



B&B
VIŠJA STROKOVNA ŠOLA

Diplomsko delo višješolskega strokovnega študija
Program: Poslovni sekretar

ZADOVOLJNI LJUDJE SO USPEŠNI

Mentorica: Marina Vodopivec, univ. dipl. psih.
Lektorica: Ana Peklenik, prof.

Kandidatka: Bernarda Bobnar

Kranj, marec 2010

ZAHVALA

Zahvaljujem se mentorici, gospe Marini Vodopivec, univ. dipl. psih., za pomoč, strokovno vodenje in nasvete pri izdelavi diplomskega dela.

Zahvaljujem se lektorici gospe Ani Peklenik, prof., ki je lektorirala mojo diplomsko nalogo. Zahvaljujem se tudi Višji strokovni šoli B&B in predavateljem, ki so mi nudili strokovno znanje in izkušnje.

Posebno zahvalo pa sem dolžna mojim najbližjim, možu Lojzetu, sinovoma Blažu in Žanu, ki so mi nesebično stali ob strani in me spodbujali. Hvala tudi Damjani, Jani in vsem, ki so verjeli vame.

IZJAVA

»Študentka Bernarda Bobnar 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 avtorski in sorodnih pravicah dovoljujem objavo tega diplomskega dela na spletni strani šole.«

Dne: 26. marec 2010

Podpis: _____

POVZETEK

Osnova zadovoljnega človeka je zdrava samozavest, vera vase in v svoje delo, osredotočenost in vedno novo postavljanje ciljev. S postavljanjem ciljev je povezana motivacija. Uspeh pomeni zadovoljevanje potreb, te pa so za vsakega posameznika različne. Uspeh vsak posameznik definira sam, pomembno je, da vemo, kaj hočemo.

Tema mojega diplomskega dela je ugotavljanje zadovoljstva in uspeha pri posamezniku. V diplomskem delu spoznavam vpliv osebnostnih lastnosti, motivacijskih dejavnikov in posameznih slogov vodenja na zadovoljstvo in uspeh pri posamezniku v življenju in na delovnem mestu. V nadaljevanju diplomske naloge predstavljam, kako s pomočjo procesne usmerjenosti do zadovoljstva zaposlenih. Ob zaključku diplomskega dela, pa v poglavju, ki govori o samoaktivnosti, želim spodbuditi k uresničitvi sanj in ciljev posameznika.

S pomočjo anketnega vprašalnika sem skušala ugotoviti, kaj posamezne ljudi v življenju motivira, vodi ali pa ovira pri doseganju zadovoljstva in uspeha v življenju in na delovnem mestu.

KLJUČNE BESEDE

- zadovoljstvo
- uspeh
- motivacija
- osebnost
- vodenje

ZUSAMMENFASSUNG

Grundlage eines zufriedenen Menschen ist gesundes Selbstbewusstsein, der Glaube an sich selbst und eigene Arbeit, Fokussierung und immer neue Zielsetzung. Mit der Zielsetzung ist die Motivation verbunden. Erfolg heißt Zufriedenstellung der Bedürfnisse, diese sind jedoch für jeden Einzelnen verschieden. Den Erfolg definiert jeder Einzelne alleine, wichtig ist, dass er weiß, was er will.

Thema meiner Diplomarbeit ist Feststellung der Zufriedenheit und des Erfolgs beim Einzelnen. In meiner Diplomarbeit lernte ich den Einfluss persönlicher Eigenschaften, Motivationsfaktoren und einzelnen Leitungsstile auf die Zufriedenheit und Erfolg im Alltagsleben und bei der Arbeit kennen. In der Fortsetzung meiner Diplomarbeit stelle ich dar, wie man durch eine Prozessrichtung zu einer Zufriedenheit der Eingestellten gelangen kann. Am Ende meiner Diplomarbeit, im Kapitel, das über die Selbstaktivität spricht, möchte ich zur Verwirklichung der Träume und Ziele des Einzelnen beitragen.

Mit Hilfe eines Fragebogens habe ich versucht festzustellen, was die Menschen im Leben motiviert, leitet oder behindert bei der Erzielung der Zufriedenheit und des Erfolgs im Leben und am Arbeitsplatz.

SCHLÜSSELWÖRTER:

- Zufriedenheit
- Erfolg
- Leitung
- Motivation
- Persönlichkeit

KAZALO

1	UVOD	1
1.1	PREDSTAVITEV PROBLEMA	1
1.2	PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE	1
1.3	METODE DELA	1
2	KAKO MORA ČLOVEK RAZMIŠLJATI, DA JE LAHKO ZADOVOLJEN	3
2.1	TEMELJI USPEHA	4
2.1.1	DUŠEVNI MIR	4
2.1.2	ZDRAVJE IN ENERGIJA	4
2.1.3	LJUBEČI ODNOSI	4
2.1.4	FINANČNA NEODVISNOST	4
2.1.5	SPOŠTOVANJA VREDNI CILJI IN VREDNOTE	5
2.1.6	POZNAVANJE SEBE IN SAMOZAVEDANJE	6
2.1.7	OSEBNA IZPOLNITEV	6
3	VPLIV OSEBNOSTI NA ZADOVOLJSTVO	7
3.1	DEJAVNIKI OSEBNOSTI	7
3.1.1	DEDNOST	7
3.1.2	DEJAVNIKI OKOLJA	7
3.1.3	SAMODEJAVNOST	7
3.2	PODROČJA OSEBNOSTNE STRUKTURE	8
3.2.1	TEMPERAMENT	8
3.2.2	ZNAČAJ	13
3.2.3	SPOSOBNOSTI	13
3.2.4	TELESNA ZGRADBA	13
4	VODENJE IN ZADOVOLJSTVO	14
4.1	PRAVI VODJA	14
4.2	OSEBNOSTNI PROFIL USPEŠNEGA VODJE	14
4.3	ČUSTVENA ZRELOST IN RAZUMSKA INTELIGENCA VODJE	15
4.4	POVEZANOST MED ANALITIČNO, KREATIVNO IN PRAKTIČNO INTELIGENCO VODJE TER USPEŠNOSTJO	15
4.5	VODJA KOT VODJA ALI MENEDŽER	16
4.6	VPLIV ČUSTVENE INTELIGENTNOSTI NA OSEBNOST VODJE	17
4.7	OSEBNOST VODJE NA PODLAGI DUHOVNE INTELIGENTNOSTI	17
4.8	SLOGI VODENJA PO GOLEMANU	18
4.8.1	UKAZOVALNI VODJE	18
4.8.2	AVTORITATIVNO VODENJE	19
4.8.3	OČETOVSKI/MATERINSKI VODJE	19
4.8.4	DEMOKRATIČNI VODJE	19
4.8.5	NAREKOVALNI VODJE	20
4.8.6	INŠTRUKTORJI	20
5	MOTIVACIJA IN ZADOVOLJSTVO	22
5.1	SPODBUDE IN MOTIVI	22
5.2	ZUNANJA IN NOTRANJA MOTIVACIJA	22
5.3	DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA MOTIVACIJO	23
5.3.1	PRIZADEVANJE ZA IZBOLJŠANJE IN DOSEGANJE VISOKIH MERIL	23
5.3.2	PREDANOST DOSEGANJU CILJEV	23
5.3.3	PREVZEMANJE POBUDE IN IZKORIŠČANJE PRILOŽNOSTI	24

5.3.4	OPTIMISTIČNO RAZPOLOŽENJE TUDI V TEŽKIH SITUACIJAH....	24
6	S PROCESNO USMERJENOSTJO DO ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH.....	26
6.1	PROCESNA USMERJENOST V PODJETJIH	26
6.2	OBLIKOVANJE STRUKTURE	27
6.3	PROCESNA ORGANIZIRANOST	27
7	VERJETI, DA LAHKO DOSEŽEMO VSE, ZA KAR SE ODLOČIMO ..	29
7.1	VERA VASE IN SVOJE SANJE	29
7.1.1	ODKRIJMO SVOJ POTENCIAL.....	29
7.1.2	OSTANIMO NA PRAVI POTI.....	29
7.2	POT DO CILJA.....	31
7.2.1	VIDETI SVOJE SANJE IN CILJE TER VANJE VERJETI	31
7.2.2	IZDELAVA NAČRTA DO SVOJIH SANJ IN CILJA.....	34
7.2.3	PRIZADEVANJE ZA DOSEGO CILJEV JE KLJUČ DO USPEHA	36
7.2.4	ZAVRNIMO NEUSPEH.....	40
7.3	ŽIVETI ŽIVLJENJE	42
8	ANALIZA ANKETE	43
8.1	CILJI IN NAMEN RAZISKAVE	43
8.2	PREDSTAVITEV REZULTATOV RAZISKAVE	43
9	ZAKLJUČEK.....	54
	LITERATURA.....	55
	PRILOGA: ANKETNI VPRAŠALNIK.....	56

KAZALO SLIK

Slika 1:	Spol anketirancev.....	43
Slika 2:	Starost anketirancev.....	44
Slika 3:	Izobrazba anketirancev.....	45
Slika 4:	Dejavniki motiviranja na delovnem mestu.....	46
Slika 5:	Lastnosti dobrega vodje.....	47
Slika 6:	Nezadovoljstvo na delovnem mestu.....	48
Slika 7:	Zadovoljstvo in uspeh v življenju	49
Slika 8:	Dejavniki, ki ovirajo k zadovoljstvu in uspehu v življenju	50
Slika 9:	Si znate kljub delu, zaposlitvi, družinskim in drugim delovnim obveznostim vzeti čas zase in delati tisto, kar je vam osebno v veselje?	51
Slika 10:	V življenju dajem prednost	52
Slika 11:	Menite, da ste v življenju zadovoljni?.....	53

1 UVOD

1.1 PREDSTAVITEV PROBLEMA

S svojim življenjem smo težko zadovoljni, če ne vemo kdo in kaj smo; torej sta samozavedanje in težnja po uspehu in zadovoljstvu med seboj tesno povezana. V diplomskem delu bomo govorili o zadovoljstvu in uspehu ljudi. Skušali bomo odgovoriti na vprašanja, kako mora človek razmišljati, da je lahko uspešen in kateri so temelji uspeha.

Ker so dobri delovni odnosi in pozitivno vzdušje v organizaciji pomembni za zadovoljstvo zaposlenih, s tem pa tudi za uspešnost celotne organizacije, smo v diplomski nalogi s pomočjo dveh vprašanj, ki se nanašata na lastnosti vodje ter na dejavnike motiviranja na delovnem mestu, skušali ugotoviti, katere so tiste lastnosti oz. motivatorji, ki so za anketirance na delovnem mestu najbolj bistveni in stimulatívni. Na delovnem mestu je zelo pomembno, da vodilni, zaposleni in delavci med seboj pozitivno sodelujejo. Mnoge raziskave kažejo na to, da so zadovoljni delavci bolj produktívni, zato je naloga vodje, da poskrbi za dobro počutje na delovnem mestu.

V nadaljevanju diplomske naloge bomo omenili tudi novo organizacijsko strukturo, ki daje zaposlenim občutek pomembnosti in vpliva na njihovo zavzetost pri delu.

Ob zaključku teoretičnega dela diplomske naloge pa bomo opisali, kako izkoristimo svoj potencial, vztrajamo na svoji poti in postanemo človek, kakršen hočemo biti, ter zaživimo življenje, kakršnega želimo živeti.

1.2 PREDPOSTAVKE IN OMEJITVE

Osnova oz. temelj diplomske naloge je teoretični del, ki zajema predvsem že zelo obrazložene, preučene in znane razlage glede vpliva osebnosti, motivacije in vodenja na posameznika. V diplomski nalogi pa smo želeli priti predvsem do odgovora, kaj je tisto, kar loči uspešnega človeka od povprečneža. Tudi v anketnem vprašalniku smo od posameznikov želeli izvedeti, kateri so tisti dejavniki, ki pozitivno vplivajo na njihov uspeh in zadovoljstvo. Omejitve pri anketni raziskavi so mogoče v tem, da so posamezniki na posamezna vprašanja odgovarjali na osnovi trenutnega razpoloženja, trenutne situacije na delovnem mestu in bi mogoče v kakšni drugi dejanski situaciji odgovarjali drugače.

1.3 METODE DELA

Diplomsko delo je sestavljeno iz teoretičnega in praktičnega dela.

V teoretičnem delu naloge bomo predstavili vpliv osebnosti, vodenja in motivacije na zadovoljstvo in uspeh posameznika, govorili bomo o procesni usmerjenosti in kako le-ta vpliva na zaposlene, ob zaključku teoretičnega dela pa bomo povedali, kako se lahko vsak posameznik odloči in vpliva na zadovoljstvo in uspeh v svojem življenju.

V praktičnem delu diplomske naloge bomo s pomočjo raziskovanja in analiziranja anketnega vprašalnika skušali ugotoviti, kateri so dejavniki, ki vplivajo na zadovoljstvo in uspeh posameznika. Izračunali bomo srednje ocene, ki so jih podali anketiranci o trditvah, ki se nanašajo predvsem na vprašanja vplivanja osebnosti, lastnosti vodij, motiviranja na posameznika, dejavnike, ki posameznika ovirajo ali spodbujajo k zadovoljstvu in uspehu v življenju in na delovnem mestu.

Za raziskovanje dejavnikov zadovoljstva in motiviranja v življenju in na delovnem mestu, lastnosti vodij, ovir, ki preprečujejo posameznikom, da bi bili bolj zadovoljni in uspešni, bomo izbrali anketo z ocenjevanjem posameznih trditev, ki se nanašajo na posamezne dejavnike, od 1 do 5. Pridobljene podatke bomo nato obdelali, izračunali bomo povprečne vrednosti in jih prikazali v ustreznih grafih, zraven bomo podali tudi ugotovitve in mnenja.

2 KAKO MORA ČLOVEK RAZMIŠLJATI, DA JE LAHKO ZADOVOLJEN

Velika večina ljudi, ki so v življenju uspešni, dela to, kar jih veseli. To je izredno pomembno, saj ljudje dolgoročno delamo le stvari, v katerih uživamo, pomembno je, da imamo vizijo in ne glede na ovire, težave in padce nadaljujemo. Prav ta sposobnost loči uspešne ljudi od neuspešnih. Vsi ljudje doživljamo padce. To je nekaj povsem normalnega, dejanja po padcu pa pokažejo pravo moč človeka in njegovo željo po uspehu. Na eni strani so ljudje, ki padec uporabijo za izgovor, da jim ni treba nikoli več tvegati, na drugi pa tisti, ki se iz padca nekaj naučijo in to uporabijo pri naslednjem poskusu.

Uspešni ljudje so se sposobni tudi po najhujših neuspehih pobrati in se iz njih nekaj naučiti. To kaže na izredno željo po učenju in osebni rasti.

V družbi, kjer se nove priložnosti pojavljajo vsak trenutek, so zmage in s tem uspeh rezervirani za ljudi, ki znajo odločitve in tveganja sprejemati hitreje od preostalih. Potrebno je napredovanje vsak dan in ne sme nas biti strah neuspeha.

Zberimo dovolj poguma in ugotovimo, do kam želimo priti. Človek z malo volje gre naprej in nazaj in ne napreduje niti na najbolj gladki poti. Človek z veliko volje pa se premika stalno naprej, ne glede na to, kako težka je pot.

Usmerjeni smo vedno proti ciljem; za nekatere pa je težava prav v postavljanju le-teh. Smo, kjer smo in kar smo, ker smo se sami odločili, da bomo tu. Naše misli, dejanja in obnašanje so nas pripeljali v našo sedanjo življenjsko situacijo in ne bi nas mogle privedi nikamor drugam. Naša edina omejitev je naša želja. Kako močno si to želimo?

Če primerjamo dva človeka s podobno inteligenco, preteklostjo, izobrazbo in izkušnjami, bo tisti, ki ima močnejši namen, vsekakor bolj uspešen kot drugi.

V življenju je najpomembneje, da vemo, kaj hočemo, ko to spoznamo, se bo v nas sprostila moč, ki dela čudeže. Natančno moramo torej vedeti, kaj hočemo, si o tem ustvariti jasno sliko. Prav ta pogled na prihodnost, ki jo želimo ustvariti, je močna spodbuda za ustrezno ukrepanje.

*»Preden nekaj začnete, se spomnite,
da boste naleteli na težave in zastoje,
ki jih je nemogoče predvideti –
jasno lahko vidite eno samo stvar, in sicer svoj cilj.
Naslikajte si ga v mislih in se ga držite
v dobrem in slabem.«*

- Kathleen Norris

2.1 TEMELJI USPEHA

2.1.1 DUŠEVNI MIR

Je človekova največja dobrina. Kadar živimo v harmoniji z najvišjimi vrednotami in notranjimi prepričanji, kadar je življenje v ravnotežju, takrat uživamo duševni mir. Kadar iz kakršnega koli razloga spravimo v nevarnost svoje vrednote ali kadar storimo kakšne stvari proti svoji volji, je duševni mir prva stvar, ki nosi posledice. Duševni mir je nujno potreben za optimalno delo vseh človeških skupnosti, od odnosov s prijatelji in družinskimi člani do poslovnih in organizacijskih stikov. V podjetjih lahko stopnjo duševnega miru izmerimo po količini harmonije med sodelavci. V produktivnih in dobičkonosnih podjetjih se ljudje počutijo dobro, varno in zadovoljno, morda imajo veliko dela oz. so celo prezaposleni, vendar še vedno uživajo svoj notranji mir. Notranji mir je naše naravno stanje in je osnovni predpogoj, da uživamo pri vsem. Naučiti se moramo, da moramo sami doseči svojo srečo, da tega za nas ne bo naredil nihče drug. Če bi bil naš cilj osrečevanje drugih, bi bili vedno v oblasti občutkov drugih, to pa bi nas vodilo v uničenje in razočaranje, ker preprosto ni mogoče. Prav tako pa ne moremo dati nečesa, kar sami nimamo, kar pomeni, da ne moremo osrečiti drugih, če nismo srečni sami.

2.1.2 ZDRAVJE IN ENERGIJA

Drugi sestavni del uspeha predstavljata zdravje in trdna volja. Kadar niso prisotne bolečine, bolezni ali okužbe, naše zdravje kar sije. Tudi zdravje in trdna volja sta tako kot duševni mir naši naravni stanji. Telo energijo proizvaja z lahkoto in v izobilju, če ni telesnih in duševnih ovir. Naše telo je zgrajeno tako, da se obnovi in postane zdravo ter je polno energije samo od sebe.

2.1.3 LJUBEČI ODNOSI

To so naše zveze z ljudmi, ki jih ljubimo in imamo radi, oni pa nam to ljubezen vračajo. Večino našega zadovoljstva in nezadovoljstva izhaja iz odnosov z drugimi ljudmi in prav ti nas delajo človeške. Merilo dobrih odnosov je smeh. Ko smeh pojenja, pa tudi odnosi niso ravno najboljši. Tudi v organizacijah, kjer se sodelavci med seboj dobro razumejo, smejejo, jim delo dobro teče, so zadovoljni, optimistični, bolj odprti za nove ideje, so bolj ustvarjalni in prilagodljivi. Najpomembnejša naloga vodje je, da zagotovi harmonijo in zadovoljstvo med ljudmi, za katere je odgovoren, s tem pa ustvari optimistične, visoke moralne kvalitete in navdušenje. Ta pozitivni skupinski duh je odlika najuspešnejših organizacij.

2.1.4 FINANČNA NEODVISNOST

Finančna neodvisnost pomeni, da imamo dovolj denarja in nam zanj ni potrebno kar naprej skrbeti. Doseganje finančne neodvisnosti je ena izmed najpomembnejših odgovornosti v našem življenju. Veliko prepomembna je, da bi jo prepuščali naključju. Večina skrbi, stresa, razburjenosti in rušenja duševnega miru povzročijo denarne skrbi, te pa pripeljejo do zdravstvenih težav. Občutek svobode je nujen za doseganje ostalih ciljev, svobodni pa ne moremo biti, dokler nimamo dovolj denarja in s tem nismo več obremenjeni.

Zaradi denarja se lahko počutimo zelo dobro. Kdor se iskreno potrudi za svoj prispevek družbi, lahko ob tem odlično zasluži. Če obožujemo svoje delo in ga opravljamo z vsem srcem, se finančnemu uspehu ne bomo mogli izogniti. Če denar uporabljamo pošteno, lahko resnično okrepimo svojo moč, s katero izboljšamo tako svoje življenje kot življenja drugih.

Nekateri ljudje imajo, ne glede na obilje, ki jih obdaja, v glavi miselne vzorce naravnane na revščino, zaradi česar še naprej živijo v bedi. To lahko spremenijo šele, ko spremenijo način razmišljanja, potem se morajo lotiti primernega posla, ki jim bo pomagal povečati zaslužek. Pozitivno naravnani ustvarjalni človek upravičeno pričakuje finančni uspeh in neodvisnost. Želi zaslužiti veliko denarja, saj mu ta nudi varnost, priložnost in razkošje. Dr. Knight dodaja, da je denar kot medalja za življenjske dosežke. Da, denar nam lahko pomaga, da dosežemo svoje življenjske cilje.

Vsak človek sanja, da bi bil bogat, in s tem ni nič narobe. Ko si predstavljamo velike stvari, si širimo obzorja. Brez te vizije bi težko ustvarili boljše življenje. A zgolj sanjarjenje ni dovolj, je samo izhodiščna točka, a sama po sebi se ne more nikamor premakniti. Cilje bomo dosegli le, če bomo pozitivno naravnani in ustvarjalni. Pozitivno naravnani ustvarjalni človek se ves čas zaveda, da smo ljudje plačani toliko, kolikor je vredno delo in ne človek. Vsakdo mora igrati svojo vlogo in za naše blagostanje je pomembno, da svoje delo ljubimo.

2.1.5 SPOŠTOVANJA VREDNI CILJI IN VREDNOTE

Verjetno je naše najgloblje podzavestno vodilo potreba po pomenu in smislu življenja. Če želimo biti resnično srečni, potrebujemo jasno usmerjenost, obvezo po nečem večjem in pomembnejšem od nas samih. Občutiti moramo, da naše življenje nekaj pomeni, da svetu nekaj prispevamo. Srečni smo takrat, kadar se korak za korakom približujemo nečemu, kar je za nas pomembno.

Delo nam pomaga oblikovati občutek lastne vrednosti. Če se nam zdi, da delamo dobro in nas drugi zato cenijo, se v svoji koži dobro počutimo in imamo dobro mnenje o sebi.

Svet potrebuje ljudi, ki so polni strasti, energije, ambicij in ki so navdušeni nad delom, čeprav nekateri temu oporekajo. Mnogi ljudje so v svojih kritikah dobronamerni, saj skušajo drugim pomagati, da bi se znali bolje spopadati s stresom, presoditi svoj položaj ali se naučiti manj skrbeti zaradi življenjskih izzivov. Kljub temu so te zamisli pogosto le izgovor za oddaljevanje od resničnosti, s katero se ljudje po navadi istovetijo, za oddaljevanje od dela, ki ga opravljajo, in od stvari, ki jih dosežejo.

Za pozitivno naravnane posameznika je značilno, da ne bo kar slepo sledil ciljem drugih posameznikov. Taki ljudje želijo biti to, kar so. Želijo priložnosti, da bi vodili in pokazali, kaj znajo. Svojih spretnosti ne znajo skrivati, ne pustijo se omejevati ničemu, kar bi jim lahko preprečilo, da bi izkoristili svoj potencial.

2.1.6 POZNAVANJE SEBE IN SAMOZAVEDANJE

Rek: »Človek, spoznaj samega sebe« sega že v staro Grčijo. Da bi kar najbolj delali, moramo vedeti, kdo smo, zakaj se tako počutimo in razmišljamo. Moramo razumeti sile in vplive, ki so izoblikovali naš značaj že v zgodnem otroštvu, vedeti moramo, zakaj se odzivamo svoji okolici tako, kot se. Iskanje lastne identitete je plemenit cilj. Ljudje smo večplastna bitja. Nekateri stvari so nam všeč, druge ne. Nekateri stvari ljubimo, nekateri sovražimo. Mislimo tako lepe kot tudi nečedne misli. Spoznavanje samega sebe je lahko pravi izziv. Ljudje, ki svoje življenje načrtujejo in ta načrt tudi uresničijo, v tem procesu odkrijejo, kdo sploh so.

2.1.7 OSEBNA IZPOLNITEV

To je občutek, da postajamo vse, kar smo zmožni postati. Je zagotovilo, da smo na poti k uresnitvi naše polne človeške zmogljivosti. Psiholog Abraham Maslow je to poimenoval samouresničitev, to je osnovna značilnost najbolj zdravih, najsrečnejših in najuspešnejših moških in žensk v naši družbi.

