



ÓBUDAI EGYETEM

**Keleti Károly Gazdasági Kar
Marketing és Üzleti Tudományok Intézet**

SZAKDOLGOZAT

**ÓE-KGK
2023**

Hallgató neve:

Miljof Szimonesz Márk

Hallgató törzskönyvi száma:

T008160/F112904/G



ÓBUDAI EGYETEM
ÓBUDA UNIVERSITY

Óbudai Egyetem
Keleti Károly Gazdasági Kar
Marketing és Üzleti Tudományok Intézet

SZAKDOLGOZAT FELADATLAP

Hallgató neve: Miljof Szimonesz Márk

Szakedolgozat száma: [REDACTED]

Törzskönyvi száma: T008160/FI12904/G

Neptun kódja: [REDACTED]

Szak: Kereskedelem és marketing

Specializáció: Marketingkommunikáció specializáció

A dolgozat címe: Önmotivációs technikák és az önszabályozás szerepének vizsgálata a szakmai fejlődésben

A dolgozat címe angolul: Examining the role of self-motivation techniques and self-regulation in professional development

A feladat részletezése:

1. Végezzen elméleti kutatást az önmotivációs technikák és az önszabályozás szerepének fontosságáról a szakmai fejlődésben!
2. Végezzen primer kutatást az önmotivációs technikák és az önszabályozás szerepéről a szakmai fejlődésben!
3. Tegyen javaslatokat, hogyan lehetne hatékonyabban használni az önmotivációs technikákat és az önszabályozási technikákat a szakmai fejlődésben, valamint a szakmai életben egyaránt!
4. Összegezze a kapott kutatási eredményeket, vonjon le következtetéseket és fogalmazzon meg további kutatási lehetőségeket!

Intézményi konzulens neve: Bálint Krisztián

A kiadott téma elévülési határideje: 2024. 12. 15.

Beadási határidő: 2023. 12. 15.

A szakedolgozat: Nem titkos.

Kiadva: Budapest, 2023. 10. 19.



[Handwritten signature]
Intézetigazgató

A dolgozatot beadásra alkalmasnak találom:

[Handwritten signature: Bálint Krisztián]
belső konzulens

.....
külső konzulens



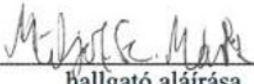
ÓBUDAI EGYETEM

Keleti Károly Gazdasági Kar

HALLGATÓI NYILATKOZAT

Alulírott Miljof Szimonesz Márk (Neptun kód: [REDACTED]) hallgató kijelentem, hogy a szakdolgozat saját munkám eredménye, a felhasznált szakirodalmat és eszközöket azonosíthatóan közöltem. Az elkészült szakdolgozatban található eredményeket az egyetem és a feladatot kiíró intézmény saját céljára térítés nélkül felhasználhatja, a titkosításra vonatkozó esetleges megkötések mellett.

Budapest, 2023. 12. 15.


hallgató aláírása

TARTALOMJEGYZÉK

1. BEVEZETÉS	6
1.2 Hipotézisek	7
2. SZAKIRODALMI FELDOLGOZÁS	8
2.1 A Pomodoro technika részletes ismertetése.....	12
2.2 Eat That Frog önszabályozási technika részletes bemutatása.....	17
2.3 Getting Things Done (GTD) önszabályozási technika részletes elemzése.....	21
3. PRIMER KUTATÁS	27
3.1 A kutatás bemutatása	27
3.2 Demográfiai kérdések	28
3.3 Önmotivációs technikával és önszabályozási technikával kapcsolatos kérdések.	32
3.4 Következtetések és javaslatok	50
4. ÖSSZEFOGLALÁS	52
TARTALMI KIVONAT.....	54

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra: Nemek aránya	28
2. ábra: Életkor eloszlása	29
3. ábra: A kitöltők foglalkozása	30
4. ábra: Lakhelyek elhelyezkedése	31
5. ábra: Motiváció vagy fegyelem	32
6. ábra: Önmotivációs technikák ismertsége	33
7. ábra: Adott önmotivációs technikák használatának aránya	34
8. ábra: Önmotivációs technikák hatékonyságérzete	36
9. ábra: Önszabályozási technikák ismertsége.....	39
10. ábra: Adott önszabályozási technikák használatának aránya	40
11. ábra: Önszabályozási technikák hatékonyságérzete	42
12. ábra: A technikák alkalmazása óta tapasztalt javulás mértéke	45
13. ábra: Motiváció fenntartásának helyzete	46
14. ábra: Kitöltők karriercéljai.....	48
15. ábra: Technikák alkalmazásának aránya.....	49

1. BEVEZETÉS

A szakdolgozatom az önmotivációs technikákat és az önszabályozás szerepének vizsgálatával fog részletesebben foglalkozni. Részletesebben átveszem munkám folyamán az önmotivációs technikákat, milyen technikákat érdemes és melyeket nem érdemes használni a szakmai fejlődésben/szakmai életben. Valamint kitérek részletesebben az önszabályozási technikákra is, milyen önszabályozási technikákat tudunk felhasználni egy sikereőbb szakmai karrierhez. Továbbá ezeken belül megvizsgálom azt is, hogy ezek az önmotivációs és önszabályozási technikák milyen mértékben befolyásolják egy személy karrierjét, milyen mértékben segítenek ezek a technikák egy embernek a karrierjében. Ehhez elsősorban korábbi tanulmányokat, folyóiratokat és könyveket fogok alapnak felhasználni. Ezután pedig egy primerkutatóst elkészítve, azon belül is egy kvalitatív kutatóst elkészítve keresek válaszokat. Kutatósom témáját azért választottam, mert érdekesnek találom az önmotivációt és a motivációs eszközöket, mint témát. Manapság az emberek keresik a külső motiváló eszközöket, melyek egy ideig tudnak is adni motivációt az embereknek, de ez is a probléma a külső motivációval, nem tart örökké. Viszont úgy vélem, hogy a belső motiváció megtalálása, kombinálva egy kis fegyellemmel tud igazán segíteni az embereken, akik nem érzik magukat motiválnak a szakmájukban, karrierjükben vagy esetleg magánéletükben sem. Céloom a kutatósommal kideríteni, hogy mennyire hatásosak is ezek az önmotivációs eszközök és melyeknek nem látom értelmét és ezek alapján egy konklúziót levonni az egészből és megoldást találni a problémára.

1.2 Hipotézisek

Kutatásomban az első hipotézisem (H1): Feltételezhető, hogy az önmotivációs technikák és az önszabályozási technikák alkalmazása javítja a szakmai fejlődést. Ha az illető használ hatékony önmotivációs és önszabályozási eszközöket a szakmai életében akkor valószínűbb, hogy produktívabban fog dolgozni és fejlődni szakmailag.

Kutatásom második hipotézise (H2): Feltételezhető, hogy ha az emberek használnak önmotivációs és önszabályozási technikákat, azok valószínűbb, hogy hosszútávú karriercélokat tűznek ki maguknak. Manapság sokan a biztonságos és hosszútávú karriert választja célul, nem mernek kockáztatni rövidtávú karriercélokkal, nehogy csalódás érje őket. Hosszútávú karriercélok esetén az egyének hosszútávon is gondolkodnak, ilyenkor pedig jól jöhet egy rendszer, ami keretet ad ennek az egésznek, mint például az önmotivációs és önszabályozási technikák.

Kutatásom harmadik hipotézise (H3): Feltételezhető, hogy amennyiben valaki megismeri az önmotivációs és önszabályozási technikákat, annál az illetőnél valószínűbb, hogy alkalmazni fogja őket a jövőben.

2. SZAKIRODALMI FELDOLGOZÁS

De először is, definiáljuk az önmotivációt és az önszabályozást, mik is ezek pontosan?

Önmotiváció: Általánosságban elmondható, hogy az önmotiváció az az erő, amely egy egyént belsőleg hajt, anélkül, hogy külső motivációk vagy jutalmak lennének ráhatással. Az önmotivált személyeket saját belső értékek, célok és szenvedélyek irányítják, ami lehetővé teszi számukra, hogy kitartóak legyenek, még a nehéz helyzetekben is. Az önmotivált emberek rendszerint nagyobb kitartással rendelkeznek és nagyobb eséllyel érik el a hosszú távú céljaikat.

Például egy önmotivált diák azért tanul, mert érdekli a téma, és nem csak jó jegyeket szeretne kapni a szülők vagy tanárok miatt. Vagy egy ügyvéd, akit igazán érdekel az, hogy jogilag megvédjen ártatlan embereket, és nem csak a pénz motiválja őt. [1]

Önszabályozás: Az önszabályozás képessége azt jelenti, hogy valaki képes irányítani és szabályozni a saját gondolkodását, érzelmeit és viselkedését a kívánt célok elérése érdekében. Az önszabályozás magában foglalja az önellenőrzést, a célok kitűzését, a tervezést, a figyelmet, az érzelmi szabályozást és az időmenedzsmentet. Az önszabályozásnak fontos szerepe van a hatékony tanulásban és munkavégzésben, mivel segít az egyéneknek meghatározni, mit szeretnének elérni, és megtervezni, hogyan érik el ezeket a célokat.

Az önszabályozás együtt jár az impulzivitás ellenőrzésével is, ami segít az egyének ellenállni a rövid távú örömeknek vagy kielégüléseknek, hogy hosszú távú céljait elérje.

Ez a két fogalom gyakran egymással kapcsolatban áll, az önmotiváció segít az önszabályozásban, mivel egy motivált egyén hajlandó időt és erőfeszítést fektetni abba, hogy fejlessze önszabályozási képességeit, és az önszabályozás segít fenntartani és növelni az önmotivációt, mivel az egyén képes hatékonyan haladni a kitűzött célok felé. [2]

Most, hogy definiáltuk az önmotiváció és az önszabályozás fogalmát, bevezetésemet a számos ismert önmotivációs technikák és önszabályozási technikák bemutatásával fogom folytatni.

Önmotivációs technikák bemutatása

Az önmotivációnak számos technikája létezik. Vannak köztük hasznosabbak és kevésbé hasznosak is. A következő felsorolásomban a már jól ismert önmotivációs technikákat fogom felsorolni.

- **Célok kitűzése és nyomon követése:** A konkrét, mérhető, elérhető, releváns és időhöz kötött (SMART) célok kitűzése segíthet abban, hogy aktívan haladjunk a céljaink felé. A célok nyomon követése pedig segíthet abban, hogy motiváltak maradjunk, és lássuk a haladásunkat. [3]
- **Rutin és időbeosztás:** Alakíts ki egy hatékony napi rutint és időbeosztást, ami segít a céljaid elérésében. Az időszervezés és rendszeresség sokat segíthet a motiváció fenntartásában. [2]
- **Segítségkérés:** A segítségkérés az önmotiváció és hatékonyság szempontjából hatalmas erőforrás lehet. Nemcsak segít megoldani problémáinkat, de önbizalmat ad, hogy nem vagyunk egyedül az úton. A másokkal való kapcsolat és segítség igénylése olyan módon tudja erősíteni az önmotivációt, hogy lehetőséget ad az együttműködésre és új látásmódot ad egy adott problémára, valamint segít a céljaink felé vezető úton. [4]
- **Mentális egészség fenntartása:** A stressz és a levertség jelentősen csökkentheti a motivációt. Az olyan tevékenységek, mint a meditáció, relaxáció vagy akár sport, segíthetnek fenntartani a mentális frissességet és motivációt. [5]
- **Környezet optimalizálása:** Vedd körül magad olyan dolgokkal és emberekkel, akik támogatják a motivációd és céljaidat. Egy inspiráló, rendezett és támogató környezet segíthet fenntartani a lendületet. [6]

Ez csak néhány példa a számos önmotivációs technika közül. A leghatékonyabb technikák az egyén számára egyediak lehetnek. Fontos, hogy kísérletezzünk, és megtaláljuk azokat a technikákat, amelyek a legjobban működnek számunkra.

Önszabályozási technikák bemutatása

Az önszabályozási technikák olyan eszközök és módszerek, amelyek segítenek az önszabályozás erősítésében. Ezek a technikák különböző módon hatnak, de mindegyikük célja az, hogy segítsen nekünk abban, hogy:

- Felismerjük és kezeljük az érzelmeinket
- Elhalasszuk a kielégülést (késleltetett kielégülés, angolul delayed gratification)
- Koncentráljunk a feladatra
- Küzdjünk a kísértésekkel szemben

Az önszabályozás fontos a hatékony munkavégzés és az élet egyensúlyának fenntartása szempontjából. A következőben néhány konkrét példát sorolok fel arról, hogyan alkalmazhatók az önszabályozási technikák a hétköznapi életben:

- Ha nehezen tudsz koncentrálni a munkára vagy a tanulásra, próbálj meg egy csendes helyre menni, ahol nem lesznek zavaró tényezők.
- Ha nehezen tudsz ellenállni a kísértéseknek, mint például az egészségtelen ételek vagy a későn fekvés, próbálj meg előre tervezni. Például készíts elő egészséges ételeket, vagy tervezd meg, hogy mikor fogsz lefeküdni.
- Ha nehezen tudsz kezelni az érzelmeidet, próbálj meg relaxációs technikákat alkalmazni, mint például a légzésgyakorlatok vagy a meditáció. [3]

Ezekon kívül pedig a következőkben felsorolok 5 darab ismert önszabályozási technikát, melyek nagyrészt sikeres önfejlesztéssel foglalkozó könyvírók találtak ki:

- **Pomodoro technika:** Időmenedzsment módszer, amelyben rövid munkaintervallumokat választasz (általában 25 perc), majd egy rövid szünetet tartasz (általában 5 perc). Ezek az intervallumok segíthetnek koncentrálni a munkára, miközben időnként szünetet tartasz a frissesség megőrzése érdekében. [7]
- **SMART célkitűzés:** Specifikus, Mérhető, Elérhető, Releváns és Időhöz kötött célokat tűzöl ki magadnak, ami segít konkrétan meghatározni és elérni a céljaidat. [8]

- **Eat That Frog:** Brian Tracy által ismertetett technika, amely arra ösztönöz, hogy a legnehezebb vagy legfontosabb feladatot azonnal kezd el, hogy az ne terhelje a napod hátralévő részét. [9]
- **Getting Things Done (GTD):** David Allen által kidolgozott módszer, amely az azonnali cselekvést igénylő feladatokat elkülöníti a hosszabb távú tervezést igénylő feladatoktól, és segít azok hatékony kezelésében. [10]
- **Zen Habits:** Egy egyszerű életmódszer, amely az egyszerűsége és a minimalizmusra összpontosít, hogy kevesebb stresszel és nagyobb hatékonysággal éljük mindennapjainkat. [11]

Ezek a technikák különböző módon segíthetnek a feladatok és idő kezelésében, a hatékony munkavégzésben és az élet egyensúlyának fenntartásában. Érdemes kipróbálni őket, hogy megtaláld, melyik illik legjobban az igényeidhez és életed ritmusához.

Most, hogy definiáltuk az önmotivációt és az önszabályozást, valamint felsoroltunk néhány önmotivációs és önszabályozási technikát, a továbbiakban szakdolgozatomban részletesebben kidolgozok ezek közül három könyvet.

Pontosabban a Pomodoro technika könyvét Francesco Cirillo-tól, Brian Tracy művét az „Eat That Frog!” önszabályozási technikáról, és végül David Allen könyvét a Getting Things Done (GTD) önszabályozási technikáról.

2.1 A Pomodoro technika részletes ismertetése

A Pomodoro technika egy hatékony időmenedzsment módszer, melyet arra terveztek, hogy maximalizálja a termelékenységet és koncentrációt. A technika nevét az olasz "pomodoro" szóból kapta, ami paradicsomot jelent, mivel az olasz feltaláló, Francesco Cirillo egy paradicsom alakú konyhai időzítőt használt az eredeti módszer kidolgozásakor.

A Pomodoro technika lényege egyszerű: az időt felosztjuk rövid, meghatározott időszakokra, úgynevezett "Pomodoro-kra", melyek általában 25 perces időintervallumok. Egy tízperces szünet követi minden Pomodoro-t. Ezeket az időszakokat ismételve és összeadva alakítja ki a módszert felhasználó egyén a munkamenetét.

