

**POSLOVNO-KOMERCIALNA ŠOLA CELJE**

# **VRSTE INTELIGENC V POSLOVNEM SVETU**

**RAZISKOVALNA NALOGA**



Mentorica:  
mag. Metka Bombek

Avtorji:  
Andreja Močič, 2.c  
Maruša Selčan, 2.c  
Žiga Razboršek, 2.c

**Celje, marec 2006**



## ZAHVALA

---

Iskreno se zahvaljujemo mentorici mag. Metki Bombek za trud, pomoč, nasvete ter dragocene predloge pri pripravi in izdelavi raziskovalne naloge. Prav tako se iskreno zahvaljujemo vsem drugim, ki so nam kakorkoli pomagali pri vsebinski in tehnični ureditvi našega dela.



# KAZALO

1	POVZETEK .....	5
	DESKRIPTORJI .....	5
2	UVOD .....	6
	2.1 IZBIRA IN OPIS RAZISKOVALNEGA PODROČJA .....	6
	2.2 RAZISKOVALNI CILJI IN NAMEN NALOGE ...	7
	2.3 UPORABLJENE RAZISKOVALNE METODEDE ...	8
	2.4 OMEJITVE PRI IZVEDBI RAZISKAVE .....	9
	2.5 OPREDELITEV HIPOTEZ .....	10
3	TEORETIČNI DEL .....	11
	3.1 Kaj je inteligenca .....	11
4	VRSTE INTELIGENC .....	12
	3.3 Čustvena inteligenca .....	13
	3.4 Kaj je duhovna inteligenca .....	27
	3.5 Kaj je jezikovna inteligenca .....	30
	3.6. Kaj je logično–matematična inteligenca .....	31
	3.7 Kaj je glasbena inteligenca .....	32
	3.8 Kaj je gibalna inteligenca .....	33
	3.9 Kaj je prostorska inteligenca .....	34
	3.10 Kaj je avtorefleksivna inteligenca .....	35
	3.11 Kaj je medosebna inteligenca .....	36
5	EMPIRIČNI DEL .....	37
	4.1 IZREDNI ŠTUDENTI .....	37
	4.2 REDNI ŠTUDENTI .....	58
5	OVREDNOTENJE HIPOTEZ .....	79
6	SKLEP .....	80
7	LITERATURA IN VIRI .....	81



# 1 POVZETEK

**DESKRIPTORJI: vrste inteligenc, čustvena inteligenca, duhovna inteligenca, jezikovna inteligenca, glasbena inteligenca, gibalna inteligenca, prostorska inteligenca, prvi koraki čustvene inteligence, motivacija zaposlenih, motiviranje zaposlenih in zadovoljstvo ob delu, motivacijski dejavniki**

V današnjih časih mora vsak zaposleni s svojo inteligenco maksimalno prispevati k uspešnosti podjetja. Vodje v podjetjih morajo poleg tehničnih oziroma strokovnih znanj, pri izbiranju zaposlenih, posebej paziti na določeno inteligenco, ki jo ima posameznik.

V nalogi smo želeli predvsem ugotoviti, ali poznamo vse vrste inteligenc v poslovnem svetu in kakšni so njihovi vplivi na človeka in na uspešnost poslovanja.

Ugotovili smo, da večina anketirancev, ki smo jih anketirali ne pozna različnih vrst inteligenc, ki se pojavljajo v poslovnem svetu in da se v pomembnosti inteligence med seboj zelo razlikujejo.

Želimo si, da bi bilo v poslovnem svetu čim več raznolikih inteligenc in čim več ljudi, ki bi znali pravilno upravljati z njimi.

Tako bi se dvignil razvoj človeštva, ljudje bi bili zadovoljni, saj bi opravljali tisto, kar jih veseli, ter poslovni svet bi se izboljšal in s tem njegova uspešnost.

## 2 UVOD

### 2.1 IZBIRA IN OPIS RAZISKOVALNEGA PODROČJA

Človekove potrebe so številne in se večkrat menjajo. Vsi moramo imeti zrak, hrano, streho nad glavo in zdravo okolje. To so osnovne biološke potrebe. Prav tako so potrebne inteligence, ki gradijo človekovo notranjost. Posameznik določene inteligence mora svojo inteligenco graditi naprej in jo dopolnjevati v svojem delu. Zato je pomembno, da je posameznik zaposlen na mestu, kjer lahko razvija in uporablja svojo inteligenco in pripomore k izboljšanju poslovanja, s katerim se ukvarja.

Danes živimo v vedno bolj zaposlenem svetu in imamo na voljo neverjetno tehnologijo. Vendar je stvarni svet, v katerem delamo in živimo, svet ljudi. Uspeh je odvisen od ljudi. Pomembno je tudi, da si ljudje med seboj pomagamo, kajti vsak posameznik ima posebej razvito določeno inteligenco in prav je tudi, da pomaga tistemu, ki ima to inteligenco manj razvito. V večini primerov izredne uspehe doseže skupina ljudi, le redko posameznik sam.

Zaradi okolja, v katerem živimo, zaradi hitrih sprememb, vse večjih zahtev in pričakovanj, potrebujemo vse več znanja in samoizpopolnjevanja, zato je dobro, da poznamo in odkrivamo čim več inteligenc.



## 2.2 RAZISKOVALNI CILJI IN NAMEN NALOGE

Danes se veliko govori o pomenu čustvene inteligence na delovnem mestu. Zanimalo nas je, če je za uspešno delo v poslovnem svetu pomembna še kakšna druga vrsta inteligence, zato smo se odločili, da raziščemo vrste inteligence v poslovnem svetu.

### ❖ Cilji naše raziskave

- Vrste inteligenc v posloven svetu.
- Kaj je čustvena inteligenca.
- Kaj je duhovna inteligenca.
- Zakaj je upoštevanje različnih vrst inteligenc pomembno za uspešnost podjetja.
- Katere vrste inteligenc najbolj poznajo zaposleni.
- Katere vrste inteligenc so za današnji poslovni svet najpomembnejše in zakaj.
- Na katera področja vplivajo posamezne vrste in kako.

### ❖ Namen raziskovalne naloge

Prikazati podjetjem, vodstvu in zaposlenim, zakaj in v čem je razlikovanje inteligenc na delovnem mestu oziroma poslovnem svetu pomembno za uspešnost vsake organizacije.

## 2.3 UPORABLJENE RAZISKOVALNE METODE

V naši raziskovalni nalogi smo uporabili primarne in sekundarne metode raziskovanja. Kot primarno metodo raziskovanja smo uporabili anketni vprašalnik.

Anketo smo izvedli med triinpetdesetimi rednimi študenti in štiriinpetdesetimi izrednimi študenti Poslovno-komercialne šole Celje, Višje strokovne šole. Zanimalo nas je, kaj o raziskovalnem področju mislijo redni študenti, ki imajo malo manj delovnih izkušenj in kaj izredni študenti, ki že imajo nekaj delovnih izkušenj.

**Metode, ki smo jih uporabili pri raziskavi, so sledeče:**

- analiza oziroma razčlenjevanje,
- sinteza oziroma združevanje,
- kompilacija ali izbiranje,
- selekcija oziroma izbira,
- komparacija ali primerjanje podatkov,
- klasifikacija ali razvrščanje,
- indukcija ali sklepanje s posamičnega na splošno in
- dedukcija ali sklepanje s splošnega na posamično.

Uporabili smo tudi sekundarno metodo raziskovanja, tako da smo zbrale in analizirale podatke iz različnih pisnih virov, navedenih v literaturi.

## 2.4 OMEJITVE PRI IZVEDBI RAZISKAVE

V anketo smo vključili anketirance različnih starosti, vendar ne v enakem deležu različnih starostnih skupin. Ker smo večino anketirancev izbrali v našem okolju, na območju širše celjske regije, so določeni rezultati morda posledica socialnih in družbenih razmer tega okolja, a upamo, da so kljub temu dovolj reprezentativni in zgovorni.

## 2.5 OPREDELITEV HIPOTEZ

Pred raziskavo smo oblikovali nekaj predpostavk, ki so izhajale iz naših predhodnih stališč in poznavanja matematike. Oblikovali smo naslednje hipoteze:

**H1:** Večina anketirancev ne pozna različnih vrst inteligenc, ki se pojavljajo v poslovnem svetu.

**H2:** Večina anketirancev meni, da različne vrste inteligenc vplivajo na uspešnost v podjetju.

**H3:** Večina anketirancev ne pozna temeljnih sestavin posameznih inteligenc.

**H4:** Večina anketirancev meni, da je za poslovni svet najpomembnejša logično-matematična inteligenca.

**H5:** Večina anketirancev meni, da je v današnjem poslovnem svetu najbolj poudarjena čustvena inteligenca.

**H6:** Večina anketirancev meni, da jim je najljubša medosebna inteligenca.

## 3 TEORETIČNI DEL

### 3.1 Kaj je inteligenca

***Inteligenca je sposobnost ali vrsta sposobnosti, ki omogoča posamezniku reševati probleme, ki so pomembni v posebnem kulturnem okolju.***

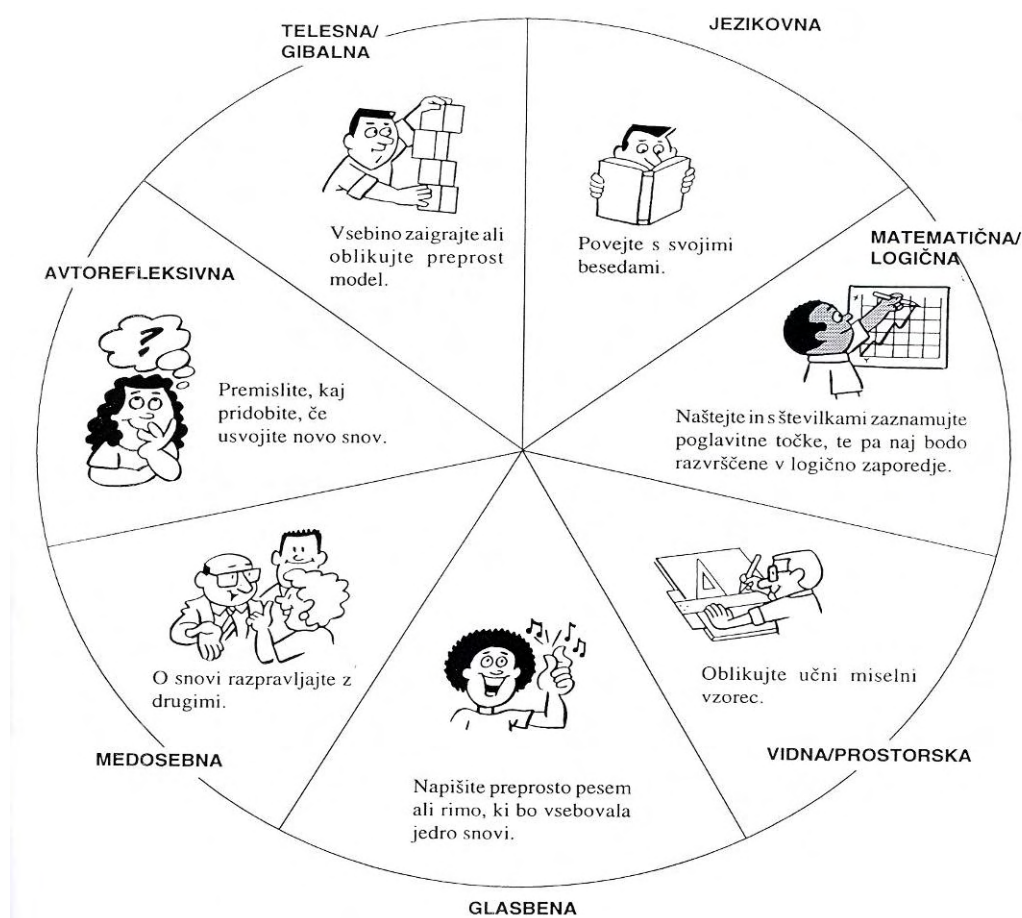
**Dr. Howard Gardner**

Teorijo o več vrstah inteligenc je razvil Dr. Howard Gardner skupaj s svojimi sodelavci na harvardski univerzi. To je nov pristop k pojmu inteligentnosti. Teorija zastopa mnenje, da obstaja vsaj nekaj različnih inteligenc, ki so relativno neodvisne med seboj, so pa vse enako pomembne. Sposobnosti, kot so: pisanje pesmi, dokazovanje matematičnega izreka, gradnja hiše, igranje šaha, popravilo ročne ure, izdelava dobre slaščice, organizacija podjetja, zahtevajo *neko* vrsto inteligence, ki *ni* nujno *enaka* za vse našteje sposobnosti. Inteligenco lahko opredelimo kot zbirko sposobnosti in veščin. Prej je bila inteligenca dosti ožje opredeljena. Vezana je bila bolj na dosežke v šoli, tam pa sta v ospredju le dve inteligenci: jezikovna in matematično-logična. Dr. Howard Gardner je dokazal, da se sposobnost učenja zelo poveča, če znamo uporabljati vse vrste inteligenc.

Vsaka vrsta inteligence predstavlja drugačen način preučevanja vsebine in razvija drugačno sposobnost.

# 4 VRSTE INTELIGENC

1. Čustvena inteligenca
2. Duhovna inteligenca
3. Jezikovna inteligenca
4. Logično-matematična inteligenca
5. Glasbena inteligenca
6. Gibalna inteligenca
7. Prostorska inteligenca
8. Avtorefleksivna-intrapersonalna inteligenca
9. Medosebna inteligenca



## 3.3 Čustvena inteligenca

### ❖ Kaj je čustvena inteligenca

Slovar American Heritage Dictionary definira čustvo kot »intenzivno duševno stanje, ki se vzbudi subjektivno in ne z zavestnim delovanjem ter ga pogosto spremljajo fiziološke spremembe« in kot »del zavesti, ki vključuje čutenje«. Tujka emocija izhaja iz latinskega korena movere, ki pomeni premakniti, ganiti. Vsak, ki je kdaj izkusil veliko veselje, žalost, strah, jezo, ve, da so čustva vse prej kot statična duševna stanja.



Čustvena inteligenca je sposobnost pridobivanja in uporabe informacij čustvene narave, čustvovanja in čustvenega odzivanja. Ta sposobnost počiva v čustvenem delu možganov oziroma umu. Čustvena inteligenca nam omogoča zavedanje lastnih čustev in čustev drugih ljudi. V nas vzbuja empatijo, sočutje in motivacijo ter sposobnost primerne odzivanja na bolečino in užitek.

### ❖ Vpliv čustvene inteligence

Čustva vplivajo na vsa življenjska področja: zdravje, učenje, vedenje in na medsebojne odnose. Otroci in mladi ljudje, ki so čustveno spretni – ki znajo pravilno ravnati s svojimi čustvi in prepoznavajo čustva drugih ter se nanje ustrezno odzivajo – imajo prednost na vsakem področju življenja, naj bodo to odnosi v družini ali z vrstniki, v šoli, pri športu, pri delu za skupnost ali pri organizacijskih nalogah. Otroci z visoko razvitimi čustvenimi spretnostmi imajo tudi več možnosti za srečno in produktivno življenje ter za obvladovanje miselnih navad, ki jim bodo kot odraslim prinesle osebni in poklicni uspeh.



V domovih in šolah, kjer se neguje čustvena inteligenca enako skrbno kot IQ, otroci bolje prenašajo frustracije, se manj prepirajo in

pretepajo in so manj nagnjeni k samouničevalnemu vedenju. So bolj zdravi, manj osamljeni, manj impluzivni in bolj osredotočeni. Medčloveški odnosi se izboljšajo, ravno tako pa tudi akademski dosežki.

## ❖ Zdravje

Nobenega dvoma ni, da lahko čustva močno vplivajo na zdravje. Znanost je v preteklosti verjela, da so možgani in živčni sistem ločeni od imunskega sistema. V resnici pa sta oba sistema tesno povezana ter si neprestano pošiljata sporočila. Še več, kemični sli, ki delujejo tako v možganih kot tudi v imunskem sistemu, so najbolj zgoščeni v živčnih predelih, ki uravnajo čustva.



Sledi nekaj povezav:

**a) Zatiranje ali omejevanje čustev** zmanjšuje odpornost. Ljudje, ki skrivajo svoja čustva ali pa se nočejo pogovarjati o pomembnih čustvenih pretresih, so izpostavljeni večjemu tveganju glede mnogih zdravstvenih problemov.

**b) Jeza in druga negativna čustva** so strup za telo, njihovo ogrožanje zdravja pa je mogoče primerjati s kajenjem.

**c) Študije so povezale prehlade** in okužbe zgornjih dihalnih organov s čustvenimi pretresi, ki so se zgodili tri ali štiri dni pred pojavom simptomov.

**d) Številne študije so pokazale**, da so pozitivni medsebojni odnosi, polni podpore, dobro zdravilo, saj povečujejo imunsko odpornost, krajšajo čas okrevanja in podaljšujejo življenje. Zdravstvena napoved za ljudi šibkega zdravja z ljubečo družino in prijatelji je občutno boljša kot za ljudi brez čustvene podpore.





## ❖ Učenje

Skoraj vsem otrokom, ki jim gre v šoli slabo, manjka eden ali več delov čustvene inteligence. Študije so pokazale, da ima obvladovanje čustvenih spretnosti za posledico ne samo boljše akademske dosežke otrok, ampak bistveno več časa za navodila, ki jih dajejo učitelji.

Poleg tega akademska inteligenca, ki jo merijo preizkusi IQ in eksterna preverjanja, ni zanesljiva napoved uspeha v življenju. Številne študije so pokazale, da ima IQ le majhen vpliv na to, kako posameznik živi svoje življenje, kako srečen in kako uspešen je. Motivacija, želja in vztrajnost, ki so potrebni faktorji pri učenju, izhajajo iz čustvene inteligence.

Čustveno spretni otroci imajo povečano željo po učenju in dosežkih, tako v šoli kot izven nje. Pozitivna čustva, kot so navdušenje, radovednost, ponos, so gonilna sila motivacije. Strastno navdušenje



žene mlade ljudi proti njihovim ciljem.



## ❖ Vedenje

Nasilje in nered sta se v ameriških šolah razmahnila do kritičnih razsežnosti. Učitelji, ki so nekoč imeli opravka z nagajivimi, neubogljivimi otroki in občasnimi izbruhi jeze ali trme, zdaj zahtevajo telefone za nujne primere v razredu, varnostnike na hodnikih in detektorje orožja na vhodu v šolo. Dokler so pogoji taki, vzgoja in izobraževanje trpita. Stopnja najstniških samomorov, nosečnosti in zlorabe mamil govorijo o potrebi po čustveni

pismenosti: zavedanje sebe, odločanje, samozavest ter obvladovanje stresa.