Če hočemo uspeti, moramo vedeti, kaj sploh pomeni uspeh. Lahko ga dosežemo, če na primeren način izkoristimo ves svoj potencial. Moramo se spoznati in sanjati velike sanje. Potrebujemo nekaj, kar nas bo spodbujalo, da bomo ukrepali in se trudili postati boljši.

Se zavedamo potenciala, ki je skrit v nas in čaka, da ga izkoristimo? Vsak človek je nekaj posebnega in vsak človek je sposoben enkratnih dosežkov. Naša naloga je odkriti svoje potenciale in želje ter jih razvijati. Človek se zares spozna, ko odkrije svoje želje in sledi svojim sanjam.

Kdor želi biti uspešen, pozitivno naravnani in ustvarjalni, mora biti navdušen, optimističen in domiselni. Vedeti moramo, kdo smo in kaj lahko ponudimo. Življenje nam včasih prinese nepričakovane ovire, ki jih moramo takoj premagati. Dobro se bomo počutili, če bomo na tovrstna presenečenja v življenju gledali na pozitiven način. V vsaki slabi stvari skušajmo najti zrno dobrega.

3 VPLIV OSEBNOSTI NA ZADOVOLJSTVO

»Osebnost je množica individualnih značilnosti, ki ustvarjajo enkratnost vsake osebe« (Hayes, 1998).

Osebnost ni dana enkrat za vselej, postopoma se razvija in oblikuje. »Osebnost je celota duševnih, vedenjskih in telesnih značilnosti, po katerih se posameznik razlikuje od drugih« (Musek, 1992).

3.1 DEJAVNIKI OSEBNOSTI

Naša osebnost je odraz telesnih in duševnih značilnosti, ki se kažejo v našem vedenju. Sestavljena je iz cele vrste osebnostnih lastnosti, ki so pri posamezniku sestavljene in združene na poseben način in mu dajejo poseben pečat psihološke individualnosti. Del teh lastnosti prinesemo s seboj na svet in so rezultati dednosti, drugi del smo pridobili v okolju, kjer smo živeli, zlasti v družini, tretji, najpomembnejši del pa je rezultat naših prizadevanj, da smo taki, kakršni želimo biti. Osebnost je torej rezultat dednosti, okolja in naše aktivnosti. Ti trije dejavniki se med seboj prepletajo in naša osebnost je produkt vseh treh. Dedne zasnove delujejo predvsem kot možnosti, kot potenciali, ki so zapisani v dednih ali genetskih programih v naših genih. Od vplivov okolja in samodejavnosti pa je odvisno, kako se bodo ti potenciali uresničili.

3.1.1 DEDNOST

Prvi dejavnik, ki vpliva na oblikovanje osebnosti, je dednost, kar pomeni, da dedni dejavniki zajemajo po eni strani dedne zasnove in dispozicije, potenciale, iz katerih se kasneje oblikuje posameznikova osebnost. Po drugi strani pa zajemajo ti dejavniki tudi biološko, fiziološko in materialno podlago osebnosti v celoti.

3.1.2 DEJAVNIKI OKOLJA

Naslednji dejavnik je dejavnik okolja. Dejavniki okolja pomenijo temeljno spodbudo za razvoj osebnosti. Vendar okolje ne vpliva le kot pobudnik osebnostnega razvoja, temveč vnaša v osebnostno strukturo nove, naučene in pridobljene vsebine, ki omogočajo človeku, da preseže naravo zgolj instinktivnega bitja. Med vsemi vplivi okolja so daleč najbolj kompleksni in pomembni vplivi družbenega, socialnega okolja.

3.1.3 SAMODEJAVNOST

Zelo pomemben in specifično človeški razvojni dejavnik je posameznikova lastna, avtonomna dejavnost. Brez lastne, samoiniciativne in avtonomne dejavnosti človek ne more biti osebnost svojega razvoja, ne more postati gospodar in usmerjevalec lastne usode. Samodejavnost nam omogoča, da lahko izbiramo in odločamo, kar

pa ni vedno enostavno in preprosto, še zlasti kadar gre za življenjsko pomembne situacije. Velikokrat v življenju lahko ravnamo rutinsko, kar je prav, saj bi bilo življenje preveč naporno, če bi morali o vsaki odločitvi zavestno razmišljati. Veliko pa je tudi situacij, v katerih se je kljub vsemu potrebno zavestno odločati in izbrati.

3.2 PODROČJA OSEBNOSTNE STRUKTURE

Osebnostnih lastnosti je zelo veliko. Med njimi pa so očitne razlike, delimo jih v štiri velika področja osebnosti:

- temperament,
- značaj,
- sposobnosti in
- fizične lastnosti.

3.2.1 TEMPERAMENT

Zajema predvsem značilne načine obnašanja in čustvovanja. Primeri temperamentnih lastnosti so: silovitost, živahnost, hladnokrvnost. Znana Hipokratova in Galenova tipologija osebnosti je v bistvu nauk o temperamentih. Hipokrat si je predstavljal, da je vse dogajanje v svetu odvisno od štirih glavnih prvin, ki so ogenj, zrak, voda in zemlja. Tem prvinam naj bi pri človeku ustrezali tudi štirje telesni sokovi – žolč, kri, sluz in črni žolč. Prevladovanje katere izmed teh snovi povzroča ustrezno obnašanje, in to naj bi bil izvor štirih tipov temperamenta:

- prevladovanje žolča povzroča kolerično obnašanje,
- prevladovanje krvi povzroča sangvinično obnašanje,
- prevladovanje sluzi povzroča flegmatično obnašanje in
- prevladovanje črnega žolča povzroča melanholično obnašanje.

Temperamentne poteze so pod dokaj močnim vplivom dednih dejavnikov in dispozicij, odvisne so od biološke strukture posameznika. Lastnosti posameznika so podobno kot sposobnosti in telesna zgradba v nekoliko večji meri prirojene, medtem ko se značajske in motivacijske lastnosti bolj pridobljene. To pa ne pomeni, da je temperament v celoti prirojen.

Opredelitev posameznih temperamentov po Hipokratu

Sangvinik

Oglejmo si nekaj pozitivnih in negativnih lastnosti sangvinikov (Littauer, 1999).

Pozitivne lastnosti

Rad ima ljudi, hitro se spoprijatelji, je razburljiv, hitro si najde službo, ima smisel za humor, zna očarati ljudi, je ustvarjalen, uspeva v aktivnostih, je dober prodajalec in privlačen pripovedovalec zgodb.

Slabosti

Motiviran je s čustvi, ne mara urnikov, ne zna reči ne, išče opravičila, hitro se dolgočasni, je brez občutka za čas, preveč se razburja, lahko ga je zmotiti, ima pomanjkanje ciljne točke, preveč govori.

Osebe, ki spadajo v to skupino, običajno izstopajo, kjer koli se pojavijo. Radi se živahno oblačijo, saj jih privlačijo rdeča, svetlo roza in kraljevsko modra barva. Sangviniki dominirajo v razpravah, imajo visok ton glasu, s katerim zagotovo ne ostanejo neopaženi. Mnogokrat odgovarjajo na vprašanja, ki so bila zastavljena drugim in se navadno tega sploh ne zavedajo. Poleg tega je njihov način govora hiter in ognjevit, saj izhaja iz navdušenja nad določeno obravnavano temo. Včasih pa je tako govorjenje posledica strahu, da bi jim nekdo drug prevzel besedo ali pa strahu pred izgubo poslušalcev. Zato bodo v razpravah nenehno iskali očesni kontakt s prisotnimi oziroma se jih bodo dotikali, svoje govorjenje pogosto poudarijo tudi s kretnjami rok. Delovni prostor sangvinika zrcali njegov sproščeni stil. Njihova miza je običajno polna kupov papirja, vendar pa v tej zmešnjavi vedno najdejo dokument oziroma list, ki ga potrebujejo. Ti ljudje so zelo neorganizirani in vse, kar imajo, zložijo na mizo, dokumenti so v mapah navadno obrnjeni v različne smeri in možno je, da nekateri celo molijo ven. Ker so sangviniki vizualno stimulirani, jim rokovniki in dnevniki ne ustrezajo, raje imajo pomembne stvari zapisane na list papirja, tega pa prilepijo na vidno mesto. Takšen stil organiziranosti delovnega prostora sangviniku omogoča fleksibilnost in doseganje boljših delovnih rezultatov.

Največja želja sangvinikov je zabavanje in biti center zabave. Najuspešnejši so v službah, ki jim dopuščajo fleksibilnost in stike z ljudmi, saj obožujejo množico. Fleksibilnost je zelo pomembna, ker nimajo občutka za čas. Pri svojem delovanju se ravnavajo po čustvih in ne po trezni presoji. Okoli sebe potrebujejo veliko ljudi, ki pohvalijo njihove ideje in delo. Ustvarjeni so zato, da opišejo dogodke slikovito in zabavno. Zelo so aktivni in okoli sebe potrebujejo veliko prijateljev. Imajo prirojeno očarljivost in pozitiven odnos do življenja. Bolj ko jih ljudje hvalijo, bolje opravljajo svoje delo, vendar pa si včasih prisvojijo tudi zasluge za delo, ki ga je opravil nekdo drug. Zato moramo biti zelo pozorni, kadar je sangvinik prisoten v naši delovni skupini. Sangviniki imajo po eni strani toliko energije, da utrudijo druge ljudi, po drugi strani pa so lahko zmotljivi, nedisciplinirani in jim manjka doslednosti. Z gotovostjo lahko rečemo, da so rojeni prodajalci, saj jim prodaja pušča fleksibilnost in možnost sodelovanja z ljudmi. Zelo dobro se torej odrežejo v vseh situacijah, kjer je pomemben stik z ljudmi. Dobri so tudi pri telefonskih stikih, na terenu, kot receptorji in kot kontaktno osebje. Nikakor pa od njih ne moremo pričakovati, da bodo dobri knjigovodje, saj jim manjka discipline in natančnosti. Pri iskanju zaposlitve in pri raznih drugih oglasih jih zlasti privabijo besede, kot so: zabavno, vznemirljivo, neskončne priložnosti ...

Glede na vse povedano lahko rečemo, da so sangviniki bleščeče osebnosti med omenjenimi karakterji. Najpomembnejša stvar, ki jo lahko zanje naredimo, je, da jim namenimo dovolj pozornosti in odobravamo njihovo ravnanje. Na prvi pogled imajo sangviniki torej veliko energije, le-ta pa mora seveda od nekje priti. V osnovi energijo dobijo ravno iz pozornosti in odobravanja drugih ljudi.

Melanholik

Tudi melanholiki imajo svoje pozitivne in negativne lastnosti. Oglejmo si nekaj njihovih najpogostejših šibkosti in moči (Littauer, 1999).

Pozitivne lastnosti

Dobro dela sam, je načrtovalec, dober s številkami, rad ima lestvice in grafe, je organiziran, ceni tišino, je natančen, analitičen, pošten.

Slabosti

Lahko pade v depresijo, manjka mu spontanosti, je naivno idealističen, ekstremno varčen, ne dela dobro pod pritiskom, pretirano perfekcionističen, potrebuje veliko časa, težko ga je zadovoljiti, rad ima lepoto.

Za melanholike je značilna popolnost, saj je vse, kar je v povezavi z njim, popolno in urejeno. Popolnega melanholika lahko hitro prepoznamo, in sicer po stilu oblačenja, drži in pričeski, ki bo vedno urejena. Večino melanholikov privlačijo konzervativnejše barve, kar je le še ena stvar, ki nam pomaga ločiti ta tip osebnosti od drugih.

Popolni melanholiki bodo tako v poslovnem kot v zasebnem življenju stali pokončno in delali diskretne geste. Roke navadno držijo ob telesu in se ne dotikajo drugih, razen če so z njimi v zelo osebni odnosu. Oni so tisti, ki cenijo svoj osebni prostor in zato tudi nikoli ne silijo v drugega, saj prav tako spoštujejo osebni prostor drugih ljudi, s katerimi so v kakršnem koli stiku ali odnosu.

Melanholiki stremijo k popolnosti, raje delajo sami, in si želijo zasebni delovni prostor brez hrupa in prekinitev. Delovni prostor popolnega melanholika bo seveda izgledal popolno in profesionalno. V njegovi pisarni ima vsaka stvar svoje mesto, tako da v vsakem trenutku ve, kje se kakšna nahaja. Dokumenti so vedno urejeni in lepo spravljani v mape, na njihovih mizah najdemo le projekte, s katerimi se trenutno ukvarjajo, po končanem delovnem dnevu imajo mizo čisto, urejeno in pospravljeno. Predale imajo zaklenjene, ker cenijo svojo zasebnost. Popolni melanholiki imajo zelo kategorizirane rokovnike z razdelki za sestanke, zmenke, delovne naloge, ki jih morajo opraviti, ter tudi aktivnosti, ki se jih udeležujejo v prostem času. Osebne stvari na delovnem mestu melanholika so majhne in nevsiljive, na primer le manjša slika družine. Za dobro opravljeno delo potrebujejo dovolj časa, ker pod pritiskom ne delujejo ravno najbolje, zato so radi o roku za dokončanje dela obveščeni pravočasno. To jim omogoča določene delovne naloge in naloge narediti zelo dobro. Obožujejo delo z računalnikom in ko svoj izdelek oddajo, ni potrebno ničesar popravljati. Zelo jih veseli analitično delo, saj imajo sposobnost delati stvari s pikolovsko natančnostjo, kar je še posebno koristno v poklicih, ki zahtevajo preračunavanje števil, v rokodelstvu in zdravstvu. Prav tako so zelo organizirani in ničesar ne prepuščajo naključju.

Kadar se znajdemo v poslovnem odnosu s popolnim melanholikom, se moramo zavedati, da vedno delajo po najboljših močeh in imajo določene razloge, ki motivirajo njihove akcije. O vsaki možnosti vedno dobro razmislijo in se odločijo za tisto, ki je pravična za vse. Če v svoj delovni tim vključimo melanholika, bodimo občutljivi za njegove potrebe. Dovolimo mu, da bo imel red v svojem delovnem življenju, dajmo mu prostor in realne roke za dokončanje delovnih nalog in projektov.

Le tako bodo lahko delovali kar najbolje, saj so zanesljivi, dosledni delavci, ki so najsrečnejši v urejenem okolju, kjer bomo upoštevali njegovo občutljivost. Če torej želimo popolnega melanholika v svojem delovnem kolektivu, mu v objavljenem oglasu ponudimo nemoteno delo, osebno pisarno in intelektualno vzdušje.

Kolerik

Tudi kolerike lahko označimo z nekaj najpogostejšimi pozitivnimi in negativnimi lastnostmi (Littauer, 1999).

Močne strani

Je neustrašen aktivist, rešuje probleme, odločen, rad ima izzive, rojeni vodja, hiter organizator, odlikuje se v krizi, samoobvladan, običajno ima prav.

Slabosti

Čuti majhno potrebo po prijateljih, vztraja pri svojem prepričanju, preveč samozavesten, ne zna se sprostiti, deloholik, pričakuje popolno vdanost, živčen, nasilno se polašča avtoritete, neemocionalen, aroganten, manipulira z drugimi, ne zna reči, da mu je žal, boji se, da bi izgubil nadzor.

Koleriki so zelo močne osebe, kar lahko opazimo po njihovem mogočnem obnašanju. Njihov stil oblačenja je enoličen. Pogosto so v običajnih in kvalitetnih oblačilih ter tako že s svojo pojavo izžarevajo moč, ki jo lahko odkrijemo iz njihove hitre in pokončne hoje. Kar koli naredijo, naredijo s popolno odločnostjo.

Vedno premišljujejo o svojih trenutnih projektih in ciljnih, ki jih morajo doseči. Na poslovnih sestankih in srečanjih tudi s kretnjami rok poudarijo bistvo stvari, o kateri govorijo. Na ta način pokažejo drugim, da močno stojijo za svojimi besedami in le težko jih kdo prepriča o nasprotnem. Močni koleriki pri vseh stvareh iščejo moč in nadzor. V svojem delovnem okolju ne prenesejo zavlačevanja. Stvari se morajo odvijati hitro in po njihovih navodilih. Koleriki kažejo svojo odločnost in mogočnost v besedah in dejanjih. Privlačijo jih stvari in situacije, ki jih lahko nadzorujejo. Najlažje se jim približamo s ponudbo izzivalnih možnosti. Močni koleriki so po nekaterih lastnostih podobni sangvinikom. Oboji so namreč ekstravertni, kar pomeni, da uživajo, če so med ljudmi, čeprav so vzroki za to zelo različni. Sangviniki potrebujejo ljudi kot občinstvo in prijatelje, koleriki pa ne potrebujejo prijateljev, saj jih imajo običajno zelo malo. Njihova prvinska želja je imeti kontrolo nad situacijo. Lahko rečemo, da so rojeni za vodje. Radi imajo kontrolo nad vsemi in okoli sebe potrebujejo ljudi, ki se prostovoljno prepustijo njihovem vodstvu. Koleriki so zelo samozavestni, še posebej takrat, kadar so na čelu skupine ljudi. Običajno tudi prostovoljno prevzamejo vodenje skupine ali sestanka. Vodenje, popravljanje nepravilnosti in reševanje problemov so naravne stvari, ki jih koleriki spontano opravljajo. Znani so predvsem po svojih organizacijskih sposobnostih in potrebi po nadzoru nad določeno situacijo. Radi imajo izzive, delujejo hitro in neustrašno, so zelo samozavestni in pri svojem delovanju velikokrat tudi tvegajo. Svoj nadzor običajno ohranjajo s tem, da manipulirajo z ljudmi. Z namenom, da bi ohranili svoj pomembni položaj, okoli sebe potrebujejo ljudi, ki so jim podrejeni, ali pa tiste, ki se bojijo odgovornosti. Močni koleriki imajo edinstvene sposobnosti, zaradi katerih so v prednosti v katerem koli poslu. Sposobni so videti celotno sliko, se hitro odločati in najti praktične rešitve. Oni so tisti, ki nenehno delajo, saj je delo in doseganje ciljev ena od njihovih osnovnih čustvenih potreb. Vedeti morajo, da se njihovo trdo delo

spoštuje, saj navadno delajo več kot drugi. Na delovnem mestu bodo veliko prijaznejši do sodelavcev, če bodo razumeli njihovo potrebo po spoštovanju in dosežkih ter jih nenehno hvalili. Iz oglasov, s katerimi želimo pridobiti kolerika v svoje delovno okolje, morajo biti razvidne priložnosti hitrega napredovanja, nenavadni izzivi, hitro rastoče podjetje, samostojna pozicija, samostojno odločanje.

Flegmatik

Oglejmo si še nekaj močnih in slabih strani flegmatikov (Littauer, 1999).

Močne strani

Je miren, dodaja ravnotežje, duhovit, obvladan, obziren, zanesljiv, pomirja, vztrajen, dober poslušalec, učinkovit motivator, dosleden, ima malo sovražnikov, dober administrator, prijeten.

Slabosti

Je trmast, se v nič ne zapleta, odlaša, ni navdušen, preveč miren, brezskrben, manjka mu pobude, ne mara sprememb, sovraži konflikte.

Flegmatiki so radi v ozadju in ne marajo preveč pozornosti. Njihova oblačila so navadna in zelo naravnih barv. Nimajo nobenih očitnih hib in nikogar ne vznemirjajo s svojo prisotnostjo, zato so lahko srečni vsepovsod. Njihov delovni prostor je urejen, čeprav včasih zapolnjen z različnimi na pol narejenimi projekti. So dobri delavci in ne marajo konfliktov. Flegmatike zelo težko opazimo zaradi njihove uravnovešenosti in pomanjkanja ekstremov.

Na delovnem mestu ostanejo flegmatiki zvesti in vztrajni tudi sredi kaosa in krize. Običajno bodo govorili le, če bodo čutili, da jih z zanimanjem poslušamo. So uravnovešeni, prijetni in vztrajni. V vseh situacijah so umirjeni, obvladani in zanesljivi. Pomirjanje je zelo pomemben del osebnosti mirnega flegmatika, saj s to značilnostjo prispeva k skladnosti med vsemi sodelavci, ki so po naravi različni.

Flegmatiki so dobri poslušalci in učinkoviti spodbujevalci. So duhoviti, čeprav na umirjen način, in niso preveč vznemirljivi govorci. Pogosto jim manjka navdušenja, razburjenja in motivacije, še posebej za projekte drugih ljudi. Njihova stabilnost in pomirjanje pa sta prednost na vsakem delovnem mestu. Zaradi mirne in samozadovoljne narave vedno izgledajo zadovoljni in prav zaradi tega videza si močno želijo, da jih ljudje, s katerimi so v kakršnem koli stiku, spoštujejo.

Dobro se znajdejo na delovnih mestih, kjer imajo moč in avtoriteto, ker so dosledni, zanesljivi in imajo zelo malo sovražnikov. Lahko bi rekli, da se najbolje znajdejo na delovnih mestih, ki ne zahtevajo neodvisne akcije in vključujejo nekaj rutine. Da bo zahtevani projekt potekal brez motenj in raznih komplikacij, jim je potrebno določiti natančne roke. Ob dobri motivaciji in nadzoru so lahko flegmatiki čudovita pridobitev delovnega tima. Kadar v svojem delovnem okolju potrebujemo mirnega flegmatika, ki ne povzroča težav, ga bomo v objavljenih oglasih prepričali, če mu ponudimo sproščeno vzdušje, službo brez naglice, ustaljeno rutino, fleksibilnost in prijetno okolje.

3.2.2 ZNAČAJ

Medtem ko gre pri temperamentu za načine in oblike obnašanja, gre pri značaju bolj za vsebino vedenja. Značajske lastnosti so zlasti tiste osebnostne značilnosti, ki jih radi ocenjujemo z moralnega in etičnega vidika. Le-te se pogosto povezujejo s posameznikovo voljo in motivacijo. Značajske poteze so na primer poštenost, nesebičnost, vestnost, skromnost, odkritost, redoljubnost, hrabrost ... vendar pa je ugotavljanje značajskih lastnosti težavno in nezanesljivo. Pogosto grešimo, ker površno in prenačljeno sklepamo o značaju posameznika. Vedeti moramo, da obstajajo za različna obnašanja številni vzroki in morebitne značajske lastnosti so le eden izmed njih.

V primerjavi z lastnostmi temperamenta so značajske lastnosti bolj odvisne od vplivov okolja. Na oblikovanje značaja namreč močno vpliva vzgoja, prek nje pa tudi družbene in kulturne norme.

3.2.3 SPOSOBNOSTI

Pojem sposobnosti zajema tiste lastnosti, ki najbolj bistveno vplivajo na naše dosežke in na uspešnost pri reševanju različnih nalog in problemov. Sem spadajo duševne in telesne sposobnosti (moč, razne telesne spretnosti). Med duševnimi sposobnostmi so pomembne na primer zaznavne sposobnosti (ostrina vida). Posebno pomembne so umske sposobnosti, med njimi še zlasti inteligentnost in ustvarjalnost.

3.2.4 TELESNA ZGRADBA

Telesna zgradba ali konstrukcija predstavlja zgolj telesne značilnosti, še posebno značilnosti telesnega videza, drže posameznih telesnih delov.

4 VODENJE IN ZADOVOLJSTVO

4.1 PRAVI VODJA

Pravi vodja je oseba, ki je pripravljena prevzeti vodstvene odgovornosti. Ne glede na sladkost, ki se zdi edina sestavina vodenja od zunaj, je v prvi vrsti vodenje velika odgovornost, ki vedno postavlja druge na prvo mesto in sebe na drugo. Vodenje nujno zahteva videnje velike slike, slike, ki je večja od posameznika – vodje in večja od skupine, ki jo vodi. Vodenje zahteva zelo jasne cilje, predvsem pa njegovi dve predpostavki – kam gremo in zakaj gremo.

Vodenje zahteva sposobnost taktičnega razmišljanja, sposobnost precejevanja strategij, sposobnost tehtanja mnenj, sposobnost hitrih in kvalitetnih odločitev, zahteva popolno predanost predmetu vodenja, zahteva izjemno mentalno kondicijo, katere najzahtevnejši deli so znati prenašati poraz ali izgubo, znati prenašati zmago ali dobiček, znati čakati, ko je treba čakati, in reagirati v natančno odmerjenem časovnem okviru ter preklapljati med prvim in drugim, kar je izjemna sposobnost redkih.

