

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA SOCIALNO DELO

DIPLOMSKA NALOGA

MOTIVACIJA V DELOVNEM OKOLJU

(Primer študentskega dela v podjetju Valicon)

Mentor: doc.dr. Srečo Dragoš

Nathalie Horvat

Ljubljana 2008

PODATKI O DIPLOMSKI NALOGI

Ime in priimek: Nathalie Horvat

Naslov naloge: **Motivacija v delovnem okolju**
(**Primer študentskega dela v podjetju Valicon**)

Kraj: Ljubljana

Leto: 2008

Število strani: 62

Število slik: 0

Število tabel: 0

Število bibl. opomb: 0

Število prilog: 2

Število grafov: 14

Mentor: doc.dr. Srečo Dragoš

Deskriptorji:

motivacija, motivi, potrebe, delo, organizacija, študentsko delo, plača, zadovoljstvo, motivatorji

Povzetek:

Diplomska naloga vsebuje tri teoretična poglavja in eno raziskovalno. V prvem poglavju prikazuje vpliv motivacije na delo v povezavi z različnimi motivacijskimi teorijami. V drugem delu obravnava delovno okolje v navezavi s študentskim delom v podjetju Valicon. Predstavitev podjetja Valicon je pomembna za razumevanje same raziskave. Tretje poglavje opisuje vse segmente dela s poudarkom na študentskem delu v podjetju Valicon, kaj motivira študentsko delo in njegove pozitivne in negativne strani. Bistvo raziskovalnega dela je ugotoviti glavne vzroke za fluktuacijo študentov v podjetju Valicon.

Descriptors:

motivation, motives, needs, work, organization, student work, salary, satisfaction, motivators

Abstract:

Diploma has three theoretic parts and one research part. In its first part it shows how much the effect has the motivation to work. In its second part it shows a work environment and how student work is done in a company named Valicon. The presentation of the company Valicon is important for understanding the basic research. Its third part describes work or more important students work and its positive and negative sides. The most important thing of the research is, to find out what are the main reasons for fluctuation in Valicon.

KAZALO

PREDGOVOR.....	5
1 TEORETIČNI UVOD	6
2 MOTIVACIJA.....	7
2.1 MOTIVI IN POTREBE.....	7
2.1.1 Potrebe.....	7
2.1.2 Motivi	9
2.2 STRUKTURA MOTIVACIJE	11
2.3 MOTIVACIJSKE TEORIJE	12
2.3.1 Maslow	13
2.3.2 Herzberg	15
2.3.3 Alderfer.....	17
2.3.4 McClelland	18
2.3.5 Vroom.....	19
2.3.6 Latham in Locke.....	21
2.3.7 Adams.....	22
2.3.8 Skinner.....	23
2.3.9 McGregor	24
3 DELOVNO OKOLJE.....	25
3.1 ORGANIZACIJA.....	26
3.2 DELOVNE RAZMERE NA VALICONU	28
3.3 DELO NA VALICONU	29
3.3.1 Predstavitev podjetja Valicon.....	29
4 DELO	33
4.1 POJEM IN POMEN DELA.....	33
4.2 ŠTUDENTSKO DELO	34
5 METODOLOGIJA	36
5.1 NAMEN IN CILJ RAZISKAVE.....	36
5.2 VRSTA RAZISKAVE	37
5.3 MERSKI INŠTRUMENT	37
5.4 POPULACIJA IN VZOREC	37
5.5 ZBIRANJE PODATKOV	38
5.6 OBDELAVA PODATKOV	38
6 RAZISKOVALNI DEL.....	39
6.1 VIDIKI ISKANJA ZAPOSILITEV ŠTUDENTOV PREKO ŠTUDENTSKEGA SREVISA GLEDE NA VRSTO DELA	39
6.2 VIDIKI ZA IZBIRO PODJETJA PRI ISKANJU ZAPOSILITVE PREKO ŠTUDENTSKEGA SERVISA	40
6.3 VIDIKI RAZMER NA DELOVNEM MESTU	42
6.4 POMEMBNOST DELA PREKO ŠTUDENTSKEGA DELA ZA ŠTUDENTE	43
6.5 ZADOVOLJSTVO Z VIDIKI DELA NA VALICONU	45

6.6	PREDNOST ŠTUDENTSKEGA DELA V PRIMERJAVI Z REDNO ZAPOSLOTVIJO.....	46
6.7	SLABOSTI ŠTUDENTSKEGA DELA V PRIMERJAVI Z REDNO ZAPOSLOTVIJO.....	48
6.8	VIDIKI DELOVNIH RAZMER NA VALICONU	50
6.9	STATISTIČNI PODATKI	51
6.10	SKLEPNE UGOTOVITVE.....	53
7	POVZETEK	54
8	VIRI IN LITERATURA.....	57
8.1	LITERATURA	57
8.2	INTERNETNI VIRI	58
9	DODATEK.....	59
9.1	PRILOGA 1: Vprašalnik	59
9.2	PRILOGA 2.....	64

PREDGOVOR

V podjetju Valicon opravljam delo preko študentskega servisa. Sem nadzornica telefonskih anketarjev. To delo opravljam že pet let, torej ves čas študija. Pri svojem delu sem opazila razlike v odnosu do dela med študenti in redno zaposlenimi. V okviru svoje študijske smeri v socialnem delu, delo z mladimi, sem večkrat razmišljala o tem, da študentje veliko časa preživijo v delovnem okolju, zato je pomembno, kako so zadovoljni oziroma nezadovoljni s svojim delom. V zvezi s tem sem želela ugotoviti, kaj študente in dijake motivira za delo. V raziskovalnem delu diplomske naloge si zadala nalogo, da ugotovim, kateri so bistveni razlogi za fluktuacijo študentov. Študentje so pogosto odpovedovali delo, prav tako niso imeli interesa ostati dlje časa v podjetju, kljub možnosti napredovanja in dolgoročnega dela. Želela sem najti morebitne motivatorje, ki bi pripomogli k drugačnemu odnosu do dela in povečali občutek pripadnosti podjetju. V sami nalogi predstavljam tiste motivacijske teorije, ki so pomembne za razumevanje dela v delovnem okolju.

Pri pripravi diplomske naloge se najlepše zahvaljujem svojemu mentorju za vso pomoč in podporo. Prav tako se zahvaljujem podjetju Valicon, ki mi je dovolilo izvajanje anketiranja študentov ter vsem študentom, ki so prispevali k raziskavi.

Prav posebna zahvala pa velja vsem sodelavcem za ogromno razumevanja, pomoči in potrpežljivosti v času študija in pri pisanju diplomske naloge.

1 TEORETIČNI UVOD

Cilj in namen diplomskega dela je analiza strukture motivov, ki vplivajo na delovanje študentov in dijakov na delo v podjetju Valicon, kar sem izvedla z anketo, katere rezultate sem nato ustrezno ovrednotila in komentirala. Poleg tega je bil cilj dela tudi analizirati značilnosti organizacijske kulture na motivacijske dejavnike in motivacijo zaposlenih.

Glede na nekatera teoretična izhodišča predvidevam, da je v posameznih primerih motiviranja težko uporabiti izključno eno motivacijsko teorijo in da so takšni primeri redki. Za poglobljen opis nekega motivacijskega primera predvidevam, da je potrebno upoštevati zaključke različnih motivacijskih teorij in jih ustrezno prilagoditi. Razlog je predvsem ta, da smo ljudje miselna in socialna bitja in se med seboj razlikujemo, hkrati pa moramo upoštevati tudi razvoj družbe kot takšne in z njo povezane vrednotami.

Za boljše razumevanje konkretne tematike bom nalogo razdelila na več poglavij, med njimi bo eno namenjeno raziskovalnemu delu. Prvo poglavje opisuje motivacijo s podrobnejšim opisom samih motivov in potreb. Spoznali bomo tiste motivacijske teorije, ki obravnavajo motivacijo pri delu. Naslednje poglavje je namenjeno predstavitvi delovnega okolja ter kakšen vpliv ima na delo in zaposlenega. Spoznali bomo tudi pomen organizacije in vpliv le te v podjetju Valicon. Podjetje Valicon bom predstavila z namenom razumevanja raziskave, ki je bila opravljena v njem, glede študentskega dela.

Bistvo tretjega poglavja je predstavitev pojma dela kot takega. Opredelila bom študentsko delo, njegove prednosti in slabosti.

Diplomsko delo bom zaključila s predstavitvijo rezultatov, ugotovitev in s komentarjem. Na koncu bom na osnovi dela podala zaključne misli in priporočila izboljšavo.

2 MOTIVACIJA

Pojem motivacija izhaja iz latinske besede *movere*, ki pomeni premik, korak, akcija. V današnji moderni družbi delo in zaposlitev pomenita pomemben center in ekscentrično potrebo za življenje ljudi. Vedno več časa preživimo na delu. Poraja se nam vprašanje, ali pomeni potreba po delu več kot zgolj služenje denarja? Na to je odgovorila raziskava Petra Warra, ki je leta 1982 anketiral zaposlene v Veliki Britaniji. Njegovo hipotetično vprašanje je bilo: »Ali bi delali in hodili v službo, tudi če bi bili finančno in gmotno preskrbljeni?« Odgovor je za marsikoga presenetljiv, saj je 69% moških in 65% žensk odgovorilo pritrdilno. To ne pomeni, da ljudje uživajo v delu z vseh vidikov, niti ne pomeni, da delo cenijo bolj od drugih aktivnosti. Ta rezultat raziskave podpira miselnost, da igra delo pomembno vlogo v življenju posameznika in mu hkrati omogoča zadovoljitev različnih potreb, ne samo finančnih (Hodgets, 1991, str. 129).

Celotno problematiko povezave potreb, motiviranja in odziva vedenja so in še vedno raziskujejo psihologi. Posledično je bilo razvitih vrste motivacijskih in vedenjskih teorij, ki pojasnjujejo to področje. V naslednjih podpoglavjih nameravam navesti samo poglavitne povzetke tistih teorij, ki so potrebne za razumevanje te diplomske naloge.

2.1 MOTIVI IN POTREBE

2.1.1 Potrebe

Poznamo različne vrste potreb. Ljudje imamo različne vrste potreb, ki jih opazimo in zaznamo v fazi, ko občutimo, da niso v popolnosti zadovoljene. Nezadovoljeno potrebo razumemo kot notranjo spodbudo za delovanje, ki izvira iz človekove notranjosti, oziroma njegove psihe. Deluje v smeri pridobivanja sredstev za zadovoljitev potrebe, torej deluje v smeri cilja (Rozman, Kovač, Koletnik, 1993, str. 237).

Vsekakor se potrebe izražajo tudi pri zaposlenih in vodilni v podjetjih morajo najprej ugotoviti katere potrebe si posamezni zaposleni želi zadovoljiti in jih ustrezno rangirati. Na podlagi tega lahko ugotovijo, kaj zaposlenega sploh motivira in kakšni so njegovi interesi na področju dela. Največji uspeh podjetja dosežemo takrat, ko je delovanje zaposlenega usmerjeno v zagotovitev svojih potreb, hkrati pa deluje v skladu z željami in cilji organizacije (George, Jones, 1999, str. 191).

Potrebe zaradi boljše preglednosti razvrščamo v skupine in s tem dobimo njihovo klasifikacijo. Strokovnjaki navajajo različne klasifikacije potreb. Najenostavnejša razdelitev vseh potreb zajema primarne potrebe, ki so osnovne in fiziološke, in sekundarne potrebe, ki so odvisne od posameznikove osebnosti, njegove psihe in družbenega okolja v katerem človek živi, kamor spadajo tudi navade in kultura (Rozman, Kovač, Koletnik, 1993, str. 237).

Na osnovi vloge, nastanka in razširjenosti teh potreb lahko opredelimo tri osnovne silnice človekovega delovanja (Lipičnik, 1998, str. 157):

- a) Primarne biološke potrebe. Te potrebe enostavno so in jih moramo zadovoljiti (npr. hrana, voda, fizična celovitost, počitek, spanje, ...). So pomembne za preživetje in se nahajajo v vsakem človeku.
- b) Socialne potrebe. Potrebno jih je zadovoljiti, ker v nasprotnem primeru pride do vedenjskih odstopanj in nelagodja (na primer uveljavljanje, družba, socialno okolje...).
- c) Motivi vplivajo na človeško vedenje (interesi, stališča, navade, ...) in spodbujajo človeško aktivnost. Ob izpolnitvi le-teh mu povzročajo zadovoljstvo. Hkrati so ti motivi individualni in pridobljeni. Večinoma jih narekuje okolje, v katerem človek živi in deluje in se nanašajo na socialni del človekovega življenja.

Potrebe lahko zadovoljujemo na podlagi prirojenih ali pridobljenih znanj in izkušenj ali z ostalimi možnimi alternativnimi načini zadovoljevanja takšne potrebe. Za vsakega od teh načinov lahko predvidimo možne posledice in končno izberemo eno od možnih poti za katero menimo, da je najugodnejša za uresničitev cilja tistega delovanja, ki ga zbudi proces motivacije (Lipičnik, 1998, str.157).

2.1.2 Motivi

Osnovno vprašanje v raziskavah motivacije je še vedno, zakaj nekdo tako deluje in ne kako nekdo sprejema ali zaznava. S tem se kaže težnja bodočega raziskovanja predvsem v smeri uporabne raziskave motivacije, ki bi omogočila usmerjeno delovanje predvsem zaposlenih.

Številna preučevanja na področju motivacije so privedla strokovnjake do zelo pomembnega sklepa: niti ena sama človekova aktivnost, tako tudi delo ne, ni nikoli spodbujena z enim samim, temveč številnimi zelo zapletenimi, poznanimi in nepoznanimi dejavniki (Lipičnik, 2002, str 155).

Vsaka oseba razvija določena motivacijska gonila, ki so produkt kulturnega okolja v katerem oseba živi, ter vplivajo tudi na način videnja in sprejemanja dela in življenja kot takšnega. Uvrstimo jih lahko v naslednje štiri skupine:

- motivacija po dosežkih,
- motivacija po sodelovanju,
- motivacija po tekmovanju in
- motivacija po moči (Newstrom, Davis, 1993, str.123).

Ne glede, da se zelo malo človeških aktivnosti izvede brez motivacije, so praktično vsa zavestna dejanja posledica motivacije (Newstrom, Davis, 1993, str.122).

Motivacija je usmerjanje človekove aktivnosti k želenim ciljem s pomočjo njegovih nezadovoljenih potreb. Vsaka akcija, ki jo nekdo začne, je spodbujena od ene ali več potreb, ki usmerjajo aktivnost posameznika k želenemu cilju ali sredstvu za zadovoljitev potreb. V osnovi je mehanizem motiviranja individualen in ker je to psihični mehanizem, spada le-ta v predmet preučevanja psihologije. Z motivacijo in mehanizmom motiviranja so se veliko ukvarjali vedenjski psihologi. Osnovna psihološka predpostavka določa, da je vedenje funkcija vzajemnega delovanja in vpliva osebnosti z okolico (Lipovec, 1987, str. 111).

Ena izmed implikacij je, da je vedenje indirektno določeno z medsebojnimi učinki osebnosti in okolice. V strokovni literaturi obstaja veliko definicij pojma motivacije kot so:

- Motivacija je osebna pripravljenost prizadevati si za visok nivo napora usmerjenega v cilje organizacije, pogojeno s hkratno zmožnostjo zadovoljitve nekaterih individualnih potreb (Hodgets, 1991, str. 129).
- Motivacija je proces, ki se prične s fiziološkim ali psihološkim pomanjkanjem ali potrebo in aktivira vedenje ali gonilo usmerjeno proti cilju (DuBrin, 1984, str 117).
- Motivacija je lahko določena kot psihološka sila znotraj osebe, ki določa usmeritev vedenja v organizaciji, nivo vloženega napora in vztrajnost osebe pri reševanju ovir (George, Jones, 1999, str.161).

Motivacijski psihologi pri analizi motivacije upoštevajo, opazujejo in analizirajo naslednje karakteristike vedenja glede na dani dražljaj:

- izbira vedenja; kaj posameznik počneja, njegove aktivnosti,
- latenca; koliko časa je od podanega dražljaja potrebno za odziv,
- intenzivnost; kako močno vpliva na vedenje,
- vztrajnost; koliko časa posameznik ostane aktiven od podanega dražljaja,
- emocijske reakcije; kaj posameznik občuti pred, med in po končanem vedenju (Weiner, 1992, str.2).

