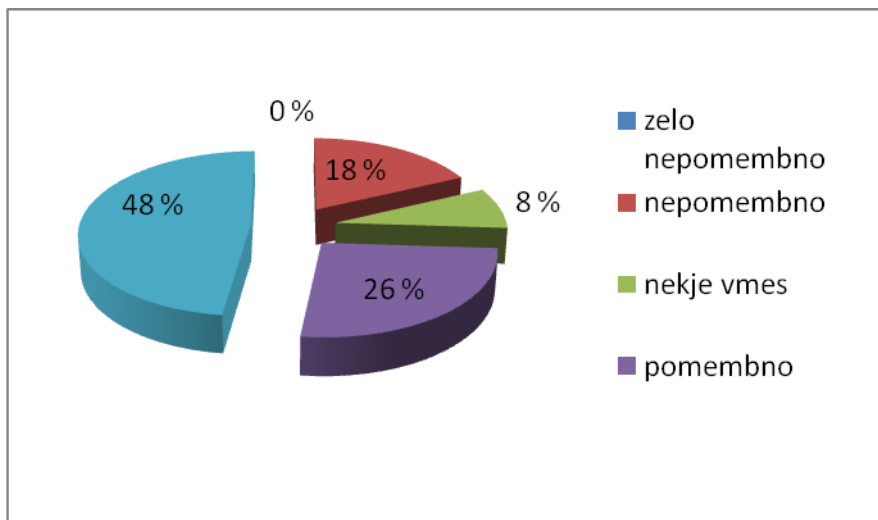


Slika 23: Možnost napredovanja

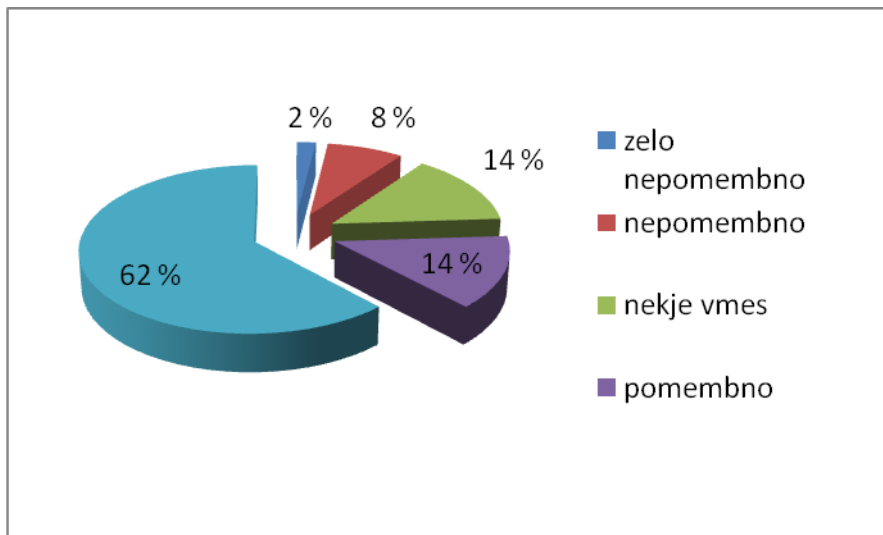
DOBRI ODNOSI MED SODELAVCI

**Slika 24: Dobri odnosi med sodelavci**

NAGRADE

**Slika 25: Nagrade**

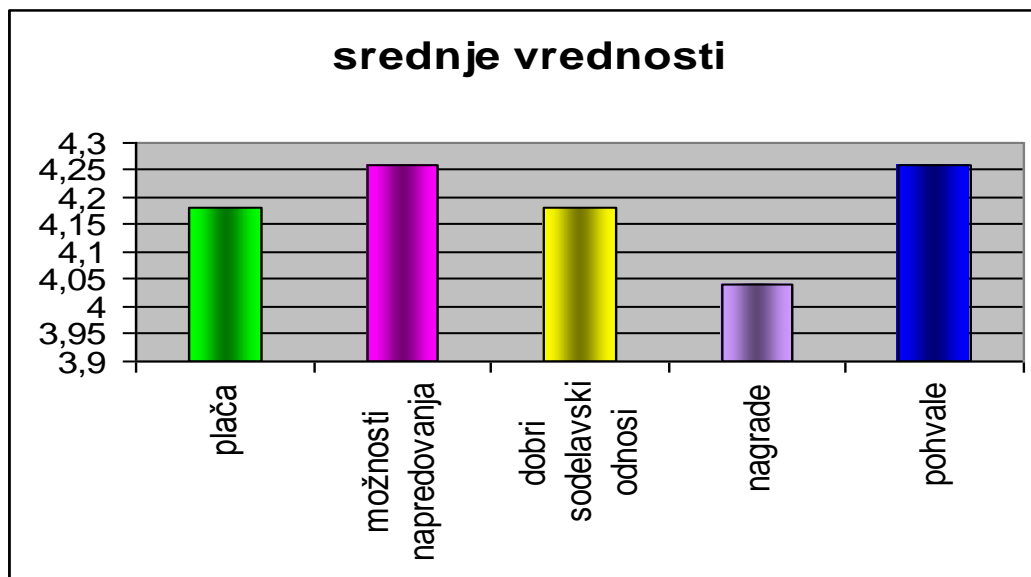
POHVALE



Slika 26: Pohvale

	zelo nepomembno (1)	nepomembno (2)	nekje vmes (3)	pomembno (4)	zelo pomembno (5)	srednje vrednosti
plača	1 x 1	2 x 5	3 x 6	4 x 10	5 x 28	4,18
možnosti napredovanja	1 x 0	2 x 2	3 x 9	4 x 13	5 x 26	4,26
dobri sodelavski odnosi	1 x 0	2 x 4	3 x 7	4 x 15	5 x 24	4,18
nagrade	1 x 0	2 x 9	3 x 4	4 x 13	5 x 24	4,04
pohvale	1 x 1	2 x 4	3 x 7	4 x 7	5 x 31	4,26

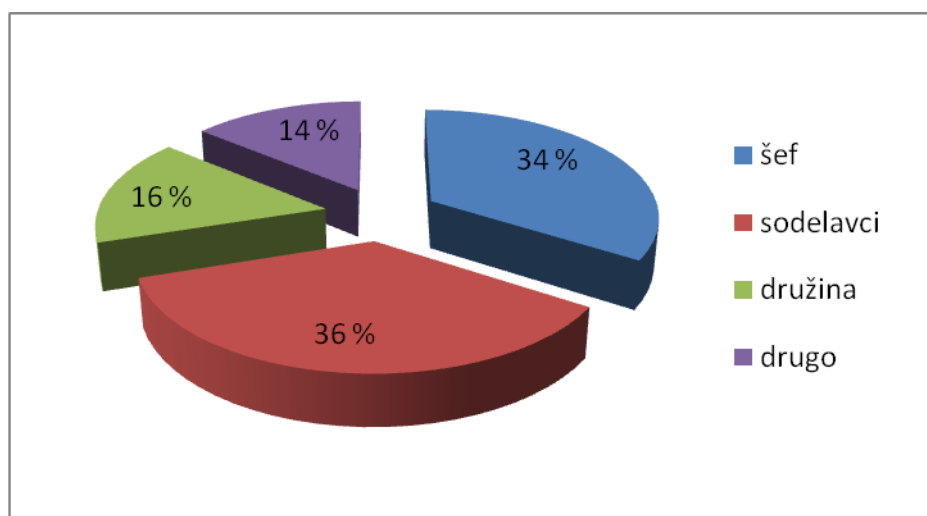
Tabela 2: Izračun srednje vrednosti po pomembnosti dejavnikov motivacije



Slika 27: Graf srednjih vrednosti

Po srednjih vrednostih so za anketirance dejavnosti, po lestvici od najbolj do najmanj pomembne, razvrščene takole: pohvala, možnost napredovanja, plača, dobri sodelavski odnosi, plača in nagrade. Iz rezultatov lahko ugotovimo, da anketirancem največ pomenijo priznanja, na katera pa podjetja večkrat rada pozabijo.

