



ÓBUDAI EGYETEM

Keleti Károly Gazdasági Kar
Vállalkozásfejlesztés és Infokommunikációs Intézet

SZAKDOLGOZAT

*Önmotivációs technikák és az önszabályozás
szerepének vizsgálata a szakmai fejlődésben*

ÓE-KGK
2023

Hallgató neve:
Hallgató törzskönyvi száma:

Futaki Máté
T008068/FI12904/G



ÓBUDAI EGYETEM
ÓBUDA UNIVERSITY

Óbuda Egyetem
Keleti Károly Gazdasági Kar
Vállalkozásfejlesztés és Infokommunikációs Intézet

SZAKDOLGOZAT FELADATLAP

Hallgató neve: Futaki Máté

Szaktervezési szám: [REDACTED]

Törzskönyvi száma: T008068/F112904/G

Neptun kódja: [REDACTED]

Szak: Gazdálkodási és menedzsment (BA)

Specializáció: Vezetőképző 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 a motivációról, illetve az önszabályozásról, figyelembe véve a különböző generációk szokásait!
2. Végezzen primer kutatást generációkra bontva a szokásokról, ismeretekről!
3. Tegyen javaslatokat, hogyan lehetne javítani a motivációt, illetve az önszabályozást különböző élethelyzetekben!
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 szaktervezési szám: Nem tilkos.

Kiadva: Budapest, 2023. 10. 31.



[Signature]
Intézetigazgató

A dolgozatot beadásra alkalmasnak találom.

[Signature]
belső konzulens

külső konzulens



ÓBUDAI EGYETEM

Keleti Károly Gazdasági Kar



ÓBUDAI EGYETEM

Keleti Károly Gazdasági Kar

HALLGATÓI NYILATKOZAT

Alulírott Futaki Máté (Neptunkód: [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. 10.

Futaki Máté

hallgató aláírása

TARTALOMJEGYZÉK

1.	BEVEZETÉS	8
1.1.	Témaválasztás indoklása	9
1.2.	Kutatási módszertan	9
1.3.	Kutatási célok.....	10
1.4.	Kutatási hipotézisek	11
2.	A MOTIVÁCIÓ.....	12
2.1.	Motiváció elősegítése	14
2.2.	Motiváció gyakorlása	16
2.3.	Motiváció funkciókra bontása.....	18
2.4.	Motiváció szerepe a szakmai fejlődésben	21
3.	AZ ÖNSZABÁLYOZÁS	22
3.1.	Az önszabályozás tudományos megközelítése.....	22
3.2.	Önszabályozás fontossága gyermekkorban.....	23
3.3.	Önszabályozás a tanulásban.....	25
3.4.	Az önszabályozott tanulás elemei	26
3.5.	Az önszabályozott tanulás elősegítése	28
3.6.	Önszabályozás a viselkedésben.....	29
3.7.	Önszabályozás szerepe a szakmai fejlődésben	30
4.	EMPIRIKUS KUTATÁS	32

5.	JAVASLATTÉTEL	53
6.	HIPOTÉZISEK IGAZOLÁSA, ELVETÉSE	55
7.	ÖSSZEGZÉS	57
8.	TOVÁBBI LEHETSÉGES KUTATÁSI CÉLOK	59
	IRODALOMJEGYZÉK	60
	TARTALMI KIVONAT.....	I
	SUMMARY / ZUSAMMENFASSUNG.....	I

ÁBRAJEGYZÉK

1. ábra - Mennyire fordul elő rendszeresen, hogy tudatosan motiválja magát? (N=440)	32
2. ábra - Melyik tényezőt tartja fontosabbnak? (N=440).....	33
3. ábra - Amennyiben kevesebb pénzt ajánlanának érte, akkor is folytatná jelenlegi munkáját? (N=440).....	34
4. ábra - Volt már példa arra, hogy kudarc miatt feladott valamit? (N=440)	35
5. ábra - Melyik tényezőt tartja fontosabbnak? (N=423).....	36
6. ábra - Ön szerint van összefüggés a motiváltság és a sikerek elérése között? (N=440)	37
7. ábra - Fontos lenne-e fiatal korban tanulni motivációs és önszabályozós eszközökről? (N=440).....	38
8. ábra - Mennyire fordul elő rendszeresen, hogy tudatosan motiválja magát? (N=440)	39
9. ábra - Volt már arra példa élete során, hogy tudatosan motiválta magát a jobb teljesítmény elérése érdekében? (N=440).....	40
10. ábra - Volt-e már arra példa, hogy kudarc miatt adott fel valamit? (N=440)	41
11. ábra - Melyik motivációs eszközt tartja a leghatásosabbnak az alábbiak közül? (N=440).....	42
12. ábra Melyik motivációs eszközt tartja a leghatásosabbnak az alábbiak közül? (N=440)	42
13. ábra - 1-től 5-ig mennyire tartja befolyásoló tényezőnek a motivációt a mindennapokban? (N=440)	43

14. ábra - Ha felajánlanának Önnek egy olyan mentorprogramot, ahol fizetik a képzési időszakot és arról tanulhat, amit szíve szerint a legjobban csinálna, élne a lehetőséggel? (N=440).....	44
15. ábra - Melyik tényezőt tartja fontosabbnak? (N=440).....	45
16. ábra - Melyik tényezőt tartja fontosabbnak? (N=440).....	45
17. ábra - Melyik tényezőt tartja fontosabbnak? (N=440).....	46
18. ábra - Amennyiben kevesebb pénzt ajánlanának érte, akkor is folytatná jelenlegi munkáját? (N=440).....	47
19. ábra - Keveredett már önkontroll hiányából fakadóan vitás helyzetbe? (N=440)....	48
20. ábra - Mit gondol, melyik időszakban fontos nagy hangsúlyt fektetni az önszabályozás gyakorlására? (N=440)	49
21. ábra - 1-től 5-ig mennyire tartja fontosnak rendszer kiépítését a mindennapokban? (N=440).....	50
22. ábra - Mennyire tartja fontosnak a jutalmazást egy elvégzett feladat után? (N=440)	51
23. ábra - Mennyire tartja fontosnak a jutalmazást egy elvégzett feladat után? (N=440)	52
24. ábra - Hipotézisek igazolása, elvetése	56

1. BEVEZETÉS

Az embereket a mindennapokban rengeteg különböző inger éri, amelyek befolyásolják tetteiket, illetve a dolgokhoz való hozzáállásukat. Célom a szakdolgozat elkészítésével az, hogy jobban átláthatóvá váljon, mi is ösztönzi a legjobban az embereket mindennap arra, hogy újra és újra kitartóan helyt álljanak a munkahelyükön, illetve mi az, ami fejlődésre buzdítja őket. Amennyiben ezeket tudjuk, tudatosan beépíthetjük ezeket a tényezőket a mindennapjainkba és ezáltal sokkal többet ki lehet hozni egy nappól, mint általában. Sajnálatos módon sok olyan esettel találkozhattunk már, hogy végignéztük azt, ahogyan egy ismerősünk kiég a munkájában, érdekvesztetté válik, vagy esetleg olyan fajta negatív jellemváltozáson megy keresztül, ami a nem megfelelő hozzáállásból és elégedetlenségből fakad. Ha megtaláljuk a hivatásunknak az értelmét, és célokat határozunk meg a saját pályánkon, teljesen más lesz az élethez való hozzáállásunk. Mivel tudjuk, hogy minden ember más, sajnos nincs olyan általánosnak mondható dolog, ami mindenkit egyformán motivál. Vannak olyan halmazok, ahová sokan tartoznak, de teljesen egységes dolgot nem tudunk meghatározni. Érdekes lehet ebben a témában a generációk közötti különbség. Mint ahogyan az élet minden területén, úgy itt is megfigyelhetőek eltérések, hogy bizonyos kor fölött/alatt másképp viselkedik az ember, így érdemes erről az oldalról is megközelíteni a témát. Ez azért is lehet érdekes, mert így képet kaphatunk arról is, hogy mi az tényező, ami egy pályakezdőt hajt, illetve mi tartja fent a folyamatos tenni akarást egy évek óta a munka világában élő felnőtt számára. Tulajdonképpen általánosságban elmondható, hogy az életben semmi sem működhet megfelelő motiváció nélkül. Ebből kifolyólag szeretném megvizsgálni, hogy mik azok az eszközök, amelyek a legtöbb embert mozgatják meg. Ahhoz, hogy mi már tudjuk azt, hogy pályakezdőként mivel szeretnék foglalkozni, kellő motivációval a kezdetektől fogva nagyon megkönnyíthetjük a saját dolgunkat. Ha már az egyetemen egy bizonyos irány felé indulunk, akkor később könnyebb lesz fenntartanunk a motivációt, hiszen sikerélmények miatt vágni is fogunk mérföldkövek elérésére, így sikeresebbek tudunk lenni a szakmai életben is. Ezért tartom fontosnak azt, hogy ezt a témakört jobban átvegyem saját magam is, hiszen mindig van hova fejlődni...

1.1. Témaválasztás indoklása

Emlékszem, amikor először átléptem az egyetem kapuját, már akkor átfutott az agyamon, hogy majd, ha odaérek – azaz most –, milyen témában szeretném bővíteni ismereteimet, mely témával foglalkoznék szívesen behatóbban. Az iskolában töltött éveim alatt megfigyeltem, hogy azok a tantárgyak kötötték le a legjobban a figyelmemet, amely valamely mértékben tartalmaz emberi erőforrásmenedzsmentet, vagy valamelyest HR-hez köthető. Így amikor végigolvastam a lehetőségeket szakdolgozati témaként, első nekifutásra sikerült megtalálni azt, amelyben igazán ki tudom magam fejezni, az egyetemi tapasztalataimat is beleértve. Nem véletlen írtam, hogy az egyetemi tapasztalataimat is mindenképp ki szeretném fejezni, mivel a legvégső irányt az érdeklődésemben az egyetemnek köszönhetem. Rájöttem, hogy mindenben, ami körülvesz minket, megtalálható valamilyen motiváció, azaz célra törekvés, illetve egyfajta rendszer, amely által elérjük a kitűzött célt. Ezért szeretném vizsgálni az önmotivációs technikákat és az önszabályozás szerepét a szakmai fejlődésben.

1.2. Kutatási módszertan

Primer kutatás használatával megadható a fő irány, amelyet követve végigvezethető a dolgozat gondolatmenete. Itt adhatóak meg azok a problémák, illetve hipotézisek, amelyeket körbejárva egy kerek egész tanulmányi munkát kapunk. Tulajdonképpen ezáltal a kutatási módszer által a szerzők a saját kérdéseikre keresik a választ. Ezt alkalmazva könnyedén meghatározható, hogy az egyes fejezetekben milyen témák kerüljenek kidolgozásra. Szükséges a dolgozatban az elméleti rész bemutatása, illetve annak tudományos alátámasztása. Erre a legjobb módszer a szekunder kutatás, amely segítségével már meglévő, elérhető információkat közölnek a szakdolgozat írói. Ezt a módszert alkalmazva kaphatjuk meg a primer kutatásunkban keletkezett kérdéseinkre a választ. Ezt figyelembe véve kijelenthető, hogy egyik kutatás nem létezik a másik nélkül. Népszerű, sőt, szinte kötelező elem a kvantitatív kutatás. Leegyszerűsítve, ennek a módszernek a lényege a közvélemény kutatás. Segítségével a primer kutatásunkban keletkezett hipotéziseinkre kapunk számszerű információkat, amelyekkel alátámasztható, vagy épp cáfolható a feltételezés. Munkám során a primer és szekunder kutatások mellett ezt a módszert alkalmaztam.

1.3. Kutatási célok

Maga a motiváció egy kifogyhatatlannak titulálható témakör. Ez elsősorban amiatt van, mert az élet minden területén szükségünk van eltérő mennyiségű és jellegű motivációra. Továbbá az ok, amiért ennyi ember dolgozhatta már fel a témát, az az, amit már fentebb is említettem, hogy az embereket több szempontból is tudjuk csoportosítani. Mivel eltérő az, hogy melyik embert mi motivál a leginkább, így a nézőpontok száma, ami alapján be lehet mutatni ezt a témát, igen magas. Mindezek ellenére a legtöbb tanulmány vagy írás csupán nagyvonalakban, illetve általánosságban prezentálja számunkra a motivációt. Legfőbb célom a szakdolgozat elkészítése során egy feltérképezés, hogy különböző szempontok szerint be kategorizált embereknek mi az az általános hajtóerő, amely a többségüket megmozgatja. Ahogyan említettem is, általánosságokat keresek, így ennek értelmében a tulajdonságok, amik alapján az embereket csoportosítom, azok is általánosnak mondhatóak.

- Különbségek feltárása az alapvető gondolkodásmódban – a motiváció és az önszabályozás tekintetében – az eltérő korosztályok között
- Eltérések vizsgálata hozzáállásban a nemek között a témakör tekintetében
- Egyezőségek feltárása az önmotivációról és önszabályozásról megfogalmazott gondolatokban az eltérő csoportba tartozó emberek között
- Általános nyitottság vizsgálata a motiváció és önkontroll készség elsajátítását tekintve

1.4. Kutatási hipotézisek

- I. Feltételezhető, hogy az idő előrehaladtával, a folyamatos tapasztalat- és élményszerzésből kifolyólag változik a mentalitásunk – a motivációt és az önszabályozást illetően –, ezért a korosztályok között különbségek alakultak ki e tekintetben.
- II. Feltételezhető, hogy a múltban bekövetkezett különböző bánásmód miatt eltérés van a nemek között a két készség tudatos gyakorlását illetően.
- III. Feltételezhető, hogy léteznek egyezőségek a különböző csoport tagjai között az önszabályozásról és az önmotivációról kialakult általános véleményben, mivel a „kialakulási folyamata” ezen képességeknek (szinte) azonos minden esetben.
- IV. Feltételezhető, hogy a jelen korra jellemző egyszerűségekre törekvés miatt az emberekből kikopott a tenni akarás vágya.

2. A MOTIVÁCIÓ

Mit is takar a motiváció fogalma? Ha megkérdezzük egy embert, hogy mit gondol a motivációról, általában a sikerhez társítja ezt a jelzőt. Nem véletlen, hiszen a sikeres emberekről általában az olvasható le, hogy a mindennapjaikban nagyon motiváltak, és pontosan tudják, hogy mit miért csinálnak. Ez a fajta mentalitás vezeti őket újabb és újabb sikerekhez, és egyre több elismeréshez. Ha valakiben megvan az, hogy egész pályafutása alatt fenntartsa a motivációt, az olyan karriert futhat be, amelyet csak elképzelsz. Tökéletes példa erre a sportvilágban David Beckham, aki évről évre, újabbnál újabb, eddig nem is ismert rekordokat döntött meg/állított fel. Konklúzió: ne elégedjünk meg egy mérföldkő elérésével, hiszen sosem tudhatjuk, hogy melyik az utolsó lépcsőfok számunkra.

Most vizsgáljuk meg picit analitikusabban az egészet! Először tisztázzuk, hogy mi is az az önmotiváció¹. A motiváció fogalmát sokan sokféleképpen meghatározták már, a cél azonban közös volt: feltérképezni, mi mozgatja, mi hajtja az embert cselekedetei során. A motivációt vizsgáló szakirodalom leszögezi: paradigmaváltás következett be a motiváció kutatásában. A kutatások ugyanis multidiszciplinárisokká váltak. Ahhoz, hogy megértsük a motivációt, együttesen kell tanulmányozni a személyiséget, a környezetet, továbbá a pedagógiai, pszichológiai, szociológiai és etikai hatásmechanizmusokat.² Kozéki Béla (1980)³ szerint, a motiváció olyan belső feszültség, mely tevékenységre készítet, vagy éppen valami kellemetlent szeretne elkerülni az egyén, illetve valami kíváncsi elérésére ösztönöz. Egyes cselekvésekre óriási energiákat tudunk mozgósítani, másokra viszont nem; a különbség kulcsa a motiváció. Az intrinzik motiváció belső motivációt jelent, mely érdeklődésben, kíváncsiságban nyilvánul meg, eltérően az extrinzik motivációtól, mely külső indítékot feltételez: jutalmat, dicséretet, a büntetéstől

¹ [Hogyan motiváljam magam? - Motivációs eszközök \(egyenisegepites.hu\)](http://egyenisegepites.hu)

² Réthy Endréné (2003): Motiváció, tanulás, tanítás Miért tanulunk jól vagy rosszul?

³ Kozéki Béla (1980): A motiválás és motiváció összefüggéseinek pedagógiai, pszichológiai vizsgálata

való félelmet.⁴ Tulajdonképpen egy belső vágyból fakadó szándék egy bizonyos cél elérése érdekében. Ennek oka lehet külső vagy belső tényező egyaránt, mivel mindkét esetben egy olyan impulzus ér minket, amely arra buzdít, hogy produktívak legyünk. Az önmotiváció, mint tulajdonság, valójában mindenkiben jelen van. Eltérő az, hogy kiben milyen szinten van jelen. Nem mindegy ugyanis, hogy egy adott ember milyen személyiség típusú. Általában a kolerikusok közé tartozók a legmotiváltabbak. Szerencsére, ez a készség javítható, méghozzá tudatossággal. A tudatosságot érdemes alapjáraton is fejlesztenünk életünk során, hiszen nem túl szerencsés valamibe belekezdeni, majd abbahagyni félúton, ezáltal felesleges utat generálva magunknak. Amennyiben van tudatosság, lesz önmotiváció is, ezáltal lesz fejlődés. Megkülönböztetünk külső és belső motivációt. Fontos tudni, hogy egyik nem létezik a másik nélkül. Leegyszerűsítve: belső motiváció nélkül hiába kapunk külső ingereket, nem lesz ránk hatással. Fordítva is igaz: külső támogatás nélkül hiábavaló a belső motiváció, nehezebb lesz fenntartani. Bár tegyük hozzá, ez az eset nem teljesen lehetetlen. Az „önmotiváció” megnevezése alatt egyfajta jellemet értünk, miszerint értékek, belső vágyak és célok irányítják az életünket. A külső körülmények nem váltanak ki reakciót az önmotivált embereknél. Nem aszerint akarnak cselekedni, hogy miképp várják el tőlük, hanem aszerint, hogy ők mit szeretnének elérni, mit szeretnének bizonyítani – nagyon fontos – saját maguknak. Talán ez a jellem teszi az embert nagyon erőssé: ha nem másokhoz hasonlítja magát, hanem önmagánál próbál egyre jobb és jobb lenni. Önmotiváltság eléréséhez szükséges továbbá kitartás és elkötelezettség is. Az emberek többsége csak vár a motiváltság eljövetelére. Azonban ez rossz felfogás, hiszen maga a motiváció ténylegesen nem külsőleg fakad, hanem belsőleg. Bármilyen is váltja ki nálunk a változást, maga az érzés, vagy a gondolat már megvolt bennünk. Arra kellene törekedjünk, hogy a bennünk szunnyadó motivációt valamivel aktivitásba hozzuk. Amint ez megtörténik, a legnehezebb dolgon, az első lépésen már túl is vagyunk. Amikor már elkezdünk valamit, folytatni sokkal egyszerűbb, mint rávenni magunkat a kezdeti első lépésekre. A legerősebb motivációk a legmélyebb vágyainkból fakadnak, ezért célszerű azokat előhívni. Szerencsére léteznek különböző motivációs eszközök, amelyek

⁴ Kósáné Ormai V. – Porkolábné B. K. – Ritoók P. (1984): Neveléslélektani vizsgálatok

segítségével egyszerűbb a mélyben rejlő vágyakat, tenni akarást előhozni. Fontos megemlítenünk azt, hogy az elkövetkezőkben felsorolt dolgok teljes mértékben belső motivációs eszközök. Ez azt jelenti, hogy ezek a praktikák magát a gondolkodásmódot befolyásolják, azaz azt segítik elő, hogy megszokott, nyugodt burkunkból ne féljünk kilépni. Ne feledjük, a sikereinket mindig a komfortzónánkon kívül kell keresnünk.

2.1. Motiváció elősegítése

Lássuk, mivel tudjuk elősegíteni tehát a motiváció dominálását.⁵ Első körben azokról a „gyakorlatokról” szeretnék beszélni, amelyek valamilyen érzékszervünkre hatnak. Talán ezek a legalapvetőbb motivációs eszközök.