Delovne naloge so povezane z nagradami, ki za zaposlene pomenijo njihov cilj, oziroma sredstvo za zadovoljitev potrebe. V zadnjem času se je uveljavil pojem psihološke pogodbe, ki vpliva na to, kaj bo zaposleni dajal podjetju in kaj pričakoval v zamenjavo za svoj vložek. Pogoji za uspešno delovanje podjetja pa je predvsem v pravilnem usklajevanju ciljev podjetja in individualnih ciljev zaposlenih. Cilji torej predstavljajo spodbujevalne ali motivacijske dejavnike, ki sprožajo in usmerjajo delovanje zaposlenih (Zupan, 2001, str. 60).

Vsak vodja mora načine motiviranja prilagoditi sodelavcem in okolju, v katerem delajo. To pa pomeni, da jih mora dobro poznati in vedeti, kaj je zanje pomembno. Na ta način prispeva k ustvarjanju notranje motivacije, na katero po Hackmanu in Oldhamu vplivajo naslednje značilnosti:

- a) raznovrstnost znanj in spretnosti, ki jih potrebujemo za delo,
- b) celovitost nalog,
- c) pomembnost nalog za podjetje,
- d) samostojnost pri delu,
- e) povratne informacije o delu.

Vse te značilnosti dela ustvarjajo ključna psihološka stanja, ki vodijo k notranji motivaciji, zadovoljstvu pri delu in visoki storilnosti. Zadovoljni delavci so lahko visoko, nizko ali povprečno uspešni. Številne raziskave niso potrdile povezave med zadovoljstvom zaposlenih in večjo uspešnostjo. Drži pa obratna povezava, da uspešnost pri delu vodi do večjega zadovoljstva, ki potem v povratni povezavi spet vpliva na večjo uspešnost (Zupan, 2001, str. 59).

Vse te vrednote so tesno povezane z motiviranjem in so odvisne predvsem od posameznika ter se skozi čas in razvoj družbe spreminjajo. Pomembno je najti odgovor na vprašanje, kako pritegniti zaposlene, da se bodo identificirali s ciljem podjetja in tako dosegli boljše rezultate. Odgovor je možno najti v načinu motiviranja (Rozman, 2000, str. 66).

2.2 STRUKTURA MOTIVACIJE

V vsaki družbi in podjetju so cilji in potrebe posameznikov na nek način medsebojno povezani zaradi individualnih razlik in medsebojnega omejevanja ciljev in potreb. Iz teh razmerij nastaja mreža ali struktura potreb in ciljev vseh posameznikov v podjetju. Takšna struktura potreb in ciljev izraža medsebojna razmerja interesov ljudi v podjetju, ki jo imenujemo tudi mreža motivacijskih razmerij ali tudi motivacijska struktura in temelji na

mehanizmu motiviranja. To pa že spada v predmet preučevanja organizacijskih ved (Lipovec, 1987, str. 110).

Uspešno delovanje kulture podjetja ustvarja tudi notranjo motivacijo. V idealnih primerih zaposleni pri oblikovanju in uresničevanju lastnih ciljev zavestno ali podzavestno delujejo kot oblikovalci in izvajalci ciljev podjetja. Motivacija posameznika ni odvisna samo od družbe, temveč je tudi družbeno pogojena. Socialne razmere v družbi in razmerja med skupinami ter posamezniki vplivajo na določanje potrebe posameznika in način njihove zadovoljitve. Pri tem se bodo medsebojno omejevali v delovanju, kar bo hkrati pomenilo tudi medsebojno omejevanje pri možnostih za uresničitev ciljev (Lipičnik, 1994, str. 242).

2.3 MOTIVACIJSKE TEORIJE

Združitev skupnih osnovnih konceptov motivacije v razumen okvir je zelo težavno, zato so se pojavile različne teorije in pristopi. Pri študiju motivacije v organizacijah tipično vključijo v poštrev tako psihološke kakor tudi vodstvene pristope (Hodgetts, 1991, str. 130).

Prve resnejše in tudi uporabne raziskave človeškega vedenja v povezavi z motivacijo segajo v začetek prejšnjega stoletja z delom psihoanalitika Sigmunda Freuda. Njegovo delo je bilo prvinsko usmerjeno v bazične psihoanalitične raziskave. Kasnejši raziskovalci, ki so izhajali predvsem s področja ZDA, so začeli bolj podrobno raziskovati motivacijo, motivacijske dejavnike in vplive na delovanje zaposlenih. Na osnovi teh raziskovanj so nastali prvi zaključki in dognanja, ki so bili združeni v posameznih motivacijskih teorijah.

Vsebinske motivacijske teorije so prve izmed teorij, katerih namen je bil tudi uporaba pri analizi vedenja zaposlenih v podjetjih in naj bi bile v pomoč tudi vodilnim pri delu z zaposlenimi. Poskušajo pojasniti področja vedenja posameznikov predvsem s stališča kaj izzove, spodbudi ali prične novo vedenje. Osnovane so na elementih, ki povzročijo vedenjske spremembe in zaporedje procesov, kot so usmeritev in izbira vedenjskih vzorcev (Hodgetts, 1991, str. 131).

Procesni motivacijski modeli so načeloma bolj zapleteni kot vsebinske motivacijske teorije. Osnovne kognitivne motivacijske teorije so:

a) Vsebinske motivacijske teorije - glavni predstavniki:

- Maslowa motivacijska teorija,
- Alderferova ERG teorija,
- Herzbergova dvofaktorska teorija,
- McClellandova motivacijska teorija.

b) Procesne teorije - glavni predstavniki:

- teorija pričakovanja,
- teorija cilja (goal Setting - Latham in Locke),
- teorija enakosti,
- teorija okrepitve.

Okrepitveni motivacijski modeli se nanašajo na modifikacijo in spremembe organizacijskega vedenja (DuBrin 1984. str.109). Bolj kot na notranje človeške vzroke in reakcije se usmerjajo na okoljske faktorje in organizacijske dejavnike. Ta model poudarja, da se ljudje usmerimo v motivirano vedenje v primeru, ko za to pričakujemo ustrezno nagrado. Vodilni po tem motivacijskem pristopu raje uporabljajo sistem nagrajevanja in kaznovanja, kakor pa da analizirajo potrebe in motive zaposlenih. Najbolj znana teorija s tega področja je teorija vedenjskih sprememb. Primer je lahko teorija potreb, na osnovi katere se lahko določi način nagrajevanja, da spodbudi določene vedenjske oblike. Kljub dvema različnima pristopoma teorij k motivacijskim modelom, se v praksi mnogokrat združita v celovit pristop k motivaciji zaposlenih (DuBrin, 1984, str. 109).

2.3.1 Maslow

Klinični psiholog Abraham Maslow, ki je preučeval motive z vidika človekovih potreb, njihove ravni in pomen časovne razsežnosti je razvil eno prvih in pomembnejših motivacijskih teorij. V njej je razvil dva koncepta (Hodgetts, 1991, str.130):

- a) obstaja pet temeljnih skupin potreb (fiziološke potrebe, potrebe po varnosti, socialne potrebe, potrebe po spoštovanju in potrebe po samouresničevanju),
- b) temeljne potrebe so med seboj v hierarhičnem razmerju.

V skladu z njegovo teorijo obstaja hierarhija potreb, ki se hierarhično dopolnjujejo, saj zadovoljitev posamezne potrebe sproži novo zahtevo. Ljudje težimo k zadovoljevanju potreb na višjem nivoju le, če zadovoljimo potrebe na nižjem nivoju. Razvrstil jih je v naslednjih pet skupin (Hersey, Blanchard, 1982, str.27).

- a) Primarne potrebe morajo biti zadovoljene najprej (eksistenčne: potreba po hrani, vodi, zraku, bivališču), zato predstavljajo prvi nivo potreb, ki mu sledijo štirje nivoji sekundarnih potreb. Veliko teh potreb je možno zadovoljiti s plačo, ki jo zaposleni dobijo na osnovi opravljenega dela.
- b) Potrebe po varnosti nastopijo, ko so izpolnjene fiziološke potrebe. Te potrebe nastajajo zato, ker smo ljudje drug od drugega zelo odvisni. Tu ne gre samo za življenje ali imetje, temveč tudi za stalnost zaposlitve, možnost napredovanja, delovne pogoje.
- c) Socialne potrebe so tesno povezane z željo človeka po ljubezni, pripadnosti, medsebojni komunikaciji in osebnih stikih. Človek je socialno bitje, zato želi biti družbeno sprejet in upoštevan.
- d) Potrebe po samospoštovanju se nanašajo na željo človeka po tem, da ga drugi spoštujejo in cenijo in da lahko spoštujejo sami sebe. Zato si prizadevajo dobiti pozitivno podobo, da bi si med znanci pridobili večji ugled, priznanje, moč, upoštevanje.
- e) Potrebe po samouresničevanju so na vrhu piramide in predstavljajo težnjo posameznika, da bi delal to, za kar je sposoben. Gre za posameznikovo potrebo, da v celoti izrazi svojo osebnost, potrebo po smislu in izpolnitvi lastnih življenjskih ciljev.

Prve tri predstavljajo potrebe nižjega reda, ostali dve pa je uvrstil med potrebe višjega reda. Po tej teoriji zadovoljena potreba ne more več motivirati človeka k delovanju, ker ni več potrebe, da bi jo še nadalje zadovoljeval. Ko je zadovoljena potreba na nižji ravni, prične

človeka spodbujati naslednja, višja vrsta potreb glede na hierarhično lestvico. V večini primerov večje število potreb deluje na vedenje posameznika. Za zadovoljevanje višjih skupin potreb obstaja več možnih načinov kot npr. pri zadovoljevanju nižjih (Hodgetts, 1991, str.132).

Motivacija zaposlenega se dviguje z možnostjo zadovoljitve potreb, saj več in bolje kot jih lahko zadovolji, bolj bo motiviran za delo. Vključevanje posameznika v podjetje je ključnega pomena za zadovoljevanje potreb. S tem se večja njegovo zadovoljstvo in dojemljivost za zahteve in cilje, ki jih ima organizacija do njega. Vendar pa je pogosto napačno mnenje vodij, da lahko zaposlene najbolj motivirajo le z višino plače. Če nimamo zadovoljenih svojih osnovnih eksistenčnih potreb, nam plača predstavlja močan motivator v primeru, da jih lahko z njo zadovoljimo. Ko pa imamo življenjske potrebe zagotovljene, nas motivirajo predvsem drugi dejavniki.

Obstajajo šibki dokazi o samo petih hierarhičnih nivojih potreb, hkrati pa ni enotnega mnenja, da zadovoljitev nižje potrebe avtomatično aktivira višjo. Maslowo teorijo so kritično ocenili in ji očitajo preveliko poenostavitev, saj potrebe niso tako enovite in hierarhično toge kot trdi Maslow. V sami teoriji so premalo upoštevani tudi časovno, razvojno in geografsko kulturno opredeljeni elementi in vplivi (Hersey, Blanchard, 1982, str. 29).

2.3.2 Herzberg

Ugotovil je, da na zadovoljstvo in motivacijo pri delu vplivajo drugi in drugačni dejavniki kot pa na nezadovoljstvo pri delu. Herzberg je raziskoval vpliv zadovoljstva pri delu na učinkovitost in motiviranost zaposlenih. Herzberg govori o dveh skupinah potreb.

Prva skupina vsebuje človeške prvinske nagone, kot npr. potrebo izogniti se bolečini in priučene potrebe, ki jih pogojujejo osnovne biološke potrebe (npr. denar potrebujemo za nakup hrane). Druga skupina potreb se nanaša na človekovo pozitivno naravo, to je osebnostna rast na osnovi svojih dosežkov. Potrebe iz prve skupine izhajajo iz delovnega

okolja, potrebe druge skupine pa je moč zadovoljiti z vsebino dela, ki omogoča osebnostno rast (Miner, 1980, str. 77).

Zadovoljstva pri delu in pozitivni občutki glede dela v povezavi s samo vsebino dela samega je imenoval motivatorji. Ti se odražajo kot rezultat dosežene uspešnosti, priznanja za rezultate, zanimivega dela, odgovornosti in napredovanja. Teh pet faktorjev je tesno povezanih tako konceptualno kot empirično. Njihova prisotnost pri delu je izražena v temeljnih potrebah posameznika, iz česar sledijo pozitivni občutki ter povečana storilnost. Te temeljne potrebe so tiste, ki se nanašajo na osebnostno rast in izpopolnjevanje (Hodgetts, 1991, str. 137).

Elemente nezadovoljstva pri delu po drugi strani povzroča drug niz dejavnikov, ki vsi označujejo kontekst, v katerem se delo opravlja. Poimenoval jih je higieniki in obsegajo višino zaslužka, medosebne odnose, politiko podjetja, položaj in varnost zaposlitve, kontrolo dela, delovne razmere in organizacijo podjetja. Kadar so ustrezno prilagojeni, lahko ti faktorji do neke mere vplivajo na odpravo nezadovoljstva pri delu in povečanje storilnosti. Sami po sebi ne morejo ustvariti tistih pozitivnih učinkov in visokih nivojev storilnosti, ki so potencialno mogoči. Za doseganje teh potencialov se mora management preusmeriti in prenesti poudarek na motivacijo.

Higieniki so potrebni, vendar pa na zadovoljstvo pri delu vplivajo le v omejenem obsegu in ne motivirajo (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1994, str. 154). Če obstajajo, ljudje niso nezadovoljni, njihov izostanek po povzroči nezadovoljstvo. Njihova prisotnost v večji meri ne povzroči dodatne motivacije. Herzberg pravi, da je delovna mesta potrebno na novo organizirati tako, da se poveča maksimalna zmožnost delavcev za doseg ciljev, ki so pomembno povezani z opravljanjem dela. Pri tem poudarja zlasti to, da mora imeti posameznik določen obseg nadzora nad načinom, kako se delo opravlja, če hoče doseči občutek uspeha ter osebnostnega razvoja.

Za uspešno delo sta pomembna oba dejavnika. Pri odkrivanju motivacijskih dejavnikov moramo vedno izhajati iz vidika tistih, ki jih motiviramo, torej zaposlenih. Vodja nezadovoljstvo zaposlenega z delovnim okoljem odpravi tako, da izboljša higienike. Če pa želi učinkovitost zaposlenih povečati pa uporabi motivatorje. Večina dejavnikov deluje kot

higienik in kot motivator, kar omogoča podjetjem, da z različnimi motivacijskimi orodji hkrati spodbujajo tako zadovoljstvo kot tudi motivacijo zaposlenih pri delu.

Sodobni kritiki očitajo tej teoriji, da je sama problematika motivacije preveč enostavno zajeta. Novejše raziskave so nakazale nekatere pomanjkljivosti v tej teoriji. Teorijo v znanstvenih krogih niso empirično preverjali in jo ustrezno dokazali. Kot primer, so med drugim ugotovili, da je plača tudi močan motivator. Za nekoga s finančnimi problemi ali nekaterimi cilji, ki jih lahko zagotovi z denarjem, predstavlja plača vsekakor ustrezen motivator. Ugotovili so, da je potrebno upoštevati tudi individualne posebnosti zaposlenih (DuBrin, 1984, str. 114).

Maslow je izhajal iz potreb, medtem ko Herzberg iz ciljev.

2.3.3 Alderfer

Alderfer je razvil ERG (Existence, Relatedness, Growth) teorijo, ki jo smatramo kot dopolnilo Maslowove in Herzbergove motivacijske teorije. Oblikoval je model potreb, ki je usklajen s sodobnimi empiričnimi raziskavami ter vanj vključil tudi pomen in element frustracije in zadovoljstva (Hodgetts, 1991, str. 134).

Določil je tri skupine temeljnih potreb:

- a) Potrebe po obstoju. To so potrebe, ki se nanašajo na izpolnjevanje osnovnih, materialnih in eksistenčnih potreb. V to skupino uvrščamo potrebe, ki jih je Maslow obravnaval kot fiziološke potrebe in potrebe po varnosti. Tu poleg osnovnih potreb za preživetje, kot so npr. potreba po hrani, pijači in obleki, vključujemo še potrebe po telesni in duševni varnosti, kot so npr. pravica do dela, lastnine, razne vrste zaščite, ...
- b) Potrebe po povezovanju z drugimi ljudmi. Ta skupina vključuje potrebe, ki so povezane z željo ljudi po vzdrževanju pomembnih medsebojnih odnosov. Te potrebe ustrezajo Maslowovim socialnim potrebam in tistemu delu potreb, ki se nanaša na željo človeka, da bi ga ljudje spoštovali.

- c) Potrebe po razvoju odražajo človekovo željo po osebnem razvoju. V to skupino je Alderfer uvrstil notranjo sestavino Maslowih potreb po spoštovanju ter potrebe po samouresničevanju (Hodgetts, 1991, str. 134).

