

## 工作中的动机问题

“因为你们立志行事都是神在你们心里运行，为要成就他的美意”(腓立比书2:13)

动机：启动，维持和指导行为的动机。

### 一些有关动机的原则

1. 所有行为都有个动机，即使无所事事也有背后的动机。
2. 在跨文化工作中，问题通常不在起动机，而在于维持和指导行为的动机。我们必须作出区分。
3. 有两种动机：内在动机和外动机。通常发生问题时，都会涉及到这两种动机。
4. 动机可能是有意识的或无意识的。通常两者都有。
5. 短期和长期趋势，对于诊断动机问题来说很关键。

### 出问题的一些原因

1. 内在因素：
  - a. 属灵上的困难，经常与其它方面相关。
  - b. 身体上的问题，可能未被诊断或没察觉到。
  - c. 未解决的情绪冲突。
  - d. 自尊心低落，经常与情绪冲突有关。
    - 感觉没有生产力
    - 感觉不配得产出
  - e. 缺乏目的及/或没有长期目标
  - f. 缺乏管理或别的技能
  - g. 不当的习惯模式。
2. 外在因素：此人对事情的反应
  - a. 工作的挑战性和成就感不足。
  - b. 工作太难了。
  - c. 积极正面的回馈不足。
    - 从工作中
    - 从他人
  - d. 人际冲突-在工作中或是别处。
  - e. 指引及/或帮助不足。

- f. 在工作中或别处无法应付压力。
- g. 团体士气低落及/或团队合作精神不够。

### 处理解决问题

1. 你与这个人的关系是关键。
  - a. 避免谴责、论断、批评。
  - b. 传达无条件的爱与肯定。
  - c. 表现出对这个人的关心，而不仅是对事工的关注。
  - d. 谈论在神面前，为了他/她及为了神的工的缘故，你有责任要处理这个问题。
2. 运用你最好的人际交往能力来诊断情况。
  - a. 鼓励这个人说说看。
  - b. 使用引导的技巧，话中的话("泡沫")可能会引到根本原因。
  - c. 避免过早提出解决方案、建议或判断。
  - d. 区分短期和长期问题，查看趋势，以及可能有什么事影响了动机。
3. 尝试实际任务。
  - a. 首先给予简单、可评估的任务。
  - b. 用它们进行进一步的诊断。
  - c. 陪伴这个人，不要太快放弃。
4. 争取他人的帮助。
  - a. 技术专长。
  - b. 咨询顾问—为你自己及/或这个人。
  - c. 督责伙伴。
  - d. 鼓励者。

5. 如果改变不足，请采取行动。
  - a. 与该人敞开讨论选项和后果。
  - b. 给予足够的时间去做改变，但不要不采取行动而让问题继续下去。
  - c. 在你对这个人和这项事工的责任间寻求平衡。请记住，将一个人留在他/她没有动力的情况中，对这个人或这项事工都是无益的。

© 2000 Ken Williams  
International Training Partners, Inc.  
Email: [Itpartners@earthlink.net](mailto:Itpartners@earthlink.net)  
Web site: [www.RelationshipSkills.com](http://www.RelationshipSkills.com)  
Permission Granted to Copy for Nonprofit Use

---

**出处**

原文作者: Ken Williams. [Motivation Problems in the Work](#)  
检白: <http://www.relationshipskills.com/>  
经许可使用。