



Lunarium Academy

Változás iránti attitűdök és akadályok

Tanulmány

www.lunarium-academy.com

hello@lunarium.academy.com

Bevezetés – A rejtőzködés kérdése

A kutatás során mindössze 92 fő töltötte ki a kérdőívet, ami a téma társadalmi relevanciájához viszonyítva alacsony válaszadási aránynak tekinthető. Tekintettel arra, hogy a vizsgálat a személyes fejlődésre, a változási szándéokra és a belső elakadások kezelésére irányult, ez az elemszám önmagában is értelmezési keretet ad az eredményeknek.

Az alacsony részvétel nem kizárólag metodológiai kérdésként kezelhető, hanem potenciálisan egy mélyebb pszichoszociális jelenségre is utalhat. Feltételezhető, hogy a személyes nehézségek és fejlődési igények nyílt, strukturált formában történő alakulálása továbbra is korlátozott. Ennek alapján a válaszadási arány a „rejtőzködés kultúrájának” indikátoraként is értelmezhető, ahol a változás iránti igény jelen van, azonban annak explicitté tétele és külső kontextusba helyezése visszafogott marad.

A kérdőív felmérésből jól látszik, hogy a változás vágya jelen van, de annak nyílt felvállalása, strukturált megfogalmazása és külső támogatás keresése még mindig korlátozott.

A 92 fős mintanagyság egy sajátos szociológiai jelenségre mutat rá: miközben az önfejlesztés iránti igény elméletben magas, a nyílt, strukturált válaszadás (és ezzel a probléma felvállalása) gátakba ütközik. Ez a csendes vágy a fejlődésre alapvetően határozza meg a kutatás kontextusát.



Kutatási háttér és módszertan



Adatgyűjtés módja:

online kérdőív (Google Forms)

Mintanagyság:

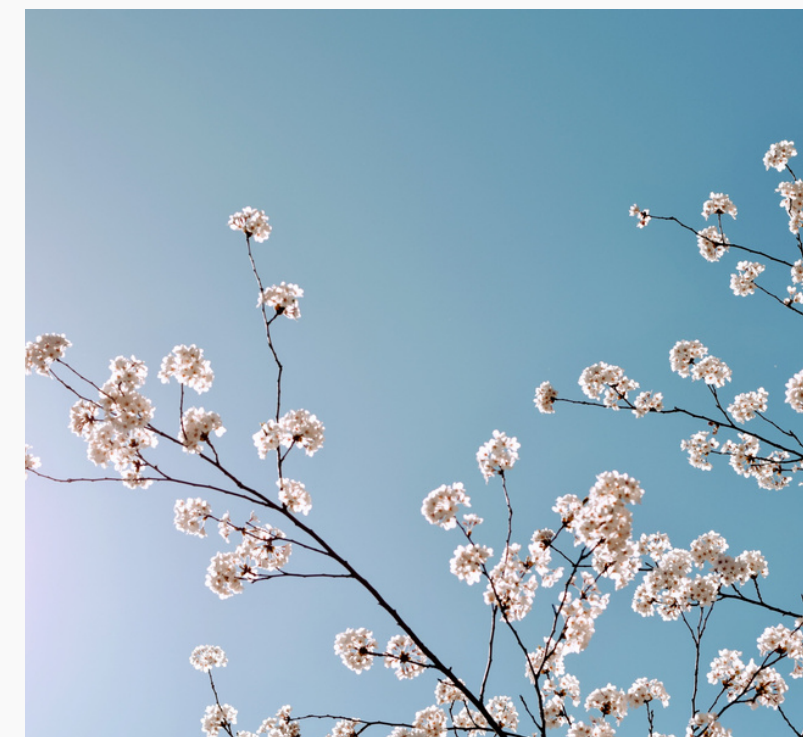
92 fő (egyes kérdéseknél minimális lemorzsolódás)

Fókuszterületek:

- személyes motivációk
- kompetenciahiányok
- változási akadályok
- idő- és pénzbeli befektetési hajlandóság
- coachinggal kapcsolatos elvárások

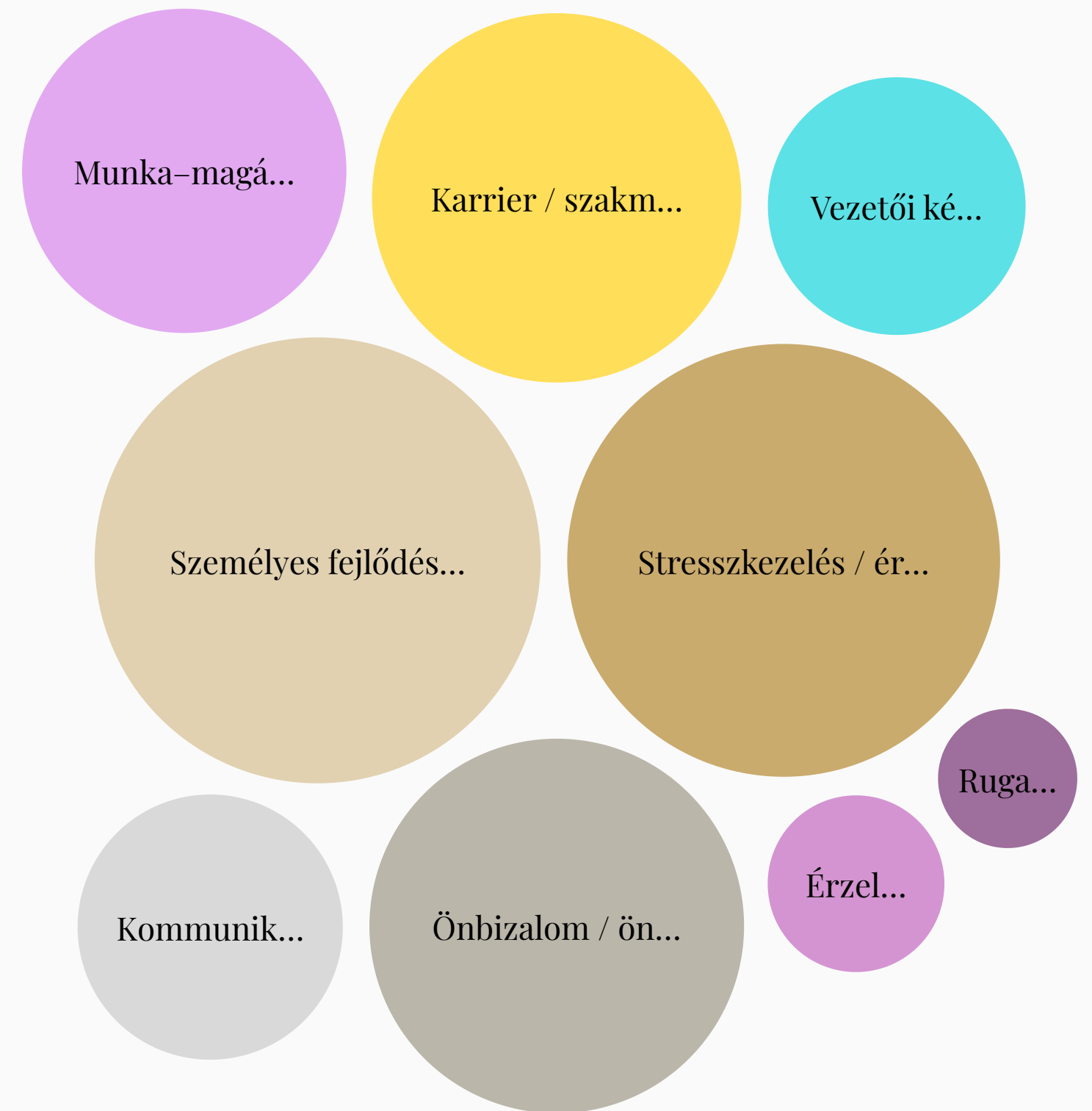
A kutatás

A kutatás azt vizsgálta, hogy milyen tényezők akadályozzák a változási szándék gyakorlati megvalósítását, valamint milyen támogatási és beavatkozási formák segíthetik a sikeres fejlődést. Ennek feltárására 15 kérdésből álló kérdőív készült.