Hierarhija potreb, ki jo uvaja, ni absolutna, saj dopušča, da naj bi osebo istočasno motivirale potrebe na različnih ravneh. Ta teorija upošteva, da se lahko vse tri skupine potreb pojavijo hkrati. Prav tako upošteva individualne razlike med posamezniki, ter dejstvo, da na prednost zadovoljevanja potreb vplivata tudi različno kulturno okolje in posameznikova izobrazba (Treven, 1998, str. 119).

2.3.4 McClelland

David McClelland je desetletja preučeval željo posameznika po dosežkih. McClellandova teorija motivacije sloni na prepričanju, da so določene potrebe pridobljene ali priučene s pomočjo kulturnih dejavnikov, med katere spadajo tudi vpliv televizije, družine in družbe. V ta namen je razvil posebno teorijo, ki jo je razčlenil na tri bistvene potrebe človeka (Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1994, str. 157).

- a) Potreba po dosežkih

To potrebo najdemo pri osebah z željo opravljati dela, ki jim predstavljajo izziv, s tem pa tak človek teži tudi k odličnosti izpolnjevanja svojih nalog. Spraševal se je, kaj ljudi spodbuja oziroma katere so karakteristike ljudi z visokimi dosežki. Njegovi zaključki glede teh ljudi so (Hodgetts, 1991, str. 135):

- Prevzemajo osebno odgovornost za delovanje in imajo veliko mero samozaupanja.
- Pri delu in odločitvah delujejo v okviru zmernih rizikov. Delo v takšnem okviru je lahko neuspešno, kar deluje motivacijsko negativno.
- Želijo dobiti konkreten odgovor in rezultate za njihovo delo.

Takšna oseba se rada znajde v situacijah, kjer je osebno odgovorna za rezultate, vendar je zanjo izrednega pomena povratna informacija o rezultatih, pridobljenih

z njenim delom. Razmišlja, kako bi delo opravila še bolje in s tem tudi napredovala.

b) Potreba po sodelovanju

To potrebo ima oseba, ki se usmerja predvsem k snovanju in vzdrževanju dobrih odnosov z drugimi ljudmi. Oseba s takšnimi potrebami se najbolje znajde v skupinskem delu. Kot zanimivost je ugotovljeno, da vodilni v povprečju nimajo visokega motiva in potrebe po sodelovanju. Takšne vrste človek ima željo ne samo, da je sam priljubljen med ljudmi, temveč da se tudi drugi med seboj dobro razumejo in uspešno rešujejo konfliktna situacije (Hodgetts, 1991, str. 136).

c) Potreba po moči

To potrebo ima oseba z močno željo uveljavljanja tako čustvene kot vedenjske kontrole ali vpliva nad ostalimi. Prav tako ima veliko željo po ugledu, simbolih moči in nadzoru. Takšna oseba navadno zaseda položaj vodje, je predsednik države, itd. Pojavi se lahko tudi negativno vedenje, v primeru, da potreba po moči ni popolnoma izpolnjena.

Teorija ne pojasni povsem človeške želje po dosežkih kot takšnih. Na osnovi te teorije je možno pojasniti delovanje nekaterih oseb z velikimi dosežki, kar posledično izkoristijo vodilni v podjetjih za razvoj zahtev in motivacije podrejenih. Poleg tega pa tudi niso podani predlogi, kako stimulirati podrejene.

2.3.5 Vroom

Temeljno izhodišče Vroomove motivacijske teorije oziroma teorije pričakovanj je teza o nasprotujočih si ciljih organizacije, v katerih se izvaja delovni proces, in na drugi strani zaposlenih, ki v tej organizaciji delajo. Teorija pričakovanj je dejansko skupina teorij, katerih glavna teza je, da je količina vloženega truda v veliki meri odvisna od pričakovanj glede povračila (George, Jones, 1999, str. 194). Predpostavka teorije je, da so se ljudje sposobni odločiti kaj želijo in da želijo spremeniti vedenje, da bi dosegli svoje cilje. Intenzivnost posameznikove težnje za določeno vedenje je odvisna od pričakovanja, da bo

njegovemu vedenju sledila določena posledica ter od privlačnosti le-te (Treven, 1998, str. 123).

Motivacijo posameznika določajo po tej teoriji trije glavni dejavniki, in sicer:

- a) Valenca: Zaposleni prejmejo različne nagrade za opravljanje svojega dela: plačo, varnost zaposlitve, pohvalo, napredovanje ter ostalo. Od posameznika do posameznika je vrsta rezultata oziroma izkupiček, ki ga posameznik želi doseči s svojim obnašanjem, zelo različen. Valenca je lahko pozitivna ali negativna ter lahko v obsegu varira in se spreminja. Pozitivna valenca za večino zaposlenih pomeni dobivanje plače ter ostalih dobrin. Negativno valenco povzroči znižanje pogojev, kot so nižja plača, stagnacija in celo odpust z dela. Obseg ali velikost valence nam pove jakost posameznikove želje po določenem rezultatu.
- b) Instrumentalnost: Predstavlja posameznikovo oceno verjetnosti, da bo neko dejanje pripeljalo do določenih posledic in rezultata. Pod tem pojmom razumemo zaznavanje povezanosti med doseženim enim in drugim ciljem ter zaznavanje in razumevanje posameznika, s kakšnim obnašanjem bo na svojem delovnem mestu dosegel svoje želene rezultate (Lipičnik, 1998, str. 405). Zaposleni v podjetju se bodo obnašali in ravnali v skladu z organizacijsko politiko samo v primeru, če bodo občutili, da tovrstno obnašanje in delovanje vodi do pozitivnih rezultatov za njih kot so: višja plača, napredovanje, pohvala ter ostalo.
- c) Pričakovanje: Pomeni posameznikovo subjektivno zaznavanje svojih zmožnosti, da bo željeno deloval, oziroma se obnašal. Zaposleni bodo pripravljeni delovati v želeni smeri z največjo močjo samo v primeru, ko bodo čutili, da so tega res zmožni izvesti. Če zaposleni misli, da je zmožen in sposoben opraviti neko delo, potem bo v to delo vložil maksimalni trud, saj je njegovo pričakovanje visoko (George, Jones, 1999, str. 195)

Ta teorija se še nadalje razvija in raziskuje. Tu se pojavi vprašanje pomena nagrad, ki morajo biti privlačne za posameznika in ga dodatno motivirati. V podjetju bi morali poznati kakšno vrednost zaposleni pripisujejo nagradam, ki bi jih kot take morali sprejeti pozitivno. Dokazano je, da so v programu stimulacijskega plačila zaposleni z visokim pričakovanjem uspešnejši, kot pa zaposleni z manjšim pričakovanjem. Pričakovano

vedenje in reakcija posameznika je tako subjektivne narave in se med posamezniki razlikuje (Hodgetts, 1991, str. 148).

Pomembno je, da vodje ugotovijo, kakšne nagrade posamezniki pripisujejo posameznim delovnim rezultatom. Zaposleni morajo biti seznanjeni kaj od njih v podjetju pričakujejo, ter kako bodo za pričakovano vedenje nagrajeni. V skladu s tem, je sistem nagrajevanja potrebno čimbolj prilagoditi potrebam in vrednotam posameznika.

2.3.6 Latham in Locke

Njuna teorija temelji na predpostavki, da vedenje posameznika regulirajo vrednote in zavestni cilji. Cilj predstavlja področje aktivnosti, ki jih oseba zeli doseči, vrednote pa v nas vzbudijo željo, da je nase delovanje usklajeno s cilji. Po tej teoriji so poznane štiri faze delovanja:

- potrebe in vrednote,
- želje in emocije,
- nameni in cilji,
- vedenje in izvedba naloge (DuBrin, 1984, str. 109).

Cilji so pomembni tako pred, kakor tudi po želenem vedenju (Newstrom, 1989, str. 119).

Najpomembnejši cilji so:

- a) Jasno in specifično postavljen cilj bo imel veliko večji vpliv na izboljšanje storilnosti zaposlenih, kot pa cilj v smislu: »Naredi, kot najbolje znaš.«
- b) Postavljeni cilji zaposlenim, kot težko uresničljivi, vendar realno dosegljivi, vodijo do boljših rezultatov, oziroma do večje storilnosti zaposlenih, kot cilji, ki so preveč lahko postavljeni.
- c) Kadar je cilj edinstven ali neobičajen ter posameznik ni prepričan kako ravnati, se lahko vložen napor v delo poveča, vendar je velika verjetnost padca pozornosti

oziroma natančnosti pri delu. Lahko se pojavi frustracija ob nedoseganju cilja in s tem ima motivacija nasprotni učinek in storilnost se zmanjša.

- d) V smislu povečanja učinka je bila podana podpora močnejših članov skupine v primeru postavljanja skupnih ciljev.
- e) Pogoste povratne informacije o rezultatih dela posameznika še bolj spodbudijo, da bolje in več opravlja svoje delo (Hodgetts, 1991, str. 143).

Lahko določamo tudi skupinske cilje, saj delo v skupini v tem primeru še poveča produktivnost. Ti elementi te teorije so eno izmed izhodišč za ciljno vodenje (ang. Management by Objectives), kot pristop k motiviranju delavcev, pri katerem se poslovni cilji in odgovornost prenesejo tudi na nižje ravni v podjetju. Vsaka moderna poslovna organizacija ima elemente te teorije praktično v svojem pristopu operativnega planiranja (DuBrin, 1984, str. 95).

2.3.7 Adams

Njegova teorija trdi, da sta motivacija in zadovoljstvo zaposlenega odvisna od njegovega prepričanja, da organizacija enakopravno obravnava njega, v primerjavi z drugimi zaposlenimi. Izhodišče te teorije je mnenje in prepričanje zaposlenih glede prejemkov, v primerjavi z vloženim delom, ki ga potrebujejo za pridobitev le-teh (DuBrin, 1984, str. 99).

Zaposleni primerjajo svoje prejemke in vloške z zaposlenimi na sorodnih delovnih mestih, kar je v bistvu lahko zelo individualna ocena. V primeru, da je razmerje primerjav identično, oziroma enako, bo zaposleni čutil zadovoljstvo, oziroma v nasprotnem primeru, kot neenakost.

Ljudje sebe primerjajo predvsem s tistimi zaposlenimi, ki opravljajo podobno delo ali pa so na podobnih položajih. Poskušajo odgovoriti na vprašanje: »Kako učinkovito delam v primerjavi z ostalimi zaposlenimi v organizaciji?« Na to vprašanje so možni samo trije odgovori.

- a) Moje delo je nagrajeno slabše od ostalih.

- b) Za enak vložen napor pri delu, sem enako nagrajen kot ostali.
- c) Nagrada za moje delo je višja kot pri ostalih (Hodgetts, 1991, str. 144)

V prvem primeru, kjer se posameznik ne čuti pravično nagrajenega, bo poskušal vzpostaviti ravnovesje oziroma bo skušal ta občutek neenakosti zmanjšati na različne načine (Lipičnik, 1998, str. 173). Na primer, oviral bo delovni proces, zmanjševal bo intenziteto dela, zahteval bo pravičnejše plačilo, kar pomeni večje, oziroma takšno, ki ustreza njegovemu zaznavanju višine plače glede na vloženo delo, predčasno bo prekinil delo ali pa bo skušal prepričati kolege, naj se pri delu manj trudijo.

2.3.8 Skinner

Skinnerjeva teorija pojasnjuje motivacijske procese in motivacijo kot izbiro vedenja. Okrepitev je dražljaj, ki vpliva na pogostost pojavljanja kakega odgovora ali vedenja. Vedenje, ki se povezuje z ugodnimi posledicami, je pozitivno okrepljeno in se bo vnaprej pogostejše pojavljalo. Vedenje, ki se povezuje z negativnimi posledicami, pa je negativno okrepljeno in verjetnost, da se bo spet pojavilo, se zmanjša. Osnovana je na efektu ponavljanja vedenja pozitivnih izkušenj (Lipičnik, 1998, str. 411).

Negativna okrepitev je tehnika, s katero povečamo možnost nastopa želenega vedenja, vendar z uporabo negativnih posledic. Ker se tem negativnim posledicam zaposleni želijo izogniti, raje spremenijo svoje vedenje, ki bo v želeni smeri organizacije. Odpustitev z dela predstavlja za zaposlene negativno okrepitev in ker se tej posledici želijo izogniti, bodo naredili vse, da povečajo prodajo; torej njihovo vedenje bo v skladu z željami organizacije.

Ravno tako, kot pri pozitivnih okrepitvah, morajo pri negativnih vodilni najprej določiti negativne posledice. Primer: vodilni v podjetju napove svojim prodajalcem, da bodo odpuščeni v primeru, če ne povečajo prodaje (George, Jones, 1999, str. 152).

Pozitivna okrepitev je tehnika, s katero povečamo možnost nastopa želenega vedenja zaposlenih z uporabo za njih pozitivnih posledic. Zelo pomembno je, da se vodilni zaveda razlikosti zaposlenih in prilagodi program njihovim osebnim potrebam, kajti za nekoga je neka okrepitev pozitivna, spet za drugega, pa ista okrepitev nima moči ali vrednosti.

Primer: nekdo, ki je finančno preskrbljen, mu denarna nagrada ne bo pomenila pozitivne okrepitve in bi zanj pozitivno okrepitev morda pomenilo bolj zanimivo delo. Vsekakor je potrebno, da pred vpeljavo teh pozitivnih posledic vodilni določi oziroma ugotovi, katere posledice pojmujejo in smatrajo zaposleni za pozitivne. Potencialne pozitivne okrepitve oziroma posledice so raznovrstne nagrade, kot je plača, napredovanje, imenovanje, zanimivejše delo, ustna pohvala, itd. (George, Jones, 1999, str. 150).

Na podlagi pravil, navodil, ciljev podjetja in svetovanja drugih zaposlenih posameznik ugotavlja, kakšno naj bo njegovo vedenje na delovnem mestu ter kakšne posledice mu bo to vedenje prineslo. Z učenjem s pomočjo posledic podjetja želijo doseči dvoje:

- povečati želeno vedenje zaposlenih (točen prihod na delo, spoštovanje delovnih obvez, itd.),
- zmanjšati neželjeno vedenje zaposlenih (dolgi privatni telefonski pogovori, zasebna opravila v delovnem času, itd.).

Pri uporabi pozitivnih in negativnih okrepitev za dosego želenega vedenja zaposlenih, moramo vedno paziti, da je cena za neko želeno vedenje enaka izkupičku, ki ga zaposleni pridobi s takim vedenjem. V praksi se večinoma uporablja pozitivna okrepitev, ker ima negativna že sama po sebi nekatere elemente sankcioniranja. Ti pristopi k motivaciji so se v širšem obsegu pričeli uveljavljati v sredini 70-ih prejšnjega stoletja. Nekateri elementi so še sedaj v uporabi in aktualni.

2.3.9 McGregor

Ta teorija se usmerja na dve skrajni možnosti človekovega obnašanja. Douglas McGregorjevi teoriji X in Y označujeta dve nasprotujoči si skupini izhodiščnih domnev vodij o človekovi naravi. Teorija temelji na prepričanju, da je za uspešnost podjetja ključna motivacija vseh zaposlenih, na katero pa imajo vodilni delavci velik vpliv (Rozman, 1993, str. 240).

Po tej teoriji so ljudje najbolj motivirani z denarnimi nagradami, ugodnostmi in grožnjo s kaznovanjem. Teorija X predpostavlja, da je povprečni človek po naravi len in če je le mogoče, se delu izmika. Zato dela nima rad, zanj se ne zanima, pri delu je neodgovoren in neustvarjalen in ga je zato nenehno treba siliti k delu in nadzorovati, ter spremljati njegovo delovanje. Ljudje tipa X so v delu radi usmerjeni, imajo zelo majhne ambicije, neprestano bežijo pred odgovornostjo in zadovoljujejo predvsem nižje potrebe. Brez intervencije nadrejenih, bi bili za potrebe podjetja popolnoma nezainteresirani, zato jim morajo nadrejeni določati cilje, neposlušne kaznovati, ubogljive pa nagraditi (Hersey, Blanchard, 1982, str. 48)

3 DELOVNO OKOLJE

Delo in poklic predstavljata najbolj homogen in obsežen segment dejavnosti v življenjskem ciklu posameznika. Z vstopom v delovno okolje posameznik prevzame novo vlogo, ki je bila zanj dotlej bolj ali manj neznana »vlogo zaposlenega« in tako začne postopoma oblikovati sam sebe. Doživljanje uspehov in neuspehov, sprejetje ali pa nesprejemanje oz. odklonitve, ki jih posameznik doživlja v delovnem okolju, se odražajo v njegovem vrednostnem pojmovanju samega sebe predvsem kadar je govora o mladih ljudeh, ki začenjajo to pot. Na poklicnem področju je bistvenega pomena samopodoba, ki zajema več področij samopodobe. Prva je samopodoba, druga je akademska samopodoba, ki zajema področje uspeha in dosežkov, poklicno podobo, delo in materialni uspeh, ter tretja je socialna samopodoba, ki zajema vse socialne odnose, ki jih posameznik gradi v delovnem okolju. Dogodki v okolju in osebni razvoj pa ne vzpodbujajo vsakega posameznika le k izobraževanju, temveč tudi k razmišljanju, ali je pri svoji delovni karieri uspešen in kaj bi moral narediti, da bi v tem pogledu dosegel kaj več.