Vodenje je sposobnost, s katero se rodiš ali pa ne; da pa bi postal dober vodja, pa je potreben uk, ta pa je sestavljen iz večletnega mentorstva, miselne discipline, iz gojenja prepričanj, ki podpirajo dobro vodenje. Vodenje je velika osebna odgovornost, a tudi čast, je prepričanje, ki podpira dobro vodenje. Sestavljeno je iz posnemanja delovne prakse uspešnih predhodnikov, iz gojenja kvalitete in narave stikov, kot jih imajo dobri vodje, iz enakih ali podobnih življenjskih praks in iz posnemanja odločitvenih poti najboljših. Torej – vodja se rodi in naredi.

Uspešen vodja je oseba, ki predvsem vodi ljudi – jih motivira, usmerja, inspirira, potegne iz njih tisto najboljše in ohranja iskrice v njihovih očeh. Seveda zna tudi poskrbeti, da skupina doseže začrtane rezultate in se prebije skozi težave na poti, vendar pa to izpelje na način, ki ne bo povzročal kolateralne škode. Zato se uspešnost vodje meri tako po kriteriju »kaj« skupina doseže kakor tudi »kako« skupina to doseže; ali so torej ob doseženem mnogi zafrustrirani, malodušni, izžeti ali pa polni zagona in zadovoljstva.

Najboljši način za merjenje uspešnosti vodje glede na drugi kriterij, torej, kako je skupina dosegla cilj, je prav gotovo ocenjevanje vodij s strani njihovih podrejenih, česar pa se mnogi vodje izogibajo. S tem pa delajo sami sebi medvedjo uslugo, ker povečujejo prepad med seboj in svojo skupino ter izgubljajo stik z realnostjo. Svet je poln potencialnih dobrih vodij, žalostno pa je to, da ti zreli vodje pogosto nimajo ambicij in volje, da bi se za prevlado šli boriti s tistimi nezrelimi in nadvse popadljivimi, zato jim pogosto prepustijo prestole ter raje svoja poslanstva opravljajo nekoliko v senci.

4.2 OSEBNOSTNI PROFIL USPEŠNEGA VODJE

Modelov in načinov vodenja je zelo veliko, skoraj toliko, kot je kombinacij različnih vodij in okoliščin. Načini vodenja, ki so posledica načina življenja ljudi v današnji družbi, so se v zadnjem desetletju precej spremenili. Dejavnost vodje ni več le

kontrola sredstev, časa, denarja in materiala, ampak predvsem s samorazvojem vodje vplivati na osebni razvoj zaposlenih in posledično podjetja. Uspešen vodja mora v veliki meri razviti medsebojne tehnične, komunikacijske spretnosti, pa tudi ostale sposobnosti, kot so delitev moči, intuicija, sposobnost načina dela. Da v današnjem času učinkovito vodi, mora biti visoko motiviran za delo, hrepeneti mora po izražanju moči in usmerjanju drugih. Zaželeno je, da se pri tem tudi sam neprestano spreminja, uči in razvija osebne lastnosti, ki pripomorejo k boljšemu delu zaposlenih in doseganju višjih poslovnih ciljev organizacije.

4.3 ČUSTVENA ZRELOST IN RAZUMSKA INTELIGENCA VODJE

V podjetju naj bi vodja predstavljal učitelja, ki mu zaposleni sledijo z zaupanjem v njegovo znanje, spretnost in izkušnje. Vodja mora biti večč naprednega, hitrega in stalnega učenja, saj se situacija v podjetju lahko zelo hitro spremeni. Vodja mora imeti znanja, s katerim lahko nastale razmere bolj učinkovito in hitreje reši. Ena izmed nalog vodje je usmerjenost k doseganju ciljev podjetja. Vodja mora biti sposoben učinkovito razmisliti o delovnih aktivnostih posameznika in o načinu dela, ki je najbolj primeren zanj in hkrati za podjetje.

Od dejavnikov inteligenčnega količnika je odvisna pravilnost presoje, v kolikšni meri je bil dosežen zastavljeni cilj. Posameznik lahko ugotovi, če problem pri tem še vedno obstaja, kje se ta nahaja, in presodi, ali je plan in način reševanja le-tega pravilen ali napačen. S takšnim analitičnim mišljenjem lahko rešuje ovire pri doseganju nižjih in višjih ciljev podjetja. Pri tem so zelo pomembne hitre odločitve, saj lahko pride v nasprotnem primeru do neizkoriščenega časa in kapacitet, nakopičenja novih problemov pri delu, nezaupanja zaposlenih do vodje, celo do zaustavitve proizvodnih ali storitvenih linij v podjetju, kar lahko povzroča nevšečnosti v širšem družbenem okolju.

Pomembno in dobrodošlo je, da ima vodja neko določeno raven razumske inteligence, vendar pa ga zgolj ta sama po sebi ne bo naredila za dobrega vodjo. Še več, zelo pogosti so primeri visoko inteligentnih in strokovnih posameznikov, ki pa v praksi kot vodje delujejo katastrofalno. Raziskave kažejo, da dobrega in uspešnega vodjo naredijo predvsem njegova čustvena zrelost, socialna inteligentnost in pa življenjska modrost. Še tako genialen vodja bo namreč, če ne bo imel tudi visoke čustvene zrelosti, s svojo ogroženostjo, borbo za premagovanje vseh okrog sebe, slepo zaverovanostjo v svoj prav, neobvladovanjem trenutnih čustvenih vzgibov in nezdravo tekmovalnostjo delovno okolje uporabljal kot poligon za lasten ego ter s tem spodkopaval celotno dinamiko skupine.

4.4 POVEZANOST MED ANALITIČNO, KREATIVNO IN PRAKTIČNO INTELIGENCO VODJE TER USPEŠNOSTJO

Vodja naj bi bil večč jasnega verbalnega izražanja, tako pisnega kot govornega, saj to uporablja pri večini delovnih aktivnosti. Vodja mora biti sposoben hitrega sklepanja in logičnega mišljenja. Biti mora spreten analitik, ki je zmožen izmed nekaj alternativnih možnosti izbrati za podjetje in zaposlene najustreznejšo rešitev, ter nazoren govorec, saj z jasnim izražanjem omogoči lažje medsebojno razumevanje med zaposlenimi.

Uspešni vodja je najbolj učinkovit, kadar uravnotežuje vse tri aspekte inteligentnosti: analitični, kreativni in praktični. Uspešni inteligentni vodje so fleksibilni in se prilagajajo vlogam in nalogam, ki jih morajo izpolniti. Njihova prednost je, da se zavedajo sprememb načina dela, ki jih morajo narediti, da se lahko najbolje prilagodijo nalogam in trenutni situaciji. Hkrati analizirajo alternativne možnosti sprememb in iščejo najboljše rešitve, ki jih tudi uresničujejo.

Razumski inteligentni vodja ne pomeni nujno uspešnega vodjo. Ta lahko trpi za drugimi pomanjkljivostmi, ki vplivajo na njegovo uživanje spoštovanja med zaposlenimi. Nekaj takšnih dejavnikov je pomanjkanje motivacije in vztrajnosti, strah pred neuspehom, nezmožnost prenosa teoretičnih aktivnosti v praktične, pomanjkanje koncentracije, neodločnost, nezmožnost dokončevanja nalog, preveč ali premalo samozaupanja, skopo ali pretirano razdajanje sebe drugim, pretirana čustvenost, nekontrolirano vedenje, odlaganje nezanimivih opravil v prihodnost ali pomanjkanje kreativnosti.

Na drugi strani lahko manj inteligentni vodje svoje analitične pomanjkljivosti nadomestijo z večjo izkušnostjo in znanjem pri delu, z učinkovitim izrabljanjem moči in tehnik vplivanja na zaposlene, z razvijanjem čustvenih potez osebnosti, s kontroliranim vedenjem ali z visoko motiviranostjo po dosežkih.

Rezultati raziskav kažejo, da je povezanost med inteligenčnim količnikom in uspešnostjo v realnem svetu zelo majhna, saj znaša ta delež le 25 odstotkov, po študijah harvardskih diplomantov pa je ta delež celo zanemarljiv oz. kaže negativno soodvisnost z uspehom v življenju. Ugotovili so tudi, da inteligenčni kvocient najslabše meri uspešnost tistega sloja ljudi, ki so toliko bistri, da se ukvarjajo s spoznavno najbolj zahtevnimi dejavnostmi. Uspešnost posameznika ni le posledica razumske inteligentnosti, ampak vsota dejavnikov, ki polnijo naše možgane, torej telesnih, umskih, čustvenih in duhovnih.

4.5 VODJA KOT VODJA ALI MENEDŽER

Inteligenčni kvocient je potreben pogoj za dobrega vodjo, vsekakor pa ne zadosten. Ni namreč nujno, da bo visoko inteligenten človek uspešen vodja, saj za to potrebuje še celo vrsto drugih kompetenc (znanj, sposobnosti, veščin in lastnosti), ki so včasih celo diametralno nasprotne tovrstnemu profilu visoko inteligentnega človeka.

Pomembno je, da ločimo med menedžerjem in vodjo, kajti menedžer se ukvarja predvsem z vodenjem procesov, kot so načrtovanje, organiziranje, kontroliranje in koordiniranje, vodja pa z vodenjem ljudi, s tem da jih motivira, trenira, jim delegira, skrbi za njihov razvoj. Dober vodja zna povezati ekipo posameznikov z različnimi znanji, izkušnjami in talenti v tim, ki bo skupaj predstavljal bistveno več kot vsota posameznikov. Dober vodja zna prepoznati in stimulirati dobre strani svojih članov tima in nevtralizirati njihove slabosti oz. zna prebuditi in razviti njihove potenciale. Dober vodja išče sodelavce, ki so boljši od njega. Pri tem je seveda ključnega, če ne kar odločilnega pomena dobro razvita čustvena inteligentnost vodje. Govorimo o razvitih kompetencah odgovornosti in sposobnosti samomotiviranja, sposobnosti

obvladovanja lastnih čustev in zmožnosti vživljanja v druge, kot tudi o razvitih veščinah za vzpostavljanje dobrih medsebojnih odnosov.

4.6 VPLIV ČUSTVENE INTELIGENTNOSTI NA OSEBNOST VODJE

Čustvena inteligentnost je, podobno kot razumska inteligentnost, predvsem možganska funkcija in zajema umski, vedenjski in telesni del človeka, saj se namreč čustva izražajo navzven skozi fizično telo posameznika.

Pojem čustvene inteligentnosti opredeljujejo strokovnjaki kot zmožnost opazovanja, razumevanja in spremljanja svojih čustev ter čustev drugih ljudi, ločevanja le-teh med seboj in znanja uporabljati te izsledke za vplivanje na delo in usmerjanje sodelavcev. Nekateri govorijo o čustveni inteligentnosti kot o socialni veščini, da smo uspešni sami s seboj in v odnosih z drugimi. Uspešni vodja se mora neprestano učiti veščin vodenja. Čustvena inteligentnost je le ena izmed njih, vendar nedvomno pripomore k bolj učinkovitemu poslovanju. Hkrati zahteva od vodje osebno spremembo in razvoj, kar ugodno vpliva na posameznika, saj se priuči čustvenih spretnosti, ki pogojujejo izjemno delovno storilnost ter vplivajo na njegove medsebojne odnose v življenju nasploh.

Vodja mora negovati spremenjene navade in se izobraževati na različnih področjih, saj lahko le z lastnimi izkušnjami vpliva na zaposlene, spodbuja njihovo medsebojno zaupanje in jih vodi do njihovih osebnih ciljev. Zaposlenih ne more spreminjati na podlagi prisilnih ukazov, ampak z vidno uspešnim spreminjanjem lastnih vedenjskih vzorcev, kar lahko vzbuja podrejenim željo po njihovem osebnem razvoju.

4.7 OSEBNOST VODJE NA PODLAGI DUHOVNE INTELIGENTNOSTI

Uspešni vodja v okviru duhovne inteligentnosti ne predstavlja osebe, ki se je povzpela na visok položaj na delovnem mestu, si ustvarila izvrstno ime v družbi in pripomogla k visokemu dobičku podjetja, temveč prav nasprotno. Njegovo bogastvo se kaže v tem, da je vodja zmožen odvreči vsa oblačila in maske, ki si jih je nadel zaradi socialnega okolja, v katerem živi, ter radoživo pokazati sebe takšnega, kakršen je, s čimer lahko pomaga drugim ljudem v stiski.

Zavedati se mora, da je tudi on le človek z napakami, in na tem dejstvu graditi pristne odnose s svojimi sodelavci. Bistvo uspešnega vodje je, da lahko z zavedanjem svoje lastne osebnosti posredno pripomore k reševanju problemov svojih zaposlenih in jim omogoča lepši pogled na življenje.

Duhovno inteligentni vodja ima visoko razvito lastno intuicijo, ki mu je v pomoč pri hitrih in nelogično rešljivih odločitvah. Gre za neposredno izkušnjo, ki nastane v trenutku brez analitičnega posega možganov vanjo. Lahko jo pojasnimo le kot »jaz vem«, saj prihaja iz intelekta, ki ga ne moremo razlagati z razumom. Vodja lahko s popolno sproščenostjo doseže tako imenovani višji intelekt, s tem pa v trenutku sprosti pot tistih poslovnih odločitev in dejanj, ki se pozneje izkažejo za najugodnejše.

Duhovna inteligentnost nadalje vodjo sili k visoki stopnji zavedanja, ki ga spodbuja, da razmišlja o sebi, svojem notranjem življenju in motivih. Vodja s samozavedanjem izbere odziv ali odgovornost za svoje življenje in biva v skladu s svojo notranjo močjo. S tem preseže vlogo žrtve, ki za svoja ravnanja ali občutke krivi druge, torej zaposlene. To pomeni, da mora posameznik določiti rob svojih zasebnih in poklicnih odnosov ali dejavnosti, kjer se mora razširiti in soočiti z izzivi ter nenehno sprejemati in preoblikovati svoje odnose do novih možnosti, ki mu prihajajo nasproti. S tem neprestano preobraža svojo osebnost, razkrajja stara družbena oblačila, ki jih nosi, ter iskreno in neomajno zaupa v lastne sposobnosti in znanja, ki mu pomagajo živeti radostno ter hkrati spodbujajo zaposlene, da mu sledijo.

Uspešni vodja zaposlene vidi takšne, kakršni so, zato jih ne spreminja, temveč jih le usmerja k upoštevanju in soočenju z njihovimi notranjimi občutki.

To lahko ustvarja ljubeče pozitivno vzdušje v podjetju. Značilnost duhovno inteligentnega vodja je tudi, da živi v vsakem trenutku, torej se ne oklepa svoje preteklosti in prihodnosti. Da lahko vzpostavi mir v telesu in umu, se mora otresti strahu, skrbi in napetosti, ki ga na njegovem položaju vsak dan pestijo.

Borysenko dobro opisuje problem strahu pri vseh aktivnostih v življenju: »V strahu se ego zapre, da bi se zavaroval, in naše zavedanje življenja se skrči na določeno skrb ali težavo, ki jo imamo v mislih ... v ljubezni pa sta oba, um in srce, odprta neštetim možnostim.«

4.8 SLOGI VODENJA PO GOLEMANU

Teoretične ugotovitve kažejo, kako je izbira načina vodenja tesno povezana z dano situacijo. Velik pomen uspešnega vodenja pripisujemo torej iznajdljivosti v različnih situacijah. Številne študije so pokazale, da je za vodjo potrebno poznavanje različnih slogov vodenja. Poslovno okolje se nenehno spreminja in vodja se mu mora prilagajati. Ker so ljudje čustvena bitja, ki se različno odzivajo na naše ravnanje do njih, nikakor ne zadostuje en način vodenja.

Goleman je v svojem raziskovanju prišel do šestih različnih metod vodenja, za katere priporoča, da se kar se da prepletajo.

4.8.1 UKAZOVALNI VODJE

Gre za eno najmanj uspešnih metod vodenja, saj ukazovalni vodje pogosto povzročajo negativno klimo v organizaciji. Njihov avtoritarni pristop ne spodbuja inovativnih idej podrejenih. S takšnim ravnanjem dosežejo le to, da delavci ne delajo več s tako vnemo in polno zmogljivostjo, ali pa se jim celo uprejo. Pri takšnem vodenju tudi nagrajevanje izgubi svoj pomen. Ljudem namreč ni nagrada le denar, temveč se želijo počutiti tudi koristne. V takem primeru je težko govoriti o lojalnosti delavcev. Le v kriznih situacijah je včasih priložnost za ukazovalni način vodenja. Gre za primere, ko je podjetje v krizi in potrebuje korenito spremembo. Vodja mora v takem primeru korenito spremeniti delovne navade ljudi. Pri vsem tem pa mora poznati mero, do katere je tako vodenje še koristno.

4.8.2 AVTORITATIVNO VODENJE

Za to vodenje je značilno, da vodje predložijo jasno vizijo. Ta mora biti izražena na preprost, lahko razumljiv način. Pri tem je pomembno, da so zaposleni svobodni glede načina dela, ki ga opravljajo, in si sami izberejo pot, po kateri bodo dosegli cilj. To deluje kot motivator, saj ljudje vidijo, da se njihovo delo vključuje v širšo sliko organizacije. Zaradi tega se počutijo pomembne. Ker vodja pušča prosto pot vsakemu zaposlenemu za doseganje ciljev, je možen razvoj inovativnosti. Ta način vodenja je zaželen predvsem v organizacijah, kjer vlada v poslih zmeda. Avtoritarni vodja s svežimi idejami in dolgoročno vizijo pričara pozitivno vzdušje. Tudi to vodenje ni primerno za vsako situacijo in primer, kjer se slabo obnese, je organizacija, ki zaposluje večinoma bolj izkušene strokovnjake, kot je vodja. V takem primeru se zaposlenim vodja lahko zdi domišljav in nerealen. Negativne posledice ima tudi v situaciji, ko vodja postane preveč dominanten in poruši stanje enakosti v skupini.

4.8.3 OČETOVSKI/MATERINSKI VODJE

Takšen vodja na prvo mesto postavlja posameznika, njegove želje in potrebe. To je pomembnejše od nalog in ciljev organizacije. Zanj je važno, da posameznik pri delu zadovoljuje svoje potrebe ter da med vsemi vlada harmonija. S tem želi doseči visoko lojalnost podjetju. S tem načinom vodenja prispeva k pozitivnemu vplivu na komunikacijo. S pogovorom in izmenjavo idej dosegajo prilagodljivost podjetja, saj si ljudje zaupajo in so voljni prevzeti tveganje določenih odločitev. Takšen vodja je usmerjen k hvaljenju in nagrajevanju zaposlenih. S takšnim načinom vodenja vodja gradi občutek pripadnosti. Nagnjeni so k temu, da težijo k prijateljskim odnosom s svojimi zaposlenimi, kar jih še bolj poveže.

Ta način vodenja je primeren predvsem, ko vodja želi doseči v organizaciji harmonijo, dobro komunikacijo in zaupanje zaposlenih. Slabosti pa se kažejo, ko vodja pozablja na napake zaposlenih, saj se preveč posveča hvaljenju. Tako ni mogoče popraviti slabe storilnosti. Očetovski/materinski vodja običajno ne nudi zaposlenim svojih nasvetov, zato so prepuščeni samim sebi.

4.8.4 DEMOKRATIČNI VODJE

Vsak vodja si želi, da bi mu sodelavci zaupali in bili lojalni organizaciji. To je možno doseči z demokratičnim načinom vodenja. Poslušanje zaposlenih in sprejemanje njihovih predlogov prinaša v organizacijo zaupanje in spoštovanje do vodij. S tem pa vodja spodbuja samoiniciativno in odgovornost. Zaposleni imajo tako realni pogled na to, kaj je v organizaciji mogoče doseči in kje se ta meja konča. Slabosti takega vodenja se pričnejo, ko vodja pričakuje od zaposlenih, da bodo sami rešili določen problem. Ljudje ob takem podvomijo v kakovost vodstva. Najpomembnejše je demokratično vodenje, če so zaposleni dobro izobraženi in informirani, vodja pa potrebuje le dobre nasvete glede dosega zastavljenega cilja.

4.8.5 NAREKOVALNI VODJE

Vodja je tako kot do sebe strog tudi do drugih. Postavi visoke norme in zahteva njihovo upoštevanje. Delo mora biti kar v najkrajšem času najbolje opravljeno. V nasprotnem primeru zamenja zaposlene. Enakih pravil se drži tudi sam. Vse to pa ne daje tako dobrih rezultatov, kot bi jih pričakovali, saj s svojim vedenjem povzroča slabo klimo v organizaciji. Pogosto se dogaja, da vodja ne daje jasnih navodil za delo, saj pričakuje, da ljudje vedo, kaj pričakuje od njih. Ker vedno ni tako, je vodja nezadovoljen. Slabost narekovalnega vodje je tudi ta, da ne daje povratnih informacij, če pa začuti, da se ljudje ne znajdejo pri delu, ga pogosto prevzame sam. Zaposleni se zato počutijo nesamostojne. Problem pa je tudi v tem, da vodja ne zaupa svojim delavcem in je sam lahko zaradi prevzemanja njihovega dela preobremenjen. Pri tako strogemu vodji si ljudje ne upajo sami sprejemati odločitev glede svojega dela, zato v takem kolektivu ni občutka pripadnosti, saj ne vidijo, da bi se njihov osebni napor vključeval v večjo sliko. To vodenje je učinkovito pri visoko usposobljeni in motivirani delovni skupini, ko zaposleni potrebujejo le nekaj smernic za delo.

4.8.6 INŠTRUKTORJI

Inštruktorski vodja podpira zaposlene, jih spodbuja pri dolgoročnih ciljih ter jim pomaga pri oblikovanju plana za njihovo uresničitev. Zaposlenim namenja tudi veliko informacij in povratnih informacij. Pomembno zanje je, da se zaposleni čim več naučijo, četudi to kratkoročno še ne prinaša uspehov.

Ta način vodenja v praksi ni pogost. Vodje si ne vzamejo dovolj časa za izobraževanje svojih zaposlenih. Vsekakor pa bi bilo takšno vodenje zelo učinkovito, saj zahteva stalno komunikacijo, kar posledično vpliva na pozitivno vzdušje ter usposablja zaposlene za različna opravila.

Največji pomen ima takšno vodenje takrat, ko zaposleni poznajo svoje šibke točke in so se željni učiti. Če zaposleni niso dovzetni za spremembe in se ne želijo učiti, tak način vodenja propade. Problem je tudi, če vodja ni zadostno usposobljen, da bi podpiral in izobraževal zaposlene.

Goleman priporoča uporabo vsaj štirih od šestih načinov vodenja. Potrebna je prilagodljivost vodij različnim situacijam in ljudem. Dober vodja se morda uporabe svojih različnih načinov vodenja sploh ne zaveda, saj deluje po intuiciji. So pa vodje, ki se morajo na tem področju izobraževati, da lahko dosežajo uspehe. Zunanje okolje organizacije se stalno spreminja in tudi ljudje se med seboj razlikujejo, zato se vodje ne morejo zanašati le na omejeni način vodenja. Nekaterim ljudem manjka znanja, zato jih moramo izobraževati (inštruktorji), nekateri potrebujejo le spodbudo in motivacijo (vodenje z avtoriteto), drugi pri svojem delu potrebujejo svobodo in mir (demokratski vodja), drugi spet potrebujejo prijateljsko okolje, da so produktivni (očetovski/materinski vodje).

Vzdrževati dobre medsebojne odnose pomeni, da smo zadovoljni sami s seboj in se dobro razumemo z drugimi. Od truda, ki ga posameznik vloži v dobre medosebne odnose, je odvisno, kakšno psihološko okolje se bo v organizaciji razvilo.

Medsebojni odnosi so stalno prisotni pri delu in življenju nasploh. Mnenja o odnosih se pri ljudeh razlikujejo glede na izkušnje posameznikov. Dobri delovni odnosi in pozitivna klima v organizaciji (dobra čustva) so pomembni za zadovoljstvo zaposlenih in s tem posledično za uspešnost celotne organizacije. Zato je pomembno pozitivno sodelovanje med vodilnimi člani ter zaposlenimi in med delavci. Mnoge raziskave kažejo na to, da so zadovoljni delavci bolj produktivni, zato je naloga vodje, da poskrbi za dobro počutje zaposlenih v organizaciji.

Uspeh organizacije je odvisen od dobro usposobljene sile, ki ji vodstvo prepušča odgovorno delo in ostale obveznosti. To je potrebno zaradi vse večjih in kompleksnih nalog v organizaciji, katerim vodje niso več sami kos. Vodje morajo zaupati delavcem, saj le tako lahko brezskrbno predajo naloge. Njihova naloga pa je omogočanje delovnih pogojev, kjer zaposleni lahko uspešno ustvarjajo in sproščeno komunicirajo. Učinkovito delovanje in uspešna komunikacija sta močno odvisna od stopnje zaupanja med člani organizacije. Za uspešnost odnosov je namreč pomembno vzajemno zaupanje. Vodstvo mora verjeti, da bodo zaposleni brez njihovega nadzora pri sprejemanju in izvrševanju delovnih nalog delovali odgovorno in v skladu s cilji organizacije.