Mely területen szeretnél változtatni most?

A válaszadók elsődleges célja nem a karrierépítés, hanem a belső stabilitás és a mentális jóllét megerősítése. A legnagyobb igény az önismeret, a stresszkezelés és az önmenedzselés területén jelentkezik.



Melyek a legnagyobb kihívásaid most?

A válaszadók legnagyobb kihívásai az időgazdálkodás, a motiváció fenntartása, a kiégés és a kudarctól való félelem. Az eredmények arra utalnak, hogy a problémák háttérében elsősorban **strukturálatlanság, túlterheltség és célbizonytalanság** áll.

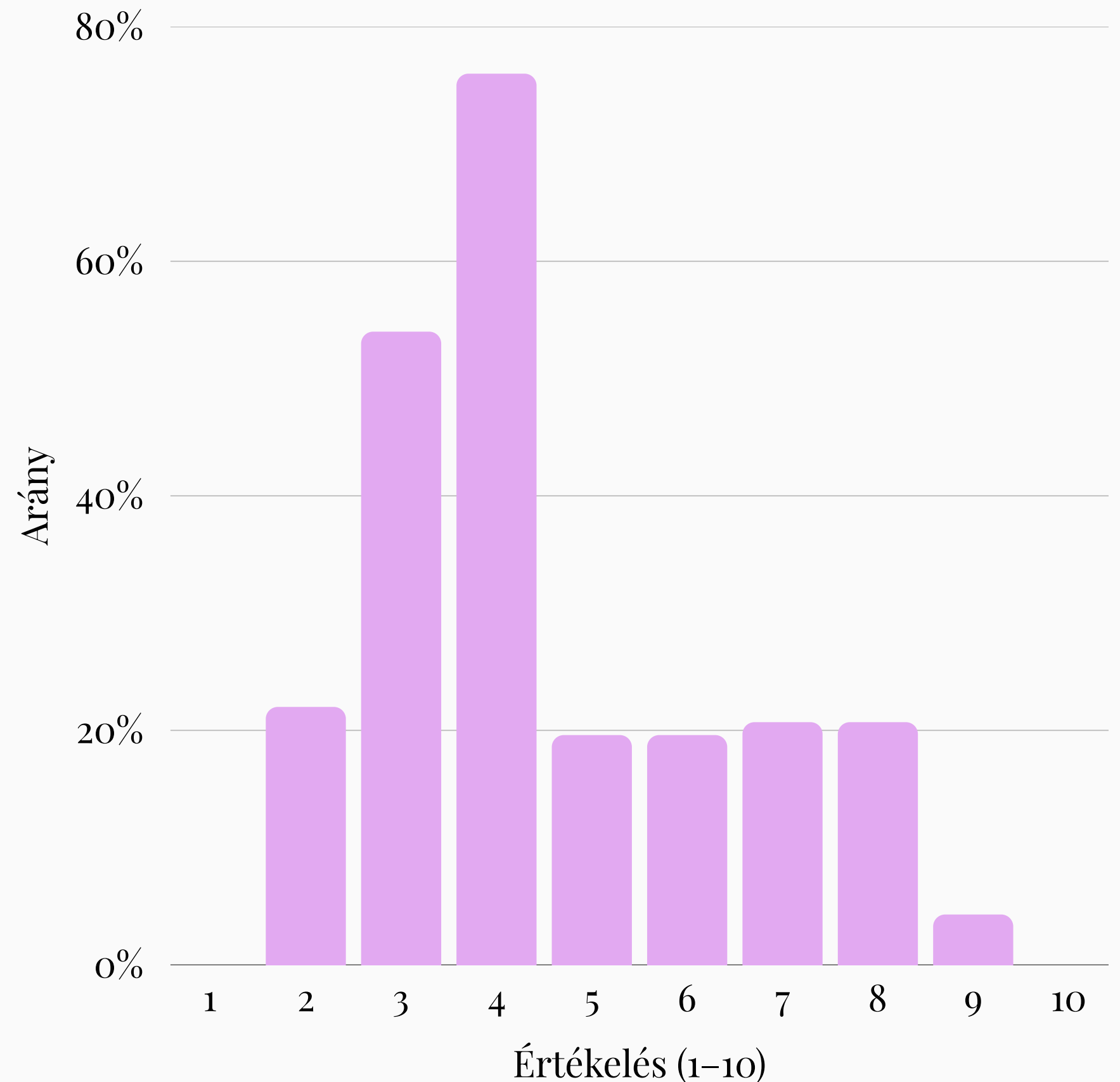
Ez a strukturális deficit magyarázza a magas motiváció és az alacsony megvalósítási hatékonyság közötti ellentmondást.



Mennyire vagy elégedett a jelenlegi helyzeteddél?

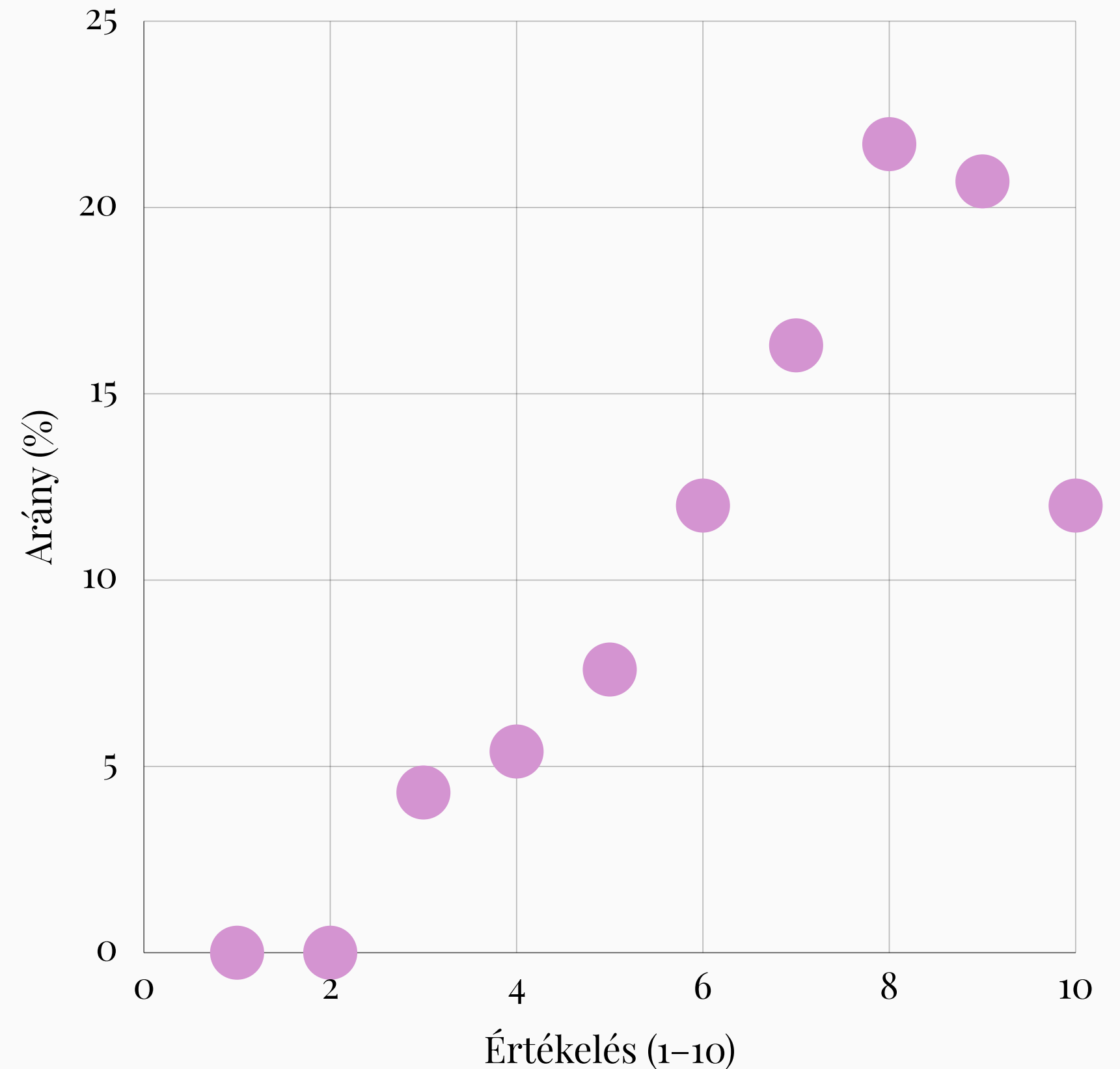
A válaszadók többsége közepesen elégedett jelenlegi helyzetével (5–8 pont). Az eredmények nem utalnak súlyos elégedetlenségre, ugyanakkor teljes elégedettség sem jellemző, ami egy változásra nyitott, „feszített középállapotot” jelez.