Glede na to, da je večina anketarjev še srednješolcev ali študentov je eden izmed prvih namenov pripraviti mlade na samostojno delo. Mladi, ki pridejo k nam nimajo predhodnih izkušenj z anketiranjem, velikokrat pa tudi ne z delovno organizacijo kot tako.

Izobraževanje novih anketarjev poteka v enakem kontekstu že nekaj let in je določeno,

tako konceptualno kot tudi časovno. Problem, ki se je pojavljal kot prvi je bil nezainteresiranost udeležениh po dveh urah uvajalnega seminarja, kar pomeni da koncentracija in s tem učinkovitost drastično padeta. Drugi problem pa je nesodelovanje mladih pri samem poteku uvajanja. Vzdušje postane tako, kot na slabih predavanjih in slušatelji sanjajo o tem kako bodo čim prej odšli in ne o tem, kako bi s sodelovanjem popestrili seminar.

Če opredelim tri vidike te situacije torej imam sledeče problematike:

- pomanjkanje koncentracije,
- pomanjkanje sodelovanja,
- pomanjkanje motivacije.

3.1 ORGANIZACIJA

Že od Adama Smitha, ki je živel v 18. stoletju naprej, naprej v razvitih družbah poskušajo najti, pojasniti in uvesti najboljše in najbolj izoblikovane metode organiziranja dela.

Vsem teorijam (od behavioristične, poleg teorije sistemov in funkcionalne analize do kontingenčne teorije itd.) je skupno dejstvo, da se povečuje vloga posameznika in njegove svobodne izbire, ter pomen humanega elementa organizacije (Kavran, Florjančič, 1992, str. 15).

Organizacije so odvisne od ljudi, ki v njih delajo in obratno. Organizacijo lahko definiramo kot celoto elementov, ljudi, sredstev in oblik organizacijskega povezovanja usmerjenega k uresničitvi skupnega cilja (Kavran, Florjančič, 1992, str. 16)

Opaziti je izjemen pomen napora posameznika za rezultat, zelo se poudarja individualizem, sposobnost za inovacije in rizik. Organizacije zahtevajo eksperimente, saj so potrebne spremembe, za zadovoljevanje vedno višjih, raznovrstnejših, številnejših

potreb zaposlenih. Povečuje se zahteva po individualizaciji dela, po spoštovanju človekovih pravic, vezanih na njegove poklicne kvalitete.

Človek je osnovno gibalno organizacije in kot tak subjekt in objekt raziskovanja. Racionalno povezovanje je osrednja oblika njegovega smiselnega obstoja in razvoja.

Organizacija ima svojo prostorsko dimenzijo. Sestavljajo jo vrsta med seboj povezanih delov in notranjih organizacijskih enot, ki se vežejo v obliki piramide. Hierarhično strukturo v čisti obliki najdemo samo v nekaterih upravnih organih, predvsem v policiji, vojski pa tudi v sodstvu. Poleg prostorske poznamo tudi globinsko dimenzijo organizacije. Ta obstaja in se razvija v določenem času in prostoru in pri tem sprejema značilnosti celotne družbe (avtoritarnost, demokratičnost, itd.). Omeniti moramo še tako imenovano statističnost organizacije, ki je trajna, je borba za stabilizacijo, borba proti spremembam, ki bi mogle ogroziti oblast (Kavran, Florjančič, 1992, str. 16).

Osnovni element, gibalno in porabnik rezultatov dela vsake organizacije je človek, če je svoboden. Da bi lahko postal svoboden, je poleg pravnih pogojev treba zagotoviti tudi čim širša znanja o položaju človeka v organizaciji. S tem se ukvarja kadrovska funkcija.

Veda, ki kadrovske službi pri tem pomaga je organizacijska psihologija. Ukvarja se z odnosi med ljudmi v organizaciji ter strukturami in procesi v organizaciji. Skuša ugotoviti vzroke aktivnosti, pasivnosti, ambicioznosti, apatije, iniciativnosti, stagnacije ali napredke pri delu, ter skuša pojasniti vedenje ljudi. Ukvarja se s problemi komuniciranja, motivacije, zadovoljstva pri delu, z vodenjem, konflikti in drugimi elementi, pomembnimi za delovanje uspešne organizacije (Mesec, predavanje FSD 2001).

3.2 DELOVNE RAZMERE NA VALICONU

Kadar govorimo o delovnih razmerah, imamo v mislih delo samo, delovne pogoje, sodelavce, tako podrejene kot nadrejene, delovni čas, fizične delovne pogoje. Iz navedenega je razvidno, da so delovne razmere torej najpomembnejši vir zadovoljstva pri delu posameznika. Samo delo je lahko zanimivo ali nas dolgočasi, nezanemarljiv je tudi vpliv v medsebojnih odnosih s sodelavci, prav tako torej vplivajo na zadovoljstvo pri delu fizični delovni pogoji, v katere uvrščamo hrup, gnečo na delovnem mestu, temperaturo v delovnem okolju, kakor tudi delovni čas (George, Jones 1999, str. 79).

Na Valiconu zaposlujejo kot anketarje samo študente in dijake, katerim je prilagojen tudi delavnik. Lahko izbirajo med dopoldanskim ali popoldanskim terminom, hkrati pa se sami odločajo katere dneve v tednu želijo delati. Torej imajo lastno izbiro glede količine dela, pri tem se morajo držati le vnaprej dogovorjenih dni, za katere so sami izrazili željo po delu. Nadzorniki vsak dan pokličejo anketarje, da preverijo in potrdijo prisotnost za naslednji delovni dan.

Nadrejeni oz. nadzorniki so vrstniki, torej so ravno tako študentje ali dijaki, kar prispeva k večjemu zaupanju in sproščenosti v delovnem okolju. Nadzorniki vedno izhajajo iz vrst anketarjev in nikoli niso zunanji sodelavci ali osebe, ki prej ne bi imele stika z načinom dela in anketiranjem.

Prostori so opremljeni po kriterijih pisarne in nimajo posebnih značilnosti. Zaposleni so sami prebarvali stene v pastelne barve in poskrbeli za boljše vzdušje. Obstaja pa tudi prostor, ki je namenjen odmorom in je ločen od anketarnic.

Sistem plač podjetja Valicon je vezan na politiko podjetja ter strategijo in cilje podjetja skozi zagotavljanje uspešnosti delovanja podjetja, kar je včasih omejitev. Podjetje poskrbi tudi za simbolične nagrade, kot so obeski za ključke, vlažilni robčki, copati, skodelice ipd. vendar anketarjem ne namenja materialnih nagrad za dobro opravljeno delo. Enkrat letno organizirajo kolektivno zabavo za zaposlene kot tudi za študente.

3.3 DELO NA VALICONU

3.3.1 Predstavitev podjetja Valicon

3.3.1.1 Zgodovina

Družba Valicon nadaljuje desetletno tradicijo tržnega raziskovanja družbe CATI d.o.o. iz Ljubljane in petletno tradicijo družbe PRIZMA Istraživanja d.o.o. iz Zagreba.

Uradno sta družbi na trgu nastopili pod novim imenom 12. aprila 2007. Združitev je bila logično nadaljevanje dosedanjega tesnega sodelovanja obeh podjetij, ki se je pričelo v letu 2002. Sinergije združitve so predvsem hitrejša komunikacija, nemoten pretok znanja in izkušenj, hitrejša in lažja koordinacija in centralizirano vodenje regionalnih projektov.



Vir: (www.valicon.net)

CATI d.o.o., Ljubljana

Družba CATI je bila ustanovljena leta 1996. Ustanovili so jo trije študentje družboslovne informatike z ljubljanske FDV. Podjetje se je sprva imenovalo CATI center, saj je šlo za prvi komercialni CATI studio (Computer Assisted Telephone Interviewing center) v Sloveniji, primarna dejavnost pa je bilo zbiranje podatkov.

Že v letu 1998 je CATI nadgradil svoje storitve in se razvil v raziskovalno družbo s celostnim naborom storitev. Leta 1999 so izvedli Dnevni CATI Omnibus (DCO) – vsakodnevno telefonsko anketo, prvo te vrste v Evropi, ki poteka še danes.

Leta 2001 se je družba preimenovala v CATI d.o.o.. Istega leta je bila na razpisu izbrana za izvajalca Nacionalne raziskave branosti (NRB). Za izvajalca NRB so bili ponovno izbrani tudi v letu 2005 za obdobje 2006 - 2008.

Leto 2004 predstavlja nov mejnik v razvoju, katerega skupni imenovalec je širitev, tako geografska kot storitvena. Pričeli so z izvajanjem največje sindicirane raziskave v regiji, PGM (Product Group Manager). Ustanovljeni sta bili družbi PGM Consult v Beogradu in Manager v Banja Luki. Tukaj se za CATI prične obdobje svetovanja na osnovi trženjskega raziskovanja (www.valicon.net).

V letu 2005 je CATI postal vodilna družba za trženjske raziskave v Sloveniji, to mesto pa je zadržal tudi v letu 2006. Odprli so klicni center v Mariboru, leta 2006 pa še predstavništvo v Sarajevu.

PRIZMA Istraživanja d.o.o., Zagreb

PRIZMA Istraživanja je bila ustanovljena leta 1999. Vstopila je na trg, ki je bil visoko zasičen z raziskovalnimi agencijami in kljub temu že v prvem letu obstoja pridobila večje naročnike, predvsem zaradi uporabe sodobnih tehnologij in naprednega pristopa pri raziskovalnih projektih. Centralni in sploh prvi projekt PRIZME je bil Dnevni CATI Omnibus, ki je hkrati predstavljal enega ključnih elementov bodočega sodelovanja s partnerji iz Slovenije.

Že leta 2001 sta obe družbi ugotovili, da so si njune razvojne vizije in pristopi k raziskovalnim projektom sorodni. V kratkem se tako prične skupni projekt, Medijski Monitor, ki postane osrednja medijska raziskava branosti na Hrvaškem. Vzporedno se okrepi sodelovanje pri razvoju novih rešitev in podpori skupnim regionalnim naročnikom. Sledijo leta hitre rasti, tako po prihodku kot po številu zaposlenih, raste število naročnikov in ponudba storitev. (www.valicon.net)

PRIZMA Istraživanja je tako zrasla v agencijo, ki nudi vse vrste storitev na področju trženjskega raziskovanja s poudarkom na metodologijah, optimiziranih za regionalne trge.

Leta 2006 je PRIZMA odprla CATI center v Osijeku, ki vključuje tudi kapacitete za izvajanje diskusijskih skupin.

(www.valicon.net)

3.3.1.2 Zaposlovanje

Delajo v mednarodnem okolju, kjer sta fleksibilnost in energičnost pogoja za uspešnost. Problemov naročnikov se lotevajo zrelo in z veliko mero resnosti. Zaposlujejo mlade in perspektivne kadre ravno tako pa študente, ki anketirajo in opravljajo pomožna dela.

(www.valicon.net)

3.3.1.3 Dejavnost in storitve

Njihova osnovna dejavnost je svetovanje na podlagi tržnih raziskav vendar se klicni center osredotoča samo na zbiranje podatkov.

Njihovi temelji so v raziskovalni industriji. Njihova znanja in spretnosti pa segajo v discipline, kot so upravljanje z znamkami, svetovanje, inovacije, mediji, napovedovanje trendov, spletne strategije in vrednost podatkov.

(www.valicon.net)

3.3.1.4 Uspešnost

- Njihov uspeh temelji na partnerskih odnosih z naročniki, regionalnimi partnerji, zaposlenimi in lokalno skupnostjo.
- Poznajo njihove naročnike in hitro prepoznavajo njihove želje in potrebe.
- Regionalne strategije premeščajo na lokalne trge.
- V rešitve za naročnike uvajajo nova znanja, tehnologije ter inovativne raziskovalne ideje.
- Široka paleta analitičnih orodij Valicona izhaja iz inovativnosti.
- Imajo več kot deset let izkušenj s področja trženjskih raziskav.

(www.valicon.net)

4 DELO

4.1 POJEM IN POMEN DELA

Pojem dela obravnavajo različne znanosti različno, vsaka pač s svojega stališča, svojih temeljnih vsebin in metod. S stališča fizike je delo vsako zunanje učinkovanje na telo: delo torej meri fizika kot silo, ki učinkuje na telo. Fiziologija spet obravnava delo s stališča porabljene energije organizma in s stališča, katere strukture organizma so bile pri tem angažirane: pri fizičnem delu gre za pretežno mišično dejavnost, pri umskem delu pa prevladuje ali je temeljnega pomena angažiranost višjih živčnih struktur, predvsem funkcij možganske skorje. S tehničnega stališča opredeljujejo delo predvsem kot storitev, ki jo delavci opravijo v določeni proizvodnji. S stališča prava so v zvezi z delom pomembni predvsem odnosi med ljudmi pri delu, pravila, ki urejajo te odnose in jih sistematizirajo. Psihologija pa se zanima predvsem za subjektivno plat dela, za to kako delavec doživlja delo, kaj ga pri delu motivira, kakšni so psihološki vidiki utrujenosti, itd.... Za ekonomijo pa je zanimiv predvsem proizvodni vidik dela, delo kot proizvajalec in kot mera vrednosti. (Ovsenik, 2000, str. 10).

Delo je za marsikaterega zaposlenega neizogibna nujnost. Za mnoge ljudi, ne le za strokovnjake, delo ni le vir zaslužka ampak jamstvo ekonomske varnosti. Prizadevajo si za kvaliteto delovnega življenja, ki jim bo omogočala osebni razvoj, polno izrabo svojih sposobnosti in znanj, ustvarjalnost in samouresničevanje. Vodenje s pomočjo strahu in prisile zato ne more biti več uspešno, prav tako pa sama plača ni več zadostni motivator. Za kakovost delovnega življenja je najbolj odločilno delo, ki ga delavec rad opravlja. Zadovoljuje potrebe po imeti, ljubiti in biti. Z delom si zaposleni pridobivajo sredstva za preživljanje. Z delom se vključujejo v družbeno življenje in le to predstavlja za njih polje ustvarjalnosti (Pratt in Bennet, 1989, str. 68).

Produktivnost in kvaliteta delovnega življenja pa nista nezdružljiva cilja. Organizacije si morajo prizadevati za oboje. Številne raziskave so pokazale, da je zelo uspešnim

organizacijam skupno to, da upoštevajo človeški faktor in mu posvečajo veliko pozornosti. Delovne organizacije posvečajo najmanj tistim delavcem, ki so zaposleni za določen čas ali po posebnih pogodbah in so tudi zakonsko manj zavarovani, podjetjem pa omogočajo precej manevrskega prostora (Kast in Rosenzweig, 1985, str. 646).

Pomembno vlogo pri delu igra za delavca samostojnost. Za delavca, ki v svojem delu nima nič ali zelo malo samostojnosti, je verjetnost, da je zadovoljen s svojo delovno kariero toliko manjša. Za tistega, ki ima nekoliko več samostojnosti pri delu, je verjetnost, da je zadovoljen s svojo delovno kariero toliko večja, kolikor večjo preferentno vrednost ima zanj intrinzično delo, če pa intrinzično delo nima za respondenta nikakršne preferentne vrednosti, potem njegovo zadovoljstvo z delovno kariero ne zavisi toliko od tega ali je samostojen pri delu (Kast in Rosenzweig, 1985, str. 646).

4.2 ŠTUDENTSKO DELO

Z začasnim in občasnim delom študentov se v našem prostoru srečujemo že štiri desetletja, saj segajo korenine študentskega dela v leto 1959. Mnogo študentov doma ne morejo podpirati, štipendij pa je zadnja leta na voljo vedno manj in še te zadoščajo le za najosnovnejše potrebe. Študentje so zaradi tega prisiljeni iskati delo, s katerim bi si prislužili denar, omogočili boljše socialne razmere, zaslužili za bivanje med študijem, prehrano itd.