A Pomodoro technikának 5 főbb lépése van, amiket felhasználva tudjuk kihasználni ezt a technikát hatékonyan, ezek:

- **Célkitűzés:** Egy konkrét feladat meghatározása, amit el szeretnénk érni a Pomodoro időszak alatt.
- **Időzítő beállítása:** Egy időzítő beállítása 25 percre, amely egy Pomodoro időszakot jelent.
- **Munka a Pomodoro időszakban:** Teljes koncentráció 25 percen keresztül arra a feladatra, melyet kiválasztottunk. Mindenféle zavaró tényezőt kerüljünk el, a lehető legfókuszáltabban próbáljunk meg dolgozni.
- **Szünet:** Amikor letelik a 25 perc, tartsunk egy 10 perces szünetet. Ez lehetőséget ad egy kis pihenésre, ez idő alatt próbáljunk meg kicsit felállni a székből, nyújtózkodni egyet, aztán pedig visszatérni a feladathoz.
- **Pomodoro-k ismétlése:** Ezután ismételjük ezt a ciklust: 25 perces munka egy Pomodoro időszakban, majd 10 perc szünet. Általában négy Pomodoro után következik egy hosszabb, 20 vagy 30 perces szünet.

A Pomodoro technika előnyei közé tartozik a hatékony időkihasználás és a feladatra való koncentráció megerősítése. Emellett segít megelőzni a túlzott kimerülést és segíti a munka és a pihenés egyensúlyának fenntartását.

Ez a módszer nagyon alkalmazkodóképes, és könnyen testreszabható az egyéni igényekhez és munkastílushoz. Sokan tapasztalják, hogy segít megszakítások nélkül dolgozni és hatékonyabban felhasználni az időt. Azonban fontos megjegyezni, hogy nem mindenki számára lehet ideális, és az egyéni munkastílustól és preferenciáktól függően változhat az hatékonysága. [7]

Miután elsajátítottuk magát a Pomodoro technikát, annak működését, elkezdhetünk gondolkodni azon, hogy milyen munkafolyamatokhoz és hogyan használhatjuk fel. Cirillo szerint 5 szempontot kell figyelembe vennünk:

Első szempont: Tudjuk meg, mennyi erőfeszítést igényel egy adott tevékenység

A Pomodoro módszer az idő menetét követi, így az maga az idő mérésének módja. Az erőfeszítés mértéke akkor válik mérhetővé, amikor a résztvevő emberek számával kapcsolódik össze. Attól függően, hányan vesznek részt a tevékenységben, lehet egy adott feladatot kijelölni egy bizonyos személy, páros, csapat vagy csapat-Pomodoro számmal.

Ezek a Pomodorok azt mérik, hogy mennyi erőfeszítés történt. Azonban az erőfeszítés nem homogén a különböző emberek között; azokat nem lehet egymással összeadni vagy közvetlenül összehasonlítani. Az egyén, pár vagy csoport munkája eltérő módon értelmezhető, mivel különböző termelési tényezőket és kommunikációs eszközöket használnak. Nem léteznek képletek az egyéni Pomodorok átalakítására páros vagy csoportos Pomodorokká.

Tegyük fel, hogy több ember tevékenységének költségét szeretnénk megmérni, akár egyedül, párokban vagy csapatokban, pénzügyi szempontok szerint, az lehetővé teszi az erőfeszítések összehasonlítását és összeadását. Vegyük például azt a helyzetet, amikor egy tevékenység megvalósításához 2 ember egyenként 25 perces időszakban, valamint 3 páros összesen 50 perces időszakban dolgozik. Az erőfeszítéseiket nem lehet közvetlenül összehasonlítani vagy összeadni. De ha hozzárendelünk pénzügyi értéket a Pomodoro időszakokhoz, mondjuk, 10,00 €-t egy Pomodoróhoz, akkor összesen a tevékenység költsége $2 \times 10,00 \text{ €} + 3 \times 2 \times 10,00 \text{ €} = 80,00 \text{ €}$ lesz. Ezáltal a pénzben kifejezett mérés segítségével egyértelműen összehasonlíthatjuk és összeadhatjuk az egyes erőfeszítéseket. [7]

Második szempont: Csökkentsük a feladatot megszakító tényezők számát

A Pomodoro technika alapideje, ami 25 perc, elsőre úgy tűnhet, hogy elég rövid ahhoz, hogy ne zavarjanak be különböző tényezők. De a tapasztalatok azt mutatják, hogy ha egyszer elkezdted alkalmazni a Pomodoro módszert, a figyelemelterelések válnak a legfőbb gondot jelentő tényezővé. Ezért fontos egy hatékony stratégia kidolgozása, hogy minimalizáljuk a nem várt szüneteket, és fokozatosan növeljük a folyamatosan végrehajtott Pomodoro időszakok számát. Ezek a szünetek két fő típusra oszthatók: belső és külső figyelemelterelések.

- **Belső figyelemelterelés:** Előfordult már mindenkivel, hogy egy bizonyos feladat előtt kell ülnie és csinálni, de egyszerűen nem képes rá, mert például el kell intéznie egy telefonhívást, vagy meg kell néznie az emaileket, vagy esetleg pont most jött meg az étvágyunk és fel kell állnunk, hogy megnézzük mi van a hűtőszekrényben. Az ilyen típusú figyelemeltereléseket vagy az adott tevékenység elhalasztását belső figyelemelterelésnek nevezzük. Ezek általában annak a félelemnek a hátterében áll, hogy azt hisszük, hogy nem vagyunk képesek befejezni valamit úgy és akkor, amikor szeretnénk. Ez a belső figyelemelterelés gyakran arra vezethető vissza, hogy nehezen tudunk teljes mértékben koncentrálni.
- **Külső figyelemelterelés:** A belső és a külső megszakítások közötti különbség az, hogy az utóbbinál másokkal kell kapcsolatban lennünk vagy éppen kommunikálnunk kell velük. A megoldás a külső figyelemelterelés kiküszöbölésére ugyanaz mindkettő esetben: arra kell törekednünk, hogy ne mi függjünk a figyelemelterelésektől, hanem mi legyünk az irányítói a figyelemeltereléseknek, mi szabjuk meg, hogy mikor foglalkozunk bizonyos figyelemelterelésekkel. [7]

Harmadik szempont: Határozzuk meg a tevékenységre fordított erőfeszítést

Amikor már elsajátítottuk a Pomodoro technikát és az első két szempontot teljesítettük, akkor nekiláthatunk a mennyiségi becslések készítésének. A hosszú távú cél itt az, hogy pontosan felmérjük, mennyi erőfeszítés szükséges egy adott tevékenység elvégzéséhez.

Ehhez Cirillo egy „tevékenység leltárt” javasol, amiben felsoroljuk egy napra az összes olyan tevékenységet, amit el kell végeznünk a nap folyamán. Ezek a teendők tervezési

céllal szolgálnak, segítenek a cél elérés módjainak meghatározásában, például egy projekt kezdetén. Mindemellett segítenek a figyelemelterelések kezelésében is. Lesznek olyan tevékenységek, melyek idővel elvesztik relevanciájukat, ezért ezeket törölhetjük a listáról vagy a tennivalók közül. Minden nap elején érdemes megbecsülni, hogy az adott tevékenységekhez hány Pomodoro időszakot fogunk igénybe venni. Ha szükséges, érdemes áttekinteni a korábbi becsléseket. A Pomodoro becslés egyszerűen azt mutatja meg, hogy hány 25 perces időszak szükséges egy adott tevékenység elvégzéséhez. Ez az erőfeszítés mértékegysége. [7]

Negyedik szempont: Tegyük hatékonyabbá a Pomodoro technikát

Miután abszolváztuk az előző három szempontot és rendszeresen, zavartalanul tudjuk alkalmazni a Pomodoro módszert, tovább tudjuk növelni a Pomodoro technika hatékonyságát. Az első, amiben hatékonyabbak tudunk lenni az a Pomodoro módosításához kapcsolódik. A Pomodoro időszakok első három-négy perce arra szolgálhat, hogy gyorsan átnézd és felidézd, amit az adott időszak alatt tanultál (nem csak az utolsó Pomodoro gondolv), majd ezt rögzítsd a memóriádban. Az időszak utolsó három-négy percét felhasználhatjuk arra, hogy gyorsan átnézzük, mit értünk el vagy végeztünk el (ha lehet, visszatekintve az utolsó tevékenységektől egészen a kezdeti tevékenységekig, hogy megértsük az összefüggéseket és a motivációkat).

A második tényező, amivel hatékonyabbak tudunk lenni az a négy-Pomodoro időszakhoz tartozik. A négy időszak első Pomodoroja vagy annak egy része alkalmas lehet arra, hogy röviden átnézzük, mit tanultunk eddig. Ugyanígy a sorozat utolsó Pomodoroja vagy annak egy része is alkalmas lehet erre. Ezek az ismétlő és átnéző tevékenységek hatékonyabbak lehetnek, ha valaki másnak elmondod vagy egy partnerrel, csapattársaddal megbeszéled. A rendszeres ismétlés és áttekintés segíthet a tanulásban, megkönnyítve az új információk megértését. [7]

Ötödik szempont: Készítsünk ütemtervet

A négy szempont teljesítése után sort keríthetünk egy ütemterv készítésére, amennyiben értelmét látjuk. Számos előnye van egy ütemterv írásának és annak betartásának, mint például:

- Az ütemterv korlátot szab. Ha ezeket a korlátokat szigorúan betartjuk segítenek abban, hogy konkrét célokat tűzzünk ki és cselekedjünk. Arra ösztönöznek, hogy

teljes erőbedobással dolgozzunk az elénk álló feladatokon egy meghatározott időkeretben. Ez a helyzet hasonló, mint amikor a Pomodoro időszak letelik.

- Egy ütemterv segít elkülöníteni a munkát és a pihenést, az utóbbi az idő, amit nem célorientált vagy spontán tevékenységekre szánsz. Ez az idő a szellemi frissességünk tápláléka. Ha ez hiányzik, csökkenhet a kreativitásunk, az érdeklődésünk és a kíváncsiságunk, és kimerülhetünk, mint egy üres akkumulátor. A motor nem működik üzemanyag nélkül szokták mondani.
- Az ütemterv segít nyomon követni napunk eredményeit. Miután összeállítottuk a napi teendők listáját, célunk az, hogy ezeket a feladatokat a legjobb minőségben végezzük el a kitűzött határidőn belül. Ha idő hiányában nem fejezzük be őket, próbáljuk megérteni, mi nem sikerült. Így megtudhatjuk, hogy aznap hány Pomodoro időszakot sikerült teljesítenünk, ami rendkívül hasznos információ a további tervezéshez.

A Pomodoro technikában nem az a lényeg, hogy pontosan mennyi időt vesztegettünk el vagy hány Pomodorot használtunk fel aznap. Az a fontos, hogy másnap figyelembe vegyük ezt a számot, amikor újra tervezünk, hogy hány Pomodoro időszak áll majd rendelkezésünkre. Ilyenkor érdemes olyan tevékenységeket kiválasztani, amelyek pontosan ezeket az időegységeket töltik ki. [7]

Ezzel az 5 fő lépéssel és 5 fő szemponttal tisztáztuk, hogy hogyan is tudjuk használni a Pomodoro technikát ahhoz, hogy szakmai életünkben produktívabbak tudjunk lenni és ezáltal sikeresebb karrierünk lehessen. A következő önszabályozási technika melyről továbbiakban írni fogok Brian Tracy Eat That Frog technikája lesz.

2.2 Eat That Frog önszabályozási technika részletes bemutatása

Brian Tracy „Eat That Frog!” című könyve egy hatékony időgazdálkodási és produktivitási módszert mutat be, amely segít az embereknek prioritásokat állítani és hatékonyabban kezelni a feladatokat. Az "Eat That Frog" kifejezés azt jelenti, hogy minden nap érdemes azonnal a legnehezebb, legfontosabb feladatot elkezdni és megoldani, még mielőtt a nap többi részével foglalkoznánk. [9]

A könyv alapelvei közé tartozik az időgazdálkodás fontosságának hangsúlyozása, valamint az, hogy a hatékony produktivitás nem csupán a feladatok elvégzéséről szól, hanem azok helyes kiválasztásáról és prioritásaink tisztázásáról is. A "frog", vagyis a békka az a feladat, amit legszívesebben elkerülnénk vagy amelyiket leginkább halogatnánk. Tracy módszerei között szerepelnek:

- **Feladatok rangsorolása:** Fontos megkülönböztetni a sürgős és fontos feladatokat azoktól, amelyek kevésbé relevánsak vagy sürgősek. Rangsorolni kell a teendőket és azonnal nekifogni a legfontosabbaknak.
- **A halogatás legyőzése:** A legnehezebb feladatot érdemes először megoldani, hogy aztán a könnyebbekre koncentrálhassunk. Így megszabadulunk a stressztől és a nap további részét hatékonyabban kezelhetjük.
- **Célok és részcélok kitűzése:** Fontos célkitűzéseket kell magunk elé tűzni, majd ezeket részfeladatokra bontani. Ez segít fókuszálni és lépésről lépésre haladni a nagyobb célok felé.
- **Időblokkolás és hatékony tervezés:** Az időblokkolás segít abban, hogy kijelöljünk időablakokat különböző feladatoknak, és ebben az időszakban teljes figyelemmel tudjunk dolgozni egy-egy területen.
- **Rendszeres önértékelés:** Tracy módszere hozzájárul ahhoz, hogy rendszeresen értékeljük saját teljesítményünket, és szükség esetén korrigáljuk a teendőinket vagy a módszereinket. [9]

Az „Eat That Frog!” egy olyan készség, melyet, ha rendszeresen gyakorlunk, beleépülhet mindennapjainkba. Ha szokássá válik, hogy a legfontosabb feladatot mindig elsőként végezzük el minden nap, garantálni tudjuk magunknak a sikeres eredményeket. [9]

Brian Tracy 21 módszert foglal össze könyvében, melyekkel elkerülhetjük a halogatást és gyorsabban elvégezhetjük az előttünk álló feladatokat:

- **Rendezd elő a terepet:** Határozd meg pontosan, mire vágysz, mik a céljaid. A világos látásmód rendkívül fontos. Jegyezd fel ezeket a célokat mielőtt bárminek nekikezdenél.
- **Tervezd meg előre minden napodat:** Írd le egy papírra a gondolataidat. Az a rövid idő, amit a tervezéssel eltöltesz, megtérül a végrehajtás során, hiszen minden tervezett perc öt-tíz perc megtakarítást jelent a munkafolyamatban.
- **Alkalmazzuk a 80/20 szabályt minden területen:** Az aktivitásod 20 százaléka fogja létrehozni az eredmények 80 százalékát. Mindig fókuszálj erre a legfontosabb 20 százalékra, ahol a legnagyobb hatás érhető el.
- **Gondolj a következményekre:** A legfontosabb feladatok azok, melyeknek a legnagyobb pozitív vagy negatív következményei lehetnek az életünkre vagy a munkánkra tekintve. Fókuszáljunk ezekre a feladatokra elsősorban.
- **Gyakoroljuk a kreatív halogatást:** Nem lehet mindent azonnal elvégezni. Tanuljunk meg tudatosan elhalasztani olyan feladatokat, amelyek kevésbé fontosak, így több idő juthat a valóban lényeges teendőkre, amelyek igazán számítanak.
- **Folyamatosan használjuk az ABCDE módszert:** Mielőtt elkezdenénk egy listát írni a feladatokról, melyeket el szeretnénk végezni, szánjunk pár percet arra, hogy fontossági sorrend szerint rangsoroljuk ezeket a feladatokat, így biztos lehetsz abban, hogy a legfontosabb feladatokat fogod először elvégezni.
- **Figyeljünk oda a legfontosabb eredményekre:** Azonosítsuk és határozzuk meg azokat az eredményeket, melyek elengedhetetlenek ahhoz, hogy jól végezzük a munkánkat. Csak ezekre összpontosítsunk és dolgozzunk rajtuk egész nap.
- **A „Három” törvénye:** Azonosítsd a három fő tevékenységet, amik a munkád 90 százalékát teszik ki, majd ezekre koncentrálni végezd el őket minden más előtt. Így több időd marad majd minden másra.
- **Alapos felkészülés a kezdés előtt:** Gyűjtsd össze mindent, ami szükséges lehet az elkezdéshez. Gyűjts össze minden papírt, információt, eszközt,

anyagot és számot, amire szükséged lehet ahhoz, hogy zavartalanul tudj dolgozni.