Ez egy stratégiai várakozó pozíció, amelyben a változás iránti készenlét már kialakult, de a döntő elmozdulás még nem történt meg.



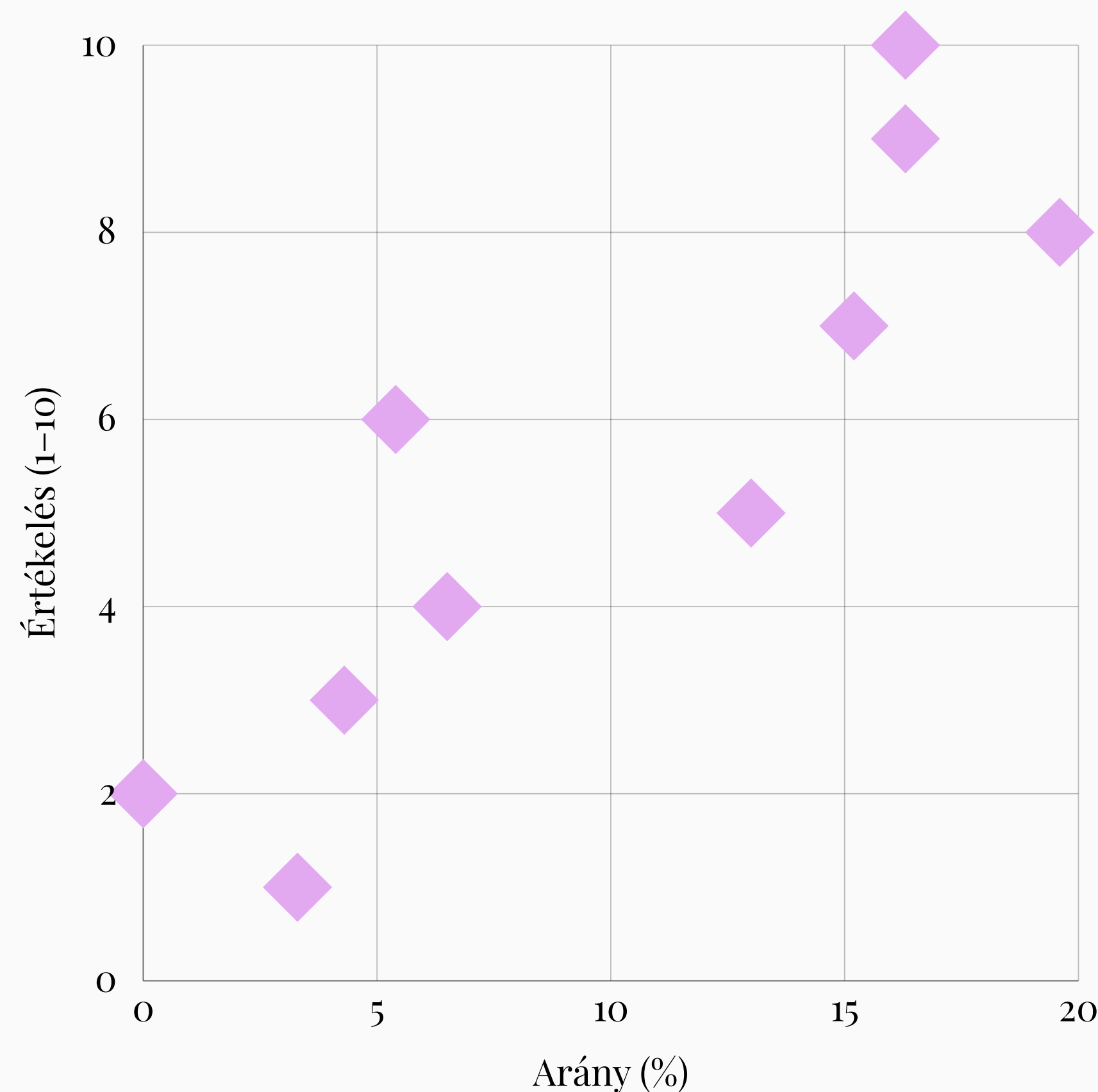
Mennyire vagy motivált az életed megváltoztatására?

A válaszadók többsége magas motivációt mutat az élete megváltoztatására. A legtöbb válasz a 8–9-es értékek körül koncentrálódik, ami azt jelzi, hogy a változási szándék erős, a résztvevők többsége nyitott és kész a fejlődésre.



Mennyire érzed magad motiváltnak arra, hogy változtass a munkádban?

A válaszadók többsége motiváltnak érzi magát arra, hogy változtasson a munkájában. A válaszok a 7–10-es tartományban koncentrálnak, ami erős szakmai fejlődési és **változtatási szándékot jelez.**