## ❖ Odnosi

Otroci, ki imajo dobre odnose z drugimi, so zmožni svoje vrstnike razumeti. Vedo, da je v odnosu do drugih otrok in odraslih potrebno ravnati prožno, spretno in odgovorno, ne da pri tem žrtvovali svoje potrebe ali vrednote. Imajo dober občutek za to, ob katerem času je kaj primerno in znajo dobiti pomoč ali nekoga, ki jim prisluhne, ko to potrebujejo. Socialno sposobni otroci znajo razumeti tako nebesedna kot besedna sporočila drugih in se zavedajo, da njihovo vedenje lahko vpliva na druge. Za svoja dejanja prevzemajo odgovornost.



Otroci, ki ne znajo prisluhniti ali izraziti čustev, doživljajo frustracije. Ne razumejo, kaj se dogaja okrog njih. Pogosto se drugim zdijo čudni in se ob njih tudi neprijetno počutijo. Otroci brez socialnih sposobnosti lahko hitro napačno razumejo kak pogled ali izjavo in se neprimerno odzovejo, pri tem pa niso sposobni izraziti svoje negativnosti ali si pojasniti namene in želje drugih. Možno je, da imajo pomanjkljivo sposobnost vživljanja se razmeroma slabo zavedajo, kako njihovo vedenje vpliva na druge.

## ❖ Zgodnji razvoj

Prva šola za razvijanje čustvenih spretnosti je dom. Na takratno in nadaljnje čustveno življenje otrok globoko vpliva način, kako starši ravnajo z njimi.

Starši morajo sami obvladati določeno stopnjo čustvene pismenosti, da lahko otrokom pomagajo pametno ravnati s čustvi. Otroci čustveno sposobnih staršev bolje obvladajo svoja čustva, se znajo pomiriti v stanju čustvenega vznemirjenja, uživajo boljše telesno



zdravje, so bolj priljubljeni med vrstniki, so socialno spretni, imajo manj vedenjskih problemov.

Ustrahovalci, to so otroci, ki se nagibajo k nasilju, imajo starše, ki jih večinoma ignorirajo in se le malo zanimajo za njihovo življenje, vendar pa jih strogo kaznujejo za resnične ali namišljene prestopke. Ti starši niso nujno zlobni – ponavadi ponavljajo način vzgoje, ki so ga bili deležni od svojih staršev. Intelktualno morda želijo otroku le najboljše, vendar pa se jim niti sanja ne, kako to doseči.

Čustvena spretnost, ki nasilnim otrokom najbolj manjka, je sposobnost življenja. Ne zmorejo občutiti, kaj čuti njihova žrtev, ali pa videti položaj skozi oči drugega. Pogosto je pomanjkanje sposobnosti življenja posledica zlorabe staršev, saj zloraba ubija empatijo.

Pri večkrat zlorabljenih otrocih se pogosto pokaže motnja, ki ji Američani pravijo PTSD – stresna motnja po hudem šoku. Ko je otrokovo življenje ogroženo in otrok v tej nevarnosti nikakor ne more pobegniti, se dejansko spremenijo možgani.

## ❖ Prvi koraki čustvene inteligence

Prvi korak pri učenju otrok k nadzorovanju njihovih čustvenih odzivov je, da jim pomagamo razviti **ZAVEDANJE SEBE**. Z zavedanjem sebe se otrok nauči biti ves čas pozoren na svoja notranja stanja, vedeti, kaj čuti, prepoznati dogodke, ki pospešijo razburjenje in čustvene ugrabitve ter spet obvladati svoja čustva. Otroci, ki se zavedajo sebe, pred sabo ničesar ne skrivajo. Ko dajo čustvu ime, ga prepoznajo za svojega. Lahko govorijo o strahu, frustraciji, razburjenju in zavisti ter lahko razumejo in predvidijo taka čustva tudi pri drugih ljudeh. Brez zavedanja sebe lahko otroka čustva tako močno preplavijo, da se v njih utopi in izgubi. Najhujše od vsega je, če v taki zmedenosti ostaja še takrat, ko je že telesno odrasel. Vsak odrasel človek mora biti na prvem mestu, poleg drugih stvari, čustveno zrel človek, drugače telesno odraslim ljudem ne moremo



reči, »odrasel človek«. Znanja, ki so si jih današnji starši pridobili pri svojih starših in starih starših, realno ne funkcionirajo več. Potrebno se je spremeniti, nadgraditi. Ko bo večina družbe naredila prvi korak, bo zmogla narediti še mnogo težjih in lažjih korakov in bo lahko začela upati, da bo jutrišnji svet boljši (kar v resnici pomeni, da bodo ljudje boljši). Vsak kmet bo povedal, da »brez dela ni jela«. Vsak poslovnež bo povedal, da brez vztrajanja, iskanja informacij, motivacije, želje, skratka, ogromno vnesenega dela, ne more biti uspeha oz neuspeha.

## **MOTIVACIJA ZAPOSLENIH ZA KAKOVOSTNEJŠE DELO**

Motiviranje zaposlenih je pogoj za doseganje kakovostnih ciljev na poti k odličnosti.

Vodstvo se tega mora zavedati.

### **❖ Uvodna misel**

Ko razmišljamo, kakšno vlogo in pomen ima kakovost v našem življenju, lahko ugotovimo, da je kakovost ena od osnovnih človekovih potreb.

Kakovost predstavlja način življenja. Vlaganje v kakovost pomeni ustvarjanje kvalitetnega življenja, kar pa ne pomeni le materialni standard, kot se pogosto napačno razume, temveč kakovost na vseh področjih življenja in v družbi nasploh. Ker je v razvitejših družbenih okoljih kakovost visoko cenjena, spoštovana in nagrajevana družbena vrednota, so tudi izobraževanju in motiviranju za izboljšanje kakovosti namenjena posebna družbena skrb in primerna finančna sredstva.

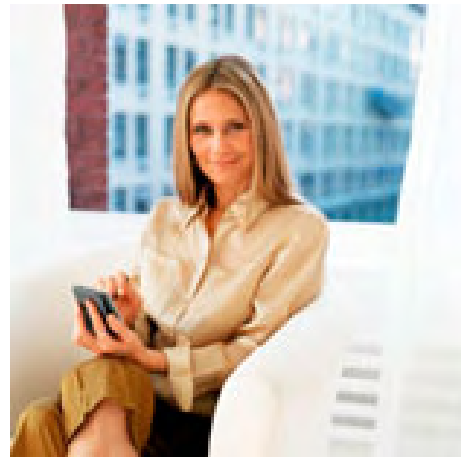
### **❖ Državna uprava in sistemi kakovosti**

Spremembam, ki so postale naša edina stalnica, ne moremo uiti ali jih odriniti na stran, če hočemo preživeti. Na spremembe se je treba pripraviti. Državna uprava postaja v sodobni družbi vse bolj tisti dejavnik, ki odločilno posega in vpliva na celotno družbeno življenje ter življenje in položaj človeka kot posameznika.

Proces reforme slovenske državne uprave že poteka in ker reformo razumemo kot kontinuiran proces izboljševanja poslovanja, bi morala reforma že v izhodišču vsebovati jasno definicijo sistema kakovosti, ne pa da poteka brez sistemov kakovosti. Veliko si obetamo od spremenjenih predpisov, ki so temelj vsake države in njene uprave, toda hipertrofija predpisov hromi učinkovitost uprave in zmanjšuje njeno sposobnost za odzivanje na spremembe.

Sistemi kakovosti predstavljajo veliko priložnost, da v državni upravi prepoznamo glavne procese, jih povežemo, odpravimo prekrivanja in s tem neracionalnosti, začnemo meriti in ocenjevati prave kazalce uspešnosti in učinkovitosti in vzpostavimo sistemski nadzor. Vse procese, ki tečejo znotraj uprave, bi bilo potrebno preučiti in dokumentirati, saj le dobri procesi lahko naredijo dobre storitve ali izdelke in ne obratno.

Na državno upravo je usmerjena nenehna kritika javnosti, saj se od nje pričakuje, da bo izpolnjevala potrebe in pričakovanja svojih strank-davkoplačevalcev. Danes davkoplačevalci niso več samo stranke v procesu ustvarjanja storitev, temveč postajajo aktivni kritiki, ki imajo pravico sodelovati in izraziti svoje mnenje ter na ta način vplivati na kakovost in način nudenja storitev. Da pa bo državna uprava postala uspešna in učinkovita, je potrebno sodelovanje vseh, tako vodstva, ki mora sodelovati in biti močna podpora, kot tudi ostalih zaposlenih, ki morajo biti ustrezno usposobljeni in motivirani.



Usposabljanje mora potekati na vseh ravneh zaradi razumevanja sistema in zmanjševanja odpora proti spremembam. Prav tako velja to za motiviranje, ki zajema izbrane ukrepe, kateri usmerjajo posameznika k določenemu cilju.

Usposobljenost in motiviranost zaposlenih postajata merili poslovne uspešnosti v prihodnosti – in ne dobiček, kot smo bili navajeni doslej, saj je dobiček rezultat preteklega »dogajanja«, ne napoveduje pa prihodnosti. In ravno zaradi tega se strokovnjaki, ki se ukvarjajo z ravnanjem s človeškimi viri, vedno bolj zavedajo pomembnosti zaposlenih kot enega ključnih virov v organizaciji.

Uvajanje sistema kakovosti v državni upravi predstavlja spremembo, pri kateri bo ravno motivacija zaposlenih odigrala ključno vlogo.

## ❖ Motiviranje zaposlenih in zadovoljstvo ob delu

Vedno večje zahteve po učinkovitosti, racionalnosti in usmerjenosti k strankam zahtevajo tudi vedno večji poudarek na vlogi zaposlenih pri uresničevanju teh zahtev. Mnogi strokovnjaki, ki napovedujejo prihodnost in predvidevajo pogoje za uspešno obvladovanje prihodnjih sprememb, poudarjajo, da bodo odločujočo vlogo odigrali prav ljudje in njihove zmožnosti.



Organizacija funkcionira le, če zaposleni ustrezno spodbujajo njene aktivnosti, kajti od njihovih aktivnosti je odvisna uspešnost delovanja in razvoj organizacije. Proučevanje področja človeških virov zmanjšuje nejasnosti glede lastnosti, sposobnosti in zmožnosti zaposlenih ter odkriva potrebe po nadaljnjem proučevanju in razvoju posameznih vsebin znotraj obravnavanega področja.

Različni avtorji različno opredeljujejo področje ravnanja s človeškimi viri, toda kljub različnim opredelitvam lahko najdemo nekatere stične točke, s katerimi lahko opredelimo ravnanje s človeškimi viri, ki zaposlene obravnava kot enega izmed ključnih virov v organizaciji. Ustrezen pristop k ravnanju s človeškimi viri omogoča lažje spoznavanje, napovedovanje in usmerjanje vedenja ljudi ter načinov njihovega reagiranja. Ker v upravi obstoja ogromen potencial uslužbencev, ki se bodo morali prilagoditi novemu načinu dela in dinamičnim spremembam je še kako pomembno, začeti se ukvarjati s tem področjem oz. z ustreznim pristopom k temu področju. Namen je zagotavljanje motiviranosti, kreativnosti, uspešnosti in učinkovitosti.

Motivacija je notranji proces, je zagon, akcija, katera sili ljudi, da delajo stvari, ki zadovoljujejo njihove potrebe.

Ključ za razumevanje motivacije je v spoznanju, da imajo ljudje potrebe, ki usmerjajo njihovo dejavnost k določenim ciljem.

## ❖ Hierarhija potreb po Maslowu

Maslow je hierarhijo potreb razvil že leta 1954. Človeške potrebe je videl na različnih ravneh. Teorija temelji na predpostavki, da večino ljudi motivira želja po zadovoljitvi specifične skupine potreb.

**1.** Osnovne potrebe zajemajo kosila, odmore za kavo in lokacijske ugodnosti (toaile, jedilnice, sobe za počitek). Te osnovne potrebe zadoščajo za preživetje in dokler niso zadovoljene, človek nima zahtev po višjih potrebah.



**2.** Potrebe po varnosti vključujejo osebno in čustveno varnost. Potrebe po varnosti so potrebe, ki stremijo za trdno, stabilno okolico.

**3.** Potrebe po pripadnosti vključujejo sprejemljivost, prijateljstvo, dobre delovne odnose. Te potrebe temeljijo predvsem na medsebojnih odnosih.

**4.** Potrebe po statusu vključujejo odgovornost, dosežke, lastninsko pravico, zaupanje, sloves, ugled in promocijo. Temeljijo na zmožnosti in priznavanju okolice oz. družbe.

**5.** Potrebe po samoizpolnitvi vključujejo zadovoljstvo od delu in željo po kreativnosti. Nanašajo se na polno izrabo lastnega potenciala.

Druga oz. nadaljnja točka teorije temelji na predpostavki, da ljudje težijo k zadovoljitvi potreb korak za korakom; začnejo pri osnovnih potrebah in šele nato se gibljejo navzgor po hierarhiji potreb. Če karkoli ogroža naše nižje potrebe, se osredotočimo, da najprej zadovoljimo osnovne, preden se povzpnejo po lestvici potreb.

## ❖ Herzbergova higiensko –motivacijska teorija

Herzbergova teorija je osredotočena samo na zadovoljstvo ob delu, in sicer po njegovi teoriji obstajata dve skupini dejavnikov delovne motivacije.

### 1. MOTIVACIJSKI DEJAVNIKI

Dejavniki, ki motivirajo ljudi, da svoje delo opravljajo dobro so:

- uspešnost,
- potrjevanje – priznanje,
- delo samo po sebi,
- odgovornost,
- napredovanje.

### 2. HIGIENSKI DEJAVNIKI

Kadar so ti dejavniki izpolnjeni, ljudje niso motivirani da svoje delo opravljajo bolje, vsekakor pa so demotivirani, če ti dejavniki niso izpolnjeni. To so:

- poslovna politika podjetja in vodstvo,
- nadzor,
- plača,
- medsebojni odnosi,
- delovni pogoji.

Dejavniki zadovoljstva		Dejavniki nezadovoljstva
Uspešnost		Poslovna politika podjetja in vodstvo
Priznanost		Nadzor
Delo		Plača
Odgovornost		Medsebojni odnosi
Naprednost		Delovni pogoji
<b>MOTIVACIJSKI DEJAVNIKI</b>		<b>HIGIENSKI DEJAVNIKI</b>



## ❖ McGregorjeva teorija X in Y

Po McGregorju ločimo dve teoriji, in sicer teorijo X in teorijo Y.

### **Teorija X** temelji na **naslednjih predpostavkah:**

- povprečna oseba se delovnim nalogam, če je le možno, raje izogne;
- večina ljudi ima raje, da se jim vedno govori kaj naj delajo;
- večina ljudi se skuša izogniti odgovornosti;
- večina ljudi ni ambicioznih;
- večina ljudi si v glavnem želi le varnost;
- zaradi tega večina ljudi želi biti na nek način kontrolirana;
- večina kontrole se lahko doseže z ustreznim nagrajevanjem in kaznovanjem.

### **Teorija Y** temelji na **naslednjih predpostavkah:**

- ljudje so sposobni razvijati samokontrolo in preudarnost;
- povprečna oseba je pripravljena sprejeti odgovornost;
- ljudje radi uporabljajo domišljijo, bistroumnost in kreativnost za doseg napredka organizacije, v kateri delajo;
- obstajajo notranje nagrade (nagrade, ki izhajajo iz samoizpolnitve osebnih potreb) in tudi zunanje nagrade (plačilo, napredovanje, dobri delovni pogoji).

**Teorijo X** in **Y** lahko primerjamo s hierarhijo potreb po Maslowu. Teorija X, po kateri so ljudje obravnavani v glavnem kot objekti se nanaša v glavnem na zadovoljevanje osnovnih potreb in potreb po varnosti. Teorija Y pa po drugi strani upošteva višje nivoje s poudarjanjem zrelosti, kreativnosti, potreb po pripadnosti, statusu in samoizpolnitvi.

Po **teoriji X** ljudi motiviramo z:

- uporabo avtoritete,
- notranjim nadzorom,
- pravili in regulativami,
- grožnjami in kaznovanjem.

Lahko bi rekli, da se po **teoriji X** skuša ljudi motivirati s “palico”. Alternativni in bolj učinkovit pristop k motivaciji uporabljajo vodje, ki uporabljajo teorijo Y – z nastavljanjem “vabe”, kjer je posledica

dobrih delovnih rezultatov višja plača in/ali dodatne ugodnosti. Po teoriji Y se z ljudmi upravlja korektno.

## ❖ Teorija pričakovanj

**Teorija pričakovanj** proučuje proces motivacije in je rezultat dela Vrooma, Lawlerja in Porterja, v ZDA. Teorija temelji na tem, kako oseba sprejema razmerja med trdom, uspešnostjo in nagrado.

**Motivacija** → **Trud** → **Uspešnost** →  
**Nagrada**

Ljudje so motivirani za vlaganje truda pri delu, v naslednjih primerih:

- če verjamejo, da bo trud, ki ga vložijo pri delu vodil do uspešnosti;
- če verjamejo, da bo uspešnost vodila do nagrad.



Teorija pričakovanj poudarja, da je moč motivacije posameznika odvisna od velikosti posameznikovega pričakovanja in velikosti nagrade za vloženi trud. Koliko truda bo vložena pri delu, je odvisno od posameznikovega vrednotenja koristi. Na primer, novo zaposleni posameznik bo najbrž visoko vrednotil možnost napredovanja, česar pa ne bo takoj pričakoval. To pomeni visoko vrednotenje in nizka pričakovanja. Če ta posameznik ne verjame v možnost napredovanja, njegov trud nima pomena.

Trud oz. motiviranost nastopi, ko posameznik misli, da bo trud vodil do uspešnosti, in uspešnost do nagrade, ki jo posameznik ocenjuje kot privlačno. Vendar pa trud in vložek posameznika vedno ne vodita do uspešnosti: Za to obstajajo različni razlogi, na primer, ko je za delo potrebno dodatno usposabljanje oziroma v primeru pomanjkanja virov za učinkovito izvedbo del in nalog. Prav tako velja, da posameznikova uspešnost vedno ne vodi do pričakovanih nagrad. V večjih tradicionalnih organizacijah ni sistema za individualno nagrajevanje. Veliko ljudi opravlja svoje delo zelo dobro, pa za to niso nagrajeni.

## ❖ Znaki motivacije

Usmerjenost in vedenje zaposlenih odražata njihovo motivacijo. Znaki motivacije so:

- entuziazem,
- odločnost,
- skupinsko sodelovanje in doseganje rezultatov,
- pripravljenost prevzemanja odgovornosti,
- odprtost za spremembe,
- doseganje dobrih rezultatov.

## ❖ Praktični koraki pri odpravljanju demotiviranosti

### 1. Vsak zaposleni se mora čutiti pomembnega

- vodstvo ima vpogled v delo vseh zaposlenih;
- zanimanje vodstva za tisto, kar je za zaposlene pomembno;
- vodstvo ustvarja atmosfero/ozračje za sodelovanje;
- vsak zaposleni mora biti seznanjen s pomembnostjo njegovega prispevka;
- vsak zaposleni mora razumeti oz. poznati cilje in poslanstvo organizacije.