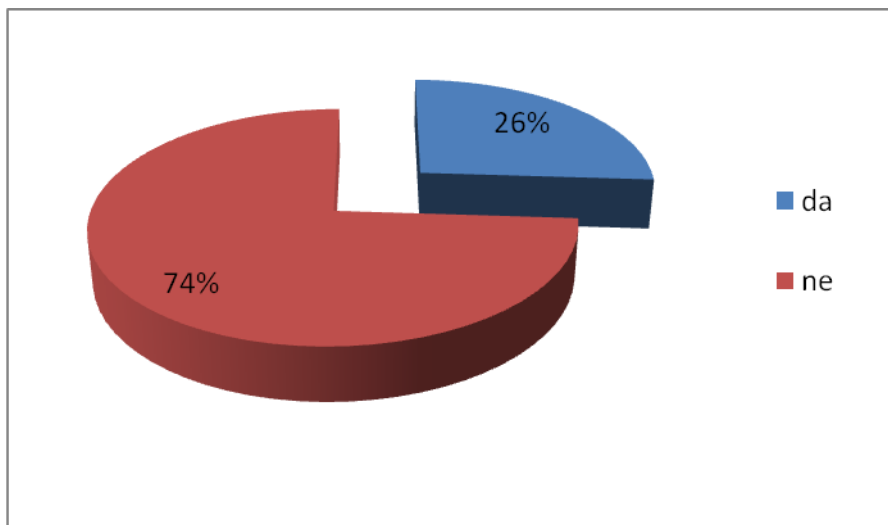
14. Kdo najbolj pripomore k vaši motivaciji na delovnem mestu?



Slika 28: Kdo najbolj pripomore k vaši motivaciji na delovnem mestu?

Pri ugotavljanju motivacije na delavnem mestu jih 36 % meni, da jih najbolj motivirajo sodelavci, 34 % šef, 16 % družina, 14 % pa je kot odgovor navedla drugo (plača).

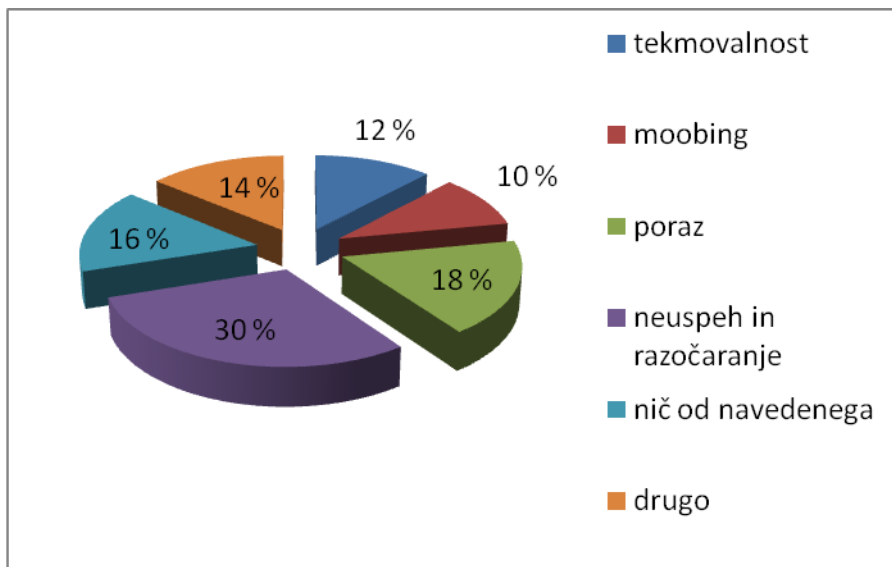
15. Ali ste v okviru službe že kdaj obiskali tečaj o motivaciji?



Slika 29: Ali ste v okviru službe že kdaj obiskali tečaj o motivaciji?

Iz raziskave je razvidno, da podjetja ne organizirajo tečajev na temo motivacije, saj jih je kar 74 % odgovorilo, da v okviru službe še niso obiskali tečaja, le dobra četrtnina pa je tak tečaj že obiskala (26 %). Menim, da bi bilo treba podjetjem podrobneje predstaviti kakšen tečaj in učinkovitosti le-teh.

16. Kaj vas najbolj demotivira na delovnem mestu?

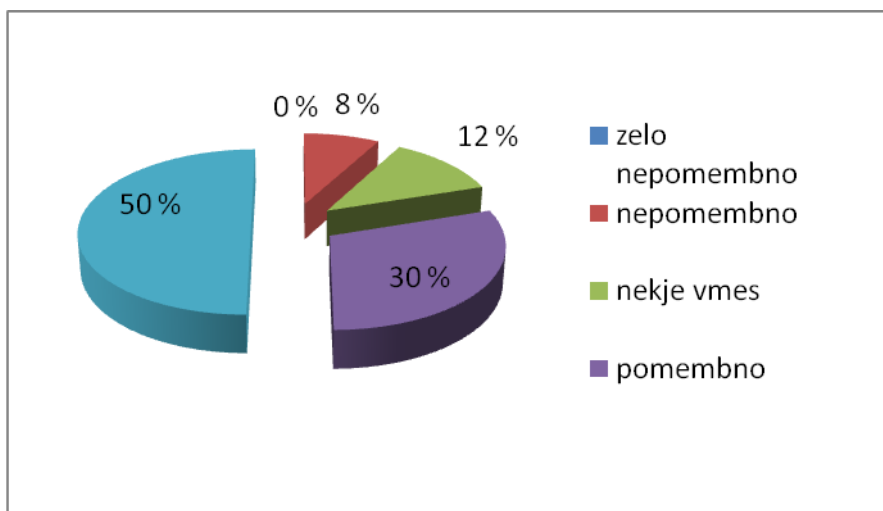


Slika 30: Kaj vas najbolj demotivira na delovnem mestu?

Pri iskanju dejavnikov, ki delavca demotivirajo, sta najbolj pogosta neuspeh in razočaranje (30 %), sledijo poraz (18 %), tekmovalnost (12 %), mobing (10 %), 16 % vprašanih je odgovorilo, da jih demotivira nič od na tem mestu navedenega, 14 % pa jih je pod drugo navedlo, da jih demotivira spor, podcenjevanje in kritika.

