

CHARAKTERYSTYKA PROCESÓW EMOCJONALNYCH

Zespół procesów psychicznych i fizjologicznych określający podłoże ludzkich zachowań i ich zmian to procesy motywacyjne. Procesy te ukierunkowują zachowanie jednostki na osiągnięcie określonych, istotnych dla niej stanów rzeczy, kierują wykonywaniem pewnych czynności tak, aby prowadziły do zamierzonych wyników. Takim wynikiem może być zmiana warunków zewnętrznych, jak i zmiana we własnej osobie, zmiana własnego położenia. Jeśli człowiek jest świadomy wyniku wykonywanych czynności wówczas ten wynik będzie nazywany celem.

Ogólną charakterystykę procesu motywacyjnego określają następujące zjawiska:

- wzbudzenie energii;
- ukierunkowywanie wysiłku na określony cel;
- selektywność uwagi w stosunku do odpowiednich bodźców - zwiększenie wrażliwości wobec bodźców istotnych, zmniejszenie w odniesieniu do nieistotnych;
- zorganizowanie pojedynczych reakcji w zintegrowany wzorzec bądź sekwencję;
- konsekwentne kontynuowanie ukształtowanej czynności, dopóki warunki, które ją zapoczątkowały nie ulegną zmianie.

Proces motywacyjny zależy od dwóch podstawowych założeń:

- wynik czynności musi zostać przez jednostkę oceniony jako potrzebny, pożądany (użyteczność wyniku);
- dana osoba musi być przekonana, że pożądany wynik można w danych warunkach osiągnąć z prawdopodobieństwem wyższym od zera (subiektywne prawdopodobieństwo osiągnięcia wyniku).

Wartość natężenia procesu motywacyjnego czyli wielkość motywacji do osiągnięcia danego celu jest modyfikowana przez stopień użyteczności tego wyniku oraz spostrzeganego przez jednostkę prawdopodobieństwa osiągnięcia tego wyniku.

Zjawisko, które jest nierozdzielnie związane z procesem motywacyjnym to napięcie motywacyjne. Człowiek uświadamia je sobie jako chęć zrobienia czegoś, podjęcia mniej lub bardziej konkretnych czynności. Odpowiednie doświadczenie oraz wiedza dotycząca warunków koniecznych do zredukowania tego napięcia (znajomość obiektu gratyfikacyjnego) sprawiają, że napięcie motywacyjne wyraża się w postaci odpowiednich życzeń i intencji np. pewna osoba chce jeździć samochodem (motyw i cel). Wie, że warunkiem jest nabycie określonych umiejętności, zdanie odpowiedniego egzaminu oraz posiadanie samochodu (znajomość obiektu gratyfikacyjnego). Napięcie motywacyjne może objawiać się w postaci ujemnej i dodatniej. Napięcie ujemne występuje, gdy człowiek ma poczucie braku czegoś, pozbawienia czegoś, cierpienia, stanu frustracji. Przybiera ono formę dodatnią, gdy kształtują się dążenia do lepszego niż dotychczas zaspakajania potrzeb, podczas formowania się aspiracji, ideałów. Napięcie motywacyjne może mieć różne wartości. Wielkość tego napięcia zależy od różnych czynników. Jednym z nich jest

czas deprywacji, niezaspokojenia potrzeb - im dłuższy jest okres deprywacji tym większe jest napięcie motywacyjne. Jednak zbyt długi jej czas nie powoduje dalszego wzrostu napięcia, a nawet może sprzyjać jego spadkowi.

Napięcie motywacyjne może zostać zredukowane przez określony obiekt np. stan rzeczy, osobę, sytuację, warunki. Wówczas obiekt ten ma określoną wartość gratyfikacyjną. Wartość ta może być wielkością obiektywną, ogólnie uznaną np. pokarm usuwa głód. Jednak jeśli człowiek miał okazję przekonać się o zdolności danego obiektu do redukcji napięcia motywacyjnego to wówczas obiekt ten ma także subiektywną wartość gratyfikacyjną dla danej osoby. Obiekt może spowodować powstanie procesu motywacyjnego. Człowiek w mniejszym lub większym stopniu potrafi przewidzieć i określić, antycypować wartość gratyfikacyjną określonego obiektu np. zdaje sobie sprawę, że ciepłe ubranie pozwoli mu ochronić się przed zimą. Ta szczególna cecha tych obiektów, antycypowana wartość gratyfikacyjna, stanowi warunek powstania procesu motywacyjnego.

Wartość gratyfikacyjną danego obiektu najczęściej określa się na podstawie zachowania się w sytuacji wyboru czy poziomu energii działania o danym celu, przy założeniu o stałej wartości napięcia motywacyjnego i subiektywnego prawdopodobieństwa osiągnięcia wyniku.

Pierwszy warunek powstania procesu motywacyjnego - użyteczność wyniku, celu składa się z napięcia motywacyjnego (czynnika wewnętrznego), którego natężenie zależy od zmian zachodzących w jednostce oraz wartości gratyfikacyjnej (czynnika zewnętrznego), która kształtuje się w zależności od zmian dotyczących obiektu, celu i stosunku obiekt - jednostka.