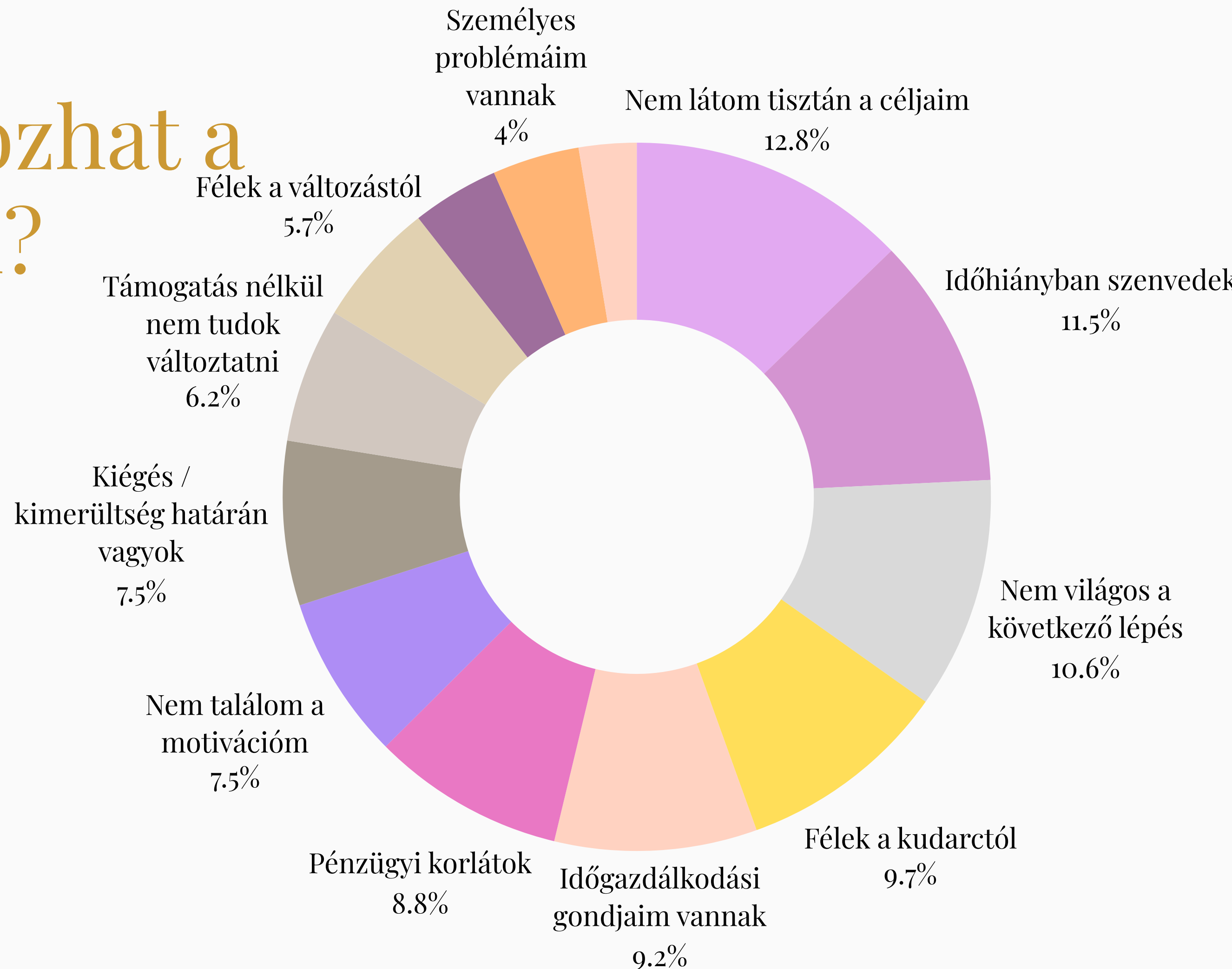


Mi akadályozhat a változásban?

A változás legfőbb akadályai a célok tisztázatlansága, az időhiány és a következő lépések bizonytalansága.

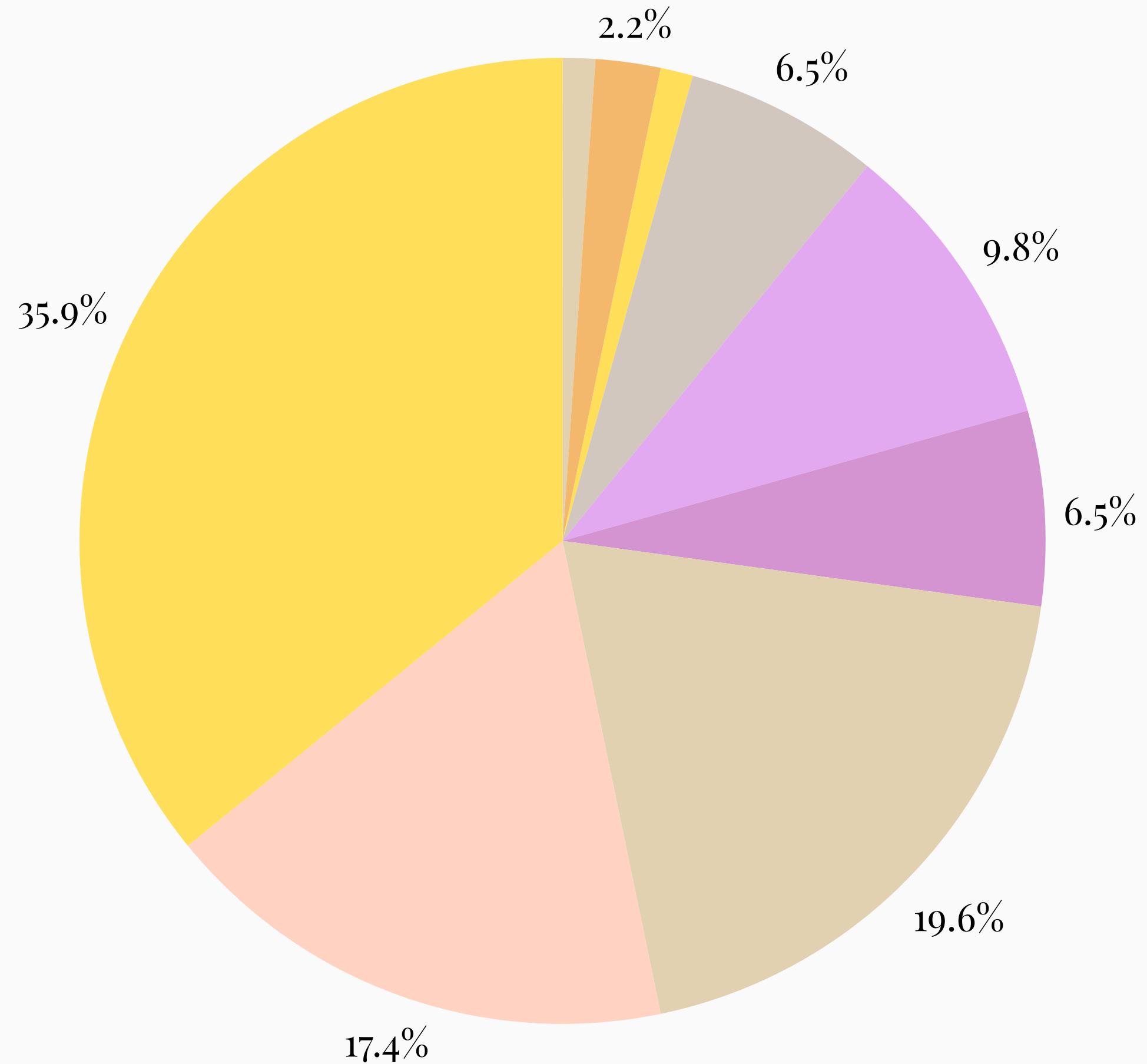
Az eredmények arra utalnak, hogy a válaszadók számára nem elsősorban a motiváció hiánya, hanem a strukturáltság és a világos irány hiánya jelent kihívást.

A célok homályossága és a következő lépés bizonytalansága arra utal, hogy a válaszadók számára hiányzik egy koherens, lépésekre bontott haladási terv.



Mennyire vagy elkötelezett a saját fejlődésed iránt?

Összességében a minta közel 73%-a a 8–10-es tartományba esik, ami kifejezetten erős belső motivációt és tudatos fejlődési szándékot jelez. Ez azt mutatja, hogy a változási igény nem felszínes vagy impulzív, hanem deklaráltan fontos identitáselem a résztvevők számára.