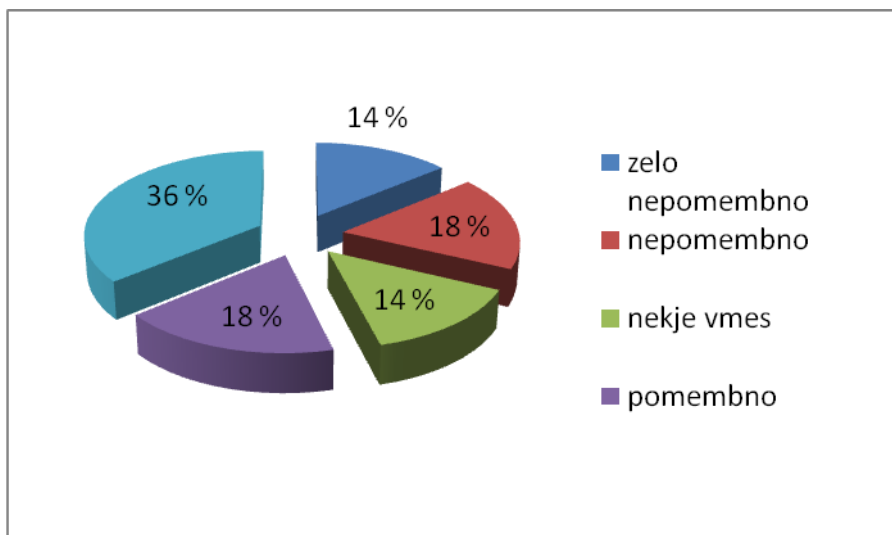
17. Kako pomembni se vam zdijo naslednji dejavniki, povezani z vašim delom?

VIŠINA PLAČE



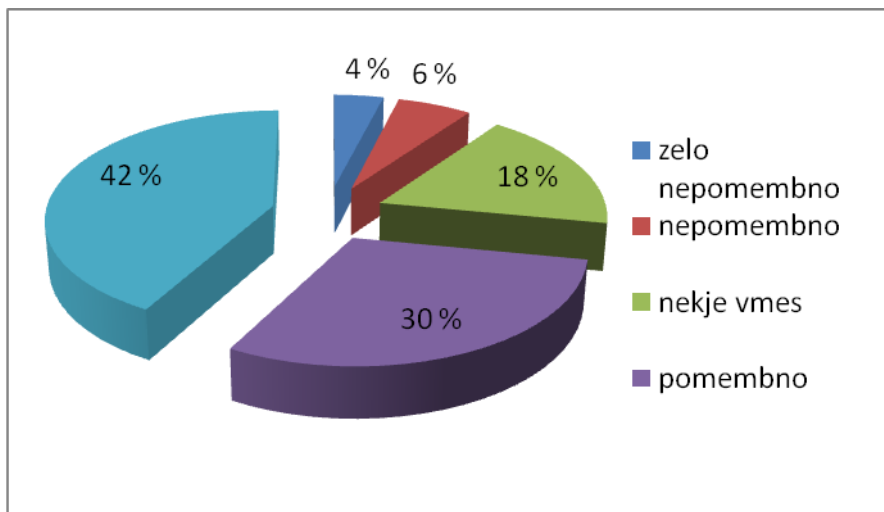
Slika 31: Kako pomembni se vam zdijo naslednji dejavniki, povezani z vašim delom?