- **Egyszerre csak egy olajoshordó:** Akár a legnagyobb és legösszetettebb állást/pozíciót is elérheted a munkádban, ha lépcsőről lépésre haladsz, és egy időben csak egy hordóval foglalkozol.
- **Fejleszd a kulcsfontosságú készségeidet:** Minél többet tanulsz és fejlődsz feladataid fejlesztésében, annál gyorsabban tudod őket elkezdni és annál gyorsabban tudod őket be is fejezni.
- **Használd ki saját különleges képességeidet:** Azonosítsd, miben vagy kivételesen tehetséges vagy lehetnél azáltal, hogy sokat gyakorolsz. Tegyél meg mindent, hogy ezeken a területeken kiemelkedően teljesíts, és tegyél meg mindent annak érdekében, hogy ezeket a különleges képességeket nagyon jól fejleszd és alkalmazd.
- **Azonosítsd a korlátozó tényezőket:** Azonosítsd azokat az akadályokat, amelyek lassítják vagy gátolják a fő céljaid elérését, legyenek azok belső vagy külső tényezők. Célzottan koncentrálj arra, hogy csökkentsd ezeket a korlátokat és teremtsd meg a lehetőséget a céljaid hatékonyabb eléréséhez.
- **Helyezd magadra a nyomást:** Képzeld el, hogy egy hónapra elhagyod a városod, és úgy dolgozz, mintha minden fontos feladatot még az utazás előtt el kellene végezned. Ez segíthet a hatékonyabb munkavégzésben és a prioritások helyes kezelésében.
- **Maximalizáld a személyes energiádat:** Határozd meg, mikor vagy a legfrissebb mentálisan és fizikailag a nap folyamán, és időzítsd a legfontosabb és legkimerítőbb feladatokat erre az időszakra. Szervezd az időbeosztásodat ezekhez az időszakokhoz. Pihenj eleget, hogy a legjobb teljesítményt nyújthasd.
- **Motiváld magad a cselekvésre:** Legyél a saját magad rajongója. Találd meg a pozitívumokat minden helyzetben. A problémák helyett a megoldásra koncentrálj. Gondolkodásmódod mindig optimista és építő jellegű legyen.
- **Ne hagyd, hogy a technológia elrabolja az idődet:** Használd a technológiát a kommunikáció minőségének javítására, de ne engedd, hogy

teljesen fogságba ejtsen. Időnként kapcsolj ki eszközeidet és hagyd is úgy őket egy időre.

- **Oszd fel a feladatokat:** Bontsd le a nagy és összetett teendőket kisebb, kezelhető részekre, és csak egy kis részét végezd el annak érdekében, hogy elkezdődj a feladat.
- **Készíts nagyobb időszavakat feladataidhoz:** Alakítsd a napjaidat úgy, hogy hosszabb időszakokban tudj koncentrálni a legfontosabb feladatokra.
- **Fejleszd a sürgősség érzetét:** Tedd szokássá a gyors cselekvést a legfontosabb feladataidnál. Légy olyan ember, aki a feladatait gyorsan és hatékonyan végzi el.
- **Egységes kezelés minden feladathoz:** Határozz meg egyértelmű prioritásokat és kezd azonnal a legfontosabb feladattal. Ne állj meg, amíg a munka teljesen nincs kész. Ez az igazi kulcs a kiemelkedő teljesítményhez és a személyes hatékonyság növeléséhez. [9]

Az „Eat That Frog!” filozófiája és módszerei egy olyan rendszert kínálnak, amely átláthatóvá teszi a teendőket, elősegíti a hatékonyabb időgazdálkodást és a prioritások helyes kezelését. Ezáltal segít, hogy az emberek jobban kihasználják az idejüket, csökkentsék a stresszt és fokozzák a produktivitást az élet minden területén. Az alapelveknek és módszereknek való hűség és alkalmazkodás az egyéni preferenciákhoz és célokhoz hozzájárulhat a személyes és szakmai sikerek eléréséhez. [9]

Ezzel a 21 módszerrel nagyvonalakban rálátást kaphattunk arra, hogy az „Eat That Frog!” módszert miképpen tudjuk mindennapjainkban felhasználni szakmai fejlődésünkhöz és produktívitásunk fejlesztéséhez. A következő fejezetben David Allen „Getting Things Done (GTD)” önszabályozási technikáját fogom részletesebben szemügyre venni.

2.3 Getting Things Done (GTD) önszabályozási technika részletes elemzése

A David Allen által kidolgozott „Getting Things Done” (GTD) módszer egy hatékony produktivitási és időmenedzsment rendszer, mely segít a feladatok kezelésében és a stressz csökkentésében. A GTD egy részletes és strukturált megközelítést kínál a teendők felügyeletére, az elintézendő dolgok átláthatóbb kezelésére és a hatékonyabb munkavégzésre. [10]

A Getting Things Done (GTD) című könyv egy jó útmutató, amely arra összpontosít, hogy hogyan lehet javítani a produktivitást az életünk minden területén. A GTD egy olyan rendszer, ami nemcsak a vállalati projektek befejezését segíti, hanem számos más módon is alkalmazható. A könyv azt javasolja, hogy állítsuk fel a megfelelő prioritásokat, tisztán határozzuk meg a célokat, teremtsünk produktív környezetet és dokumentáljunk mindent. Ezek a lépések, egy sor más intézkedéssel együtt, segíthetik a feladatok átmenetét a "tennivalók" listáról a "kész" kategóriába. [10]

Ebben a fejezetben nagyvonalakban összefoglalom a könyvnek a lényegesebb tanulságait, melyeket David Allen írt könyvében. Ezeket pontokba szedve fogom részletesebben felsorolni a következő pár oldalon.

1. Határozzuk meg a „késről” alkotott képünket

Ahhoz, hogy végrehajtsuk a feladatainkat, fontos megérteni, mi számít számunkra annak a befejezése. Sok embernek van egy tennivalók listája, de nincs világos elképzelésük arról, milyen egy kész feladat. Ez a módszer nem illeszkedik a természetes hajlamainkhoz. Az agyunk arra lett tervezve, hogy olyan problémákat oldjanak meg, ahol tisztában vagyunk azzal, mi a végcél. Ez azt jelenti, hogy mindig olyan célt kell kitűzni, amit elakarunk érni. Ha nehéznek érezzük az előrehaladást, győződjünk meg róla, hogy mindig tudjuk, mi is az, hogy készen vagyunk. [10]

2. A hatékony munka öt fázisa

2.1. Gyűjtés: Munkánk sokkal hatékonyabb lesz, ha az összes szükséges forrást előre összegyűjtjük egy helyre, mielőtt nekilátunk. Sokkal jobban tudjuk kihasználni a rendelkezésre álló információkat, ha az összes erőforrásunk egyben van. Érdemes egy gyűjtési folyamatot csinálnunk, melyben összegyűjtünk mindent. Ez magában foglalja az összes erőforrás, tudás és feladat összegyűjtésének folyamatát. [10]

- 2.2. **Feldolgozás:** Ahhoz, hogy az összes szükséges információt összegyűjtsük, fontos, hogy megértsük, milyen tevékenységeket tudunk elvégezni az elérhető erőforrásokkal. David Allen a folyamatot "feldolgozásnak" nevezi. Rendezzük és osszuk fel az erőforrásainkat annak érdekében, hogy meghatározzuk, melyeket tervezzük használni a következő lépéseknél. Ez lehet feladatok, projektek vagy tervek szerinti csoportosítás. A feldolgozás lényegében azt jelenti, hogy rendet teszünk a "dobozban" vagy fiókban, majd eldöntjük, mi lesz a következő lépés az összegyűjtött elemek között. Sok embernek nehéz cselekedni egy adott feladattal kapcsolatban, mert nem világos, mi következik. Ha nem határozol meg célokat, a házimunka csak egy absztrakt ötlet marad, és folyton jár majd az agyadban. [10]
- 2.3. **Szervezés:** Azután, hogy feldolgoztuk az információkat, fontos az eredményeket egy megbízható rendszerbe helyezni. Ez a rendszer kulcsfontosságú, mivel nem kell emlékeznünk az összes feldolgozási lépésre, csak az eredményekre. A rendszerezés segít átalakítani ezeket az eredményeket olyan formába, amely könnyen hasznosítható. Allen azt javasolja, hogy a feladatokat a teendőlistára, a projekteket projektlistákra tegyük. Majd a jövőbeli terveket egy nyomon követő rendszerbe, a referenciainformációkat pedig egy fájlba vagy adatbázisba helyezzük. [10]
- 2.4. **Cselekvés:** A "cselekvés" egyszerűen a tervek megvalósításának a folyamata. Arról szól, hogy ténylegesen léptessük életbe a már előre elkészített terveinket. Tehát a "cselekvés" azt jelenti, hogy végrehajtjuk azokat a feladatokat, amelyeket jelenleg azonnal el tudunk végezni. [10]
- 2.5. **Áttekintés:** Miután cselekedtünk, fontos áttekinteni munkánk eredményeit. Az értékelést követően finomítsunk a stratégiánkon és fejlesszük rendszerünkön a jobb eredményekért. Ebben a lépésben rendszeresen ellenőrizzük, hogy megfelelően azonosítottuk-e a helyes feladatokat és hogy minden szükséges dolog benne van-e a teendők között. A naponta végzett ilyen áttekintésekre általában egy-két percet kell szánni. A heti áttekintés pedig körülbelül tíz percet kell hogy igénybe vegyen. [10]

3. Ne tároljunk felesleges dolgokat a fejünkben

Az emberek gyakran próbálnak mindent az agyukban tárolni, pedig az agyunk nem erre lett kialakítva. Az az igazán hatékony, ha az agyunk 100%-ban az adott feladatra tud koncentrálni, anélkül, hogy függőben lévő projektek vagy más, nem kapcsolódó aggodalmak foglalkoztatnának minket.

Egy hatékony módszer az információk zsonglőrködésének elkerülésére az, hogy leírjuk az összes fontos tárolt információt egy darab papírra. Mindenkinek van egyéni módszere erre, van, aki inkább leírja, mások pedig inkább rajzolnak. Ezzel könnyebben hozhatunk majd döntéseket, mivel a papírra áthelyezve kiegészítjük az agyunk működését és csökkentjük a stresszt. Amikor kevesebb a feszültség az ötletek rögzítésekor, természetesen több ötlet is fog születni. [10]

4. A projektek és a feladatok különböznek

Gyakori hiba az, amikor az emberek ugyanolyan módon kezelik a projekteket és a feladatokat. Egy másik hiba az, hogy összekeverik a projekteket és a feladatokat ugyanabban a felülvizsgálati folyamatban. Ez a két dolog keverése biztos módja annak, hogy túlterheljük magunkat. A hosszú távú projektek bevonása a mindennapi feladatok közé általában kudarcot hoz magával. Ha egy hosszabb távú projektet próbálunk a mindennapi teendőkkel összehozni, az gyakran kudarcot vall majd hónapok vagy évek során, amíg nem fejezzük be.

Mivel a projektek és a feladatok időkeretei közötti különbségek miatt más módon és térben kell nyomon követnünk őket. Használhatunk például különböző eszközöket: post-it jegyzetek a feladatokhoz, míg naplókat a projektekhez. [10]

5. Mindig keressük a következő lépést

A nagy projektek könnyen túlterheltséget okozhatnak a bonyolultságuk miatt. Ezért nem érdemes túlságosan a távoli célokra fókuszálni, inkább a következő lépésre kell összpontosítani, ami elvezet a további előrehaladáshoz. Fontos, hogy mindig csak azon cselekvésekre koncentráljunk, amiket éppen most azonnal meg tudunk tenni. Ha egy feladat jelenleg lehetetlen, nincs értelme azon aggodalmaskodni. [10]

6. Használjuk a 2 perces szabályt

Allen azt javasolja, hogy a feladatokat tartsuk nyomon, de ez a szabály nem vonatkozik a rövid, legfeljebb két perces feladatokra. Ezeket soha nem kell nyomon követni. Ha megpróbáljuk dokumentálni ezeket a rövid feladatokat, akkor több időt töltünk a nyomon követéssel, mint amennyit a feladatok elvégzésével töltenénk. A

fennmaradó feladatokat rendszerezünk egy strukturált rendszerbe, amely különböző listákat tartalmazhat, például embereket, akikkel kapcsolatba kell lépni, e-maileket, vagy különböző projektekhez kapcsolódó teendők listáját. Az időponthoz kötött feladatokat tervezzük be a naptárunkba azonnal. [10]

7. **Használjunk referencifájlokat a hosszútávú műveletekhez**

A hosszú távú feladatokat ne tegyük az aktív napi feladatkövető rendszerébe. Allen azt javasolja, hogy inkább használjunk referencifájlokat a hosszú távú feladatokhoz kapcsolódó információk tárolására, amelyeket jelenleg nem kell végrehajtani vagy azonnal elvégezni. Az már a mi döntésünk, hogy ezek a referencifájlok fizikai vagy elektronikus formában vannak tárolva. [10]

8. **Kövessük nyomon kötelezettségeinket a „vödör” rendszerrel**

A „vödör” rendszer elsődleges funkciója olyan fontos információk tárolása, amelyek potenciálisan elterelhetik a figyelmet. Kritikus szempont az, hogy ezek a vödrök könnyen hozzáférhetők legyenek. Összesen hat különböző típusú vödör létezik, melyek segítenek rendszerezetten tartani az információkat.

- **Aktív feladatok listája:** Azok a tevékenységek, amiket a következő napokban el kell végeznünk.
- **Aktív projektek listája:** 4 és 20 darab közötti projekt, melyeknek megvalósítását a következő hetekben tervezzük.
- **Naptár:** Megbeszélések és találkozók időpontjai más emberekkel a közeljövőben.
- **Egy majd/lehet lista:** Ötletek, melyeket meg szeretnénk valósítani, de jelenleg még nem tudunk.
- **Referencifájlok:** Információk vagy dokumentumok, amelyekre szükségünk lehet a jövőben.
- **Rögzítő eszköz:** Az ötleteink vagy a következő lépéseink rögzítése valamilyen eszközzel, amik hirtelen eszünkbe jutnak, így nem vesznek el a fejünkben azok később.

A „vödör” rendszer csak akkor hatékony, ha hasznos és friss információkat tartalmaz. Ennek érdekében rendszeresen szükséges a "szemét kiemelése". Fontos a vödrök rendszeres tisztítása. Allen hetente legalább egy vödör átnézését javasolja. Az adatokat át kell tekinteni, rendezni prioritások szerint, és el kell távolítani minden olyan irreleváns vagy elavult elemet, melyre már nincs szükségünk. [10]

9. Ütemezzünk be egy „nem-alkuképes” időt, melyben egy heti áttekintést tartunk

Az idő olyan gyorsan telik, hogy néha kihívást jelenthet nyomon követni, elértük-e a várt eredményeket. Allen azt javasolja, hogy szánjunk időt egy heti felülvizsgálatra. [10]

10. Teremtsünk meg magunknak egy kényelmes munkakörnyezetet

Rendkívül fontos a feladatok strukturált kezelése. Azonban ugyanilyen lényeges a munkakörnyezet struktúrájának optimalizálása is. A munkaterületnek mindent magában kell foglalnia, ami a hatékony munkavégzéshez szükséges. Emellett fontos, hogy kényelmesen érezzük magunkat a munkahelyünkön. [10]

11. A Getting Things Done (GTD) célja

Nem fogunk azonnal eredményre jutni, mikor elkezdjük használni a GTD módszert. Ehelyett hosszabb időbe telik, míg elérjük azt a szintet, amikor mindent kézben tartunk. Ezért fontos némi rugalmasságot engedni magunknak.

A feladatok elvégzése azt jelenti, hogy szokásokat alakítunk ki. Ehhez időre van szükség. Mivel ez számos szokást foglal magában, érdemes lassan bevezetni ezeket egyenként. Amint egy szokás rutinná válik, koncentrálhatunk a következő bevezetésére.

A feladatok elvégzésének fő célja, hogy megkönnyítse számunkra a fontos munkákat. Ez segít az elnapolás kezelésében, folyamatosan fejlesztve a rendszert. Ezek a fejlesztések általában sokkal egyszerűbbek, mint gondolnánk. A leghatékonyabb rendszerek a leginkább egyszerű megközelítéseket alkalmazzák. Ha bizonytalanok van, egyszerűsítsük le a dolgokat. [10]

12. Használjunk semleges tervezést

A projekttervezés általában egy természetellenes, strukturálatlan folyamat. Allen a természetes tervezést említi, mint egy gyors és szórakoztató módot a konkrét lépések azonosítására. Ezek a lépések segítenek közelebb kerülni a hosszú távú célok eléréséhez.

Először is, kezdjük az elért célt szem előtt tartani. Miután ezt megtesszük, kezdjünk el ötletelni. Kerüljük el az agyban történő ötletelést, és biztosítsuk, hogy az ötletelés külsőleg történjen. Például írjuk le az ötleteinket, és készítsünk gondolattérképeket. Amint az ötleteink rendszerezve vannak, elkezdhetünk konkrét lépéseket találni a megvalósításhoz, és ezzel közelebb kerülünk a céljainkhoz. [10]

13. A feladataink előre helyezése

A feladatok prioritásának meghatározása segít abban, hogy mi legyen az első, amit el kell végezni. Allen hat prioritási szintet határoz meg, amelyeket figyelembe kell venni a munkánk tervezésekor:

- 3-5 éves jövőkép,
- 1-2 éves jövőkép,
- Aktuális felelősségek
- Jelenlegi projektek
- Aktuális meghatározott feladatok
- Ezek a lépések közvetlenül befolyásolják az előző öt szintet [10]

Ezzel pedig végéhez értünk a David Allen által írt Getting Things Done (GTD) könyvének. Véleményem szerint az öt önszabályozási technika közül ez az egyik leghasznosabb technika, melynek elsajátításával és gyakorlásával a legtöbbet tudjuk kihozni szakmai fejlődésünkben és karriercéljaink elérésében.

3. PRIMER KUTATÁS

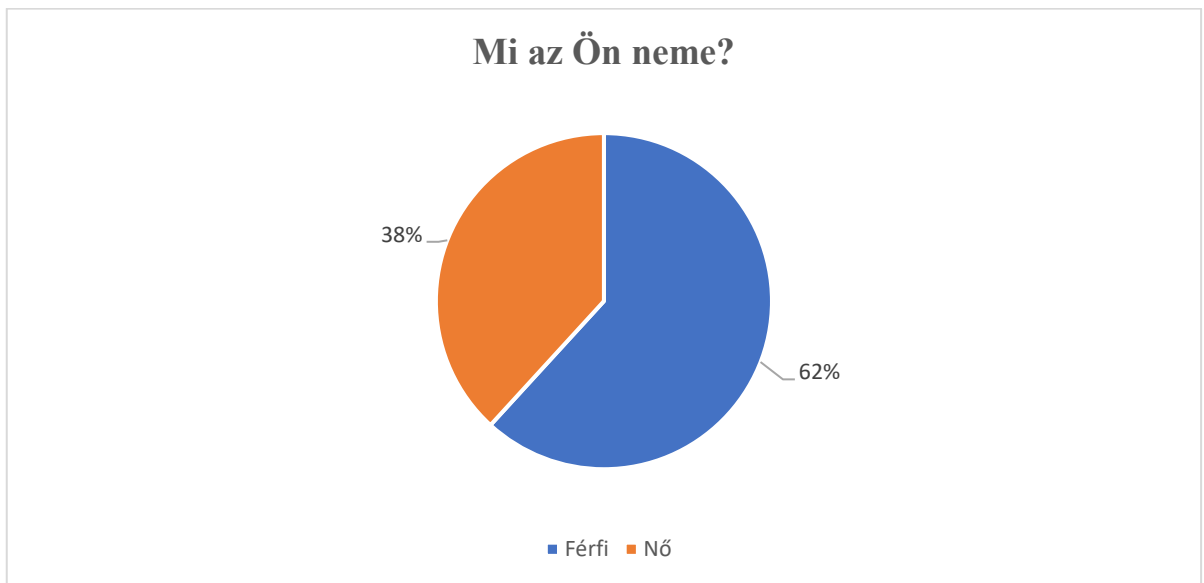
3.1 A kutatás bemutatása

A kutatásomat egy kérdőív segítségével hoztam létre. Kérdőívemet a 2023-as őszi időszakban készítettem Magyarország területén. A kérdőívet nagyrészt városi lakosok töltötték ki. A kérdőív célja, hogy feltérképezze az önmotivációs technikák és az önszabályozás szerepét a szakmai fejlődésben. A kérdőívből kiderül, hogy milyen önmotivációs és önszabályozási technikákat alkalmaznak a kitöltők, és hogyan ítélik meg a hatékonyságukat. A kérdőív eredményei segítenek megérteni, hogy milyen tényezők befolyásolják az önmotivációt és az önszabályozást. Kérdőívemet számos közösségi média platformon megosztottam, pontosabban Facebookon kérdőívekkel foglalkozó csoportban, Instagramon és Discord felületén. Ebből következőleg kérdőívemet nagyrészt Z és Y-generációs emberek töltötték ki. Kérdőívem célja továbbá a három hipotézisem (H1,H2,H3) bizonyítása is volt. Kutatásomat a demográfiai kérdésekkel kezdtem.

A kutatásom összeállításához egy online kérdőívet, pontosabban a Google Forms kérdőív készítő szolgáltatását használtam. Ezen felül még a Microsoft Excel programját használtam az adatok elemzéséhez és a diagrammok elkészítéséhez.

Az összegyűjtött eredmények alapján a következtetések levonására és az eredmények értelmezésére koncentráltam, hogy megérthessem az önmotiváció és az önszabályozás összefüggéseit a szakmai fejlődésben. A kutatásom végén célom az volt, hogy konkrét javaslatokat és átfogó képet adjak arról, hogyan lehetne hatékonyabban alkalmazni ezeket a technikákat a szakmai életben és a személyes fejlődésben.

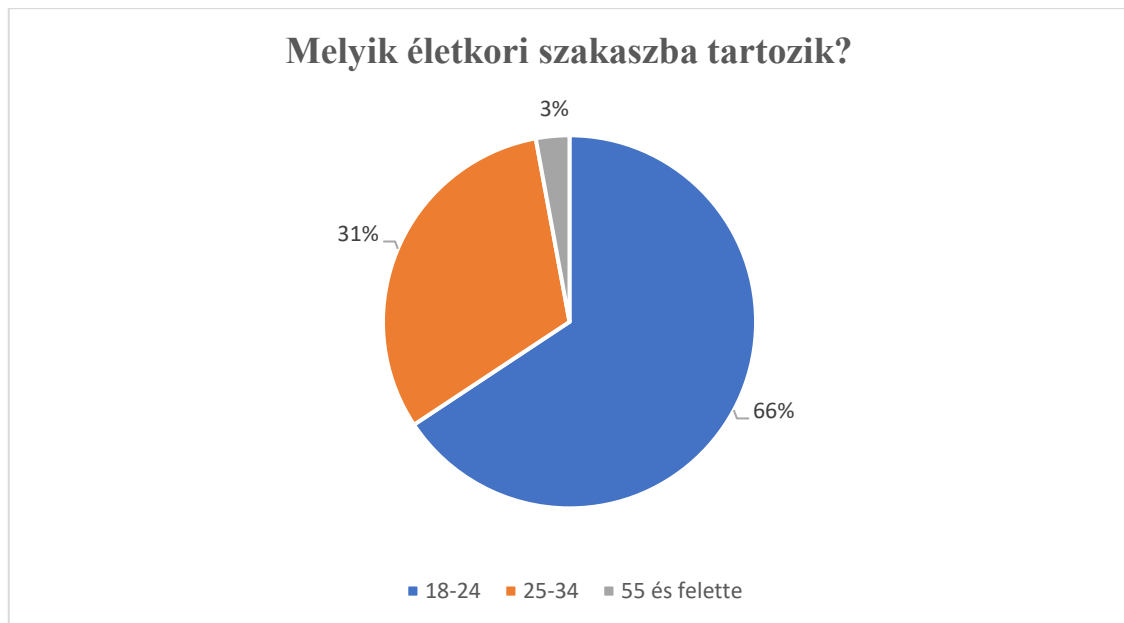
3.2 Demográfiai kérdések



1. ábra: Nemek aránya

Forrás: Saját szerkesztés, N=100

Kérdőívemet nagyobb arányban töltötték ki férfiak (62%), mint nők (38%). Ezekből az információkból az a következtetésem, hogy a kérdőív témája vagy célközönsége lehet, hogy inkább a férfiakat érdekli. Például, ha a kérdőív egy olyan szakmai területhez kapcsolódik, amelyben a férfiak dominálnak, akkor valószínűbb, hogy több férfi fogja kitölteni. Másrészt, a kérdőív terjesztése vagy felszólítása lehet, hogy inkább a férfiakat célozza meg. Például, ha a kérdőívet egy olyan szakmai szervezetben terjesztették, amelyben a férfiak dominálnak, akkor valószínűbb, hogy több férfi fogja kitölteni. Végül, a férfiak és a nők motivációja is különbözhet a kérdőívek kitöltése szempontjából. Például, a férfiak hajlamosabbak lehetnek arra, hogy érdeklődjenek a szakmai fejlődés vagy a karrierlehetőségek iránt, ezért hajlamosabbak lehetnek kitölteni egy olyan kérdőívet, amely ezekkel a témákkal foglalkozik. Az alábbi kérdésemmel a kitöltők életkorára voltam kíváncsi.

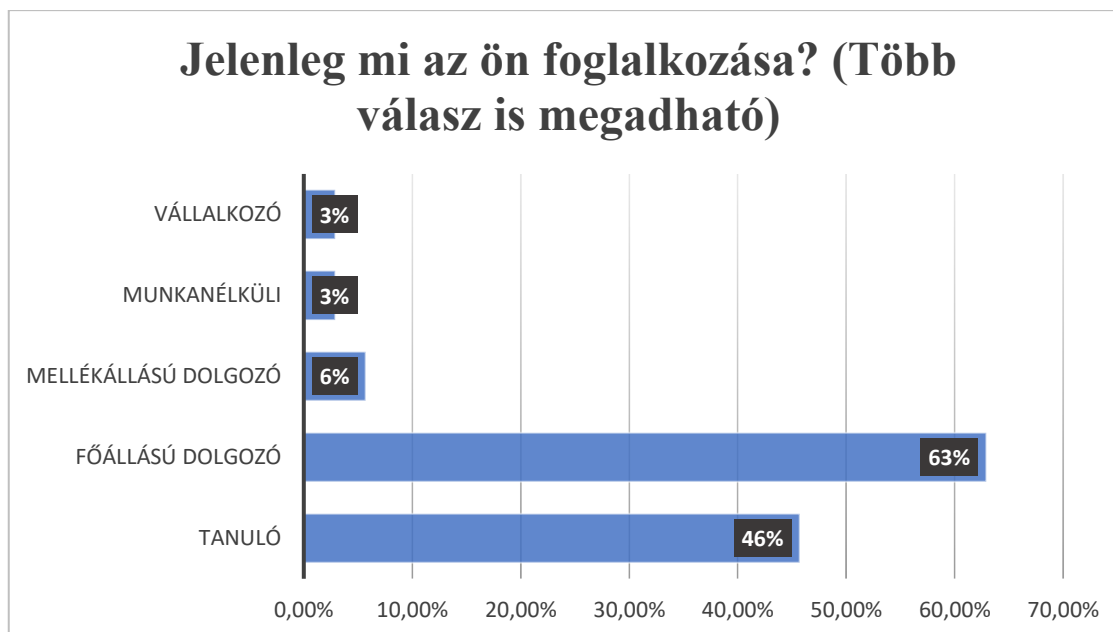


2. ábra: Életkor eloszlása

Forrás: Saját szerkesztés, N=100

Az adatok alapján látható, hogy a résztvevők túlnyomó többsége az 18 és 24 év közötti korosztályba esik, ami 66%-os aránnyal szerepel a mintában. Ezzel szemben a 25 és 34 év közötti korosztály már lényegesen alacsonyabb, mindössze 31%-os aránnyal, míg a 55 év feletti korosztály csupán 3%-ban volt jelen a kitöltők között.

Ebből a megoszlásból azt lehetne levonni, hogy a fiatalabb korosztályok nagyobb arányban vettek részt a kérdőív kitöltésében, míg az idősebb korosztályok jóval alacsonyabb arányban vannak jelen. Ennek hátterében lehet például az, hogy az ilyen típusú felmérések gyakrabban érnek el fiatalabb célcsoportokat, valamint ahogy fentebb írtam, kérdőívemet online platformokon osztottam csak meg (Facebook, Instagram, Discord), melyeket nagyobb százalékban használnak fiatalabb korosztályok. Valamint tapasztalataim alapján és ahogy az adatokból is látható, az idősebb generációk kevésbé tudatosak az önmotivációs technikák és az önszabályozási technikák témája terén. Következő kérdésemben a kitöltők foglalkozására voltam kíváncsi.



3. ábra: A kitöltők foglalkozása

Forrás: Saját szerkesztés, N=100

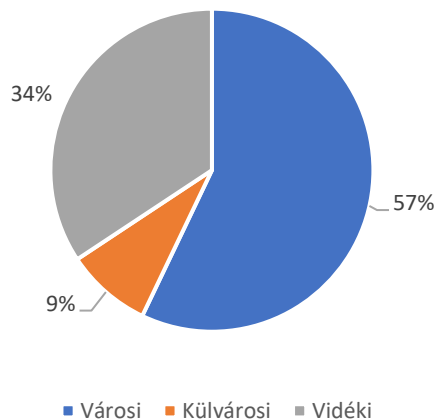
Az adatok alapján látható, hogy a kérdőívet kitöltők között a főállású dolgozók aránya a legmagasabb, 63%-kal. Ez azt jelzi, hogy a résztvevők túlnyomó többsége főállású munkavállaló, valószínűleg különböző iparágakban és területeken.

A második legnagyobb csoportot a tanulók teszik ki a kitöltők között, akik 46%-ban vannak jelen. Ez azt mutatja, hogy a tanulók is nagy számban vettek részt a felmérésben, ami lehet egyetemistákra, főiskolásokra vagy más képzésben részt vevőkre vonatkozó adatokat jelent.

A mellékállású dolgozók aránya kisebb, 6%-kal, ami azt sugallhatja, hogy az ilyen típusú foglalkoztatású személyek is érdeklődnek az önmotivációs és önszabályozási technikák iránt.

A munkanélküliek és vállalkozók viszonylag alacsony, mindössze 3%-os aránya azt jelzi, hogy ezek a csoportok kevésbé voltak képviselve a felmérésben, lehet azért, mert kevésbé érintettek az adott témakörben vagy esetlegesen kevésbé tudtam elérni őket kérdőívemmel az online platformokon. Feltételezéseim szerint az alacsony kitöltési arány ellenére, a vállalkozók nagy valószínűséggel használhatnak önmotivációs és önszabályozási technikákat. Ugyanezt viszont a munkanélküliekről nem tudnám elmondani. Következő kérdésemmel a kitöltők lakhelyére voltam kíváncsi.

Hogy írná le jelenlegi lakhelye elhelyezkedését?



4. ábra: Lakhelyek elhelyezkedése

Forrás: Saját szerkesztés, N=100

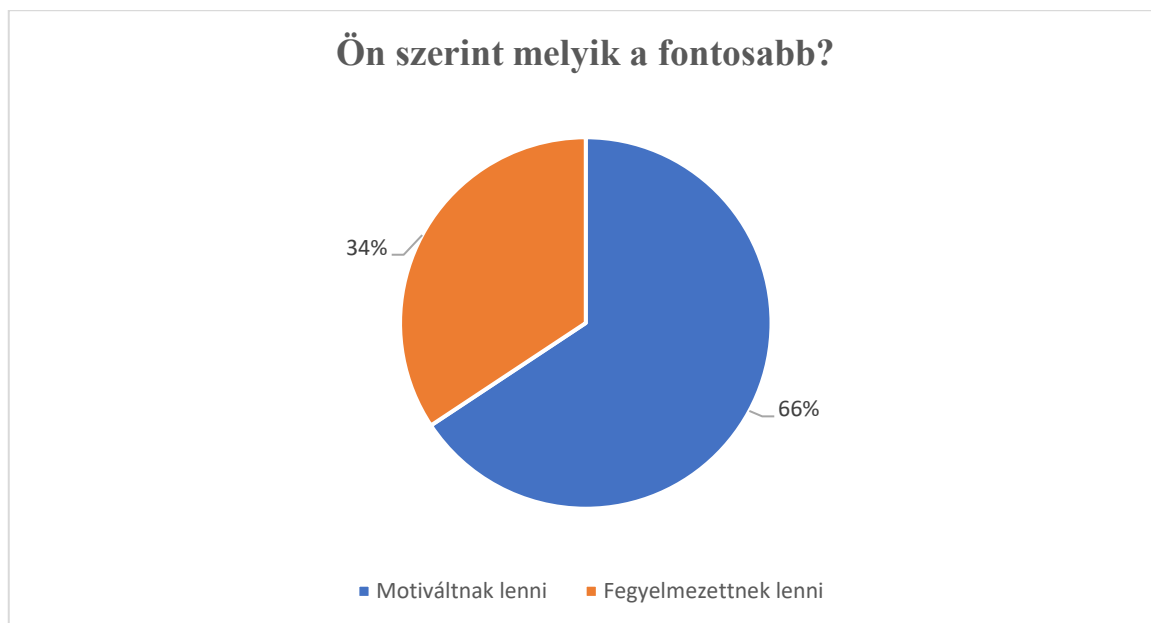
Az adatok alapján a kitöltők túlnyomó többsége városi területről származik, 57%-kal, míg a vidéki területről származók aránya 34%, és a külvárosi területről származók csupán 9%-ban vannak jelen a mintában.