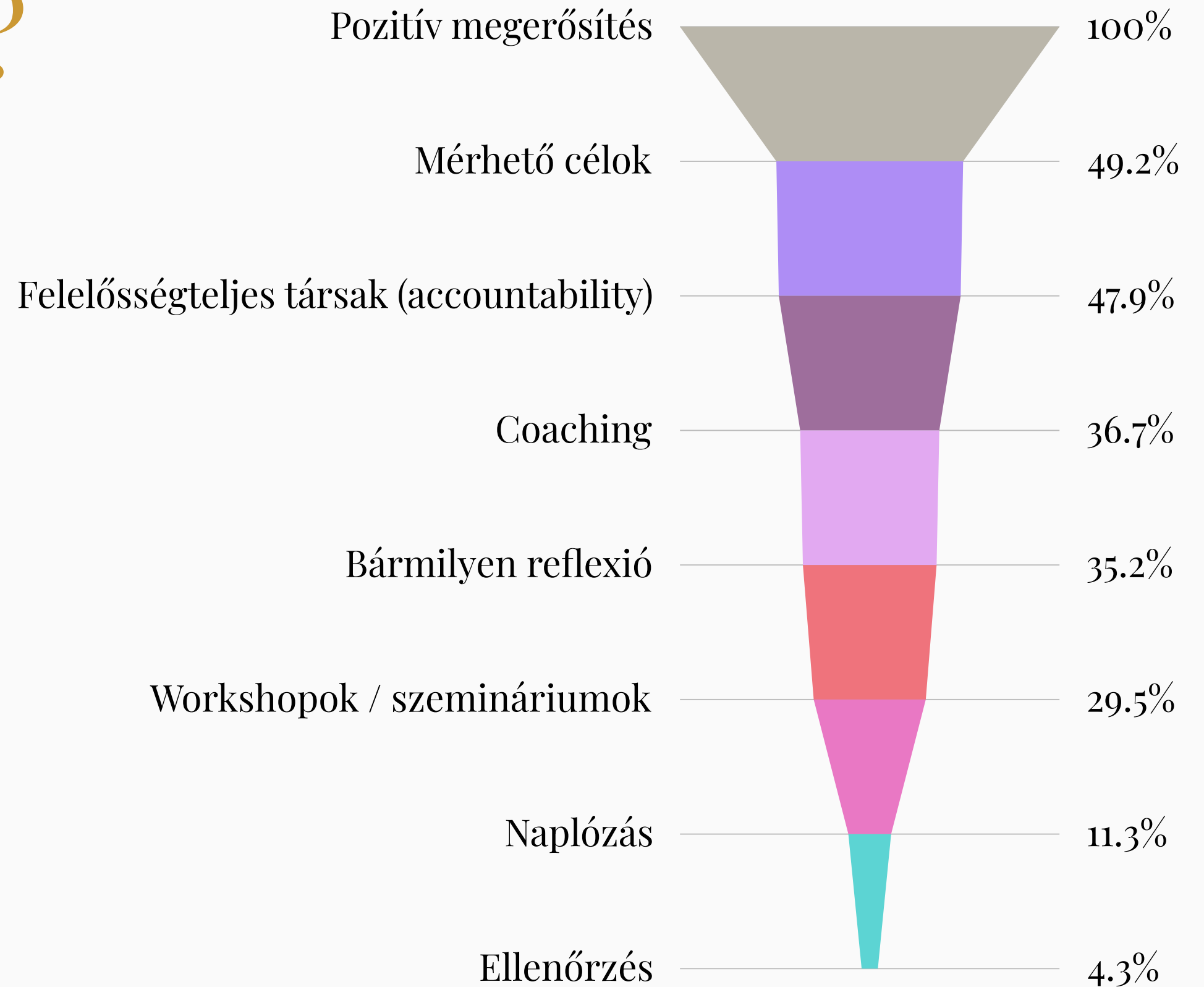
Mi tart motiváltan?

A válaszadók motivációját elsősorban a pozitív megerősítés támogatja, ezt követik a mérhető célok és a felelősségteljes társak. Az eredmények arra utalnak, hogy a fejlődés fenntartásához a támogató visszajelzések és a strukturált célkövetés fontosabbak, mint a kontroll vagy az ellenőrzés.

A minta három jól elkülöníthető igényt jelez:

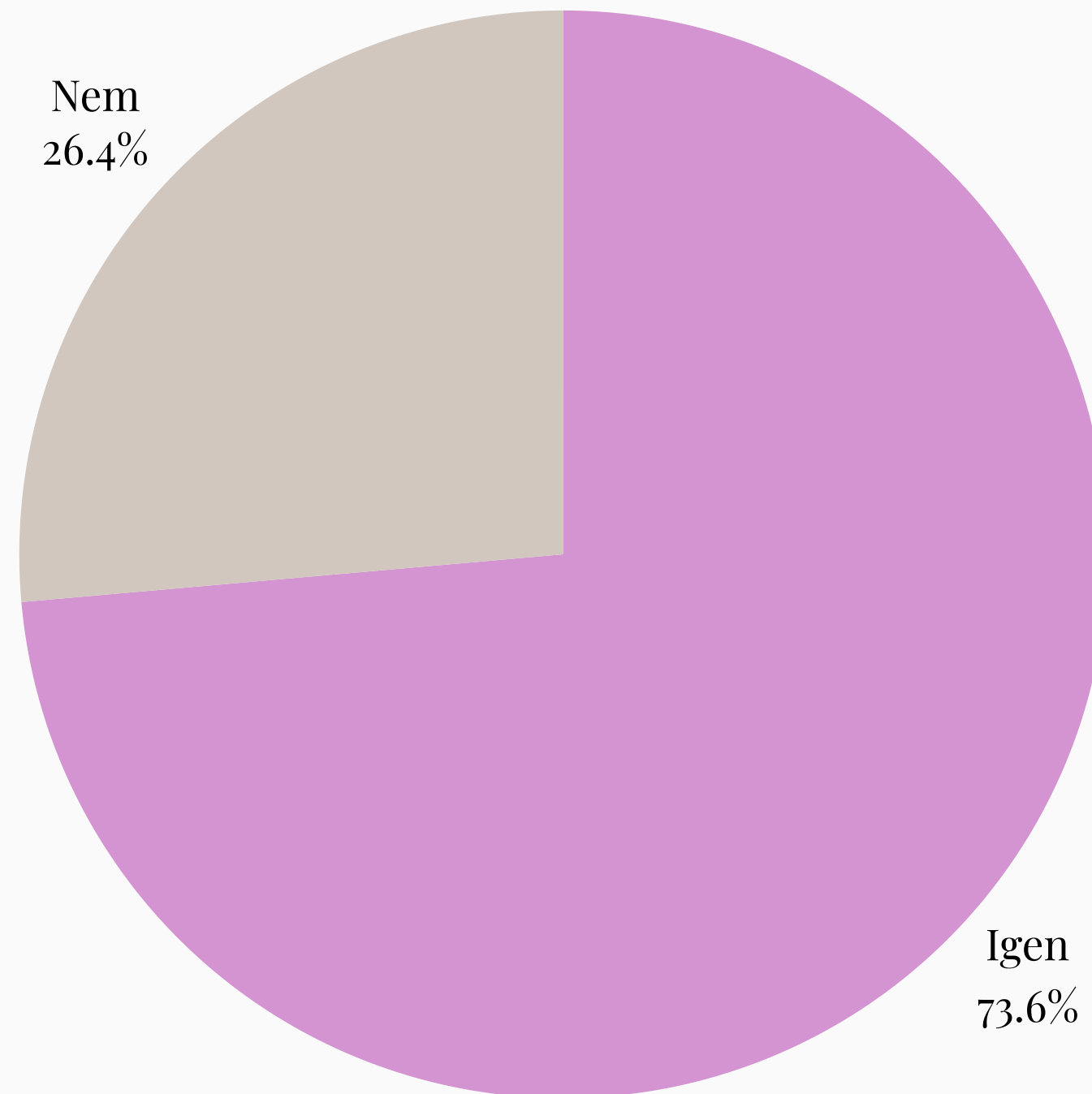
- Validáció iránti igény – a fejlődési erőfeszítések visszaigazolása motiváló tényező.
- Strukturált keretrendszer szükségessége – a mérhető célok és az accountability jelenléte rendszerszintű támaszt jelent.
- Hierarchikus kontroll elutasítása – a számonkérés minimális támogatottsága arra utal, hogy az autoriter, felülről vezérelt megközelítés nem rezonál a csoporttal.