RAZPOREDITEV DELOVNEGA ČASA

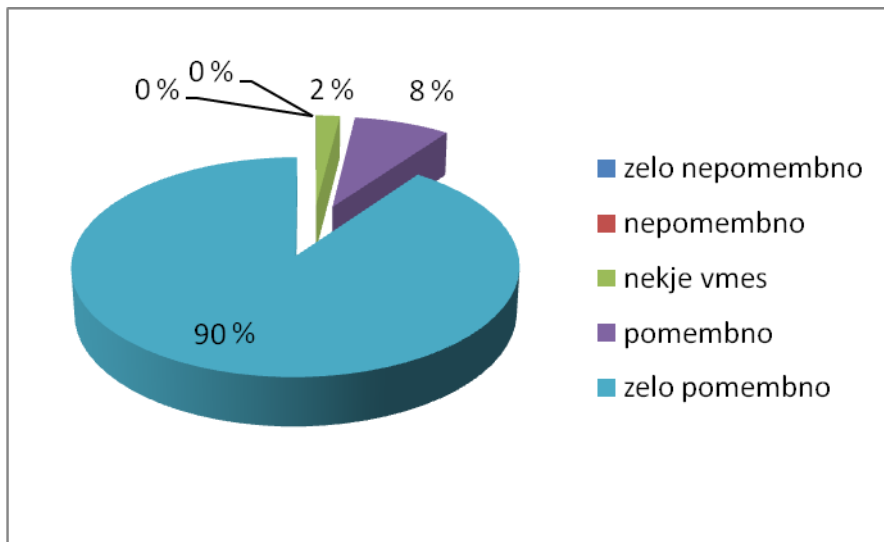


Slika 32: Rzporeditev delovnega časa

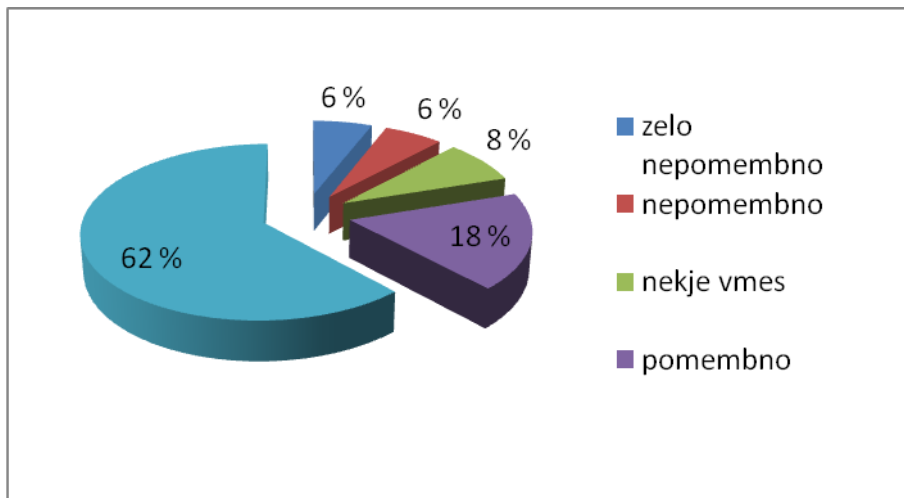
ZANIMIVO DELO

**Slika 33: Zanimivo delo**

VARNOST ZAPOSLOTITVE

**Slika 34: Varnost zaposlitve**

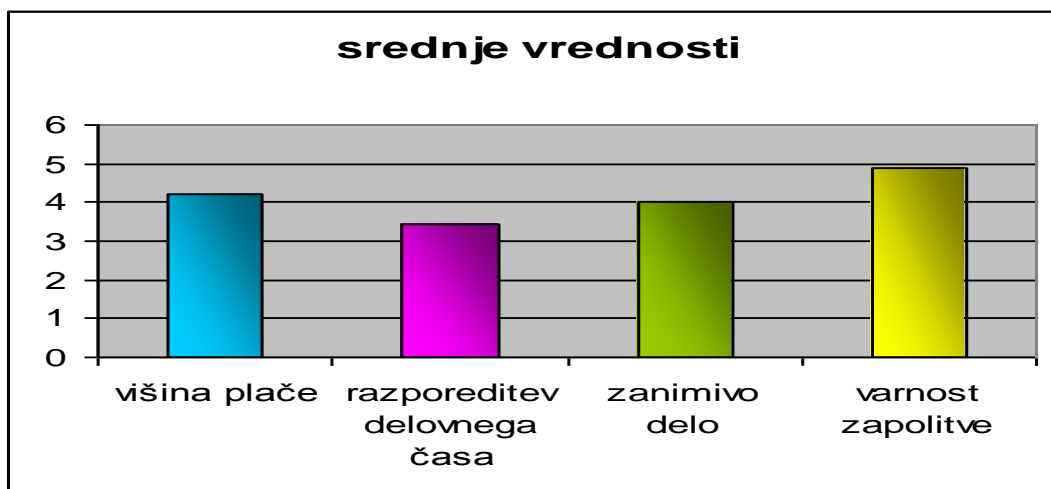
UGLED IN STATUS, KI VAM GA NUDI VAŠE DELOVNO MESTO IN POLOŽAJ V PODJETJU



Slika 35: Ugled in status, ki vam ga nudi vaše delovno mesto in položaj v podjetju

	zelo nepomembno (1)	nepomembno (2)	nekje vmes (3)	pomembno (4)	zelo pomembno (5)	srednje vrednosti
višina plače	1 x 0	2 x 4	3 x 6	4 x 15	5 x 25	4,22
razporeditev delovnega časa	1 x 7	2 x 9	3 x 7	4 x 9	5 x 18	3,44
zanimivo delo	1 x 2	2 x 3	3 x 9	4 x 15	5 x 21	4
varnost zaposlitve	1 x 0	2 x 0	3 x 1	4 x 4	5 x 45	4,88
ugled in status, k vam ga nud vaše delovno mesto in položaj v podjetju	1 x 3	2 x 3	3 x 4	4 x 9	5 x 31	4,24

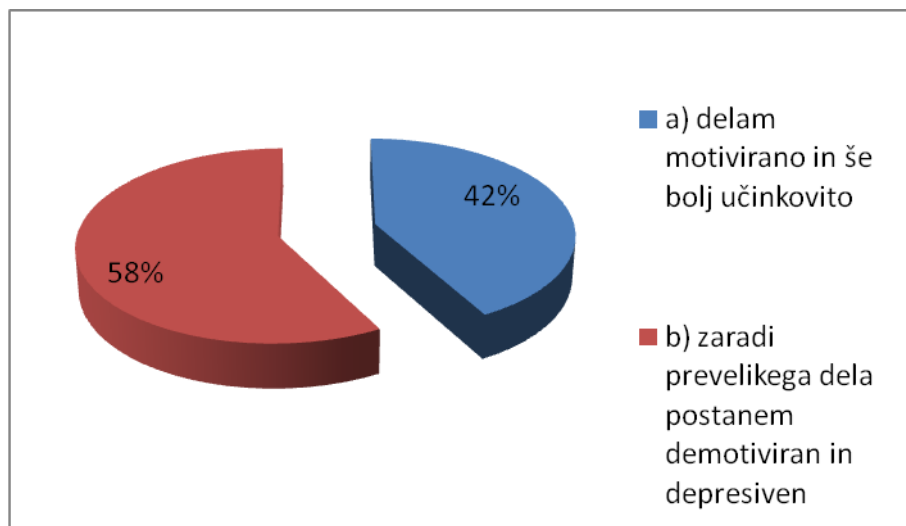
Tabela 3: Izračun srednje vrednosti dejavnikov v zvezi z vašim delom



Slika 36: Prikaz srednjih vrednosti

Anketiranci menijo, da je zanje najpomembnejša dejavnost pri njihovi zaposlitvi varnost njihove zaposlitve. To je sicer logično, da ne trepetamo vsak dan, ali bomo službo obdržali ali ne. Sledijo naslednji dejavniki: višine plače, zanimivo delo in razporeditev delovnega časa, kar pomeni, da jim je vseeno, kako delajo. Ko pa se o tem pogovarjamo med sabo, pa so rezultati povsem drugačni.

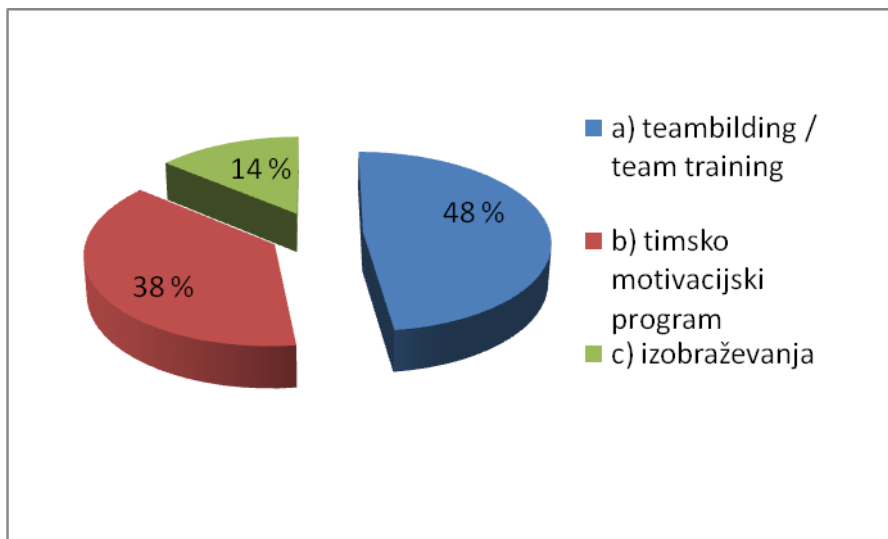
18. V primeru, da podjetje dobro posluje, ima postavljene cilje in vizijo za prihodnost:



Slika 37: V primeru, da podjetje dobro posluje, ima postavljene cilje in vizijo za prihodnost

V tem primeru jih kar 58 % zaradi prevelikega dela postane demotiviranih in depresivnih, 42 % pa zaradi tega dela še bolj motiviranih in učinkovitih.

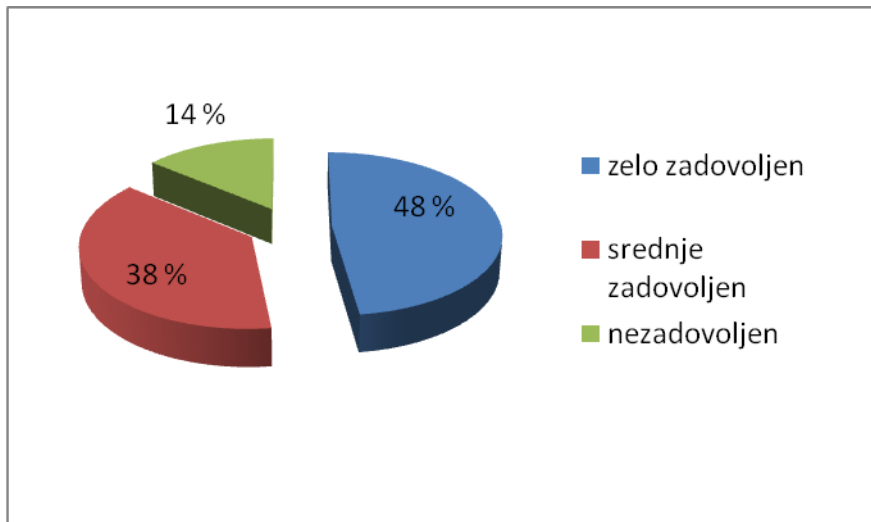
19. Kateri program bi predlagali, če bi vaše podjetje organiziralo tečaj motivacije?