Motywację opisują także jej dwie podstawowe właściwości tj. kierunek oraz natężenie. Kierunek procesu motywacyjnego wyraża się w pożądanym wyniku czynności podejmowanych przez człowieka, osiągnięcie wyniku zmniejsza motywację nawet do zera, równocześnie wywołując pozytywne emocje. Natężenie motywacji to jej siła, wielkość oraz intensywność.

Siła procesu motywacyjnego zazwyczaj jest opisywana jako zdolność do wyłączenia innych, nieistotnych z punktu widzenia pożądanego wyniku, konkurencyjnych motywów tj. zmęczenie, groźby, pokusy. Im silniejsza jest motywacja, tym trudniej jest nakłonić człowieka do zmiany kierunku podjętych czynności np. osoba, która bardzo chce zostać kompetentnym lekarzem poświęca na naukę większość swojej młodości, mimo trudnych egzaminów i silnego stresu nie przerywa studiów. Wytrwałość w dążeniu do celów i odporność na stres jest uwarunkowana m.in. siłą motywacji.

Wielkość motywacji warunkuje rozmiar wyniku lub liczbę czynności, których wykonywanie redukuje napięcie wynikające z powstałego motywu np. im bardziej człowiek jest głodny (motyw biologiczny) tym więcej chce i może zjeść, tym większa jest motywacja do pracy, nauki i zdobywania doświadczeń im większa jest potrzeba osiągnięć.

Intensywność procesu motywacyjnego określa poziom mobilizacji organizmu, ilość wysiłku poświęconego podczas realizacji określonego celu. Im jest ona większa, tym większa jest szybkość i siła reakcji, zdolność do wysiłku. Wzrost intensywności motywacji występuje najczęściej wtedy, gdy działanie człowieka jest, z pewnych względów, utrudnione bądź nie doprowadza do zamierzonego wyniku.

Istotnym warunkiem, oprócz pozytywnej oceny użyteczności działania, koniecznym do powstania motywacji, jest przeświadczenie człowieka, że dana czynność będzie zakończona zamierzonym wynikiem. Powstałe przeświadczenia mogą być słabsze bądź silniejsze, czyli mogą mieć dla ludzi różny stopień pewności, odmienną wielkość subiektywnego prawdopodobieństwa.

Człowiek dokonuje wyboru między wieloma czynnościami, które mogą doprowadzić do określonego wyniku. Swoją decyzję opiera na uprzednich doświadczeniach lub (i) analizie danych dotyczących warunków zewnętrznych, własnej ocenie bądź informacji, która wskazuje, że właśnie w tych warunkach wykonanie danej czynności przybliży do przedmiotu gratyfikującego, zwiększy prawdopodobieństwo jego osiągnięcia bądź doprowadzi do jego uzyskania. Ocenę prawdopodobieństwa osiągnięcia pożądanego wyniku czynności modyfikują takie czynniki jak:

poprzednie doświadczenia z określonymi czynnościami i wynikami, jednostka oceni prawdopodobieństwo uzyskania danego wyniku jako największe, gdy ostatnio udało się jej go osiągnąć, często zdarzało jej się osiągnąć dany wynik, stało się tak przy pierwszym spotkaniu z określoną dziedziną zjawisk;

ocena użyteczności wyniku, w zależności od tego czy wynik oceniany jest jako pozytywny czy negatywny, czy jego użyteczność spostrzegana jest jako mała lub duża. W sytuacji gdy użyteczność wyniku jest oceniana jako wyjątkowo duża - wówczas można spodziewać się tendencji do zawyżania prawdopodobieństwa jego osiągnięcia przez jednostkę co nazywane jest myśleniem życzeniowym.

Wielkość przewidywanego przez jednostkę prawdopodobieństwa osiągnięcia wyniku warunkuje powstanie procesu motywacyjnego. Proces ten w ogóle nie powstanie, gdy to prawdopodobieństwo zostanie ocenione jako równe zero, brak szans na osiągnięcie pożądanego wyniku bądź jako równe jedności, przedmiot gratyfikacyjny został osiągnięty.

Wzrost motywacji może wynikać ze wzrostu, do pewnego poziomu, prawdopodobieństwa sukcesu lub porażki w działaniu mającym na celu osiągnięcie wyniku. Motywacja będzie miała maksymalne natężenie, gdy prawdopodobieństwo sukcesu i porażki będzie równe. Poziom motywacji zależy też od wysiłku i ryzyka związanego z daną czynnością. Początkowy wzrost wysiłku i ryzyka zwiększa motywację jednostki, przy ich dalszym wzroście proces ten osiąga optymalny poziom, następnie malejąc aż do wartości ujemnych (Reykowski 1976).

Opis, wyjaśnianie, zrozumienie procesów leżących u podłoża motywacji stanowi jeden z podstawowych warunków poznania ludzkiego zachowania, działania. Człowiek bada procesy motywacji nie tylko po to, aby zrozumieć przyczyny ludzkich zachowań ale również pragnie przewidywać je i wpływać na to zachowanie, zmieniać je.