Motiváló tényező



Vettél-e már részt önfejlesztésben?

A válaszadók közel háromnegyede már részt vett valamilyen önfejlesztési tevékenységben. Ez arra utal, hogy a minta tudatos, fejlődésorientált személyekből áll, akik nyitottak a személyes fejlődést támogató eszközök és módszerek alkalmazására.



Mit szeretnél elérni egy coaching során?

Leggyakoribb elvárások:

- Tisztánlátás – 51,1%
- Önértékelés erősítése – 42,4%
- Önbizalom növelése – 32,6%
- Készségfejlesztés – 34,8%

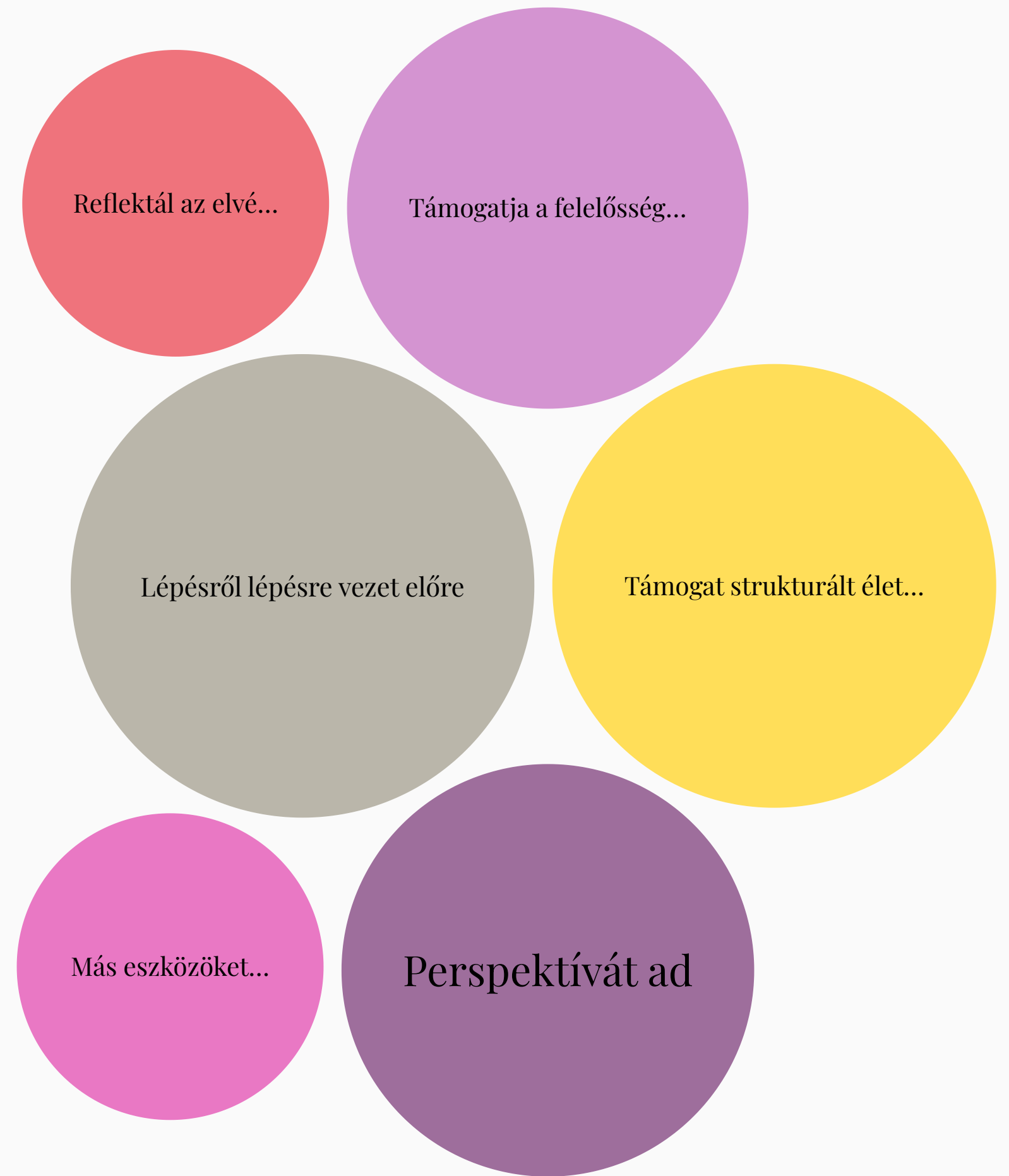
A hangsúly elsősorban a kognitív és önreflexív dimenzión van: a résztvevők orientációt, belső rendezést és megerősített önazonosságot várnak a folyamattól.



Hogyan illeszkedne be a coaching a fejlődési tervedbe?

A válaszadók nagy része nem csupán elméleti tanácsokat, hanem gyakorlatias, strukturált és szekvenciális támogatást vár a coachingtól.

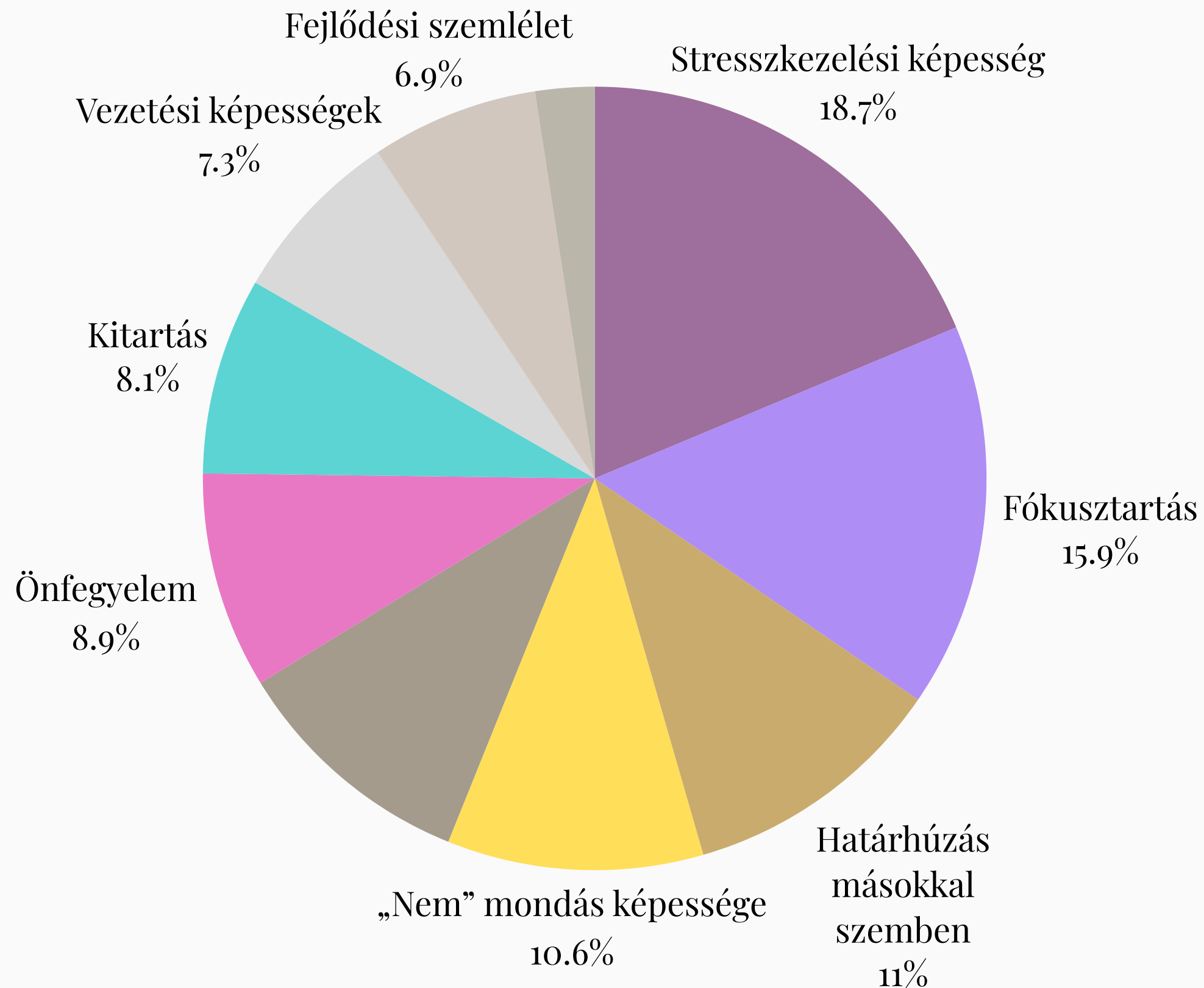
A legfőbb igény a "hogyan tovább" kérdésére adott lépésenkénti válasz, valamint az életviteli struktúra kialakítása.