Slika 38: Kateri program bi predlagali, če bi vaše podjetje organiziralo tečaj motivacije?

48 % anketirancev bi svojemu podjetju predlagalo, naj za svoje zaposlene organizira teambuilding/team training, 38 % timsko motivacijski program, 14 % pa jih predlaga razna izobraževanja.

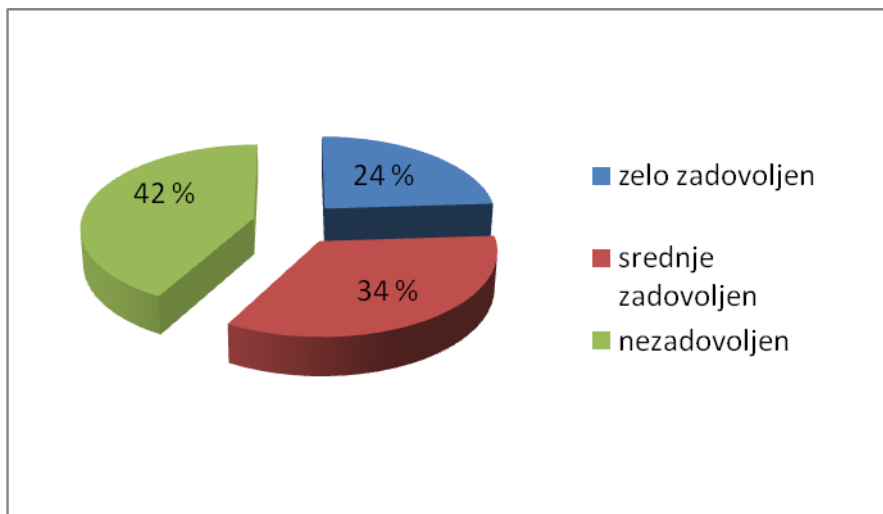
20. Kako ste zadovoljni z možnostjo osebnega razvoja v službi?



Slika 39: Kako ste zadovoljni z možnostjo osebnega razvoja v službi?

Z možnostjo osebnega razvoja v službi jih je 48 % zelo zadovoljnih, 38 % srednje in 14 % je nezadovoljnih.

21. Kako ste zadovoljni s pohvalami in priznanji za dobro opravljeno delo?

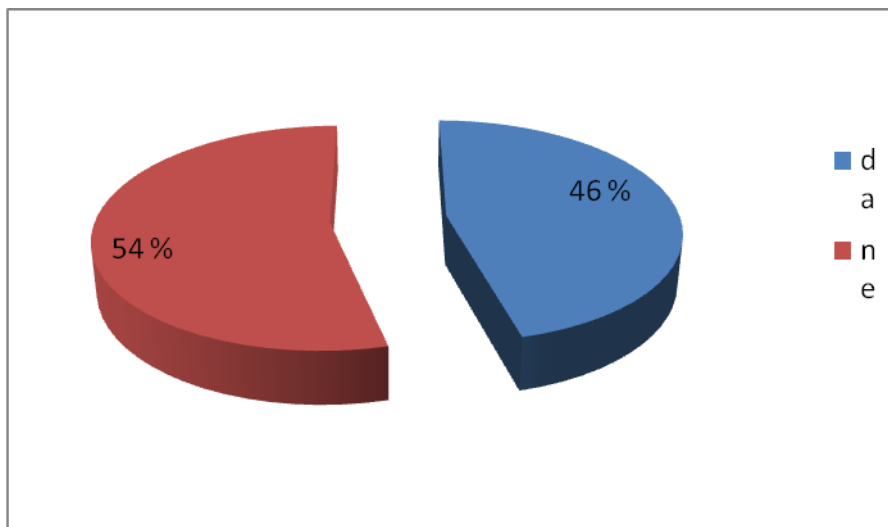


Slika 40: Kako ste zadovoljni s pohvalami in priznanji za dobro opravljeno delo?

Iz odgovorov je razvidno, da podjetja skoparijo s pohvalami in priznanji za dobro opravljeno delo, saj je 42 % vprašanih z njimi nezadovoljnih, 34 % srednje in le 24 % je

zelo zadovoljnih. Menim, da bi se podjetja za to morala bolj potruditi, saj takšne stvari prinesejo človeku osebno zadovoljstvo in dodatno motivacijo.

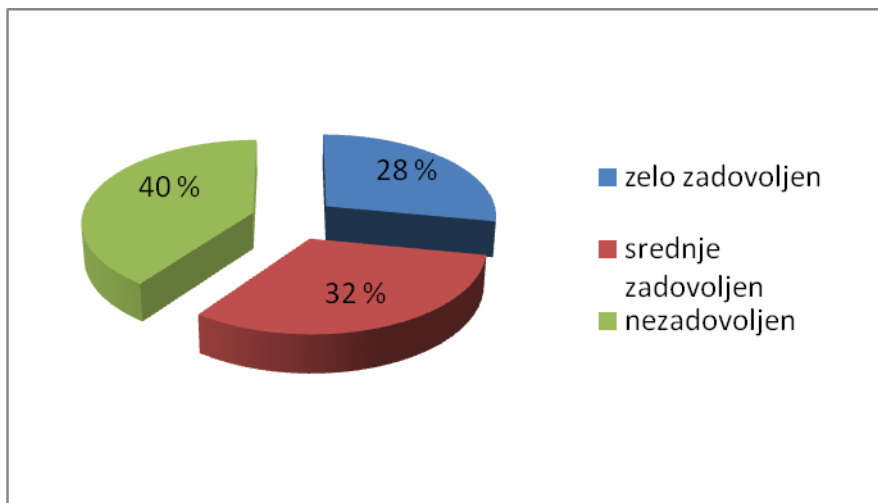
22. Bi sprejeli drugo zaposlitev za večjo plačo?



Slika 41: Bi sprejeli drugo zaposlitev za večjo plačo?

Le malo več kot polovica (54 %) ne bi sprejela druge zaposlitve za večjo plačo, 46 % pa meni, da bi jo zamenjali. Iz teh odgovorov lahko sklepamo, da denar ni najpomembnejši dejavnik, ampak so ljudem bolj pomembni dejavniki, kot npr.: kaj delajo, kakšne odnose imajo v službi,...

23. Kako ste zadovoljni z življenjskim standardom glede na višino plače?



Slika 42: Kako ste zadovoljni z življenjskim standardom glede na višino plače?

2/5 anketirancev je nezadovoljnih s svojim življenjskim standardom glede na višino plače, 32 % je srednje zadovoljnih in 28 % je zelo zadovoljnih.