Študentsko delo je eden izmed pomembnih finančnih virov za izboljšanje socialnega statusa študentov. Študentsko delo preko študentskih servisov ima za študente izredno pomembno vlogo saj jim omogoča:

- a) študij, saj je mnogokrat zelo pomemben ali celo edini vir prejemkov za nakup obvezne in strokovne literature, udeležbo na seminarjih in tečajih, itd... Prav tako jim omogoča bivanje v kraju študija;

- b) pridobivanje delovnih izkušenj, ki jih mnogokrat sam študij ne omogoča. Z delom preko študentskega servisa si oblikujejo lastno predstavo o bodočem poklicu. Delo jim pomaga, da potrdijo svojo odločitev glede smeri študija ali pa še pravočasno ugotovijo, da jih veseli nekaj drugega. Pri opravljanju različnih del si utrdijo delovne navade kot tudi odgovornost. Z izkušnjami pri delu preko študentskega servisa si utrdijo samozavest, ki je nujno potrebna pri samem študiju in tudi kasneje v življenju. Skrajšajo in olajšajo si pot do zaposlitve;
- c) možnosti in pogoje za uresničevanje drugih interesnih dejavnosti, ki jim oplemenitijo študij. Subvencionirajo si lahko razne športne aktivnosti, mednarodna sodelovanja, kulturo, itd. (Lipičnik, 1998, str.76)

Problem pri študentskem delu se pojavi takrat, ko se študentje kot nadomestna delovna sila velikokrat počutijo izkoriščane, saj je njihovo delo manj cenjeno. Za podjetje je študentsko delo nedvomno zanimiva oblika nadomeščanja zaposlenih med njihovo odsotnostjo ali pomoč pri občasno povečanem obsegu dela, saj imajo z njimi manjše stroške. Zaposlitev študenta je zelo preprosta, saj pogodbo o delu nadomešča napotnica.

5 METODOLOGIJA

Čas anketiranja	12.07. 2007 - 20.11. 2007
Metoda zbiranja	Računalniško podprta anketa/samoanketiranje
Vprašalnik	Vprašalnik sem sestavila sama
Anketirana populacija	Anketarji VALICON-a
Velikost vzorca	N=83
Reprezentativnost	Vsaki drugi anketar-vzorec predstavlja vse

5.1 NAMEN IN CILJ RAZISKAVE

Eno izmed področij tržnih raziskav Valicon-a je zbiranje podatkov preko klicnega centra, torej telefonsko anketiranje, na katerega se bom osredotočila.

Anketiranje kot samo delo ni zelo dinamično, saj gre za telefonsko anketiranje, ki poteka v zaprtih prostorih, tipičnih pisarnah obenem pa je delo monotono, zaradi konstantnega ponavljanja vprašanj.

Pri svojem študentskem delu, kot nadzornica anketarjev, sem opazila razlike v odnosu do dela med študenti in redno zaposlenimi. Študentje so pogosto odpovedovali delo, kljub fleksibilnemu delavniku, ki ga redno zaposleni nimajo. Ni jih skrbelo, če dobijo odpoved, prav tako niso imeli interesa ostati dlje časa v podjetju ter si s tem zagotoviti napredovanje ali dolgoročno delo med časom študija.

Prihajalo je do konstantne fluktuacije študentov in s tem do težav zaradi same narave dela, ki večinoma zahteva stalno določeno število zaposlenih.

Namen raziskave je ugotoviti glavne razloge za konstantno nihanje števila študentov, najti morebitne motivatorje, ki bi pripomogli k drugačnemu odnosu do dela in morda povečali občutek pripadnosti podjetju ter s tem uvesti spremembe, za izboljšanje stanja.

5.2 VRSTA RAZISKAVE

Raziskava je deskriptivna, saj opisuje kvaliteto in način dela študentov, ki delajo preko študentskega servisa. Hkrati je tudi raziskovalna, saj je njen namen, da ugotovi glavne vzroke za nihanje števila študentov.

V raziskavi sem se osredotočila na naslednje glavne vidike: iskanje zaposlitve preko študentskega servisa, izbira podjetja, pomembnost dela preko študentskega servisa ter zadovoljstvo z delovnimi razmerami v podjetju Valicon.

5.3 MERSKI INŠTRUMENT

Uporabljen merski inštrument je računalniško podprta anketa. Bila je anonimna in je vsebovala večje število vprašanj in odgovorov, ki so bili ocenjeni stopenjsko od zelo pomembnega do najmanj pomembnega. Vprašanja so ponujala možne odgovore, ki so jih anketiranci vnesli in pa tudi odprte odgovore, ki so jih vpisovali po lastni presoji.

5.4 POPULACIJA IN VZOREC

Anketiranih je bilo 83 anketarjev, ki opravljajo študentsko delo preko različnih študentskih servisov v podjetju Valicon. Vsak drugi anketar – vzorec, predstavlja vse anketarje na Valiconu. Vzorec zajema samo dijake, redne in izredne študente vpisane na dodiplomski študij Univerze v Ljubljani. Vzorec ne zajema redno ali honorarno zaposlenih.

5.5 ZBIRANJE PODATKOV

Podatki sem zbirala od sredine julija do sredine novembra 2007, približno štiri mesece. Način zbiranja podatkov je bila računalniško podprta anketa v smislu samoanketiranja. Respondenti so imeli zagotovljeno anonimno reševanje ankete.

Anketa se je izvajala vse dni v tednu, tako v dopoldanskem kot v popoldanskem času, z namenom, da bi se pridobilo čim širši profil študentov in dijakov, ki opravljajo študentsko delo na Valiconu.

5.6 OBDELAVA PODATKOV

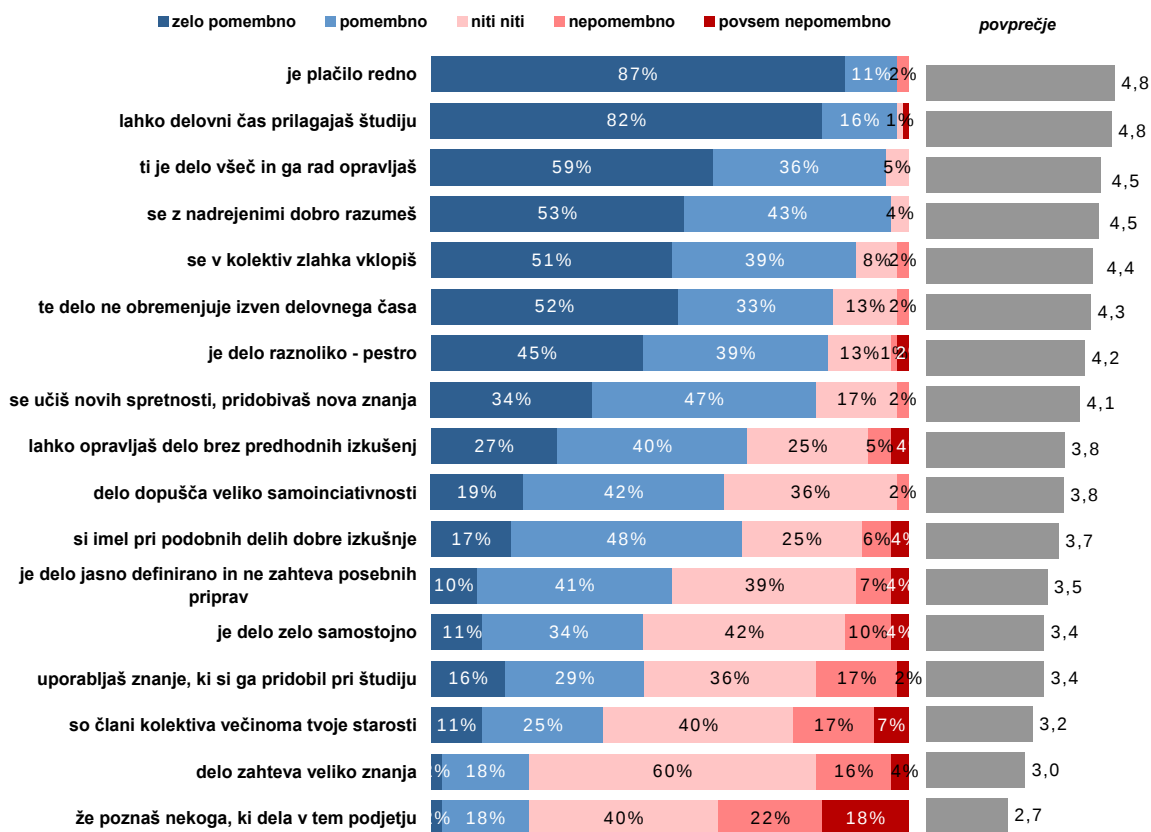
Ob zaključku anketiranja sem vse rešene ankete prenesla v računalniški sistem zbiranja podatkov, s pomočjo katerega sem oblikovala tabele in grafe, ki služijo za interpretacijo raziskave. Odprte odgovore sem uredila in razvrstila glede na pomen in njihovo podobnost s pomočjo programa KOO.

Izračun in obdelavo podatkov sem naredila z računalniškimi programi SPSS, Microsoft Word in Microsoft Excel.

6 RAZISKOVALNI DEL

6.1 VIDIKI ISKANJA ZAPOSLOITEV ŠTUDENTOV PREKO ŠTUDENTSKEGA SREVISA GLEDE NA VRSTO DELA

Najprej me je zanimal pogled študentov na iskanje dela preko študentskega servisa in na osnovi česa se odločajo, katero delo bodo sprejeli. Odločila sem se, da postavim nekaj trditev, ki jih bodo ocenjevali na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni, da je trditev povsem nepomembna, 5 pa pomeni, da je trditev zelo pomembna, ko se odločajo za vrsto dela.



Vir: Podatki iz ankete, 2007.

Kot ključnega pomena so respondenti izpostavili redno plačilo in delovni čas prilagojen študiju. Takoj zatem pa sledi, da je za njih zelo pomembno, da jim je delo všeč, se z

nadrejenimi dobro razumejo, se v kolektiv zlahka vklopijo ter da jih delo ne obremenjuje izven delovnega časa. Vidik »Te delo ne obremenjuje izven delovnega časa« ima morda na tem mestu prav poseben pomen. Podjetje vsak dan pokliče anketarje, ki so napisani za delo naslednji dan, ter tako preveri in potrdi njihovo prisotnost vnaprej. Morda bi lahko to preverjanje uvrstili v obremenjenost z delom izven delovnega časa.

Kot srednje pomembno so izpostavili pestrost dela, učenje, pridobivanje znanja in da lahko delo opravljajo brez predhodnih izkušenj.

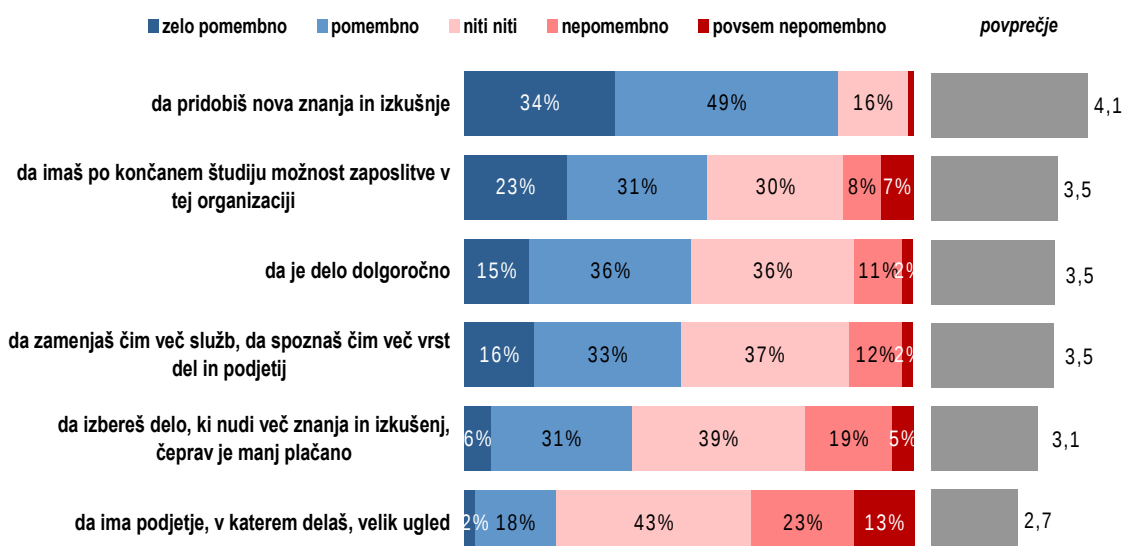
Za manj pomembne vidike so določili samoiniciativnost, dobre izkušnje pri podobnih delih, jasno definirano delo brez posebnih priprav, da je delo samostojno, uporabo znanja pridobljenega pri študiju in da je starost članov kolektiva primerljiva njihovi.

Na koncu ostanejo še povsem nepomembni vidiki, da delo zahteva veliko znanja in da že poznajo nekoga, ki dela v tem podjetju.

Ugotovila sem, da študentje predvsem iščejo dobro plačano delo, ki jim obenem omogoča prilagajanje delovnega časa študiju. Takoj zatem je pomembno to, da dobijo delo, ki jim je všeč in ga radi opravljajo, se v kolektiv hitro vklopijo in kjer se z nadrejenimi dobro razumejo. Če pogledamo vidik »Znanje, ki ga delo zahteva« in so ga respondenti označili kot povsem nepomemben vidik, predvidevam, da se vidik »Se z nadrejenimi dobro razumem« nanaša predvsem na nezahtevnost in popustljivost pri opravljanju dela.

6.2 VIDIKI ZA IZBIRO PODJETJA PRI ISKANJU ZAPOSLOTITVE PREKO ŠTUDENTSKEGA SERVISA

Zanimalo me je, kako pomembne so možnosti, ki jih podjetja nudijo študentom, ko iščejo delo preko ŠS. Respondenti so zopet ocenjevali na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni, da je trditev povsem nepomembna, 5 pa pomeni, da je trditev zelo pomembna.



Vir: Podatki iz ankete, 2007.

Ugotovila sem, da je pridobivanje novih znanj in izkušenj zelo pomembno, vendar obenem nam vidik »izberem delo, ki nudi več znanja in izkušenj, čeprav je manj plačano« kaže ravno nasprotno. Če je delo manj plačano, znanje in izkušnje niso več primarne.

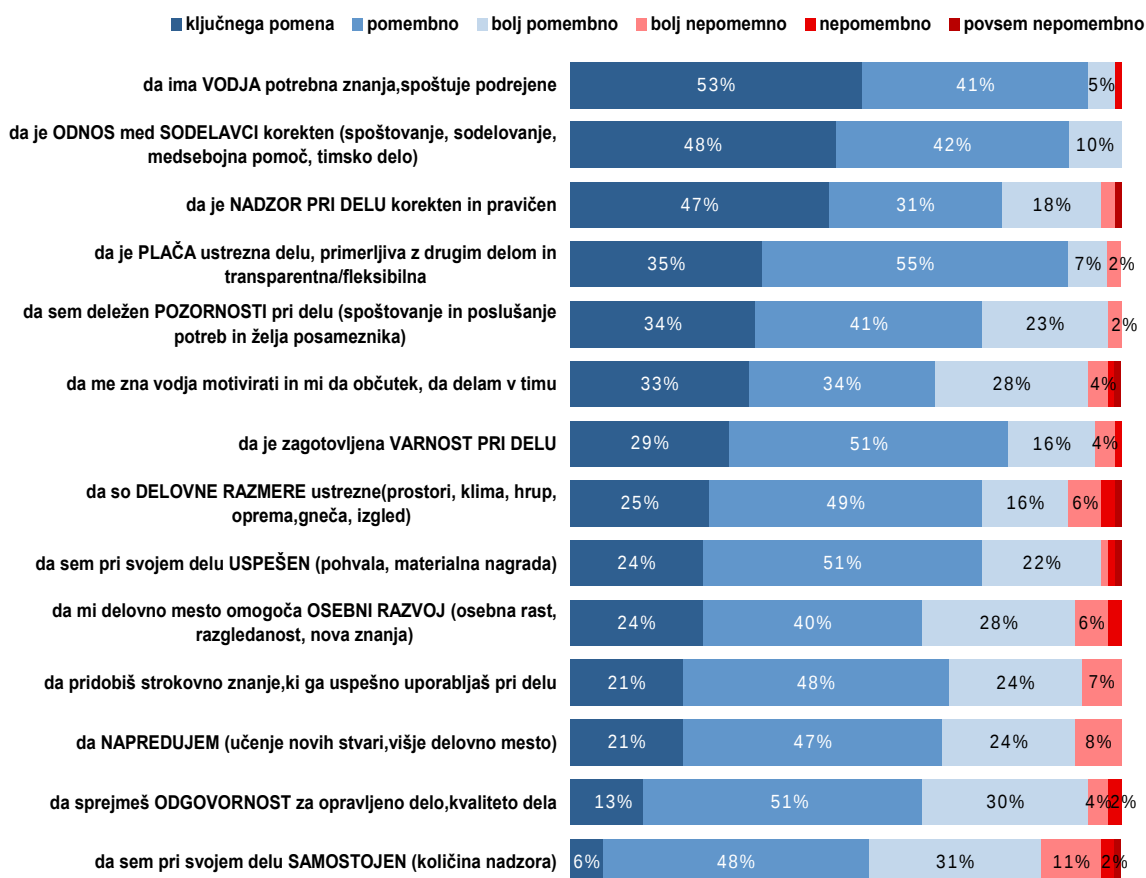
Zanimivo je, da respondenti hkrati omenjajo možnost zaposlitve v tej organizaciji, dolgoročno delo ter menjavanje čim več vrst del in podjetij.