Az első nem más, mint a zenehallgatás. Nincs olyan ember a Földön (legalábbis szerintem), akit ne mozgatna meg egy általa kedvelt dal vagy zene hallgatása. Ha szétnézünk a környezetünkben a zenehallgatással kapcsolatban, észrevehetjük, hogy mindenhol jelen van, mint motivációs, vagy hangulatfelelős eszköz. A küzdősportolók egészen a küzdőtérre lépésig zenét hallgatnak, sőt, a mindannyiunk által ismert bevonuló zenéről se feledkezzünk meg, amely nem csak egy látványelem, hanem egy utolsó löket: motivációt is ad. Különböző kutatások kimutatták, hogy a zenehallgatás fejleszti az optimista gondolkodást, az önértékelést és az önbecsülést egyaránt, ezek pedig szorosan kapcsolódnak az ember alapvető viselkedéséhez. Másik oldalról megközelítve, amennyiben van egy ötletünk, és tervezés közben hallgatunk zenét, akkor sokkal magabiztosabban, kockázatvállalóbban állunk a dolgokhoz. Fontos azonban megjegyeznünk azt is, hogy mindig szem előtt kell tartanunk a határokat. A zene hatására olyan felfokozott hangulatba is kerülhetünk, amely hatására elveszíthetjük a tisztánlátásunkat és pont az ellenkezőjét érjük el eme technika alkalmazásával. Érdekes tény, hogy általában a férfiak sokkal hajlamosabbak a kockázatvállalásra a zene hatására, mint a nők.

⁵ [Hogyan motiváljam magam? - Motivációs eszközök \(egyenisegepites.hu\)](http://egyenisegepites.hu)

Egy másik, szintén hasonló kaliberű praktika a filmnézés. Itt fontos kiemelni, hogy nem bármilyen film segíti elő a motivációt. Olyat kell válasszunk, ami az adott hangulatunkhoz köthető, vagy azzal kapcsolatos, ami érdekelt minket, vagy amiben sikereket szeretnénk elérni. Nem érdemes olyan motivációs filmet nézni, amit más ember javasol. Pontosan azért, mert minden ember más, így nincs garantálva, hogy egy olyan film, ami egy másik ember figyelmét lekötötte és elősegítette nála a motivációt, nálunk is ezt fogja okozni. Amennyiben konkrét listára keresünk rá, hogy melyek a fejlődésre ösztönző filmek, akkor is próbáljunk közülük úgy szelektálni, hogy melyek azok, amik a mi érdeklődésünkhöz, vagy épp új ötletünkhöz kapcsolódnak.

Következő motivációs eszköz az olvasás. Ez azért egy nagyon jó praktika, mivel a könyvek olvasása egyszerre több területen is fejleszt minket. Ahogyan haladunk a szavakkal, közben (általában) el is képzeljük azt, így dolgoztatjuk a jobb agyféltekénket. Ha motiváló könyvekről van szó, akkor általában két nagy csoportra tudjuk bontani. Az első nagy réteg a motiváló technikákról szóló írások, a másik pedig az inspiráló történetek halmaza. Plusz pont a könyvek mellett, hogy sokkal tovább tartanak, mint egy zeneszám vagy egy film. Hetekre, vagy akár hónapokra is le tudja kötni az ember figyelmét, illetve az általunk legjobban kedvelt karakter egyfajta példaképpé válik számunkra, így nagyon fontos az, hogy milyen könyvet választunk.

Az eddig említett eszközök segítségével az agyunkat dolgoztatjuk meg, azaz az alapvető mentalitásunkra/beállítottságunkra gyakorolnak nagy hatást. Ezen kívül még bőven léteznek motivációs technikák, amelyek különböző módokon fejlesztik a bennünk rejlő tenni akarást. Megfigyelhető, hogy testmozgás után jobban tudjuk használni az agyunkat. Egy jól megtervezett, nem túlzásba vitt edzés serkentőleg hathat a produktívitasunkra. Nagyon fontos, hogy ne azért építsük be a mozgást a mindennapjainkba, mert kötelezőnek gondoljuk. Amennyiben egy edzés nem esik jól, vagy nincs kedvünk hozzá, könnyen lehet, hogy pont ellenkezőleg fog hatni. A közvéleménnyel ellentétben egy jóleső mozgás nemhogy csökkenti, hanem növeli az energiaszintünket. Az lehetséges, hogy a testünk elfárad, de a lelkünknek és a szellemünket feltölti, így nem véletlen gondolják a sportolást az egyik legjobb motivációs eszköznek. Még egy mellette szóló pont, hogy ezáltal rendszerességet viszünk az életünkben, és egy bizonyos idő után már más dolgokhoz is hasonlóan fogunk viszonyulni.

Köztudott tény, hogy a mindennapjainkban a tudatalattink folyamatosan dolgozik. Ezt alapul véve érdekesebb valami olyan – háttérben szóló – podcasttel, rádióműsorral, vagy bármilyen hanganyaggal lefoglalni, amely éppen a minket foglalkoztató témát dolgozza fel. Nekünk fel sem tűnik, viszont a mentalitásunk szépen ráhangolódik arra, ami épp a háttérben megy. Ha már csak a vonzás törvényét vesszük alapul (azaz pozitívan gondolunk arra a dologra, amit el szeretnénk élni/meg szeretnénk valósítani), akkor végképp nem nyúlhatunk mellé ezzel a technikával. Egy idő után eljuthatunk akár egy olyan mentális szintre, hogy azt érezzük, bármire képesek vagyunk. Tulajdonképpen ez lehetne egy általános igazság is az emberek életében, viszont a többség a saját elméje börtönébe zárja magát, és folyamatosan a pesszimizmus miatt lebeszéli magukat a kezdeményezésről vagy a folytatásról. Ne engedjünk ennek a kísértésnek. Tény, hogy sokkal könnyebb komfortzónán belül tartózkodni, megóvva ezzel magunkat a bukástól és a negatív élményektől, viszont ahogy egy régi mondás is tartja: „aki nem mer, az nem nyer”. Úgy ne várjon el senki sem eredményeket és sikereket, hogy bele sem kezd az adott dologba. Kitartással bármit el tudunk élni, épp emiatt nagyon fontos folyamatosan fejleszteni és fenntartani a motivációnkat. Azonban tény, hogy ez nem mindig egyszerű. Amennyiben valami nehezen megy, és egymás után sok negatív impulzust szerzünk, akkor az is demotiváló lehet; illetve az is, ha valami pont, hogy egyszerűen megy, így belekényelmesedünk, és unalmassá/megszokottá válik. A legegyszerűbben a kitűzött – következő – lépcsőfok meghatározásával tudjuk szabályozni a két véglet közt lévő egyensúlyt. Olyan dolgot határozzunk meg, amely eléréséhez erőfeszítésre van szükségünk, viszont a rendelkezésre álló képességeinkkel abszolválni tudjuk. Ha ezt huzamosabb ideig tartani tudjuk, akkor alapjában véve változik meg a mentalitásunk és a későbbiekben már nem is tudnánk anélkül élni, hogy produktívak legyünk.

2.2. Motiváció gyakorlása

Meg kell említenünk azt is, hogy befolyásoló tényező lehet az, ha a minket körbevevő dolgok nincsenek rendben. Arra kell törekednünk, hogy a közvetlen környezetünkben a helyén legyen minden, így a koncentrációnkat teljes egészében a célunk elérésére tudjuk fordítani. Szerencsénkre arra is léteznek praktikák, hogy hogyan tudjuk a legegyszerűbben a mindennapjaink részévé tenni a fejlődést.

Ahogy már korábban is említettem, a rendszeresség kialakítása elengedhetetlen. Ehhez egy nagyon jó javaslat, ha az általunk kitalált rendszeres tevékenységet mindig egyformán kezdjük el és/vagy fejezzük be. Így el tudjuk érni, hogy ösztönösen végezzük el a feladatot, hiszen az agyunk cselekvéseket kapcsol össze. Ez azt jelenti, hogy mikor hozzáfogunk az előttünk lévő feladatokhoz, elég csak a kezdésre rávenni magunkat, utána a folytatást már lavinaszerűen követik az események, mivel az elménk egymáshoz kötötte és összefüggővé tette a folyamatot.

Fontos szintén a megerősítés és a folyamatos visszajelzés. Minden tettünknek van egy kiváltó oka, hogy miért is csináljuk, mit szeretnénk vele elérni. Amennyiben folyamatosan figyelemmel követjük, hogy a kiindulástól számítva hol tartunk, mennyit fejlődünk, az erősítheti bennünk a tudatot, hogy folytassuk tovább. Épp ezért is jó tanács az – ahogy már említettem –, hogy észszerű és megugorható lépcsőfokokat tűzünk ki magunk elé. A sok apró sikerélmény hatására egyfajta szükséglet alakul ki bennünk, hogy továbbra is részesüljünk a győzelemben. Érdeemes a szakaszokat úgy felosztani, hogy azonos mértékű fejlődési tendenciát mutasson a folyamat, ne akarjunk egyszerre 3 lépcsőfokot ugrani. Nehezebb is, illetve még felkészületlenek is lehetünk. Nem érdemes kockáztatni egy nyeroszériát türelmetlenség és kapzsiság miatt. Meg tudjuk könnyíteni a saját dolgunkat azáltal, ha célként egy olyan dolgot tűzünk ki, amivel kapcsolatban tanúsítunk érdeklődést, vagy épp nagyon szeretjük. Ez segít abban, hogy ne csak kötelezőnek érezzük az elvégzendő feladatot, hanem élvezzük is. Amennyiben valamit szenvedéllyel tudunk csinálni, akkor a tevékenységet nem erőfeszítések árán végezzük el, hanem teljes odaadással és jókedvvel. Ha átlagot nézünk, akkor túlnyomó részben az emberek többsége a pénz miatt szeretne fejlődni, viszont jegyezzük meg, hogy az anyagi helyzetünkön kívül sok más tényező is befolyással lehet az alap közérzetünkre. Tény, hogy a pénz megnyugtató, viszont, ha kizárólag az van fókuszban, akkor el fogjuk felejteni azt, hogy kiélvezzük az élet nyújtotta más, akár apróbb örömeit. Ráadásul, ha az életünkben a munkánkban vagy a vállalkozásunkban való fejlődést/előre haladást tűzzük ki célnak, akkor az magával fogja hozni az anyagi helyzetünk javulását is. Ezzel azt érhetjük el, hogy nem csak egy helyről érkezik pozitív változás, hanem egyszerre többről.

A fent említett praktikák külön-külön, önmagukban elvégezve is már nagy változásokat hozhatnak. Most pedig képzeljük el, mennyire lehet hatékony az, ha egyszerre több

technikát is ötvözzük. Sportolhatunk zenehallgatás közben, olvashatunk, mialatt egy ösztönző podcast szól a háttérben (sokaknak ez zavaró lehet, de amennyiben a fókusz az olvasásra helyezzük, a háttérben szóló hanganyagot meg csak a tudatalattinkra bízunk, akkor az egyensúly a helyén lesz).

2.3. Motiváció funkciókra bontása

Ezen a ponton szeretnék visszakanyarodni. Azért is fontos még tanulmányaink során rájönnünk arra, hogy melyik foglalkozás érdekel minket a legjobban, mert az önmotivációt úgy a legkönnyebb fenntartani, ha folyamatosan érdekel minket az, amit csinálunk, amivel foglalkozunk. Amennyiben csak elvégezni akarjuk a napi/heti/havi munkánkat, akkor sokkal nagyobb a veszély a kiégésre. Ezzel nagyon vigyázni kell, hiszen ha az embernél az előbb említett esemény bekövetkezik, onnan nincs, vagy nagyon nehéz a visszaút. Szépen külön is lehet választani a két dolgot, hiszen a belső motiváció teljes mértékben fejlődésközpontú, azaz ahogy említettem, magunknál akarunk időről időre jobban teljesíteni, míg a külső motiváció feladatközpontú, azaz kiosztott munka elvégzése mielőbb a fő szempont. A belső motivált emberek kihívásokat állítanak maguknak, illetve nagyobb értéket tulajdonítanak az erőfeszítéseiknek és az elért eredményeiknek. A külső motivált emberek inkább jutalmakat akarnak elérni, vagy büntetést elkerülni. Logikusan átgondolva teljesen egyértelmű, melyik verzió a jobb.

Az önmotivációt ⁶ nagyobb területre lehet bontani, melyek önmagukban tulajdonságok, amelyekre jobban figyelve javítható a belső önmotiváció.

Az első elem a kitűzött célokhoz köthető. Elengedhetetlen része ez az önmotivációnak, hiszen, ha nincsenek céljaink, akkor nem fogjuk látni magunk előtt azt, hogy melyik úton kellene haladnunk. Továbbá, ha folyamatosan szem előtt tartjuk a célunkat, akkor sokkal koncentráltabbak tudunk maradni a céljainkig vezető úton. A fókusz fenntartása az egyik alappillére a sikernek, azaz célunk elérésének. Fontos, hogy a kitűzött eredményt saját

⁶ <https://motivatormagazin.hu/onfejlesztes/onmotivacio-a-fejlodesed-kulcsa/>

indíttatásból akarjuk elérni, és ne valamilyen külső hatás miatt. Amennyiben igényünk van a célunk elérésére, sokkal nagyobb erőbedobással fogunk tudni a dolgokhoz állni.

A második elem a pozitív hozzáállás fontossága. Ez a tulajdonság szintén alappillértnek mondható, hiszen, ha csak a bevonzás törvényét vesszük alapul, sokkal több esélyünk van sikert elérni, ha hiszünk magunkban és abban, hogy jó úton haladunk. Ezzel a gondolkodással fejlesztjük a saját önbizalmunkat, különösebb erőfeszítés nélkül. Veszélyes, ha valakinek nincs meg az a fajta egészséges önbizalma, hogy saját magából kinézze és elvárja a sikert. Amennyiben nem bízol saját magadban, már kudarcot is vallottál. Természetesen csupán az, hogy elhiszünk valamit, még nem elég ahhoz, hogy kizárólag ennek segítségével érjük el a célunkat. Ahogy fentebb is említettem, a 4 terület együttesen alkalmazva és fejlesztve fogja adni számunkra az elfogadható belső önmotivációt.

A harmadik elem az energiabeosztás és tervezés. Mint ahogy szakdolgozatom címében is szerepel, az önszabályozás velejárója az önmotivációnak. Fontos, hogy a rendelkezésre álló időnkkel jól gazdálkodjunk. Arra kell törekednünk, hogy kapacitásunknak megfelelően teljes mértékben használjuk ki a lehetőségeinket. Időnk menedzselésénél befolyásoló tényező az energiánk beosztása a különböző feladatokra. Ha véletlen az egyik területen túl sok energiát használunk fel, megnehezítjük a saját dolgunkat a továbbiakban. Feltérképezni és elemezni kell az előforduló lehetőségeket, és számításokat végezni, hogyan tudjuk őket optimalizált energiabeosztással elvégezni. Szintén említésre méltó ennél résznél az, hogy fordítsunk kellő időt kikapcsolódásra. Pusztán alvással nem lehetséges újult erővel nekikezdeni másnap a feladatoknak. Szükségünk van arra, hogy minőségileg kikapcsolódjunk egy hosszú, eredményes nap után. A regeneráció mindig is lényeges volt az élet minden területén. Talán nem teljesen jó tanács, hogy a jól ismert slágert hívjuk segítségül: „8 óra munka, 8 óra pihenés, 8 óra szórakozás”, de arra, hogy támaszpontot nyújtson, tökéletes. Ismerjük ki magunkat, és fedezzük fel, mennyi idő az, mialatt minőségi munkát tudunk végezni, és mennyi idő kikapcsolódás után vagyunk képesek teljes erőbedobással nekikezdeni ismét a feladatunknak.

Utolsó elem nem más, mint a pozitív megerősítés. Fentebb már említettem, hogy a belső motivációnak alap tulajdonságnak kell lenni, de sokkal könnyebb a dolgunk, amennyiben

vannak mellettünk támogató személyek, mentorok, vagy emberek, akikre felnézünk. Ha külső ingerek által is meg tudunk győződni arról, hogy az, amit csinálunk, egy jó dolog, akkor sokkal egyszerűbb lesz saját magunkról is elhinni, hogy képesek vagyunk elérni a célunkat.

Összegzésképpen, leegyszerűsítve, első lépésként az legyen fókuszban, hogy vágy alapú célt határozzunk meg. Jó hír az, hogy az önmotiváció, mint képesség/készség elsajátítható, tanulható. A szerencsésebb embereknek ösztönösen alakul ki. Kutatómunkámban szeretném megtalálni a választ arra, hogy mi alapján lehet bizonyos embertípusokat/csoportokat kategorizálni, és van-e általános beállítottság ezek között az emberek között. Érdeemes összehasonlítani még egy nézőpontot az eddig bemutatottal. Az eddigiekben tudományos szemlélettel vizsgáltuk az önmotivációt. Lássuk, mire jutunk, amennyiben kicsit hétköznapiabb szemmel tekintjük végig⁷.

Amennyiben el kellene osztani a jelenleg aktív karrierépítőket valamilyen szempont szerint, talán a legegyszerűbb úgy tekinteni az egésze, hogy ki meddig jut el. Erről kézzel fogható adataink is vannak. A KSH adatbázisa alapján megfigyelhetjük, hogy 2023 márciusában 4 millió 707 ezer aktív dolgozó⁸ volt Magyarországon, míg az egyéni vállalkozások⁹ száma csupán 576 ezer fő. Mi sem bizonyíthatná jobban nekünk azt, hogy az álmodozó emberek hány százaléka az, aki tesz is a kitűzött céljaiért, és ki a maradék százalék, akik még vagy éppen terveznek, vagy bátorságot gyűjtenek ahhoz, hogy belevágjanak céljaik célbavételéhez. Sajnos annak érdekében, hogy egy ember kiemelkedő tudjon lenni, kimagasló önfegyelmet és koncentrációt kell tanúsítania. Ez azért is nehéz, mert hogyha a siker nem jön magától, akkor változásokat kell elhozni az életünkben annak érdekében, hogy sikereket érjünk el. Mivel változni nehéz, a komfortzónából kilépni szintén nehéz, és ezeket egyszerre kellene véghez vinni, sokan csak maximum a kezdeti fázisig jutnak el, és ott elfogynak. Ha tényleg teljesen hétköznapi

⁷ <https://nagyzsolt.eu/onmotivacios-modszerek/>

⁸ [9.2.1.5. A regisztrált egyéni vállalkozók száma nemzetgazdasági ágak szerint, havonta \(ksh.hu\)](https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/fog/fog2303.html)

⁹ <https://www.ksh.hu/gyorstajekoztatok/fog/fog2303.html>

szemmel nézzük, összehasonlíthatnánk a motivációt az üzemanyaggal. Minden gépnek, járműnek szüksége van valamire, ami előre viszi. A mi életünkben is meg kell találni azt, amellyel azt érezhetjük, hogy értéket közvetítünk az emberek számára. Ha valamit szívből csinálunk, akkor az érződik a minőségén is. Nem véletlenül hívnak sok elismert embert a velük együtt dolgozók megszállottnak.

2.4. Motiváció szerepe a szakmai fejlődésben

A fent említett szakmai, illetve hétköznapi áttekintést követően arra a következtetésre lehet jutni, hogy maga a motiváció nem csupán az egyes szakmában vagy vállalkozásokban van jelen, hanem a mindennapjaink részét képezik. Ugyanakkor könnyű párhuzamot vonni a szakmai fejlődés és a mindennapi motiváció között. Látható, hogy az nem elengedő, ha csak kezdeti löketként alkalmazza valaki a fent említett eszközöket. Az, hogy kinek melyik folyamat kerül nagyobb erőfeszítésébe (elkezdeni valamit, vagy épp folytatni), eltérő lehet. Szerencsére mindkét esetre vannak praktikák, amelyeket alkalmazva a sikerrátánkat a szakmánkban vagy a vállalkozásunkban nagyban megnövelhetünk. Különböző módszerek szolgálnak arra, hogy a vizsgált egyén érdeklődése aktív legyen egy elvégzendő feladat iránt. Zenehallgatással, olvasással, mentor támogatásával és egyéb – egyedenként eltérő – eszközzel nagyban megkönnyíthető az emberek dolga. Amennyiben fenntartani kívánjuk a motivációt, az elméleti elemzést tekintve jobb, ha belső motivációra törekszünk. Mivel a munkahelyen és a vállalkozásokban is a bevétel egyfajta külső motivációként szolgál, így az embereknek arra kell törekedniük, hogy megtalálják a hivatásukban, ami miatt számukra érdemes folytatni azt. Ne azért menjünk be nap mint nap dolgozni, mert muszáj, hanem lássuk meg a szakmánk értelmét, és élvezzük azt. Mint ahogyan nagyon sok dolog az életben, a szakmában is a fejlődés alapköve a hozzáállásunkból fakad. Megfelelő technikák egyidejűleges alkalmazásával nem csak megkönnyíti az ember a saját dolgát, hanem előteremti magának a mérföldkövek megugrásához szükséges eszközöket.

3. AZ ÖNSZABÁLYOZÁS

Életünk során – nyilván valóan – hatalmas szerepe van a fejlődésünket tekintve a gyermekkorban. Ebben az időszakban tanulja meg az ember azokat az alapvető dolgokat, amelyeket a későbbiekben már csak fejlesztenie kell. Ezek közé tartozik a mozgás, a beszéd, az alap beállítottság és gondolkodásmód is. Nem véletlen sorolom ezeket a tényleg alapszükségleteknek mondható tulajdonságokat, hiszen gyermekkorban kezdjük el elsajátítani a dolgozatomban második fontos alappillérét, az önszabályozást is. Először vizsgáljuk meg kicsit hétköznapiabb szemmel nézve, hogy mit is értünk önszabályozás alatt. Tulajdonképpen ez nem más, mint egyfajta önkontroll, amely, mint tudjuk, a gyermekeknél folyamatosan, az idő előrehaladtával fejlődik ki, és folyamatos gyakorlást és tanulást igényel. Sokak szerint a fentebb felsorolt tényezők mellett ez is a legfontosabb képességek egyike, amelyet már nagyon fiatalon jó, ha megtanul az ember.

3.1. Az önszabályozás tudományos megközelítése

VARGHA – KISS (2017) szerint: „Az önszabályozás fogalma a pszichológiában azt a képességünket jelenti, hogy mennyire vagyunk képesek cselekedeteinket a saját akaratumk, belátásunk szerint irányítani. Vajon mitől függ, hogy képesek leszünk-e akaratumk szerint viselkedni, vagyis mennyire vagyunk képesek szabályozni a viselkedésünket? Roy F. Baumeister önszabályozáshoz kapcsolódó erő-modellje az önszabályozás képességéhez egy olyan energiát rendel, amely folyamatosan a rendelkezésünkre áll. Minden olyan esetben, amikor a célunk felé haladva tudatos cselekvést végzünk és szabályozzuk viselkedésünket, ebből az energiából merítünk. Ez az energia azonban véges, és ahhoz, hogy megfelelően lássuk el a mindennapos tevékenységeinket, arra van szükség, hogy ne merítsük le ezt az energiát túlságosan. Minden egyes esetben, amikor a cselekvésünket szabályozzuk, felhasználunk ebből az energiából, és ha ezt az energiát túlságosan kimerítjük, akkor fellép az ego-kimerülés állapota, amelynek az a jellegzetessége, hogy hátráltatja az egyén további sikeres önszabályozását, és sok más következmény mellett céljai elérését is.”¹⁰

¹⁰ [0406.18.2017.010.pdf \(mtak.hu\)](#)

3.2. Önszabályozás fontossága gyermekkorban

Ez az a tulajdonság, amikor egy gyermek már képes irányítani az érzéseit, a saját gondolatait, illetve a viselkedését is. A tanulási folyamat akkor mondható sikeresnek, amikor az előbb felsorolt tényezőket már nemcsak irányítani, hanem adott szituációban (akár nagyon hirtelen) módosítani is képes az adott ember. Gondoljunk csak bele: ha gyermekkorban valami atrocitás éri az embert, akkor általában elragadja a pillanat heve, és nem képes kontrollálni az érzéseit. Ilyenkor fordul elő az, hogy ha egy óvodástól például elveszik a játékát, amivel éppen játszik, akkor vagy sírni kezd, vagy épp nagyon ideges lesz. Képzeljük csak el, mi lenne akkor, ha valaki felnőttkorában, akár már a munkahelyén így viselkedne, ha például nem arra a helyre ültetik le, ahova ő szeretne volna. Épp ezért nagyon fontos fiataalkorban nagy figyelmet fordítani az önszabályozás tanulására és elsajátítására, hiszen ebből fakadóan fogjuk tudni reálisan eldönteni, hogy egy adott helyzetben hogyan kell reagálnunk, mit kell mondanunk, hogyan kell a továbbiakban cselekednünk. A kisbabáknál szinte ösztönből jön az a gondolkodásmód, hogy keresik és ragaszkodnak azokhoz a dolgokhoz, amelyek számukra kielégítőek, és egyértelműen távol szeretnék magukat tartani az olyan dolgoktól, amelyek számukra kellemetlenek. Ahogy haladunk előre korban, úgy már egyre inkább tudatosan kell gyakorolnunk az önfigyelmet. A legjobb módszer erre az, ha tudatosan késleltetjük szükségleteinket, és ezáltal megtanuljuk az ebből fakadó érzelmeinket kontrollálni. Az önszabályozás elsajátításának fontosságát mi sem bizonyítja jobban, mint az, hogy ez is az egyik legfontosabb kritérium abban, hogy egy gyermeket „iskolaéretté” nyilvánítsanak. Egy saját magát kontrollálni képes gyermek sokkal könnyebben illeszkedik be egy új közösségbe, illetve sokkal könnyebben találja meg a közös hangot gyermektársaival, vagy akár a felnőttekkel is. Könnyebben megy neki a konfliktuskezelés, tudatában van annak, hogy elérni kívánt céljaiért erőfeszítéseket kell tennie, illetve talán, ami a legfontosabb, képes rangsorolni a szükségleteit, és ha kell, akkor csúsztatja is azokat. Mindezek persze nem mennek maguktól. Elengedhetetlen egy fejlődésben lévő gyermek számára a szülői támogatás, azaz ahogyan a köznyelvben is szerepel, a nevelés. Természetesen a helyes önszabályozás kialakulása sok időt vesz igénybe. Ez idő alatt a szülőknek maximális figyelemráfordítással kell gyermekük mellett állni. Ez a későbbiekben teljes mértékben kifizetődő lesz, hiszen az az ember, aki már

gyermekként elsajátította a helyes önkontroll képességét, sokkal egyszerűbben és fegyelmezettebben tud a céljai felé haladni.¹¹

Valójában magának az önszabályozásnak két oldala van.¹² Az egyik oldal az, hogy egy konkrét cselekvésben helyt tudunk állni, azaz nem kezdünk bele addig másik feladatba, vagy épp nem veszi el semmi a figyelmünket az adott dologról, amíg az készen nincs. Már ebből is láthatjuk, hogy a motiváció és az önszabályozás mennyire összefügg egymással, hiszen az egy dolog, hogy képesek vagyunk rávenni magunkat, hogy elkezdjünk valamit – ezt okozza a motiváció –, viszont az adott cselekvést jó, ha végig is tudjuk vinni. Ezt természetesen eredményezheti maga a motiváció fenntartása, amelyről már beszéltem, ugyanakkor ez fakadhat a kellő mértékű önszabályozásból. A másik oldala ennek a készségnek az, hogy az elhivatottságunk felül tud kerekedni a kedvünkön, vagy azon, hogy épp mire vágyunk. Bizonyára sok emberrel fordult már elő az, hogy tudatában volt annak, hogy valamit el kellene végezzen, viszont épp a hangulata nem volt olyan, hogy most egyáltalán belekezdjen, vagy ha neki is látott az adott feladatnak, akkor a pillanatnyi kedve/hangulata miatt gyorsan abba is hagyta. Az önszabályozás készségének elsajátításával nem csak egy alap beállítottságra tehetnek szert a gyermekek, hanem képesek lesznek ezáltal előre gondolkodni, számításba venni az előfordulható következményeket, illetve alternatív megoldásokat kitalálni. Az önszabályozás, mint képesség, több tényezőből áll össze:

- Figyelem
- Szervezés
- Önkontroll
- Tervezés
- Emlékezeti stratégia

¹¹ [Az önszabályozás – Mindennapi Fejlesztés – Kreatív Hétköznapiok \(wordpress.com\)](http://www.kreativhethoznapok.wordpress.com)

¹² [Önszabályozás kisgyermekkorban \(azeletmintolyan.hu\)](http://azeletmintolyan.hu)

Ezek a tulajdonságok nem csak a mindennapjainkat könnyíthetik meg, hanem egy gyermek számára a tanulási folyamatban is segítő eszközként szolgálhatnak.¹³

3.3. Önszabályozás a tanulásban

Az önszabályozott tanulás az egyik olyan fogalom, amely felhasználható az emberek tanulásra való nevelésére. Ez az a fogalom – a legtágabb értelemben –, hogy az embereknek meg kell határozniuk saját tanulási céljaikat, és azokat saját maguknak kell követniük, autonómiát és önrendelkezést gyakorolva. Ez a fordítottja annak, amikor a tanár kioszt egy feladatot, és a tanulók csak azért fejezik be, mert ezt követelik tőlük. Az önszabályozott tanulás produktív és önirányított. Az önszabályozott tanulás az, amikor a tanulók maguk határozzák meg a saját tanulási céljaikat, maguk határozzák meg, hogyan érhetik el azokat a legjobban, majd módszeresen és stratégiailag közelítik meg ezeket a célokat, szemben azzal, hogy egy működő modellt kapnak. A hatékony önszabályozott tanuláshoz egyrészt olyan nehéz feladatokra van szükség, amelyek próbára teszik a tanuló önszabályozási képességét, és segítik a problémamegoldás folyamatának irányítását és befolyásolását. Másrészt azonban olyan önmegvalósító énré is szükség van, amely a munkát kihívásnak tekinti, harmadrészt pedig olyan környezetre, amely kellően hatékony. A szociális helyzet változatos környezeti hatásaitól függően a tanulótól változatos szerepek követelhetők meg.¹⁴

Érdemes továbbá azt is megemlíteni, hogy ez a képesség nem csak a magunk, illetve embertársainkkal való viszonyt segíti, hanem a tanuláshoz – mint készség – is nagyban hozzájárul. Például, ha fel kell olvassuk azt a szót, hogy „sárga”, viszont ez pirossal van írva, akkor az agyunknak képesnek kell lennie elvonatkoztatni a leírt szó milyenségétől, a fókuszpontot kizárólag magára a szóra irányítani, és úgy felolvasni azt. Blair 2002-es kutatása azt is prezentálja számunkra, hogy azoknak az első és negyedik osztály közötti tanulóknak, akik már elsajátították az önszabályozás képességét, sokkal könnyebben és

¹³ [Mi az önszabályozás jelentősége a tanulásban? - GAUDEAMUS - keresztény köznevelési portál](#)

¹⁴ <https://www.iskolakultura.hu/index.php/iskolakultura/article/view/19590/19380%C5%B1?fbclid=IwAR1Svlsmk3oWyEzuMhWPZ19othgJNgNVLzH4tsjVGzkBtpRJyLtC3tJaoo>

jobban megy a tanulás. Azt is bebizonyította, hogy ez a készség sokkal nagyobb mértékben befolyásolja ezt, mint a gyermekek IQ szintje. Az önszabályozás kialakulásában hatalmas szerepe van a környezetünknek. Ez azzal kezdődik, hogy először meg kell ismerjünk saját magunkat. Ezt úgy tudjuk a legkönnyebben elérni, hogy először másokkal kerülünk interakcióba – ezáltal visszajelzéseket kapunk saját magunkról –, majd mások szabályozását követve egy idő után mi magunk válunk önszabályozóvá. Amennyiben ez megtörtént, már képesek leszünk (ismerve a saját kvalitásainkat) célokat meghatározni magunkkal szemben, sőt, irányítani és kezelni tudjuk cselekvéseinket, gondolatainkat, illetve érzelmeinket. Abban is segít, hogy képesek legyünk alkalmazkodni az éppen adott környezetünkhöz, mi több, analizálni is tudjuk azt, elősegítve ezzel a megfelelő reakció mutatókat. Egy érdekes gondolat Tari Annamária tollából egy ember tanulmányainak befejezése után következő időszakáról: *„Egyre több „pályakezdő korban” lévő fiatal éli át azt a szorongást, ami valójában a beilleszkedésről és a felnőtté válás megkezdéséről szól. Ami nem betegség, hanem olyan érzelmi állapot, amiben a jövő perspektívái inkább szorongást váltanak ki, mintsem jó érzéseket. Vagyis egy tanulmányai végéhez közeledő ember nem azt éli át, hogy „végre” kiszabadul az iskolapad jelentette kötelekekből, hanem azt, hogy „atyaisten, most mi lesz velem”. Ilyenkor a szülői ház, a lélektanilag gyerekpozíciónak értelmezhető státusz lesz a legfőbb védelem. Vannak ennek konkrét, objektív okai is. Aki arra jön rá, hogy olyan diplomával fog rendelkezni, amely a felvételi időszakhoz képest mégsem rendelkezik piaci értékkel, az elég nehéz helyzetbe kerül. Kezében van ugyanis egy olyan végzettség-képzettség, amit nem díjaz a piac, vagyis nincs elég vagy egyáltalán nincs állás azon a területen.”*¹⁵ Tari (2023).

3.4. Az önszabályozott tanulás elemei

Az önszabályozott tanulás elemzéséhez három összetevő használható: az önszabályozás, a tanulási folyamat szabályozása és a feldolgozás szabályozása. Az önszabályozott tanulásnak ez a felosztása betekintést nyújt a pedagógusok számára abba, hogy hogyan

¹⁵ Tari Annamária (2023): Z generáció

lehet a legjobban támogatni a tanulókat egyedi tanulási céljaik elérésében, és azt is megmutatja, hogyan válhatunk önszabályozottabb tanulókká.

- A feldolgozási módok szabályozása

Az önszabályozott tanulás felé vezető első lépés az, ha a tanulóknak választási lehetőséget biztosítunk a tanulás eszközei és céljai tekintetében. A mi munkapéldánkban a diákok a tanár utasításait követik a feladat elvégzéséhez, de amikor elkezdjük átgondolni, hogy miért tanulunk, elkezdjük megteremteni az önszabályozott tanulás alapjait. Noel Entwistle oktatáskutató a tanulást három különböző célra különíti el, és tanulmánya mindegyik célt tisztázza. A tanulók megpróbálhatnak megérteni egy fogalmat, megismételni vagy megtartani az ismereteket, illetve törekedhetnek a tanulmányi sikerre. Az önszabályozott tanulás célja, hogy a tanulókat rávegye a harmadik tanulási útra – a tanulás a tanulás kedvéért való tanulásra – az első kettő helyett, amely az utasítások követését és a jó jegyek elérését foglalja magában.

- Tanulási folyamat szabályozása

Amikor a tanulók kezükbe veszik saját oktatásuk irányítását, elérik az önszabályozott tanulás következő szakaszát. Ennek másik neve a metakogníció. A kutatások azt mutatják, hogy amikor a pedagógusok vállalják a munkaterhelés nagy részét, és meghatározzák, hogy mi a megfelelő és mi a nem megfelelő a diákjaik számára, a tanulók metakognitív képességei romlanak. A középiskolákban van egy mondás, miszerint az oktatók nem végezték jól a munkájukat, ha a tanítási nap végén kimerültebben hagyják el az épületet, mint a gyerekek. Ezért a pedagógusoknak olyan stratégiákat kell kidolgozniuk, amelyek segítik a tanulókat a metakogníció, vagyis a gondolkodásról való kritikus gondolkodás kihívásokkal teli folyamatában. Emellett a tanulóknak fel kell vállalniuk a kihívást, és kíváncsiaknak kell lenniük arra, hogy egyedi, részben saját maguk által készített óravázlatuk mely elemei működnek és melyek nem. Az agy működésének, a metakogníció alapjainak és a különböző tanulási stílusoknak a megismerése mind segíthet a metakogníció javításában. A metakognitív készségek fejlesztése megköveteli, hogy kíváncsi legyen az egyedi tanulási stílusaira és erősségeire.

- Önszabályozás

A célok kitűzése az utolsó művelet. A tanulóknak el kell kezdeniük saját céljaik meghatározását, majd értékelniük kell a feljük való haladásukat, ha teljes mértékben önszabályozóvá akarnak válni.

3.5. Az önszabályozott tanulás elősegítése

- Gondolkodásmód megváltoztatása

Az önszabályozott tanulás felé vezető első lépés a tanulás okának megváltoztatása. Arra kell törekedni, hogy belső indíttatásból fakadjon a tanulási vágy és nem amiatt, mert egy külső ráhatás kötelezővé teszi azt.

- Különböző tanulási stílusok megismerése

Rengetegféle tanulási módszer létezik: auditív, vizuális, térbeli és kinezetikus. Más-más beállítottság miatt különböző módokon hatnak az emberekre ezek a tanulási módszerek, így az adott embernek saját magának kell kitapasztalnia, hogy számára melyik módszer a legjobb.

- Tanulás működésének megismerése

Javasolt a tanulás elméleti részének áttekintése és annak megértése. Segítség lehet ehhez az, ha olvasunk a kognitív tudományról és pszichológiáról, hogy világossá váljon, hogyan formálunk emlékeket, hogy lehetséges az információk megőrzése, illetve a különböző érzelmek milyen hatással vannak a tanulásra.

- Önvizsgálat

Fontos megvizsgálnunk az eddigi – tanulással kapcsolatos – tapasztalatainkat. Amennyiben elemezzük, hogy melyik tanulásunk során voltunk a legeredményesebbek, akkor épp milyen hangulatban és milyen környezetben voltunk, képesek leszünk ezt lemásolni és megismételni.

- Tanulási partner kijelölése

Ahogy már szó volt róla korábban, a mentor kiválasztása egy tökéletes motivációs eszköz. Nincs ez másképp a tanuláshoz sem. Fontos, hogy erre a szerepre olyan embert jelöljünk ki, akinek adunk is a szavára, illetve maga a mentor hajlandó és képes megmondani számunkra mind az erősségeinket, mind a gyengeségeinket. Szintén volt már róla szó, hogy azáltal, ha mások szabályoznak minket, egy idő után mi is önszabályozóvá válunk.

- SMART célok felállítása

A SMART célok olyan konkrét célok, amelyek mérhetőek, elérhetőek, relevánsak és időhöz kötöttek. Átfordítva: ne egy általános, bő célt határozzunk meg, hanem egy olyat, amelyhez tudunk tartani egy heti ütemtervet, illetve számokkal kifejezhető. Az effajta célok arra is jók, hogy visszajelzést adjanak számunkra, hogy sikerült tartani az eltervezett fejlődési ütemet, vagy nem, ezáltal képesek leszünk vizsgálni a született eredmény okát, illetve változtatni azokon.

„Adj egy halat az embernek, és egy napig lesz mit ennie. Tanítsd meg az embert halászni, és egy életen át lesz mit ennie.”¹⁶

3.6. Önszabályozás a viselkedésben

Csepeli György és Prazsák Gergő könyvében olvashatjuk, hogy az emberi viselkedést az határozza meg, ki hogyan éli az életét. A szerzők úgy fogalmazzak: vannak, akiket a „cselekvő igeragozás” jellemez, és vannak, akiket a „szenvédő igeragozás”.¹⁷ Az emberi viselkedést számos tényező befolyásolja, és a pszichológia számos ágának kutatói számos szempontból vizsgálták és vizsgálják ezeket a hatásokat. Az önellenőrzés és az önszabályozás jelensége az egyik ilyen, a viselkedést befolyásoló pszichológiai folyamat. E jelenség mélyebb megértése segíthet mind saját, mind mások viselkedésének

¹⁶ [9 lépés az önszabályozott tanulás hatékonyabbá tételéhez \(kuponkozmosz.hu\)](https://www.kuponkozmosz.hu)

¹⁷ Csepeli György, Prazsák Gergő (2010): Örök visszatérés? Társadalom az információs korban.

megértésében. Az önellenőrzés fő mutatója az, hogy az ember mennyire figyeli magát, hogy alkalmazkodjon a társadalmi körülményekhez. Valójában a számunkra különleges jelentőséggel bíró közösségekbe való beilleszkedésünket azzal könnyíthetjük meg, ha viselkedésünket a körülményekhez igazítjuk. Az önmonitorozás minden embernél más-más szintű, a spektrum mindkét végén vannak pozitív és negatív jellemzők. Az önkontroll elsődleges mércéje az, hogy az egyének milyen mértékben figyelik meg önmagukat, hogy alkalmazkodjanak a szociális helyzetekhez. Azzal ugyanis, hogy viselkedésünket a helyzethez igazítjuk, megkönnyíthetjük magunk számára a számunkra különleges jelentőséggel bíró társadalmakba való beilleszkedést. Minden ember önmegfigyelési stílusa eltérő, a spektrum ellentétes végpontjain pozitív és negatív vonásokat egyaránt mutat. A kevésbé önmonitorozó emberek jobban tudatában vannak saját szükségleteiknek és jelzéseiknek, úgy érzékelik magukat, mint akik folyamatosan saját értékeiknek megfelelően működnek. Vágyaik és meggyőződéseik szerint cselekszenek. Még ha ez érzéketlennek és a csoportba alkalmatlannak is tűnhet, döntő fontosságú az önismeret és az önkontroll.¹⁸

3.7. Önszabályozás szerepe a szakmai fejlődésben

Mint ahogyan a dolgozatból kiderült, az önszabályozás elsajátítása egy hosszú, tapasztalatgyűjtésekkel teli út. Amennyiben egy ember nem kezd el vele időben foglalkozni, úgy később, amikor már a munka világában kell teljesítményeket generáljon, sokkal nehezebb dolga lesz azokkal szemben, akik már egészen kiskoruktól kezdődően foglalkoznak a témával. Számos párhuzam vonható a mindennapi életben történő önszabályozás, illetve a munka világában történő önkontroll között. Talán a legelső és a legfontosabb dolog az az, hogy képesek legyünk beilleszkedni egy új társaságba. Amennyiben a fent említett készségünk hiánytalan, akkor ez könnyen mehet, azonban, ha nem, az nagymértékben megnehezíti az adott egyén dolgát. Mivel a teljesítmény összhangban van a hangulattal, így kikövetkeztethető, hogy ha a környezet nem megfelelő/nem komfortos az adott ember számára, akkor a teljesítménye sem lesz az

¹⁸ [Az önmonitorozás és az önszabályozás szerepe a viselkedésben - Mindset Pszichológia \(mindsetpszichologia.hu\)](http://mindsetpszichologia.hu)

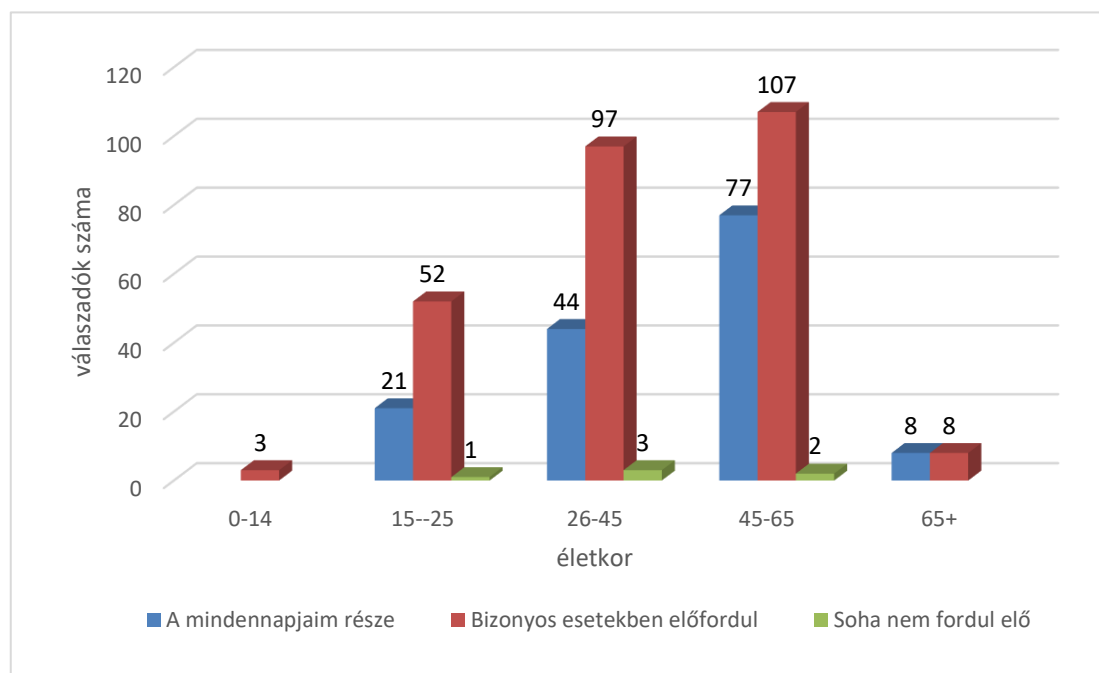
elvárhatóhoz közeli. További fontos szempont még a konfliktuskezelés. Mivel egy munkahelyen az ember (általában) sok másik alkalmazottal együtt dolgozik, így elkerülhetetlenek az esetleges nézeteltérések. Ha ezt konfliktust nem kezelik időben, akkor képes rányomni a bélyegét a munka minőségére az emberek hangulatán keresztül. Amennyiben már fiatalon foglalkozunk az önszabályozó készségünk fejlesztésével, úgy később, a szakmánkon belül könnyebb lesz megoldani, vagy akár elkerülni a vitás helyzeteket. Továbbá, ha a képességnek hála az egyén kontrollálni tudja a viselkedését, az nagyban hozzájárul a munkanapjaiban elé kerülő nehézségek megoldásához. Mivel ennek a készségnek hála számos más tulajdonsága is fejlődik az embernek, így azok az alkalmazottak, akiknek magasabb szinten van az önszabályozó képessége, valószínűleg sokkal kiemelkedőbbek lesznek az eredményei azokkal szemben, akik elhanyagolták a készségnek a fejlesztését.

4. EMPIRIKUS KUTATÁS

A dolgozat kutatás részét tekintve nagy mennyiségű és sokrétű adat gyűlt össze. Összesen 440 ember töltötte ki, amelyből 345 nő (78,4%), 95 pedig férfi (21,6%). Eltérő gondolkodásmód tekintetében a felmérés kitér az életkorra, illetve a lakóhelyek jellegére is (község, város, főváros).

I. Hipotézis

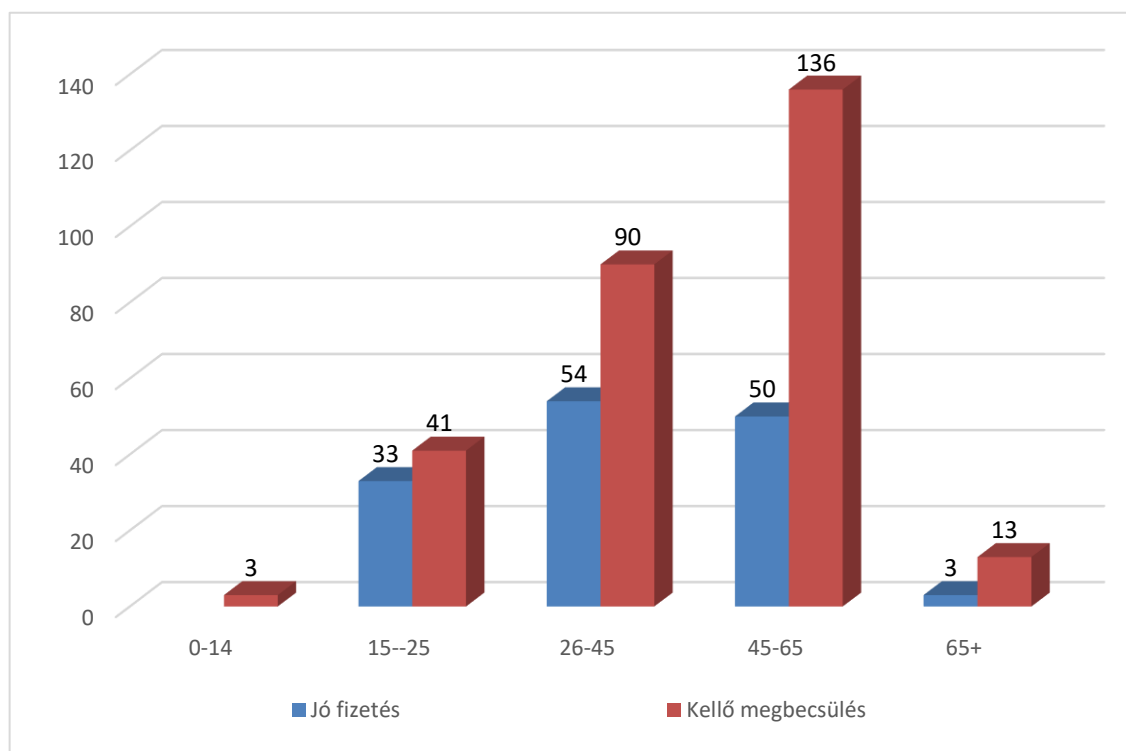
Az első hipotézisem szerint különbségek vannak a korosztályok között az önszabályozáshoz és az önmotivációhoz köthető alapvető mentalitásban. A feltételezésem bebizonyosodott, hiszen ahogyan az 1. ábrán is látjuk, a 15-25, illetve a 26-45 közötti korosztálynál fele-fele arányban figyelhető meg a motiváció rendszeressége közötti különbség, a 45-65 éves közötti korosztálynál pedig már nagyobb mértékben van jelen a mindennapos motiváció. Ebből az a következtetés vonható le, hogy a többit tapasztalt generáció már jobban preferálja mindennapos gyakorlással fenntartani az érdeklődést. Pontosan tudják, hogy az adott munkájuknak mi a célja, és azzal ők maguk mit szeretnének elérni, és ezt hogyan tudják folyamatosan biztosítani.



1. ábra - Mennyire fordul elő rendszeresen, hogy tudatosan motiválja magát?

(N=440)

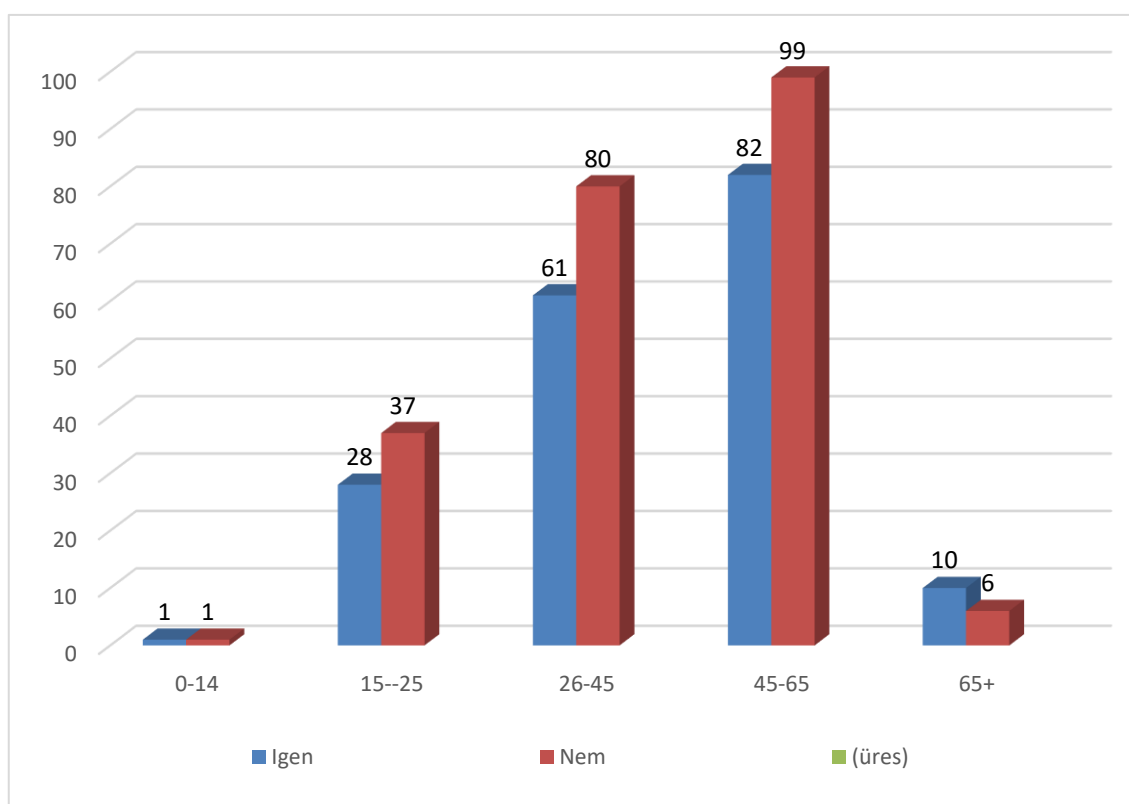
Szintén alátámasztja az első hipotézisemet a 2. ábra is. Ezt a szempontot vizsgálva érdekes adat, hogy arányaiban teljesen eltér a kapott eredmény a 15-25 éves generáció és a náluk idősebbek között. Ugyan a fiatalabb korosztály is inkább a megbecsülést helyezi előtérbe, viszont az idősebbeknél hatalmas különbség van a két tényező eltérése között. Egy pályakezdőnek még nagyobb mértékben befolyásoló tényező a pénz, hiszen élhető körülményeket kell teremtsen magának. Tari Annamária így vélekedik erről a generációról: „Az Y generáció. Ők a mai huszon-harminc évesek.(...) Számukra a siker, a karrier, a karrier, a pénz fogalma elsőrendű fontosságú, mert megtanulták, hogy a fogyasztói társadalomban csak ez visz előre. Már nem „engedelmes munkaerők”, hanem sokszor öntörvényű személyiségek, akiknek a munkahely csak egy a sok közül, amit bármikor meg lehet változtatni.”¹⁹Tari (2010) Viszont az idősebbek számára, akik már birtokolnak bizonyos javakat, jobban előtérbe kerülnek a szellemi dolgok.



2. ábra - Melyik tényezőt tartja fontosabbnak? (N=440)

¹⁹ Tari Annamária (2010): Y generáció - Klinikai pszichológiai jelenségek és társadalomlélektani összefüggések az információs korban

Megerősíti továbbá az első hipotézisemet a 3. ábra is. Abból a kapott eredményből kiindulva, hogy a nyugdíjas, vagy nyugdíj közeli korosztály kevesebb pénzért is folytatná a jelenlegi munkáját, két következtetést vonhatunk le. Elsősorban azt feltételezhetjük, hogy egy ember nagyjából ekkorra találja meg azt a hivatást, amely teljes mértékben kielégíti, vagy épp az is lehet, hogy nyugdíj előtt már nem szívesen váltanának munkát az emberek. Ezt pedig okozhatja az is, hogy ebben a korban már minden anyagi javat megszerzett magának az ember, amit szeretett volna, így kvázi nem mérvadó többet a pénz olyan szinten, mint a fiatalabb generációknál.

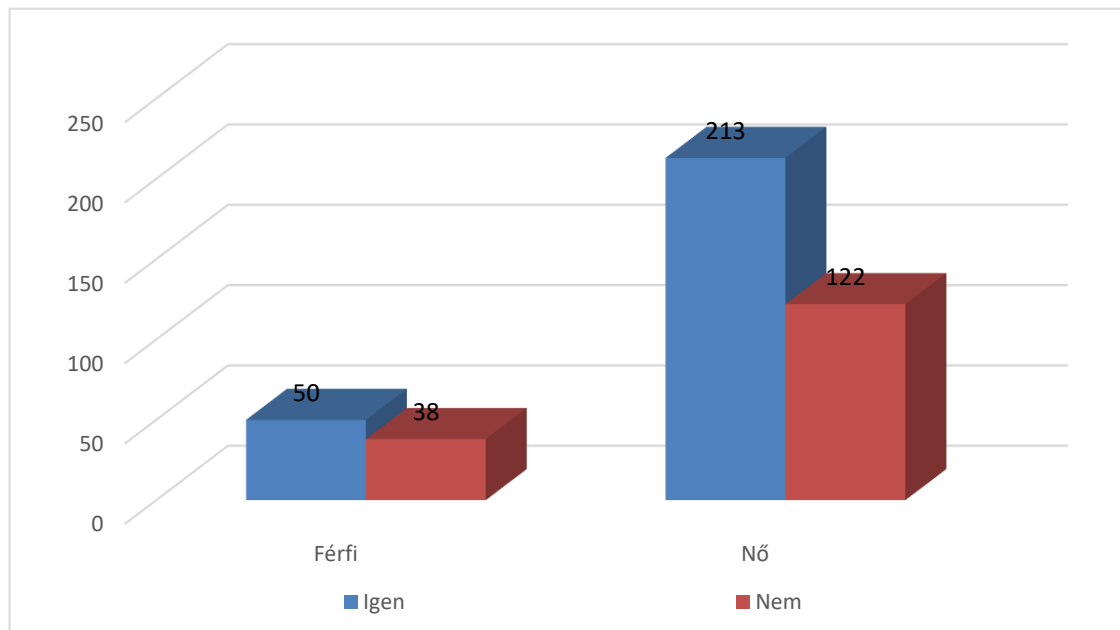


3. ábra - Amennyiben kevesebb pénzt ajánlanának érte, akkor is folytatná jelenlegi munkáját? (N=440)

II. Hipotézis

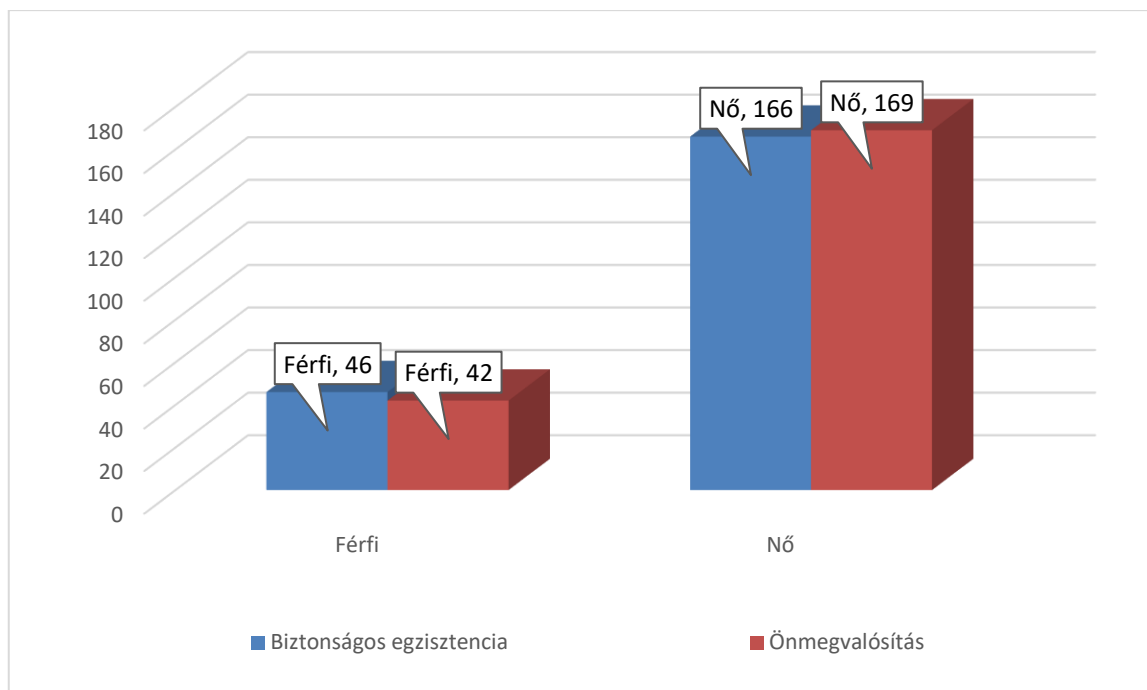
A második hipotézisem szerint a múltban történő eltérő bánásmód miatt eltérés van a nemek között az önmotiváció és az önszabályozás készség tudatos gyakorlását illetően. A negyedik ábra ezt igazolja, mivel a férfiak és nők között ezt a szempontot vizsgálva tapasztalhatunk különbségeket. Férfiaknál szinte azonos arányban alakultak az igen-nem

válaszok, míg a nőknél a kudarcból való érdekesztés sokkal nagyobb differenciával van jelen. Ebből arra következtethetünk, hogy a nők sokkal érzékenyebben reagálnak a munka világában az esetleges negatívumokra, így főnként jobb, ha odafigyelünk erre a különbségre. Ilyenkor jó az, ha az ember birtokában van különböző motiváció-fenntartó eszköznek, amelyek segítenek átvészalni ezt az időszakot. Mivel minden embert más mozgat meg jobban, így lehetetlen egy általános dolgot mondani, ami lehetővé tenné mindenki számára az érdekesztés elkerülését.



4. ábra - Volt már példa arra, hogy kudarc miatt feladott valamit? (N=440)

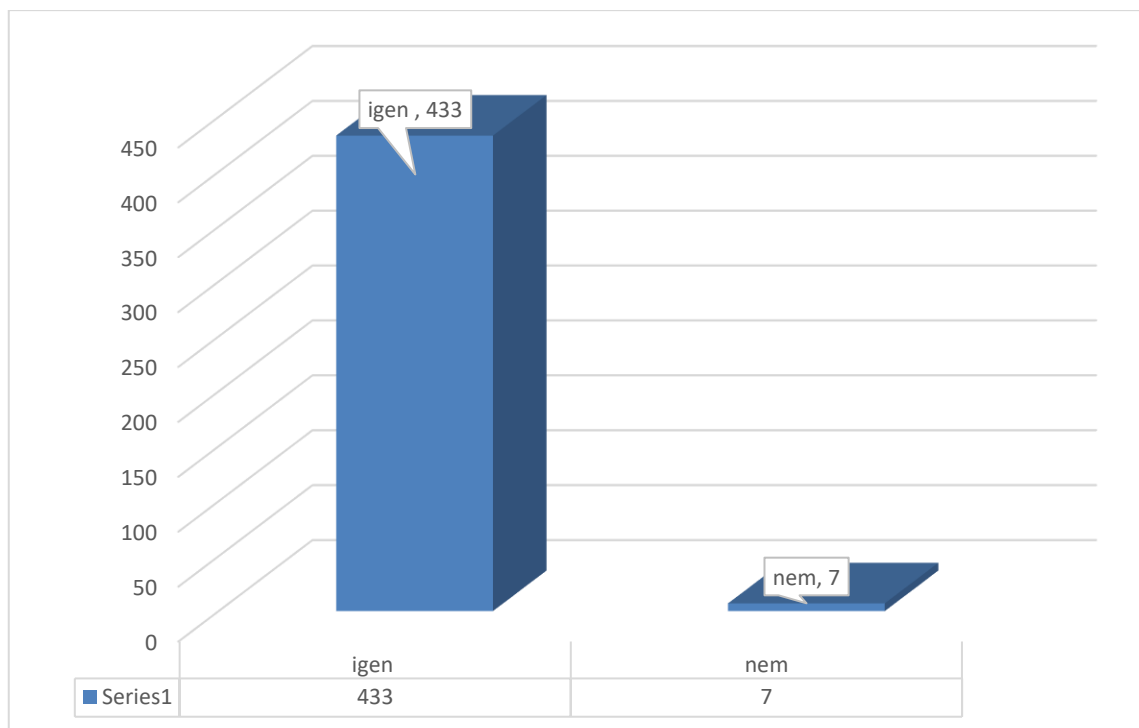
Bizonyítja továbbá második feltételezésem az ötödik ábra is. Ezt a kérdést vizsgálva – ugyan nem nagy mértékben – eltérés tapasztalható szintén a nők és a férfiak között. A nők jobban preferálják az önmegvalósítást, azonban a férfiak inkább a biztonságra és kiszámíthatóságra törekednek. Ez talán abból fakadhat, hogy sajnos a nők éveken keresztül háttérbe voltak szorítva a munka világában és egy általános bizonyítási vágy alakult ki bennük.



5. ábra - Melyik tényezőt tartja fontosabbnak? (N=423)

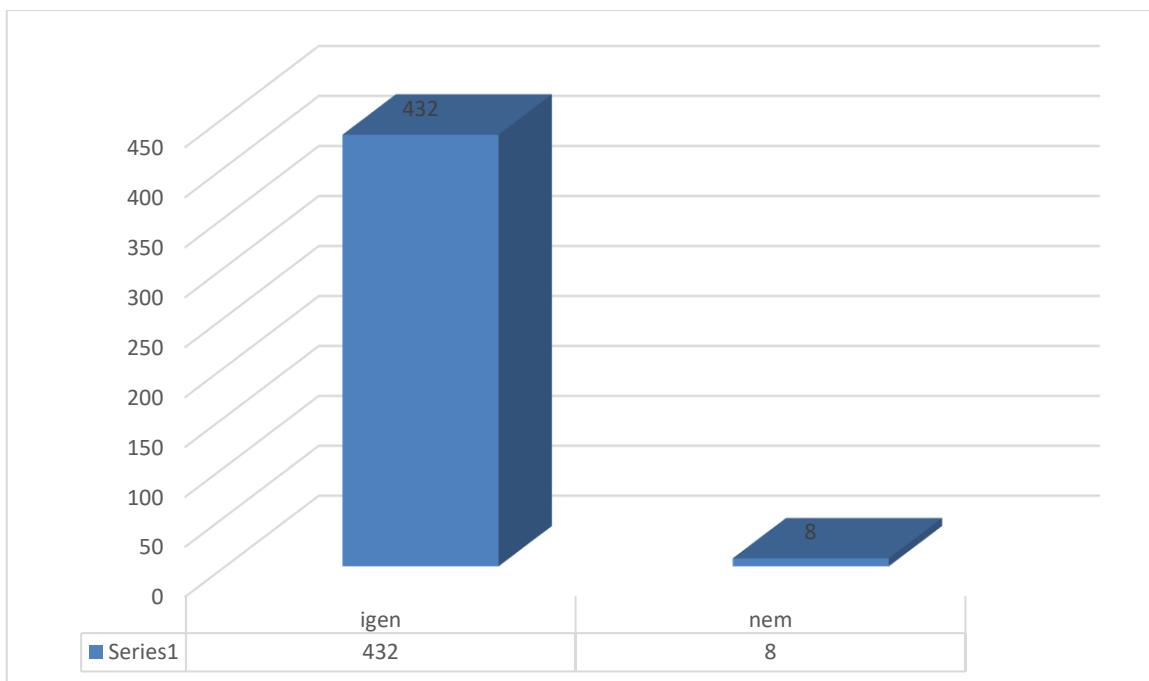
III. Hipotézis

Harmadik hipotézisem szerint léteznek egyezőségek a különböző csoportokban lévő emberek között (általános vélekedést tekintve a már jól ismert két készséget illetően). Tökéletesen igazolja ezt a hatodik ábra, hiszen majdnem teljes egyetértés mutatkozik azt a kérdést vizsgálva, hogy van-e összefüggés a motiváltság és a sikerek elérése között. A válaszadók 98,4%-a, azaz 433 ember gondolja úgy a 440-ből, hogy a motiváció szoros kapcsolatban áll a sikerek elérésével. Ez nem meglepő, hiszen minden eredmény mögött kell lennie egy hajtómotornak, ami miatt megvalósulhatott a kívánt cél. Szakmai sikereket tekintve keresve se találhatnánk erre jobb megoldást, mint a motiváció.



6. ábra - Ön szerint van összefüggés a motiváltság és a sikerek elérése között? (N=440)

Igazolja továbbá a harmadik hipotézisemet a hetedik ábra is, hiszen szintén egyértelmű összhang mutatkozik annak a kérdésnek a megválaszolásában is, hogy fontosnak tartanák-e fiatal korban motivációs és önszabályozós eszközök tanulását, ugyanis a válaszadók 98,2%-a, tehát 432 ember szavazott igennel, és mindössze 8, azaz 1,8% voksolt nemmel. Logikus a gondolatmenet, hiszen hogyha már egészen fiatalon birtokába kerülnének az emberek különböző praktikáknak, amivel a fejlődésüket lennének képesek befolyásolni, az esetben a későbbiekben, amikor már egy munkahelyen vagy vállalkozásban kell bizonyítaniuk, nagyban megkönnyítenék az előrehaladásukat.

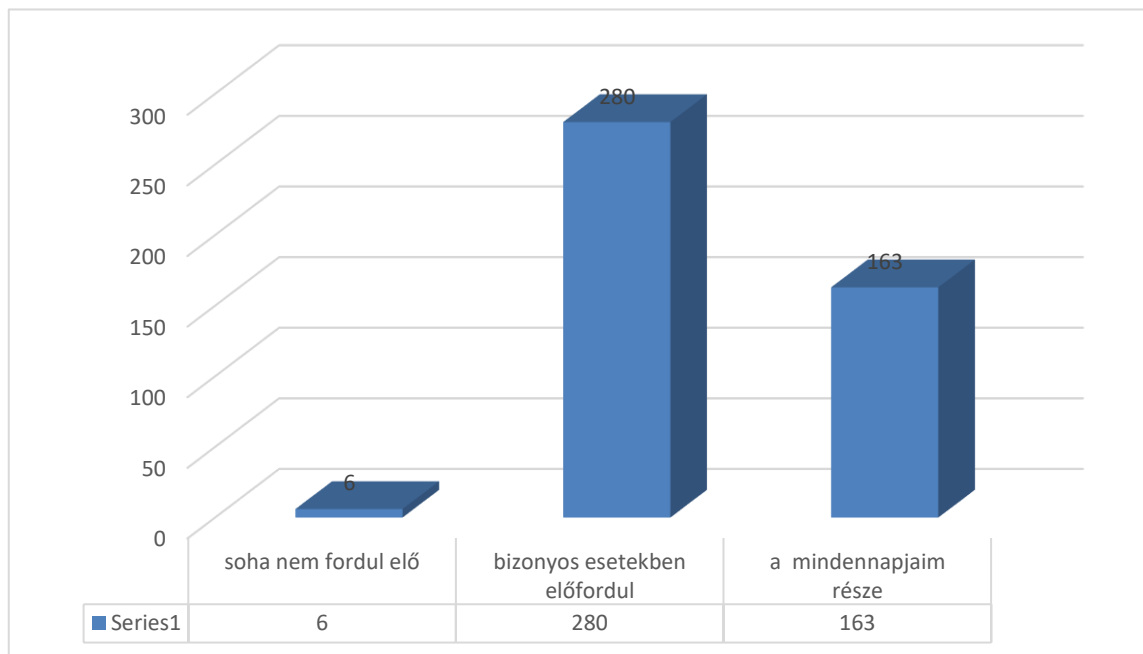


7. ábra - Fontos lenne-e fiatal korban tanulni motivációs és önszabályozós eszközökről? (N=440)

IV. Hipotézis

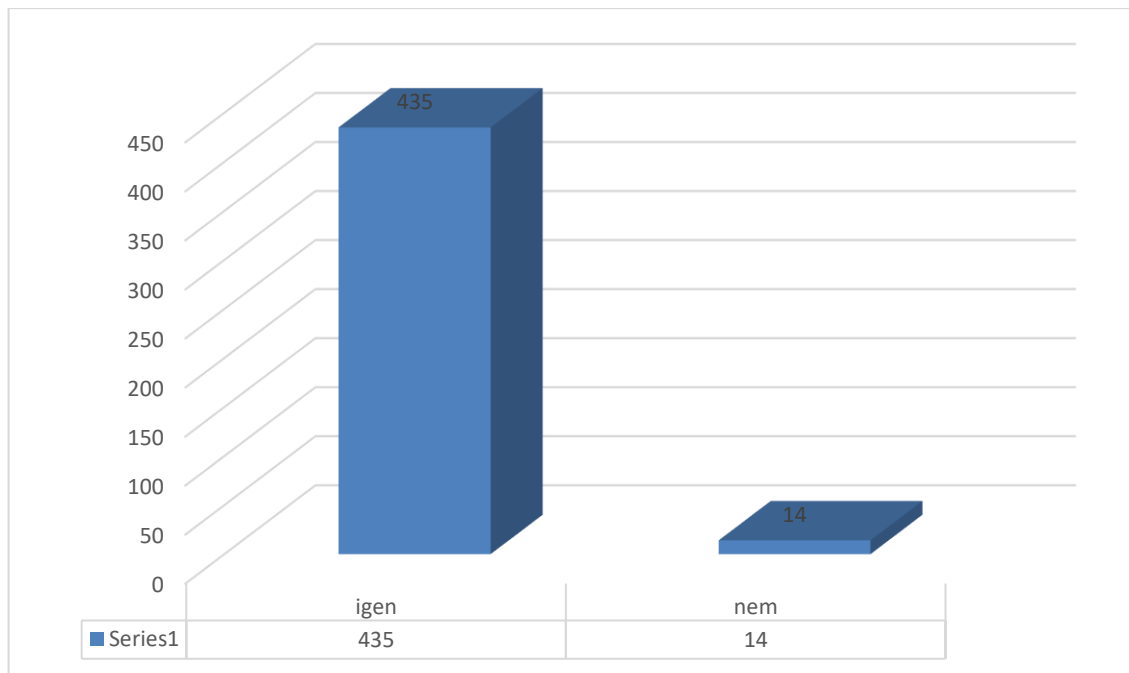
Negyedik hipotézisemben azt fogalmaztam meg, hogy a napjainkat általánosságban az egyszerűsége törekvés jellemzi, emiatt az emberekből kikopott a tenni akarás vágya. A 8. ábra azonban ezt teljes mértékben megcáfolja. Ez jól látszik abból a kimutatásból, hogy kinek milyen rendszerességben van jelen az életében a motiváció. A kitöltők összesen 98,6%-a az, akik rendszeresen motiválják magukat, és csupán 1,4% az, akik egyáltalán nem. Ebből az a következtetés vonható le, hogy az emberek többségében ott szunnyad még a tenni akarás. Az, hogy ki milyen gyakorisággal szokta alkalmazni a motivációt, eltérő. Elmondásuk szerint a válaszadók 35,9% százaléka az, akiknek a mindennapjai részét képezi a motiváció. Egy másik kutatásban érdemes lenne utánanézni annak, hogy ezeknek az embereknek milyen szerepe van a munkahelyükön, vagy épp milyen szinten tart a vállalkozásuk. Fontos megjegyezni, hogy a mindennapi motivációval kárt nem tud tenni az ember. Mivel megfigyelhető, hogy az emberek kevesebb százaléka az, aki mindennap foglalkozik ezzel, kikövetkeztethető, hogy nekik az alapvető beállítottságuk és a hozzáállásuk is más, talán épp kiemelkedő. További 62,7% százalék az, akik csak bizonyos esetekben motiválják magukat. Ez a fajta gondolkodásmód is helytálló lehet, ugyanis az ember – hacsak nincs hozzászokva – nem képes mindig 100%-ot nyújtani.

Időnként, amikor egy-egy munkával teli és teljesítménydús időszak zárul le, nem szabad megelégedni az elért eredmény kiélvezéséről sem. Az esetben, ha teljesítményt teljesítményre halmozunk, és folyamatosan csak az új kihívásokat keressük, sokkal nagyobb az esélye a kiégésnek. Ahogyan a járműveknek is üzemanyagra van szüksége a működéshez, úgy az embereknek is elengedhetetlen a feltöltődés, illetve az újabb feladat előtti erőgyűjtés és tervezés.



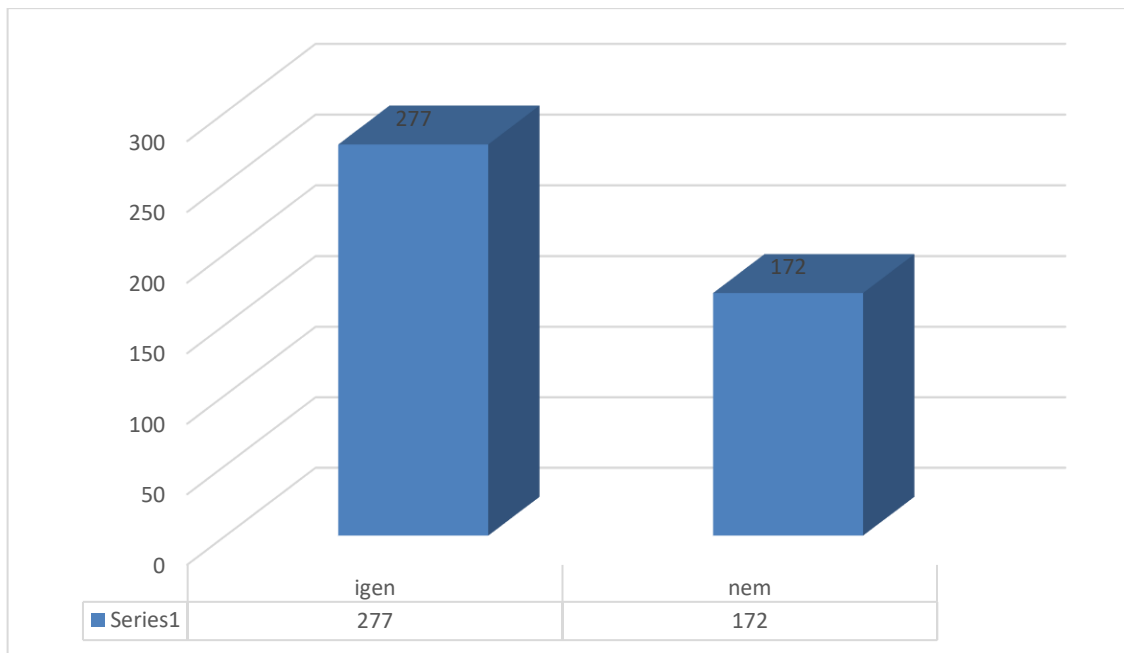
8. ábra - Mennyire fordul elő rendszeresen, hogy tudatosan motiválja magát? (N=440)

A 9. ábrán megfigyelhető, hogy a kitöltők közül szinte kivétel nélkül mindenki találkozott már a motivációval, hiszen a válaszadók 96,8%-a válaszolt igennel arra a kérdésre, hogy „Volt már arra példa élete során, hogy tudatosan motiválta magát a jobb teljesítmény elérése érdekében?”. Ez nem meglepő, hiszen az embereknek a mindennapi tevékenységéhez szükség van bizonyos mértékű motivációra. Nincs ez másképp a szakmai elhivatottságban sem. Ahhoz, hogy valaki előrébb lépjen a munkájában, folyamatosan fenn kell tartania a motivációt és ott kell lebegjen a szeme előtt a kitűzött célnak, ami akár lehet a főnöke elismerése, vagy éppen egy előléptetés is, vállalkozók esetében pedig a soron következő, előre meghatározott mérföldkő.



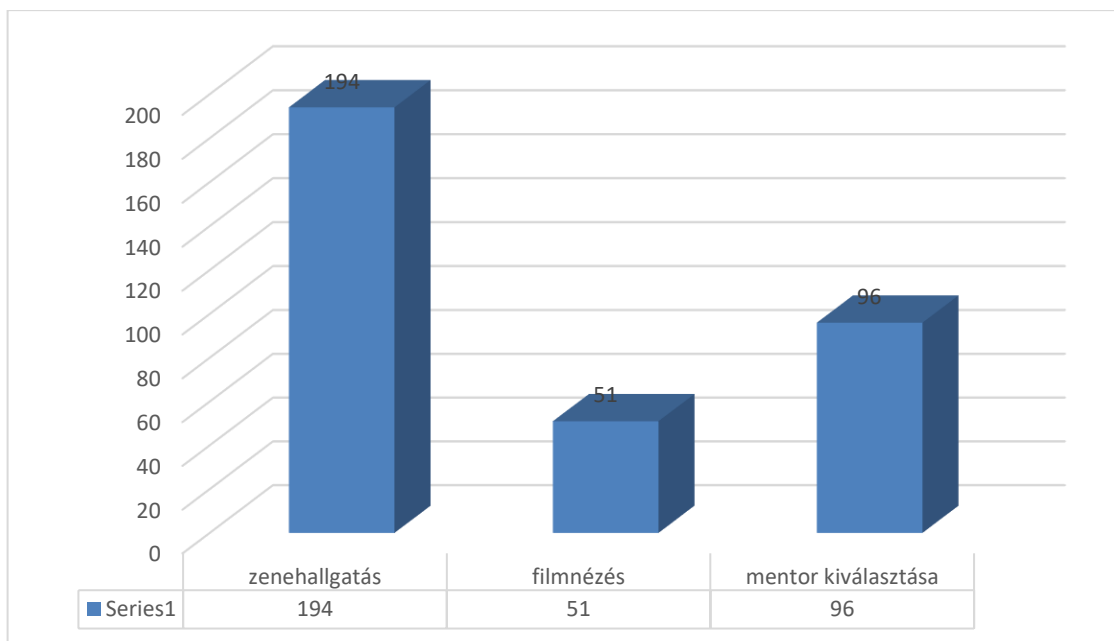
9. ábra - Volt már arra példa élete során, hogy tudatosan motiválta magát a jobb teljesítmény elérése érdekében? (N=440)

Egy munkahelyen vagy vállalkozásnál a teljesítményt eredményekben célszerű mérni. Ez az eredmény lehet a siker vagy épp a kudarc. Érdekes következtetések vonhatóak le a következő megválaszolandó kérdésből, miszerint volt-e már arra példa, hogy kudarc miatt adott fel valamit a vizsgált alany. Az alap feltételezés általánosságban az emberekben az, hogy nagyon sokan az első negatívum után feladják azt, amibe belekezdtek. A 10. ábra szerint a kutatás ezen része igazolja ezt, ugyanis a szavazatot leadók közül 62,3%, szóval 277 ember nyilatkozta azt, hogy volt erre példa. Megnyugtató tény, hogy a kapott eredmény közelebb van az 50%-hoz, mint a 100%-hoz. Szakmai, illetve vállalkozói sikereket tekintve vízvázlasztó lehet az első negatívum megélése. Minden nagy eredményt elért magas pozíciójú ember és sikeres vállalkozó ugyanazt a feltételezést közli, miszerint kezdeti időszakban kudarcokkal teli lehet az út. Ez esetben sem szabad figyelmen kívül hagyni a kitűzött célt és az elérni kívánt mérföldkövet.

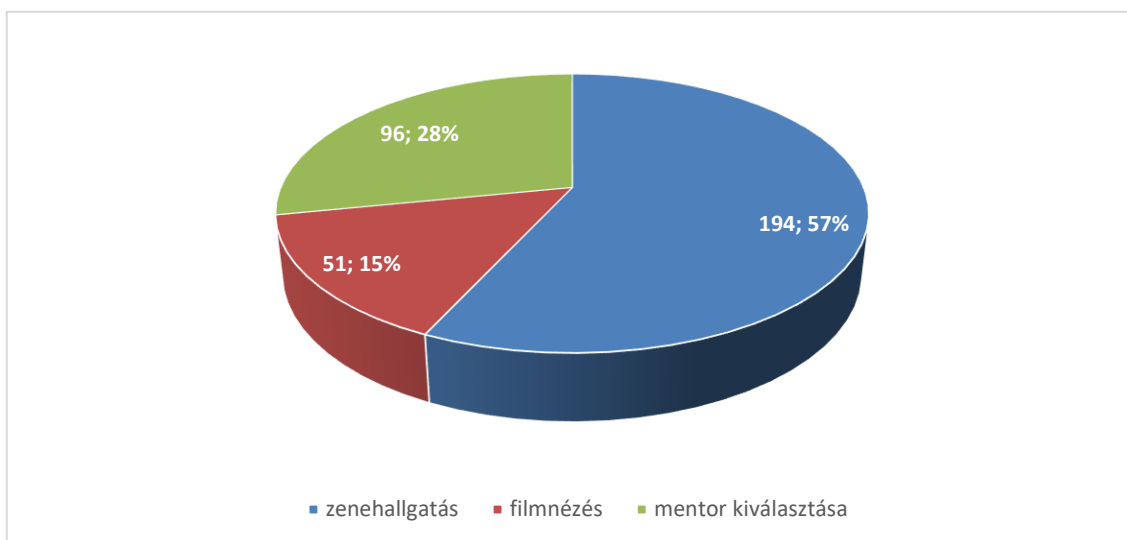


10. ábra - Volt-e már arra példa, hogy kudarc miatt adott fel valamit? (N=440)

Azonban léteznek különböző eszközök, amik bizonyos beállítottságú emberekre azonos módon hatnak. A 11. ábra szemlélteti, hogy a vizsgált alanyok 45,8%-ára a zenehallgatás van a legnagyobb befolyással, ezt követi a mentor kiválasztása 22,6%-kal, majd a filmnézés 12%-kal, de sok azonos szavazat érkezett például az olvasásra is. Ebből a kérdésből a legfontosabb következtetés, amit levonhatunk az az, hogy maga a motiváció minden emberben jelen van, viszont amennyiben egy adott napon nem érzünk magunkban kellő affinitást, úgy bátran merjünk az előbb felsorolt technikákhoz fordulni, hiszen alkalmazva őket rövidesen változást tapasztalhatunk. A kérdőív ezen kérdésénél lehetőségük volt a válaszadók egyéb, saját technikát megadni. A kitöltők 19,7%-a adott meg saját választ. A válaszok között ott szerepelt például a sport, csapatmunka, gondolkozásmód átváltása, belső kommunikáció, elismerés, meditáció és sok más érdekes eszköz.



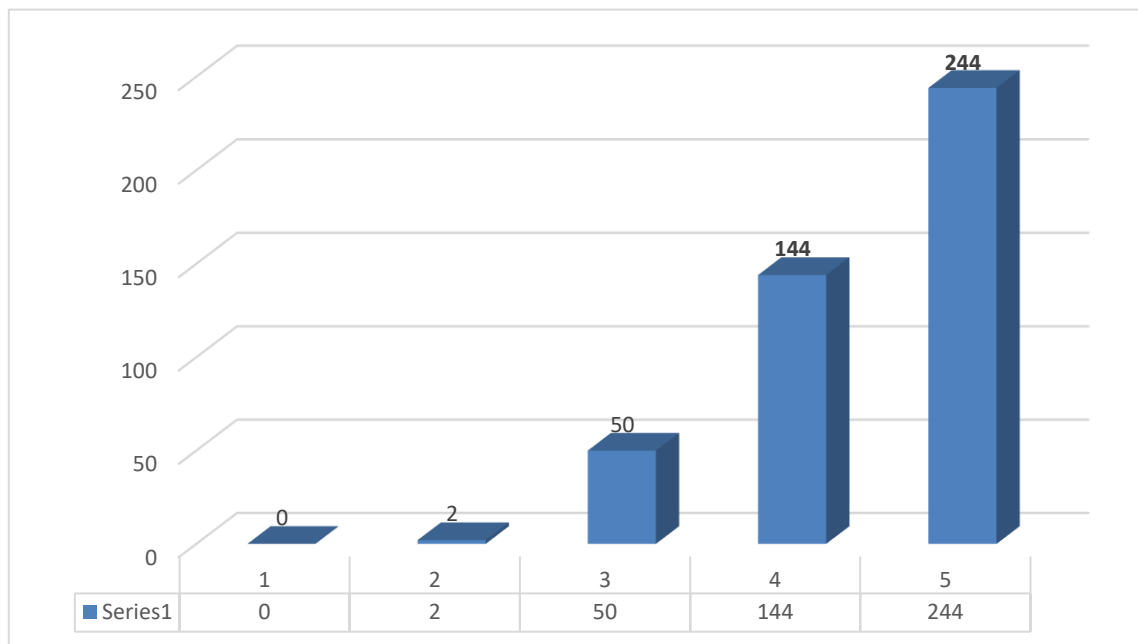
11. ábra - Melyik motivációs eszközt tartja a leghatásosabbnak az alábbiak közül? (N=440)



12. ábra Melyik motivációs eszközt tartja a leghatásosabbnak az alábbiak közül? (N=440)

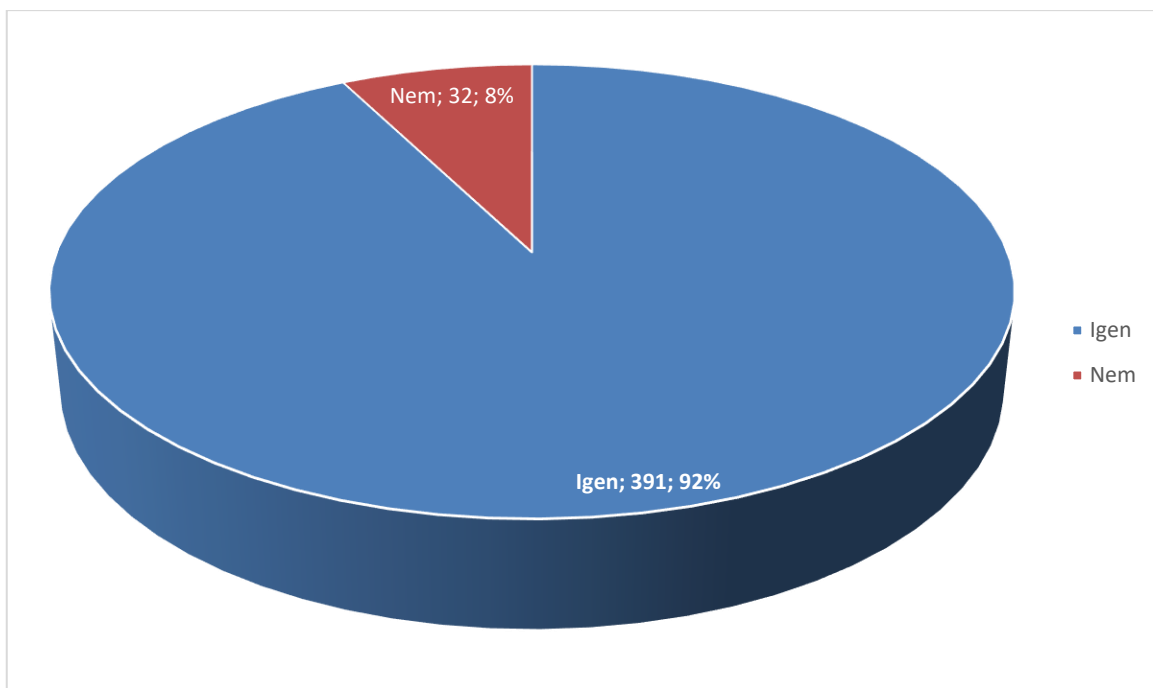
Ezt alátámasztja az a kérdés is, amely azt kutatja, hogy az emberek szerint mekkora mértékben befolyásoló tényező a motiváció a mindennapokban. A kitöltők 55,7%-a, vagyis 244 ember értékelte maximálisan ezt a nézőpontot. Érdekes, hogy egy ember sem szavazott 1-es értékeléssel, és 2-es szintű befolyásoló tényezőnek is csupán két ember titulálta ezt a jelenséget. Az értékelésekben növekvő tendencia figyelhető meg, azaz az egyre magasabb fokú számokra egyre több ember szavazott. 3-as szintre 50,

vagyis 11,6% szavazott, míg 4-esre 144 ember, szóval a kitöltők 32,3%-a kattintott. (13. ábra)



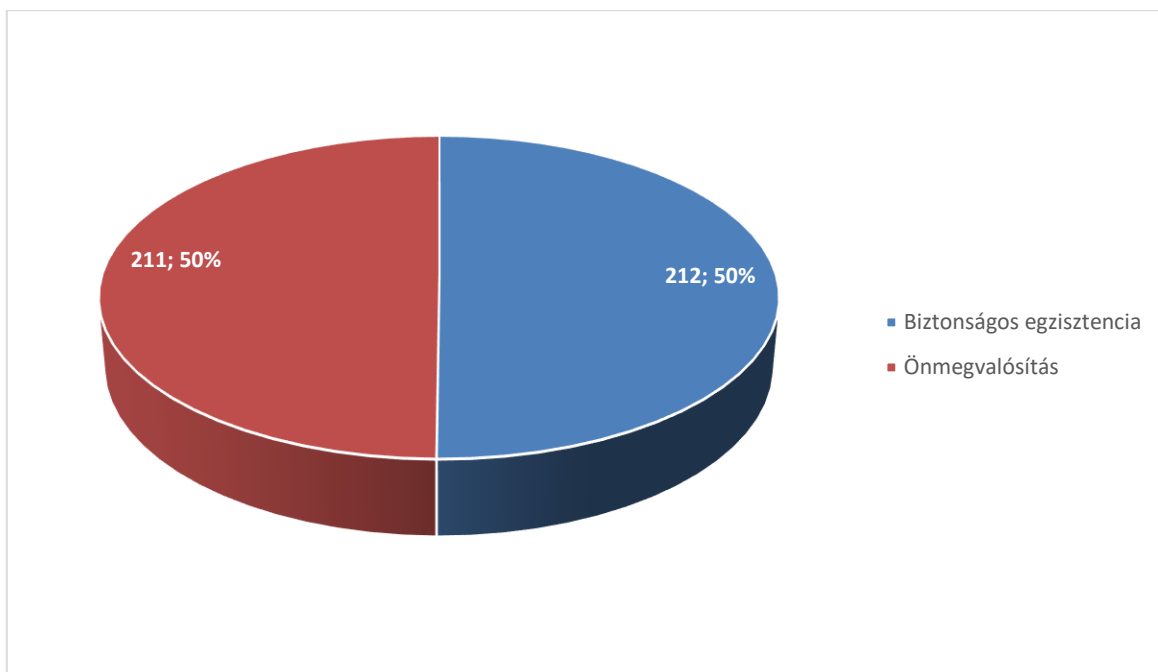
13. ábra - 1-től 5-ig mennyire tartja befolyásoló tényezőnek a motivációt a mindennapokban? (N=440)

A következő kérdésben, miszerint, ha felajánlanának a válaszadónak egy olyan mentorprogramot, ahol fizetik a képzési időszakot és arról tanulhat, amit szíve szerint a legjobban csinálna, élne-e a lehetőséggel, nagy egyetértés született. (14. ábra) A kérdés célja az volt ezáltal, hogy a vizsgált alanyok közül kik azok, akik megfelelő helyen érzik magukat, illetve kik azok, akik szívük szerint váltanának. A válasz várható volt, ugyanakkor az eltérés a két lehetőség között meglepő. A voksolók 92,5% döntene amellett, hogy váltana. Ez azért kétségteljes, mivel egy gépezet is úgy tud csak helyesen működni, ha minden egyes alkatrésze a megfelelő helyen tevékenykedik. Amennyiben egy gondolkodó lény nem érzi magát komfortosan a meglévő helyén, úgy a maximumot sem tudja kihozni magából (vagy csak épp nagyon nehezen). Ahhoz pedig, hogy sikereket érjünk el a szakmánkban, nem csak megfelelően kell végezzük azt, hanem élveznünk is kell, amit csinálunk. Ha már pályaválasztásunk elején olyan hivatást választunk, amely örömmel tölt el, úgy nagyobb mértékben elősegíthető, hogy belső motiváció alakuljon ki bennünk, ami mint tudjuk, sokkal hatásosabb, mint a külső motiváció.



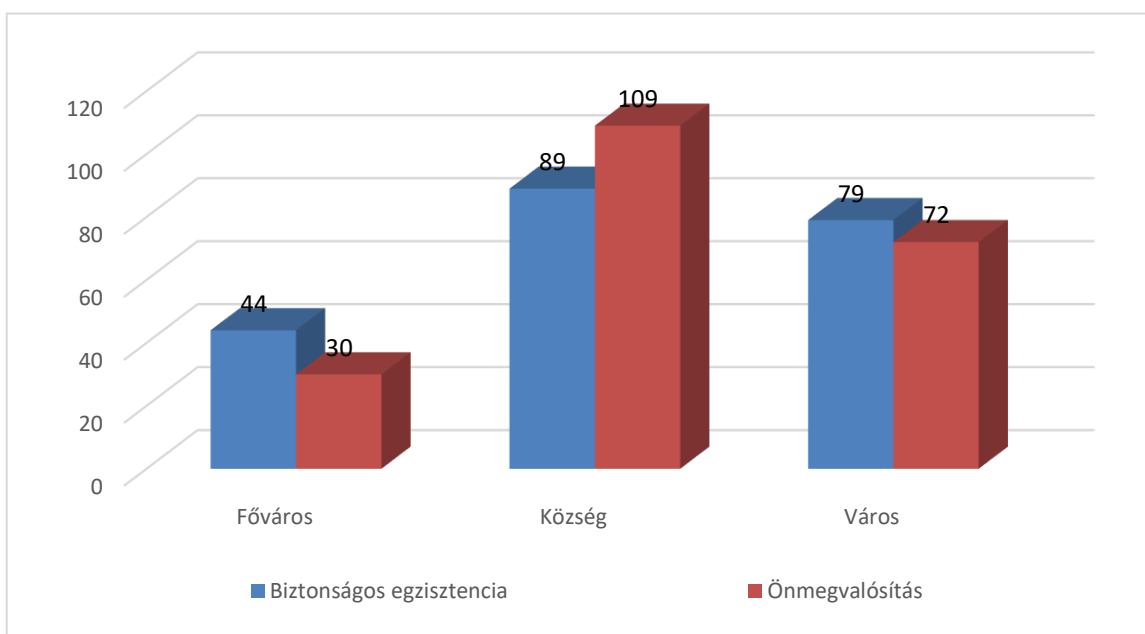
14. ábra - Ha felajánlanának Önnek egy olyan mentorprogramot, ahol fizetik a képzési időszakot és arról tanulhat, amit szíve szerint a legjobban csinálna, élne a lehetőséggel? (N=440)

Meglepő arányú válasz érkezett arra a kérdésre, amely azt vizsgálta, hogy az egyének a biztonságos egzisztenciát, vagy épp az önmegvalósítást helyeznék előtérbe. Átfordítva, az önmegvalósítás egyenlő a saját vállalkozás indításával, amellyel a bevételi forrás kezdeti időszakban kiszámíthatatlan, ellentétben egy munkahellyel, ahol a havi jövedelem fix. Az arány 49,8-50,2 százalék a két lehetőség között. (15. ábra) Ez azért egy nem várt eredmény, mivel Magyarországon a vállalkozók száma sokkal kevesebb, mint az alkalmazottaké. Így ebből a feltevésből az szűrhető le, hogy szerencsére a válaszadók fele alapján véve olyan munkahelyet választott magának, amelyben úgy érzi, hogy kiteljesedhet.



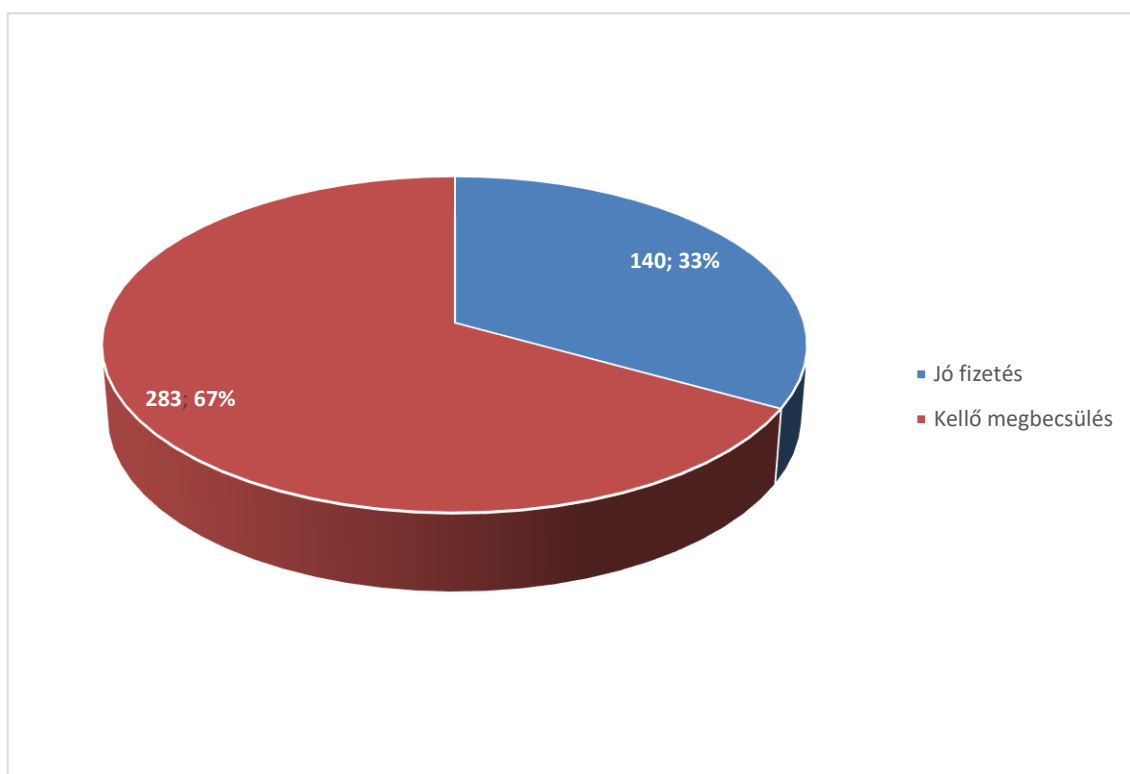
15. ábra - Melyik tényezőt tartja fontosabbnak? (N=440)

Eltérő gondolkodásmód jellemzi a városban/fővárosban élőket a községben élőkhez képest. Míg a városiak inkább realisták, és a biztonságot tartják szem előtt, addig a vidékiek inkább az önmegvalósítás felé orientálódnának szívesebben. (16. ábra)



16. ábra - Melyik tényezőt tartja fontosabbnak? (N=440)

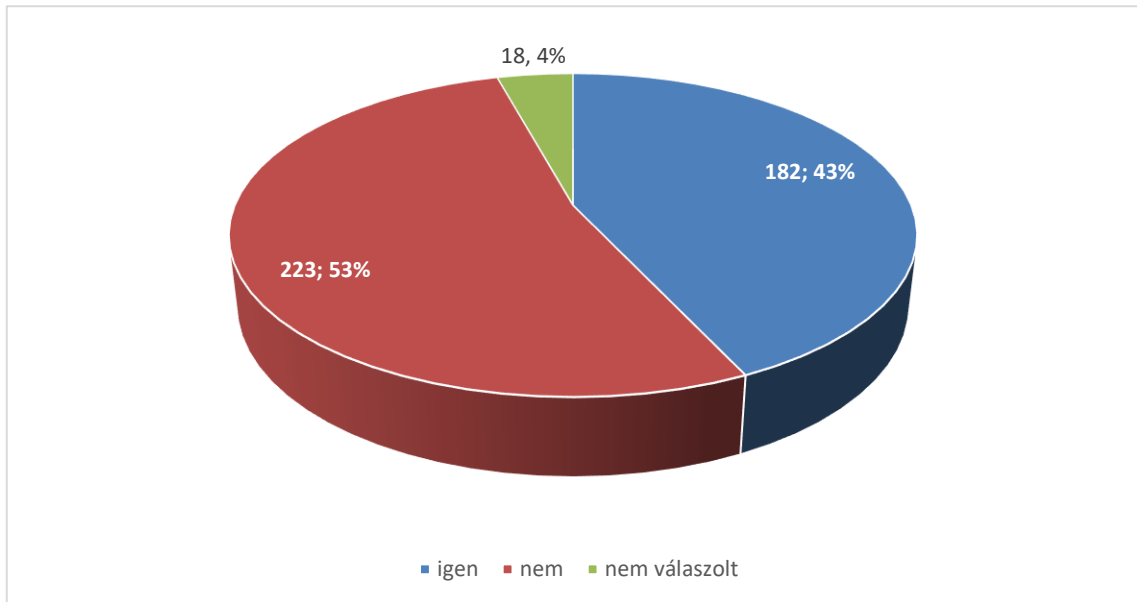
Amennyiben beosztottként vizsgáljuk a lehetőségeinket, érdemes elgondolkodnunk azon, hogy számunkra mi a prioritás. A következő kérdés ezt a témát tárja fel. Két szempontot vizsgálunk annak tekintetében, hogy egy munkahelyen melyik a befolyásosabb tényező: a jó fizetés vagy a kellő megbecsülés. Az előző eredményből kiindulva várható volt, hogy az emberek többségének (66,7%) fontosabb az, hogy becsüljék őket. (17. ábra) Ahogy már említettem, a komfortérzet elengedhetetlen a sikerek elérése érdekében. Mivel a pénz egy külső eszköz, ami motiválni képes, a megbecsülés pedig a belső érzelmeire hat az embereknek, így egyértelmű, hogy hosszútávon kifizetődőbb a beosztott, illetve a vállalat számára is a megbecsülés.



17. ábra - Melyik tényezőt tartja fontosabbnak? (N=440)

A következő kérdésnél kiderülhet számunkra, hogy azoknál a munkahelyeknél, ahol a megbecsülés nem olyan magas szinten van jelen, mennyire lehet elengedő motiváció a pénz. A feltevés azt vizsgálja, hogy az emberek akkor is maradnának-e a jelenlegi munkahelyükön, ha kevesebb pénzt ajánlanának érte. Az eredmény várható, a válaszadók 53%-ban azt nyilatkozták, hogy nem. (18. ábra) Ebből következtethető ki az, hogy a

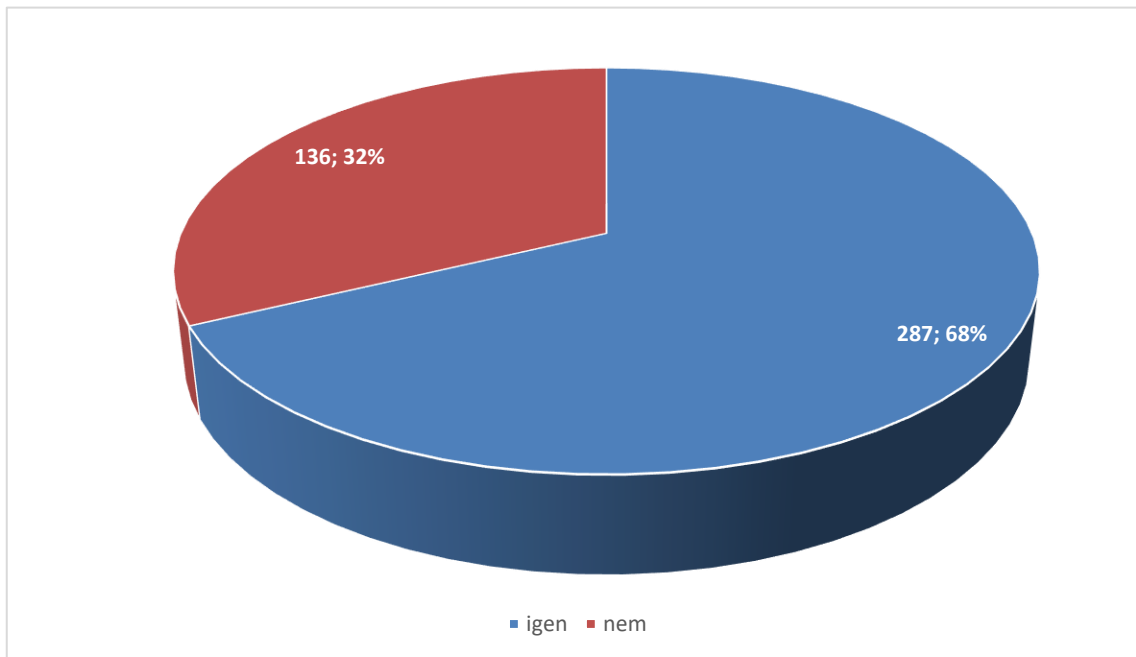
vizsgált alanyok több, mint a felénél nincs jelen a megbecsülés, így ha az egyetlen motivációs eszközt, amely miatt nap mint nap mégis elvégzik a munkájukat már nem lenne jelen, akkor váltanának. Ezt tekintetbe véve is igaz az állítás, hogy a belső motiváció sokkal erősebb, mint a külső. A válaszadók 4%-a olyannyira nem biztos a dolgában, hogy nem is adott választ erre az eldöntendő kérdésre.



18. ábra - Amennyiben kevesebb pénzt ajánlanának érte, akkor is folytatná jelenlegi munkáját? (N=440)

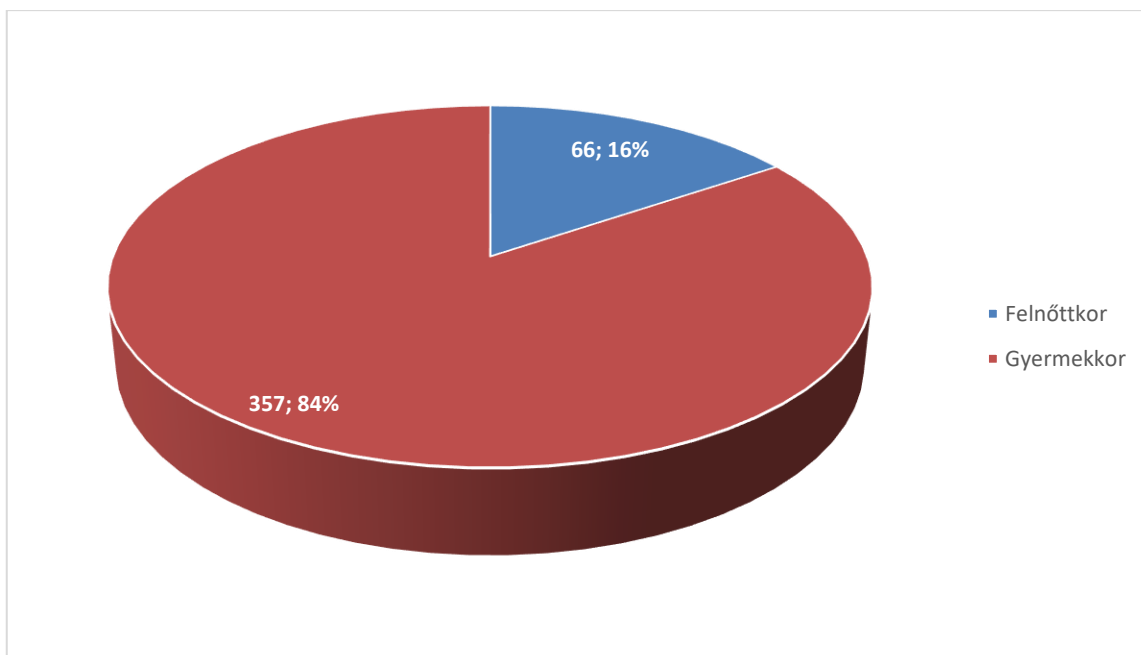
Az elméleti részből kiderült, hogy az önszabályozás képességének birtokában a konfliktuskezelés is könnyebbé válik. A soron következő kérdésből kiolvasható, hogy általánosságban hány ember mondhatja el magáról, hogy rendelkezik ezzel a készséggel. A kérdés az volt, hogy a vizsgált egyén keveredett-e már önkontroll hiányából fakadóan vitás helyzetbe. Mivel jellemzően egy ingerekkel és indulatokkal teli világban élünk, így az eredmény is várható volt. Az emberek 68%-a már került olyan helyzetbe, ahol nem volt képes visszafogni magát. (19. ábra) Ebből az következtethető ki, hogy vagy nem sajátították el eléggé a felnőtté válás útján az önszabályozás készségét, vagy az idő előrehaladtával és a sok új inger tapasztalásával a képesség szintje nem bizonyult megfelelőnek. Éppen ezért is fontos az, hogy emberek mindig szem előtt tartsák a naprakészséget az önszabályozási tudásukat illetően, hiszen sem egy munkahelyen, sem egy vállalkozásban nem kifizetődő az, ha elragadnak valakit az indulatok. Képesnek kell

lenni megőrizni higgadtságod, és kompromisszumokkal akár megoldást találni az adott problémára.



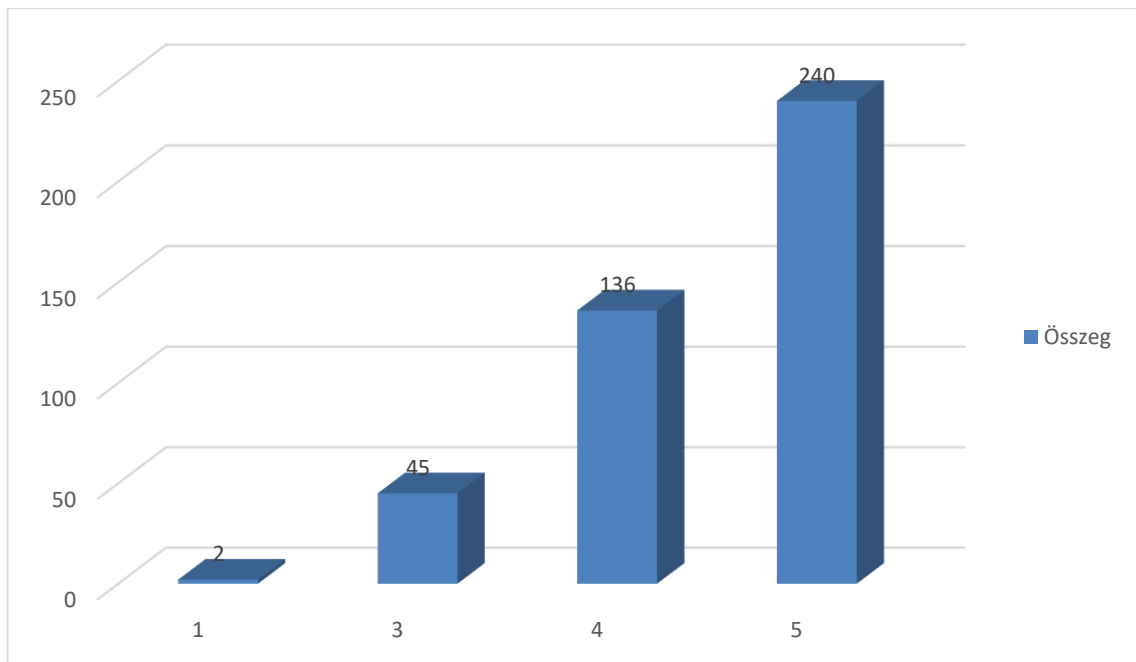
19. ábra - Keveredett már önkontroll hiányából fakadóan vitás helyzetbe? (N=440)

Ezt figyelembe véve várható volt a következő kérdés eredménye is, miszerint melyik időszakban kellene nagyobb hangsúlyt fektetni az önszabályozás gyakorlására. Itt a szavazók 84%-a gondolja úgy, hogy fiatal korban sokkal kifizetődőbb ezzel a témával foglalkozni. (20. ábra) A fennmaradó emberek (16%) válaszából arra lehet következtetni, hogy ők valamilyen szintű hiányban szenvednek az önszabályozás készségét tekintve. Nagyon fontos megjegyezni, hogy amennyiben ezek az emberek (akár a kérdőív kitöltésének hatására) felfedezik azt, hogy hiányosságuk van a képességet tekintve, folyamatos odafigyeléssel és kellő akarattal változtatni tudnak ezen. Ahogyan a közmondás is szól: „jobb később, mint soha”.



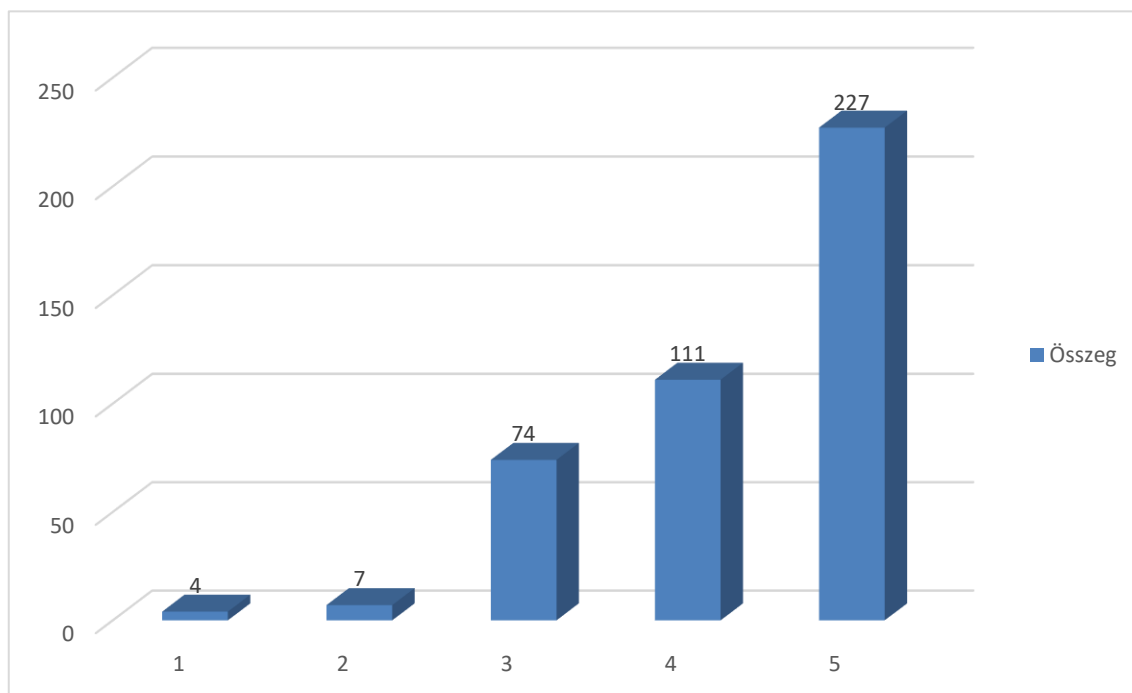
20. ábra - Mit gondol, melyik időszakban fontos nagy hangsúlyt fektetni az önszabályozás gyakorlására?
(N=440)

Az itt levont következtetést alátámasztja a következő kérdés is, miszerint mennyire tartják fontosnak az emberek a rendszer kiépítését a mindennapjaikban. A válaszadók közül 240-en értékelték maximálisra ezt az állítást (56,6%), míg csupán két ember véleménye volt az, hogy egyáltalán nem fontos ez a tényező. (21. ábra) Ebből arra lehet következtetni, hogy amennyiben egy ember már tagja egyfajta rendszerességnek, amely valószínűleg egy munkahely, úgy a mindennapjaiban is kialakulnak bizonyos szokások, amelyek rutinná válnak, és folyamatosan ismétlődnek. Beosztottként elengedhetetlen az, hogy tudjuk, mi után mi következik, melyik munkafolyamatot mikor kell elvégezni stb. Vállalkozóknál eltérőek lehetnek a mindennapi teendők, épp ezért sejteni lehet, hogy a válaszadók 0,5%-a, akik nemmel szavaztak, vélhetően olyan vállalkozást üznek, ahol nem lehet rendszerességet kialakítani, hanem mindig az épp felmerülő problémára vagy feladatra kell összpontosítani.