6.5 INTERPRETACIJA ANKETNEGA VPRAŠALNIKA IN MOJE IDEJE

Zelo velik poudarek bi rada namenila raziskovalnemu delu svoje diplomske naloge. Pred pisanjem naloge tudi sama nisem vedela vsega o motivaciji in mislim, da nikoli ne bom, saj je ta tema zelo obširna. Namen moje ankete je bilo odkriti, kako ljudje, ki se ukvarjajo z različnimi stvarmi, poznajo motivacijo. Anketiranci so bili stari povprečno do 25 let. Besedo motivacija smo bolj ali manj spoznali v šoli ali preko medijev. Osebnostno se mi zdijo tečajji na temo motivacije zelo zanimivi, zato me je presenetil rezultat, da se kar 60 % anketirancev ni udeležilo še nobenega tečaja na to temo. Realno, kar se vidi tudi iz odgovorov na anketne vprašalnike, pa so ti tečajji mnogim cenovno nedosegljivi. Skoraj vsi anketirani so že slišali za Smilijana Morija, vendar če bi bil tečaj cenovno ugoden, bi se ga udeležilo kar 71 % anketiranih. Poleg Smilijana Morija na našem tržišču to ponuja še Roy Goreya. Večino izmed nas za boljše življenje motivira družina, saj če odraščas motivirano, živiš v prepričanju, da boš zmogel. Od motivacijskih dejavnikov nas po izsledkih ankete najbolj motivirata naslednji dve dejavnosti: uspeh in denar. Če si zastavimo nek cilj, si ponavadi pred njim najprej zatiskamo oči in smo prepričani v svoj neuspeh, čeprav še nismo poizkusili. Zdi se mi, da smo kot posamezniki zelo slabo seznanjeni z motivacijo v naših življenjih. Ne zavedamo se, da vsakdanje življenje terja od vsakega posameznika nekakšno mero duševne pripravljenosti, predvsem pa uravnoveženosti. Kdor obvlada razum, bo lažje obvladal svoje telo in svoje življenje. To velja tako tako za šolo kot za službo, šport in uspeh, v

vsakem primeru pa je nujno, da učinkovito kombiniramo telesno in duševno vadbo. V naslednjem besedilu predstavljam nekaj preprostih napotkov, kako uspešno usmerjati motivacijo.

6.6 KAKO POSTATI MOTIVIRAN?

Zdravniki bi nam rekli, da je motivacija pravi osebni zdravnik, ki pozdravi 90 % bolezni, celo nekatere, ki so sicer neozdravljive. Napisano in tudi dokazano je, da trajno pomanjkanje motivacije deluje izrazito razdiralno na človeško psiho in telo, da takšni ljudje nase privabljajo vse kaj hujšega. Je vse to res?

Za začetek potrebujemo svojo odločitev, vztrajnost in prepričanje v tisto, kar delamo. Potrebujemo tudi samozavest, vizijo in vpogled kraja, kamor gremo. Predvsem pa moramo biti pošteni do sebe in drugih.

Motiviran človek vsak dan raziskuje neznano, tako da ima, kot je dejal Robert Frost, pogum za delovanje na osnovi omejenega znanja in nezadostnih dokazov. (George Shinn, Čudež motivacije, str. 160.)

Pomen motiviranja samega sebe za doseganje vrhunskih rezultatov je nedvomen. Obstajajo tudi praktične in enostavne metode, ki nam pomagajo izostriti našo motivacijo. To so vizija, odločitev, aktivno usmerjanje lastnih misli in aktivno usmerjanje lastnih besed. Izogibati se je treba ljudem, ki so izrazito negativno usmerjeni, za katere je vse slabo, saj tudi to vpliva na nas. Samo motiviran človek lahko motivira druge ljudi.

“Vse življenje lahko mislite pozitivno!

Vse življenje lahko berete knjige o pozitivnem mišljenju, lahko se vpišete na univerzo in pridobite vse strokovne naslove, lahko imate ogromne sposobnosti, veliko poznanstev in bogato znanje - toda nikoli ne boste postali to, kar od vas pričakuje bog, če ne boste delovali. In to je motivacija!” (George Shinn, Čudež motivacije, str. 27.)

Sami smo odgovorni za to, da bomo od življenja dobili to, kar si želimo - uspeh, srečo in izpolnitev svojih ciljev. Prijatelji in naši najbližji nam pri tem lahko samo pomagajo, vendar je odgovornost naša. Za doseganje ciljev je potrebna osnovna zahteva - pozitivno mišljenje. Zelo pomembna stvar motiviranja pa je tudi navdušenje, saj ima navdušen človek fantastičen odnos do življenja in samo navdušen človek je prepričan, da se mu bodo zgodile dobre stvari, ki se mu v resnici zgodijo. Tam, kjer ni navdušenja, nastopi rja in druge težave. Če se zjutraj zbudimo s prepričanjem, da nas čaka imeniten dan, in imamo ne glede na vse naše probleme dovolj samozavesti, sposobnosti in navdušenja, da se spoprime s tem dnem, bo ta dan res enkraten.

- Pozabimo na vse včerajšnje napake in se veselimo prihajajočega dne.
- Napišimo si seznam stvari, ki bi jih radi opravili, in se jih lotimo z vsem navdušenjem.
- Zapomnimo si, da večja kot je težava, več navdušenja bomo potrebovali.

Četudi nam je v našem življenju že nešteto spodletelo, se ne smemo obremenjevati. Poraz nas bo pogubil samo, če se mu prepustimo. Velikokrat se lahko iz svojega poraza veliko naučimo.

- Izgubiti ne pomeni biti zguba.
- Ko se nekaj naučimo iz svojih napak, pozabimo nanje.
- Nihče ni popoln.
- Dokler se trudimo, ne moremo biti poraženec.
- Poraz ni nikoli dokončen, če se mu ne prepustimo.

“Uspeh ni nasprotje poraza. Tekač je morda prišel na cilj zadnji, toda če je potolkel osebni rekord, je uspel.” (Schuller v Shinn, Čudež motivacije, str. 124.)

Na svoje probleme moramo gledati kot na izzive. Prav problemi so pravo bistvo dozorevanja in motivacije.

Cilj in motivacija sta neločljiv par, saj eden drugega spodbujata. Če zraven dodamo še dober načrt in ščepec discipline, smo že na dobri poti, da naredimo tisto, kar smo si zadali, saj se nobene sanje in upi ne uresničijo samodejno. Za vse to pa potrebujemo samo:

- cilj
- motivacijo
- načrtovanje
- upodabljanje uspeha
- samozaupanje

1. POIŠČITE CILJ IN GA ZAPIŠITE

Zamislite si, kaj si v življenju goreče želite, kaj hočete, toda bodite realni. Tisti cilji, ki presegajo naše duševne, fizične in finančne zmožnosti, so previsoko zastavljeni. Bodite odkriti sami s seboj in se zavedajte svojih meja, kajti le tako se kam pride. Biti morate jasni in natančni. Hočem postati močan! Hočem biti uspešen! Hočem lepšo postavo! Vendar če si cilje zastavljamo samo v glavi, se ne bodo dosegli kar sami, za to moramo nekaj narediti. Vsak opredeljen cilj si morate zapisati.