Te podatke bi bilo potrebno še enkrat raziskati in analizirati, čeprav nam morda ponujajo idejo, da respondenti menjavajo delo, dokler ne najdejo takega dela, pri katerem bi se jim zdelo vredno vztrajati-gledano dolgoročno in glede na možnost zaposlitve.

Morda preseneča podatek, da je ugled podjetja pri katerem iščejo zaposlitev, najmanj pomemben vidik od vseh ponujenih.

6.3 VIDIKI RAZMER NA DELOVNEM MESTU

Pri tem vprašanju sem se osredotočila na samo delovno mesto in razmere med delom. Da bi se izognila neopredeljenim odgovorom »niti niti« sem se odločila za šest stopenjsko lestvico. 1 pomeni povsem nepomembno, 2 nepomembno, 3 bolj nepomembno, 4 bolj pomembno, 5 pomembno in 6 ključnega pomena.



Vir: Podatki iz ankete, 2007.

Bistvenega pomena je, da ima vodja znanje, spoštuje podrejene, da je odnos med sodelavci korekten in spoštljiv ter da je nadzor pri delu pravičen. Ravno tako je pomembno, da je plača ustrezna delu in primerljiva z drugim delom.

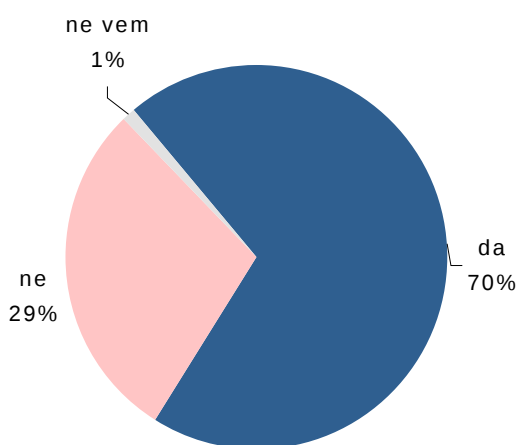
Srednje pomembni vidiki so varnost pri delu, delovne razmere in uspešnost pri delu.

Presenečajo vidiki, ki imajo najmanjšo vrednost in bi morebiti morali biti ključnega pomena. Osebni razvoj, pridobivanje uporabnega strokovnega znanja, napredovanje v smislu učenja in višjega delovnega mesta, sprejemanje odgovornosti in samostojnost pri delu so manj pomembni vidiki.

Samostojnost, mišljena kot manjši nadzor, torej ni zaželena, zaželen je vodja z zgoraj naštetimi karakteristikami, korekten in pravičen nadzor.

6.4 POMEMBNOST DELA PREKO ŠTUDENTSKEGA DELA ZA ŠTUDENTE

Tukaj sem predvsem želela izvedeti, kako pomembno vlogo ima delo preko študentskega servisa in posledično dohodek za študente. Na vprašanje »Ali bi brez študentskega dela lahko študirali?« je z ne odgovorilo 29% respondentov.



Vir: Podatki iz ankete, 2007.

Izpad dohodka bi nadomestili z pomočjo staršev 53% in štipendije 28%. 21% anketirancev bi moralo zmanjšati svoje stroške. Kar 70% vprašanih je odgovorilo, da bi lahko še vedno študirali, čeprav ne bi delali preko študentskega servisa. 1% vprašanih ni odločen oziroma ne ve ali bi lahko študiral ali ne, brez da bi delal preko študentskega servisa.

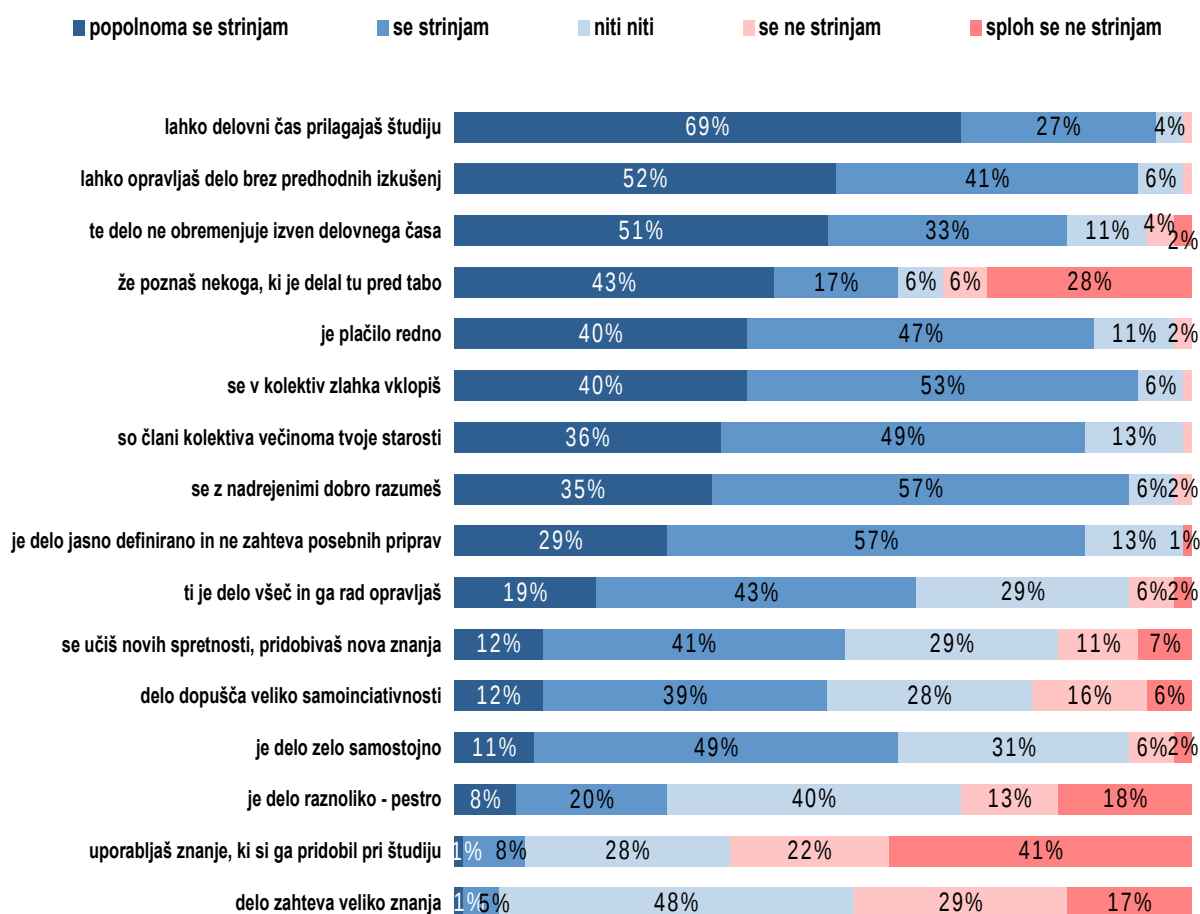


Vir: Podatki iz ankete, 2007.

Morda bi morali biti pozorni tudi na 7% anketiranih, ki nikakor ne bi mogli nadomestiti izpad dohodka preko študentskega servisa, kar posledično lahko pomeni, da si ne bi mogli privoščiti rednega študija.

6.5 ZADOVOLJSTVO Z VIDIKI DELA NA VALICONU

Zaradi primerjave podatkov sem uporabila iste vidike kot pri vprašanju »Vidiki razmer na delovnem mestu«, želela pa sem, da študentje ocenijo strinjanje z njimi pri svojem delu, torej na Valiconu. Ocenjevali so na lestvici od 1 do 5, kjer ena pomeni, da se z vidikom sploh ne strinjajo in 5, da se z vidikom popolnoma strinjajo.



Vir: Podatki iz ankete, 2007.

Rezultati nam kažejo, da se v ocenjevanju strinjanja z vidiki dela na Valiconu, redno plačilo uvrsti šele na peto mesto in ga v primerjavi s »Pomembnostjo vidikov pri iskanju dela preko študentskega servisa« zamenja prilagajanje delovnega časa študiju. Prilagajanje

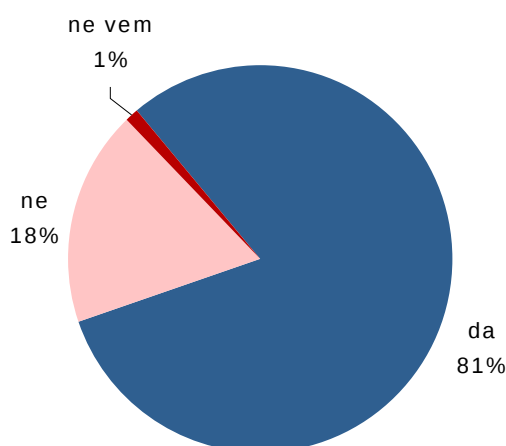
delovnega časa študiju je segment dela na Valiconu, ki se zdi študentom pravzaprav največja prednost. Sklepamo lahko, da ima Valicon dokaj prilagodljiv delovni čas.

Opaziti je, da jih delo obremenjuje izven delovnega časa, ker se jih velikokrat pokliče v prostem času zaradi same organizacije dela.

Mnenja sem, da delo kot tako ni samoiniciativno, raznoliko, ravno tako pa študentje ne uporabljajo znanja pridobljenega pri študiju, kar lahko navedemo kot enega izmed razlogov za pomanjkanje motivacije za dolgoročno delo.

6.6 PREDNOST ŠTUDENTSKEGA DELA V PRIMERJAVI Z REDNO ZAPOSLOTVIJO

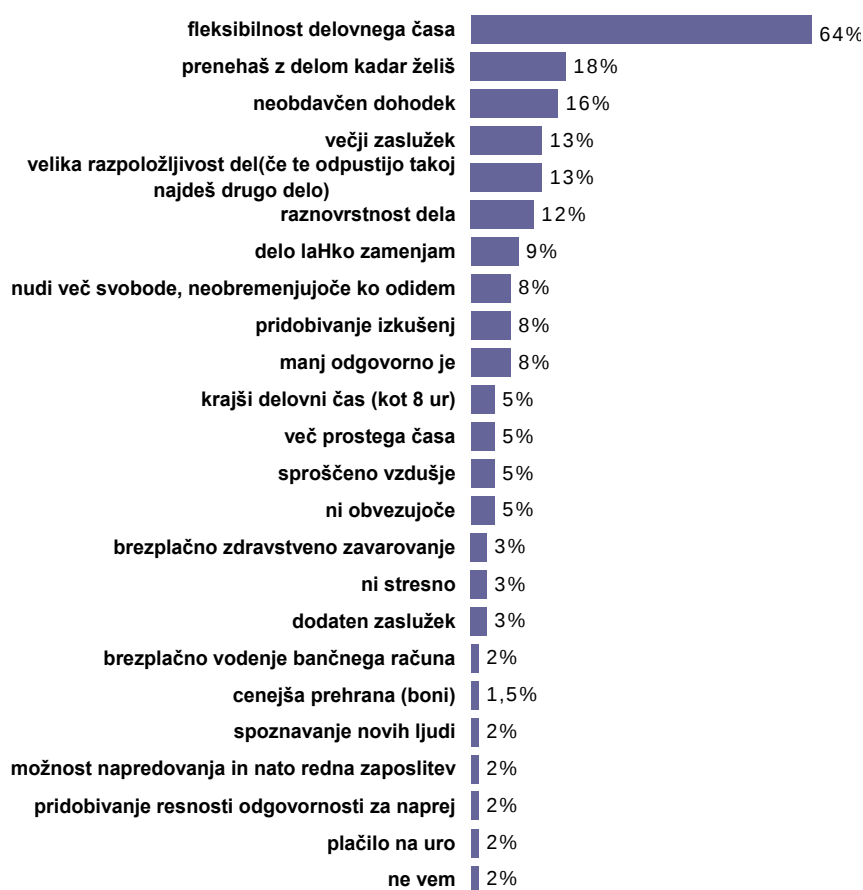
Postavila sem vprašanje ali ima študentsko delo kakšne prednosti v primerjavi z redno zaposlitvijo, kjer je kar 81% vprašanih odgovorilo, da ima študentsko delo prednosti.



Vir: Podatki iz ankete, 2007.

Nadalje sem želela izvedeti, katere so te prednosti. Za 64% respondentov je najpomembnejša fleksibilnost delovnega časa, 18% predstavlja prednost to, da lahko z delom kadarkoli prenehajo (brez obveznosti), 16% se zdi pomembno, da nimajo obdavčenega dohodka, 13% vidi prednost v večjem zaslužku in ravno tako se 13% zdi prednost, velika razpoložljivost del (če te odpustijo takoj najdeš drugo delo).

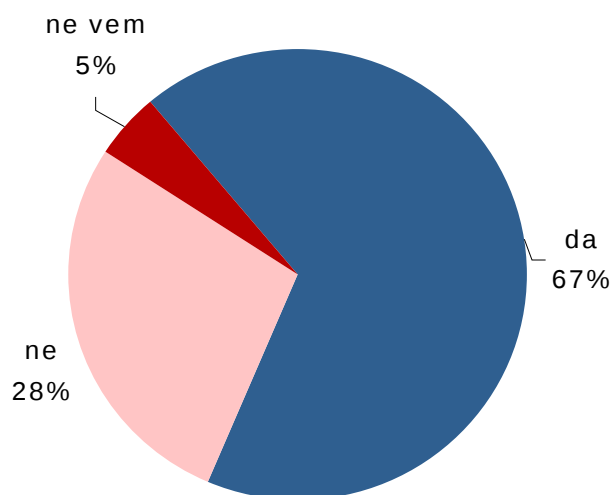
Vredno je omeniti in povezati 18%, katerim predstavlja prednost to, da lahko z delom kadarkoli prenehajo (brez obveznosti) in 13%, katerim se zdi prednost velika razpoložljivost del, če te odpustijo namreč takoj najdeš drugo delo in 9% ki menijo da lahko zamenjajo delo.



Vir: Podatki iz ankete, 2007.

6.7 SLABOSTI ŠTUDENTSKEGA DELA V PRIMERJAVI Z REDNO ZAPOSLOTVIJO

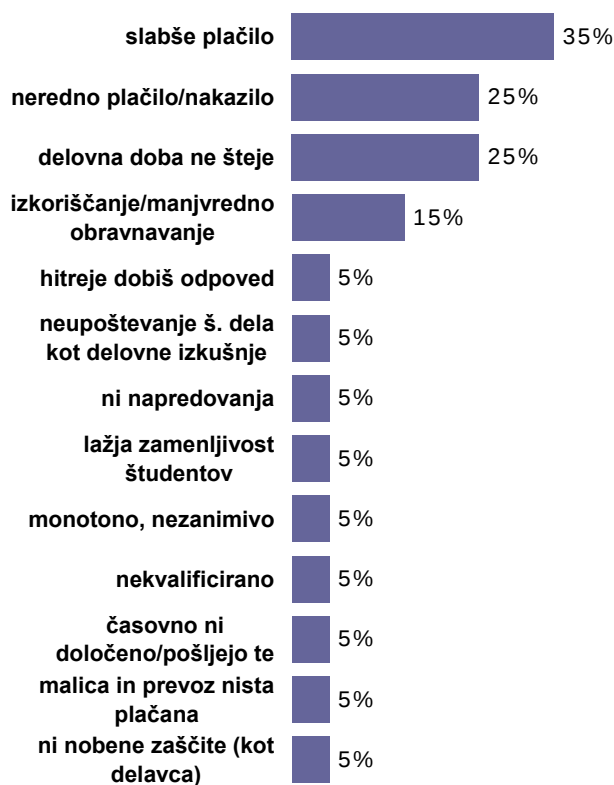
Na vprašanje ali ima študentsko delo kakšne slabosti v primerjavi z redno zaposlitvijo je 67% anketiranih je odgovorilo z da.