### 2. Načini zagotavljanja razvoja v organizaciji

- seznanjanje vseh zaposlenih s cilji organizacije;
- zagotavljanje usposabljanja na delovnem mestu in izven;
- ureditev potrebne notranje in zunanje komunikacije;
- organiziranje dela na način, ki zagotavlja maksimalno izrabo skupinskih sposobnosti;
- delegiranje.

### 3. Prepoznavanje dosežkov

- pohvala uspeha posameznika;
- sprotno poročanje o napredku skupine;
- redni posveti o napredku posameznikov;
- poročanje o dosežkih in uspehih organizacije.

#### 4. Nagrajevanje in motivacija

Vsi potrebujemo plačo za življenje. Višina plače se odraža na našem življenjskem standardu. Najbrž je res, da bi vsi želeli zaslužiti več denarja. Ponavadi tudi nismo prepričani, da je plačilo za naše delo pošteno, tako v primerjavah znotraj in izven organizacije.

Kljub temu da je plača vključno z vsemi ugodnostmi eden glavnih razlogov, zakaj ljudje hodijo v službo, obstajajo za denar kot motivacijski faktor določene omejitve. Plačilo spada bolj med higienske faktorje kot med motivacijske. Zaposlene pri njihovem delu bolj motivira sistem stimulacij oz. nagrajevanje po delu, dodatno plačilo in delitev profita (v profitnih organizacijah).



In kakšne oblike motiviranosti in nagrajevanja lahko pričakujemo v naši državni upravi?

Državna uprava do sedaj nima urejenega spodbujanja inovativnosti in kreativnega dela s pomočjo nagrajevanja. Zaposleni dobijo občasno dodatek za uspešnost, ki pa se največkrat razdeli vsem enako, ne glede na rezultate ali pa kot nadomestilo za njihovo povečano obremenjenost.

## 3.4 Kaj je duhovna inteligenca

Duhovno inteligenco doživljamo vsakič, ko presežemo svoje predpostavke, ko se prebijemo do nekega novega vpogleda, vsakič, ko vzdrhtimo ob lepoti ali resnici, ali ko občutimo vzvišeno plemenitost v kakšni skladbi in ko se v kriznih trenutkih v nas prebije na plan neka vrsta metafizične resnice.



Ta tretja inteligenca je najvišja in najpomembnejša. Z njo naj bi bil človek sposoben lotevati se in reševati vprašanja smisla ter pomena. Velik pomen naj bi imela tudi pri spreminjanju pravil in položajev. Človek z visoko razvito duhovno inteligenco naj bi se spraševal tudi, kdo je in od kod je.

Nekateri znanstveniki (antropologi in nevrobiologi) sklepajo celo, da naj bi prav to nenehne spraševanje o smislu omogočil velik korak naprej v človeški evoluciji in nam pomagala sestopiti z dreves. Sprožil naj bi veliko domišljijo, evolucijo jezika in nato izjemno rast možganov.

Duhovna inteligentnost nam namreč omogoča tudi ustvarjalnost, nenehno preseganje naših meja spoznanj in tako željo, da spoznamo vse, kar obstaja in je za naše oči še nevidno.



Z njo se srečamo tudi, ko se spoprijemamo z vprašanjem dobrega in zla, saj nam daje sposobnost moralnega čutenja. Z njo prepoznamo obstoječe vrednote in ustvarjalno odkrivamo nove. Odvisna ni ne od kulture in ne od ustaljenih vrednot. Na nek način ustvarja možnost, da vrednote sploh lahko privzamemo. Omogoča tudi obstoj religije, sama pa od nje ni odvisna. Prav tako so med seboj neodvisne vse tri inteligentnosti. To pomeni, da človek z

visoko razvito razumsko inteligenco ni nujno človek z visoko razvito čustveno ali duhovno inteligenco ter obratno.

Z razumsko inteligenco rešujemo logične probleme, bivanjske in pa probleme življenja, in smrti ter brezupa pa z njo ne moremo. Prav tako takih problemov ne rešujemo s čustveno inteligenco. Duhovna inteligenca pomaga, ko imamo občutek, da smo nekje obtičali, da smo ujeti v preteklosti in brezupu. Lahko bi rekli, da je naš vodnik po robu z nekim globinskim, intuitivnim občutkom smisla in pomena. Pomaga nam, da se poglobimo vase in počasi zaživimo življenje, ki je v resnici naše in ne tisto, ki ga živijo ljudje okoli nas.

Tako duhovno inteligenco razvijemo šele takrat, ko smo spoznali bolečino, brezup, globoko trpljenje in se sprijaznili z izgubo. Tudi razumsko inteligenco začnemo razvijati šele takrat, ko se učimo v šoli računanja in logično razmišljamo.

Kljub temu pa je duhovno inteligenco moč srečati tudi pri otrocih, ko nenehno sprašujejo »Zakaj?« in tako iščejo smisel v svojih lastnih dejanjih ter dejanjih drugih. Že v zgodnjih letih otroka lahko vidimo, da si iz lastnega nagiba želje želijo nekaj doseči, ustvariti. Pomembno je, da se ta duhovna inteligentnost pri otroku spodbuja.

Če smo v stiku z njo, lahko namreč tudi v svetu polno negotovosti najdemo notranji mir in zaživimo kot odgovorno bitje.

Najbolj bistvena značilnost duhovne inteligence pa je tudi transcendenca – nekaj, kar presega fizični svet (izkustvo, zavest). Dvigne nas nad meje našega spoznanja in nas hkrati umesti v širši okvir.

## ❖ Uporaba duhovne inteligence

S pomočjo duhovne inteligence smo ustvarjalni. Nanjo se obračamo, ko moramo biti prožni, vizionarski ali ustvarjalno spontani. Z duhovno inteligenco rešujemo bivanjske probleme – ko imamo občutek, da smo obtičali, da smo ujeti v svoje pretekle navade, nerove, bolezni ali bridkosti.

Duhovna inteligenca nas opozori, da imamo bivanjske probleme in nas usposablja za njihovo reševanje ali pa, da jih vsaj mirno sprejemamo. Duhovna inteligenca je naš kompas. Duhovna inteligenca je naša vest.



## ❖ Kako »oživeti« svojo duhovno inteligenco

Biti duhovno inteligenten v otopeli kulturi ni lahko. S tem problemom se srečujemo še posebno v razvitem svetu.

Nasveti so:

- **Spoznajte svoje glavne motive;** ti so namreč v nas popačeni. Družbeni ekonomski pritiski nas venomer silijo, da si želimo več, zaradi česar nismo nikoli zares zadovoljni. (npr. prekomerna teža);
- **Prisluhnimo svojemu pravemu jazu.**
- **Mislite na vprašanja;** živite za njih, ne za odgovore, le tako lahko raziskujemo in se učimo vsega, česar ne vemo.
- **Nenasilnost;** vedi, da škodiš sebi, če škodiš drugim. Odzivaj se s pristno spontanostjo in sprejmi svoj del odgovornosti za stanje, v kakršnem je svet.
- **Nasprotuj množici;** seveda ne pretiravaj, vsak ekstrem je izven ravnotežja, prav tako minimum. Najboljša je sredina.

**Razvijaj sposobnost za izkoriščanje in preseganje težav;** pomisli, ali nima morda ta težava nek globlji smisel. Morda ti daje ta »težava«, bolečina neko novo priložnost.



## 3.5 Kaj je jezikovna inteligenca

Jezikovna inteligenca je sposobnost dobrega pisanja ali ustnega izražanja. Nekateri ljudje imajo dar govora in znajo svoje misli spretno zapisati. Za jezikovno izražanje je odgovoren poseben del možganov, ki se nahaja na levi hemisferi.



Nekaj tipičnih značilnosti posameznika, pri katerem je najbolj izrazita jezikovna inteligenca:

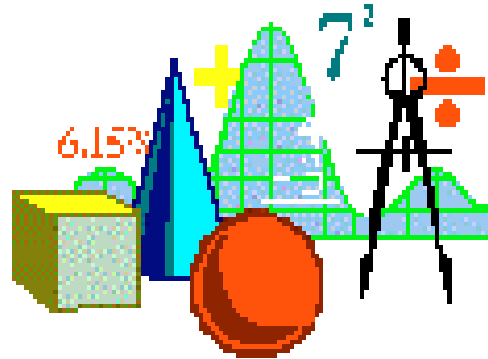


- **Ceni knjigo, radio, ima razvit čut za jezik;**
- **Lahko se uči iz knjig, z magnetofonskega traku, s predavanj in pri poslušanju drugih:**
- **Svoje misli zna tekoče izraziti;**
- **Dobro razlaga.**



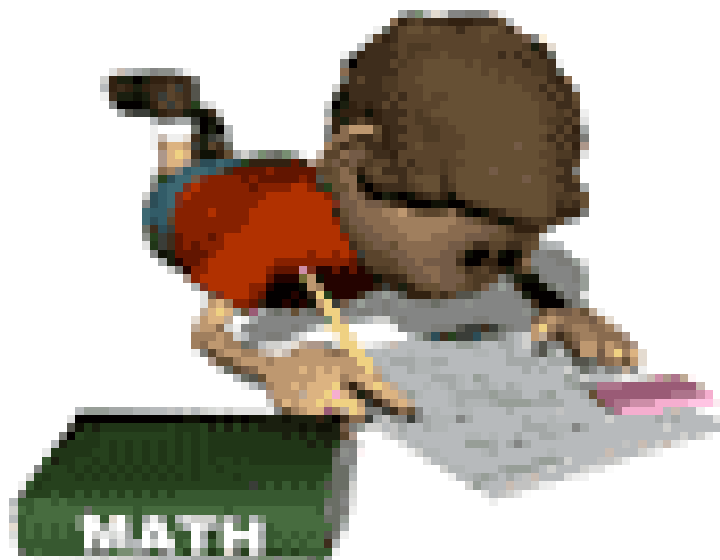
### 3.6. Kaj je logično–matematična inteligenca?

Logično–matematična inteligenca je sposobnost logičnega mišljenja, reševanja matematičnih problemov. Ta inteligenca je po naravi nejezikovna.



Nekaj tipičnih značilnosti posameznika, pri katerem je najbolj izrazita logično–matematična inteligenca:

- **rad rešuje uganke in probleme;**
- **sprejema predvsem logične razlage;**
- **svoje delo zna razporediti;**
- **vedno išče vzorce;**
- **nalog in problemov se loteva po korakih;**
- **vedno ugotavlja odnose med stvarmi.**



## 3.7 Kaj je glasbena inteligenca

Glasbena inteligenca je nadarjenost za glasbo. To je sposobnost ustvarjanja glasbe, smisel za ritem. Večinoma imamo vsi dobro razvito osnovno glasbeno inteligenco, lahko pa jo še razvijemo. Znani so primeri avtističnih otrok, ki čudovito igrajo instrument, govoriti pa ne morejo. To potrjuje neodvisnost glasbene inteligence od drugih inteligenc.



Nekaj tipičnih značilnosti posameznika, pri katerem je najbolj izrazita glasbena inteligenca:

- **zanima se za glasbo;**
- **rad posluša in ustvarja glasbo;**
- **ima dober občutek za ritem;**
- **besedilo pesmi se hitro nauči in dolgo pomni;**
- **brez težav pomni melodijo, ki jo je slišal.**



## 3.8 Kaj je gibalna inteligenca

Gibalno inteligenco uporabljamo, ko govorimo o sposobnostih, ki se nanašajo na uporabo celega telesa ali različnih delov telesa (npr. rok) v reševanju problemov. Uporabljajo jo v vseh umetnostih in obrteh. Plesalci, atleti, igralci, instrumentalisti, kirurgi... vsi kažejo določeno gibalno inteligentnost.



Nekaj tipičnih značilnosti posameznika, pri katerem je najbolj razvita gibalna inteligenca:

- **uživa v dejavnostih, ki zahtevajo ročne spretnosti;**
- **ima rad šport, igre, ples;**
- **najbolj si zapomni tisto, kar naredi sam.**



## 3.9 Kaj je prostorska inteligenca

Prostorska inteligenca je sposobnost, da si predstavljamo, zamišljamo, vidimo z notranjim očesom. Uporabljamo jo pri risanju ali pri prostorski orientaciji. Dobri arhitekti imajo prostorsko iteligenco zelo razvito.



Nekaj tipičnih značilnosti posameznika, katerem je najbolj razvita prostorska inteligenca:

pri

- **dobro opazuje stvari iz okolja;**
- **ima dobro nazorno predstavo;**
- **dobro se uči iz filmov, diapozitivov;**
- **dobro bere zemljevide, tabele in diagrame;**
- **dobro se orientira v prostoru.**



## 3.10 Kaj je avtorefleksivna inteligenca

Avtorefleksivna inteligenca pomeni poznavanje notranjih vidikov osebnosti, cenjevanje lastnega čustvenega življenja, to je sposobnost objektivne samoanalize. Uporabljamo jo pri načrtovanju svojih ciljev ter pri presojanju uspehov in napak.



Nekaj tipičnih značilnosti posameznika, pri katerem je najbolj razvita avtorefleksivna inteligenca:

- **rad sanjari in si v mislih predstavlja;**
- **uživa, če je neodvisen od drugih;**
- **zaveda se svojih občutkov in misli;**
- **v vsem poskuša najti smisel.**



### 3.11 Kaj je medosebna inteligenca

Medosebna inteligenca je nadarjenost za družabnost. Je sposobnost dobre komunikacije in navezovanja stikov. Mnogi ljudje imajo to sposobnost. Ob njih se drugi sprostijo in zabavajo. V veliki meri se pojavlja pri učiteljih, terapevtih itd.



Nekaj tipičnih značilnosti posameznika, pri katerem je najbolj razvita medosebna inteligenca:

- **ljudem v težavah priskoči na pomoč;**
- **dovzeten za razpoloženje drugih;**
- **zanima ga kaj drugi čutijo in menijo;**
- **vklučuje se v skupinske dejavnosti;**
- **rad dela v skupini, sodeluje;**
- **rad dela z mladimi;**
- **rad poučuje in usposablja druge;**
- **zna poslušati druge.**

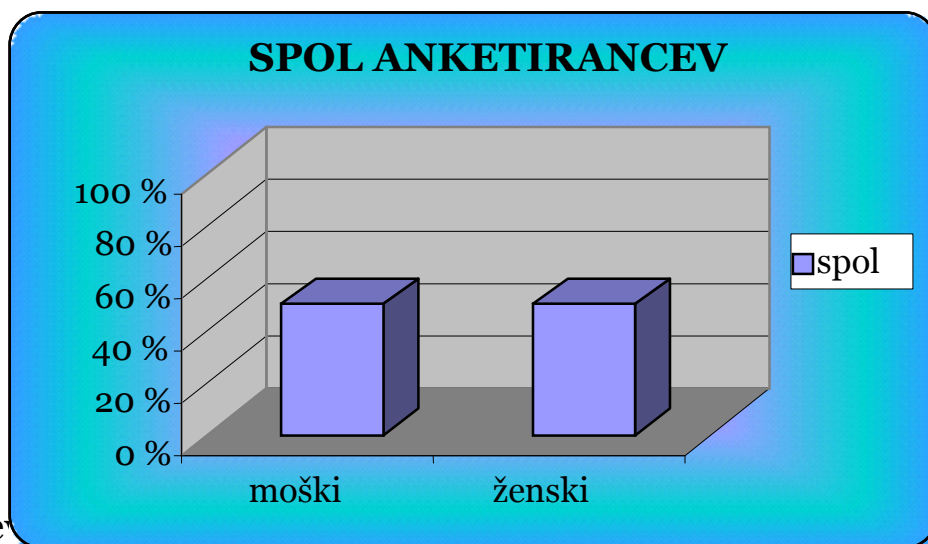


# 5 EMPIRIČNI DEL

## 4.1 IZREDNI ŠTUDENTI

### 1. Spol anketirancev

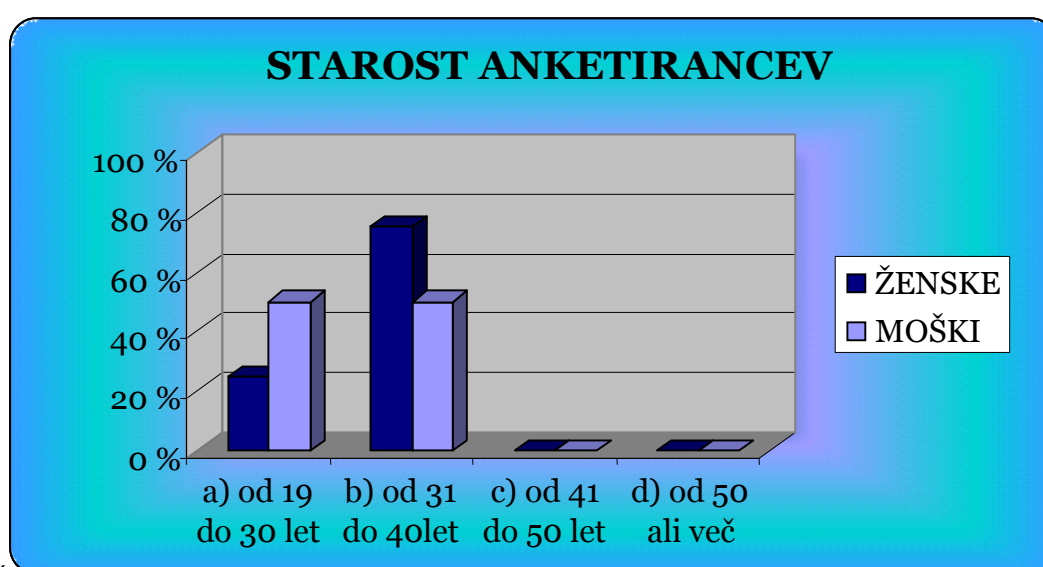
SPOL	ŠTUDENTI
moški	50 %
ženski	50 %



Število  
50 % anketiranih je bilo moških, in 50 % anketiranih je bilo žensk.

## 2. Starost anketirancev

STAROST	ŽENSKE	MOŠKI
a) od 19 do 30 let	25 %	50 %
b) od 31 do 40let	75 %	50 %
c) od 41 do 50 let	0 %	0 %
d) od 50 ali več	0 %	0 %



25 % anketiranih žensk je bilo starih od 19 do 30 let.

75 % anketiranih žensk je bilo starih od 31 do 40 let.

Starost anketiranih moških je bila porazdeljena.