2. DOLOČITE ČASOVNI OKVIR URESNIČEVANJA SVOJIH CILJEV

Človek, ki si želi napredovati, si postavi določene cilje, ki si jih želi doseči, cilje, proti katerim bo napredoval, če bo razvijal svoje darove. Na primer: zadate si

cilj, da bi prebrali vsaj dvajset knjig na leto, kar pomeni, da morate v povprečju vsak mesec prebrati eno. Pri tem bodite pošteni do sebe, naredite si namizni koledar, da imate vse označeno.

3. IMEJTE VEČ MANJŠIH CILJEV

Če si vaš cilj razdelite na več manjših, boste ta cilj lahko bolj sistematično in lažje uresničili. Na primer, če ste si zadali cilj, da boste prebrali eno knjigo na mesec, celo knjigo razdelite na več manjših enot in berite postopoma.

4. SPREMLJAJTE NAPREDEK IN DELAJTE POPRAVKE, ČE SO POTREBNI

Redno morate spremljati, kako uspešno dosegate manjše cilje. Če zastavljenega cilja niste dosegli v roku, morate ugotoviti, kaj vas ovira, in temu primerno prilagoditi strategijo. Vendar nikoli ne obupajte!

5. ZAPIŠITE SVOJO STRATEGIJO USPEHA

Zelo primerno je, če si izdelate načrt, ki vas ne bo oviral pri drugih dnevnihi opravilih. Najbolje je, če si naredite urnik, saj je zelo uporabno sredstvo za učinkovitejše upravljanje časa. Rabite čisto svoj urnik, ki se prilega vašim osebnim potrebam in življenjskemu slogu, zato načrtujte vnaprej.

6. UPODABLJAJTE LASTNO USPEŠNOST

Vzemite si čas zase in za sanjarjenje o svojem uspehu. Dostikrat se nam najboljše rešitve pojavijo takrat, ko smo sproščeni.

7. ZAUPAJTE VASE

Tisti, ki ne verjame samemu sebi in svojemu srcu, je kot prazna vreča, ki ga kot življenje kot sapico odpihne v pozabo. Zato z vso močjo zaupajte v tisto, kar počnete, ostanite na trdnih tleh in z največjo predanostjo vlagajte trud v svoje sanje. Negujte svojo samozavest in nikoli ne podvomite o uspešnosti svojega dela.

Ko sem sestavljala anketo, sem se vprašala, kaj nas ljudi sploh motivira, da delamo. Kaj žene ljudi, da v delo vložijo več energije in truda kot drugi? Pri vprašanju, kaj vas motivira pri delu, so bili v ospredju po pomembnosti naslednji dejavniki: plača, možnost napredovanja, dobri sodelavski odnosi, nagrade in priznanja. Z anketo sem ugotovila, da naša podejetja zelo slabo motivirajo svoje delavce z izobraževanji, tečaji, pohvalami/priznanji in nagradami.

6.7 MOTIVIRAJTE SVOJE ZAPOSLENE

Motiviranje zaposlenih v podjetju je ena izmed najtežjih nalog vodstva podjetja. Ljudje se med seboj zelo razlikujemo in nikoli ne moremo doseči 100 % motivacije. Zato z mnogimi motivacijskimi ukrepi podjetja skušajo vplivati na osebno dojetanje, razumevanje, zavest, odnos, prepričanje ter doživljanje zunanjih in notranjih spodbud zaposlenega. Vsa podjetja bi morala zaupati v svoje zaposlene, kar prinese delavcem pravilno spodbudo in s tem nastane velika motiviranost. Če ste vodja v nekem podjetju, lahko stanje zelo spremenite, saj imate možnost vplivanja na motivacijo svojih podrejenih. Vzpodbujajte njihovo željo po ustvarjalnosti, naj sami dajo vzpodbude za spremembe, dopolnitve, naj sami iščejo boljše rešitve. Kot vodja lahko zelo vplivate na to, kakšen bo njihov delovni dan. Imate moč, s tem pa lahko vplivate na njihovo motivacijo in moralo, ki jo gradite s svojimi besedami, z govorico telesa, nasmehom na obrazu ... Za zaposlene je zelo pomembno, da imajo radi svoje delo, da zanje dobijo primerno plačo, priložnosti za izobraževanje in napredek, ter da so seznanjeni z zadnjimi novicami.

1. POZITIVNO RAZPOLOŽENJE

Če v podjetju vlada pozitivno ozračje, so sodelavski odnosi boljši in s tem še boljše delo. Za vodjo je pomembno, da ima njegov prihod v službo na delavce velik motivacijski vpliv. Vodja mora dan začeti pozitivno in samozavestno. V oddelku pa njegov vpliv ustvari pozitivno vzdušje.

2. BODIMO VLJUDNI IN DISKRETNİ

Zelo pomembno je, da vodja zna ceniti svoje delavce in jih ima rad. Vsak pa ima svoj način, kako jim to pokaže. Delavcem morajo pokazati, da jih spoštujejo in jim zaupajo. Z enostavnimi besedami, kot na primer hvala, prosim, to si dobro naredil ..., lahko dosežemo velik učinek.

3. PREPRIČAJTE SE, DA LJUDJE RAZUMEJO, KAJ PRIČAKUJETE OD NJIH

Nadrejeni pogosto pomanjkljivo podajajo svoja pričakovanja. Potrudite se, da bodo vaša navodila kar se da nazorna in natančna, tako ne bo prihajalo do nesporazumov in nelagodnih situacij. Če se zadeve tekom dneva spremenijo, moramo to pojasniti podrejenim in jim razložiti vzroke ali kontekst nove situacije in nove cilje.

4. REDNO PODOJAJTE OCENE DELA

Vsakega izmed nas zelo zanima, kako dobro opravlja svoje delo. Če nek delavec ne dela dobro, mu to povejte, saj bo tako naslednjič delal bolje in s

tem dosegel boljše rezultate. Najbolje je imeti redne sestanke, saj iskren pogovor dobro deluje.

5. LJUDJE POTREBUJEJO POZITIVNE POSLEDICE

Poleg rednih ocen zaposlenim veliko pomenijo nagrade in priznanja za dobro delo. Seveda pa mora biti način nagrajevanja pravičen in dosleden.

6. ČUDEŽEV NI, JE LE DISCIPLINA

Vse načine, kako povečamo stopnjo motivacije za doseganje skupnih ciljev, imamo na dlani. Potrebujemo še naš izziv, da vključimo te načine v svoj način razmišljanja in jih uporabljamo dosledno in vsak dan.

7. IZMISLITE SI KAJ NOVEGA

- Izrabite vse možnosti za šolanje in izobraževanje, kar jih imate na razpolago v svojem podjetju. Možnost, da se lahko sproti izobražujete, bo vam in vašim delavcem omogočila stalno rast.
- Peljite svoje delavce na teambuilding ali jim omogočite motivacijske tečaje.

Vir: mag. Tanja Kocjan Stjepanpcić

7 POVZETEK

Iz diplomske naloge lahko povzamemo, da je motivacija neko vedenje, s katerim potešimo določeno potrebo. Je nujna, če hočemo biti uspešni v življenju.