Vir: Podatki iz ankete, 2007.

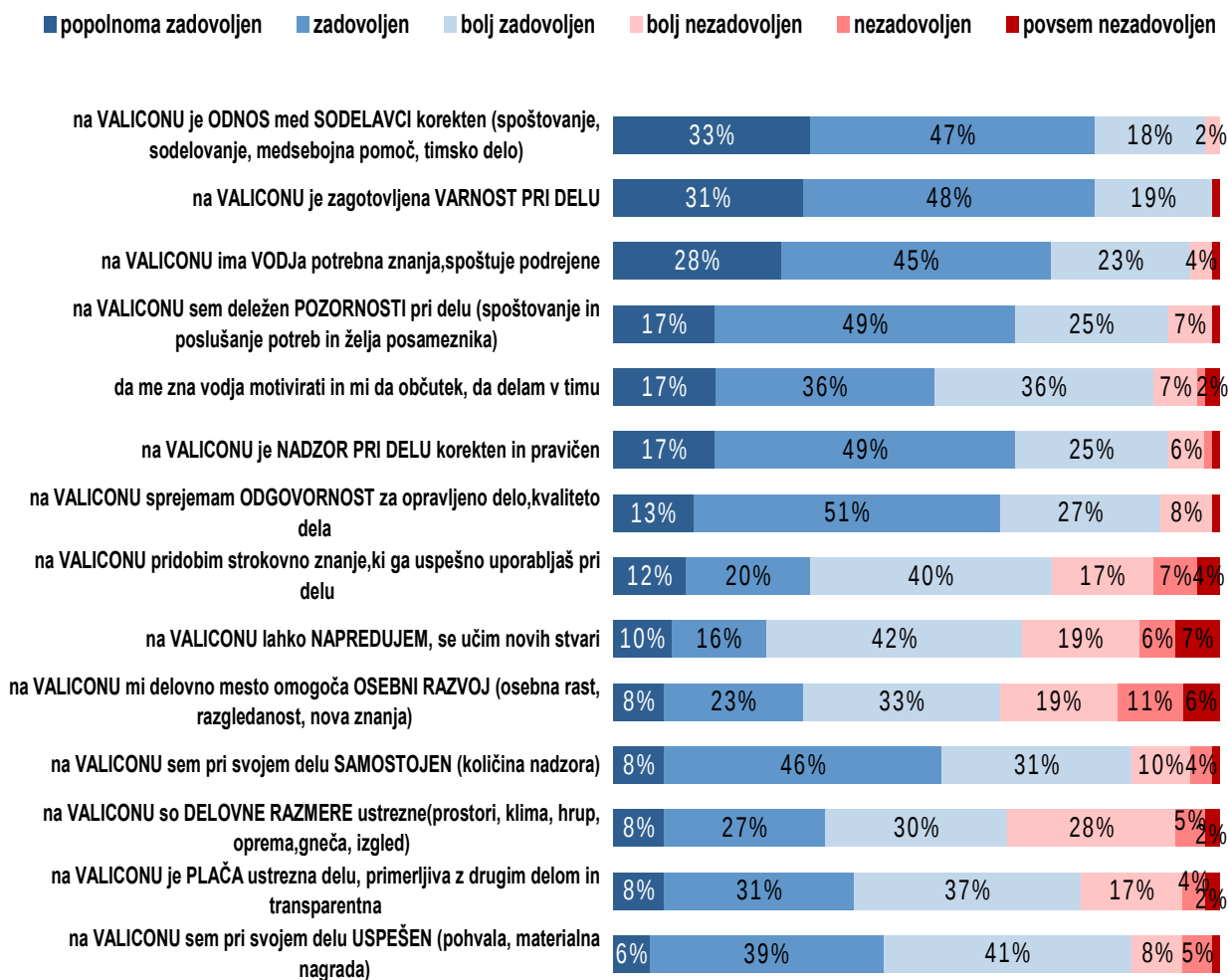
Spodnji rezultati kažejo, katere so te slabosti. Čeprav je v zgoraj omenjenem vprašanju »Ali ima študentsko delo kakšne prednosti v primerjavi z redno zaposlitvijo« le 13% anketiranih odgovorilo, da je študentsko delo bolje plačano, se tukaj pokaže, da jih 35% meni, da je redna zaposlitev plačana slabše, kar je morda treba pripisati dejstvu, da je plačilo študentskega dela na uro, redne zaposlitve pa na mesec.

Kot največjo slabost študentskega dela v primerjavi z redno zaposlitvijo, je kar večina vprašanih odgovorila, da je plačilo slabše. 25% omenja neredno plačilo/nakazilo. Zanimiv podatek je tudi, da ravno tako 25% študentov smatra kot slabost neupoštevanje študentskega dela pri delovni dobi. 15% študentov pa se počuti obravnavane manjvredno ali izkoriščane.



Vir: Podatki iz ankete, 2007.

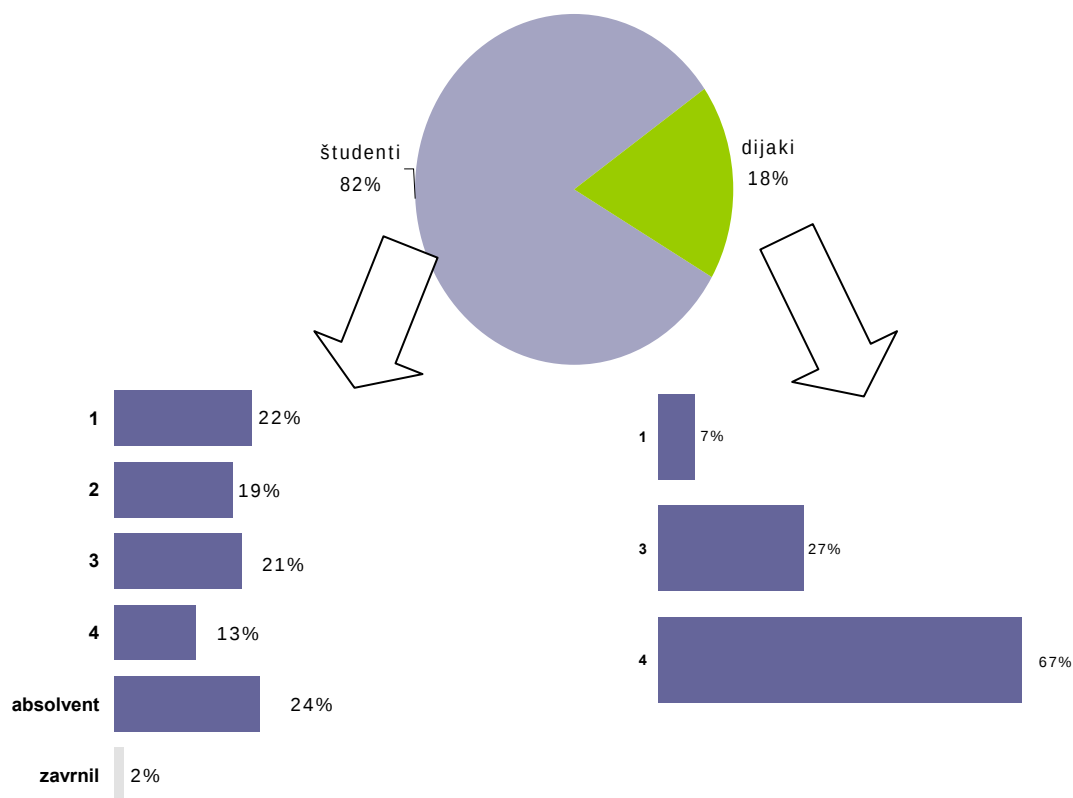
6.8 VIDIKI DELOVNIH RAZMER NA VALICONU



Vir: Podatki iz ankete, 2007.

Iz rezultatov, če jih primerjamo s »Pomembnostjo vidikov razmer na delovnem mestu« vidimo, da je bila plača zelo kritičen vidik, kar smo tudi že ugotovili pri »Zadovoljstvo z vidiki dela na Valiconu«. Ugotavljam, da so študentje nezadovoljni z delovnimi razmerami (prostori, klima, hrup), ter da dobivajo premalo materialnih nagrad in pohval. Želeli bi imeti tudi bolj korekten in pravičen nadzor pri delu, ter večji občutek pripadnosti ekipi.

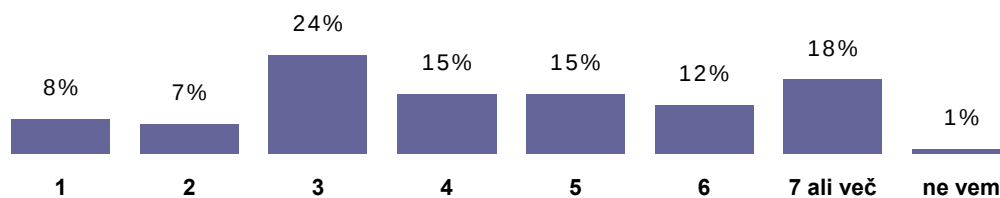
6.9 STATISTIČNI PODATKI



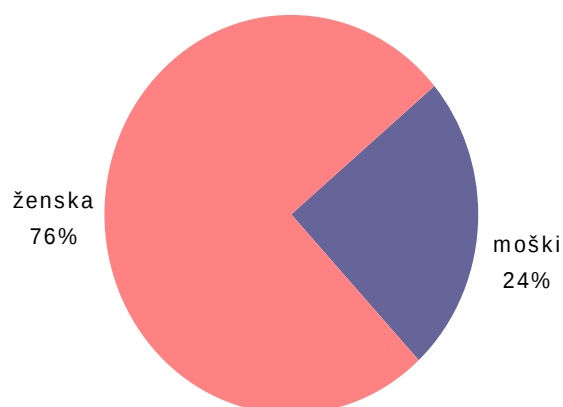
Vir: Podatki iz ankete, 2007.

82% vprašanih je študentov, od tega jih 22% obiskuje prvi letnik, 19% drugi letnik, 21% tretji letnik in 13% četrti letnik. Kar 24 % pa je absolventov, vendar še vedno delajo na Valiconu. 18% je dijakov, od tega jih 7% obiskuje prvi letnik, 27% tretji letnik in 67% četrti letnik.

Največ študentov, ki delajo na Valiconu dela preko študentskih servisov že 3 leta, teh je 24%. 18% študentov dela že 7 let ali več, 15% jih dela 4 ali 5 let in na koncu še 8%, ki delajo 1 leto ter 7% jih dela 2 leti.



Odgovarjalo je 76% žensk in 24% moških.



Vir: Podatki iz ankete, 2007.

6.10 SKLEPNE UGOTOVITVE

Če želijo v podjetju obdržati študente, je predvsem pomembno redno plačilo in delovni čas prilagojen študiju. Pomembno je tudi, da jim je delo všeč, se z nadrejenimi dobro razumejo, se v kolektiv zlahka vklopijo ter da jih delo ne obremenjuje izven delovnega časa. Ključnega pomena je, da ima vodja znanje, korekten in pravičen odnos, daje pozornost in motivira ter da se študentje med seboj dobro razumejo. Ugotovila sem tudi, da je pridobivanje novih znanj in izkušenj zelo pomembno, vendar če je delo manj plačano, znanje in izkušnje niso več primarne.

Tukaj naletimo na težavo, saj je narava anketarskega dela enolična, ni samoiniciativna in ne nudi osebne rasti. Anketarji ne uporabljajo znanja, ki ga pridobijo pri študiju in imajo tako posledično manj možnosti za dobro motivacijo. Menim, da večina anketarjev dela predvsem zaradi denarja in ne zaradi dodatnih znanj, izobraževanja ali osebne rasti. Kaže, da ne iščejo nadaljnje zaposlitve v podjetju Valicon.

Več truda je treba vložiti v dobre medsebojne odnose, denarne nagrade in dobro počutje na delovnem mestu.

Nadrejeni bi morali delovati po principu usklajevanja potreb posameznika, saj imajo študenti popolnoma raznolike stopnje zadolžitve, glede na vrsto in intenzivnost študija. Kljub temu, da govorimo o delu, organizaciji in zaposlitvi sem mnenja, da ne moremo študentskega dela primerjati z redno zaposlitvijo.

Dovoljena bi morala biti odstopanja od usklajenega delavnika z vnaprejšnjim dogovorom z nadrejenimi. Študenti bi morali imeti možnost prej odhajati z dela ali pa prihajati na delo kasneje. Večinoma gre za situacije, ko je izpitno obdobje ali pa so iz oddaljenih krajev in imajo slabe prometne povezave, kar predstavlja dodatno težavo pri usklajevanju potreb med študenti in organizacijo. Prav tako pa bi morale podjetje razmisliti o preverjanju prisotnosti vnaprej, saj je iz raziskave razvidno, da študentje ne želijo biti obremenjeni z delom izven delovnega časa, hkrati pa ta faktor kaže tudi količino (ne)zaupanja.

Nagrajevanje v podjetju lahko opredelimo skozi nagrajevanje delovanja zaposlenih, plačo ter skozi nagrade za uspešnost in nagrado za večjo količino doseženih ur mesečno.

Delovne naloge so torej povezane z materialnimi nagradami, katerim vodstvo namenja premalo pozornosti, saj je očitno, da so glavno sredstvo za motivacijo.

7 POVZETEK

Za kakovost delovnega življenja je odločilno delo, ki ga posameznik opravlja. V sodobnih in uspešnih podjetjih lahko zaposleni delavci s svojimi odločitvami vplivajo na delo, ki ga opravljajo. Od njih se pričakuje veliko dobrih idej in predlogov, ki so pomembni za učinkovitost celotnega podjetja. Za študente načeloma velja, da jim na delovnem mestu ni potrebno razmišljati, ampak samo opravljati dane zadolžitve. Študenti so za nočna dela in za delo ob vikendih velikokrat plačani isto, kot je določena povprečna dnevna urna postavka.

Za položaj študentov v času študija je pomemben premoženjski status družine iz katere prihaja študent. Študenti se velikokrat odločajo za delo preko študentskega servisa prav zaradi tega razloga. V raziskavi študentskega dela v podjetju Valicon sem ugotovila, da študentje iščejo predvsem dobro plačano delo, ki jim obenem omogoča redni študij. Takoj za tem je pomembno, da dobijo delo, ki jim je všeč in ga radi opravljajo. Pomemben vidik pri iskanju zaposlitve je tudi kolektiv, v katerega se zlahka vklopijo. Ključnega pomena za študentsko delo je, da vodja motivira študente in da ima pravičen odnos do njih. Vse skupaj pa mora biti v sorazmerju s plačo. Plača mora biti ustrezna delu, ki ga opravljajo.

Najmanjšo vrednost pri študentskem delu imajo stvari, ki bi morale biti ključnega pomena za posameznika, kot so: osebni razvoj, pridobivanje strokovnega znanja, pridobivanje odgovornosti in samostojnosti. Ker je bil cilj raziskave v diplomskem delu ugotoviti, kateri so vzroki za fluktuacijo študentov v podjetju Valicon, pridemo do končnega sklepa, da je za študente pomembno predvsem redno plačilo. Vsi motivatorji, s katerimi bi spodbujali študente k boljšemu in bolj učinkovitemu delu, so zanemarljivi v primerjavi z rednim in dobrim plačilom.

Vsekakor pa je bil cilj te diplomske naloge poiskati vzroke za fluktuacijo v podjetju Valicon. Kateri bi bili tisti glavni motivatorji, ki bi pripomogli k temu, da bi študentje ostali na delovnem mestu. Samo raziskovalno delo je pokazalo, da študentje v veliki večini delajo zaradi denarja, ki je njihov glavni motivator. Seveda so zanje pomembne tudi izkušnje in znanje, ki jih pri tem pridobijo, vendar le v tolikšni meri, kakršna je višina plačila. Nedvomno bi študentje na podlagi te raziskave ostajali dlje časa, v kolikor bi bilo plačilo dovolj visoko, da bi se jim kljub ostalim pomembnim vidikom pri delu, zdelo vredno ostati.

Plačilo kot motivator lahko povežemo z večino motivacijskih teorij, ki smo jih spoznali. Vsaka teorija gleda na plačilo kot na vrsto motivatorja drugače. Predvsem pa bi se lahko navezali na Vroomov motivacijski pristop, ki je za nas najbolj uporaben oziroma nam je najbližji.