Ez az eloszlás azt mutatja, hogy a városok lakói nagyobb arányban vettek részt a kérdőív kitöltésében. Ez lehetséges ok lehet, hogy a városi lakosok könnyebben elérhetők az ilyen típusú felmérésekben, vagy az ilyen témák iránti érdeklődés lehet magasabb ezen területeken. Kérdőívemet viszont online felületeken osztottam meg, szóval a kitöltők elhelyezkedésének a relevanciája nem túl számottevő, internethez bárholnan hozzá tudunk férni.

A vidéki területekről érkezők aránya is meglehetősen magas, bár kevésbé képviselték magukat a felmérésben a városi lakosokhoz képest. Ez is fontos lehet az eredmények értelmezésében, mivel a különböző lakóhelyek és környezetek más-más kihívásokkal és lehetőségekkel járhatnak, ami befolyásolhatja az önmotivációs és önszabályozási stratégiákat.

A külvárosi területekről érkezők kisebb aránya azt mutatja, hogy ez a csoport kevésbé volt képviselve a felmérésben. Ennek okai lehetnek a városi és vidéki területekhez képest kevesebb résztvevő, vagy esetleg az alacsonyabb érdeklődés az ilyen típusú kutatások iránt ezeken a területeken. Kutatásomban a demográfiai kérdések után a kitöltőktől az önmotivációs technikák és önszabályozási technikák hatékonyságáról és azoknak hatásáról kérdeztem a szakmai életükben.

3.3 Önmotivációs technikával és önszabályozási technikával kapcsolatos kérdések



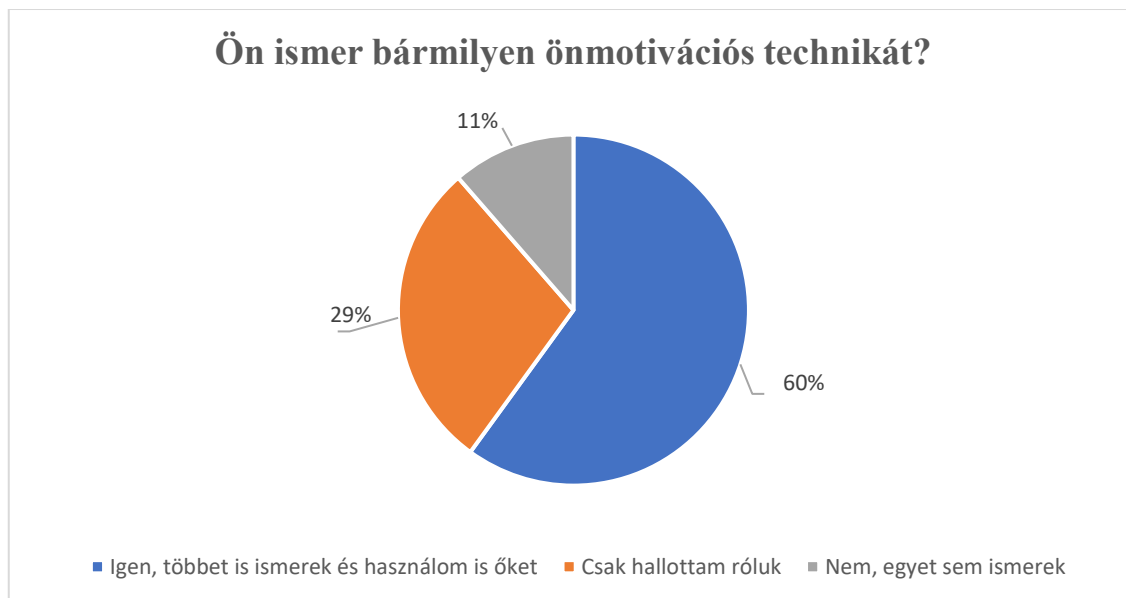
5. ábra: Motiváció vagy fegyelem

Forrás: Saját szerkesztés, N=100

Az adatok alapján látható, hogy a kérdőívet kitöltők nagyobb aránya, pontosan 66%-a, azt vallja, hogy számukra motiváltnak lenni fontosabb, mint fegyelmezettnak lenni. Ez azt jelzi, hogy a résztvevők túlnyomó többsége inkább a belső motivációjára és az érdeklődésére hagyatkozik, amikor munkájuk vagy szakmai fejlődésük kérdéseiről van szó és kevésbé hagyatkoznak fegyelmezettségükre. Ez a kérdés persze nem feltétlen csak a szakmai életre van kihatással, a motiváltság és fegyelmezettség kérdése életünk számos területén fontos tényező tud lenni, például készségek tanulásában, sportban, hangszer tanulásában stb..

Ezzel szemben a 34%-os arány azt mutatja, hogy egy kisebb csoport úgy véli, hogy a fegyelmezettség vagy az önellenőrzés fontosabb szerepet játszik a szakmai előrehaladásban vagy az egyéni fejlődésben. Ez a csoport lehet, hogy inkább a szigorú rendszerben vagy a külső struktúrában találja meg a motivációját és a haladását támogató eszközöket.

A fenti adatok érdekes perspektívát nyújtanak arra vonatkozóan, hogy a kitöltők milyen módon tekintenek a motivációra és a fegyelmezettségre, valamint az ezekkel való kapcsolatukra a szakmai fejlődésben. Az alábbi kérdésben a kitöltőktől azt szerettem volna megtudni, hogy ismernek-e bármilyen önmotivációs technikát.



6. ábra: Önmotivációs technikák ismertsége

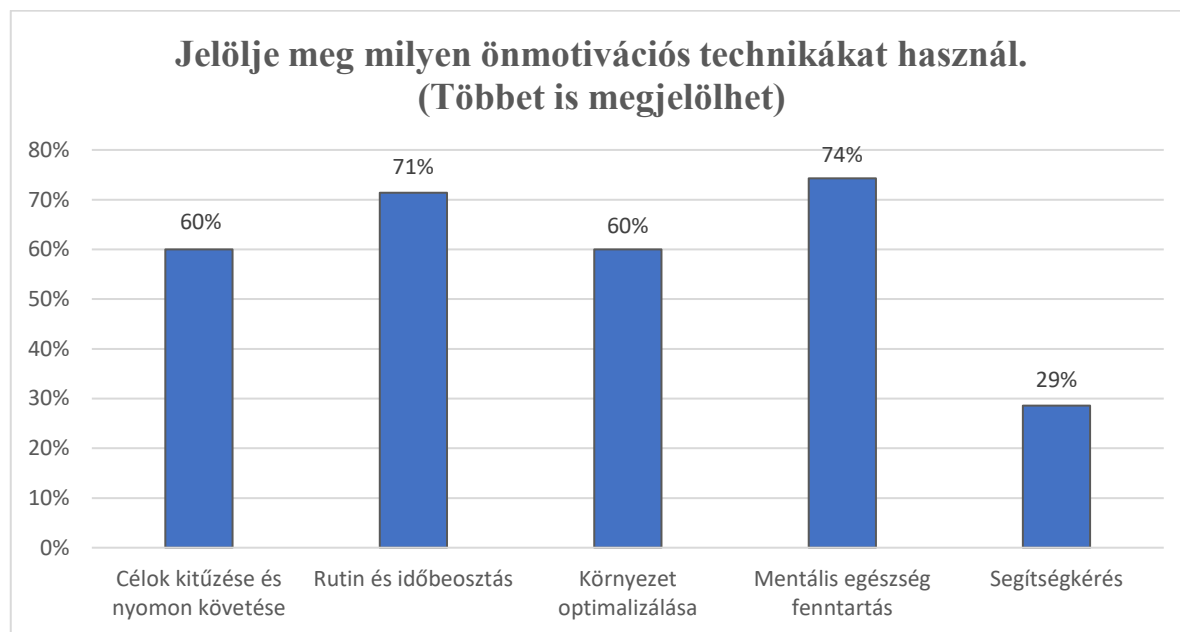
Forrás: Saját szerkesztés, N=100

A fenti adatok alapján a kitöltők nagyobb része, pontosan 60%-a ismer és használ is önmotivációs technikákat a szakmai életében. Ez azt mutatja, hogy ez a csoport tudatában van és használja ezeket az eszközöket a motivációjuk fenntartására és fejlesztésére a mindennapi életükben.

A 29%-os arányú csoport csak hallott az önmotivációs technikákról, de nem alkalmazza azokat rendszeresen vagy tudatosan. Ebből azt a következtetést tudom levonni, hogy a kitöltők ezen része tisztában van ezekkel az eszközökkel, de még nem találtak vagy nem használnak olyan módszereket, amelyekkel be tudják illeszteni azokat a mindennapi rutinjukba vagy szakmai tevékenységükbe.

Az ilyen típusú technikákkal egyáltalán nem tisztában lévők aránya viszonylag alacsony, mindössze 11%. Ez azt jelzi, hogy egy kisebb rész nem ismeri az önmotivációs technikákat, és valószínűleg nem foglalkozik velük a szakmai vagy személyes fejlődésük során. Véleményem szerint ezek jó arányok, látszik, hogy egyre több ember ismerkedik meg az önmotivációs technikákkal és tudatosabban foglalkozik a témával.

Ezek az adatok segíthetnek a szakembereknek abban, hogy célzottabb képzéseket, információkat vagy segítséget nyújtsanak azoknak, akik szeretnék javítani motivációjukat és hatékonyabban dolgozni saját céljaik eléréséért. A következő kérdésben a kitöltőktől szerettem volna megtudni, hogy a szakdolgozatomban szerepeltetett 5 darab önmotivációs technika közül melyik technikákat használják szakmai életükben. Ennél a kérdésnél külön-külön megvizsgáltam az önmotivációs technikákat a kitöltési arányok szerint.



7. ábra: Adott önmotivációs technikák használatának aránya

Forrás: Saját szerkesztés, N=100

Célok kitűzése és nyomon követése

Az adatokból az látható, hogy ezt az önmotivációs technikát a kitöltők 60%-a aktívan használja a szakmai fejlődése során. Ez persze nem feltétlen csak azt mondja meg nekünk, hogy ezt az egyetlen technikát ismeri csak a kitöltők 60%-a, mivel több technikát is meg lehetett jelölni a kérdésben. Viszont a diagram jól szemlélteti, hogy ez az önmotivációs technika az 5 megadott technika közül a népszerűbbek közé tartozik.

Mentális egészség fenntartása

Ez az önmotivációs technika volt a legnagyobb arányban megjelölve a kérdésben (74%). Ez amiatt is lehet, hogy a mentális egészségnek a fenntartása egyre jobban el van terjedve

a médiában, és emiatt ez az önmotivációs technika már elég általános az emberek mindennapjaiban, nem annyira specifikus, mint a másik négy technika.

Ez az adat jól mutatja, hogy a kitöltők a mentális egészségükkel egyre többet foglalkoznak napjainkban. Szerencsére az emberek kezdenek egyre tudatosabban foglalkozni mentális egészségük fenntartásával, ez pedig az emberek mindennapjaiban és a társadalomnak is egy pozitív tényező, ha mindenki egészséges mentálisan, az véleményem szerint csak pozitívumokkal jár.

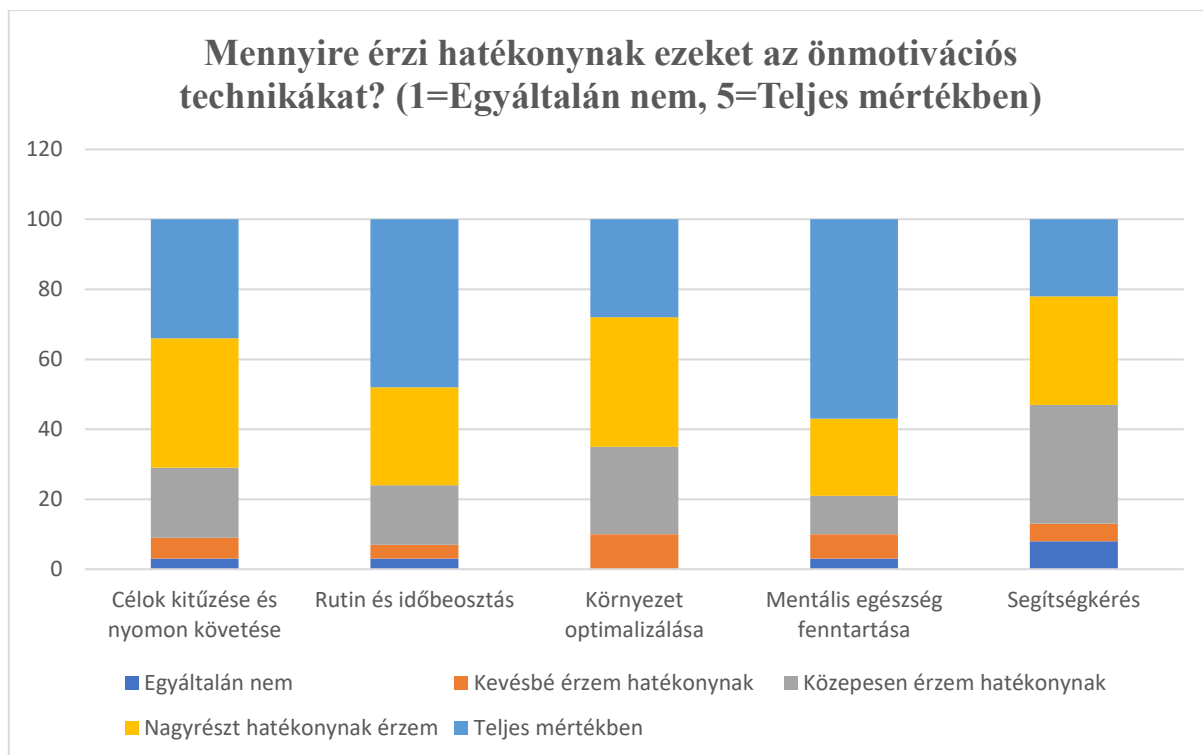
Rutin és időbeosztás

Az adatok azt mutatják, hogy ez az önmotivációs technika volt a kitöltők között a második legtöbbet megjelölt technika 71%-os arányban. Ebből az információból arra tudok következtetni, hogy a kitöltők nagyobb arányban szeretnek keretet adni mindennapjaikhoz és egy megszokott rutin alapján élni. Ez a technika a mentális egészséghez hasonlóan nem túl specifikus technika, az emberek nagyrésze már hallott róla és alapszerűen alkalmazza is a mindennapokban. Emiatt lehet az, hogy ez a technika a második legtöbbet megjelölt technika ebben a kérdésben.

Segítségkérés

A segítségkérés, mint önmotivációs technika volt a legkisebb arányban megjelölve a kérdésben, mindössze 29%-os arányban. Ez véleményem szerint azt mutatja, hogy az emberek inkább saját maguk szeretnek megküzdeni problémáikkal. Ez manapság sajnos elég gyakori a társadalmunkban, melyben az emberek egyre jobban el vannak különülve egymástól, és nem mernek segítséget kérni a másiktól. Véleményem szerint a segítségkérés egy nagyon fontos technika, melyet több embernek kéne csinálnia, másokkal megbeszélni problémáinkat nagy terhet tud levenni a vállunkról és utána könnyebben tudunk akár szakmai életünkben is fejlődni. A segítség kérése nem gyengeség. A szakmai fejlődéshez gyakran szükség van mások támogatására, például mentorokra, coachokra vagy barátokra és családtagokra.

Kérdőívem következő kérdése ezeknek az önmotivációs technikák hatékonyságára fókuszál. Egy 1-5-ös skálán vizsgáltam meg, hogy a kitöltők mennyire érzik hatékonynak ezeket az önmotivációs technikákat.



8. ábra: Önmotivációs technikák hatékonyságérzete

Forrás: Saját szerkesztés, N=100

Célok kitűzése és nyomon követése

Ezek az adatok részletes képet festenek azoknak a kitöltőknek a tapasztalatairól, akik az önmotivációs célok kitűzése és nyomon követése technikát alkalmazták.

Az eredmények alapján azt látjuk, hogy a kitöltők jelentős része, konkrétan a válaszadók több mint fele ($37 + 34 = 71$ fő), összességében hatékonynak érezte ezt az önmotivációs technikát. 34 kitöltő teljes mértékben hatékonynak érezte, ami igen magas arányt képvisel. Emellett további 37 kitöltő nagyrészt hatékonynak tartotta ezt a módszert. Ez azt mutatja, hogy a kitöltők jelentős része úgy érzi, hogy ez a technika valóban segít nekik a célok kitűzésében és nyomon követésében.

Ugyanakkor vannak, akik kisebb mértékben értékelték ezt a módszert. Például 20 kitöltő közepesen hatékonynak érezte, 6 kitöltő kevésbé hatékonynak, és csak 3 kitöltő nem érezte egyáltalán hatékonynak ezt a technikát.

Ezek az adatok arra utalnak, hogy bár sok ember számára hatékony lehet ez a módszer, az egyéni tapasztalatok változhatnak. Fontos megérteni azokat az okokat és tényezőket,

amelyek befolyásolhatják az egyes emberek értékelését, és lehetővé tenni az egyéni preferenciák és igények figyelembevételét az ilyen típusú technikák alkalmazása során.

Rutin és időbeosztás

Az adatok alapján látható, hogy a kitöltők többsége pozitívan értékelte a rutin és időbeosztás önmotivációs technikát. Összesen 76 ember (28 + 48) érezte hatékonynak ezt a módszert, ami önmagában már több, mint a maradék kitöltők száma.

A teljes mértékben hatékonynak értékelők száma kifejezetten magas, 48 kitöltő értékelte így. Emellett további 28 kitöltő nagyrészt hatékonynak érezte ezt a technikát. Ez azt jelzi, hogy a válaszadók nagy többsége úgy véli, hogy ez a módszer segít nekik a szakmai fejlődésükben vagy a mindennapjaikban.

Ugyanakkor van egy kisebb rész, ahol a kitöltők kevésbé értékelik ezt a technikát: 17 kitöltő közepesen hatékonynak érezte, 4 kitöltő kevésbé hatékonynak, és 3 kitöltő egyáltalán nem érezte hatékonynak ezt a módszert.

Összességében az adatok azt sugallják, hogy ez a módszer általánosságban hatékony lehet az emberek számára a szakmai fejlődésükben és karrierjükben. Fontos azonban megérteni azokat az egyéni tényezőket és körülményeket, amelyek befolyásolhatják az egyéni értékelést, és lehetőséget adni az embereknek más módszerek kipróbálására vagy a technika testreszabására az igényeik szerint.

Környezet optimalizálása

Az adatok alapján látszik, hogy a válaszadók többsége, összesen 65 kitöltő (37 + 28), pozitívan értékelte a környezet optimalizálása önmotivációs technikát. Ez azt mutatja, hogy a nagyobb része a megkérdezetteknek hatékonynak érzi ezt a módszert a mindennapi motiváció és hatékonyság szempontjából.

A teljes mértékben hatékonynak értékelők száma csak a második legtöbbet kiválasztott érték. 37 kitöltő, ezzel a legtöbbet kiválasztott érték, a nagyrészt hatékony érzet volt kiválasztva. Ez azt jelzi, hogy a válaszadók jelentős része úgy véli, hogy a környezet optimalizálása segíthet nekik a motiváció fenntartásában és hatékonyabbá teheti a munkájukat.

A válaszadók kisebb arányban értékelték negatívan a technikát: 25 kitöltő közepesen hatékonynak érezte, és 10 kitöltő érezte kevésbé hatékonynak ezt a módszert, ennél a technikánál kivételesen viszont egyetlen kitöltő sem választotta az egyáltalán nem választ

a technika hatékonyságának érzetére. Ebből arra következtetnék, hogy valamilyen mértékben a kitöltők környezetének optimalizálása fontos.

Összességében az adatok arra utalnak, hogy a környezet optimalizálása önmotivációs technika hasznos lehet az emberek számára a szakmai fejlődésük szempontjából és a mindennapjaikban is egyaránt

Mentális egészség fenntartása

Az adatok alapján az látható, hogy a kitöltők többsége pozitívan értékelte a mentális egészség fenntartása technikát. Összesen 79 kitöltő (22 + 57) érezte hatékonynak ezt a módszert, ami nagy arányt képvisel az összes válaszadóhoz képest.

A teljes mértékben hatékonynak értékelők száma kifejezetten magas, 57 ember esetében. Emellett további 22 kitöltő nagyrészt hatékonynak érezte ezt a technikát. Ez azt jelzi, hogy a 7. kérdésben lévő 74%-os ismertségi aránnyal egyben még hatékonynak is érzik ezt a technikát a kitöltők, valamint azt is mutatja, hogy a mentális egészséget előnyben részesítik a kitöltők, ha a szakmai fejlődésükről van szó.

A kitöltőknek kisebbik része: 11 válaszadó közepesen hatékonynak érezte, 7 kitöltő kevésbé hatékonynak, és csupán 3 kitöltő egyáltalán nem érezte hatékonynak ezt a módszert, ez a szám elég elenyésző a többi adathoz képest.

Összességében az adatok arra utalnak, hogy az emberek nagy része úgy véli, hogy a mentális egészség fenntartása technika hatékony lehet az önmagukkal való foglalkozásban és a mentális jóllétük megőrzésében.

Segítségkérés

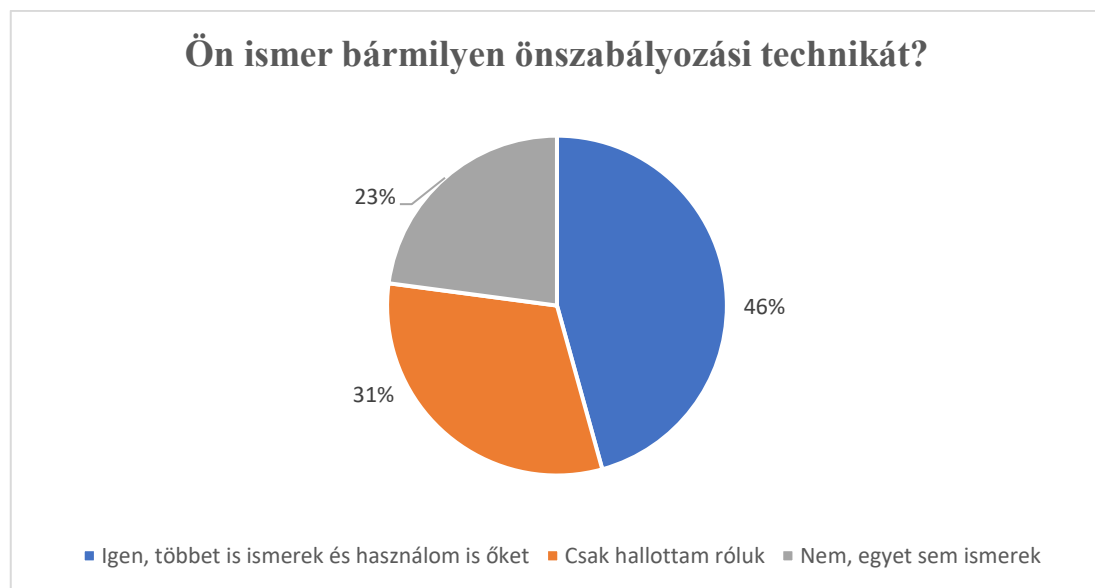
Az adatok alapján látható, hogy a válaszadók kisebb része érezte ezt a technikát hatékonynak, mindössze 53 kitöltő (22+31) értékelte inkább hatékonynak. Ez azért is lehet, mivel a 7. kérdésben a válaszadások szerint ez a technika volt a legkevésbé kiválasztva, a kitöltők csupán 29%-a használja ezt a technikát, viszont ez nem jelenti azt, hogy nem tudnának róla. Ebből a 29%-ból azonban a kitöltők inkább nem érezték hatékonynak a technikát.

A teljes mértékben hatékonynak értékelők száma a másik négy technikához képest a legkevesebb, mindössze 22 kitöltő értékelte így. További 31 válaszadó nagyrészt hatékonynak érezte ezt a technikát. Nagyobb részben értékelték a kitöltők negatívan ezt

a technikát: 34 kitöltő közepesen hatékonynak érezte, 5 kitöltő kevésbé hatékonynak, és 8 egyáltalán nem érezte hatékonynak ezt a módszert.

Összességében az adatok arra utalnak, hogy a segítségkérés önmotivációs technikát a kitöltők nem érezték hatékonynak, viszont véleményem szerint ez a technika lehetne az egyik leghasznosabb az emberek számára.

Most, hogy részletesebben megvizsgáltuk az önmotivációs technikákat, kérdőívem a következő kérdésekben az önszabályozási technikákra kérdez rá a kitöltőktől. Következő kérdésem pontosabban az önszabályozási technikák ismertségére lesz kíváncsi.



9. ábra: Önszabályozási technikák ismertsége

Forrás: Saját szerkesztés, N=100

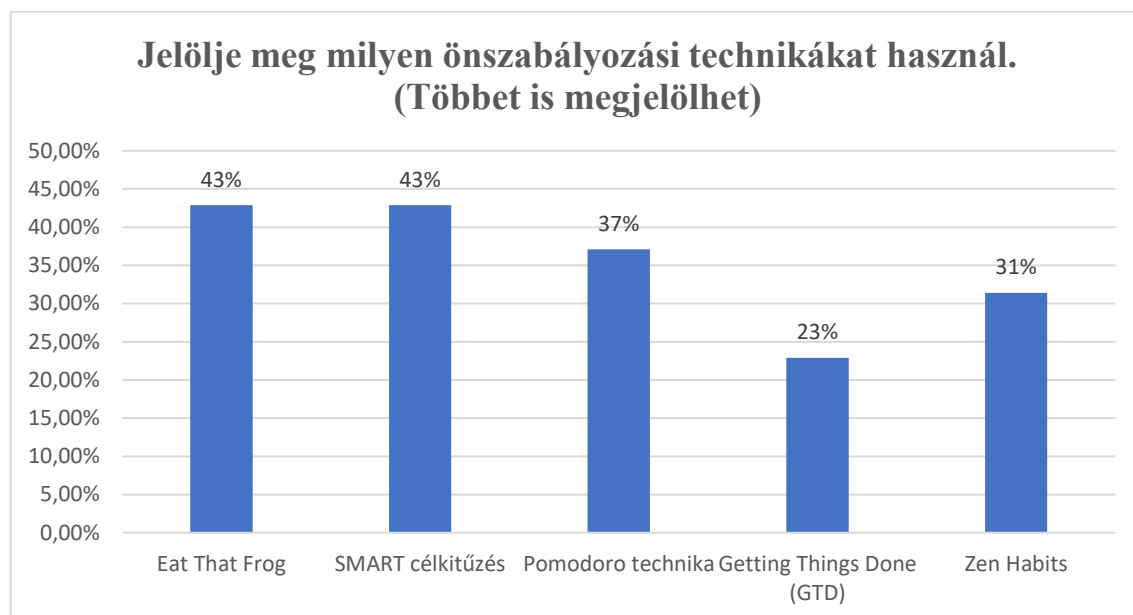
Ez az adat azt mutatja, hogy a kérdőívet kitöltő emberek jelentős része, pontosabban a 46%-a, ismeri és alkalmazza az önszabályozási technikákat. Ezen kívül további 31%-uk hallott már róluk, de nem alkalmazza aktívan őket. Ugyanakkor a megkérdezettek 23%-a egyáltalán nem ismer semmilyen önszabályozási technikát.

Ezek az adatok arra utalnak, hogy a kitöltők között van egy réteg, amelyik ténylegesen használja ezeket a technikákat a mindennapjaiban, de nagyobb a csoportja azoknak, akik nem alkalmazzák és egyáltalán nincs tudomásuk ezekről a technikákról. Ez azt is jelentheti, hogy az önszabályozási technikák népszerűsítése és oktatása hasznos lehetne annak érdekében, hogy több ember számára elérhetővé váljanak és alkalmazhatóvá váljanak a mindennapi életben.

Az adatok alapján azt is feltételezhetjük, hogy a kitöltők egy része érdeklődik az önszabályozási technikák iránt, hiszen a hallottak csoportja is jelentős. Az, hogy 23% egyáltalán nem ismeri ezeket a technikákat, arra utalhat, hogy még mindig szükség van a tudatosság és az információ terjesztésére ezen a területen.

Az is fontos megfigyelés lehet, hogy azok, akik ismerik ezeket a technikákat, nagy valószínűséggel aktívan alkalmazzák azokat a mindennapi életükben. Ez arra utalhat, hogy azoknak, akik már megismerkedtek az önszabályozási technikákkal, van valamilyen pozitív tapasztalatuk vagy élményük a használatuk során, ami miatt folytatják a gyakorlatot.

Következő kérdésben adott önszabályozási technikák ismertségére kérdezek rá a kitöltőktől, az alábbi ábrán ez látható.



10. ábra: Adott önszabályozási technikák használatának aránya

Forrás: Saját szerkesztés, N=100

Eat That Frog és SMART célkitűzés

Az, hogy az Eat That Frog és a SMART célkitűzés a két legnépszerűbb önszabályozási technika, mind a két technikát 43%-os arányban ismerik a kitöltők. Ez az információ azt sugallja, hogy a kitöltők egyetértenek abban, hogy a nehéz feladatok elvégzése és a konkrét, mérhető, elérhető, releváns és időhöz kötött célok kitűzése fontos az önszabályozáshoz.

Az Eat That Frog technika azt tanácsolja, hogy kezdjük a napot a legnehezebb feladattal, hogy aztán a többi feladat könnyebbnek tűnjön. A SMART célkitűzés technika pedig azt tanácsolja, hogy a célokat konkrét, mérhető, elérhető, releváns és időhöz kötött módon határozzuk meg, hogy nagyobb valószínűséggel érjük el azokat. Ezekből az adatokból az is kiderül, hogy akik ismerik is az önszabályozási technikákat, azok nagyrészt ezt a két technikát részesítik előnyben a többihez képest.

Pomodoro technika

Az ábrából látható, hogy a Pomodoro technikát a kitöltők 37%-a ismeri és használja is. Ez a kérdésben a második legnépszerűbb technika, azért a második, mivel az Eat That Frog és a SMART célkitűzés technikát egyenlő arányban használják a kitöltők és az az első két legnépszerűbb. A Pomodoro technika egy időmenedzsment technika, amely 25 perces munkaszakaszokra osztja fel a napot, amelyeket 5 perces szünetek választanak el. Ez a technika segíthet abban, hogy koncentráltabbá váljon, és hogy a feladatokat időben befejezze.

Zen Habits

Ez a technika volt a kitöltők között a második legkevésbé ismert és használt technika 31%-os értékkel. Ebből az a következtetésem, hogy a Zen Habits egy kevésbé ismert technika az országunkban, ezt reprezentálja a kérdőívem. A Zen Habits egy életmód-filozófia, amely arra ösztönzi az embereket, hogy egyszerűsítsék az életüket, és hogy összpontosítsanak a fontos dolgokra. Ez a filozófia segíthet abban, hogy kevesebb stresszel éljen, és hogy több időt szenteljen a fontos dolgokra.

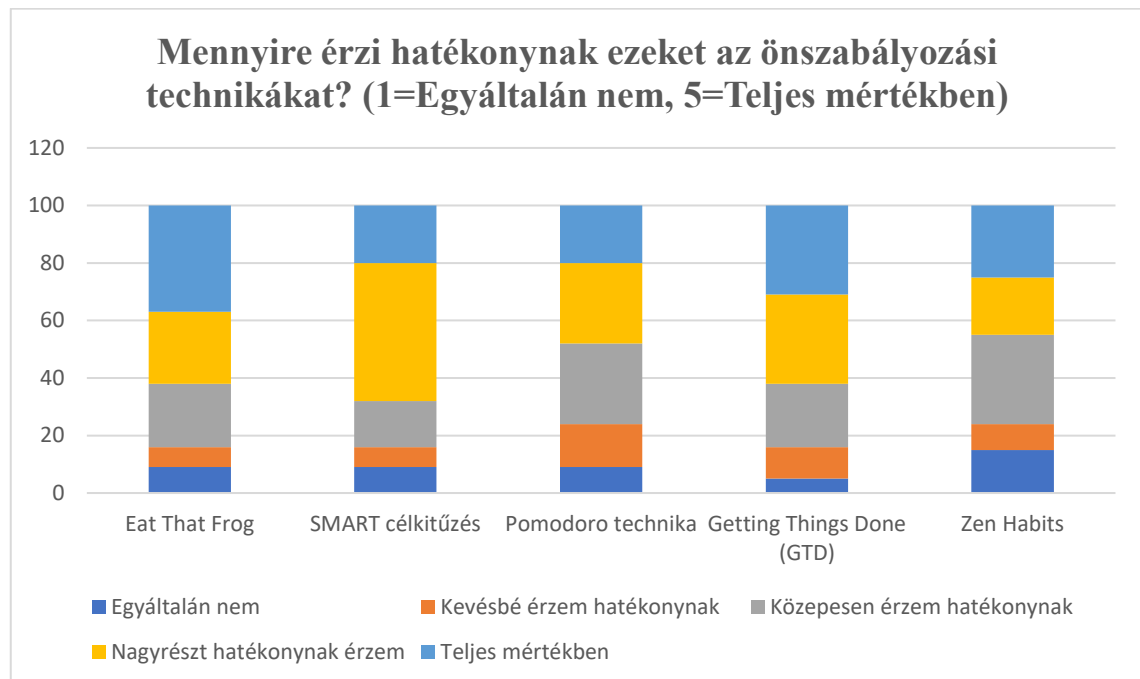
Getting Things Done (GTD)

Ez az önszabályozási technika volt a legkevésbé ismert és használt technika a többi önszabályozási technikához képest. Ez azt sugallja, hogy erről a technikáról a kitöltők kevésbé hallottak a többi technikához képest, vagy lehet hogy ismerik ezt a technikát, csak éppen nem vélik úgy, hogy hasznos lenne számukra. A Getting Things Done (GTD) egy hatékonyság-növelési rendszer, amely segíthet abban, hogy rendszerezze a feladatait, és hogy ne felejtse el semmit. Ez a rendszer segíthet abban, hogy hatékonyabban dolgozzon, és hogy több időt szenteljen a fontos dolgokra.

Összefoglalás

Az adatok azt mutatják, hogy a kérdőívet kitöltők számos különböző önszabályozási technikát alkalmaznak. Ezek a technikák segíthetnek abban, hogy hatékonyabban dolgozzanak, és hogy nagyobb valószínűséggel ériék el a céljaikat szakmai életükben és karrierükben.

A következő kérdésekben, ugyanúgy, mint az önmotivációs technikákkal, az önszabályozási technikák hatékonyságérzetére is rákérdeztem a kitöltőktől, alább ez látható.



11. ábra: Önszabályozási technikák hatékonyságérzete

Forrás: Saját szerkesztés, N=100

Eat That Frog

Az adatok alapján látható, hogy a válaszadók többsége, összesen 62 kitöltő (25 + 37), pozitívan értékeli az Eat That Frog önszabályozási technikát. Ez azt mutatja, hogy a nagyobb része a megkérdezetteknek hatékonyak értékeli ezt a módszert az időmenedzsment és hatékonyság növelése szempontjából.

A teljes mértékben hatékonyak értékelők száma is jelentős, 37 kitöltő esetében. Emellett további 25 kitöltő nagyrészt hatékonyak érezte ezt a technikát. Ez azt jelzi, hogy a válaszadók jelentős része úgy véli, hogy az Eat That Frog önszabályozási technika segíthet nekik az időkezelésben és hatékonyabbá teheti a munkájukat.

Ugyanakkor van egy kisebb rész, ahol a válaszadók kevésbé értékelik ezt a technikát: 22 kitöltő közepesen hatékonynak érezte, 7 kitöltő kevésbé hatékonynak, és 9 kitöltő egyáltalán nem érezte hatékonynak ezt a módszert.

Összességében az adatok arra utalnak, hogy az Eat That Frog önszabályozási technika hasznos lehet az emberek számára az időmenedzsment és hatékonyság növelése szempontjából.

SMART célkitűzés

Az adatok azt mutatják, hogy a válaszadók nagyobb arányban, összesen 68 kitöltő (48 + 20), pozitívan értékeli az SMART célkitűzés önszabályozási technikát. Ez azt mutatja, hogy a nagyobb része a megkérdezetteknek hatékonynak értékeli ezt a módszert a célok kitűzése és megvalósítása szempontjából.

A teljes mértékben hatékonynak nem túl nagy arányban szerepel, mindössze 20 kitöltő gondolta teljesen hatékonynak a technikát. Viszont további 48 kitöltő nagyrészt hatékonynak érezte ezt a technikát, amely jelentősen nagyobb arány már. A válaszadók jelentős része úgy véli, hogy az SMART célkitűzés önszabályozási technika segíthet nekik a hatékonyabb célok kitűzésében és elérésében.

A válaszadók kisebb része érezte úgy, hogy ez a technika kevésbé hatékony: 16 kitöltő közepesen hatékonynak érezte, 7 kitöltő kevésbé hatékonynak, és 9 kitöltő egyáltalán nem érezte hatékonynak ezt a módszert.

Ezek az adatok arra utalhatnak, hogy a SMART célkitűzés önszabályozási technika hasznos lehet az emberek számára a hatékony célok kitűzése és azoknak megvalósítása szempontjából.

Pomodoro technika

Az adatok alapján látható, hogy a válaszadók kisebb arányban, összesen 48 ember (28 + 20) értékelte hatékonyabbnak ezt az önszabályozási technikát. Ez azt mutatja, hogy a válaszadók nagyobb arányban értékelték kevésbé hasznosnak ezt a technikát.

A teljes mértékben hatékonynak értékelők száma itt nem lett a legmagasabb, mindössze 20 kitöltő gondolta csak teljes mértékben hatékonynak a technikát. További 28 kitöltő nagyrészt hatékonynak érezte ezt a technikát. Ez azt sugallja, hogy a Pomodoro technika kevésbé elfogadott és hatékonynak tartott módszer lehet az emberek körében a hatékony munkaorganizáció és időmenedzsment területén.

A kitöltők nagyobb részben értékelték ezt a technikát negatívan: 28 kitöltő közepesen hatékornak érezte, 15 kitöltő kevésbé hatékornak, és 9 kitöltő egyáltalán nem érezte hatékornak ezt a módszert.

Getting Things Done (GTD)

A kérdésben szereplő adatok azt mutatják, hogy a megkérdezettek többsége, összesen 62 kitöltő (31 + 31), pozitívan értékeli a Getting Things Done (GTD) önszabályozási technikát. Ez azt mutatja, hogy a válaszadók nagy része hatékornak értékeli ezt a módszert a teendők kezelése és hatékonyabb szerveződés szempontjából.

A teljes mértékben hatékornak értékelők száma is jelentős, 31 ember esetében. Emellett további 31 ember nagyrészt hatékornak érezte ezt a technikát. Ez azt sugallja, hogy a Getting Things Done (GTD) technika elég széleskörű elfogadottságot élvez és hatékornak tartott módszer lehet az emberek körében a teendők hatékony kezelésében és szervezésében.

Ugyanakkor van egy kisebb rész, ahol az emberek kevésbé értékelik ezt a technikát: 22 ember közepesen hatékornak érezte, 11 ember kevésbé hatékornak, és 5 ember egyáltalán nem érezte hatékornak ezt a módszert.

Összességében az adatok arra utalnak, hogy a Getting Things Done (GTD) önszabályozási technika hasznos lehet az emberek számára a hatékony teendőkezelés és szervezés szempontjából. Fontos azonban figyelembe venni az egyéni különbségeket és azokat a tényezőket, amelyek befolyásolhatják az emberek értékelését, hogy még hatékonyabbá lehessen tenni ezt a technikát az egyének számára.

Zen Habits

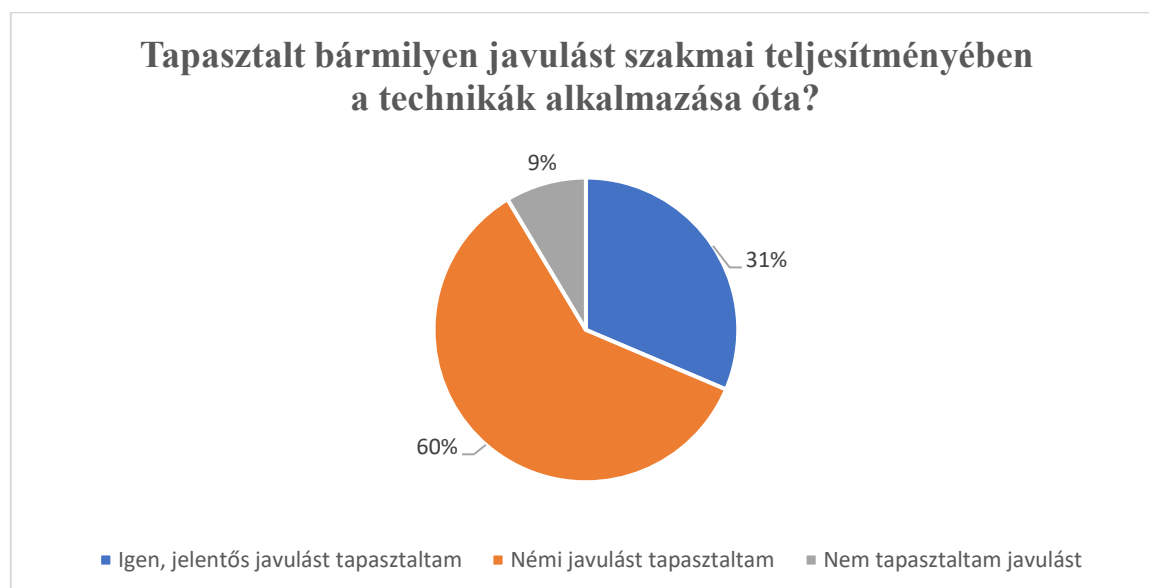
Az adatok alapján az látható, hogy a megkérdezettek kisebb arányban, összesen 45 kitöltő (25+20), értékelte pozitívan a Zen Habits önszabályozási technikát. Ez azt mutatja, hogy a válaszadók kisebb része érzi hatékornak ezt a módszert az életmód, produktivitás és hatékonyabb szerveződés szempontjából.

A teljes mértékben hatékornak értékelők száma nem volt a legnagyobb ennél a technikánál, 25 kitöltő gondolta csak teljes mértékben hatékornak. Emellett további 20 kitöltő nagyrészt hatékornak érezte ezt a technikát. Ez azt sugallja, hogy a Zen Habits önszabályozási technika kevésbé népszerű, mint például a SMART célkitűzés vagy az Eat That Frog technika.

A kitöltők nagyobb része értékelte ezt a technikát kevésbé hatékonnak: 31 kitöltő közepesen hatékonnak érezte, 9 kitöltő kevésbé hatékonnak, és 15 kitöltő egyáltalán nem érezte hatékonnak ezt a módszert.

Az adatok arra utalnak összességében, hogy a Zen Habits önszabályozási technikát kevésbé érezték hatékonnak a kitöltők. Fontos azonban figyelembe venni az egyéni különbségeket és azokat a tényezőket, amelyek befolyásolhatják az emberek értékelését, hogy még hatékonyabbá lehessen tenni ezt a technikát az egyének számára.

Ezeket a tényezőket tisztázva, kérdőívem a továbbiakban a hipotéziseim (H1,H2,H3) megválaszolására fog koncentrálni. Az alábbi kérdéssel az első hipotézisemet próbálom megválaszolni.



12. ábra: A technikák alkalmazása óta tapasztalt javulás mértéke

Forrás: Saját szerkesztés, N=100

Ezek az adatok azt mutatják, hogy a kitöltők többsége, konkrétan a válaszadók 60%-a, valamilyen mértékű javulást tapasztalt a szakmai teljesítményében az önszabályozási technikák alkalmazása óta. Ez lehetőséget kínál arra, hogy az ilyen technikák valóban hatékonyak lehetnek a munkavégzés hatékonyságának növelésében és a teljesítmény javításában.

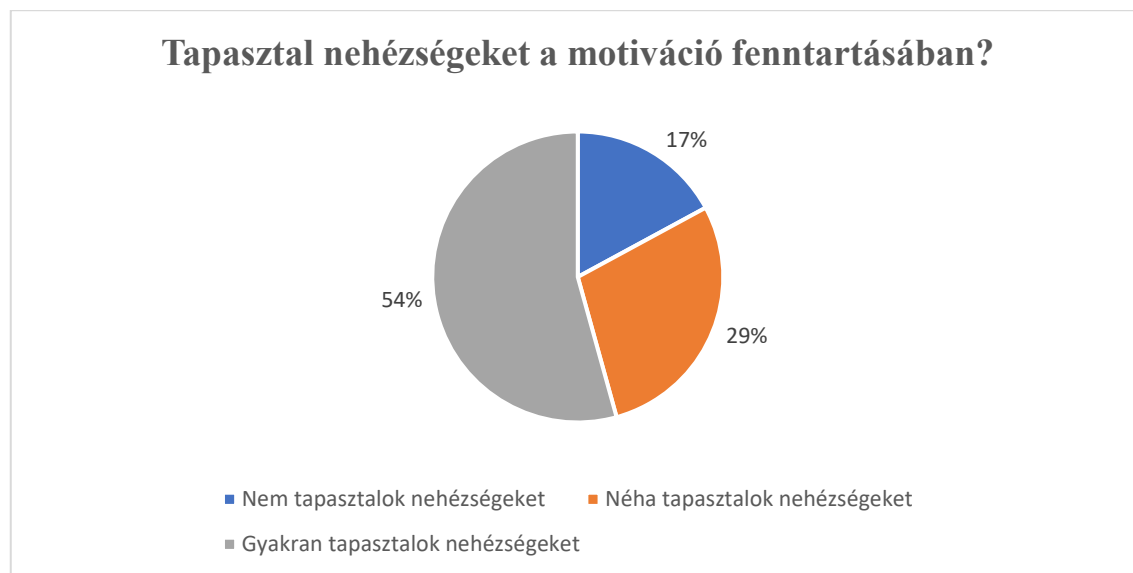
Emellett az is pozitív megfigyelés, hogy a válaszadók 31%-a jelentős javulást tapasztalt. Ez azt sugallja, hogy az önszabályozási technikák nemcsak általánosan, hanem jelentős mértékben is hozzájárulhatnak a munkateljesítmény javításához.

Ugyanakkor 9%-uk nem tapasztalt semmilyen javulást, ami fontos figyelmeztetés lehet arra vonatkozóan, hogy ezek a technikák nem feltétlenül működnek mindenki számára ugyanúgy. Lehet, hogy bizonyos embereknek más megközelítések vagy módszerek jobban megfelelnek a hatékony munkavégzéshez.

Az adatok alapján azonban általánosságban elmondható, hogy az önszabályozási technikák jelentős része valamilyen pozitív hatást gyakorol a munkateljesítményre. A tapasztalt javulás arányának megfigyelése arra is rávilágít, hogy az önszabályozási technikák sokak számára hozzájárulhatnak a produktivitásuk növeléséhez és a munkateljesítmény javításához. Ezért az ilyen technikák szélesebb körű oktatása és elérhetővé tétele hasznos lehet az emberek számára, különösen azoknak, akik még nem próbálták ki vagy nem tapasztaltak javulást a használatukkal.

Az az arány, hogy 31% jelentős javulást tapasztalt, hangsúlyozza ezeknek a módszereknek a potenciálját és hatékonyságát. Ez arra utal, hogy bizonyos emberek számára az önszabályozási technikák valóban áttörést jelenthetnek a munkavégzés hatékonyságában és a célok elérésében.

Következő kérdéssel a motiváltság fenntartásának helyzetére voltam kíváncsi a kitöltőktől.



13. ábra: Motiváció fenntartásának helyzete

Forrás: Saját szerkesztés, N=100

Ezek az adatok arra utalnak, hogy a kitöltők többsége, konkrétan a válaszadók 54%-a, gyakran szembesül motivációs nehézségekkel. Ez jelentős arány, ami azt sugallja, hogy

sokan küzdenek a motivációjuk fenntartásával a mindennapi tevékenységeik során. Valamint ez az adat arra is utal, hogy az embereknek nagyobb szükségük lehet önmotivációs és önszabályozási technikákra, amivel jobban fent tudják tartani motivációjukat.

Ezzel szemben a válaszadók 29%-a csak néha tapasztal nehézségeket a motivációval kapcsolatban. Ez a csoport kevésbé gyakran küzd a motiváció fenntartásával, de még mindig jelentős számban van jelen.

Az adatok azt mutatják, hogy a kitöltők kisebb része, 17%-uk, egyáltalán nem tapasztal nehézségeket a motiváció fenntartásában. Ez a csoport viszonylag kis méretű, ami azt jelenti, hogy kevesebb ember számára jellemző, hogy ne legyenek nehézségeik a motivációval kapcsolatban. Valószínűleg a kitöltők ezen csoportja használ valamilyen önmotivációs technikát vagy önszabályozási technikát.

Ezek az adatok rávilágítanak arra, hogy a motivációs problémák elterjedtek az emberek körében. Ez a munkahelyi tevékenységeknél, tanulás során, vagy akár személyes célok elérésénél is problémát okozhat. Fontos lenne megvizsgálni azokat a kiváltó okokat, amelyek hozzájárulnak ezekhez a motivációs nehézségekhez, és olyan stratégiákat kidolgozni, amelyek segíthetnek az embereknek a motivációjuk fenntartásában és növelésében. Ez lehet például célkitűzések meghatározása, inspiráló környezet kialakítása vagy motivációs technikák és eszközök alkalmazása a mindennapi életben vagy esetleg a fentebb felsorolt önmotivációs technikák vagy önszabályozási technikák egyike.



14. ábra: Kitöltők karriercéljai

Forrás: Saját szerkesztés, N=100

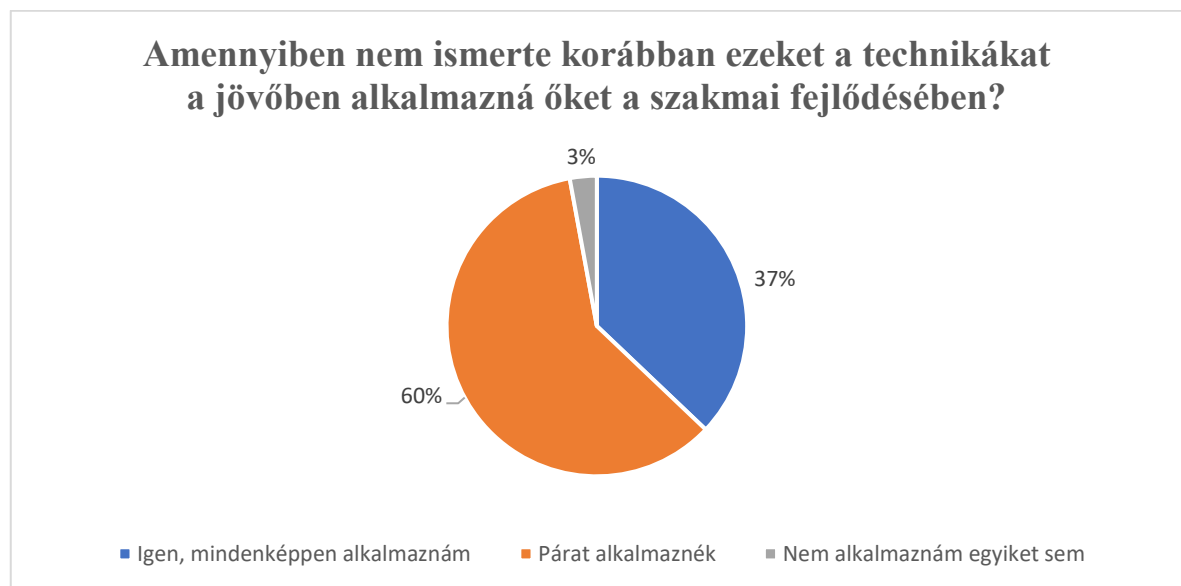
A fenti kérdéssel a kitöltők karriercéljára voltam kíváncsi. Ezek az adatok azt mutatják, hogy a válaszadók többségének, konkrétan a kérdőívet kitöltők 60%-ának, vannak hosszútávú karriercéljai. Ez azt jelzi, hogy sok ember rendelkezik hosszú távú tervekkel és célokkal a karrierjükkel kapcsolatban, amelyeket el szeretnének érni a jövőben.

A rövidtávú karriercélokat a válaszadók 34%-a említette. Ez azt jelenti, hogy a kitöltők között kevesebb számban vannak olyan karriercélok, amelyeket rövidebb időtávon belül, rövid távú tervezéssel kívánnak elérni a válaszadók a karrierjükben.

Egy kisebb rész, a válaszadók 6%-a, nem rendelkezik semmilyen karriercéllal. Ez a csoport viszonylag kis százalékban van jelen, ami azt jelzi, hogy kevesebb ember számára jellemző, hogy egyáltalán ne legyenek karriercéljaik.

Ezek az adatok arra utalnak, hogy a kitöltők nagy része gondolkodik a karrierjük alakításán, és tervezik a jövőjüket ezen a területen. Fontos lenne, hogy az emberek tisztában legyenek azzal, hogy a célok kitűzése és azok elérése hozzájárulhat a karrierjük és személyes fejlődésük sikeréhez. A célkitűzések segíthetnek az irány meghatározásában, motivációban és a kitartásban az elérésük érdekében. Azoknak, akiknek nincsenek konkrét céljaik, lehetőséget kell biztosítani arra, hogy felfedezzék és meghatározzák, milyen irányba szeretnének haladni a karrierjükben és hogyan érhetik el ezeket a célokat.

A következő és egyben utolsó kérdésemmel arra voltam kíváncsi, hogy milyen arányban alkalmaznák a kitöltők a jövőben az önmotivációs és önszabályozási technikákat a szakmai fejlődésükben.



15. ábra: Technikák alkalmazásának aránya

Forrás: Saját szerkesztés, N=100

Ezek az adatok azt mutatják, hogy a válaszadók jelentős része, konkrétan a kérdőívet kitöltők 60%-a, tervezi az önmotivációs és önszabályozási technikák alkalmazását a jövőben. Ez azt sugallja, hogy sokan érdeklődnek és nyitottak arra, hogy új módszereket, technikákat tanuljanak és alkalmazzanak a motiváció fenntartása és az önmenedzselés terén, valamint, hogy beépítsék ezeket a technikákat szakmai fejlődésükbe is egyaránt.

A válaszadók 37%-a kifejezetten azt mondta, hogy mindenképpen alkalmazni fogja ezeket a technikákat a jövőben. Ez jelentős arányú, és azt jelzi, hogy sok ember számára kiemelten fontosnak tartott terület lehet az önmotiváció és önszabályozás fejlesztése.

A válaszadók kis hányada, 3%-uk, nem tervezi az önmotivációs és önszabályozási technikák alkalmazását. Ez a csoport viszonylag kis arányban van jelen, ami azt mutatja, hogy kevés ember számára jellemző, hogy teljesen elutasítsa ezeket a technikákat.

Ezek az adatok arra utalnak, hogy az emberek többsége nyitott és hajlandó új módszerekkel és technikákkal kísérletezni a személyes fejlődés és hatékonyság növelése érdekében.

3.4 Következtetések és javaslatok

Hipotézisemet (H1) igazolják a kérdésben feltett válaszok, miszerint, ha valaki használ bármilyen önszabályozási technikát, az esetben valószínűbb, hogy produktívabb lesz szakmai életében és fejlődni fog. Már maga az is fejlődésnek számít, ha némi javulást érzékelt csak az illető, de az is javulás. A 9%-os arány, miszerint ennyien nem tapasztaltak változást eltölpül a 91%-os javulási arány mellett. Ebből arra a következtetésre jutottam, hogy az önmotivációs és önszabályozási technikák inkább jó hatással vannak a munkavállalók szakmai életére és fejlődésére.

A második hipotézisem (H2), miszerint, akik használnak önmotivációs és önszabályozási technikákat, valószínűbb, hogy hosszútávú karriercélokkal rendelkeznek bebizonyosodott. A 60%-os arány a hosszútávú karriercélokkal rendelkezőknél jelentősen több, mint a rövidtávú karriercélokkal rendelkezők és az karriercélokkal nem rendelkezők arányainak együttese. Ebből arra a következtetésre jutottam, hogy inkább a hosszútávú karriercélokkal rendelkező emberek használnak önmotivációs és önszabályozási technikákat, viszont ez nem feltétlen azt jelenti, hogy a rövidtávú karriercélokkal rendelkező emberek nem ismernék ezeket a technikákat, csak lehetséges, hogy nem használják őket a mindennapokban.

Harmadik hipotézisem (H3), miszerint, ha valaki megismeri az önmotivációs technikákat és önszabályozási technikákat, az az illető valószínűbb, hogy alkalmazni fogja őket a jövőben. Ez a hipotézisem bebizonyosodott a válaszadások alapján, mivel a kitöltők 60%-a párat alkalmazna, már ez is azt jelenti, hogy alkalmazni fognak valamilyen technikát a jövőben, az a tény pedig, hogy a kitöltők 37%-a mindenképpen fog alkalmazni valamilyen technikát csak még tovább bizonyítja hipotézisemet. A 3%-os arány azoknál, akik nem alkalmaznának egy technikát sem nem számottevő a 97%-os arányhoz képest. Ebből arra a következtetésre jutottam, hogy azok az emberek, akik még nem ismerték az önmotivációs és önszabályozási technikákat és csak most ismerik meg, azok a jövőben nagy valószínűséggel alkalmazni fogják munkájukban és a szakmai fejlődésükben.

Véleményem szerint az önmotivációs és önszabályozási technikák kutatása kulcsfontosságú annak megértéséhez, hogyan lehet javítani az egyének teljesítményét és hatékonyságát a szakmai életben. Néhány javaslat a kutatás témájában:

Hatékony technikák az önmotivációra: Vizsgáljuk meg a különböző önmotivációs módszerek hatékonyságát különböző szakmákban vagy kontextusokban. Pl. hogyan befolyásolja az egyének motivációját a célkitűzés, a belső ösztönzés, vagy az inspirációforrások.

Az önszabályozás módszereinek hatása: Tanulmányozzuk az önszabályozás különböző módszereinek hatását a teljesítményre és hatékonyságra. Pl. hogyan segíthet az időmenedzsment vagy a belső kontroll az egyén munkavégzésének javításában.

Technikák és egyéni preferenciák: Vizsgáljuk meg az egyének preferenciáit és az adott személyiségtípusokhoz való alkalmazkodást az önmotivációs és önszabályozási technikák kapcsán. Pl. mely módszerek működnek hatékonyabban a különböző típusú személyiségek esetében.

Munkahelyi kontextus és alkalmazhatóság: Értékeljük ki az önmotivációs és önszabályozási módszerek alkalmazhatóságát a munkahelyi környezetben. Pl. hogyan lehet ezeket a technikákat beépíteni a vezetési stratégiákba vagy a vállalati kultúrába.

Technológiák és segédeszközök szerepe: Vizsgáljuk meg, hogyan segíthetnek a technológiai eszközök és alkalmazások az önmotiváció és önszabályozás terén. Pl. milyen mobilalkalmazások vagy szoftverek támogatják ezeket a folyamatokat hatékonyabban.

4. ÖSSZEFOGLALÁS

Szakdolgozatomban az önmotivációs és önszabályozási technikák szerepének a fontosságára próbáltam választ találni. Ezen kívül szakdolgozatom elején számos önmotivációs és önszabályozási technikákra írtam példát és ezeket a példákat jobban kifejtettem. Részletesebben beleástam magamat az önszabályozási technikák világába, számos nagyszerű író műveit dolgoztam fel a szakirodalmi feldolgozásom keretein belül, mint például Francesco Cirillo „The Pomodore Technique” című könyvét, mely a Pomodore technika sajátosságairól és annak használatáról beszél. Vagy Brian Tracy könyve, az „Eat The Frog!”, amely a legnehezebb feladatok elkezdésére ösztönöz minket. Végül szakirodalmi feldolgozásomat David Allen „Intézz el mindent!” (Getting Things Done (GTD)) című könyvének elemzésével fejeztem be, mely véleményem szerint az egyik leghasznosabb önszabályozási technika, melyet valaki fel tud használni, ha szakmai életében szeretne további fejlődést elérni. Persze ezen kívül a másik négy említett önmotivációs technika is nagyon hasznos tud lenni. (Zen Habits, SMART célítűzés, Pomodore technika, Eat The Frog!)

És ennél a pontnál tértem rá a kvalitatív kutatásomra, melyben azt vizsgáltam, hogy az önmotivációs és önszabályozási technikák milyen szerepe van a szakmai életben és a szakmai fejlődésben. Ebben a fejezetben számos a demográfiai kérdések után számos kérdést feltettem az önmotivációs és önszabályozási technikák ismertségét illetően, valamint azok hatékonyságára is kérdéseket tettem fel. Ezek után összefüggést próbáltam keresni azzal kapcsolatban, hogy akik ismernek bármilyen önszabályozási technikát, azoknak milyen jellegű karriercéljai vannak. Valamint hipotéziseimmel arra próbáltam választ keresni, hogy az önmotivációs és önszabályozási technikák milyen szerepet játszanak az emberek produktivitásában a szakmai életükön belül. Utolsó hipotézisem választ keresve, miszerint, ha valaki megismeri az önmotivációs technikákat és önszabályozási technikákat, annál az illetőnél valószínűbb, hogy alkalmazni is fogja őket a jövőben, választ találtam. Kutatásommal sikeresen választ tudtam találni hipotéziseimre, mind a három hipotézis igaz volt a kérdőív alapján. Ez persze nem jelenti azt, hogy további kutatásokkal más eredmény nem jöhet ki a témával kapcsolatban. Viszont ebben a kutatásban, mely 100 kitöltő választ tartalmazta, ezek az eredmények jöttek ki.

IRODALOMJEGYZÉK

- [1] V. Győrffy , „Gypszichologia,” Kertváros Pszichológia Rendelő, 18 08 2022. [Online]. Available: <https://gypszichologia.eu/2022/08/18/mi-az-onmotivacio/>. [Hozzáférés dátuma: 12 12 2023].
- [2] B. Allce, „Psychology Today,” 6 Június 2022. [Online]. Available: <https://www.psychologytoday.com/us/blog/in-practice/202206/12-strategies-how-improve-your-self-control>. [Hozzáférés dátuma: 14 10 2023].
- [3] É. Molnár, „Az önszabályozás értelmezései és elméleti megközelítései,” Szegedi Tudományegyetem Neveléstudományi Intézet MTA-SZTE Képességekutató Csoport, Szeged, 2009.
- [4] M. Dolhai, „Hogyan befolyásolja a férfiasság a mentális problémákkal kapcsolatos segítségkérést?,” *Egészségfejlesztés*, %1. kötet3., pp. 55-56, 2021.
- [5] V. Zábó, A. Oláh és A. Vargha, „Áttekintés a lelki jóllét és a mentális egészség modelljeiről és mérőeszközeiről,” Eötvös Loránd Tudományegyetem pszichológiai Doktori Iskola, Budapest, 2022.10.26..
- [6] C. James, *Atomi szokások*, Budapest: Guruló Egyetem Kft., 2020.
- [7] F. Cirillo, *The Pomodoro Technique*, San Francisco: Lulu.com, 2006.
- [8] E. D. Új, C. Csukonyi, B. Őrsi és B. Kiss, „A célkitűzés hatása az utánpótlás korú kosárlabdázók fejleszthetőségére a kontrollhely és motiváció forrásának tükrében,” *Stadium - Hungarian Journal of Sport Sciences*, Debrecen, 2021.
- [9] T. Brian, *Eat That Frog!*, San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2007.
- [10] D. Allen, *Intézz el mindent! - A stresszmentes eredményesség művészete*, Budapest: Bagolyvár Könyvkiadó, 2005.
- [11] L. Babauta, *Zen Habits*, Davis: Pipe Dreams Publishing, 2014.

TARTALMI KIVONAT

A szakdolgozat fő témája az önmotivációs technikák és az önszabályozási technikák vizsgálata a szakmai életben. Célja, hogy kiderítse az önmotivációs és önszabályozási technikák hatékonyságát az emberek szakmai fejlődésében és karrierjében. Ennek a célnak az eléréséhez egy kvalitatív kutatás lett alkalmazva a szakdolgozatban, melyet nagyrészt az Y és Z-generációban lévő emberek töltöttek ki. Ezen kívül a szakdolgozat szakirodalmi feldolgozáson keresztül megvizsgál három önszabályozási technikával foglalkozó könyvet, hogy nagyobb rálátást adjon specifikusan ezekre az adott önszabályozási technikákra és arra, hogy ezek a technikák hogyan lehetnek hatékonyak olyan emberek számára, akik szeretnék szakmai életükben fejlődést elérni. Három hipotézist tartalmaz a szakdolgozat, melyek a kvalitatív kutatáson keresztül megválaszolásra kerültek. Kvalitatív kutatásom végén arra a következtetésre jutottam, hogy az önmotivációs technikák és az önszabályozási technikák összességében pozitív hatással vannak az emberek szakmai fejlődésére és ezáltal érdemes őket beiktatnia azoknak, akik változást szeretnék elérni pozitív irányban.

The main topic of this thesis is the study of self-motivation and self-regulation techniques in professional life. Its aim is to find out the effectiveness of self-motivation and self-regulation techniques in people's professional development and career. To achieve this goal, a qualitative survey was used in this thesis, which was largely completed by people in Generation Y and Z. In addition, through a literature review, the thesis examines three books on self-regulation techniques to provide greater insight into the specific nature of these self-regulation techniques and how these techniques can be effective for people who wish to make progress in their professional lives. Three hypotheses are presented in the thesis and were answered through qualitative research. At the end of my qualitative research, I concluded that self-motivation techniques and self-regulation techniques have an overall positive impact on people's professional development and are therefore worthwhile to implement for those who want to make changes in a positive direction.