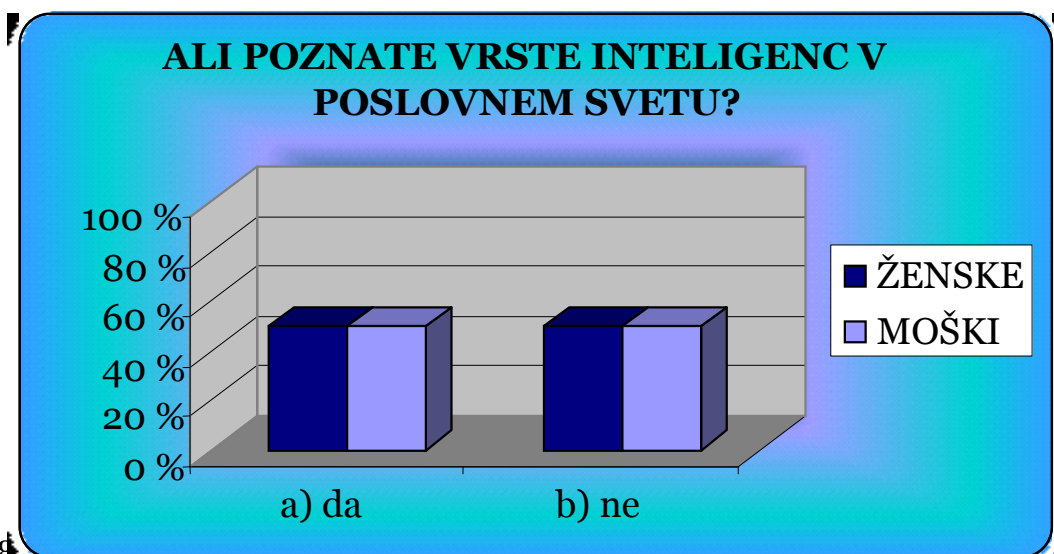
50 % anketiranih moških je bilo starih od 19 do 30 let.

50 % anketiranih moških je bilo starih od 31 do 40 let.



### 3. Ali poznate vrste inteligenc v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
a) da	50%	50%
b) ne	50%	50%



Odg.

- 50 % žensk se je odločilo za DA.
- 50 % žensk se je odločilo za NE.
- 50 % moških se je odločilo za DA.
- 50 % moških se je odločilo za NE.

#### 4. Kaj mislite o inteligencah na splošno?

ODGOVORI	ŽENSKES	MOŠKI
Povezava v celoto	25 %	0 %
So potrebne	50 %	0 %
Vpliva na uspešnost	25 %	0 %
Za poslovanje	0 %	75 %
Za kreativnost	0 %	25 %



25 %

50 % žensk meni, da so potrebne.

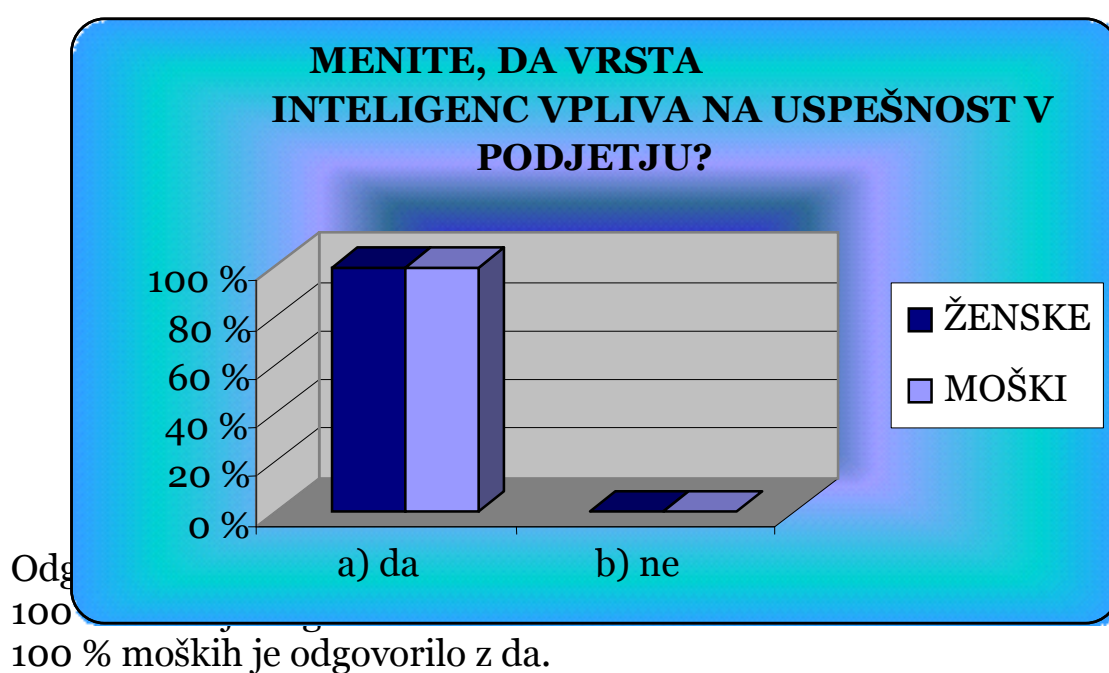
25 % žensk meni, da inteligenca vpliva na uspešnost.

75 % moških meni, da je inteligenca potrebna za poslovanje.

25 % moških meni, da je inteligenca potrebna za kreativnost.

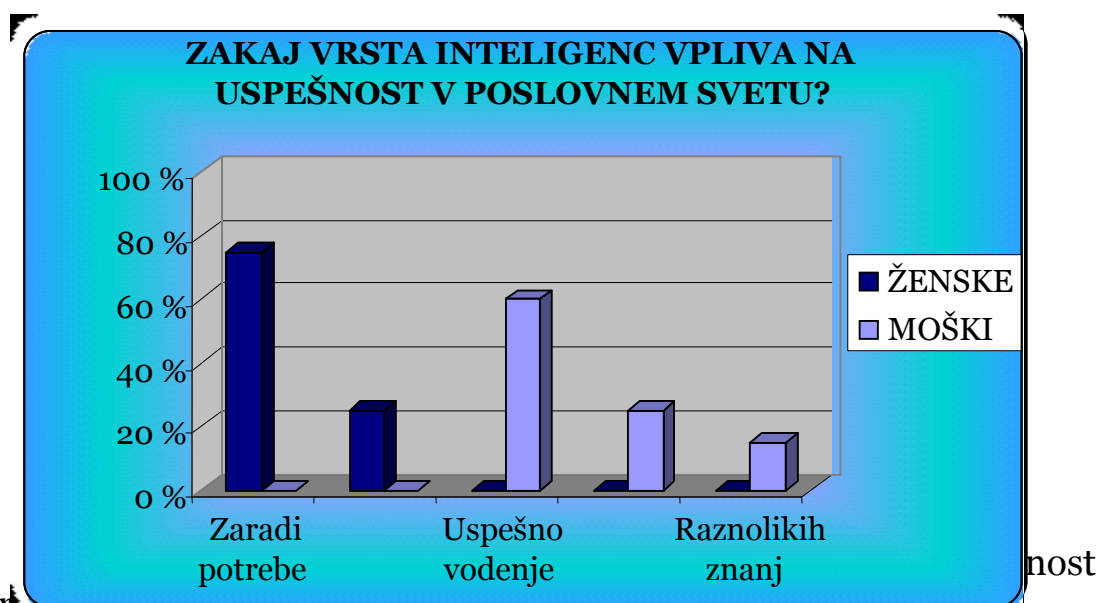
## 5. Menite, da vrsta inteligence vpliva na uspešnost v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
a) da	100 %	100 %
b) ne	0 %	0 %



## 6. Zakaj vpliva vrsta inteligence na uspešnost v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
Zaradi potrebe	75 %	0 %
Zaradi znanja	25%	0 %
Uspešno vodenje	0 %	60 %
Zaradi sposobnosti	0 %	25 %
Raznolikih znanj	0 %	15 %



75  
zaradi potrebe.

25 % žensk je odgovorilo, da ja zaradi znanja.

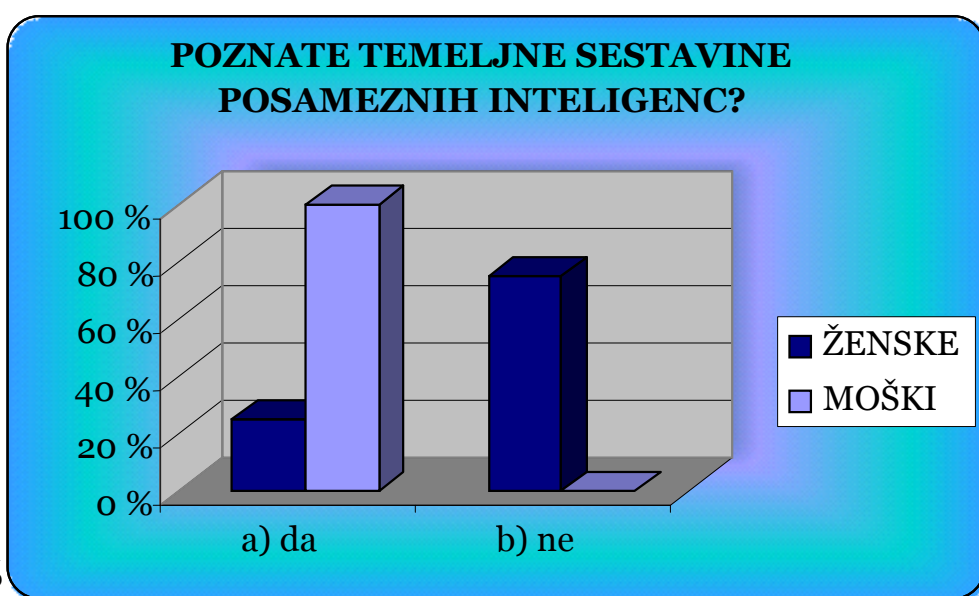
60 % moških je odgovorilo, da zaradi uspešnega vodenja.

25 % moški je odgovorilo, da zaradi sposobnosti.

15 % moški je odgovorilo, da zaradi raznolikih znanj.

## 7. Poznate temeljne sestavine posameznih inteligenc?

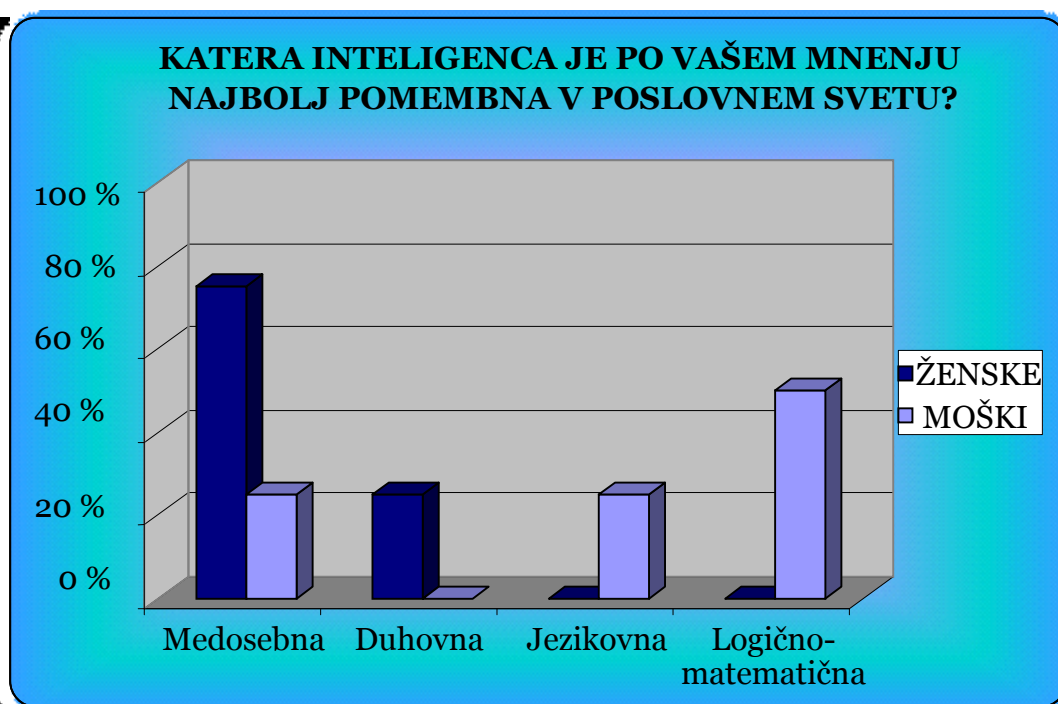
ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
a) da	25 %	100 %
b) ne	75 %	0 %



25 %  
75 % žensk je odgovorilo z ne.  
100 % moških je odgovorilo z da.

## 8. Katera inteligenca je po vašem mnenju najbolj pomembna v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
Medosebna	75 %	25 %
Duhovna	25 %	0 %
Jezikovna	0 %	25 %
Logično-matematična	0 %	50 %



75% žensk je odgovorilo, da je najbolj pomembna medosebna inteligenca.

25 % žensk je odgovorilo, da je najbolj pomembna duhovna inteligenca.

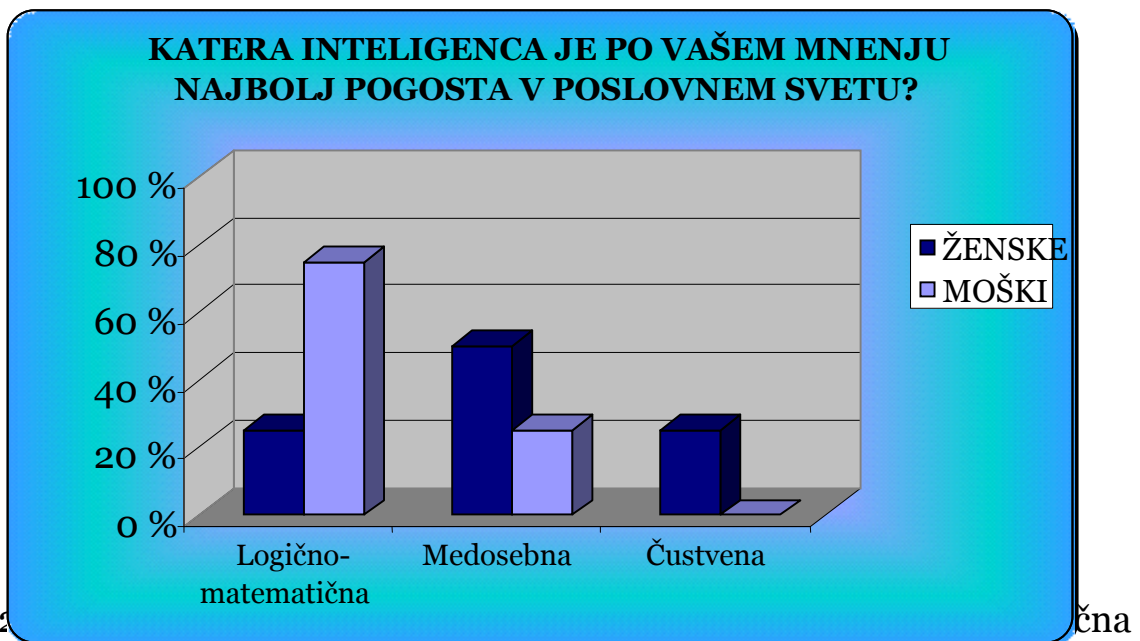
25 % moških je odgovorilo, da je najbolj pomembna medosebna inteligenca.

25 % moških je odgovorilo, da je najbolj pomembna jezikovna inteligenca.

50 % moških je odgovorilo, da je najbolj pomembna logično-matematična inteligenca.

## 9. Katera inteligenca je po vašem mnenju najbolj pogosta v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
Logično-matematična	25 %	75 %
Medosebna	50 %	25 %
Čustvena	25 %	0 %



2. inteligenca.

50 % žensk je odgovorilo, da je najbolj pogosta medosebna.

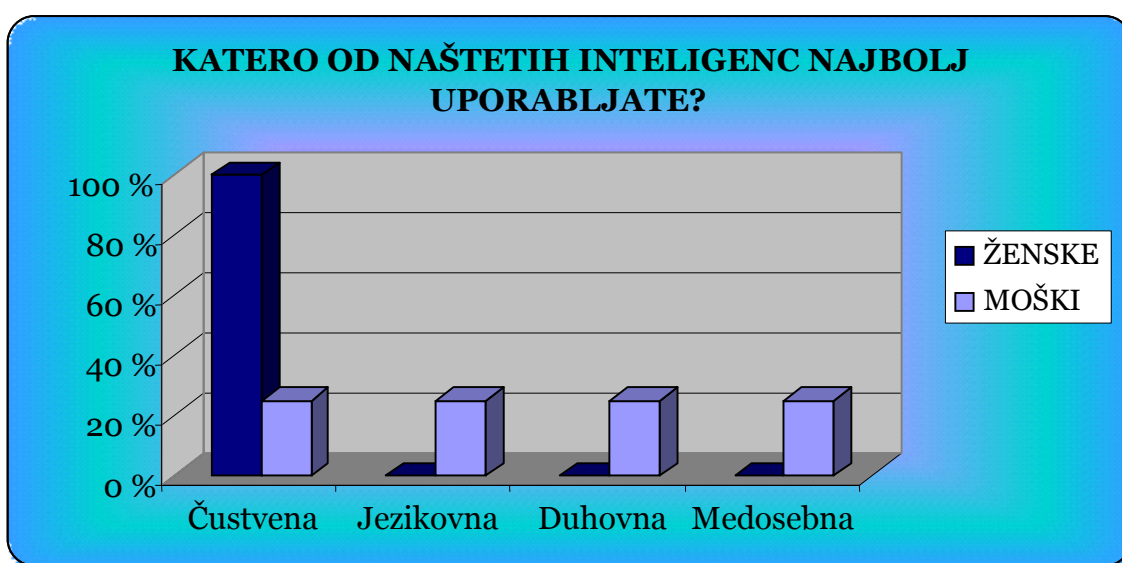
25 % žensk je odgovorilo, da je najbolj pogosta čustvena.

75 % moških je odgovorilo, da je najbolj pogosta logično-matematična inteligenca.

25 % moških je odgovorilo, da je najbolj pogosta medosebna.

## 10. Katero od naštetih inteligenc uporabljate najbolj pogosto?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
Čustvena	100 %	25 %
Jezikovna	0 %	25 %
Duhovna	0 %	25 %
Medosebna	0 %	25 %



100 % žensk je odgovorilo, da najbolj uporabljajo čustveno inteligenco.

25 % moških je odgovorilo, da najbolj uporabljajo čustveno inteligenco.