Vroomova teorija pričakovanj je dejansko skupina teorij, katerih glavna teza je, da je količina vloženega truda v veliki meri odvisna od pričakovanj glede povračila, kar smo ugotovili tudi v raziskavi. Predpostavka teorije je, da so se ljudje sposobni odločati kaj želijo in da želijo spremeniti vedenje, da bi dosegli svoje cilje. Intenzivnost posameznikove težnje za določeno vedenje je odvisno od pričakovanja, da bo njegovemu vedenju sledila določena posledica ter od privlačnosti le-te. Motiviran je, če si s svojim vedenjem prizadeva doseči zanj privlačne cilje, kot je plačilo (George, Jones, 1999, str. 194).

Zaposleni prejmejo različne nagrade za opravljanje svojega dela: plačo, varnost zaposlitve, pohvalo, napredovanje ter drugo. Od posameznika do posameznika je vrsta rezultata oziroma izkupiček, ki ga posameznik želi doseči s svojim obnašanjem, zelo različen. Valenca je lahko pozitivna ali negativna ter lahko v obsegu niha in se spreminja. Pozitivna valenca za večino zaposlenih pomeni dobivanje plače. Tukaj so nadrejeni spregledali ravno to pomembno valenco, ki jo posamezniki pripisujejo določenim izidom.

Negativno valenco povzroči znižanje pogojev, kot so nižja plača, stagnacija in celo odpust z dela. Obseg ali velikost valence nam kaže moč posameznikove želje po določenem rezultatu. Ta teorija bi bila najbolj uporabna za regulacijo odnosov na Valiconu do študentov.

Pri razlagi bistvenih motivacijskih teorij v povezavi z narejeno raziskavo glede dela študentov na Valiconu, lahko potegnemo zaključek, da je začasna delovna sila v primerjavi s redno zaposlenimi, katerim ni motivator samo plačilo ampak tudi delovno okolje, napredovanje, itd., nelojalna do podjetja. Z njimi se namreč ne čuti povezano, saj jih samo podjetje jemlje kot neke vrste cenejšo, najemniško delovno silo in ne kot svojega zaposlenega.

Glede na motivacijske teorije se poraja vprašanje, ali je vodstvo krivo za tako politiko zaposlovanja. Sprašuje se, zakaj ne more obdržati študentov, kljub možnosti napredovanja,

po drugi strani pa jih obravnava kot zunanje sodelavce. Tudi to je eden izmed razlogov, da niso lojalni do podjetja, ga hitro zapuščajo in podjetju ne predstavljajo zanesljive delovne sile.

Če naredimo kratko primerjavo zaposlenega in študenta, ugotovimo, da redno zaposlenega poleg plače motivira še mnogo drugih dejavnikov in zato čuti večjo pripadnost podjetju. Skozi rezultat dobro opravljenega dela in truda, ki smo ga vanj vložili, moramo razmeti človeške potrebe in kaj posameznika zadovoljuje ter na tem mestu širiti znanje o položaju študentov organizaciji.

Ne smemo pozabiti, da bomo dobre rezultate lahko dosegli skozi konstantno nadgrajevanje našega delovanja. Ne smemo si dopustiti, da bi se prepustili doseženim rezultatom, ne glede na to, kako dobri so.

8 VIRI IN LITERATURA

8.1 LITERATURA

1. DuBrin, Andrew J., 1984. Foundations of Ofganizational Behaviour. London: Prentice-Hall International.
2. Dixon, Rob, 1988. Guide for manegers. London: Institut for manegers.
3. George, Jones, 1999. Understanding and managing organizational behaviour, 2nd edition reprinted. Reading: Addison-Wesley.
4. Gibson, Ivancevich, Donnelly, 1994. Organizations, Eihgt Edition. Boston: Richard D. Irwin inc.
5. Hersey, Blanchard, 1982. Management of Organizational Behaviour: Utilizing Human Resources, Fouth Edition. Englewoods Clifs N.J.: Prentice-Hall International Editions.
6. Hodgets, M. Richad. 1991. Organizational Behaviour. New York: Macmillan Publishing Company.
7. Kast in Rosenzweig. 1985. Organization and Management: A system and Contingency Approach. McGraw-Hill.
8. Kavran,D, Florjančič, J., 1992. Kadrovska funkcija. Kranj.
9. Lipičnik, Bogdan. 1994a. Ljudje in organizacija. Maribor: Ekonomska fakulteta.
10. Lipičnik, Bogdan. 1994b. Motivacija in motiviranje. V Management, urednik S. Možina. Radovljica: Didakta.
11. Lipičnik, Bogdan 1998. Ravnanje z ljudmi pri delu. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
12. Lipičnik, Bogdan. 2002. Organizacija pojetja, tretji natis. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
13. Lipovec, F. 1987. Razvita teorija organizacije. Maribor: Založba obzorja.
14. Mesec, predavanje FSD 2001,
15. Miner, B. John. 1980. Theories od Organizational Behaviour. Hinsdale: The Dryden Press.

16. Newstrom, Davis, 1993. Organizational behaviour: human behaviour at Work, 9th edition. New York: McGraw-Hill.
17. Ovsenik, predavanje VŠSD 1993
18. Pratt in Bennet, 1989. Elements of Personnel Management. Van Norstrand Reinhold, London.
19. Robertson, Smith, Cooper, 1994. Motivation: strategies, theory and practice, 2nd edition. London: Institute of Personal and development.
20. Rozman, Rudi. 1993 Management. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
21. Rozman, Rudi. 2000. Analiza in oblikovanje organizacije. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
22. Rozman,R.; Kovač,J.; Koletnik,F. 1993. Management; 1.natis. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
23. Treven, S. 1998. Management človeških virov, 1.natis. Ljubljana: Gospodarski vestnik.
24. Weiner,Bernard. 1992. Human motivation. Newbury Park California. SAGE Publications.
25. Zupan, Nada. 2001. Nagradite uspešne: Spodbujanje uspešnosti in sistem nagrajevanja v slovenskih podjetjih. Ljubljana: GV založba

8.2 INTERNETNI VIRI

26. VALICON [URL:http://www.valicon.net/sl/valicon/o_nas/zgodovina/], 13.02.2008.

9 DODATEK

9.1 PRILOGA 1: Vprašalnik

1. UVOD1

Pozdravljen, moje ime je Nathalie Horvat, sem absolventka 4. letnika Fakultete za socialno delo in izvajam raziskavo o študentskem delu in odnosu do študentskega dela. Prosila bi te za nekaj minut tvojega časa.

Prosim če se prijaviš s št. 1 - anketar in brez gesla, kajti s tem si zagotoviš anonimnost svojih odgovorov. Če si se prijavil s svojo anketarsko, številko se odjavi in ponovno prijavi s št. 1!

4. Q2

KAKO POMEMBNO JE ZATE, DA ...

Ko iščeš delo preko ŠS, kako pomembni so zate naslednji vidiki? Oцени na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni povsem nepomemben in 5 zelo pomemben!

	povsem nepomembno	nepomembno	niti niti	pomembno	zelo pomembno
delo dopušča veliko samoiniciativnosti	1	2	3	4	5
delo zahteva veliko znanja	1	2	3	4	5
je delo zelo samostojno	1	2	3	4	5
se učiš novih spretnosti, pridobivaš nova znanja	1	2	3	4	5
uporabljaš znanje, ki si ga pridobil pri študiju	1	2	3	4	5
je delo jasno definirano in ne zahteva posebnih priprav	1	2	3	4	5
te delo ne obremenjuje izven delovnega časa	1	2	3	4	5
so člani kolektiva večinoma tvoje starosti	1	2	3	4	5
se v kolektiv zlahka vklopiš	1	2	3	4	5
se z nadrejenimi dobro razumeš	1	2	3	4	5
je plačilo redno	1	2	3	4	5
si imel pri podobnih delih dobre izkušnje	1	2	3	4	5
lahko opravljaš delo brez predhodnih izkušenj	1	2	3	4	5
že poznaš nekoga, ki dela v tem podjetju	1	2	3	4	5
lahko delovni čas prilagajaš študiju	1	2	3	4	5
ti je delo všeč in ga rad opravljaš	1	2	3	4	5
je delo raznoliko - pestro	1	2	3	4	5

7. Q5

Oцени trditve na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni povsem nepomembno, 5 pa zelo pomembno. Kako pomembne so zate osebno naslednje možnosti, ki ti jih nudi podjetje kot študentu ...

	povsem nepomembno	nepomembno	niti niti	pomembno	zelo pomembno
da imaš po končanem študiju možnost zaposlitve v tej organizaciji	1	2	3	4	5
da je delo dolgoročno	1	2	3	4	5
da pridobiš nova znanja in izkušnje	1	2	3	4	5

da ima podjetje, v katerem delaš, velik ugled	1	2	3	4	5
da zamenjaš čim več služb, da spoznaš čim več vrst del in podjetij	1	2	3	4	5
da izbereš delo, ki nudi več znanja in izkušenj, čeprav je manj plačano	1	2	3	4	5

10. Q6

Ali bi brez študentskega dela lahko študiral?

1. da
2. ne

11. Q6DA

Na kakšen način bi nadomestil izpad prihodka preko študentskega dela? .

.....

.....

.....

13. Q7

KAKO POMEMBNO JE ZATE, DA ...

Prosim, če oceniš naslednje trditve na lestvici od 1 do 6, kjer 1 pomeni, da je navedena trditev zate povsem nepomembna, 6 pa da je zate ključnega pomena:

	povsem nepomembno	nepomembno	bolj nepomembno	bolj pomembno	pomembno	ključnega pomena
da je NADZOR PRI DELU korekten in pravičen	1	2	3	4	5	6
da ima VODJA potrebna znanja, spoštuje podrejene	1	2	3	4	5	6
da me zna vodja motivirati in mi da občutek, da delam v ekipi	1	2	3	4	5	6
da je PLAČA ustrezna delu, primerljiva z drugim delom in transparentna	1	2	3	4	5	6
da so DELOVNE RAZMERE ustrezne (prostori, klima, hrup, oprema, gneča, izgled)	1	2	3	4	5	6
da je zagotovljena VARNOST PRI DELU	1	2	3	4	5	6
da je ODNOS med SODELAVCI korekten (spoštovanje, sodelovanje, medsebojna pomoč, timsko delo)	1	2	3	4	5	6
da sprejmeš ODGOVORNOST za opravljeno delo, kvaliteto dela	1	2	3	4	5	6
da pridobiš strokovno znanje, ki ga uspešno uporabljaš pri delu	1	2	3	4	5	6
da sem pri svojem delu USPEŠEN (pohvala, materialna nagrada)	1	2	3	4	5	6
da NAPREDUJEM (učenje novih stvari, višje delovno mesto)	1	2	3	4	5	6
da sem pri svojem delu SAMOSTOJEN (količina nadzora)	1	2	3	4	5	6

da sem deležen POZORNOSTI pri delu (spoštovanje in poslušanje potreb in želja posameznika)	1	2	3	4	5	6
da mi delovno mesto omogoča OSEBNI RAZVOJ (osebna rast, razgledanost, nova znanja)	1	2	3	4	5	6

14. Q7VAL

KAKO POMEMBNO JE ZATE NA VALICONU:

Prosim, če oceniš naslednje trditve na lestvici od 1 do 6, kjer 1 pomeni, da si na VALICONU z vidikom dela povsem nezadovoljen, 6 pa pomeni, da si z vidikom dela na VALICONU popolnoma zadovoljen.

	povsem nezadovoljen	nezadovoljen	bolj nezadovoljen	bolj zadovoljen	zadovoljen	popolnoma zadovoljen
na VALICONU je NADZOR PRI DELU korekten in pravičen	1	2	3	4	5	6
na VALICONU ima VODJA potrebna znanja, spoštuje podrejene	1	2	3	4	5	6
da me zna vodja motivirati in mi da občutek, da delam v ekipi	1	2	3	4	5	6
na VALICONU je PLAČA ustrezna delu, primerljiva z drugim delom in transparentna	1	2	3	4	5	6
na VALICONU so DELOVNE RAZMERE ustrezne (prostori, klima, hrup, oprema, gneča, izgled)	1	2	3	4	5	6
na VALICONU je zagotovljena VARNOST PRI DELU	1	2	3	4	5	6
na VALICONU je ODNOS med SODELAVCI korekten (spoštovanje ,sodelovanje, medsebojna pomoč, timsko delo)	1	2	3	4	5	6
na VALICONU sprejemam ODGOVORNOST za opravljeno delo, kvaliteto dela	1	2	3	4	5	6
na VALICONU pridobim strokovno znanje, ki ga uspešno uporabljaš pri delu	1	2	3	4	5	6
na VALICONU sem pri svojem delu USPEŠEN (pohvala, materialna nagrada)	1	2	3	4	5	6
na VALICONU lahko NAPREDUJEM, se učim novih stvari	1	2	3	4	5	6
na VALICONU sem pri svojem delu SAMOSTOJEN (količina nadzora)	1	2	3	4	5	6
na VALICONU sem deležen POZORNOSTI pri delu (spoštovanje in poslušanje potreb in želja posameznika)	1	2	3	4	5	6
na VALICONU mi delovno mesto omogoča OSEBNI RAZVOJ (osebna rast, razgledanost, nova znanja)	1	2	3	4	5	6

15. Q8

Ali misliš, da ima študentsko delo kakšne prednosti v primerjavi z redno zaposlitvijo?

1. da
2. ne

16. Q8_DR

Vpiši, katere prednosti ima študentsko delo v primerjavi z redno zaposlitvijo ? .

.....

.....

.....

17. Q9

Ali misliš, da ima študentsko delo v primerjavi z redno zaposlitvijo, kakšne slabosti?

1. da
2. ne

18. Q9_DR

Vpiši, katere slabosti ima študentsko delo v primerjavi z redno zaposlitvijo? .

.....

.....

.....

19. Q88

KAKO SE STRINJAŠ, DA NA VALICONU ...

Oceni zadovoljstvo z vidiki dela na Valiconu. Oceni na lestvici od 1 do 5, kjer 1 pomeni sploh se ne strinjam in 5 popolnoma se strinjam!

	sploh se ne strinjam	se ne strinjam	ni ti ni ti	se strinjam	popolnoma se strinjam
delo dopušča veliko samoiniciativnosti	1	2	3	4	5
delo zahteva veliko znanja	1	2	3	4	5
je delo zelo samostojno	1	2	3	4	5
se učiš novih spretnosti, pridobivaš nova znanja	1	2	3	4	5
uporabljaš znanje, ki si ga pridobil pri študiju	1	2	3	4	5
je delo jasno definirano in ne zahteva posebnih priprav	1	2	3	4	5
te delo ne obremenjuje izven delovnega časa	1	2	3	4	5
so člani kolektiva večinoma tvoje starosti	1	2	3	4	5
se v kolektiv zlahka vklopiš	1	2	3	4	5
se z nadrejenimi dobro razumeš	1	2	3	4	5
je plačilo redno	1	2	3	4	5
lahko opravljaš delo brez predhodnih izkušenj	1	2	3	4	5
že poznaš nekoga, ki je delal tu pred tabo	1	2	3	4	5
lahko delovni čas prilagajaš študiju	1	2	3	4	5
ti je delo všeč in ga rad opravljaš	1	2	3	4	5
je delo raznoliko – pestro	1	2	3	4	5

29. LET

Kateri letnik fakultete obiskuješ?

1. 1
2. 2
3. 3
4. 4
5. absolvent
6. podiplomski študij
7. sem še dijak

30. LET_DR

Kateri letnik srednje šole obiskuješ?

1. 1
2. 2
3. 3
4. 4
5. (3+2) 5

32. SS

Koliko let že delaš preko študentskega servisa?

1. 1
2. 2
3. 3
4. 4
5. 5
6. 6
7. 7 ali več

36. SPOL

Prosim, vpiši še svoj spol.

1. moški
- 2 .ženski

38. KONEC

To bi bilo vse. Hvala za tvoj čas in sodelovanje!

9.2 PRILOGA 2

IZJAVA O AVTORSTVU

Podpisana Nathalie Horvat, vpisana na Fakulteto za socialno delo v študijskem letu 2000/2001, kot redna študentka izjavljam, da sem diplomsko nalogo z naslovom: Motivacija v delovnem okolju (Primer študentskega dela v podjetju Valicon) napisala samostojno s korektnim navajanjem virov in ob pomoči mentorja doc.dr. Srečota Dragoš.

Datum:

Podpis:

