Motivációs tényezők értelmezése és egyeztetése

A cégek működésének fejlesztése, optimalizálása akkor lehet hatékony és eredményes, ha az alkalmazottak szintjén is minden adott a legjobb teljesítmény eléréséhez. A munkatársak kellő motivációjára a szervezet minden szintjén szükség van, különben a projektmenedzsment hatékonyságának növelését célzó programok sem lesznek olyan eredményesek, mintha mindenki kellően motivált.

## A MOTIVÁCIÓ JELENTÉSE

A motiváció kifejezés a latin “movere” szóból ered, aminek jelentése: mozog, mozogni, megmozgatni.



## MI A MOTIVÁCIÓ?

A motiváció azoknak az ösztönzéseknek, motívumoknak az összességét jelenti, amelyek cselekvésre, viselkedésre késztetnek bennünket, illetve ésszerű okot adnak erre és/vagy növelik a hajlandóságunkat, hogy cselekedjünk.

A motiváció jelenti tehát azt a hajtóerőt, amit tettekre váltva elérhetjük a céljainkat. A motiváció hiánya ahhoz is hasonlítható, mint amikor egy járműből kifogy az üzemanyag.

A MOTIVÁCIÓ FOLYAMATA

A motiváció folyamatában az első lépés annak a felismerése, hogy a jólétünk (vagy a jobblétünk) megőrzéséhez, eléréséhez valami hiányzik, valamire szükségünk van. Ez egy szükségletet, vágyat indukál, aminek a beteljesítése érdekében tennünk kell valamit.

Mindezt így ábrázolhatjuk folyamatábra-szerűen:

szükséglet, vágy **→** motiváció **→** cselekvés

## A MOTIVÁCIÓ FAJTÁI

A motiváció két fő típusa a külső és a belső motiváció. Az alábbiakban megnézzük, melyik mit jelent, és kitérünk arra is, ami a legérdekesebb: e kettő egymáshoz való viszonyára.

## KÜLSŐ MOTIVÁCIÓ



A külső motiváció (vagy extrinsic, eszköz jellegű motiváció) egy külső tényezőn alapul. Vagyis azért cselekszünk, hogy valamilyen jutalmat megszerezzünk, illetve büntetést elkerüljünk.

Néhány példa külső motivációs tényezőkre:

* fizetésemelés,
* előléptetés,
* büntetés,
* kirúgás,
* jó osztályzat,
* dicséret.

## TIPPEK A MOTIVÁCIÓ KIALAKÍTÁSÁHOZ ÉS FEJLESZTÉSÉHEZ https://promanconsulting.hu/wp-content/uploads/2021/02/motivacio-fogalma.jpg

A motiválatlanság érzésével valószínűleg mindenki találkozik élete során, a munkahelyi feladatok elvégzését is jelentősen hátráltathatja. Az alábbi tippek nem jelentenek csodaszert, ugyanakkor sok esetben hatásosak lehetnek – van, amikor a legegyszerűbb megoldás a leghatékonyabb.

## 1. Mindegy, mit teszel, csak csináld

Amikor valaki motiválatlan, csak a problémákat, akadályokat látja maga előtt, amelyek lehetetlenné teszik, hogy elérje a célját. Van azonban egy trükk: ha mégis hozzáfog és elkezdi csinálni, szinte mindig beindul a folyamat.

Nem számít, hogy mennyire jó vagy rossz az eredmény, a lényeg, hogy kezdjünk bele. A cselekvés ugyanis az eredményétől függetlenül ki tud mozdítani a holtpontról. Más szóval a cselekvés önmagában is képes motiválni, ha pedig az ember motivált lesz, még inkább képes cselekedni.

## 2. Határozz meg részcélokat

Ha előttünk van egy összetett, nehezen megvalósíthatónak és távolinak tűnő cél, ez önmagában demotiváló lehet. Ilyenkor érdemes a feladatot kisebb részekre bontani. Az így meghatározott részcélok elérése már sokkal könnyebb, elérhető távolságba kerülnek, így az ehhez szükséges motiváció megszerzése is jóval egyszerűbb.

## 3. Kezdd a legkönnyebb feladatokkal

Érdemes a könnyebb feladatoktól a nehezebbek felé haladni. Így kis energiabefektetéssel érhetünk el sikereket már az elején. Ezekből táplálkozva pedig könnyebb lesz megvalósítani az eggyel nehezebb feladatot, ami a következő a sorban. Ezt tulajdonképpen a motiváció fejlesztésének mikromenedzsmentje.

## 4. Aludj eleget, táplálkozz változatosan

Közhelynek tűnik, de nem az: a motiválatlanság “ősforrása” a kimerültség. Ha testünket nem látjuk el a működéséhez szükséges tápanyagokkal és a megfelelő mennyiségű és minőségű pihenéssel, nem leszünk képesek motiváltan cselekedni.

A megfelelő alvás és evés tehát önmagában nem elegendő a belső motiváció kialakításához, de ezek nélkül lehetetlen erre szert tenni. Éppen úgy, ahogyan az érettségi még kevés egy jó állás megszerzéséhez, de annak hiányában esély sincsen rá.