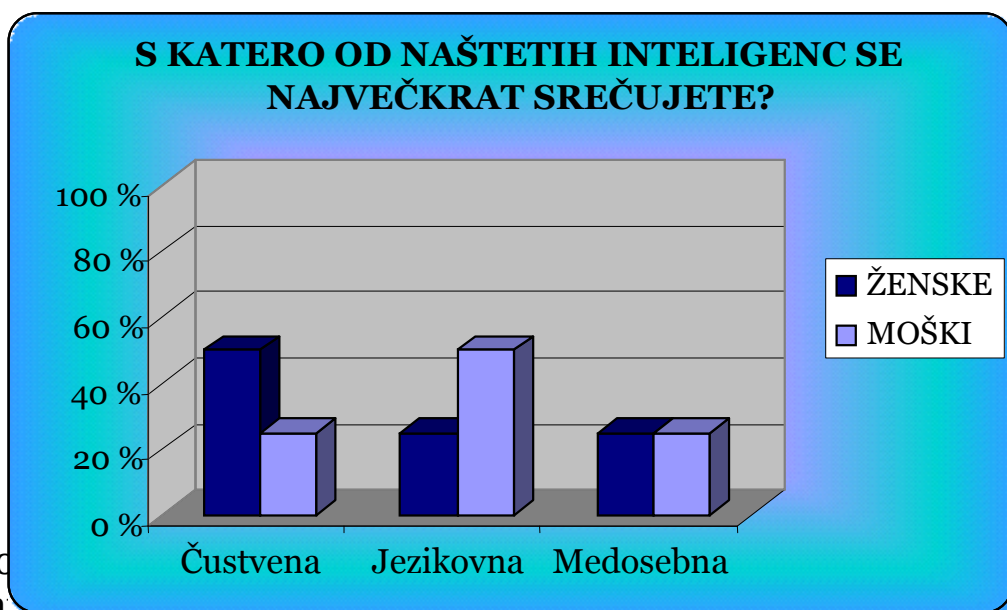
25 % moških je odgovorilo, da najbolj uporabljajo jezikovno inteligenco.

25 % moških je odgovorilo, da najbolj uporabljajo medosebno inteligenco.



## 11. S katero od zgoraj naštetih inteligenc največkrat srečujete?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
Čustvena	50 %	25 %
Jezikovna	25 %	50 %
Medosebna	25 %	25 %



50 % žensk je odgovorilo, da se največkrat srečuje z čustveno inteligenco.

25 % žensk je odgovorilo, da se največkrat srečuje z jezikovno inteligenco.

25 % žensk je odgovorilo, da se največkrat srečuje z medosebno inteligenco.

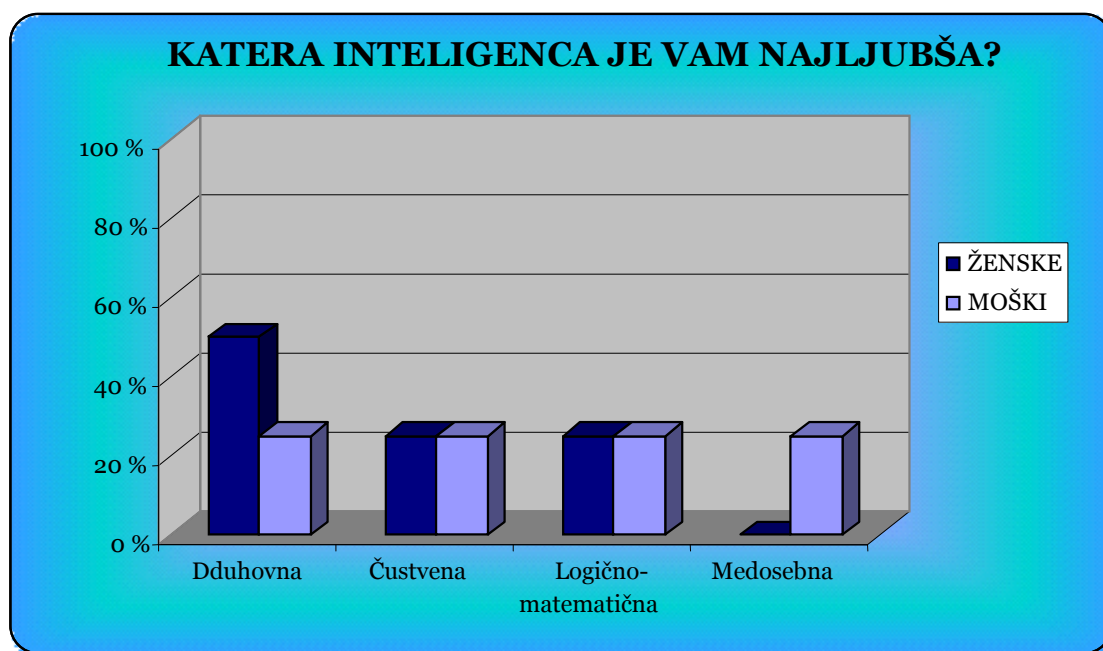
25 % moških odgovorilo, da se največkrat srečuje s čustveno inteligenco.

50 % moških odgovorilo, da se največkrat srečuje z jezikovno inteligenco.

25 % moških odgovorilo, da se največkrat srečuje z medosebno inteligenco.

## 12. Katera je vam od zgoraj naštetih inteligenc najljubša?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
Duhovna	50 %	25 %
Čustvena	25 %	25 %
Logično-matematična	25 %	25 %
Medosebna	0 %	25 %

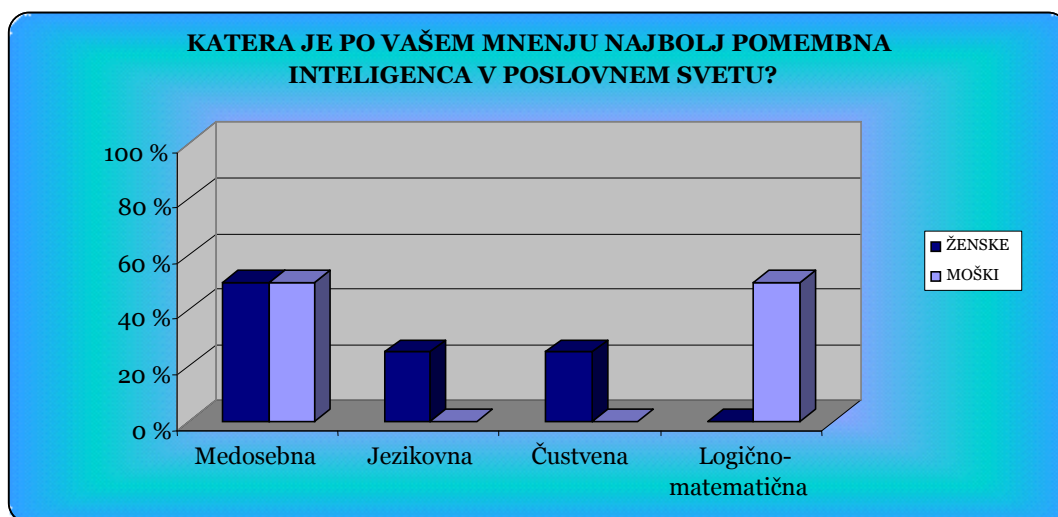


50% žensk je odgovorilo, da jim je najljubša duhovna inteligenca.  
25% žensk je odgovorilo, da jim je najljubša čustvena inteligenca.  
25% žensk je odgovorilo, da jim je najljubša logično-matematična inteligenca.  
25% moških odgovorilo, da jim je najljubša duhovna inteligenca.  
25% moških odgovorilo, da jim je najljubša čustvena inteligenca.  
25% moških odgovorilo, da jim je najljubša logično-matematična inteligenca.

25% moških odgovorilo, da jim je najljubša medosebna inteligenca.

### 13. Katera ja po vašem mnenju najbolj pomembna inteligenca v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
Medosebna	50 %	50 %
Jezikovna	25 %	0 %
Čustvena	25 %	0 %
Logično-matematična	0 %	50 %



50 % žensk je odgovorilo, da jim je najbolj pomembna medosebna inteligenca.

25 % žensk je odgovorilo, da jim je najbolj pomembna jezikovna inteligenca.

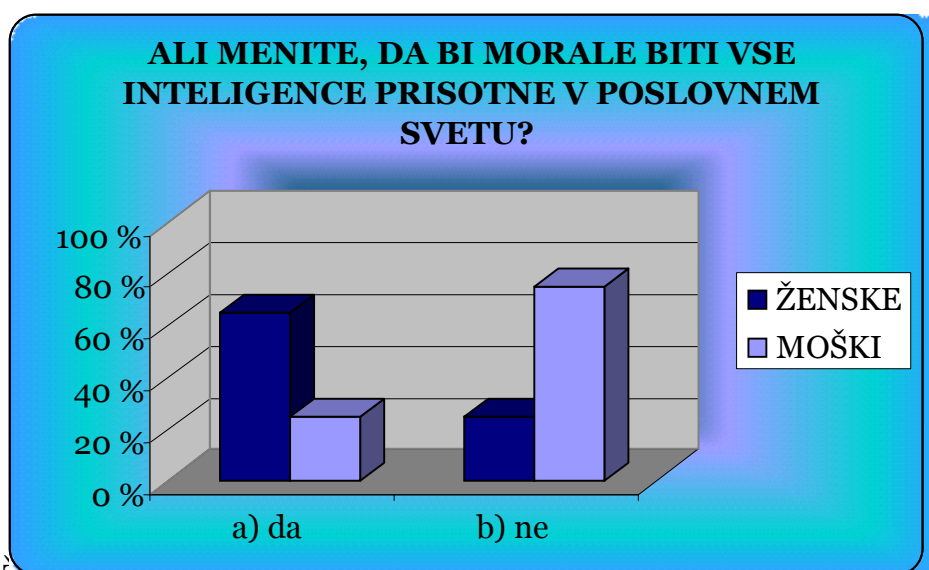
25 % žensk je odgovorilo, da jim je najbolj pomembna čustvena inteligenca.

50 % moških je odgovorilo, da jim je najbolj pomembna medosebna inteligenca.

50 % moških je odgovorilo, da jim je najbolj pomembna logično – matematična inteligenca.

## 14. Ali menite, da bi morale biti vse inteligence enako prisotne v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
a) da	65 %	25 %
b) ne	35 %	75 %



65 % ženske meni, da bi morale biti vse inteligence prisotne v poslovnem svetu.

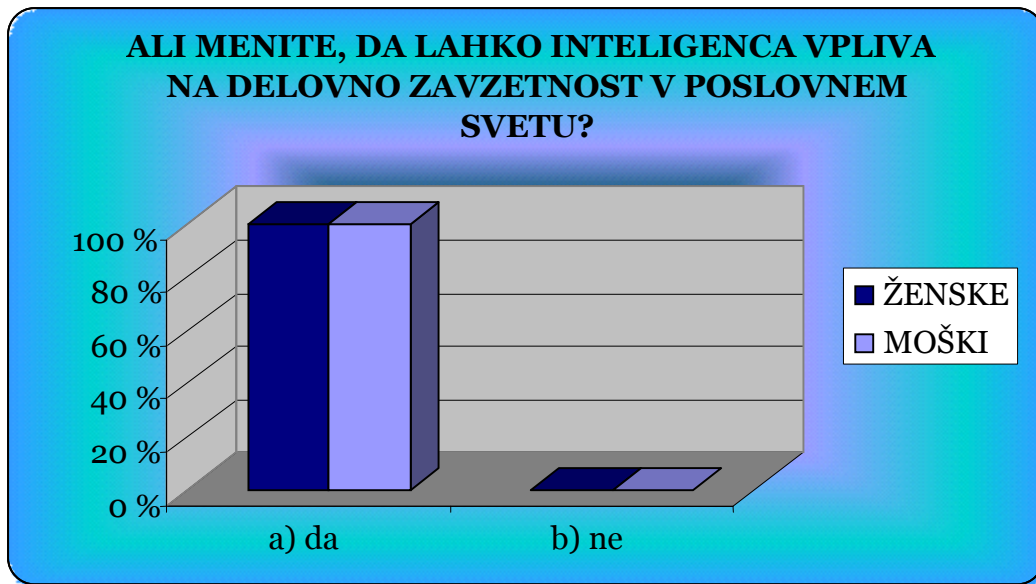
35 % ženske meni, da ni potrebno da bi bile vse inteligence prisotne v poslovnem svetu.

25 % moških meni, da bi morale biti vse inteligence prisotne v poslovnem svetu.

75 % moških meni, da ni potrebno da bi bile vse inteligence prisotne v poslovnem svetu.

**15. Ali menite, da lahko inteligenca vpliva na delovno zavzetnost v poslovnem svetu?**

<b>ODGOVORI</b>	<b>ŽENSKE</b>	<b>MOŠKI</b>
a) da	100 %	100 %
b) ne	0 %	0 %

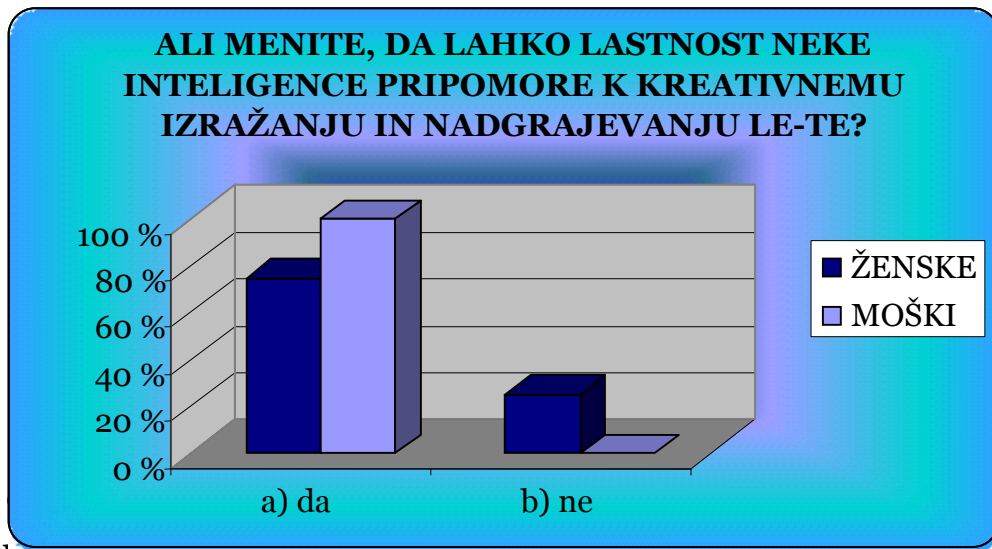


100 % žensk je odgovorilo, da lahko vrsta inteligence vpliva na delovno zavzetnost v poslovnem svetu.

100 % moških je odgovorilo, da lahko vrsta inteligence vpliva na delovno zavzetnost v poslovnem svetu.

**16. Ali menite, da lahko lastnost neke inteligence pripomore k njenemu kreativnemu izražanju?**

ODGOVORI	ŽENSKO	MOŠKI
a) da	75 %	100 %
b) ne	25 %	0 %



75 % žensk meni, da lahko lastnost neke inteligence pripomore k njenemu kreativnemu izražanju in nadgrajevanju. 25 % žensk meni, da ne more lastnost neke inteligence vplivati k njenemu kreativnemu izražanju in nadgrajevanju. 100 % moških meni, da lahko lastnost neke inteligence pripomore k njenemu kreativnemu izražanju in nadgrajevanju.

## 17. Ali menite, da lahko vsaka inteligenca pozitivno vpliva na uspešnost v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
a) da	50 %	25 %
b) ne	50 %	75 %



Število

50 % meni, da lahko vsaka inteligenca vpliva na uspešnost v poslovnem svetu.

50 % meni, da ne more vsaka inteligenca vpliva k uspešnost v poslovnem svetu.

Število moških je pa bilo porazdeljeno:

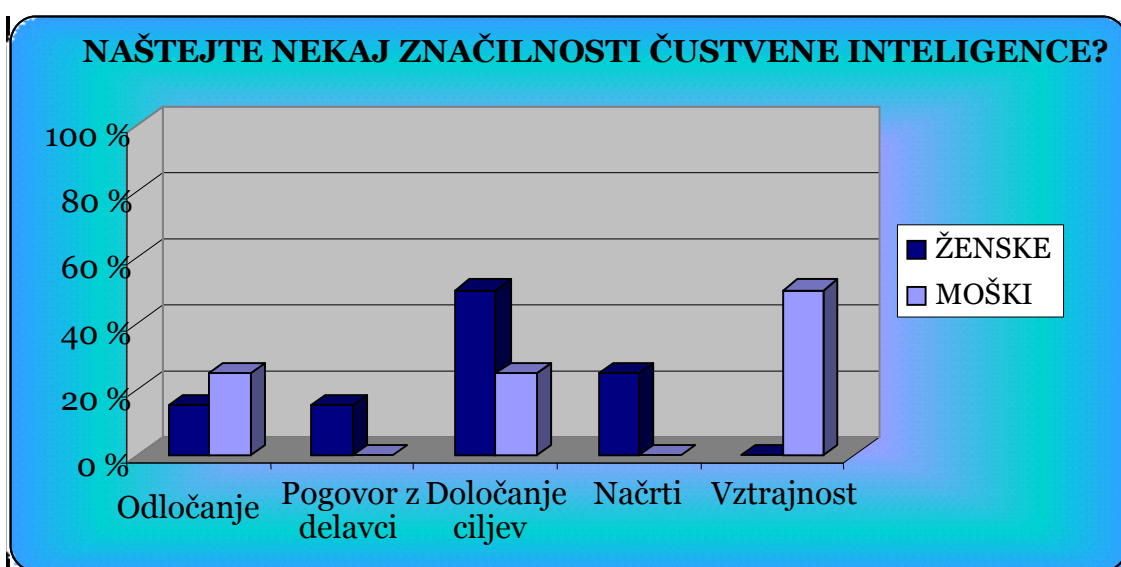
25 % moških meni, da lahko vsaka inteligenca vpliva na uspešnost v poslovnem svetu.

75 % moških meni, da ne more vsaka inteligenca vpliva k uspešnost v poslovnem svetu.



## 18. Naštejte nekaj značilnosti čustvene inteligence?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
Odločanje	15 %	25 %
Pogovor z delavci	15 %	0 %
Določanje ciljev	50 %	25 %
Načrti	25 %	0 %
Vztrajnost	0 %	50 %



15 % žensk meni, da je odločanje značilnost čustvene inteligence.

15 % žensk meni, da je pogovor z delavci značilnost čustvene inteligence.

50 % žensk meni, da je določanje ciljev značilnost čustvene inteligence.

25 % žensk meni, da so načrti značilnost čustvene inteligence.

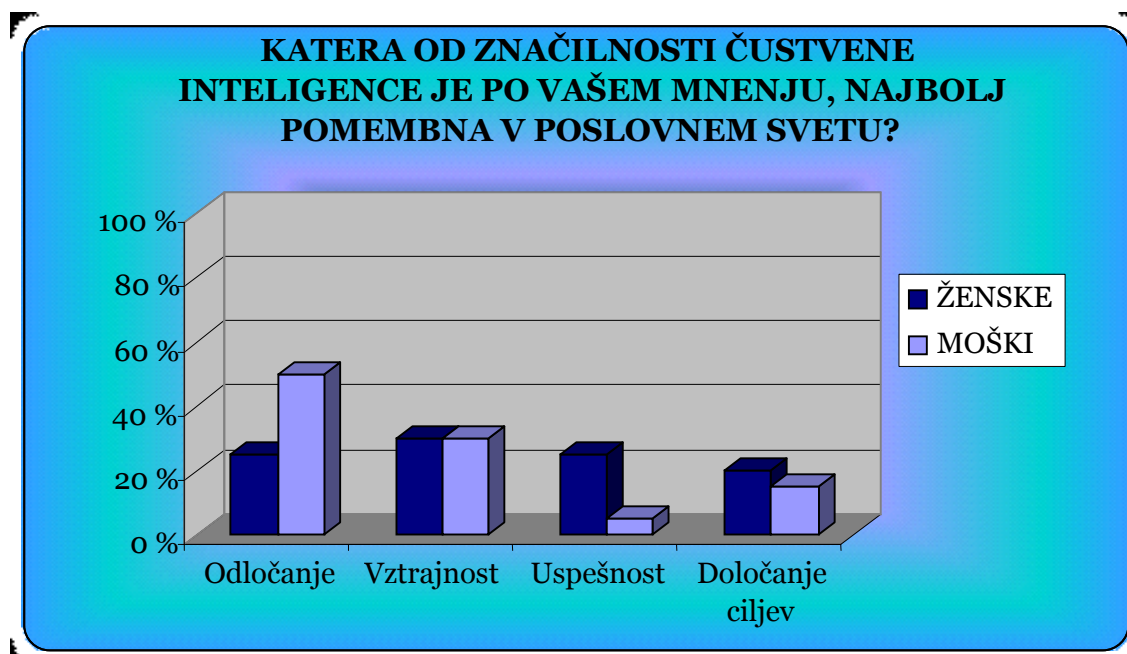
25 % moških meni, da je odločanje značilnost čustvene inteligence.

25 % moških meni, da je določanje ciljev značilnost čustvene inteligence.

50 % moških meni, da je vztrajnost značilnost čustvene inteligence.

## 19. Katero od značilnosti čustvene inteligence je po vašem, najbolj pomembna v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
Odločanje	25 %	50 %
Vztrajnost	30 %	30 %
Uspešnost	25 %	5 %
Določanje ciljev	20 %	15 %



25 % žensk meni, da je odločanje najbolj pomembna značilnost čustvene inteligence.

30 % žensk meni, da je vztrajnost najbolj pomembna značilnost čustvene inteligence.

25 % žensk meni, da je uspešnost najbolj pomembna značilnost čustvene inteligence.

20 % žensk meni, da je določanje ciljev najbolj pomembna značilnost čustvene inteligence.

50 % moških meni, da je odločanje najbolj pomembna značilnost čustvene inteligence.

30 % moških meni, da je vztrajnost najbolj pomembna značilnost čustvene inteligence.

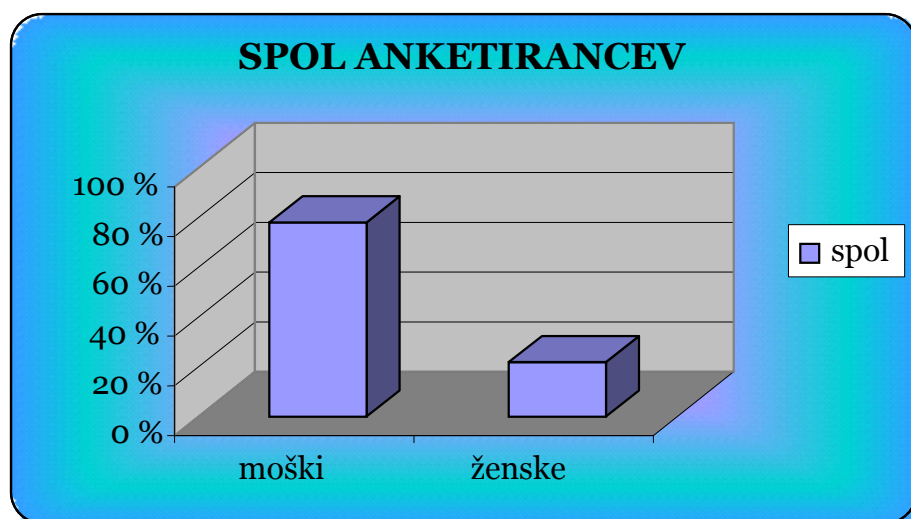
5 % moških meni, da je uspešnost najbolj pomembna značilnost čustvene inteligence.

15 % moških meni, da je določanje ciljev najbolj pomembna značilnost čustvene inteligence.

## 4.2 REDNI ŠTUDENTI

### 1. Spol anketirancev

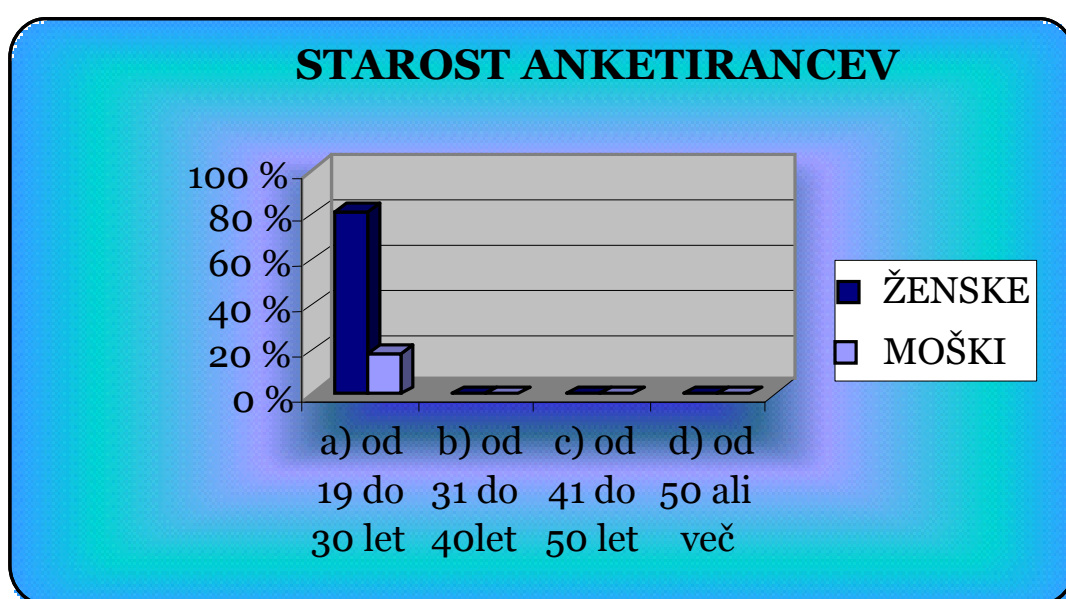
SPOL	ŠTUDENTI
moški	78 %
ženski	22 %



78 % anketiranih je bilo moških in 22 % anketiranih je bilo žensk.

## 2. Starost anketirancev

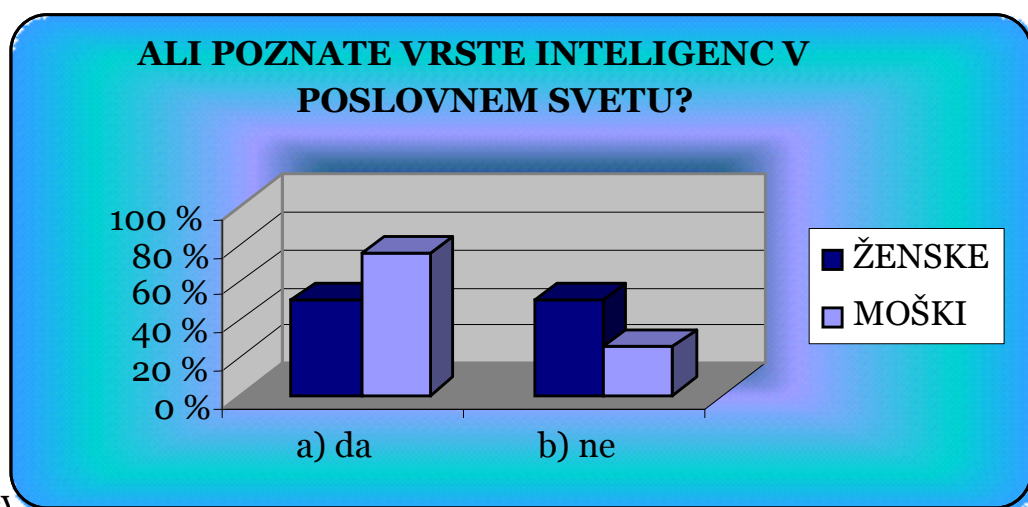
STAROST	ŽENSKE	MOŠKI
a) od 19 do 30 let	82 %	18 %
b) od 31 do 40let	0 %	0 %
c) od 41 do 50 let	0 %	0 %
d) od 50 ali več	0 %	0 %



82 % žensk je bilo starih od 19 do 30 let, 18% moških je bilo prav tako starih od 19 do 30 let.

### 3. Ali poznate vrste inteligenc v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
a) da	50 %	75 %
b) ne	50 %	25 %



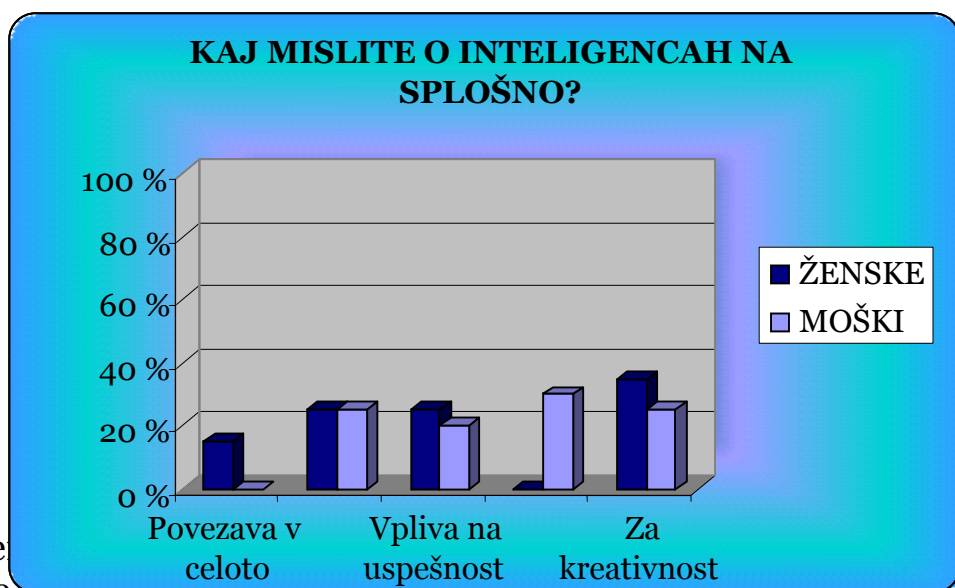
Število žensk, ki so odgovorile, da poznajo vse vrste inteligenc v poslovnem svetu, je 50 %. Število moških, ki so odgovorile, da poznajo vse vrste inteligenc v poslovnem svetu, je 75 %.

Število žensk, ki so odgovorile, da ne poznajo vseh vrst inteligenc v poslovnem svetu, je 50 %.

Število moških, ki so odgovorile, da ne poznajo vseh vrst inteligenc v poslovnem svetu, je 25 %.

#### 4. Kaj mislite o inteligencah na splošno?

ODGOVORI	ŽENSKÉ	MOŠKI
Povezava v celoto	15 %	0 %
So potrebne	25 %	25 %
Vpliva na uspešnost	25 %	20 %
Za poslovanje	0 %	30 %
Za kreativnost	35 %	25 %



15 % že

25 % že

25 % žensk je menilo, da inteligenca vpliva na uspešnost.

35 % žensk je menilo, da so inteligence pomembne za kreativnost.

25 % moških je menilo, da so inteligence pomembne.

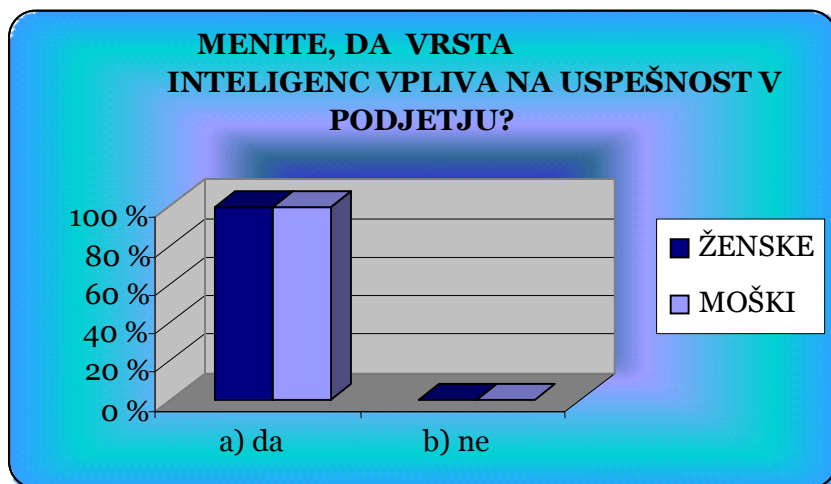
20 % moških je menilo, da inteligenca vpliva na uspešnost

30% moških je menilo, da so inteligence pomembne za poslovanje.

25% moških je menilo, da so inteligence pomembne za kreativnost.

## 5. Menite, da vrsta inteligence vpliva na uspešnost v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
a) da	100 %	100 %
b) ne	0 %	0 %



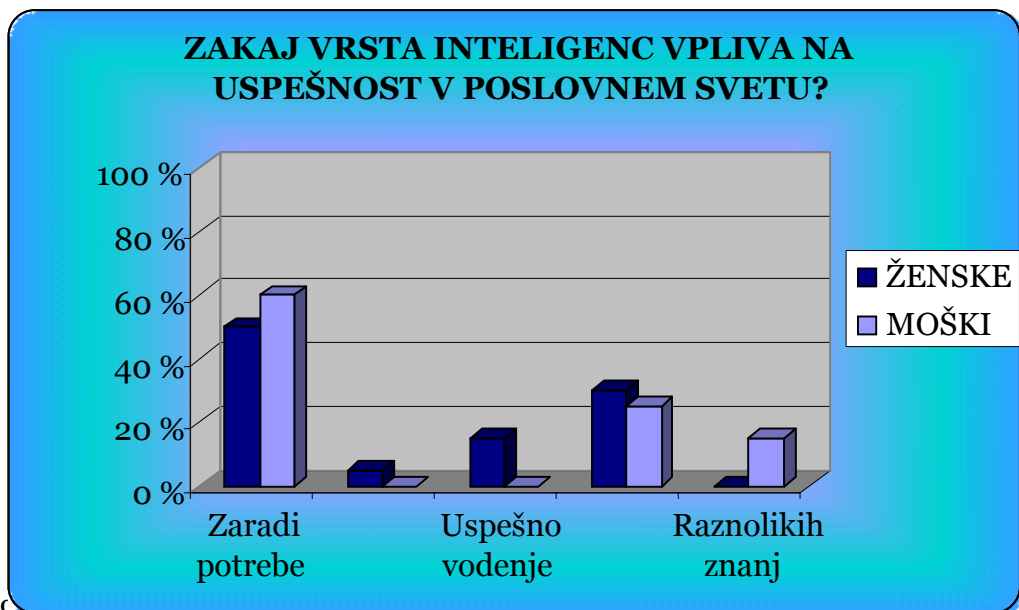
100 % žensk je menilo, da vrsta inteligence vpliva na uspešnost v poslovnem svetu.

100 % moških je menilo, da vrsta inteligence vpliva na uspešnost v poslovnem svetu.



## 6. Zakaj vrsta inteligence vpliva na uspešnost v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
Zaradi potrebe	50 %	60 %
Zaradi znanja	5 %	0 %
Uspešno vodenje	15 %	0 %
Zaradi sposobnosti	30 %	25 %
Raznolikih znanj	0 %	15 %



50 % žensk meni, da vrsta inteligence vpliva na uspešnost v poslovnem svetu.

5 % žensk meni, da zaradi znanja.

15 % žensk meni, da zaradi uspešnega vodenja.

30 % žensk meni, da zaradi sposobnosti.

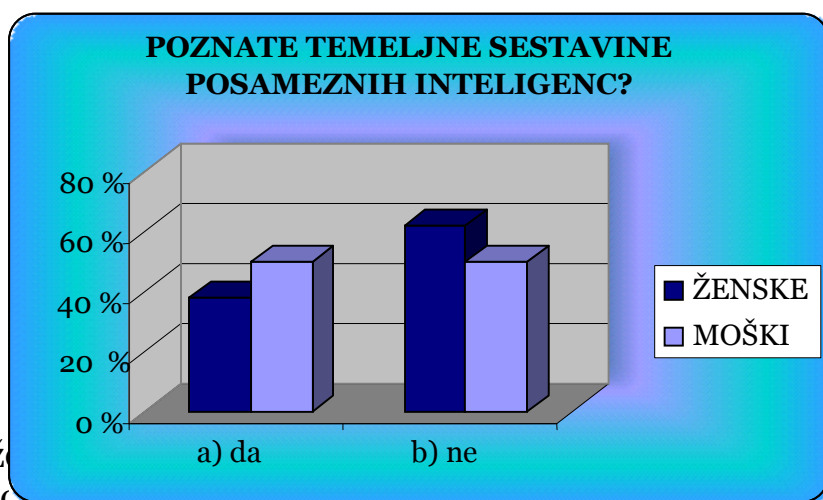
60 % moških meni, da vrsta inteligence vpliva na uspešnost v poslovnem svetu.

25 % moških meni, da zaradi sposobnosti.

15 % moških meni, da zaradi raznolikih znanj.

## 7. Poznate temeljne sestavine posameznih inteligenc?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
a) da	38 %	50 %
b) ne	62 %	50 %



38 % žensk meni, da pozna temeljne sestavine posameznih inteligenc.

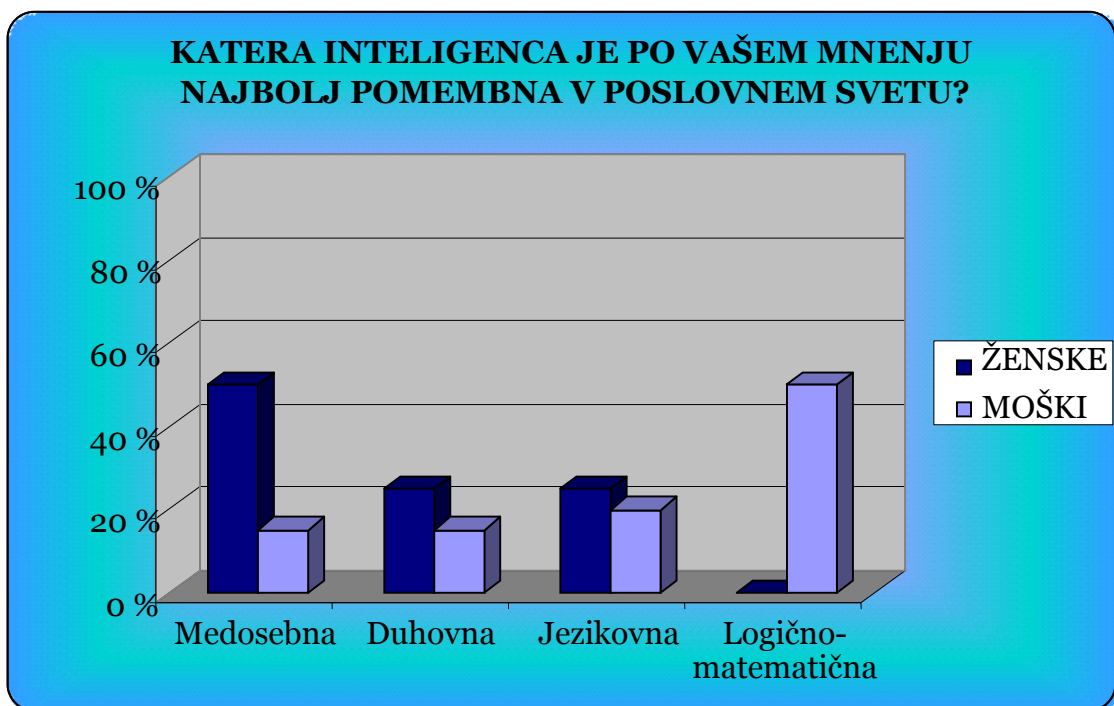
62 % žensk meni, da ne pozna temeljnih sestavin posameznih inteligenc.

50 % moških meni, da pozna temeljne sestavine posameznih inteligenc.

50 % moških meni, da ne pozna temeljnih sestavin posameznih inteligenc.

## 8. Katera inteligenca je po vašem mnenju najbolj pomembna v poslovnem svetu?

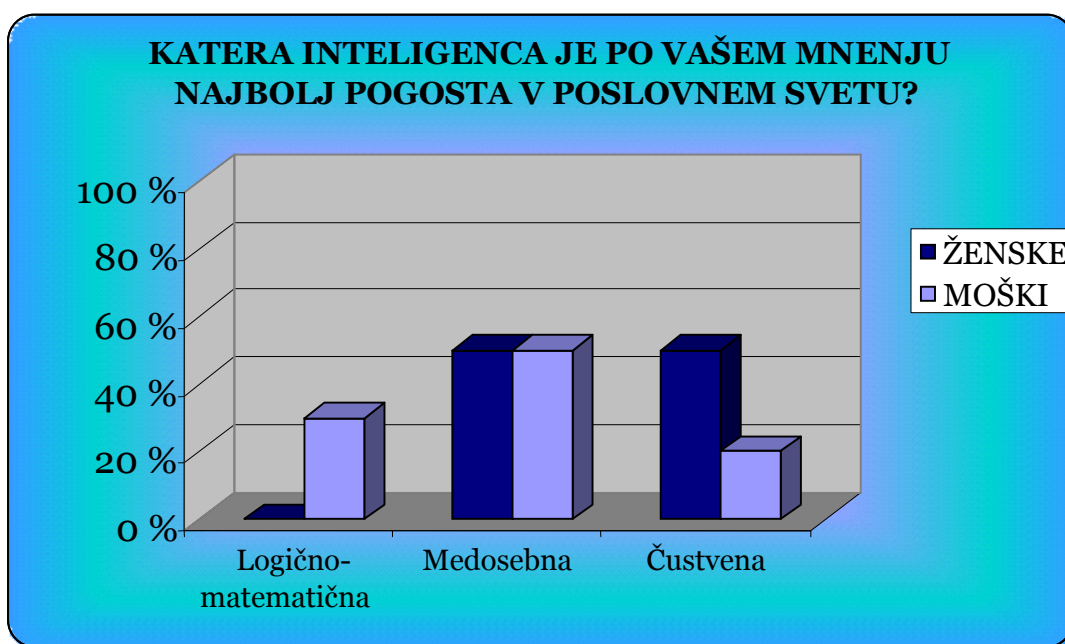
ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
Medosebna	50 %	15 %
Duhovna	25 %	15 %
Jezikovna	25 %	20 %
Logično-matematična	0 %	50 %



50 % žensk meni, da je najbolj pomembna medosebna inteligenca.  
 25 % žensk meni, da je najbolj pomembna duhovna inteligenca.  
 25 % žensk meni, da je najbolj pomembna jezikovna inteligenca.  
 15 % moških meni, da je najbolj pomembna medosebna inteligenca.  
 15 % moških meni, da je najbolj pomembna duhovna inteligenca.  
 20 % moških meni, da je najbolj pomembna jezikovna inteligenca.  
 50 % moških meni, da je najbolj pomembna logično – matematična inteligenca.

## 9. Katera inteligenca je po vašem mnenju najbolj pogosta v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
Logično-matematična	0 %	30 %
Medosebna	50 %	50 %
Čustvena	50 %	20 %



50 % žensk meni, da je najbolj pogosta inteligenca v poslovnem svetu medosebna inteligenca.

50 % žensk meni, da je najbolj pogosta inteligenca v poslovnem svetu čustvena inteligenca.

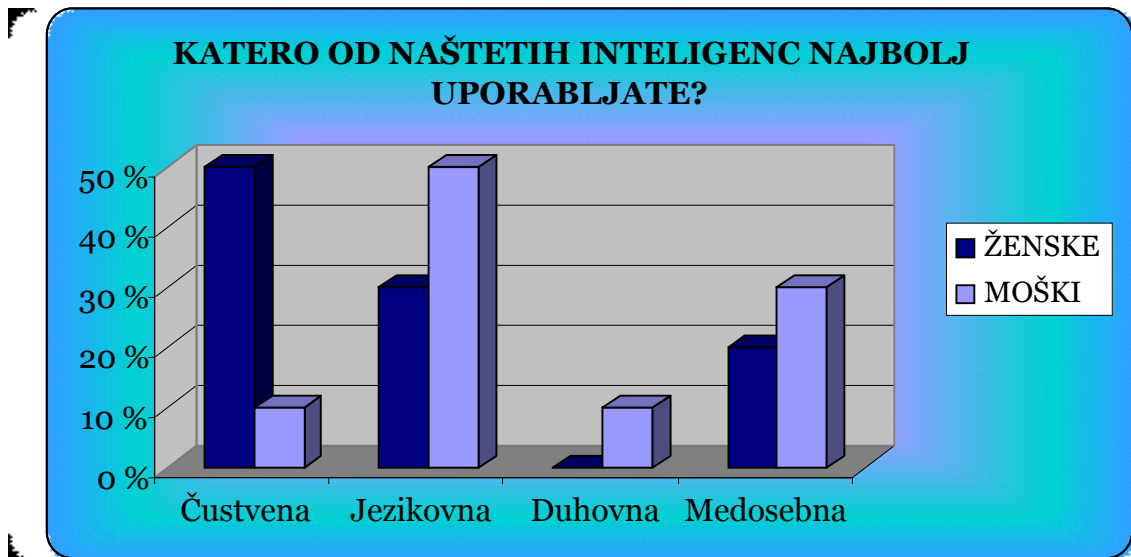
30 % moških meni, da je najbolj pogosta inteligenca v poslovnem svetu logično–matematična.

50 % moških meni, da je najbolj pogosta inteligenca v poslovnem svetu medosebna inteligenca.

20 % moških meni, da je najbolj pogosta inteligenca v poslovnem svetu čustvena inteligenca.

## 10. Katero od naštetih inteligenc najbolj pogosto uporabljate?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
Čustvena	50 %	10 %
Jezikovna	30 %	50 %
Duhovna	0 %	10 %
Medosebna	20 %	30 %



50 % žensk je odgovorilo, da najbolj uporablja čustveno inteligenco.  
30 % žensk je odgovorilo, da najbolj uporablja jezikovno inteligenco.  
20 % žensk je odgovorilo, da najbolj uporablja medosebno inteligenco.  
10 % moških je odgovorilo, da najbolj uporablja čustveno inteligenco.

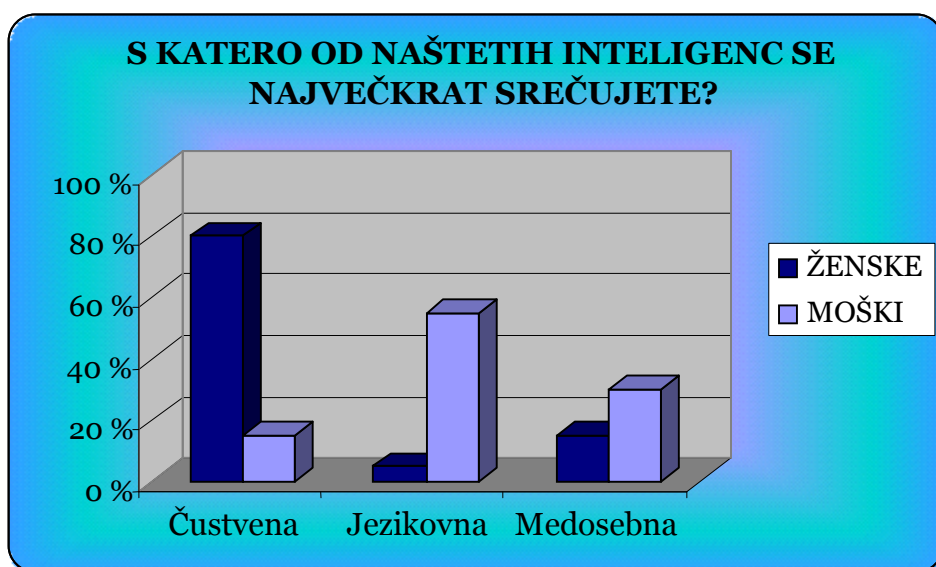
50 % moških je odgovorilo, da najbolj uporablja jezikovno inteligenco.

10 % moških je odgovorilo, da najbolj uporablja duhovno inteligenco.

30 % moških je odgovorilo, da najbolj uporablja medosebno inteligenco.

## 11. S katero od zgoraj naštetih inteligenc največkrat srečujete?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
Čustvena	80 %	15 %
Jezikovna	5 %	55 %
Medosebna	15 %	30 %



80 % žensk je odgovorilo, da se največkrat srečuje s čustveno inteligenco.

5 % žensk je odgovorilo, da se največkrat srečuje z jezikovno inteligenco.

15 % žensk je odgovorilo, da se največkrat srečuje z medosebno inteligenco.

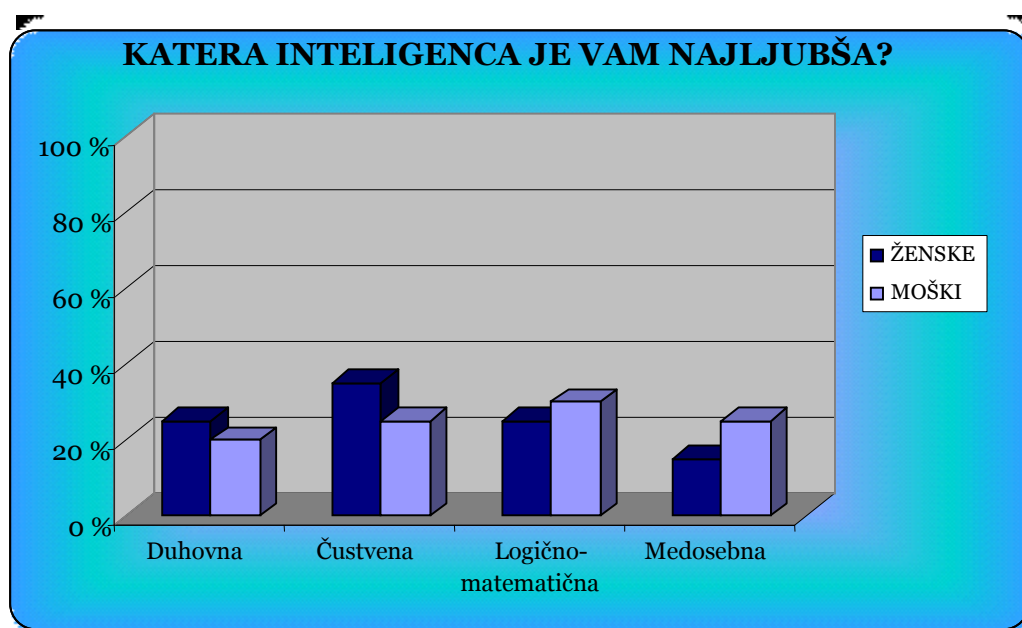
15 % moških je odgovorilo, da se največkrat srečuje s čustveno inteligenco.

55 % moških je odgovorilo, da se največkrat srečuje z jezikovno inteligenco.

30 % moških je odgovorilo, da se največkrat srečuje z medosebno inteligenco.

## 12. Katera od zgoraj naštetih inteligenc je vam najljubša?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
Duhovna	25 %	20 %
Čustvena	35 %	25 %
Logično-matematična	25 %	30 %
Medosebna	15 %	25 %



25 % žensk je odgovorilo, da jim je najljubša duhovna inteligenca.

35 % žensk je odgovorilo, da jim je najljubša čustvena inteligenca.

25 % žensk je odgovorilo, da jim je najljubša logično–matematična inteligenca.

15 % žensk je odgovorilo, da jim je najljubša medosebna inteligenca.

20 % moških je odgovorilo, da jim je najljubša duhovna inteligenca.

25 % moških je odgovorilo, da jim je najljubša čustvena inteligenca.

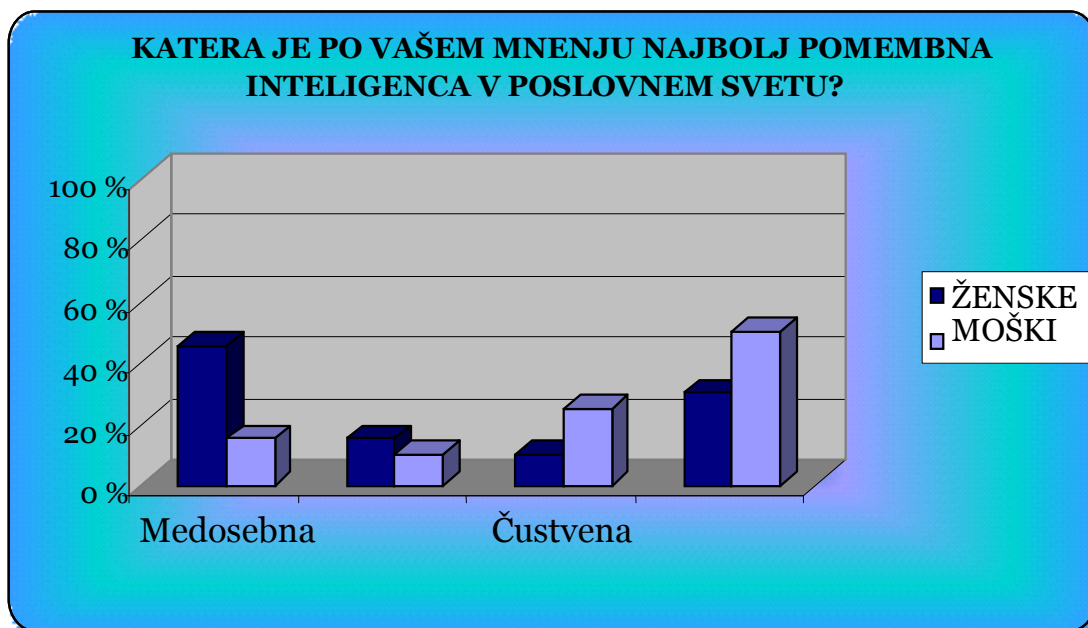
30 % moških je odgovorilo, da jim je najljubša logično–matematična inteligenca.

25 % moških je odgovorilo, da jim je najljubša medosebna inteligenca.



### 13. Katera ja po vašem mnenju najbolj pomembna inteligenca v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKÉ	MOŠKI
Medosebna	45 %	15 %
Jezikovna	15 %	10 %
Čustvena	10 %	25 %
Logično-matematična	30 %	50 %



45 % žensk meni, da je najbolj pomembna inteligenca v poslovnem svetu medosebna.

15 % žensk meni, da je najbolj pomembna inteligenca v poslovnem jezikovna.

10 % žensk meni, da je najbolj pomembna inteligenca v poslovnem čustvena.

30 % žensk meni, da je najbolj pomembna inteligenca v poslovnem logično-matematična.

15 % moških meni, da je najbolj pomembna inteligenca v poslovnem svetu medosebna.

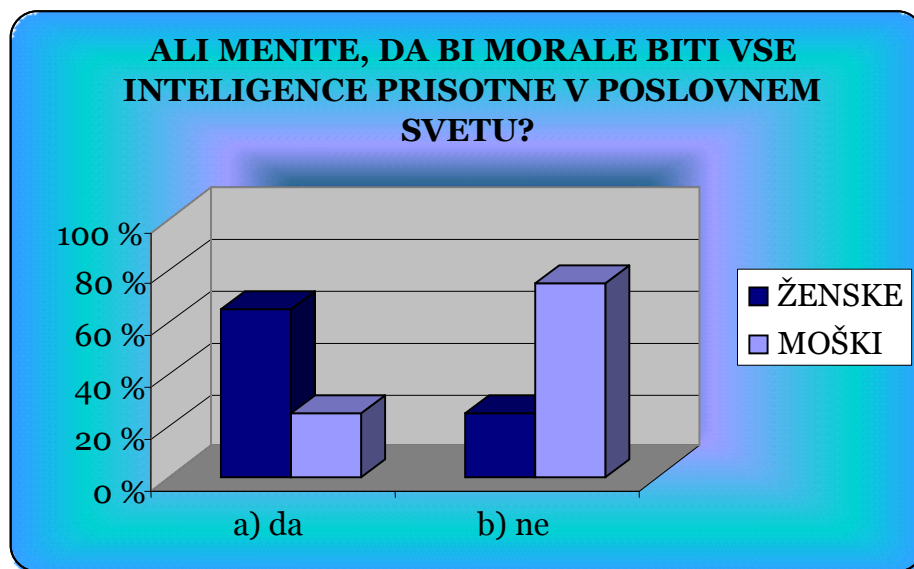
10 % moških meni, da je najbolj pomembna inteligenca v poslovnem jezikovna.

25 % moških meni, da je najbolj pomembna inteligenca v poslovnem čustvena.

50 % moških meni, da je najbolj pomembna logično-matematična inteligenca.

#### 14. Ali menite, da bi morale biti vse inteligence enako prisotne v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
a) da	65 %	25 %
b) ne	35 %	75 %



65 % žensk meni, da bi morale biti vse inteligence prisotne v poslovnem svetu.

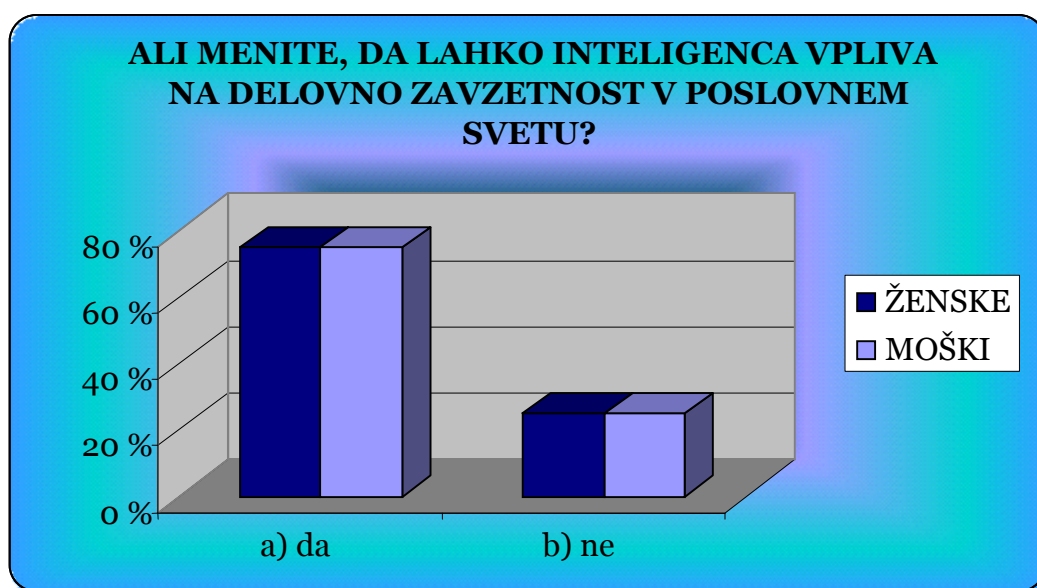
35 % ženske meni, da ni potrebno da bi bile vse inteligence prisotne v poslovnem svetu.

25 % moških meni, da bi morale biti vse inteligence prisotne v poslovnem svetu.

75 % moških meni, da ni potrebno da bi bile vse inteligence prisotne v poslovnem svetu.

## 15. Ali menite, da lahko inteligenca vpliva na delovno zavzetnost v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
a) da	75 %	75 %
b) ne	25 %	25 %



Ženske in moški so odgovorili enako:

75 % žensk je odgovorilo, da lahko inteligenca vpliva na delovno zavzetnost v poslovnem svetu.

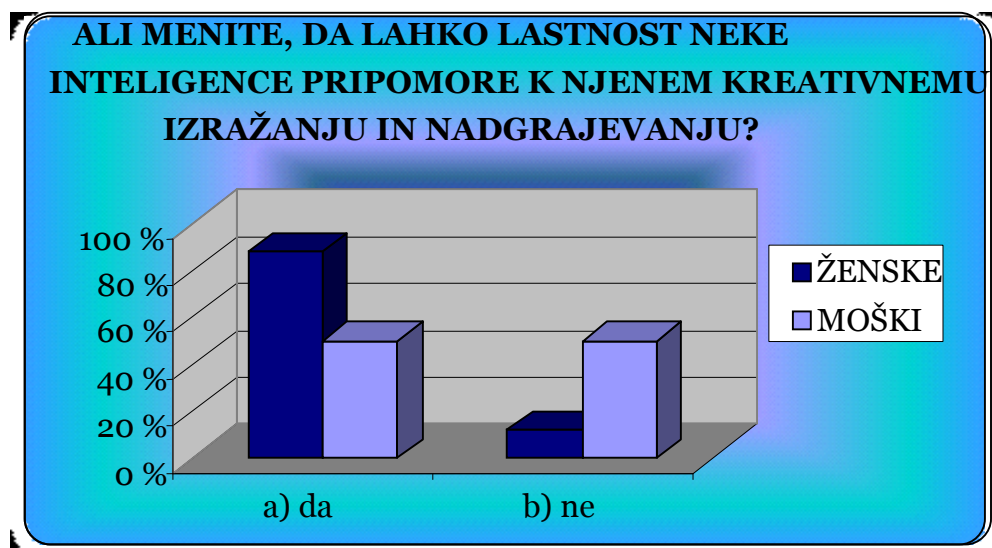
25 % žensk je odgovorilo, da inteligenca ne more vplivati na delovno zavzetnost v poslovnem svetu.

75 % moških je odgovorilo, da lahko inteligenca vpliva na delovno zavzetnost v poslovnem svetu.

25 % žensk je odgovorilo, da inteligenca ne more vplivati na delovno zavzetnost v poslovnem svetu.

## 16. Ali menite, da lahko lastnost neke inteligence pripomore k njenemu kreativnemu izražanju?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
a) da	88 %	50 %
b) ne	12 %	50 %



88 % žensk meni, da lahko lastnost neke inteligence pripomore k njenemu kreativnemu izražanju.

12 % žensk pa meni, da ne more.

50 % moških je odgovorilo, da lahko lastnost neke inteligence vpliva na kreativno izražanje posamezne inteligence.

50 % moških pa je odgovorilo, da ne more.

## 17. Ali menite, da lahko vsaka inteligenca pozitivno vpliva na uspešnost v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
a) da	63 %	25 %
b) ne	37 %	75 %



63 % žensk meni, da lahko vsaka inteligenca vpliva na uspešnost v poslovnem svetu.

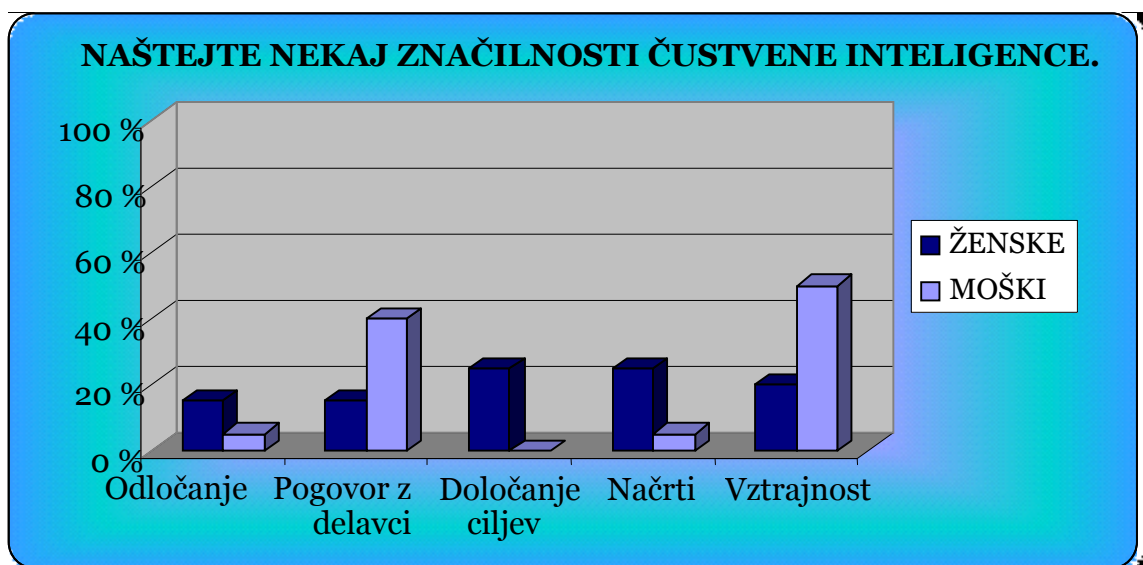
37 % žensk pa meni, da ne more.

25 % moških meni, da lahko vsaka inteligenca vpliva na uspešnost v poslovnem svetu.

75 % moških pa meni, da ne more.

## 18. Naštejte nekaj značilnosti čustvene inteligence.

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
Odločanje	15 %	5 %
Pogovor z delavci	15 %	40 %
Določanje ciljev	25 %	0 %
Načrti	25 %	5 %
Vztrajnost	20 %	50 %



15 % žensk meni, da je značilnost čustvene inteligence odločanje.

15 % žensk meni, da je značilnost čustvene inteligence pogovor z delavci.

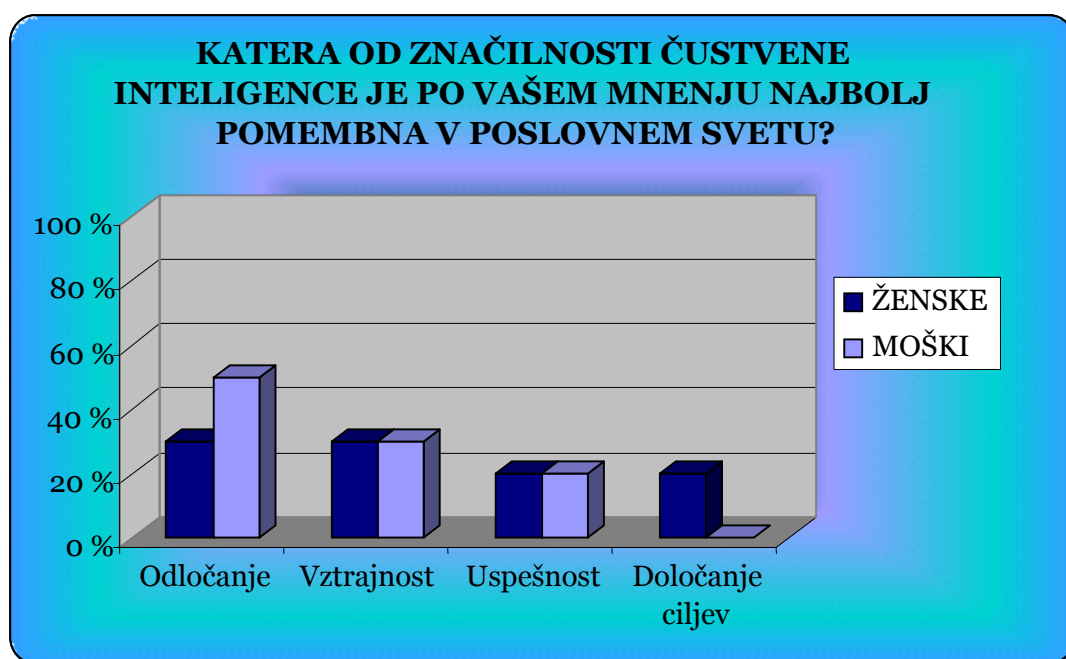
25 % žensk meni, da je značilnost čustvene inteligence določanje ciljev.

25 % žensk meni, da je značilnost čustvene inteligence načrti.

20 % žensk meni, da je značilnost čustvene inteligence vztrajnost.

## 19. Katero od značilnosti čustvene inteligence je po vašem najbolj pomembna v poslovnem svetu?

ODGOVORI	ŽENSKE	MOŠKI
Odločanje	30 %	50 %
Vztrajnost	30 %	30 %
Uspešnost	20 %	20 %
Določanje ciljev	20 %	0 %



30 % žensk je odgovorilo, da je najpomembnejša značilnost čustvene inteligence odločanje.

30 % žensk je odgovorilo, da je najpomembnejša značilnost čustvene inteligence vztrajnost.

20 % žensk je odgovorilo, da je to uspešnost.

20 % žensk pa je odgovorilo, da je to določanje ciljev.

50 % moških je odgovorilo, da je najpomembnejša značilnost čustvene inteligence odločanje.

30 % moških je odgovorilo, da je najpomembnejša značilnost čustvene inteligence vztrajnost.

20 % moških pa je odgovorilo, da je to uspešnost.



## 5 OVREDNOTENJE HIPOTEZ

**H1: Večina anketirancev ne pozna različnih vrst inteligenc, ki se pojavljajo v poslovnem svetu.**

Večina anketirancev ne pozna različnih vrste inteligenc, ki se pojavljajo v poslovnem svetu.

Naša hipoteza je bila potrjena.

**H2: Večina anketirancev meni, da različne vrste inteligenc vplivajo na uspešnost v podjetja.** Skoraj vsi anketiranci menijo, da različne vrste inteligenc vplivajo na uspešnost v podjetju.

Naša hipoteza je bila potrjena.

**H3: Večina anketirancev ne pozna temeljnih sestavin posameznih inteligenc.** Večina anketirancev meni, da ne poznajo temeljnih sestavin posamezne inteligence. Naša hipoteza je bila potrjena.

**H4: Večina anketirancev meni, da je za poslovni svet najpomembnejša logično-matematična.** Večina anketirancev meni, da je res najpomembnejša logično-matematična inteligenca. Naša hipoteza je bila potrjena.

**H5: Večina anketirancev meni, da je v današnjem poslovnem svetu najbolj poudarjena čustvena inteligenca.** Skoraj večina anketirancev meni, da je najbolj pogosta čustvena inteligenca. Naša hipoteza je bila potrjena.

**H6: Večina anketirancev meni, da jim je najljubša medosebna inteligenca.** Večina anketirancev meni, da jim je najljubša čustvena inteligenca. Tako se naša hipoteza ni izkazala za pravilno.

## 6 SKLEP

Glavni nosilci znanja so ljudje. Želja vsakega podjetja je, da bi zaposlili najboljše posameznike, ki bi uspeh podjetja povečali s svojim znanjem in določeno inteligenco, ki jo ima posameznik.

Zaradi hitrega razvoja tehnologije so danes vse bolj pomembni ljudje, njihovo znanje, sposobnosti in izražanje inteligence. Vemo, da so večkrat človeški potenciali večji, kot pa so dejansko izkoriščeni, zato jih je potrebno dobro izkoristiti.

Osnovna celica uspešnosti vsakega podjetja je posameznik, ki skupaj z drugimi prispeva k uresničevanju skupne vizije in ciljev. Za to je potrebna medosebna inteligenca, saj je pomembna, da se razumemo z ljudmi, s katerimi sodelujemo. Potrebna pa je tudi čustvena inteligenca, da bi bolje razumeli in pomagali ljudem. Podjetje mora imeti korist od uspešnosti posameznika, ki se kaže v doseganju ciljev in razvoju podjetja. Posameznik pa mora imeti korist od uspešnosti podjetja, ki se pokaže v večjih možnostih za doseganje nadaljnje uspešnosti in tudi v nagradah za opravljeno uspešnost.

Zaposleni so učinkoviti šele takrat, ko so v celoti prilagojeni značilnostim okolja, v katerem delujejo in se razvijajo skladno s spremembami v podjetju in njegovem poslovnem okolju. Takrat se njihova inteligenca še posebej razvija.

Po opravljenih anketah smo spoznali, da se ljudje ne zavedamo dovolj svoje inteligence oziroma inteligenc, s katerimi smo nadarjeni. Upamo, da bo inteligenca postala ena od pomembnejših lastnosti posameznega človeka.

## 7 LITERATURA IN VIRI

### **Dostopno na spletnem naslovu:**

<http://www.educa.fmf.uni-lj.si/izodel/ponudba/1996/smuc/slavica.htm>  
[Citirano: 12. 2. 2006 ob 17:30 uri]

<http://www.pozitivke.net/article.php/20050926150226241>  
[Citirano: 17. 1. 2006 ob 9:30 uri]

<http://www.lunin.net/forum/blog/valkira/index.php?s=ba99723e7d41b71f07f41f1641cd1484&showentry=21>  
<http://mladina.si/tednik/200120/clanek/knjige-03/index.print.html-l2>  
[Citirano: 15. 2. 2006 ob 15:50 uri]

<http://www.intelektm.com/content.php?gr1=posIzo&gr2=posIzoCusInt>  
[Citirano: 20. 2. 2006 ob 14:00 uri]

ŽUMER, Francesca. 2000. Čustvena inteligenca-pomemben dejavnik. Ljubljana: Mladinska knjiga.

ZOHAR, Danah. 2000. Duhovna inteligenca: SQ. Tržič: Učila.

GOLEMAN, Daniel. 2001. Čustvena inteligenca na delovnem mestu. Ljubljana: Mladinska knjiga.

# PRILOGA

## **ANKETA: VRSTE INTELIGENC V POSLOVNEM SVETU**

Spoštovani!

Za potrebe raziskovalne naloge Vas vljudno prosimo, da izpolnite spodnji vprašalnik v skladu z Vašim prepričanjem in mnenjem. Za Vaš čas in sodelovanje se Vam vnaprej lepo zahvaljujemo.

Raziskovalci **Poslovno–komercialne šole Celje**

**1. Spol:**    M                    Ž

**2. Starost:**

a) od 19-30 let    b) od 31-40 let    c) od 41-50 let    č) 50 in več

**3. Ali poznate vrste inteligenc v poslovnem svetu?**

a) Da                                  b) Ne

**4. Kaj mislite o inteligencah na splošno?**

Odgovor .....

**5. Menite, da vrsta inteligence vpliva na uspešnost v poslovnem svetu?**

a) Da                                  b) Ne

**6. Zakaj vpliva vrsta inteligence na uspešnost v poslovnem svetu?**

Odgovor .....

**7. Poznate temeljne sestavine posameznih inteligenc?**

- a) Da                      b) Ne

**8. Katera inteligenca je po Vašem mnenju najbolj pomembna v poslovnem svetu ? Obkrožite le en odgovor.**

1. Čustvena inteligenca
2. Duhovna inteligenca
3. Jezikovna inteligenca
4. Logično–matematična inteligenca
5. Glasbena inteligenca
6. Gibalna inteligenca
7. Prostorska inteligenca
8. Avtorefleksivna inteligenca
9. Medosebna inteligenca

**9. Katera inteligenca je po Vašem mnenju najbolj pogosta v poslovnem svetu ? Obkrožite le en odgovor.**

1. Čustvena inteligenca
2. Duhovna inteligenca
3. Jezikovna inteligenca
4. Logično – matematična inteligenca
5. Glasbena inteligenca
6. Gibalna inteligenca
7. Prostorska inteligenca
8. Avtorefleksivna inteligenca
9. Medosebna inteligenca

**10. Katero od zgoraj naštetih inteligenc najbolj uporabljate?**

Odgovor .....

**11. S katero od zgoraj naštetih inteligenc se največkrat srečujete?**

Odgovor .....

**12. Katera od zgoraj naštetih inteligenc je Vam najljubša?**

Odgovor .....

**13. Katera je po Vašem mnenju najbolj pomembna inteligenca v poslovnem svetu?**

Odgovor .....

**14. Ali menite, da bi morale biti vse inteligence enako prisotne v poslovnem svetu?**

a) Da                      b) Ne

**15. Ali menite, da lahko inteligenca vpliva na delovno zavzetnost v poslovnem svetu?**

a) Da                      b) Ne

**16. Ali menite, da lahko lastnost neke inteligence pripomore k njenemu kreativnemu izražanju in nadgrajevanju?**

a) Da                      b) Ne

**17. Ali menite, da lahko vsaka inteligenca pozitivno vpliva na uspešnost v poslovnem svetu?**

a) Da                      b) Ne

**18. Naštajte nekaj značilnosti čustvene inteligence (glede na vaše mnenje in izkušnje).**

Odgovor .....

**19. Katera od značilnosti čustvene inteligence je po Vašem, najbolj pomembna v poslovnem svetu?**

Odgovor .....