Kadar sodelavci zaupajo vodji in verjamejo, da bo poleg organizacijskih ciljev upošteval tudi njihove cilje in interese, so pri svojem delu sproščeni, saj verjamejo, da lahko računajo na njegovo pomoč.

5 MOTIVACIJA IN ZADOVOLJSTVO

Motivacija se nanaša na sile, ki spodbujajo in usmerjajo naše vedenje ter nam kot posamezniku ali skupini pomagajo, da dosežemo zastavljene cilje. V njenem okviru obravnavamo samozavest, težnje, odločnost, vztrajnost, predanost in optimizem. Motivacija je odvisna od vseh elementov čustvene inteligence. Pogoji zanjo je določena stopnja samozavedanja, ki nam omogoča, da znamo ceniti tisto, kar nas vodi k doseganju ciljev. Če jo želimo čim bolj razvijati, moramo poleg tega znati pravilno nadzorovati in obvladovati svojo čustveno energijo ter to sposobnost, še posebej, kadar smo pod pritiskom, kar najbolje izkoristiti.

Tudi če želimo vplivati na vedenje drugih ljudi, pa naj bo to posameznika ali skupin, nam bo to uspelo le, če bomo pozorni na to, kaj jih motivira. Poleg tega poznavanje motivacije pomembno prispeva k razvijanju naših družbenih veščin, saj krepi našo sposobnost pozitivnega vplivanja na vedenje drugih ljudi ter nas nauči izogibati se sporom in jih mirno reševati, delati in živeti skupaj z drugimi ter znati voditi in prispevati k ustvarjanju in povezovanju uspešnih skupin.

5.1 SPODBUDE IN MOTIVI

Spodbuda je nagrada, ki jo ponudimo posamezniku ali skupini, da bi povečali njegovo ali njihovo željo po uspehu in učinkovitejšem učenju, skratka, da ga ali jih prepričamo v določen način vedenja. Cilj spodbude je torej motivirati. Po pohvalah, nagradah, dobitkih in izkazovanjih časti posežemo v različnih okoliščinah. Pogosto z njihovo pomočjo gradimo na medsebojnih odnosih, na primer na odnosu odrasla oseba–otrok, velika podjetja pa jih izkoriščajo za obvladovanje in spodbujanje storilnosti svojih zaposlenih. Kratkoročno ima lahko zastraševanje, kot sta na primer oštevanje in kazen, enak učinek, dolgoročno pa praviloma privede do rezultata, ki je ravno nasproten našim pričakovanjem, kar pomeni, da prej zatira kot motivira. Sočasno ustrahovanje in spodbujanje, kar v resnici počnemo najpogosteje, imenujemo pristop k motivaciji s kaznijo in nagrado hkrati.

5.2 ZUNANJA IN NOTRANJA MOTIVACIJA

S spodbudami in ustrahovanji posameznika ali skupino motiviramo od zunaj. Med motivacijo, ki je odziv na spodbudo in motive, ki jih ponudijo drugi, ter motivacijo, ki prihaja iz nas samih, obstajajo pomembne razlike. Prvo navadno imenujemo zunanja, tisto, ki se ustvari znotraj nas, pa notranja motivacija.

Dobro opravljeno delo ne prinaša samo le finančnih koristi in priznanja drugih, temveč predvsem globoko osebno zadovoljstvo in čudovit občutek življenjskega poslanstva. Če nam je dobro opravljeno delo v veselje in z njim pripomoremo tudi k boljšemu svetu, nas to motivira, da želimo garati in dokončati vsako nalogo, ki se je lotimo. Ko delamo, da bi uresničili svoje sanje in obenem pomagamo drugim, ravnamo plemenito in delamo iz pravih vzgibov.

5.3 DEJAVNIKI, KI VPLIVAJO NA MOTIVACIJO

- Prizadevanje za izboljšanje in doseganje visokih meril,
- predanost doseganju zastavljenih ciljev,
- prevzemanje pobude in izkoriščanje priložnosti ter
- optimistično razpoloženje tudi v težkih situacijah.

5.3.1 PRIZADEVANJE ZA IZBOLJŠANJE IN DOSEGANJE VISOKIH MERIL

Za posameznike, ki s tem dejavnikom nimajo težav, je značilna močna usmerjenost k cilju: v nasprotju z večino ostalih smrtnikov vedno natančno vedo, kaj želijo doseči. Njihov jasni občutek za določanje ciljev je povezan z odločenostjo o postavljanju visokih meril. Ti ljudje ne poznajo »lahkega plena« in se zato nikoli ne zadovoljijo s tem kar so že dosegli, ampak potrebujejo vedno znova nove in večje izzive.

Uspešni posamezniki so v situaciji, v kateri bi se večina najverjetneje odločila za pretirano previdnost, pripravljeni tudi preiščati tvegati. To ne pomeni, da so za uspeh odločeni žrtvovati čisto vse in za vsako ceno, ampak želijo na ta način okrepiti svojo presojo in sposobnosti. Informacije ti ljudje obravnavajo kot ocene za sprejemanje dobrih odločitev in so za razliko od ostalih, ki se hitro zadovoljijo z obstoječim stanjem, vedno pripravljeni poiskati dodatne podatke in upoštevati stališča drugih. Ne glede na dosežena merila še vedno stremijo k njihovem izboljšanju in se za to vedno trudijo, da o svojem delu prejmejo povratno informacijo. Človek, ki je pri delu nenehno pozitivno naravnani in ustvarjalni, uživa v finančni varnosti in svobodi, drugi pa ga bolj spoštujejo in občudujejo, ima več vpliva, bolj kakovostno dela, družinski člani ga bolj podpirajo in sodelujejo z njim, v njegovi družini vlada sloga, ima tudi več prostega časa. Za vse te koristi se gotovo velja potruditi, a niso niti približno tako pomembne kot osebna rast in občutek izpolnitve. Nič ni lepšega kot to, da uživamo v svojem delu in da se, ne da bi nam kdo to povedal, zavedamo, da odlično delamo.

Ljudje se zavedamo moralne in etične odgovornosti, zaradi katere se želimo potruditi po svojih najboljših močeh. Rek pravi: »Če se kaj splača narediti, se splača narediti dobro.« Lahko bi dodali naslednje: »Če se nekaj splača narediti, se splača to delati tudi, če nam še ne gre tako dobro od rok. Pomembno je le, da se stvari lotimo in se trudimo postati vse boljši.« Kadar se dela lotimo s pravim miselnim pristopom in naša dejanja odsevajo naš način razmišljanja, bomo pri delu blesteli. Kadar nenehno ravnamo skladno s svojimi sanjami in cilji, lahko postanemo pozitivno naravnani in ustvarjalni.

5.3.2 PREDANOST DOSEGANJU CILJEV

Predanost je najpomembnejši sestavni del motivacije. Tistim, ki svojemu delu niso povsem predani, četudi so nadarjeni, le redkokdaj uspe izkoristiti vse svoje zmožnosti. Po drugi strani pa posamezniki in skupine, ki imajo veliko manj prirojenih sposobnosti, a si znajo pogumno zastavljati cilje, dosegajo precej višja merila.

Ljudje, ki se predano posvetijo doseganju cilja, se poleg zadovoljstva in uspeha, ki ga doživljajo, sprijaznijo tudi z veliko odrekanja in žrtvovanja, da zastavljeni cilj dosežejo. Nekateri ljudje pa svoj čas in čustveno energijo raje kot v kariero, ki

motivira z množico bleščečih nagrad, usmerijo v spodbujanje osebnih odnosov in skrb za druge. Ne glede na vir njihove motivacije so predani ljudje tisti, ki so svoj čas in energijo pripravljene posvetiti uresničevanju zastavljenih ciljev. Pri tem, kar poskušajo doseči, se ti posamezniki čutijo močne, celo strastne. Njihova predanost je torej čustvene narave.

Podobno velja tudi za tiste ljudi, ki vsak dan izkazujejo svojo predanost skupinam, ekipam in podjetjem, s katerimi in v katerih delajo. Močno so navezani na ljudi, s katerimi so vsak dan v stiku; predani so skupnim vrednotam in ciljem, kar jim prinaša večje zadovoljstvo kot katerakoli finančna spodbuda. To so ljudje, ki so za skupno dobro pripravljene narediti nekaj več, saj je njihova predanost ideološka, kar pomeni, da verjamejo v lastno in skupinsko delo, ponosni so na lastne izdelke in z zadovoljstvom zagotavljajo storitve, ki se jim zdijo pomembne za njihove stranke. Njihova predanost je torej posledica njihovega lastnega prepričanja. Visoka stopnja predanosti in želja po doseganju visokih standardov pa imata svojo ceno, zato nekateri posamezniki pogosto na račun kariere zanemarijo osebno življenje in odnose z bližnjimi ali obratno.

Napetosti in notranjemu nemiru, ki ga lahko povzroči neravnovesje med zasebnim življenjem in delom, se je treba, če je le mogoče, izogniti.

5.3.3 PREVZEMANJE POBUDE IN IZKORIŠČANJE PRILOŽNOSTI

Za ljudi, ki so visoko motivirani, je značilno, da so vedno pripravljene izkoristiti različne priložnosti za doseganje zastavljenih ciljev. Običajno so od drugih ljudi spretnejši že pri samem prepoznavanju priložnosti in ocenjevanju njihovega pomena. Njihov optimizem je tako velik, da grožnjo ali oviro pogosto sprejmejo kot izziv in možnost za napredek.

Posamezniki s to lastnostjo so za razliko od drugih ljudi, ki se prehitro vdajo, vedno pripravljene vztrajati. Na kožo jim je pisan stari rek, da poskusiti ni greh, in prav ta odločnost krepi njihovo sposobnost, da vedno znova najdejo nove poti za reševanje tehničnih problemov in znajo ustreči še tako zahtevnim potrebam strank. Kadar se soočijo z ustaljeno delovno prakso, pravili in predpisi, ki ovirajo njihovo delo, so ti energični ljudje v trenutku sposobni najti kup ustvarjalnih načinov, da te ovire obidejo. Videti je, da je nujnost zanje mati ustvarjalnosti. Ker so njihovi optimizem, vztrajnost in podjetnost pogosto povezani še z navdušenjem, jim za delo običajno uspe pridobiti podporo in sodelovanje drugih.

5.3.4 OPTIMISTIČNO RAZPOLOŽENJE TUDI V TEŽKIH SITUACIJAH

Če smo po naravi optimistični, nam naše osebne lastnosti omogočajo, da se kljub težavam in oviram ne odrečemo zastavljenim ciljem. Kljub oviram, nasprotovanjem, zavrnitvam in težavam moramo ohraniti prepričanje v svoje sposobnosti, sprejeti oviro kot izziv ter izraziti zavedanje, da smo sposobni.

Na ovire optimisti gledajo v skladu s starim nasvetom, da je potrebno poudariti pozitivno, izločiti negativno in zato tudi neuspeha pri doseganju ciljev ne razumejo kot osebno šibkost, ampak kot posledico okoliščin, na katere pač nimajo vpliva.

Če razmišljamo kot zmagovalec, nam to lahko samo koristi, potrebno je verjeti v to, da nam lahko uspe karkoli. Samo vedeti moramo, zakaj si to želimo. Če bomo navdušeni in predani, bomo tudi dovolj motivirani, da bomo delo končali. Kdor razmišlja samozavestno in odločno, se bo tako tudi obnašal. Ko verjamemo, da ni ovire, ki bi nam lahko preprečila dobro delo in skladno s tem prepričanjem tudi ravnamo, nas ne bo moglo nič ustaviti. Če se bo pojavila ovira, ki bi lahko ogrozila naš napredek, bomo šli preko, pod ali okoli nje, ali pa jo bomo povsem odstranili. Odločno bomo počeli, kar pač moramo, dokler delo ne bo opravljeno.

Vedno je potrebno razmišljati kot zmagovalec, tudi če se nam sanje ali cilji zdijo nedosegljivi. Bistveno huje je, če nimamo kaj početi in ni nikogar, ki bi se zanašal na nas. Nujno je, da obstaja nekaj, kar moramo narediti, pa če nam je to všeč ali ne. Kdor se zna prisiliti k delu in ga opravi po svojih najboljših močeh, se zna obvladovati, je marljiv in vztrajen, vesel in zadovoljen. Pozitivno naravnani ljudje ne dovolijo okoliščinam, da bi jih omejevale, ker jih tako močno motivirajo cilji in sanje. Pri vsem, kar delamo, je potrebno imeti svoje sanje, verjeti vase in zaupati sebi, le tako bomo uspešni.

6 S PROCESNO USMERJENOSTJO DO ZADOVOLJSTVA ZAPOSLENIH

Človeški viri so v organizaciji prevladujoči konkurenčni vzvod pri poslovanju. Podjetja se odlikujejo po tem, da se njihovi zaposleni čutijo zelo povezane s podjetjem in njegovim poslovanjem. Vrhunski menedžerji vidijo glavno poslanstvo v nalogi, da zaposlenim pomagajo doseči visoko raven delovne uspešnosti, jim zaupajo ter jim priskrbijo in delegirajo visoko stopnjo odgovornosti in pristojnosti. Vse to lahko dosežejo le s primerno organizacijsko strukturo, ki daje zaposlenim občutek pomembnosti in vpliva na njihovo zavzetost za delo, inovativnost, pa tudi na uspešnost vsega podjetja. V nadaljevanju bomo ugotavljali, ali je mogoče z novo (procesno) horizontalno obliko organiziranosti povečati zadovoljstvo zaposlenih in s tem vplivati na večjo uspešnost in učinkovitost podjetja.

6.1 PROCESNA USMERJENOST V PODJETJIH

Podjetja morajo biti zaradi vse hujših pritiskov okolja vse bolj prilagodljiva. To jim pogosto onemogočajo neustrezni in zastareli načini organiziranosti. Ob že uveljavljenih dejavnikih konkurenčnosti (ceneje, hitreje in bolj kakovostno) postajajo vse pomembnejša področja upravljanje z znanjem in inovativnost, sposobnost povezovanja z drugimi organizacijami ter sposobnost hitrega ukrepanja (Kovačič, 2008). Kot odgovor na hitro prilagajanje in povečevanje konkurenčnosti se vse bolj uveljavlja nov način delovanja in organiziranja, tako imenovana procesna usmerjenost. Procesni pristop je nov pogled na podjetja, temelječ na procesih, ki jih izvajajo, ne pa na poslovnih funkcijah, divizijah ali oddelkih, na katere je podjetje razdeljeno.

Prehod na procesno organiziranost se začne najpogosteje kot odgovor vodstva organizacije na ključna vprašanja poslovne uspešnosti. Uspešnost pomeni, da delamo prave stvari, pri tem pa moramo biti tudi učinkoviti, se pravi delati pravilno, tako da delo opravljamo bolj tekoče, brez zastojev, napak in nepotrebnih opravil. Zato potrebujemo zavzete in motivirane zaposlene, ki bodo pripravljene na iskanje novih idej, priložnosti in možnosti za nenehne izboljšave v procesu. Da bi bili hkrati uspešni in učinkoviti, je treba na novo preoblikovati in organizirati poslovanje.

Hierarhijo in vertikalne strukture morajo zamenjati horizontalni organizacijski odnosi, ki odpravljajo ovire med oddelki in omogočajo usklajevanje, prenos znanja in informacij med zaposlenimi, hkrati pa dajejo zaposlenim občutek pomembnosti in s tem vplivajo na njihovo zavzetost za delo, inovativnost, pa tudi na uspešnost vsega podjetja.

Premik k novi paradigmi torej pomeni, da morajo menedžerji na novo preučiti svoj pristop k organiziranju, usmerjanju in motiviranju zaposlenih. Odlične organizacije loči od povprečnih prav to, da razumejo svoje zaposlene, se jim prilagajajo in gojijo organizacijsko kulturo, ki povečuje pripadnost zaposlenih. Zaposleni, ki se čutijo lojalne organizaciji, katerih vrednote in interesi, cilji in želje so istovetni s cilji organizacije, so gotovo uspešnejši in učinkovitejši (Erickson, Gratton, 2007). Za uspeh podjetja so najpomembnejši zadovoljni zaposleni ali kot pravi dr. Janek Musek (2008): »Uspeh in uspešnost sta široka pojma, vedno pomenita doseganje

nečesa, kar je zaželeno in česar ni mogoče pričakovati brez sposobnosti in prizadevanj.« In kdo je uspešen? Verjetno je pravi odgovor, da je uspeh povezan z zadovoljstvom. Uspešen je torej tisti, ki je zadovoljen.

Razumevanje tega, kaj spodbuja in motivira zaposlene, podjetju pomaga pri opredelitvi dejanj, ki vodijo v razvoj in dolgoročni uspeh. Eden od načinov povečevanja zadovoljstva in motiviranja je lahko tudi ustrezna organiziranost.

6.2 OBLIKOVANJE STRUKTURE

Organizacija so odnosi med zaposlenimi, način sodelovanja med njimi, usklajevanje akcij ter vse naloge in odgovornosti posameznih članov z namenom doseči zastavljene cilje podjetja (Vila, 1994, 21). Tudi Rozman (2000, 4) poudarja, da je organizacija podjetja množica razmerij in odnosov med zaposlenimi, ki zagotavljajo obstoj in razvoj podjetja ter smotrnost doseganja njegovih ciljev. Ljudje pri svojem delovanju navezujejo stike in vplivajo drug na drugega. Tako nastajajo med njimi razmerja, ki jih povezujejo v organizirano skupino ali združbo. Omrežje razmerij imenujemo organizacijska struktura (Lipovec, 1987, 60). Struktura je zasnova organiziranosti, s katero menedžerji vodijo podjetje, in ima dva vidika. Vključuje, prvič, linije avtoritete in komunikacije med različnimi ravni odločanja, in drugič, informacije ter podatke, ki potekajo po teh linijah.

6.3 PROCESNA ORGANIZIRANOST

Najnovejši pristop k organiziranju je struktura, ki organizira zaposlene okrog osnovne dejavnosti. Vsi, ki delujejo v določenem procesu, so združeni, tako da lahko enostavno komunicirajo in koordinirajo svoja prizadevanja ter neposredno ustvarjajo vrednost. Procesna struktura temelji na horizontalnih tokovih dela ali na procesih, manj pa na oddelčnih funkcijah. Vertikalna struktura je opazno sproščena, manj je hierarhičnih ravni in s tem števila vodij, zato lahko informacije hitreje potujejo od spodaj navzgor in obratno, v procesih delujejo timi, vlogo funkcijskega direktorja zamenja skrbnik procesa, ki skrbi za zaposlene, njihovo izobraževanje in jim zagotavlja podporo, če je potrebno. Meja med funkcijami skoraj ni, saj time sestavljajo osebe z različnih funkcijskih področij. Skrbniki ne nadzirajo in ne kontrolirajo zaposlenih, to odgovornost prevzamejo nase zaposleni, vloga skrbnika je, da spodbuja zaposlene in jih povezuje, ne pa nadzira. Pri tem mora imeti znanje z različnih področij poslovanja, predvsem pa vodstvene sposobnosti. Menedžerji se morajo spremeniti v voditelje, ki znajo izvabiti iz zaposlenih čim boljše rešitve pri skupnem delu. Zavedati se morajo, da organizacije niso baze delovnih človeških virov, temveč skupnosti individuumov z različnimi potrebami in talenti, ki zahtevajo tudi prilagojeno vodenje (Dimitrovski idr., 2005).

Procesna organiziranost pomeni tudi večjo decentralizacijo odločanja, ki omogoča večje zadovoljstvo zaposlenih in hitrejše reševanje nepredvidljivih problemov ter izzivov (Schermemon, Hunt, Osborn, 2004, 185). Zaposlenim omogoča, da izrazijo sposobnosti, uveljavijo želje in vrednote. Zaposleni ne zahtevajo le visokih plač in možnosti za napredovanje, ampak želijo samostojnost, več informacij in poznavanja organizacijskih ciljev, pozornosti, kreativnosti in razvoj. Novi izzivi, samostojno odločanje in osebni razvoj postajajo pomembnejši od višjega delovnega statusa.

Bistvena prednost procesne organiziranosti je, da omogoča osnovno človeško željo po razvoju vsem v podjetju, v okviru procesne organiziranosti se zaposleni nenehno izpopolnjujejo, razvijajo in se drug od drugega učijo (Dimitrovski, 2005). Le z upoštevanjem mnenj, želja, ciljev in tega, kar zaposlene motivira, je mogoče oblikovati in organizirati delo tako, da so zaposleni zadovoljni, s tem pa tudi kreativni in inovativni.

Podjetje lahko svojo uspešnost in učinkovitost doseže le z zaposlenimi, ki so motivirani, lojalni podjetju, ki v delu vidijo možnost za osebni razvoj, v nadrejenih pa osebe, ki znajo prisluhniti in spodbujati. Kaj žene in motivira zaposlene, kaj so njihove želje in cilji, vrednote, kaj čutijo in mislijo o svojem delu, nadrejenih in sodelavcih, mora biti vodilo vodstva pri izbiri organizacijske strukture, ki bo zaposlenim dajala občutek pomembnosti, pripadnosti in s tem vplivala na njihovo motiviranost, kreativnost in inovativnost pri delu. Spremljanje organizacijske klime mora biti torej stalna naloga vodstva, ki prisluhne zaposlenim.

7 VERJETI, DA LAHKO DOSEŽEMO VSE, ZA KAR SE ODLOČIMO

7.1 VERA VASE IN SVOJE SANJE

Če želimo živeti uspešno, strastno, polno življenje, je najprej potrebno točno in jasno vedeti, kaj si želimo, kaj želimo doseči. Uspešno življenje živijo običajni ljudje, ki se posvečajo doseganju izjemnih rezultatov. To lahko doseže vsakdo, le potrebno je verjeti vase, v svoje življenje, v svoje sanje.

7.1.1 ODKRIJMO SVOJ POTENCIAL

Uspešni smo lahko toliko, kolikor hočemo in kolikor verjamemo, da smo lahko. Potrebno je verjeti in zgraditi svoje sanje. Ko se uresničijo ene sanje, že lahko zgradimo nove, večje. Potrebno si je zastaviti različna vprašanja, kaj resnično želimo v življenju doseči, kaj so naše sanje, in iskreno odgovoriti nanje. Verjeti moramo v svoj globoko skriti potencial, ki čaka, da se uresniči, vendar ga mnogi med nami niso pripravljene osvoboditi, ker nas je življenje pripeljalo do tega, da nadaljujemo z izbrano potjo v življenju in si ne dovolimo več sanjati. Žal nas je večina tako zaposlenih s prebijanjem iz dneva v dan, da se nismo pripravljene potruditi in svojega duha spustiti na plan. In tako večina izmed nas nikoli ne odkrije niti delčka svojega resničnega potenciala. Vendar imamo ključ do rešitve v svojih rokah, ta ključ pa pomeni predanost – nenehno predanost. Naše vsakodnevne odločitve in čas, ki ga posvetimo njihovem uresničevanju, kažejo, čemu smo predani.

Naše odločitve določajo kakovost našega življenja. Izberimo si, s čim se bomo preživljali, kdo bodo naši prijatelji in kako bomo preživljali svoj prosti čas. Vsak dan imamo neskončno izbir, kar pomeni, da sami izbiramo, kako bomo preživeli vsak dan, ti dnevi pa se seštevajo v tedne, mesece in leta našega življenja. Stvar je v tem, da mi sami odločamo, kako uspešni bomo v življenju: bomo živeli življenje, kakršnega hočemo, ali bomo pustili, da nam vladajo dogodki iz našega vsakdana. Naša prihodnost je odvisna od naše izbire, ne od sreče.

7.1.2 OSTANIMO NA PRAVI POTI

Veliko ljudi kljub dobrim idejam in odličnim priložnostim, ki se jim ponujajo, samo ležerno poseda in se ne premakne nikamor. Zakaj se ne dotaknejo svojih sanj in ne poletijo uspehu naproti? Veliko je ljudi, ki se odločijo, da bodo ostali na tleh, za to pa obstajata dva razloga: pustili so se ujeti v svoje območje udobja ali pa ne želijo prevzeti odgovornosti za svoje lastno življenje.

Nekoč je nekdo dejal: »Ladja je v pristanišču na varnem. Toda ladje niso bile zgrajene v ta namen ...« Območje udobja pogosto sploh ni udobno, je samo poznano. Za primer vzemimo službo, ki jo opravljamo, delo nam je znano, niso pa nam všeč šefi, sodelavci, delovno okolje ali plačilo, kar pomeni, da se v resnici ne počutimo udobno, samo situacija, v kateri smo, nam je poznana. Naša naravna težnja je, da svoje življenje osnujemo od znotraj območja poznane, počnemo stvari, ki smo jih vajeni, v tem območju hranimo poznane stvari, ideje in vedenja, ki

zadovoljujejo naše primarne potrebe in nam pomagajo, da se počutimo varne, mirne in ljubljene, četudi to nismo. Območje poznanega sestavljajo stvari, na katere lahko vsaj v določeni meri vplivamo, družina, dejavnosti in prijatelji. Ta območja znanega se nam res zdijo domača, lahko pa v njih tiči past, ker lahko postanejo izgovor, ki nam preprečuje pot v srečno, izpolnjeno in bogato življenje. Potrebno se je potruditi in sprejeti tveganja, ki bodo omogočila, da aktiviramo svoj potencial in dosežemo uspehe.

Potrebno se je znebiti vsakršnega neproduktivnega mišljenja, vedenja in vsega, kar zadržuje. Potrebno je zbrati pogum, da pretrgamo verigo in se podamo svojim sanjam naproti; prav to je potrebno storiti, če bi si radi ustvarili življenje po svojem okusu. Občutki strahu, negotovosti in dvoma se pojavijo vsakokrat, ko se odločimo, da zapustimo območje poznanega, vendar so samo začasni. Večina ljudi pa se jih skuša izogniti do konca življenja, za ceno varnosti pogosto žrtvujemo uspeh. Potrebno je da ostanemo navdušeni, navdušeni nad svojimi sanjami in tudi drugim pomagamo, da so navdušeni nad svojimi sanjami.

Vse življenje je tveganje, zato ga sprejmite! Kdor gre najdlje, je tisti, ki je pripravljen ukrepati in tvegati.

Veliko ljudi pomanjkanje svojega zagona in predanosti opravičuje z različnimi izgovori, da nimajo denarja, ne poznajo pravih ljudi ... Upreti se moramo strahu, ki nas vleče k tlom, in se podati iz svojega območja udobja. Nezmožnost, da bi se strahu uprli, nas lahko paralizira in privede do odvisnosti, ki bi omejile naše zmožnosti. V nasprotju z mnenjem večine se izpolnjevanje svojih odgovornosti in uresničevanje svojih sanj medsebojno ne izključuje, razen če tega ne mislimo sami. V življenju si vsak izbere svojo usodo. Ljudje vedno najdemo čas za stvari, ki so nam resnično pomembne, ne glede na to, kaj v tistem trenutku počnemo. Potrebno je iti prek meja strahu in dolžnosti, ki veliki večini ljudi preprečuje, da bi zaživel svoje sanje. Najprej je potrebno hrepeneti po svojih sanjah, šele nato lahko postanemo več in dosežemo več. Za to pa je potrebno marljivo in pametno delo, osredotočeno na naše sanje ter cilj. Zahteva tudi strastno željo, da bi sebi in svojim dragim zagotovili najboljše.

Večina ljudi nima prave metode, s katero bi na lovu za svojimi sanjami usmerjala svojo energijo in spremljali svoj uspeh. To je največji razlog, zaradi katerega ljudje na poti do uresničitve svojih sanj zaidejo v napačno smer, če odštejemo napačno lotevanje naloge že od samega začetka. Pot do svojih sanj pa je dolgotrajen proces, svoje sanje in cilje dosežemo s pomočjo osebne rasti, vrednotenja v rednih časovnih presledkih, in ko je to potrebno, s pomočjo popravkov načrtane smeri. Samoodgovornost je odgovornost pred samim seboj. Nujno je potrebna, če želimo obdržati smer, ki smo jo izbrali, in nočemo, da bi nas zaneslo z načrtane poti. Ko sprejmemo odgovornost za svoja dejanja, bomo svoje življenje zaživel z lažjim srcem. Ko se zavestno odločimo, da za svoja dejanja ne bomo krivili drugih, se bomo počutili močnejše in manj osamljene, pa tudi posledic nas ne bo tako strah. Strah pred zavrnitvijo in neuspehom, ki je nekoč hromil ter slabil moči, se bo zmanjšal. Prevzeli bomo nadzor. Vse manj si bomo dopuščali, da bi strah nadzoroval ali onemogočil naša dejanja. Medtem ko bomo osebno rasli in začeli živeti bolj v skladu s svojimi sanjami, se bo razvijala tudi samoodgovornost. Sistem odgovornosti nam bo pomagal spremljati napredek, prav tako pa osvetljuje pot, po

kateri je potrebno stopati, pomaga osredotočiti se na cilje, ki so zastavljeni. Pri premagovanju izzivov vsakdanjega življenja ne smemo pozabiti na svoje cilje in sanje, pred očmi imejmo vedno širšo sliko.

7.2 POT DO CILJA

7.2.1 VIDETI SVOJE SANJE IN CILJE TER VANJE VERJETI

Ko v mislih vidimo svoj uspeh, smo naredili zelo pomemben in zelo močan prvi korak proti izpolnitvi svojih ciljev. Če hočemo uspeti, moramo najprej verjeti, da lahko. S pomočjo videnja oz. vizualizacije svojega uspeha bomo um naravnali na pozitivno mišljenje in se osredotočili na stvari, ki bodo iz nas naredile zmagovalca. Večkrat si v mislih odvrtimo prizore o uspehu, kmalu se nam bodo zdeli tako resnični, da bomo začeli verjeti v neizogibnost svojega uspeha. Za ljudi, ki jim je sanjanje in nato marljivo prizadevanje za uresničitev svojih sanj že postalo navada, je uspeh tudi v resnici neizogiben. Polet proti uspehu se začne s sanjami. In če svoje sanje ne samo vidimo, pač pa tudi slišimo in čutimo, imamo že v rokah močno kombinacijo, ki nam bo pomagala ukrepati ter sanje tudi uresničiti.

Pri izpolnjevanju svojih ciljev je potrebno verjeti vase, tako ostanemo motivirani in dejavni. Ljudje ne postanejo uspešni zaradi boljših genov ali neverjetnih umskih sposobnosti, temveč predvsem zato, ker znajo videti neštete priložnosti, ki jih življenje ponuja. Izberejo si cilj, verjamejo vanj in se mu zavežejo. Seveda jih je strah, a kljub temu vztrajajo, in ko se stvari lotijo, se njihov strah razblini, popolnoma se predajo svojemu cilju. Uspešni ljudje vidijo skozi oblake dvoma in negotovosti, ki mnogim ljudem zamegljuje pogled proti vrhu, namesto oblakov vidijo mavrice. Uspešni ljudje se ne zmenijo za to, da jih negativno misleči ljudje skušajo potreti.

Večina ljudi ne sanja dovolj velikih sanj, prebijajo se iz dneva v dan. Svoje sanje omejijo v neke okvirje, ki se jim zdi realni. Zazrejo se v svojo zgodovino, na pomanjkanje uspehov v svoji preteklosti in na teh pričakovanjih osnujejo svoje sanje. Verjamejo tisto, kar se jim zdi realno. Ampak realno je vse, kar koli verjamemo – preprosto vse tisto, kar si zase predstavljamo. Sanjati je potrebno ne le mogoče, marveč tudi nemogoče sanje. Zastaviti si moramo dve vprašanji: »Kdo je odgovoren za moje življenje?« in »Kdo plačuje moje račune?« Odgovor na obe vprašanji je seveda – mi sami, ne naši prijatelji in ne naši sorodniki ali znanci. Uspešni ljudje so sposobni videti resnični potencial svojih sanj, svoj uspeh vidijo pri dogodkih, ki se bodo zgodili šele čez leta.

Gradnja sanj je zelo zabavna, a jo moramo vzeti resno, saj je ključnega pomena za uspeh. Zavezati se je potrebno, da sanjanje redno vnašamo v svoj urnik. Čim globlja je predanost, tem bolj strastno si bomo želeli sanje izpolniti. Zato je pomembno, da nam pride v navado in si vsak dan predstavljamo svoj uspeh.

Če hočemo spremeniti svoje življenje, moramo najprej spremeniti svoje razmišljanje in si vsak dan vzeti nekaj trenutkov, se sprostiti in umiriti ter si vizualizirati svoj uspeh, to je prvi korak na poti do letenja. Znebimo se pritiskov, ki so prisotni v vsakodnevnem življenju, in si predstavljamo, kako zmagujemo. Ustvarimo zgodbo o življenju, kakršnega bi radi živeli, in glejmo, kako se uresničuje. Ko si bomo zamišljali sebe, kako počnemo vse tiste razburljive stvari, ki smo si jih vedno želeli

početi, bo naša ustvarjalna žilica zares začela utripati. Ko vidimo svoj uspeh, začnejo misli brbotati in se prelijejo v pozitivno naravnost. Naša bit najprej vidi uspeh in čez čas začne vanj tudi verjeti. Uresničitev tako ni več prav daleč, če le nenehno delamo na tem, da bi jo dosegli.

Nasveti, ki bodo ciljem dali posebno moč in vodijo naše videnje.

1. Sprostimo svoje misli in sanjajmo, kaj si želimo
2. Ohranimo sanje žive, dokler jih ne dosežemo, vizualiziranje naj postane del vsakodnevne rutine
3. Vizualizirati začnimo s stvarmi, ki nas najbolj zanimajo, najbolj navdušujejo. Če pa si v mislih naslikamo nekaj, kar nas ne samo navdušuje, ampak nam predstavlja tudi cilj, ki bi ga radi dosegli, lahko iz domišljije naredimo resničnost. Tako dobimo dober občutek in še sanje, za katerimi bomo lahko poleteli. Lahko letimo, ne glede na to, kolikokrat nam je v preteklosti že spodletelo. Marsikomu je že uspelo in tudi nam lahko.
4. Nič ne spodkopljaje učinkovitosti močnih sanj bolj kot dvom. Dvom je največji tat sanj. Potrebno se je otresti misli na to, da nismo dovolj pametni, bogati, vplivni, da bi prišli na vrh. Potrebno je obrniti nov list in gledati le naprej. Zdaj se zavestno odločimo, da se bomo iz svojih napak čim več naučili, potem pa jih bomo pustili za seboj in se pomaknili naprej proti življenju, o katerem smo vedno sanjali. Svoje sanje imamo na dosegu roke, potrebno jih je zgrabiti, prevzeti nadzor. Nič drugega nas ne bo preželo s tistim krasnim občutkom živosti, nič drugega nam v očeh ne bo prižgalo iskric in nič drugega nam ne bo prineslo takšnega zadovoljstva in rasti, kot ju bomo doživeli, ko bomo korak za korakom uresničevali svoje sanje. Nič se ne more primerjati z občutkom sreče in izpolnitve, ki nas navda, ko prevzamemo nadzor nad svojo prihodnostjo. Vsak dan se korak za korakom približujemo svojim sanjam. Življenje zasije in duh poleti, in takrat se globoko v svojem srcu zavemo, da prav zares jadramo svojemu cilju naproti, ne glede na vse. Veliki vodje so pogumni in vizionarski, njim in vsem drugim sanjačem gre zahvala, da si sploh drznemo leteti. Šli so na lov za svojimi sanjami in tako pomagali tudi drugim, da so se skozi sanjanje in ukrepanje začeli zavedati svojega potenciala. Ko ti odločni sanjači dosežejo svoje sanje, začnejo vsakokrat sanjati še večje sanje in letijo vedno dlje. Ko pustimo svojim mislim, da začnejo raziskovati vse možnosti, ki so nam na voljo, in spoznamo, da nas začenja razganjati od navdušenja, takrat vemo, da smo na pravi poti do popolnega uspeha, karkoli nam to predstavlja. Na našem velikem svetu je bogato življenje povsem realen cilj. Realno pa je natanko tisto, kar sami verjamemo. Zato okrepimo svojo vero in naj se močne sanje iz naših misli preselijo v naše srce in v naše življenje. Potrebno se je naučiti, kako se rešiti spon območja poznanega in seči v nebo, naše sanje so veter pod našimi perutmi, ki nas bodo ponesle navzgor in naprej, iz trenutne resničnosti v življenje, ki smo si ga predstavljali.
5. V svojih mislih si živo naslikajmo svoje sanje in preigravajmo scenarije, v katerih zmagujemo. Tako bomo dobili dodatno dozo samozavesti in iznajdljivosti, predstavljajmo si prizore, vonje in zvoke, ki nas spremljajo na poti proti vrhu – proti najvišji točki našega uspeha, pa kjer koli to je. Zapomnimo si: gre za naše življenje in naše sanje.

6. Svoje cilje in sanje zapisujemo ter zapiske pogosto pregledujemo, da ostanemo na pravi poti. To dvoje loči sanjače od garačev. Uspeh je kumulativni proces, ki se odvija korak za korakom. V prvem koraku je svoje sanje potrebno razviti in zapisati.
7. Zapis svojih sanj je potrebno imeti na mestu, kjer nam bodo v stalen opomin. Tako zapisane sanje pred očmi nam pomagajo, da se ves čas pomikamo proti cilju.

Na poti do sanj pa se lahko srečamo tudi z ovirami, ki bi nas lahko odvrnile. V takem primeru nam pomaga vztrajati pri svojih sanjah videnje. Videnje je tisto, ki nam bo pomagalo, da bomo prenehali poslabševati svoje življenje, temveč se bomo dvignili in poleteli svojim sanjam naproti. Videnje nam daje zagon, da lahko poletimo proti svojim sanjam. Če si za svoje sanje ne vzamemo nekaj časa, jih ne bomo nikoli uresničili. Nihče drug se ne bo trudil namesto nas. Mi sami smo tista ključna oseba, od katere je odvisno, ali bomo storili vse potrebno, da si ustvarimo življenje, kakršnega si želimo. Vizualiziranje nam pomaga ohraniti odločenost, da nam bo uspelo. Potrebno je preudariti, kaj nam je v življenju resnično pomembno in tako postaviti svoje prioritete. Nekatere dejavnosti moramo seveda obdržati, za druge bomo ugotovili, da jih je potrebno nekako vstaviti v svoj urnik ali pa predati drugim, tistih pa, ki nam in našim sanjam ne služijo več, se moramo znebiti.

Čim bolj jasno vidimo svoj cilj, tem lažje bomo vse svoje moči usmerili v to, da ga dosežemo, če hočemo stvari na kakršen koli način spremeniti, se je potrebno znebiti nekaterih starih navad in pridobiti nekaj novih. Pri tem je potrebno biti potrpežljiv. Lahko premagamo vsakršen izziv, s katerim se srečamo na svoji poti, in zaživimo svoje sanje.

Vadimo vizualiziranje in se vprašajmo, ali s svojimi dejanji služimo svojem cilju ali pa se morda le izogibamo morebitnim sporom z ljudmi, ki jim s svojimi trenutnimi izbirami skušamo ugoditi. Ne smemo poslušati, kaj nam govorijo strahovi, poslušati je potrebno svoje srce. Izstopimo iz območja poznanega. Ko se bomo lotili stvari, ki se je bojimo, bo strah izginil.

Če svoje sanje živo in podrobno vizualiziramo, lažje sledimo svojim najglobljim prepričanjem, ne glede na reakcije ljudi okoli nas. Ljudje pogosto dopustimo, da nas okoliščine premetavajo sem in tja, namesto da bi razprli jadra svojih sanj, ciljem in sanjam drugih dovolimo, da postanejo pomembnejše od naših lastnih. Prevečkrat se predajamo iluziji, da bodo naše sanje vedno čakale na nas.

Nekateri ljudje niso tako uspešni, kot bi lahko bili, ker svojo energijo vlagajo v napačno stvar, pa naj bo to služba ali posel. Potrebno je izbrati način, ki nas resnično pripelje do tistega, kar iščemo. Ne glede na izbiro je potrebno preiti od besed k dejanjem, kajti uspeh moramo doseči sami, ne bo prišel sam od sebe. Če rečemo drugače, stvari je potrebno vzeti v svoje roke in se napotimo k uspehu. Ko začnemo ukrepati in prevzamemo nadzor nad svojim uspehom, se je prav zabavno spraševati, kakšno bi življenje lahko bilo. Potrebno se je vzpenjati in doseči tisto, kar vidimo.

Zapomniti si je potrebno, da moramo biti povsem prepričani, da so naši cilji v resnici naši in ne cilji nekoga drugega. Od vzornikov se lahko naučimo zelo veliko, toda

njihove nauke moramo prilagajati svojemu življenju, vsakega posebej in vsakega drugače. Vsak od nas je namreč dobil v roke drugačne karte, ki določajo naše talente, osebnost, čustva. Vsi moramo na poti do uspeha premagati določene ovire. Če hočemo biti uspešni, si moramo sanje in cilje postaviti v skladu s tem, kdo smo, in s tem, kaj bi radi bili, počeli in imeli, preden umremo. Uspeh različni ljudje razumejo zelo različno; definicija uspeha je torej zelo osebna.

Obstaja razlika med sanjarijami in resnimi sanjami. V nasprotju s sanjarijami sanje odražajo stvari, ki si jih v življenju resnično želimo. Prizadevanje za doseg primernih ciljev je tisto, ki prinaša v naša življenja smisel in užitek. Občutki moči in samozavesti, ki so se porajali, ko smo dosegli tisto nekaj, kar smo si vedno želeli, so nas ponesli v višave, odkrili smo, da imamo višji potencial, kot smo si sprva predstavljali. Nikakor ne moremo vedeti, kako daleč seže naš potencial, dokler si ne izberemo točke na obzorju in ne poletimo proti njej. Vsi mi v sebi skrivamo neverjeten, neizkoriščen potencial. Največji izziv v našem življenju pa je, da v skladu s svojim potencialom tudi zaživimo. Odkrijmo svoj potencial in odkrili bomo svoj resnični jaz. Ko ga bomo videli, bomo odkrili, česa smo v resnici zmožni.

7.2.2 IZDELAVA NAČRTA DO SVOJIH SANJ IN CILJA

Organiziranje predstavlja drugi korak, ki nam pomaga poleteti in zaživeti uspešno življenje. Tudi organiziranje nam bo torej prineslo dodaten veter v krila, da se bomo lahko dvignili od tal. Uspešni ljudje so uspešni tudi zato, ker si vzamejo čas za organiziranje svojih sanj v akcijski načrt z natančno določenimi in izmerljivimi cilji. Sanje o uspehu se ne bodo uresničile, če živimo tjavdan in raztreseno. Uspeh ne pride po naključju, marveč ga dosežemo tako, da si postavimo cilje in naredimo načrt, nato pa vse to združimo z ustreznimi dejanji.

Osnutek organiziranja sanj v cilje in akcijske načrte je zelo enostaven. Do uspeha pridemo z upoštevanjem določenih osnovnih načel. Kljub temu pa večina ljudi vadbi postavljanja ciljev še vedno ni pripravljena posvetiti potrebnega časa in energije. Najbolj osupljivo pa je, da za svoje neuspehe začnejo kriviti druge. Večina ljudi se preprosto preveč ukvarja z iskanjem bližnjic, ki se slej ko prej izkažejo za bolj zavite od poti, ki dejansko vodijo do cilja.

Ena izmed prednosti življenja v informacijski dobi je, da imamo na voljo ogromno orodij, ki so namenjena izobraževanju, motiviranju, spodbujanju. Ta orodja nam lahko pomagajo, da se izognemo nekaterim pastem in uspešno pridemo, kamor želimo. O svoji karieri se lahko od časa do časa posvetujemo s svojim vodjo ali mentorjem. Izbrati si je potrebno takega, ki je uspešen na področju, na katerem želimo uspeti tudi sami, saj bo lahko svetoval glede na svoje izkušnje in znanje. Lahko se vpišemo v kakšen izobraževalni program; mnoga podjetja spoznavajo, kako zelo takšni programi pomagajo njihovim zaposlenim, zaradi česar zacveti tudi njihov posel. Ko rastemo in se približujemo uspehu, se začnemo zavedati, da letimo tako v poslovnem kot tudi v zasebnem življenju. Osredotočiti se je potrebno na pozitivne, motivacijske, izobraževalne informacije, ki spodbujajo našo osebno, poklicno in poslovno rast.

Vsekakor pa se je potrebno znebiti vsega nepotrebnega, s katerim nas obremenjujejo negativno misleči črnogledneži. Negativne pripombe, ki letijo na nas,

so lahko le dimna zavesa, za katero se skriva resnični razlog neuspeha tistega, ki jih izreka, a tega seveda noče priznati. Krivdo za svoje pomanjkanje samoiniciativnosti zdaj preprosto vali na druge in na okoliščine, čeprav se je v resnici s svojo nepripravljenostjo, da bi storil vse, kar je potrebno, do neuspeha verjetno privedel kar sam.

Osredotočimo se na informacije, ki so pozitivne in spodbujajo našo rast, posredujejo pa naj nam jih tisti, ki na našem izbranem področju zmagujejo. Družimo se z ljudmi, ki počnejo, kar bi radi počeli mi, in ki so tam, kjer bi radi bili mi. Strokovnjaki in podjetniki, ki na svoji poklicni ali poslovni poti zares napredujejo, ne poslušajo in ne berejo negativnih novic. Namesto tega raje vsrkavajo pozitivne, izobraževalne, motivacijske in spodbudne informacije.

Znanje, ki se je nabiralo skozi leta, je na voljo in samo čaka, da sežemo po njem in ga uporabimo v svojem življenju. Vse, kar je potrebno narediti, je, da posnamemo vzorec uspeha, ki so ga že oblikovale izkušnje uspešnih ljudi. Uporabimo model poklicnega ali poslovnega uspeha, ki ustreza naši situaciji in mu na poti do uspeha sledimo. Ena od skrivnosti izdelave učinkovitega akcijskega načrta torej ni nobena skrivnost, potrebno je samo slediti zgledu tistih, ki jih spoštujemo in si jih vzamemo za vzgled.

Ko postavljamo svoje cilje pri izdelavi načrta, ki nas bo pripeljal do cilja, pa bodimo pozorni na najmanjše detajle. Oboje je pomembno. Postavljanje ciljev je povsem nesmiselno, če ne izdelamo tudi načrta, kako jih bomo dosegli. Sami po sebi cilji ne pomenijo popolnoma ničesar.

Vse velike sanje se da razčleniti na izvedljive korake. Če načrtujemo svoje delo in nato dan za dnem delujemo po svojem načrtu, lahko dosežemo vsake sanje, ki jih nosimo v svojem srcu. Uspelo nam bo! Biti uspešen pomeni načrtovati svoj uspeh tako, da posnemamo vodjo na področju, ki si ga izberemo.

Pri doseganju svojih sanj pa bodimo pozorni tudi na roke. Roki nam pomagajo, da ostanemo na pravi poti in se ognemo največji nevarnosti, ki preži na naše sanje, to je zavlačevanju. Število rokov, ki si jih bomo zastavili, je predvsem odvisno od velikosti naših ciljev in sanj ter širine naših načrtov.

Ko dosegamo svoje sanje, se je povečini lažje motivirati na začetku in na koncu poti. Ko nekaj začnemo ali zaključujemo, nas vedno prežema veliko navdušenje. Bolj pa moramo biti pozorni na tisto osrednje obdobje. To je obdobje, ko naše prizadevanje za osvojitve cilja izgubi čar nečesa novega, »luči na koncu predora« pa še ni na vidiku. Tokrat se bomo morali še posebej truditi, da ohranimo navdušenje in ostanemo osredotočeni na svoje sanje, če hočemo napredovati. Prav srednji del je preizkus naše predanosti cilju. Pomembno je, da imamo izdelan sistem samoodgovornosti, ki nam pomaga zavedati se svojih dolžnosti in ostati na pravi poti. Ključnega pomena je tudi naša pripravljenost za nenehno izpopolnjevanje.

Svoj čas je potrebno vlagati v svoj cilj, v zameno za to dobimo osebni razvoj, finančno korist, spremembo. Podjetniška miselnost je investicijska miselnost, za razliko od razmetavanja s časom. In takšna miselnost je primerna, ne glede na to, na katerem področju želimo doseči svoj uspeh. Rok, ki si ga zastavimo za doseg

cilja, je naša odgovornost. Predstavlja merilo, ki nam pokaže, kako napredujemo. Ko letimo visoko, poprosimo svojega mentorja za nasvet, kako v tem slogu tudi nadaljevati, morda smo podcenjevali svoje sposobnosti doseganja svojih ciljev, vsi smo namreč sposobni več, kot si mislimo. Dan za dnem marljivo sledimo preizkušnemu vzorcu uspeha, s čimer bomo lahko korak za korakom dosegli vsakega od svojih ciljev. Ne pozabimo pa pri vsem tem uživati. Ljudje večinoma nimajo izdelanega svojega akcijskega načrta, čeprav ima vsak svoj cilj, pa se večini ne sanja, kako ga bi dosegli, pa tudi časovnih okvirov, znotraj katerih naj bi ga dosegli, nimajo izdelanih. Preprosti in jasni načrti so ključ do uspeha. Načrti so jekleni nosilci ciljev in sanj, obvarujejo jih v času viharjev, motenj in nepričakovanih dogodkov. To pa skupaj s sanjami dela naše življenje zanimivo. Včasih je prav neverjetno, kaj se zgodi, ko je naša odločnost postavljena na preizkušnjo.

Ko načrtujemo, se potegnemo iz brezoblične megle duševnega stanja, ki vklepa večino ljudi. Ko se zavežemo uresničevanju svojih sanj, se v trenutku zavemo, kako moramo ukrepati in v kakšnem časovnem zaporedju, sčasoma dobimo tudi jasnost. To je ključ do uresničitve naših sanj in ne nenehno hrepenenje, ki ni podprto z odločnimi dejanji. Ko pridobimo jasnost, bomo v svojem srcu vedeli, da zmoremo. Preprosti organizirani načrti lahko v naše življenje kljub svoji nezapletenosti prinesejo neverjetno strast. Čim več časa vložimo v snovanje svojih načrtov za uspeh, tem bolj se bo okrepilo naše prepričanje, da bodo naša dejanja vodila do zelenih rezultatov. Po drugi strani pa moramo paziti, da se bomo premaknili od načrtovanja k dejanjem in ne bomo obtičali pri analiziranju.

Bolj ko smo prepričani vase, bolj odločno se zavežemo izpolnjevanju svojega načrta, ki vodi do uresničitve naših sanj. V mislih zahtevamo svoj uspeh. Ne pozabimo, naša zavzetost in predanost sta tisti, ki zares določata verjetnost našega uspeha. Ti dve lastnosti nas spodbujata k nenehnemu delovanju, ne glede na izzive, s katerimi se na svoji poti soočamo. Ko na svoji poti k uspehu dosežemo prve mejnike, dobimo zagon samozavesti, ki se ohranja sam od sebe. Ko se zavežemo svojemu bojnemu načrtu, začnemo spoznavati, s kakšno lahkoto lahko pridemo do uspeha. Dobro se počutimo v svoji koži in dobro nam dene misel na skorajšnji uspeh. Doseganju svojega cilja začnemo posvečati še več časa in še bolj se začnemo truditi. Kmalu nas pri našem uspehu pričnejo opazovati tudi drugi in vidijo, kako se vzpenjamo in letimo uspehu naproti. Ko delujemo skladno s svojim načrtom, se začnejo stvari premikati. Zdi se, da so se vse stvari kar naenkrat postavile na pravo mesto. In vse se začne s preprostim, jasnim akcijskim načrtom. Gre za zaporedje nalog, ki smo jih sposobni doseči eno za drugo. Svoje sanje bomo spremenili v resničnost. Če resnično hočemo leteti, se moramo nujno lotiti organiziranja svojih ciljev v specifične načrte. Odločimo se in dajmo svojim ciljem moč, jasnost, naboj in strast. Vložimo potrebni čas in trud v izdelavo preprostega, organiziranega načrta, ki bo, če mu bomo sledili, ključnega pomena za uresničitev naših sanj.

7.2.3 PRIZADEVANJE ZA DOSEGO CILJEV JE KLJUČ DO USPEHA

Vsako potovanje se začne z enim samim korakom, toda do ciljne črte se nam ne bo uspelo prebiti, če ne naredimo tistega prvega koraka čez startno črto. Če imamo pogum za tisti prvi korak, se uspeh že začne. Lahko si postavimo občudovanja vreden cilj in izdelamo enkratni akcijski načrt, a oboje skupaj ni vredno nič, če v tej

smeri ne začnemo tudi delovati. Delovanje je tisto dinamično načelo, ki loči zmagovalce od domišljavcev in akterje od godrnjavcev. Z delovanjem začnemo dosegati stvari, ki smo jih načrtovali, da bi dosegli svoje sanje. Premaknemo se s tiste začetne točke, kjer jih večina obtiči, njihov potencial ostane neizkoriščen, skozi življenje pa se prebijajo s tihim obupom.

Nekateri vložijo toliko energije v razmišljanje o napredovanju na poklicnem ali poslovnem področju, da se povsem izčrpajo. Obiskujejo razne seminarje, delavnice, berejo priporočene knjige, a kljub temu na svojem področju nikoli ne dosežejo kake omembe vrednega uspeha. Njihova težava je, da nikoli ne naredijo tistega prvega koraka, naučenega ne prenesejo v dejanja. Lahko sicer pričnejo delovati, a odnehajo takoj, ko pri nekom naletijo na negativen odziv ali ko se srečajo s kako drugo oviro. Ali pa se vdajo, ko odkrijejo, da je premagovanje izzivov bistvena sestavina vsakršnega uspeha, velikega ali malega. In kdor na to ni pripravljen, je navadno obsojen na životarjenje, namesto da bi si ustvaril življenje. Prav neverjetno je, če se le odločimo in se nečesa lotimo. Če marljivo in pametno delamo v smeri svojega cilja, bomo pristali v krogu uspešnežev. Zavežimo se, da se bomo nenehno gnali naprej in si prizadevali za izpolnitev svojih obljub ter načrtov. Začnimo ustrezno delovati in poleteli bomo nad množico. Uspeh doseže tisti, ki mu ne manjka odločnosti.

Če želimo priti do zelenega cilja, bo potrebno v to vložiti čas in trud. Ne smemo zavlačevati in dajati prednosti majhnim projektom, da upravičimo to zavlačevanje. Enostavneje je zahtevnejše naloge preložiti na jutri, toda koraki, ki sestavljajo naš uspeh, si morajo slediti drug za drugim in od nas je odvisno, koliko časa bomo hodili, in čim bolj smo odločni, tem več možnosti imamo za uspeh.

Tudi uspešneži v najboljši formi se lahko naveličajo opravljanja zoprnih in nič kaj imenitnih nalog, če dopustijo, da njihova zavezanost cilju opeša. Nekateri dogodki, ki so izjemnega pomena za naš napredek proti uspehu, so sami po sebi preprosto dolgočasni. Večina ljudi jih zato odlaga na »nekega dne«, ki pa se kaj hitro spremeni v »nikoli«.

Če ne opravimo težavnih nalog, ampak se predamo zavlačevanju, smo že na pravi poti do neuspeha. Pazimo in se zavedajmo svojih dejanj. Če hočemo biti učinkoviti, se moramo zavezati svojemu cilju in to zavezanost tudi ohraniti. Ko smo trdno odločeni, da bomo vztrajali, dokler drugega za drugim ne dosežemo svojih ciljev, nam naša zavezanost pomaga, da premagamo težnjo po zavlačevanju. Zavezanost je tako močna, da premaga vsakršne omahljive navade, ki so nas prej zadrževale na mestu. Ko bomo leteli, bodo naša krila morda začutila, kako jih zavlačevanje vleče k tlom. Morda res izgubimo nekaj višine, toda predanost cilju nas bo gnala naprej, dokler spet ne dobimo nekaj vzgona in bomo brez težav zajadrali.

Smernice, ki nam pomagajo postati človek dejanj

V nadaljevanju so navedene smernice, ki nam pomagajo kako ukrepati zdaj, in postati človek dejanj. Vse, kar slednje zahteva od nas, je trud in na tem področju smo resnično vsi enakovredni. Miselnost je tisti odločilni faktor, ki naše napore pripravi do letenja ali pa jih vodi v žalosten propad.

1. Če hočemo postati človek dejanj, si moramo tega najprej želeli. Svoje misli moramo pripraviti do tega, da bodo avtomatsko sprožile naše delovanje.
2. Spoznajmo se.
3. Ljudje smo bitja navade, tako da zlahka zdrknemo v rutino. Naučimo se, da bomo v času, ki smo ga namenili svojemu napredku, opustili takšne neproduktivne dejavnosti. Izogibajmo se situacijam, ki bi našo pozornost lahko preusmerile s stvari, ki jih moramo storiti, če hočemo doseči svoje cilje in sanje. Da bi iz svojega življenja potegnili največ, moramo kar največ potegniti tudi iz vsakega dneva, ki nam je na voljo.
4. Včasih potrebujemo nekaj malih uspehov, ki nam dvignejo samozavest in nas pravilno usmerijo. Če se nam zdi kakšna naloga preveč kompleksna ali zastrašujoča, jo moramo razbiti na manjše korake.
5. Eden izmed najboljših načinov, kako si zagotoviti uspešno izpeljavo svojih vsakodnevnih načrtov, je, da si svoje cilje zapišemo in jim damo prednost pred drugimi. S seznamom najpomembnejših nalog, ki jih moramo opraviti, smo dobili svoj sistem odgovornosti. Naj bo ta seznam naš izziv, sami sebi dolgujemo izpolnitev vsega, kar je napisano na njem.
6. Ne dovolimo si sprejeti izgovora, zakaj ne moremo storiti vsega potrebnega za svoj uspeh. Izgovor lahko definiramo kot tanko lupinico resnice, natrpano z lažjo, prevaro ali prikrivanjem. Ko se enkrat zavežemo svojemu uspehu in izločimo možnost, da bi nad seboj obupali, bomo presenečeni spoznali, kako enostavno se ovire spremenijo v priložnosti. Ves čas se opominjajmo, da poraz ne pride v poštev. Nimamo izgovora, da ne bi bili uspešni.
7. Tekmujmo sami s seboj in se tako trudimo, da stvar vsakokrat opravimo bolje in hitreje kot kdaj koli prej. Poleg tega pa z zapisovanjem doseženih rezultatov spremljajmo svoj napredek. Poiščimo nekoga, ki nam zna podati roko in zgrabiti naše srce ter tako poživi naš duh z upanjem in vero, da zmoremo. Zgledujmo se po njem, poslušajmo ga, naj nam da navdih in motivacijo.
8. Vedno si prizadevajmo, da presežemo začetne cilje, ki smo si jih postavili, pa čeprav le za malenkost. Bistvenega pomena je, da se vedno potrudimo za malo več. To je zelo nalezljiv pristop, značilen za zmagovalce. Prenesel se bo tako na druge ljudi kot tudi na vsa druga področja našega življenja. Vplival bo na našo miselnost in začeli bomo strmeti k temu, da bi se odlikovali na vseh področjih, ki so za nas pomembna.
9. V življenju nas bo čakal tudi določen delež tveganja: višji so cilji in zvezde, h katerim segamo, večkrat se bomo morali soočiti s tveganji. Tveganje poraja strah, čim večje je tveganje, tem večja je verjetnost, da se mu bomo skušali izogniti. Taka je človeška narava. Strah je čustvo, ki nas najbolj oslabi. Pravzaprav je glavni razlog, da je na vrhu tako malo ljudi. O strahu si je potrebno zapomniti dvoje, in sicer, da je strah lažni dokaz, ki se zdi resničen – je torej zgolj stvaritev naše domišljije, in na strah moramo pozabiti in se osredotočiti – treba ga je odmisлити in začeti znova. Strah je preprosto nekaj, kar je nastalo v naših mislih. Lahko bi rekli, da je plod naše domišljije. Znebimo se ga. Če hočemo uspeti, moramo kdaj tudi tvegati in premagati svoje strahove. Čim več tvegamo in čim bolj negotov je izid, tem več izpolnitve in zadovoljstva nam bo prinesel končni uspeh. Še več; čim dlje iz svojega območja udobja se iztezamo, tem bolj se približamo mejam svojega potenciala.

Četudi je recept za razvoj k dejanjem usmerjene miselnosti preprost, je ta naloga precejšen izziv. Življenje je prepolno motenj, ki nas lahko odvrnejo od naše misije, če jim to dopustimo. Takim situacijam se zato skušajmo izogniti že od začetka – ne spravljajmo se v položaje, v katerih bomo prisiljeni sprejemati težke odločitve. Življenje se obrača po svoje in pogosto se ni prav lahko vrniti na pot, ki smo jo zapustili.

Ljudje, bitja navade, vse preveč radi dopustimo, da večina našega časa izpuhti v »nekega dne«. Rezultat je tak, da ne dosežemo svojih ciljev. Ne smemo dopustiti, da si naprtimo tako razočaranje samo zato, ker nismo pripravljeni ukrepati zdaj. Zavežimo se svojemu uspehu. Stvari so veliko lažje, ko povsem izločimo možnost vdaje ali zavlačevanja. Z zavlačevanjem preprosto onemogočimo izvajanje svojega načrta. To počnejo ljudje, ki ne živijo svojih sanj. Če hočemo postati k dejanjem usmerjeni uspešnejši, moramo svoje misli nenehno polniti s pozitivnimi, spodbudnimi idejami. Vizualizirajmo svoj uspeh, predstavljajmo si ga v svojih mislih. Sanjajmo in kar je še pomembneje, delajmo vse potrebno, da bomo uspeh tudi dosegli.

Delovanje v skladu s svojim načrtom leta in prizadevanje za uspeh zahtevata visoko raven motivacije in predanosti. Zahtevata pa tudi visoko raven potrpežljivosti in prilagodljivosti. Ne glede na to, kako odločni smo, da postanemo človek dejanj, ne moremo imeti stoddotnega nadzora nad izrabo svojega časa. Ne glede na to, kako zelo si želimo za uresničevanje sanj izrabiti vsako uro vsakega dne, moramo še vedno poskrbeti za vsakodnevna opravila. Sprejeti jih moramo, vsaj začasno, za običajni del svojega življenja, saj bomo tako veliko srečnejši.

Življenje ima kar nekaj vidikov, in prav to nam pomaga, da se okrepimo, da uravnotežimo svoje odgovornosti, ob tem pa še vedno letimo. Motnje v življenju niso prizanesene nikomur, niti najbogatejšim. Mi sami pa izbiramo, kako se bomo odzvali na zahteve in dogodke v svojem življenju. Ko imamo dovolj velike sanje, nam nič ne more preprečiti, da bi jih tudi zaživel.

Ljudje, ki v igri življenja zmagujejo, so dobri iskalci. Vidijo svoje priložnosti. Usmerjeni so v iskanje rešitev. Premikajo se naprej. Ko se spopadajo z izzivi, svojih sanj in ciljev ne izgubijo izpred oči. Držijo se pozitivnega pristopa. Morda se nam zdi, da nas realizem varuje pred morebitnim razočaranjem. Spomnimo se, realni cilji so vsi tisti cilji, v katere verjamemo. Začnimo verjeti več in okrepimo svoje prepričanje, da se lahko spoprimemo z vsem, kar nas bo v življenju doletelo. Ljudje, ki zmagujejo, imajo pozitivna pričakovanja. Tako v svoja življenja pritegnejo pozitivno misleče ljudi. Privlačimo tisto, o čemer razmišljamo. Nekaterih stvari v življenju ne moremo nadzorovati, toda vedno lahko nadzorujemo svoj odziv na vse, kar se zgodi. Pri doseganju našega cilja moramo kar najbolje izkoristiti svoj čas, ki bi sicer šel v prazno, ter tako nadzorujemo, kako ga bomo porabili. Ljudje, ki zmagujejo, ne prestando rastejo. Po svojih najboljših močeh se potrudijo, da izkoristijo vsako minuto vsake ure vsakega dne. Vse to se sešteje in jim pomaga zagotoviti uspeh.

Ljudje, ki ukrepajo, so predvsem ljudje, ki zase in za svoje družine v življenju vidijo najboljše. Znajo organizirati načrt za doseg svojih ciljev in prevzamejo pobudo, da si v življenju zagotovijo le najboljše. Svoje življenje živijo strastno in z vso vnemo sledijo svojim sanjam, ne glede na vse. Uspešni ljudje vlagajo svoj čas v dejavnosti,

ki jih privedejo korak bliže uresničitvi njihovih sanj. To pogosto pomeni, da razvijejo način razmišljanja, ki jih porine naprej, ko je to potrebno. Zadajmo si nalogo, da bomo dosegli večje in boljše stvari, in tudi mi lahko postanemo človek dejanj. Znebimo se vsakršnih navad zavlačevanja in naš dnevni seznam pomembnih dosežkov se bo podaljšal. Poleteli bomo nad množico, v usodo po svoji izbiri. Pozitivno razmišljanje je ključnega pomena za uspeh, a samo po sebi ne zadostuje. Če pa ga pospremimo z doslednim pozitivnim delovanjem, se bodo stvari začele premikati.

7.2.4 ZAVRNIMO NEUSPEH

Vemo, da moramo svoje sanje videti, da jih moramo organizirati v bojni načrt in v skladu s slednjim tudi delovati. Tu so zbrani vsi potrebni elementi, z izjemo enega. Neuspeh je življenjsko dejstvo. Od časa do časa se vsakomur zalomi. Pravzaprav je tako, da čim bolj smo uspešni, tem bolj verjetno je, da na svoji poti do uspehov doživimo veliko neuspehov. V življenju pač naletimo na zapreke. Sladke sanje lahko kaj hitro postanejo grenke, a le, če že prvim oviram in zgodnjim porazom dopustimo, da razblinijo naše optimistične upe in visoka pričakovanja. Nekateri se odrečejo svojemu boju za sanje, ko se začnejo zavedati, kako malo možnosti imajo.

Tudi največje sanje, načrti in dejanja ne vodijo nikamor, če dovolimo, da nas neuspeh zaustavi. Zpomnimo si, da kar se dogaja v življenju, ne določa, ali bomo dosegli svoje sanje ali ne. Najbolj pomembno je, kako se odzovemo na dogodke, ki se nam pripetijo. In prav to zares določa našo prihodnost. Potrebno je, da znamo zavračati neuspeh, nesrečo, negativne okoliščine in komentarje ter vedenje, ki nam uničuje sanje.

Če hočemo biti uspešni, moramo neuspehe spremeniti v priložnost za učenje, v priložnost za okrepitev. Naj nam neuspehi začnejo predstavljati korake na poti do uspeha, ki nas ponese bliže uresničitvi naših sanj. Ne predajmo se. Vztrajajmo pri vztrajanju, zavračajmo negativne odzive, zavrnimo začasne prepreke, zavrnimo poraze. Vse to namreč le preizkuša našo zavezanost cilju. Ko uspešno prestanemo dovolj preizkusov, dobimo svojo nagrado – naše sanje bodo postale resničnost. Zmagovalci v neuspehih ne iščejo izgovora za vdajo, temveč nanje gledajo kot na učne lekcije, iz katerih se naučijo, kako se bolje opremiti, da bodo lahko premagali naslednjo oviro. Izkušnje, tako pravijo, so tisto, kar dobite, ko ne dobite tistega, kar ste si želeli. In izkušnje nas učijo, da se zmagovalci nikoli ne predajo in slabiči nikoli ne zmagajo.

Ne glede na to, kako trdo delamo, si neomajnega uspeha ne moremo zagotoviti. Lahko izboljšamo svoje možnosti, a popolnega nadzora kljub temu ne moremo imeti. Zakaj? Ne glede na to, kako temeljito razvijemo svoje cilje in sanje, in ne glede na to, kako pozorni smo na vse možne vidike, zagotovo naletimo tudi na nepredvidene izzive. Naše življenje je podvrženo številnim spremenljivkam, ki jih neposredno ne moremo nadzirati. Vsako sekundo vsakega dne se zgodi tisoč dogodkov. In četudi jih ne moremo predvideti, ti dogodki na nek način vplivajo na naša življenja, pa naj se tega zavedamo ali ne. V življenju se nam ob tem ali onem času nekatere stvari pač zgodijo in prav na tem mestu pridejo pregovorni zmagovalci in godrnjači do križišča, kjer se njihova pota razidejo.

V skladu s svojo neomajno vztrajnostjo so zmagovalci zelo prilagodljivi. Prilagodijo se oviram in začnejo iskati drugo pot do svojih sanj. Zmagovalci tudi zavračajo negativno razmišljanje, ki si ga omahljivci tako pogosto poslužujejo. Ko iščejo družbo, jo iščejo med pozitivno mislečimi ljudmi. Zavedajo se, da je timsko delo učinkovitejše od posameznikovega. Zavedajo se, da uspeh ni nikoli zagotovljen, a da lahko z vztrajnostjo svoje zmožnosti znatno pomnožijo. Za doseg svojega cilja naredimo vse, kar moremo – brez izgovorov. Zavežimo se, da bomo dosegli rezultate, ki si jih želimo, in zavrnimo možnost, da bi nam neuspeli poskusi ali nazadovanja postali izgovor, da odnehamo. Presenečeni bomo, kako odločni lahko postanemo, ko sklenemo, da ne bomo odnehali. Prevzemimo pozitiven miselni okvir, ki vodi k uspehu, in si recimo: »Prav, tokrat mi ni bilo namenjeno. Toda iz te izkušnje sem se nekaj naučil in naslednjik mi bo šlo bolje. Vztrajal bom, dokler ne dosežem svojega cilja.«

Ko bomo leteli v nove višave, ki so se nam zdele zelo oddaljene in nedosegljive, bomo na poti gotovo naleteli na izzive. Premagujmo enega za drugim, ob tem pa uživajmo v potovanju, saj nas bo privedlo do dragocenih ciljev ali sanj. Ljudje, ki uspevajo, rastejo iz svojih neuspešnih poskusov. V neuspehu vidijo učno lekcijo, namesto, da bi v njem iskali svoj odsev ali odsev koga drugega. Če hočemo uspeti, moramo na svoje neuspehe gledati v prav taki, pozitivni luči (Thomas Edison).

Neuspeh nikoli ni zabaven. Zmagovalci so ljudje, ki hočejo na vsakem področju svojega življenja preseči svoj osebni rekord, saj si strašno želijo uspeha. Hočejo biti prvi – to je najbolj vznemirljiv izziv. Kljub temu pa se zavedajo, da je njihova edina res pomembna tekma tista, v kateri se merijo s seboj. Proti sebi nočejo biti poraženi. Nikoli se ne zadovoljimo z manj kot vsem, kar si želimo. Toda, če nam uspe – in če si nenehno zastavljamo dovolj visoke cilje, bomo po vsej verjetnosti doživeli tudi kak neuspeh – si te neuspehe postavimo v pozitivno luč. Prav za to gre pri zavračanju neuspehov.

Ko na začetku svoje poti naletimo na prve ovire in jih premagamo, je precej enostavno ohraniti pozitivno mišljenje – ni pa vedno lahko. Ohranjanje pozitivne naravnosti v svetu, polnem negativno mislečih ljudi, je ena največjih preizkušenj, ki jih mora prestati vsakdo z željo po zmagi. Predvsem moramo verjeti vase. Na svoj uspeh začnimo gledati s strastjo, verjemimo v svoje sanje in zavežimo se njihovi uresničitvi, ne glede na to, kaj pravijo »strokovnjaki« in prijatelji z dobrimi nameni. Verjemimo vase. Poslušajmo se. Vkljupimo pozitivno mišljenje, ki bo preglasilo negativne glasove.

»Ne more nam spodleteti ... razen če odnehamo.«

Abraham Lincoln

Ko si prizadevamo doseči, kar želimo, in pri tem naletimo na ovire, pometimo s predstavami, da nam ni bilo usojeno, da nekaterih ciljev pač ne moremo doseči. Vprašajmo se, ali smo si res dali dovolj priložnosti, da bi cilj dosegli. Lepo je, če imamo dar nadarjenosti, pameti, atletskih zmožnosti, a vedno se nanje ne moremo zanašati. Nadarjenost je sicer prisotna v nekaterih zgodbah o uspehu, a v drugih je ni, vztrajnost pa je stalnica v vseh. Vztrajnost je tista, ki daje rezultate.

7.3 ŽIVETI ŽIVLJENJE

Spreminjanje sanj v resničnost zahteva strast – globoko in žgočo željo, ki se skriva v našem srcu. Zahteva željo, ki nas pripravi do tega, da se vsak mesec, vsak teden in vsak dan znova odločimo, da bomo iz sebe potegnili največ, kar lahko, in da se bomo trudili po svojih najboljših močeh. Zato pa moramo s stalnim izobraževanjem poskrbeti za svojo nenehno rast ter ustrezno delovati. Sreča je stvar izbire in izpolnitev ne pride sama od sebe – moramo si ju želeli in se zanju tudi potruditi. Do sreče in izpolnitve bomo prišli, če bomo sledili svojim sanjam.