Mely készségeidet szeretnéd fejleszteni?

- Stresszkezelés
- Fókusztartás
- Határhúzás
- „Nem”-et mondás képessége

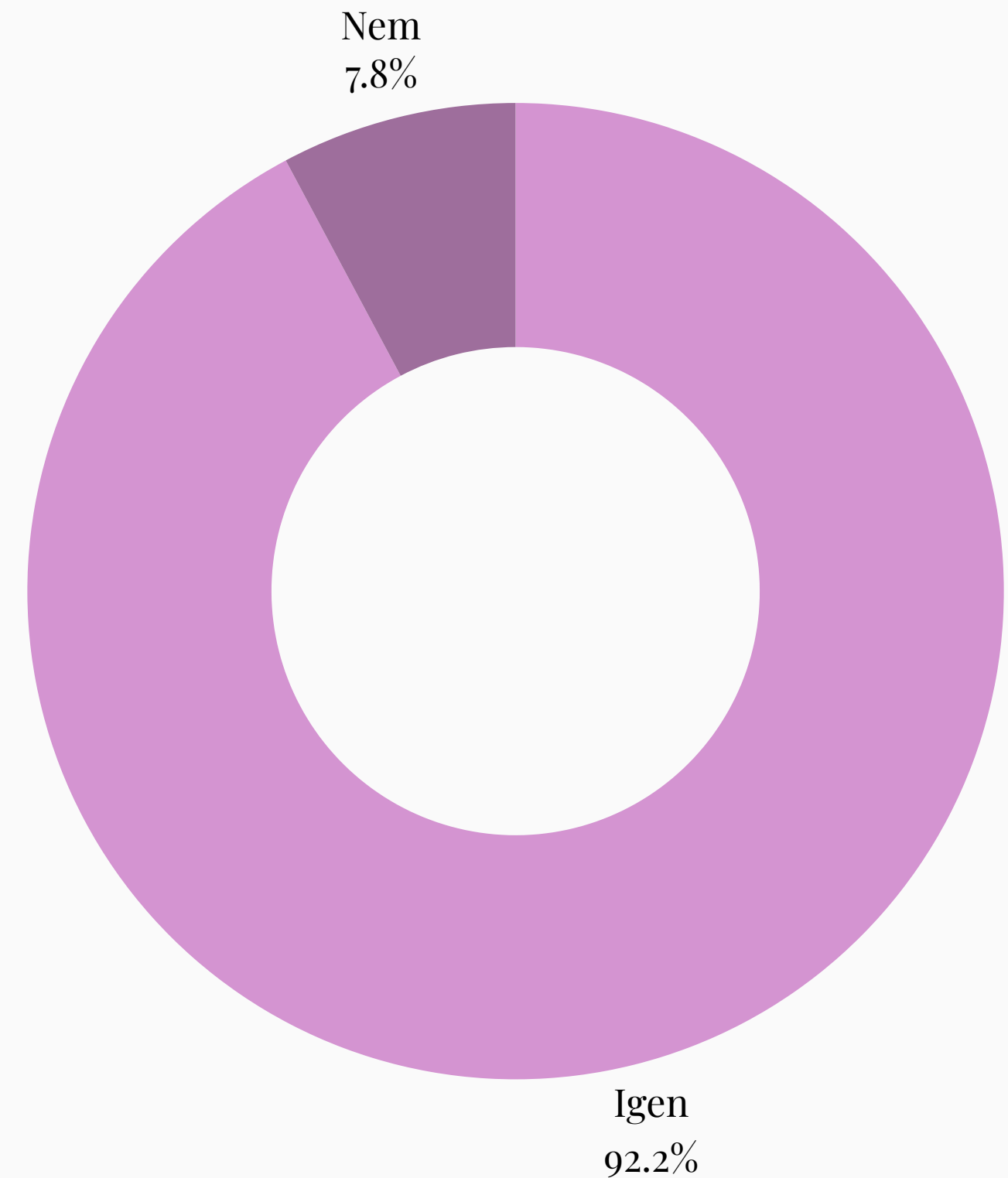
Ez a prioritási sorrend már nem csupán attitűd- vagy motivációs kérdésre utal, hanem konkrét működési deficitre. A hangsúly az önszabályozási és önmenedzsment-kompetenciákon van.



Nyitott vagy-e az új stratégiák kipróbálására?

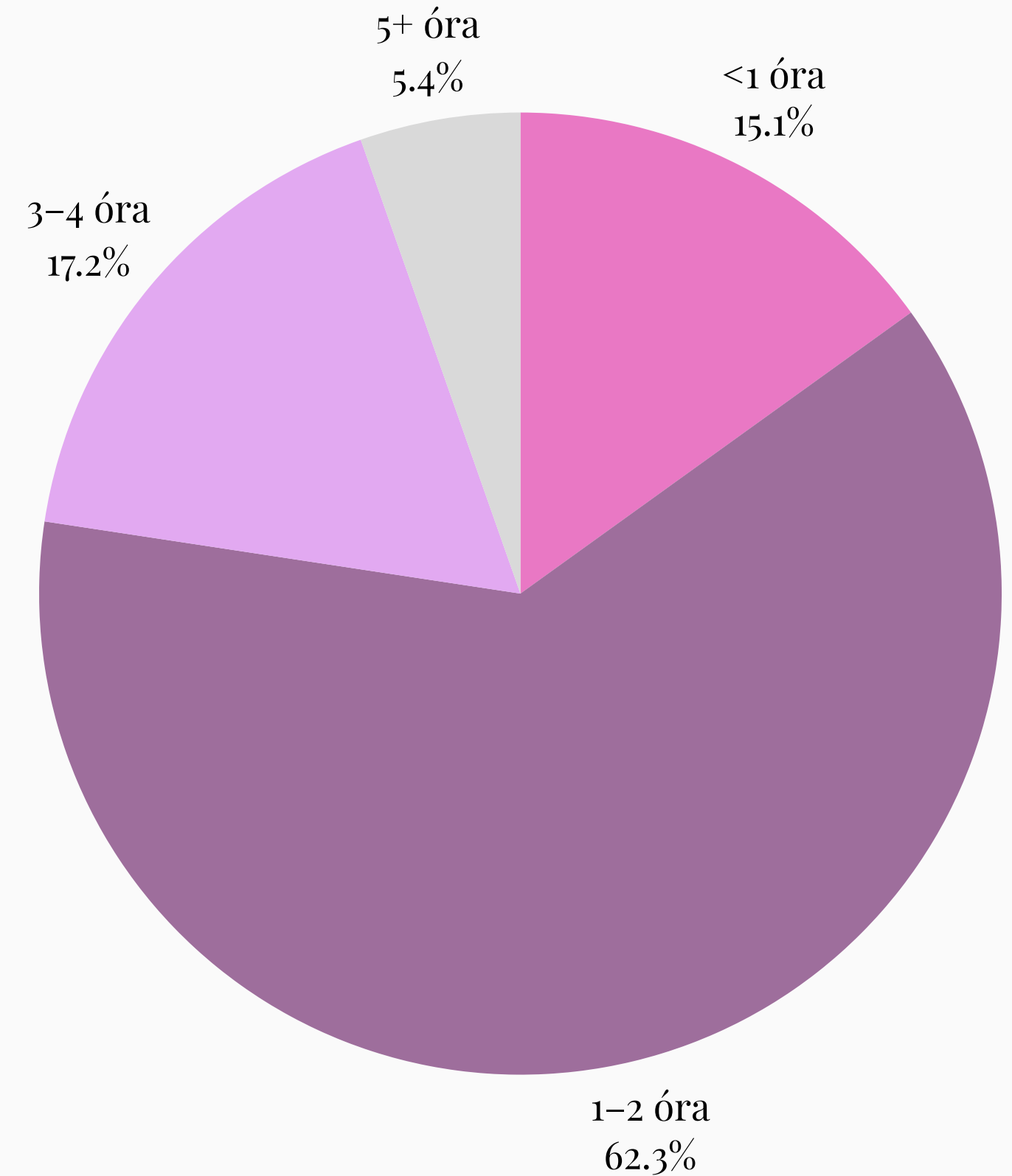
Az adat különösen jelentős a korábbi eredmények fényében: a motiváció jelen van, az elköteleződés magas, a fejlesztendő területek tudatosítottak. A hiány nem a szándék vagy a bizalom oldalán mutatkozik, hanem a strukturált, működőképes módszertan megtalálásában.