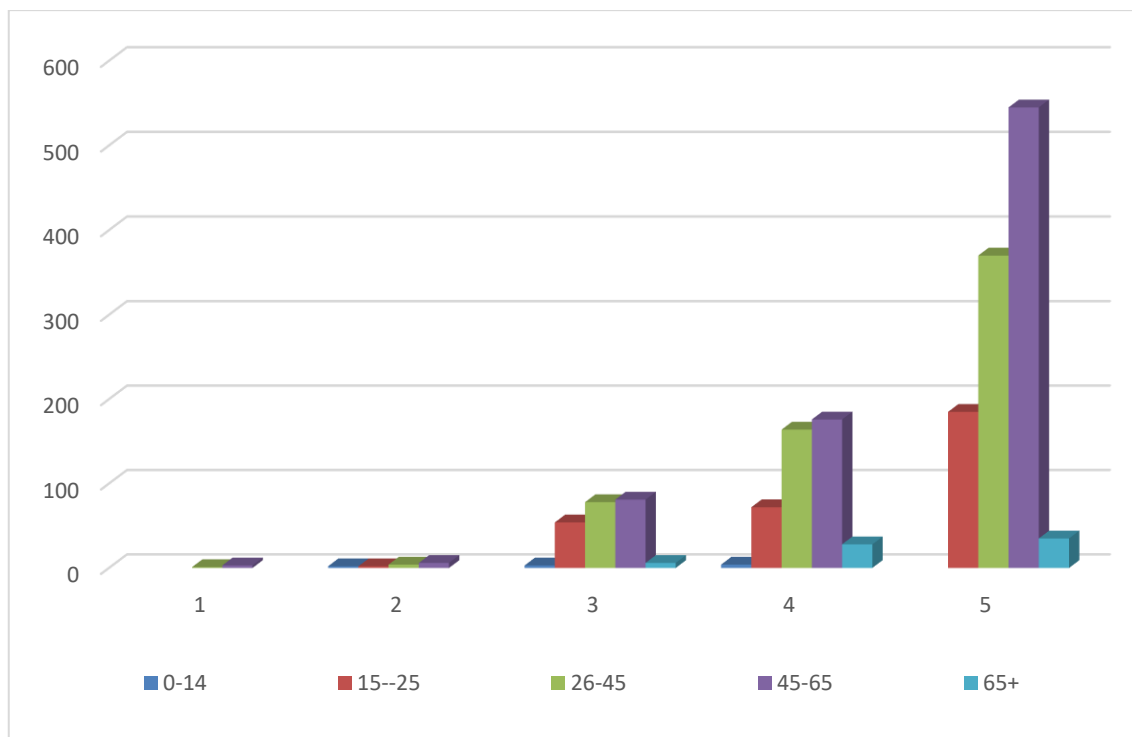
21. ábra - 1-től 5-ig mennyire tartja fontosnak rendszer kiépítését a mindennapokban? (N=440)

Mennyire tartja fontosnak a jutalmazást egy elvégzett feladat után? - szól az utolsó kérdés, mely a jutalomra, mint külső motivációs tényezőre világít rá. Az emberekről általánosságban elmondható, hogy az elvégzett munka után várják a jutalmat. A válaszadók közül 227 fő (53,6%) legmagasabb pontszámmal fejezte ki a jutalmazás jelentőségét (22. ábra). Ők elsősorban az aktívan dolgozók köréből kerültek ki. Ez azt jelenti számomra, hogy ők a jutalom alatt a fizetést értik; márpedig a fizetés elvárható az elvégzett munkáért cserébe. Azonban nem szabad figyelmen kívül hagyni az előbb említett kísérletet, és felhívni az aktív keresők figyelmét arra, hogy a pusztán jutalomért (fizetésért) végzett munka rombolja a belső motivációt, kiegészítéshez vezethet; ebben a fázisban pedig már a jutalmazás sem segít.



22. ábra - Mennyire tartja fontosnak a jutalmazást egy elvégzett feladat után? (N=440)

Azonban érdemes odafigyelni erre, mivel egy tanulmány kimutatta, hogy a jutalmazás nem minden esetben hoz pozitív eredményeket. A külső és belső motiváció közötti különbséget jól szemlélteti egy 1973-as kísérlet. Mark Lepper, a pszichológia professzora három csoportba osztotta a kísérletben részt vevő gyerekeket. A feladatuk ugyanaz volt: rajzolni! Ám az első csoportnak jutalmat ígért a szép rajzokért, a másodikat váratlanul lepte meg ajándékkal, a harmadik csoportban rajzolóknak nem részesültek jutalomban. Néhány hét múlva újra rajzolásra kérte a gyerekeket. Az eredmény meglepő: az a csoport rajzolt a legszívesebben, amelyik a rajzolás örömeért, nem pedig a jutalomért dolgozott. Őket a belső motiváció ösztönözte. Németh Erzsébet A külső ösztönök hatására kialakuló viselkedés- és attitűdváltozások komplex vizsgálata című tanulmányában megállapítja, hogy „az anyagi természetű, elvárt, feltűnő jutalmak rombolják a belső motivációt. Ezzel szemben a pozitív verbális visszajelzés, a váratlan és kicsi, kevésbé feltűnő jutalmak esetén nem kell a belső motiváció csökkenéssel számolni.” (Németh, 1998) A gyerekekben (0-14 éves korig) még él a belső motiváció, közülük senki sem értékelte maximális pontszámmal a jutalmazást (23. ábra).



23. ábra - Mennyire tartja fontosnak a jutalmazást egy elvégzett feladat után? (N=440)

5. JAVASLATTÉTEL

Láthatjuk, hogy a motiváció egy nagyon komplex, tág témakör. Ahhoz, hogy valaki teljes mértékben képes legyen alkalmazni, elengedhetetlen a tájékozódás az anatómiáját tekintve. Azonban vegyük figyelembe, hogy annak ellenére, ha valaki teljes mértékben ismeri a készségnek a létező összes tartalmi elemét, még nem biztos, hogy önmagát a lehető legmagasabb szinten lesz képes motiválni. Mindenekelőtt az a legfontosabb, hogy ismerjük saját magunkat. Tudnunk kell, hogy számunkra mi az a technika, vagy kiváltók, ami által a legjobb teljesítményt tudjuk nyújtani. A motiváció előidézése és fenntartása azért is egy nehéz dolog, mivel a közvetlen környezetünk nem mindig azonos. Más lesz számunkra a hajtóerő például, ha idegesek vagyunk, és más, ha pedig boldogok. Képesnek kell lennünk levonni a következtetéseket, és a következő alkalomra elraktározni az információt, hogy adott helyzetben mi lesz a leghatásosabb számunkra. Hasznos lehet továbbá, ha keresünk egy általános praktikát magunk számára, amely a legtöbb esetben működik. Emiatt érdemes tesztelni magunkon több motivációs technikát is. A próba előtt már lehet szelektálni az eszközök között. Értelemszerűen, ha valaki például nem szeret olvasni, akkor hiába vesz motiváló könyveket, nem lesznek rá hatással. A technikának meg kell szólítania egy belső hangot, amely elindítja bennünk a folyamatot. Amennyiben mindennap szeretnénk produktívak lenni, célszerű a mindennapjaink részévé tenni az önmotivációt. Például, ha valakit a testmozgás ösztönöz a legjobban, akkor kezdheti azzal a reggeleket, hogy elmegy futni, vagy például ha valakire a zene van a legnagyobb hatással, akkor készítsen egy lejátszási listát, amit akár munkába menet hallgat meg. Az önmotiváció szokássá alakítása azért is kifizetődő, mivel maga a tevékenység – ha sűrűn csináljuk – úgy fog elraktározódni a tudatalattinkban, hogy észre sem vesszük és már meg is változott a hozzáállásunk. Azonban érdemes azt is megjegyezni, hogy mint az élet minden területén, itt is törekedni kell az „arany középútra”. Ha valaki túlhajszolja magát, akkor egy idő után a teljesítményének hatékonysága el kezd csökkenni.

Az emberek általában az önszabályozást, mint készség, a motivációval kötik össze. Igaz, hogy a kettő összhangban van egymással, azonban ahhoz, hogy az önszabályozást is megfelelő szinten el tudjuk sajátítani, érdemes különállóan foglalkozni vele. Ez azért is válik hasznunkra, mert ezáltal több tulajdonságunk is fejlődik egyszerre. Mint ahogyan a

motivációra, úgy az önszabályozásra is igaz, hogy minden embernek más módszerrel kell megközelítenie. Azonban ennél a készségnél felfedezhető egyfajta norma, ami elősegítheti a kialakulását. Legelőször azt célszerű meghatározni, hogy melyik az a terület az életünkben, ahol kiemelkedő teljesítményt szeretnénk nyújtani. Ehhez mérten fogjuk tudni meghatározni azt, hogy mikre lesz szükségünk a képesség kialakulásához. Segítségünkre válhat az, hogy elemezzük azokat a dolgokat az életünkben, amelyekben már alapjában véve van egy rendszer. Amennyiben felismerjük a rendszerben rejlő metodikát, úgy könnyebb dolgunk lesz kialakítani egy saját irányvonalat, amelyet követve elősegíthetjük saját fejlődésünket. Továbbá érdemes figyelemmel kísérni azoknak az embereknek a szokásait és hozzáállását, akikre hasonlítani szeretnénk, vagy legalábbis hozzájuk hasonló eredményeket szeretnénk elérni.

6. HIPOTÉZISEK IGAZOLÁSA, ELVETÉSE

Hipotézis	Eredmény
Feltételezhető, hogy az idő előrehaladtával, a folyamatos tapasztalat- és élményszerzésből kifolyólag változik a mentalitásunk – a motivációt és az önszabályozást illetően –, ezért a korosztályok között különbségek alakultak ki e tekintetben	Bizonyítva, hiszen az empirikus kutatás prezentálja számunkra, hogy a korosztályok között eltérés van a kérdésekre adott válaszok alapján, amely a megváltozott gondolkodásmódból, a dolgokhoz való hozzáállásból fakad.
Feltételezhető, hogy a múltban bekövetkezett különböző bánásmód miatt eltérés van a nemek között a két készség tudatos gyakorlását illetően	Bizonyítva, hiszen a kutatásból kiderült, hogy az eltérő nemeknek bizonyítási vágyból fakadóan mások a fő szempontok bizonyos kérdéseket illetően.
Feltételezhető, hogy léteznek egyezőségek a különböző csoport tagjai között az önszabályozásról és az önmotivációról kialakult általános véleményben, mivel a „kialakulási folyamata” ezen képességeknek (szinte) azonos minden esetben	Bizonyítva, ugyanis a kutatás kimutatta, hogy vannak olyan nézőpontok, ahol eltérő csoportosítás esetén is majdnem teljes egyetértés van válaszokat illetően.

Feltételezhető, hogy a jelen korra jellemző egyszerűsége törekvés miatt az emberekből kikopott a tenni akarás vágya.	Cáfolva, mivel a kutatásból kiderült, hogy kategorizálástól függetlenül az emberek többsége rendszeresen törekszik arra, hogy eredményeket generáljon, sikereket érjen el.
---	---

24. ábra - Hipotézisek igazolása, elvetése

7. ÖSSZEGZÉS

Dolgozatom két fő témája közül a motivációról az mondható el, hogy általánosságban az emberek tudatában jelen van, nagyjából ismerik a fajtáikat, illetve különböző eszközöket a beindítására, illetve fenntartására. Azt magam sem gondoltam volna, hogy az önszabályozás témaköre ennyire összetett, illetve ilyen szinten összefügg az életünkben lévő egyes szakaszokkal. Azonban érdemes megjegyezni azt is, hogy a köztudatban és a tudományos szintén szereplő motiváció nagyban eltér egymástól. A bevezetőben megfogalmazásra került egyik probléma szerint az emberek életében magas szinten van jelen a kiégés. Az ebből következő hipotézis az volt, hogy az emberek vagy nem teljes mértékben vagy épp egyáltalán nincsenek tisztában azzal, hogy mit lehet ez ellen tenni. Ez (szerencsére) nem teljes mértékben igazolódott be, hiszen a kutatómunkám során kiderült, hogy igenis nagy számban vannak jelen a köztudatban a különböző motivációs eszközök és azok alkalmazása, használati helye. Ennek fényében azt a következtetést lehet levonni, hogy ugyan az emberek tisztában vannak a különböző technikákkal, viszont érdektelenség miatt nem alkalmazzák őket, vagy épp csak nem megfelelő mennyiségben. Tulajdonképpen ebből az következik, hogy először az embereknek magára a motivációra kellene fókuszálni. A következő megfogalmazott probléma szerint az emberek hajlamosak arra, hogy az első esetleges kudarc után egyből feladják azt, amibe éppen belekezdtek. Ezzel kapcsolatos hipotézis az volt, hogy az emberek önvédelemből egy negatív élmény után már inkább nem is próbálkoznak tovább a tervük megvalósításával. Ez az állítás beigazolódott, hiszen a kutatásból kiderült, hogy az emberek többsége, amennyiben kudarcot vallott valamiben, már nem folytatta tovább az adott cselekvést. Ez sajnos egy nagyon rossz hozzáállás, hiszen kezdetben nagyon kevés ember az, aki egyből sikereket képes elérni. Képesnek kell lennünk elfogadni a tényt, hogy nagyfokú kitartásra van szükségünk ahhoz, hogy álmaink/kitűzött céljaink megvalósuljanak. A következő problémafelvetés az volt, hogy az embereknek általánosságban véve a munka világában a konfliktuskezeléssel akad a legtöbbször gondjuk. Ebből következő hipotézisem az volt, hogy az önszabályozás készsége az emberekben csak minimális szinten van jelen. Kutatásom során ez több helyen is beigazolódott, hiszen kiderült, hogy az emberek többségének már alakult ki vitás helyzete önkontroll hiányából fakadóan, illetve túlnyomó része az embereknek úgy gondolja, hogy gyermekkorban lenne érdemes inkább gyakorolni az önszabályozást. Ebből az feltételezhető, hogy az ezt válaszoló felnőtteknek

hiányos a tudásuk a készséget illetően. A kérdőívben több kérdés is kitér az önmotiváció és az önszabályozás képességének gyakorlására. A válaszadók többsége arra voksolt, hogy ezeket a készségeket tanulni szeretnék, illetve szívesen választanának maguk mellé mentort is. Ebből kifolyólag javaslatom az lenne – amennyiben kivitelezhető –, hogy érdemes lenne már az általános iskolai tananyagokba beépíteni ezeknek a készségeknek a gyakorlását. Azonban nem szabad megfeledkezni az idősebbekről sem. Mivel kiderült, hogy lenne kereslet az ilyesfajta képzésre, így különböző online vagy akár személyes kurzusokat lehetne indítani, amelyeket a megfelelő helyeken kellene reklámozni, hogy mindenki időben értesüljön róla. Ez elengedhetetlen, hiszen az is kiderült, hogy az emberek a motiváltság eléréséért nem túl nagy mértékben tesznek erőfeszítéseket, így egyszerűbb, ha nem nekik kell keresni az ilyen lehetőségeket, hanem az szembejön velük.

8. TOVÁBBI LEHETSÉGES KUTATÁSI CÉLOK

Ahogy a bevezetőmben is megfogalmaztam, ezt a témát rengeteg féle megközelítésből lehet feldolgozni. Munkám során számtalan cikket és tanulmányt elolvastam, ami alapján kifejtettem a dolgozatom részleteit. Tapasztalatom az volt, hogy ugyan rengeteg ember írt már a saját megfogalmazása és értelmezése szerint a témáról, viszont az esetek többségében a leírtaknak a mondanivalója ugyanaz volt, csupán más szóhasználattal. Épp ezért igyekeztem arra törekedni, hogy az általam olvasott kutatásokhoz képest más fajta szemszögből vizsgáljam meg az ok-okozati összefüggéseket. Úgy érzem, ez sikeres volt, azonban bőven maradtak még olyan aspektusok, amelyeket érdemes lenne feldolgozni. Ennek a témának a szépsége abban rejlik, hogy olyan összetevőkből áll össze, amelyek külön-külön is roppant összetettek. Mivel ezek az alkotóelemek sokszor kölcsönhatásban vannak egymással, így képzelhetjük, hogy mennyi érdekességet hordoz még magában a témakör. Örömmel végeznék kutatómunkát az alábbi témakörökben:

- Szülők önszabályozási szintjének felmérése, és annak vizsgálata, hogy ez milyen hatással van a gyermekeikre (könnyebben elsajátítják ezáltal a készséget, vagy nem mérvadó)
- Vezető beosztású, illetve cégtulajdonos emberek napi rutinjának vizsgálata
- Nyugdíjas korhoz közelítő, szintén vezető beosztású vagy cégtulajdonos emberek életútjának a vizsgálata, azonosságok után kutatva
- Társas kapcsolatok kialakítási szokásainak vizsgálata beállítottságot tekintve (vajon egy ember többé vagy kevésbé szimpatizál a hozzá hasonlókkal)
- Vonzás törvényének vizsgálata (vajon van összefüggés a sokszor hangoztatott vágyak és a bekövetkező események között?)
- Munkahelyi kiegészések vizsgálata, egyezőségek kutatása

IRODALOMJEGYZÉK

1. CSEPELI György – Prazsák Gergő(2010): Örök visszatérés? Társadalom az információs korban. Jászöveg Műhely Könyvkiadó, Budapest.
2. KOZÉKI Béla (1980): A motiválás és motiváció összefüggéseinek pedagógiai, pszichológiai vizsgálata. Akadémiai Kiadó, Budapest
3. KÓSÁNÉ Ormai V. – PORKOLÁBNÉ B. K. – RITOÓK P.(1984): Neveléslélektani vizsgálatok. Tankönyvkiadó, Budapest
4. NÉMETH Erzsébet (1998) A külső ösztönzők hatására kialakuló viselkedés- és attitűdváltozások komplex vizsgálata. MAGYAR PEDAGÓGIA, 98 (4). pp. 319-338
5. RÉTHY Endréné (2003) Motiváció, tanulás, tanítás Miért tanulunk jól vagy rosszul? Nemzeti Tankönyvkiadó, Budapest
6. TARI Annamária (2010): Y generáció - Klinikai pszichológiai jelenségek és társadalomlélektani összefüggések az információs korban. Jaffa Kiadó, Budapest
7. TARI Annamária (2023): Z generáció. Tericum Kiadó Kft., Budapest

Elektronikus hivatkozások

1. Hogyan motiváljam magam? – Motivációs eszközök
<https://www.egyenisegepites.hu/hogyan-motivaljam-magam/> (Utolsó letöltés: 2023. 11. 09.)
2. Önmotiváció: a fejlődésed kulcsa, 2023. 03. 31.
<https://www.motivatormagazin.hu/onfejlesztes/onmotivacio-a-fejlodesed-kulcsa/>
(Utolsó letöltés: 2023. 11. 11.)
3. Az önmotiváció 7 hatékony módszere 2021. 01. 13.
<https://www.nagyzsolt.eu/onmotivacios-modszerek/> (Utolsó letöltés 2023. 11. 11.)
4. Az önszabályozás 2022. 04. 20.
<https://www.mindennapifejlesztes.wordpress.com/2022/04/20/az-onszabalyozas/>
(Utolsó letöltés 2023. 11. 16.)

5. Önszabályozás kisgyermekkorban 2017. 09. 03.
www.azeletmintolyan.hu/blog/2017/09/03/onszabalyozas-kisgyermekkorban/
(Utolsó letöltés 2023. 11. 28.)
6. Mi az önszabályozás jelentősége a tanulásban? 2021. 12. 17.
<https://www.gaudeamus.hu/2021/12/17/mi-az-onszabalyozas-jelentosege-a-tanulasban/> (Utolsó letöltés 2023. 11. 28.)
7. 9 lépés az önszabályozott tanulás hatékonyabbá tételéhez 2022. 07. 17.
www.kuponkozmosz.hu/blog/9-lepes-az-oenszabalyozott-tanulas-hatekonyabba-tetelehez (Utolsó letöltés 2023. 12. 04.)
8. Az önmonitorozás és az önszabályozás szerepe a viselkedésben 2019. 05. 01.
<https://www.mindsetpszichologia.hu/az-onmonitorozas-es-az-onszabalyozas-szerepe-a-viselkedesben> (Utolsó letöltés 2023. 12. 04.)
9. VARGHA Bálint – KISS Enikő Csilla (2017): Az önszabályozás erő-modellje
10. RÉTHY Endréné (2002): A kognitív és motivációs önszabályozást kialakító oktatás

TARTALMI KIVONAT

Ez a dolgozat magába foglalja a motiváció és az önszabályozást témakörét. Ezen belül kitér azoknak az elméletére, hétköznapi alkalmazásaira különböző területeken, illetve a funkciókra. Tartalmaz továbbá kutatást is, amely segít megérteni különböző szempontok szerint csoportosított embereknek a gondolkodásmódját. A kutatásnak köszönhetően rávilágít az emberek életében bekövetkezett vagy bekövetkezhető változásokra. Segítséget nyújt abban is, hogy a szakmai életben hogyan tudjuk alkalmazni, illetve fejleszteni ezeket a készségeket. Mindezeket különböző tudományos tanulmányokkal, illetve cikkekkel támasztja alá. Megtalálható még benne továbbá a szerző saját nézőpontja és javaslatlétélei is az egyes témákat érintően. Mivel a mindennapjainkban előforduló témát dolgoz fel, így érdekes lehet mindenki számára.

SUMMARY / ZUSAMMENFASSUNG

The subjects of motivation and self-control are discussed in this article. This includes information about their theory, practical uses in various fields, and roles. It also comprises studies to shed light on the attitudes of individuals categorized based on various standards. It illuminates the alterations that have occurred or could occur in individuals' lives. It also aids in our comprehension of how we might use and hone these abilities in our careers. Numerous scholarly articles and studies back up all of this. The author's opinions and recommendations on each subject are also included. Since it addresses a subject that is relevant to most of us, everyone ought to find it interesting.