Življenje je dejavno potovanje in bogata izkušnja, je rezultat doslednega in osredotočenega truda. Če hočemo, da se nam zgodijo velike reči, moramo k velikim rečem tudi strmeti. Prazne besede in zatrjevanje, da si želimo najboljše, pač niso dovolj. Za začetek moramo sebe prepričati, da si želimo in hočemo najboljše – pa kar koli si pod to predstavljamo. Nato pa si moramo z vsem srcem prizadevati, da svoje sanje tudi dosežemo. Stvar je v tem, da je življenje preveč dragoceno in prekratko, da ne bi storili tistega, po čemer hrepenimo. Morda res ne bomo dosegli prav vseh svojih sanj, toda čar življenja je prav v tem, da lovimo vedno večje sanje. Ne glede na to, kakšen je naš cilj, postane življenje bolj razburljivo, če sledimo svojim sanjam. Če smo motivirani, postane življenje bolj vitalno. Vznemirimo se, oči se bleščijo in naše kretnje so samozavestne.

Kaj moramo storiti, da bi dobili dolgoročne rezultate, kako se spodbuditi, da bomo v vsakem trenutku dali vse od sebe? Razumeti moramo enega od velikih »Zakonov uspeha«. Preprosto rečeno se ta zakon glasi: »Osebni uspeh je osebna odgovornost.« Če bomo svoj čas dosledno vlagali v ocenjevanje svojega napredka in nato v skladu z ugotovljenim tudi delovali, bomo opazili pozitivne spremembe. Sprva bodo morda komaj zaznavne, a kljub temu bomo v svojem življenju opazili izboljšave. Ko pa nam bo spremljanje in ocenjevanje prešlo v navado, bomo opazili drastično izboljšanje. Če imamo nadzor, moramo seveda prevzeti tudi odgovornost za svojo uspešnost. To pomeni, da moramo spremljati svoj napredek. Podjetja, ki svoje uspešnosti ne spremljajo, omejijo svoje možnosti za uspeh, prav tako tudi ljudje, ki ne spremljajo svojega napredka, omejijo svoje možnosti za uspeh. V življenju se stvari izboljšajo zaradi sprememb in ne po sreči. In če hočemo spremeniti stvari v življenju, moramo spoznati, da se moramo spremeniti mi sami. Osebno mojstrstvo se odraža skozi dejanja. In eno najmočnejših dejanj, ki jih lahko storimo, je spreminjanje našega lastnega mišljenja in vedenja v skladu z našimi sanjami in cilji. Odločno življenje zahteva trud, uresničevanje sanj zahteva predanost.

8 ANALIZA ANKETE

8.1 CILJI IN NAMEN RAZISKAVE

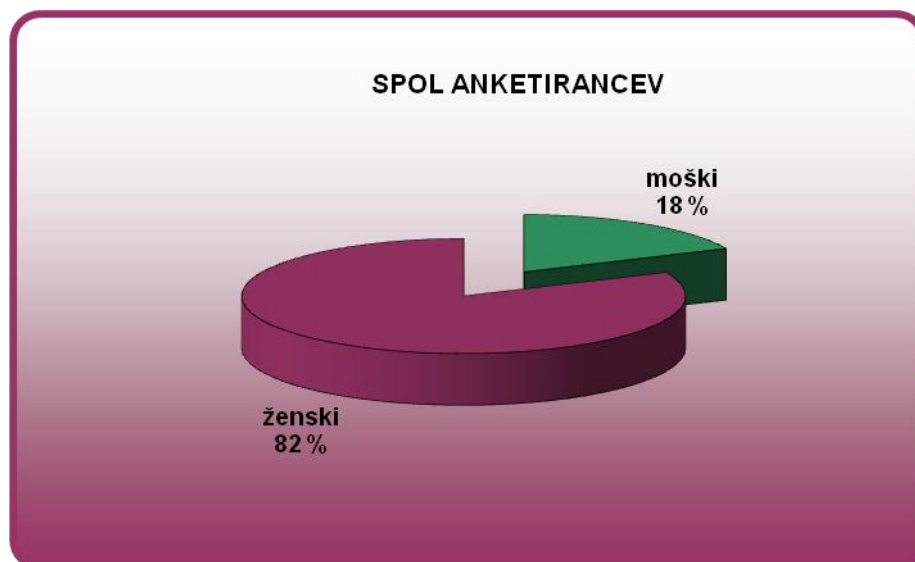
Z anketnim vprašalnikom, ki ga bomo v 100 izvodih oddali med anketirance, bomo ugotovili, kaj le-ti menijo o vplivu osebnosti, vodenja, motivacije na zadovoljstvo posameznika v življenju in pri delu. Z anketnim vprašalnikom bomo tudi ugotovili, kako zelo so posamezniki v življenju zadovoljni, ali si znajo kljub službenim in drugim obveznostim vzeti čas in delati tisto, kar jih resnično veseli, dajejo prednost stvarim, ki jih v življenju resnično veselijo ali opravljajo stvari, katere pač morajo opravljati. Ugotavljali bomo tudi, kateri so dejavniki, ki posameznika spodbujajo ali ovirajo pri doseganju zadovoljstva in uspeha v življenju.

Anketiranje je potekalo na terenu, na podlagi v naprej pripravljenega vprašalnika (Priloga 1), izvedeno pa je bilo v času od 5. februarja do 20. februarja 2010. V anketi je sodelovalo 82 anketirancev.

8.2 PREDSTAVITEV REZULTATOV RAZISKAVE

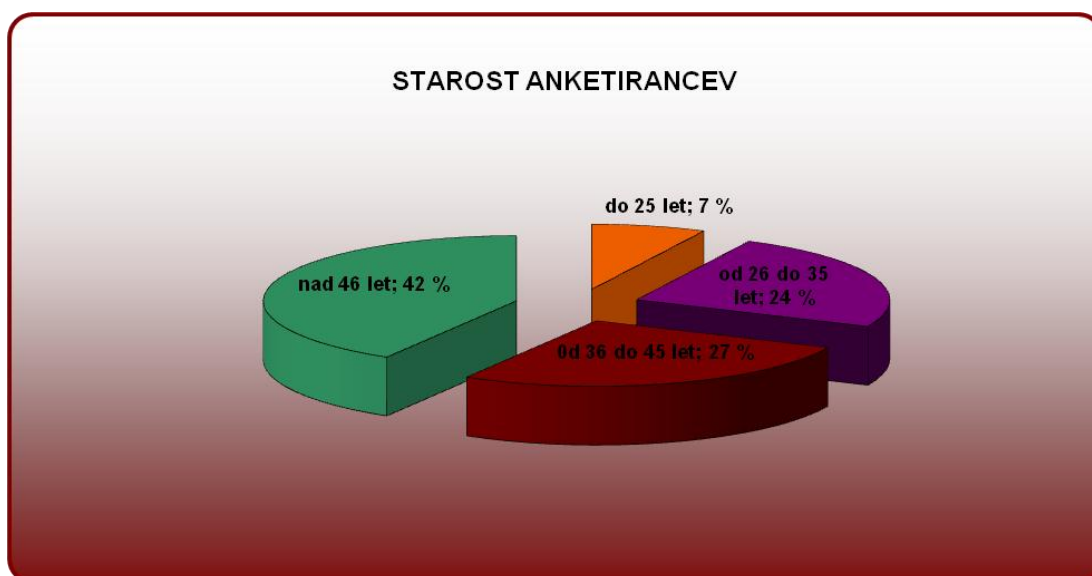
V nadaljevanju predstavljamo rezultate anketiranja, katerega vzorec je zajemal 82 anketirancev.

1. **Ugotovitev:** anketirance smo razdelili po spolu (moški, ženske). Med anketiranci je bilo 18 % moških in 82% žensk. Graf prikazuje skupino anketirancev po spolu.



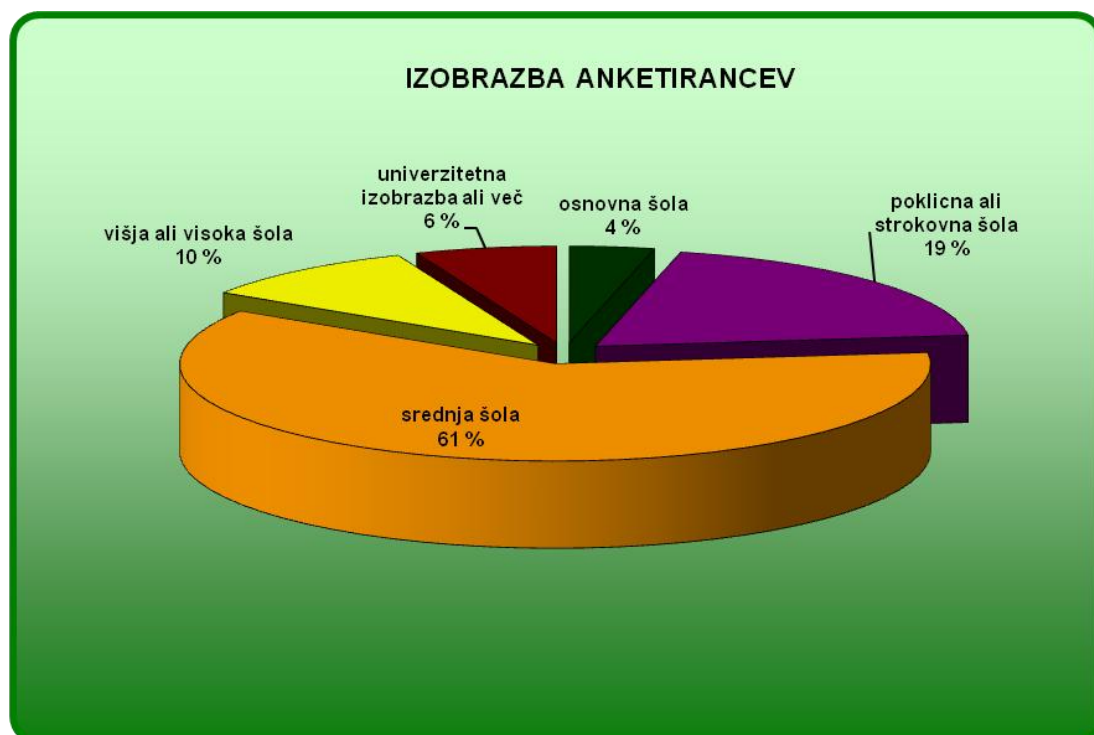
Slika 1: Spol anketirancev
Vir: Lastni, 2010

2. **Ugotovitev:** anketirance smo razdelili po starosti (do 25 let, od 26 do 35 let, od 36 do 45 let in od 46 let naprej). Anketiranci po starosti, izraženo v odstotkih, so bili sledeči: 7 % anketiranih je bilo starih do 25 let, 24 % od 26 do 35 let, 27 % od 36 do 45 let in 42 % od 46 let naprej. Graf prikazuje celotno skupino anketirancev po starosti in pove, da je bilo največ anketiranih starih nad 46 let, sledita ji skupini od 36 do 45 let in od 26 do 35 let, najmanj anketirancev pa je bilo starih do 25 let.



Slika 2: Starost anketirancev
Vir: Lastni, 2010

3. **Ugotovitev:** v tretjem vprašanju smo želeli izvedeti, kakšna je dosežena izobrazba anketirancev (osnovna šola, poklicna ali strokovna šola, srednja šola, višja ali visoka šola, univerzitetna izobrazba ali več). Ugotovili smo, da je največ anketiranih tistih, ki imajo dokončano srednjo šolo, in sicer 60 %, z 20 % jim sledijo anketiranci, ki imajo dokončano poklicno ali strokovno šolo, z 10 % sledijo anketiranci, ki imajo dokončano višjo ali visoko šolo, 6 % je tistih anketirancev, ki imajo doseženo univerzitetno izobrazbo ali več, najmanj, 4 %, pa je anketirancev, ki imajo dokončano osnovno šolo.



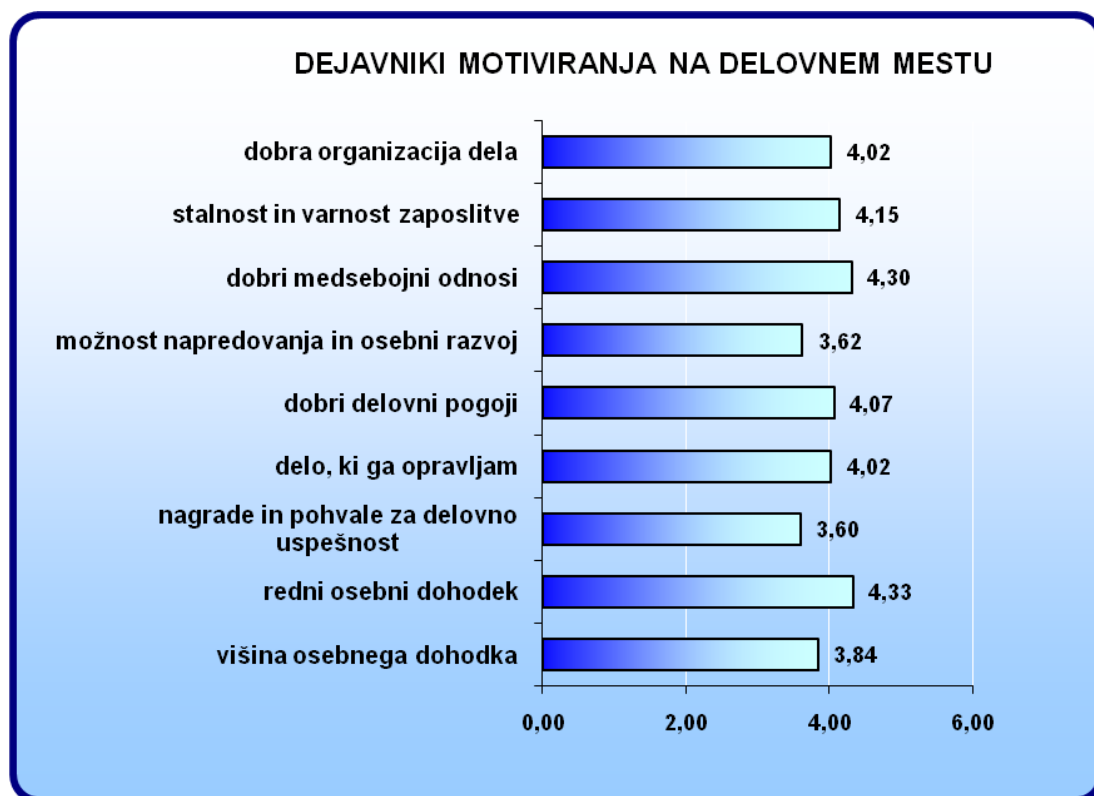
Slika 3: Izobrazba anketirancev
Vir: Lastni, 2010

4. Ugotovitev: v četrtem vprašanju smo želeli ugotoviti, kateri je najpomembnejši dejavnik motiviranja na delovnem mestu.

Na osnovi ocene s povprečno srednjo vrednostjo so anketiranci za dejavnike, ki motivirajo na delovnem mestu, ocenili naslednje trditve:

- redni osebni dohodek (4,33),
- dobre odnose na delovnem mestu (4,30),
- stalnost zaposlitve (4,15),
- dobri delovni pogoji (4,07),
- dobra organizacija dela in delo, ki ga opravljam (4,02),
- višina osebnega dohodka (3,84),
- možnost napredovanja (3,62)
- nagrade in pohvale (3,60).

Že splošno je znano, da so redni osebni dohodek in dobri odnosi s sodelavci zelo pomembni za motivacijo zaposlenih, prav to nam prikazuje tudi rezultat naše ankete pod vprašanjem pomembnega dejavnika motiviranja na delovnem mestu. Tudi stalnost zaposlitve je v današnjih časih in razmerah razumljiv dejavnik motivacije na delovnem mestu.



Slika 4: Dejavniki motiviranja na delovnem mestu
Vir: Lastni, 2010

5. Ugotovitev: v petem vprašanju naše ankete smo želeli ugotoviti, katere so po mnenju anketirancev pomembne lastnosti vodje.

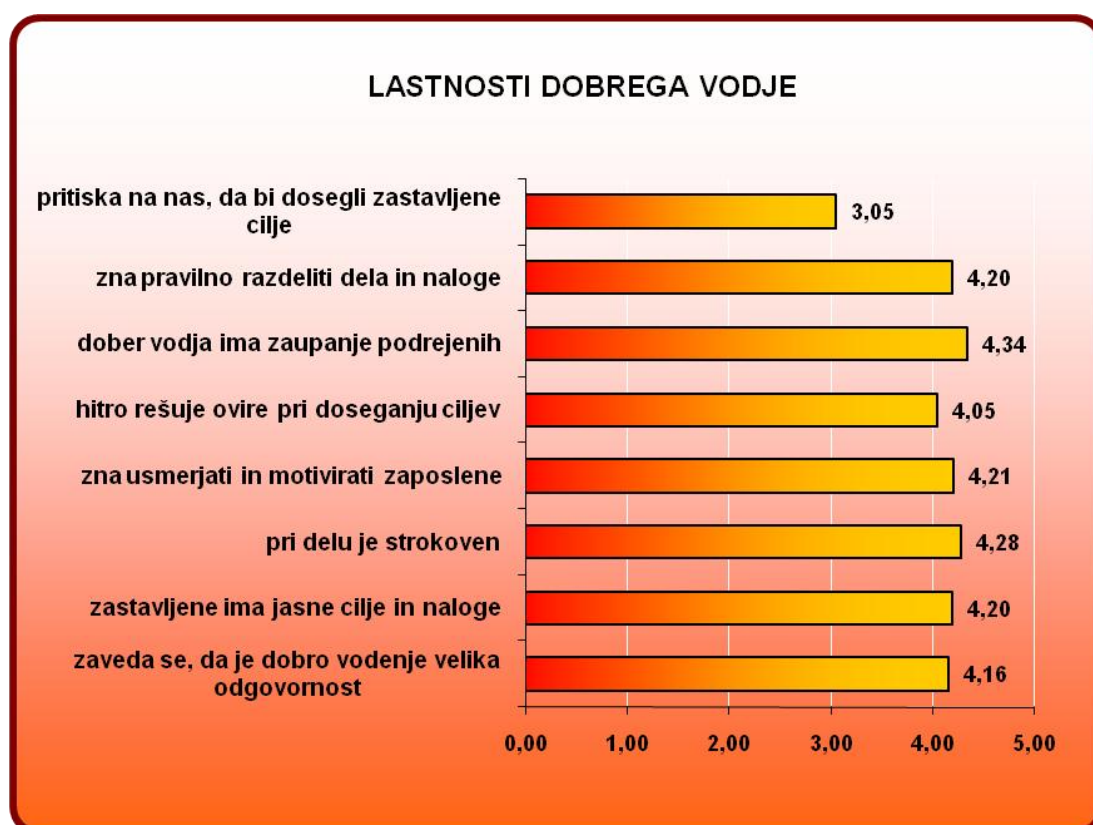
Za najbolj pomembni lastnosti vodij so anketiranci izbrali naslednji trditvi:

- vodja ima zaupanje zaposlenih (4,34) in
- vodja je pri delu strokoven (4,28).

Za pomembne lastnosti vodij so anketiranci izbrali naslednje trditve:

- vodja zna usmerjati in motivirati delavce (4,21),
- vodja ima jasno zastavljene cilje glede dela (4,20),
- zna pravilno razdeliti dela in naloge (4,20),
- vodja se zaveda, da je vodenje velika odgovornost (4,16) in
- zna hitro reševati ovire pri doseganju ciljev (4,05).

Trditev, ki opisuje vodja kot nekoga, ki na delavce pritiska, da dosežejo zastavljene cilje, pa anketiranci ocenjujejo kot niti pomembno niti nepomembno (3,05).



Slika 5: Lastnosti dobrega vodje

Vir: Lastni, 2010

Prva in osnovna veščina dobrega vodje je komunikacija s svojimi zaposlenimi. Obvladanje te veščine zahteva nenehno preučevanje lastnega odnosa do sebe, ljudi in okolice. Komunikacija je veščina, ki se je moramo nenehno učiti z namenom, da izboljšamo sebe in druge. Komunikacija je odnos, sporazumevanje mora zadovoljiti obe strani, vodjo in zaposlene. Tudi iz rezultata ankete lahko ugotovimo, da je za anketirance pomembna prav sposobnost komunikacije, ki pri zaposlenih zbudi zaupanje. Uspešen vodja je oseba, ki predvsem vodi ljudi – jih motivira, usmerja, potegne iz njih tisto najboljše, zna poskrbeti, da skupina doseže načrtane rezultate.

6. Ugotovitev: pri šestem vprašanju smo želeli ugotoviti, kateri so dejavniki nezadovoljstva na delovnem mestu.

Za zelo pomemben dejavnik nezadovoljstva na delovnem mestu sta bili izbrani naslednji trditvi:

- slab dohodek (4,10),
- slabi odnosi na delovnem mestu (4,07).

Za pomembne dejavnike nezadovoljstva na delovnem mestu so anketiranci izbrali:

- slabe odnose z nadrejenimi (3,98),
- premalo komunikacije v skupini (3,98),
- zaposlitev za določen čas je dobila oceno 3,91,

- neprimerno delo za moj značaj in sposobnosti (3,83).

Za dejavnike, ki so »niti pomembni niti nepomembni« za nezadovoljstvo na delovnem mestu pa so bili izbrani:

- odgovornost za odločitve nosim sam (3,70),
- ni možnosti za napredovanje (3,67),
- nagrad ni (3,65) in
- prevelika oddaljenost delovnega mesta (3,60).



Slika 6: Nezadovoljstvo na delovnem mestu

Vir: Lastni, 2010

7. Ugotovitev: v sedmem vprašanju smo anketirance povprašali, kateri so dejavniki, ki pomembno vplivajo na zadovoljstvo in uspeh v njihovem življenju.

Med zelo pomembne dejavnike so anketiranci izbrali naslednje trditve:

- sam sem odgovoren za svoje življenje (4,51),
- delujem s poštenim namenom (4,49),
- razmišljati znam tudi s srcem – čustvi (4,37),
- za odločitve in spremembe v življenju se znam sam aktivirati (4,32),
- verjamem v lastno zmožnost odločanja (4,28),
- popolnoma sem predan življenju (4,21).

Za pomembne dejavnike, ki vplivajo na zadovoljstvo in uspeh v življenju, pa so izbrali:

- na probleme gledam ustvarjalno in ne zapravljam časa za to, da bi se smilil samemu sebi (4,13),
- nikoli ne obupam, poskušam znova in znova (4,10),
- pri delu in življenju me vodi strast in veselje (4,07),
- v življenju točno vem, kaj hočem (3,96),
- svojemu delu sem popolnoma predan in v njem uživam (3,94).

Dejavnik, ki niti ni niti je pomemben za zadovoljstvo in uspeh pa je »Sam poiščem izzive in priložnosti, da se dokažem« (3,82).



Slika 7: Zadovoljstvo in uspeh v življenju

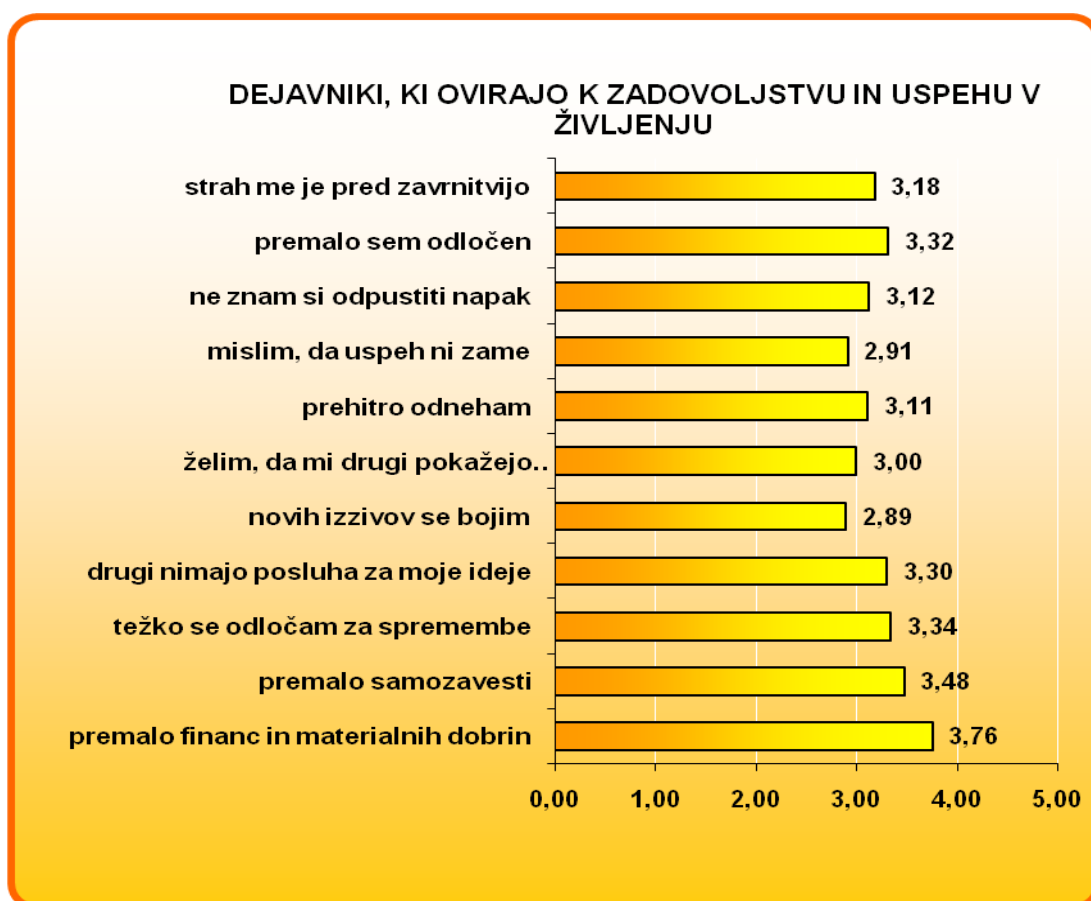
Vir: Lastni, 2010

- 8. Ugotovitev:** v osmem vprašanju smo želeli izvedeti, kateri so dejavniki, ki anketirance ovirajo na poti k zadovoljstvu in uspehu v življenju.