Univerzalna teorija zanjo ne obstaja. Vsaka ponuja neko rešitev, toda nobena ni popolna. Vse pa izpostavljajo vlogo managementa pri motiviranju zaposlenih. Vodilno osebje se mora zavedati individualnih potreb zaposlenih in povezati želeni učinek z ustrežno dejavnostjo zaposlenih. Zaupanje v zaposlene, pravilna spodbuda in velika motiviranost so ključni dejavniki za prilagajanje novim razmeram in stopanje v korak s človekom.

Po uspešni izdelavi svoje diplomske naloge bi rada odprla motivacijsko hišo v kateri bi potekali tečaji in seminarji na to temo. Predno pa svoje znanje po vseh the raziskavah začnem deliti na okoli pa bi morala obiskti še kar nekaj tečajev, da bi lahko nekaj takega vodila. Mislim da bi bilo lepo voditi tečaje motivacije tudi za otroke kajti tako že kot mladi dobijo predstavo v svoji glavi JAZ ZMOREM VSE, tako pa se lažje spoprimejo z ovirami, ki jih bodo naleteli v svojem življenju.

Ko boste dali vse od sebe se spomnite, da je iz svojega vse naredite še več. (George Shinn, Čudež motivacije, str. 192.)

Motivacija je na splošno zelo pomembna na vseh področjih našega življenja. Če nekdo želi koga motivirati, mora najprej znati motivirati samega sebe.

Motivacije nam ne morejo vsiliti, niti se je ne moremo priučiti, potrebno je veselje do dela, ki ga opravljamo.

LITERATURA

Lipičnik, B., Možina, S. (1993). *Psihologija v podjetjih*. Ljubljana: DZS.

Shinn, G. (1999). *Čudež motivacije*. Ljubljana: Tuma.

Ventrella, Scott W. Ventrella (2003). *Moč pozitivnega mišljenja za poslovneže, 10 naporov za najboljše rezultate*. Ljubljana: Mladinska knjiga.

INTERNETNI VIRI

<http://www.rakmo.si/clanki/delo.htm> (5. 7. 2009, 11.28)

<http://www.revija.mojedelo.com/hr/motivacija-zaposlenih-zmerno-do-pretežno-oblacno-469.aspx>

(5. 7. 2009, 11.28)

<http://www.moj-mentor.si/motivacija-zaposlenih-v-podjetju.html> (5. 7. 2009, 11.28)

<http://www.revija.mojedelo.com/hr/kako-motivirati-zaposlene-133.aspx> (5. 7. 2009, 11.28)

<http://www.vodja.net/index.php?blog=1&title=visoka-motivacija-zaposlenih-ude-ali-stv&more=1&c=1&tb=1&pb=1> (5. 7. 2009, 11.28)

<http://www.mojedelo.com/local/3/hr-center/zadrzevanje-sodelavcev/psiholoska-klima/@1748/motivacija-zaposlenih-kljuc-do-uspeha.aspx> (5. 7. 2009, 11.28)

PRILOGE

- anketni vprašalnik

ANKETA

Sem študentka 2. letnika VSŠ B&B v Kranju in pišem diplomsko nalogo z naslovom MOTIVACIJA V ZASEBNEM IN POSLOVNEM ŽIVLJENJU. V nadaljevanju sledi nekaj splošnih vprašanj, ki mi bodo pomagala pri ugotavljanju, kako posameznik pozna motivacijo, kaj mu pomeni ... Prosim vas, če odgovorite na vprašanja, saj mi bodo vaši odgovori v veliko pomoč pri raziskavi in analizi moje diplomske naloge. Za sodelovanje se vam že vnaprej zahvaljujem. Anketa je anonimna.

1 Obkroži spol:

- a) ženski
- b) moški

2 Starost:

- a) do 25 let
- b) od 25- 40
- c) od 40

3 Vrsta zaposlitve:

- a) nedoločen čas
- b) določen čas
- c) študent
- d) upokojenec

MOTIVACIJA V ZASEBNEM ŽIVLJENJU

4 Stan:

- a) Samski
- b) poročen
- c) ločen

5 Kje ste se spoznali z besedo motivacija?

- a) šola
- b) mediji
- c) služba
- d) prijatelji

6 Ali ste se kdaj udeležili kakšnega tečaja na temo motivacije?

- a) da
- b) ne

7. Kdo vas motivira za boljše življenje (vam stoji ob strani, pomaga pri reševanju vaših problemov ...)?

- a) družina
- b) prijatelji
- c) šport
- d) drugo:

8. Kako so za vas pomembne naslednje dejavnosti?

- a) uspeh
- b) veliki dosežki drugih
- c) želja po izzivu in tekmovalnosti
- d) denar
- e) drugo

9. Pred izzivom:

- a) hitro obupam
- b) opravi stvar do konca

10. Če bi vam na našem tržišču ponudili možnost tečaja na temo motivacije, ki bi bil cenovno ugoden, bi se ga udeležili??

- a) da
- b) ne

11. Ste že kdaj slišali za Smilijana Morija?

- a) da

b) ne

12. Če bi imeli možnost, bi se udeležili kakšnega njegovega seminarja, ki bi vas motiviral?

a) da

b) ne

POSLOVNA MOTIVACIJA

13. Kako so za vas pomembni naslednji dejavniki motivacije?

a) plača

b) možnost napredovanja

c) dobri sodelavski odnosi

d) drugo

14. Kdo najbolj pripomore k vaši motivaciji na delovnem mestu?

a) šef

b) sodelavci

c) Družina

d) Ostalo:

15. Ali ste v okviru službe že kdaj obiskali tečaj motivacije?

a) da

b) ne

16. Kaj vas demotivira na delovnem mestu?

a) tekmovalnost

b) mobing

c) poraz

d) neuspeh in razočaranje

17. Kako pomembni se vam zdijo naslednji dejavniki, povezani z vašim delom?

a) višina plače	1	2	3	4	5
b) razporeditev delavnega časa	1	2	3	4	5
c) zanimivo delo	1	2	3	4	5
d) varnost zaposlitve	1	2	3	4	5

e) ugled in status, ki vam ga nudi vaše delovno mesto in položaj v podjetju 1 2 3 4 5

18. V primeru, da podjetje dobro posluje, ima postavljene cilje in vizijo za prihodnost:

- a) delam motivirano in še bolj učinkovito
- b) zaradi prevelikega dela postanem demotiviran in depresiven

19. Kateri program bi predlagali v primeru, če bi vaše podjetje organiziralo tečaj motivacije?

- a) teambuilding
- b) team trening
- c) timsko motivacijski program
- d) izobraževanja

20. Kako ste zadovoljni z možnostjo osebnega razvoja v službi?

- a) zelo zadovoljen
- b) srednje zadovoljen
- c) slabo zadovoljen

21. Kako ste zadovoljni s pohvalami in priznanji za dobro opravljeno delo?

- a) zelo zadovoljen
- b) srednje zadovoljen
- c) slabo zadovoljen

22. Bi sprejeli drugo zaposlitev za večji plačo?

- a) da
- b) ne

23. Kako ste zadovoljni z življenjskim standardom glede na višino plače?

- a) zelo zadovoljen
- b) srednje zadovoljen
- c) slabo zadovoljen