Összességében a minta nem meggyőzést igényel, hanem irányt és eszköztárat. A bizalmi alap adott; a keresett tényező a rendszerszintű, implementálható stratégia.



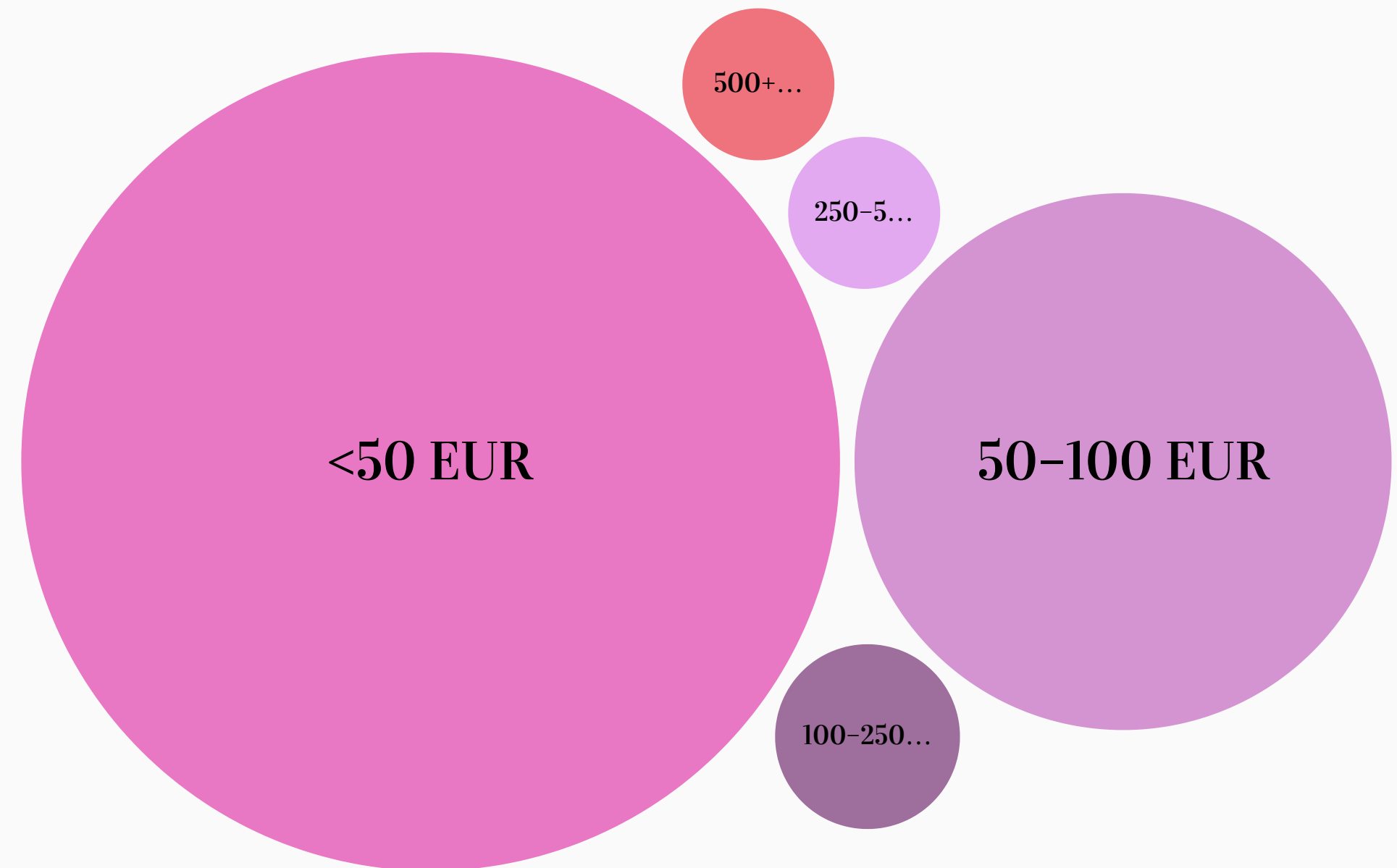
Hetente mennyi időt tudnál önfelzésre fordítani?

A válaszadók többsége motivált, de időkorlátokkal küzd. Egy sikeres önfelzési vagy coaching program kulcsa a magas intenzitású, alacsony időigényű gyakorlatok beépítése a heti rutinba, a strukturált, lépésről lépésre vezető megközelítés támogatásával.



Hetente mennyi pénzt szánnál rá?

A jelenség értelmezhető a „low-cost fejlődés” csapdájaként: a változási szándék erős, de a befektetés szintje nem mindig áll arányban a kívánt eredmények mélységével. A fejlődés így gyakran a komfortzóna peremén marad – előrelépési szándékkal, de korlátozott strukturális és pénzügyi kockázatvállalással.



Konklúzió

A kutatás alapján a válaszadók erős változtatási szándékkal rendelkeznek, ugyanakkor egyfajta „stratégiai várakozó álláspontban” vannak.

A fejlődés iránti elkötelezettség magas, de a gyakorlati megvalósítást elsősorban nem a tudás vagy a képességek hiánya, hanem strukturális akadályok nehezítik.

A legnagyobb kihívást a stressz, a célok tisztázatlansága, az időhiány és a kiégés veszélye jelenti, amelyek időgazdálkodási nehézségekhez és a fókuszt elvesztéséhez vezetnek.

A válaszadók nem motivációs beszédeket vagy szigorú ellenőrzést keresnek, hanem pozitív megerősítést, tisztánlátást és lépésről lépésre történő támogatást.

Az eredmények azt mutatják, hogy a sikeres fejlesztési folyamatoknak strukturált, könnyen beépíthető és támogató keretet kell biztosítaniuk, amely segít a meglévő motivációt tartós változássá alakítani.