Ponujene so jim bile naslednje trditve, ki opisujejo dejavnike zadovoljstva v življenju:

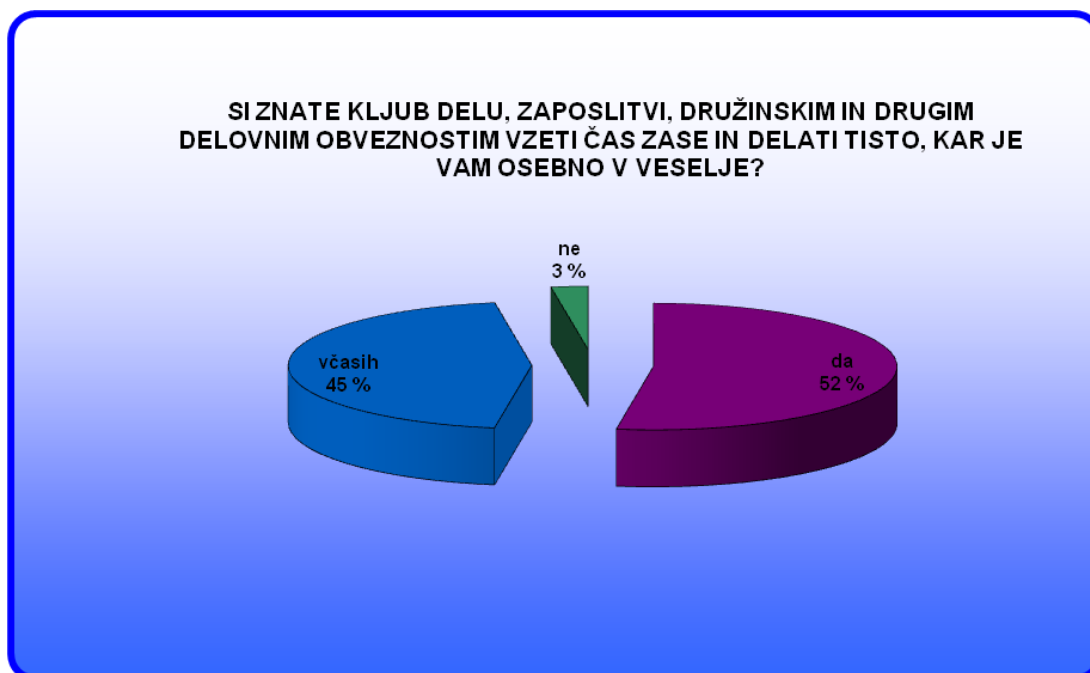
- premalo financ,
- premalo samozavesti,
- težko se odločam za spremembe,
- drugi nimajo posluha za moje ideje,
- novih izzivov se bojim,
- želim, da mi drugi pokažejo priložnosti,
- prehitro odneham,
- mislim, da uspeh ni zame,
- ne znam si odpustiti napak,
- premalo sem odločen in
- strah me je pred zavrnitvijo.

Glede na izračun srednjih vrednosti pri tem grafu ugotovimo, da nobena izmed trditev posebej ne izstopa, razen mogoče dejavnik, ki določa premalo financ in materialnih dobrin (3,76), in premalo samozavesti s srednjo vrednostjo 3,48. Naši anketiranci so na osnovi odgovorov pri tem anketnem vprašanju, izredno samoiniciativni in odgovorni. Za svoj uspeh in zadovoljstvo se ne ozirajo na zunanje dejavnike, marveč verjamejo vase in svoje sposobnosti.



Slika 8: Dejavniki, ki ovirajo k zadovoljstvu in uspehu v življenju
Vir: Lastni, 2010

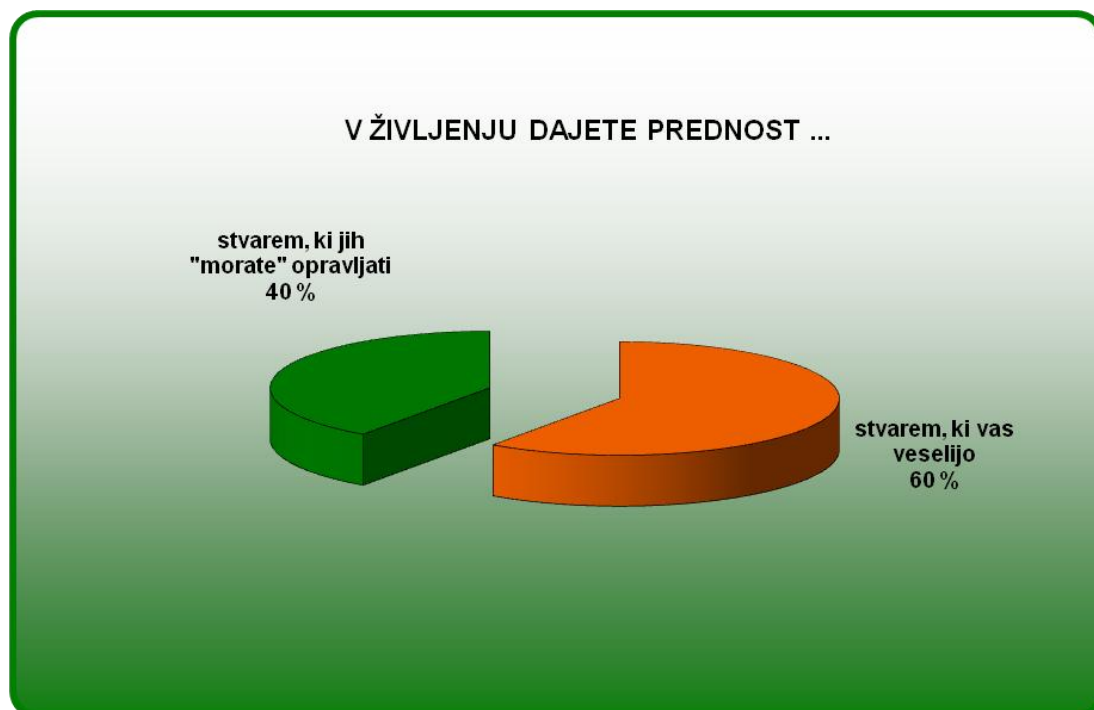
- 9. Ugotovitev:** v devetem vprašanju smo anketirance vprašali, ali si znajo kljub zaposlitvi, družinskim in drugim obveznostim vzeti čas zase in delati tisto, kar jim osebno veseli. Iz rezultatov ankete smo ugotovili, da je dobra polovica (53 %) anketirancev odgovorila, da si za stvari, ki so jim v osebno veselje, znajo vzeti čas. Slaba polovica (45 %) anketirancev si za dejavnosti oz. stvari, ki so jim v osebno veselje vzame čas včasih. Le 2 % anketirancev si časa za dejavnosti in stvari, ki so jim v osebno veselje, ne vzame.



Slika 9: Si znate kljub delu, zaposlitvi, družinskim in drugim delovnim obveznostim vzeti čas zase in delati tisto, kar je vam osebno v veselje?

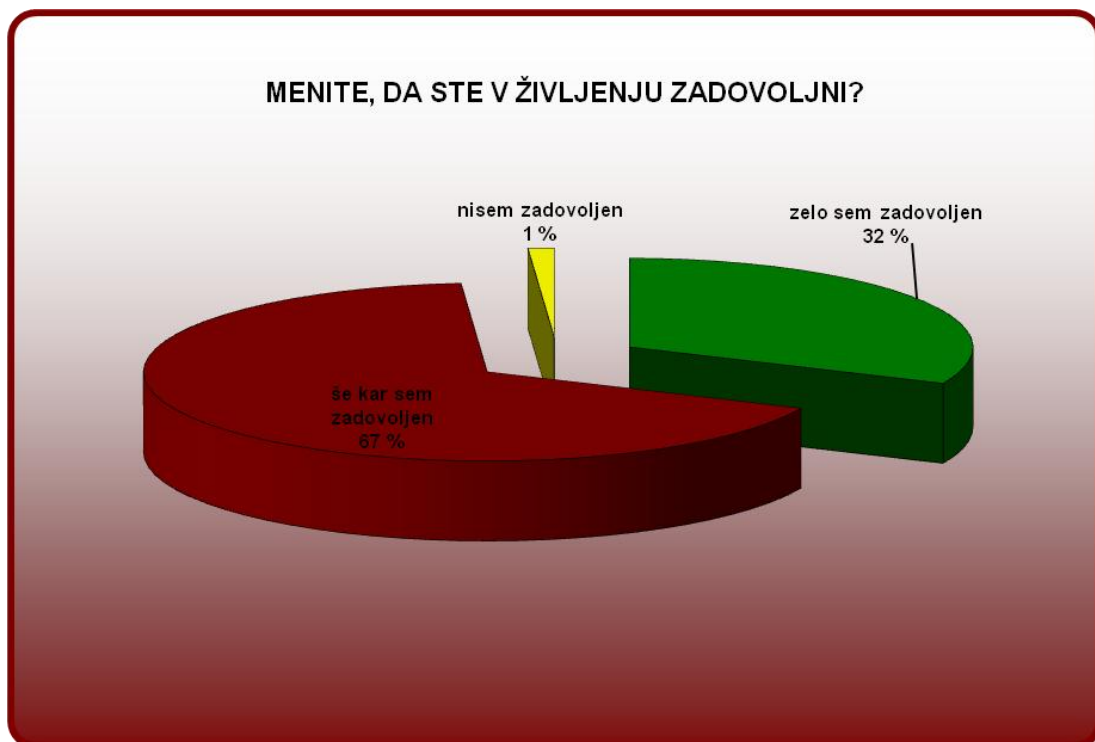
Vir: Lastni, 2010

10. Ugotovitev: v desetem vprašanju smo od anketirancev želeli izvedeti, kateri stvari v življenju dajejo prednost, ali so to stvari, ki jih v življenju morajo opravljati, ali pa so to stvari, ki jih v življenju veselijo. Zelo dobra polovica (60 %) anketirancev je odgovorila, da v življenju daje prednost stvarem, ki jih v življenju veselijo, slaba polovica (40 %) anketirancev pa daje prednost stvarem, ki jih morajo opravljati.



Slika 10: V življenju dajem prednost ...
Vir: Lastni, 2010

11. Ugotovitev: pri enajstem vprašanju smo od anketirancev želeli izvedeti, ali so v življenju zadovoljni. Približno tretjina anketirancev (32 %) je na vprašanje odgovorila, da so zelo zadovoljni. Dobri dve tretjini anketirancev (67 %) je na vprašanje odgovorilo, da so še kar zadovoljni, le odstotek anketirancev pa je odgovorilo, da v življenju niso zadovoljni.



Slika 11: Menite, da ste v življenju zadovoljni?
Vir: Lastni, 2010

9 ZAKLJUČEK

V zaključku diplomske naloge naj povzamemo skladnost teorije in prakse. Rezultati ankete potrjujejo celotni teoretični del. Če začnemo z dejavniki motiviranja na delovnem mestu, se odgovora dopolnjujeta. Delavec se v procesu dela v podjetju želi počutiti zaželenega, želi sodelovati pri uspehu podjetja, želi, da je njegovo delo opaženo in pohvaljeno. Želi se dobro počutiti v podjetju med svojimi nadrejenimi in sodelavci, za svoje delo pa želi biti tudi ustrezno in redno nagrajen.

Za lastnost vodje so anketiranci izbrali zaupanje zaposlenih, kar pomeni, da mu zaposleni zaupajo, se mu pustijo voditi, usmerjati, želijo, da jih vodja s svojim obnašanjem, svojo naravo dela in zgledom pri delu motivira.

Za dejavnik nezadovoljstva na delovnem mestu so anketiranci izbrali slab dohodek (zunanja motivacija), slabe odnose z nadrejenimi in premalo komunikacije v skupini. V teoretičnem delu naloge smo poudarili, kako pomembna je za dobro delo ravno komunikacija med zaposlenimi in vodjo.

V nadaljevanju teoretičnega dela diplomske naloge pa smo govorili o dejavnikih, ki uspeh in zadovoljstvo spodbujajo, in o dejavnikih, ki nas pri uspehu in zadovoljstvu ovirajo.

Namen diplomske naloge je bil ugotoviti, kaj loči uspešne ljudi od običajnih. Odgovor smo dobili. Zmagovalci poznajo pravila igre in imajo dober načrt. Ne glede na to, ali si prizadevamo za uspeh v odnosu, na delovnem mestu, v iskanju notranjega miru, velja upoštevati naslednje nasvete:

- najprej moramo vedeti, kaj bi radi dosegli,
- vedeti moramo kaj za nas pomeni uspeh,
- naredimo si načrt, tako bomo vedno vedeli, kaj moramo narediti in kdaj moramo to narediti, tako se bomo lažje uprli stranskim potem in ostali na poti,
- zavedati se moramo, da življenje ni samo zgodba o uspehu, zato ne odnehajmo ob prvih ovirah,
- dovolimo si, da se včasih zmotimo, nato si zagotovimo moči, da bomo lahko nadaljevali, naj nas vedno vodi strast, tako na poti kot na cilju,
- bodimo pripravljeni na tveganje, če je treba, izstopimo iz varnih vzorcev in naredimo korak naprej,
- obdajmo se z ljudmi, ki nam privoščijo uspeh, skupaj z nami bodo potovali proti našemu cilju,
- naredimo si seznam prednostnih stvari, tako bomo vedno vedeli, kaj moramo v nekem trenutku postaviti na prvo mesto,
- v svojem življenju moramo skrbeti za svoje čustveno, fizično in duhovno zdravje.

Zavedati se moramo, da kot odrasel človek odgovornost za svoje življenje nosimo sami. Nikogar ni, ki bi ga lahko krivili za svoj neuspeh.

Torej: cilj, želja, strast, vztrajanje, izogibanje oviram, pobiranje po padcih in nadaljevanje poti so ključni pri doseganju zadovoljstva in uspeha v življenju.

LITERATURA

Knjige:

- Anderson, S.: Poletite na vrh. Ljubljana: Lisac & Lisac, 2009.
- Hensley, D.: Pozitivna naravnost in ustvarjalnost pri delu: Ljubljana: Lisac & Lisac, 2008.
- Littauer, F.: Osebnostna sestavljanica: Ljubljana: Lisac & Lisac, 1999.
- Musek, J.: Osebnost. Ljubljana: Universum, 1982.
- Strokovna revija za ravnanje z ljudmi HRM, Planet GV, junij 2009.
- Svetic, T.: Vodenje s čustvi: diplomsko delo. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, 2003.
- Tracy, B.: Pot do uspeha. Bled: Vernar consulting, 1997.
- Vodopivec, M.: Interno gradivo pri predmetu Psihologija dela, 2007.
- Wood, R.: Ocenite svojo čustveno inteligenco. Ljubljana: Lisac & Lisac, 2004.

Spletne strani:

- <http://www.revija.mojedelo.com/karierni-razvoj/osebnostni-profil-uspešnega-vodje-824.aspx> (30. december 2009)
- <http://www.revija.mojedelo.com/karierni-razvoj/vodenje-glavni-vir-uspeha-232.aspx> (30. december 2009)
- <http://www.revija.mojedelo.com/hr/korporativni-trener-kdo-je-pravi-vodja-47.aspx> (30. december 2009)

PRILOGA: ANKETNI VPRAŠALNIK

ANKETNI VPRAŠALNIK

Pozdravljeni,

sem Bernarda Bobnar in zaključujem študij na Višji strokovni šoli B&B Kranj. Za potrebe diplomske naloge z naslovom "Zadovoljni ljudje so uspešni" želim izvesti anketo o vašem zadovoljstvu v življenju in pri delu. Prosim vas za sodelovanje pri anketi.

Vprašalnik je anonimen.

Za sodelovanje se vam najlepše zahvaljujem.

Bernarda Bobnar

Obkrožite izbran odgovor

1. Spol:

- a) ženski
- b) moški

2. Starost:

- a) do 25 let
- b) od 26 do 35 let
- c) od 36 do 45 let
- d) nad 46 let

3. Izobrazba:

- a) osnovna šola
- b) poklicna ali strokovna šola
- c) srednja šola
- d) višja ali visoka šola
- e) univerzitetna izobrazba ali več

4. Dejavniki motiviranja na delovnem mestu

Spodaj so navedene trditve, ki se nanašajo na dejavnike motiviranja na delovnem mestu. S pomočjo 5-stopenjske lestvice, prosim označite, koliko vas posamezen dejavnik motivira na delovnem mestu, tako da obkrožite ustrezno številko pri posamezni trditvi.

- 5 – me najbolj motivira
- 4 – me motivira
- 3 – niti eno niti drugo
- 2 – me malo motivira
- 1 – me sploh ne motivira

Višina osebnega dohodka.	5	4	3	2	1
Redni osebni dohodek.	5	4	3	2	1
Nagrade in pohvale za delovno uspešnost.	5	4	3	2	1
Delo, ki ga opravljam.	5	4	3	2	1
Dobri delovni pogoji.	5	4	3	2	1
Možnost napredovanja in osebni razvoj.	5	4	3	2	1
Dobri medsebojni odnosi.	5	4	3	2	1
Stalnost in varnost zaposlitve.	5	4	3	2	1
Dobra organizacija dela.	5	4	3	2	1

5. Lastnosti dobrega vodje

Spodaj so navedene trditve, ki se nanašajo na lastnosti dobrega vodje. S pomočjo 5-stopenjske lestvice ocenite vsako trditev glede na to, kako se vam posamezni dejavnik zdi pomemben za lastnost vodje, tako da obkrožite ustrezno številko pri posamezni trditvi.

- 5 – zelo pomembno
- 4 – pomembno
- 3 – niti eno niti drugo
- 2 – ni pomembno
- 1 – sploh ni pomembno

Zaveda se, da je dobro vodenje velika odgovornost.	5	4	3	2	1
Zastavljene ima jasne cilje glede dela.	5	4	3	2	1
Pri delu je strokoven.	5	4	3	2	1
Zna usmerjati in motivirati zaposlene.	5	4	3	2	1
Hitro rešuje ovire pri doseganju ciljev.	5	4	3	2	1
Dober vodja ima zaupanje podrejenih.	5	4	3	2	1
Zna pravilno razdeliti dela in naloge.	5	4	3	2	1
Pritiska na nas, da bi dosegli zastavljene cilje.	5	4	3	2	1

6. Nezadovoljstvo na delovnem mestu

Spodaj so navedene trditve, ki se nanašajo na dejavnike nezadovoljstva na delovnem mestu. Kako pomemben je posamezni dejavnik za nezadovoljstvo na delovnem mestu za vas, prosim označite s pomočjo 5-stopenjske lestvice, tako da obkrožite ustrezno številko pri posamezni trditvi.

- 5 – zelo pomemben
- 4 – pomemben
- 3 – niti eno niti drugo
- 2 – ni pomemben
- 1 – sploh ni pomemben

Slab dohodek.	5	4	3	2	1
Neprimerno delovno mesto za moj značaj in sposobnosti.	5	4	3	2	1
Slabi odnosi na delovnem mestu.	5	4	3	2	1

Odgovornost za odločitve nosim sam.	5	4	3	2	1
Slabi odnosi z nadrejenimi.	5	4	3	2	1
Nagrada ni.	5	4	3	2	1
Nepravilna razdelitev del in nalog.	5	4	3	2	1
Premalo komunikacije v skupini.	5	4	3	2	1
Ni možnosti za napredovanje.	5	4	3	2	1
Zaposlitev za določen čas.	5	4	3	2	1
Prevelika oddaljenost delovnega mesta.	5	4	3	2	1

7. Zadovoljstvo in uspeh v življenju

Spodaj so navedeni dejavniki, ki se nanašajo na zadovoljstvo in uspeh v življenju. S pomočjo 5-stopenjske lestvice označite pomembnost posameznega dejavnika za vaše zadovoljstvo in uspeh v življenju. Prosim vas, da obkrožite ustrezno številko pri posamezni trditvi.

- 5 – zelo pomembno
- 4 – pomembno
- 3 – niti eno niti drugo
- 2 – ni pomembno
- 1 – sploh ni pomembno

Za odločitve in spremembe v življenju se znam sam aktivirati.	5	4	3	2	1
Pri delu in življenju me vodi strast in veselje.	5	4	3	2	1
Sam poiščem izzive in priložnosti, da se dokažem.	5	4	3	2	1
V življenju točno vem, kaj hočem.	5	4	3	2	1
Na probleme gledam ustvarjalno in ne zapravljam čas za to, da se smilim sam sebi.	5	4	3	2	1
Verjamem v lastno zmožnost odločanja.	5	4	3	2	1
Nikoli ne obupam, poskušam znova in znova.	5	4	3	2	1
Svojemu delu sem popolnoma predan in v njem uživam.	5	4	3	2	1
Delujem s poštenim namenom.	5	4	3	2	1
Razmišljati znam tudi s srcem – čustvi.	5	4	3	2	1
Sam sem odgovoren za svoje življenje.	5	4	3	2	1
Popolnoma sem predan življenju.	5	4	3	2	1

8. Dejavniki, ki ovirajo k zadovoljstvu in uspehu v življenju

Spodaj so navedene trditve, ki se nanašajo na ovire pri doseganju zadovoljstva in uspeha v življenju. S pomočjo 5-stopenjske lestvice označite, koliko vas posamezni dejavnik ovira pri doseganju zadovoljstva in uspeha v življenju. Prosim vas, da obkrožite ustrezno številko pri posamezni trditvi.

- 5 – me najbolj ovira
- 4 – me ovira
- 3 – niti eno niti drugo
- 2 – me ne ovira
- 1 – sploh me ne ovira

Premalo financ in materialnih dobrin.	5	4	3	2	1
Premalo samozavesti.	5	4	3	2	1
Težko se odločam za spremembe.	5	4	3	2	1
Drugi nimajo posluha za moje ideje.	5	4	3	2	1
Novih izzivov se bojim.	5	4	3	2	1
Želim, da mi drugi pokažejo priložnosti.	5	4	3	2	1
Prehitro odneham.	5	4	3	2	1
Mislím, da uspeh ni zame.	5	4	3	2	1
Ne znam si odpustiti napak.	5	4	3	2	1
remalo sem odločen.	5	4	3	2	1
Strah me je pred zavrnitvijo.	5	4	3	2	1

9. Si znate kljub delu, zaposlitvi, družinskim in drugim delovnim obveznostim vzeti čas zase in delati tisto, kar je vam osebno v veselje?

(Izbrani odgovor obkrožite)

Da

Včasih

Ne

10. V življenju dajete prednost:

(Izbrani odgovor obkrožite)

- stvarém, ki vas veselijo
- stvarém, ki jih "morate" opravljati

11. Meníte, da ste v življenju zadovoljni?

(Izbran odgovor obkrožite)

-zelo sem zadovoljen

-še kar sem zadovoljen

-nisem zadovoljen

12. Želite dodati še kaj, kar v anketi ni omenjeno ?

Karkoli delaš, delaj s strastjo!

(Tomaž Humar)

Edini človek, ki lahko izboljša vaše življenje, ste vi sami.

(Dr. Phil McGraw)

Za sodelovanje pri izpolnjevanju ankete se vam najlepše zahvaljujem.