

Procesy motywacji do pracy

Wykład 5

DEFINICJE MOTYWACJI

Motywacja to wszelkie mechanizmy odpowiedzialne za uruchomienie, ukierunkowanie, podtrzymanie i zakończenie zachowania (Łukaszewski, 2000).

Tak szerokie ujęcie motywacji dotyczy zarówno:

- mechanizmów zachowań prostych, jak i złożonych,
- mechanizmów wewnętrznych, jak i zewnętrznych,
- mechanizmów afektywnych i poznawczych.

Motywacja to pojęcie instrumentalne

Podjęcie behawiorystyczne

Ludzka motywacja pochodna od czynników zewnętrznych.

Podstawowe pojęcia:

* **Popęd** to wielkość deficytu jakiegoś ważnego dla organizmu czynnika pozytywnego lub siła oddziaływania czynnika negatywnego (popędy pierwotne i wtórne). Popęd to stan nieprzyjemnego napięcia, wzbudzenia, niepokoju, uruchamiającego czynności ukierunkowane na usunięcie tego niepokoju.

* **Pobudka (przyjęta)** to obiekt lub stan mający zdolność redukcji napięcia lub zmniejszenia wielkości popędu.

* **Wzmocnienie** to każdy obiekt lub stan rzeczy, który zwiększa prawdopodobieństwo powtórzenia reakcji wywołanej pobudką i/lub popędem.

Motywacja

wielkość zmienna i konstrukt teoretyczny

- Pojęcie motywacji wymaga dopełnienia. Motywacja do... Motywacja występuje zawsze w kontekście konkretnego zachowania.
- Motywacja charakteryzuje się różnym poziomem intensywności
- O motywacji wnioskujemy na podstawie pewnych oznak i wskaźników;
- Stanowi konstrukcję myślową (wielkość pomocniczą), która ma nam wyjaśniać pewne szczególne cechy zachowania (Heckhausen, 1989; Heider, 1958; Thomae, 1965)
- W wyjaśnianiu zachowania pojawiają się pojęcia pragnienia, dążenia, usiłowania, chcenie itp.
- Nie są to zjawiska motywacyjne tożsame, ale łączy je aktywizujące ukierunkowanie aktualnego aktu życiowego na pozytywnie wartościowany stan docelowy (Rheinberg, 2006)

Główne modele motywacji

- *K. Madsen* (1980) dokonał podziału teorii motywacji proponując cztery modele:
- (1) **Model homeostatyczny** – źródłem motywacji jest zaburzenie homeostazy organizmu. Procesy energetyczne i poznawcze razem uruchamiają reakcję przywracającą homeostazę.
- (2) **Model podnietowy** – źródłem motywacji zachowania jest bodziec. Uruchamia on procesy energetyczne znoszące działanie bodźca.
- (3) **Model poznawczy** – źródłem motywacji zachowania jest przetwarzanie informacji. Działające bodźce uruchamiają procesy poznawcze, te zaś uruchamiają procesy energetyczne i kształtują reakcję.
- (4) **Model humanistyczny** – ma indetermistyczny charakter, gdyż źródło zachowań jest wewnętrzne (zachowanie bez bodźców). Reakcje kształtowane są przez wewnętrzne procesy poznawcze i wewnętrzne procesy energetyczne, sytuacja zewnętrzna natomiast nie ma wpływu na kształtowanie motywacji zachowania, co najwyżej na przebieg zachowania.

Koncepcje wzmocnienia

- **Odczuwanie potrzeby** jest konieczne do wzbudzenia motywu jednak nie wystarcza do podjęcia decyzji o działaniu, które miałyby tę potrzebę zaspokoić.
- Ważna jest również wartość nagrody, którą zyskujemy przez to działanie i wartość kary, której możemy uniknąć.
- Zachowanie wywołujące nagrody będzie prawdopodobnie powtarzane,
- a prawdopodobieństwo powtórzenia się zachowań pociągających za sobą karę jest mniejsze.

Mechanizm nagradzania i karania

	Bodziec apetytywny	Bodziec awersyjny
Podanie	Nagradzanie pozytywne	Karanie pozytywne
Usunięcie	Karanie negatywne	nagradzanie negatywne

Rozkłady wzmocnień

- **Według stałych proporcji** – czynnik wzmacniający podaje się po wykonaniu pewnej ustalonej liczby reakcji. Uwaga! Po każdym wzmocnieniu następuje krótka przerwa w reagowaniu np. *sprzedaż produktów przez przedstawicieli handlowych*.
- **Według zmiennych proporcji** - czynnik wzmacniający podaje się po wykonaniu przeciętnej liczby reakcji. Ten sposób wzmacniania daje najszybsze tempo reagowania i największą odporność na wygaszanie, np. *gra na automatach*.

Czynniki decydujące o efektywności kary

- Odstęp czasu pomiędzy reakcją i karą: krótki czas, większa efektywność kary
- Surowość kary: im silniejszy wstrząs, tym wyższy poziom zniesienia reakcji
- Kara powinna być konsekwentna i na tyle silna, na ile to akceptowalne, szczególnie na początku (jednak o ograniczonej intensywności)
- Zależna od zachowania - być reakcją na specyficzne niepożądane zachowania (a nie za charakter osoby)
- Najskuteczniejsza, gdy możliwe alternatywne reakcje
- ograniczać się do sytuacji, w której występuje
- polegać na sankcjach, a nie na bólu fizycznym

Wzmocnienia pozytywne i negatywne

- Jednak wzmocnienia pozytywne i negatywne osiągają ten skutek w inny sposób:
- **Wzmocnienia pozytywne** zwiększa prawdopodobieństwo reakcji przez podanie bodźca apetytywnego
- **Wzmocnienie negatywne** (usunięcie bodźca przyjemnego) – zwiększa prawdopodobieństwo reakcji przez usunięcie, redukcję lub niedopuszczenie do wystąpienia bodźca awersyjnego.
- **Kara** – zastosowanie bodźca awersyjnego zmniejsza prawdopodobieństwo zachowań niepożądanych

Rozkłady wzmocnień

- **O stałych odstępach czasowych** – czynnik wzmacniający podaje się po pierwszej reakcji wykonanej po upływie określonego czasu od poprzedniego wzmocnienia. Badany po otrzymaniu wzmocnienia musi czekać określony interwał czasu, zanim kolejna reakcja będzie mogła zostać wzmocniona – bez względu na liczbę wykonanych w tym czasie reakcji. Ten rozkład wzmacniania daje krzywe reakcji w kształcie schodków. Bezpośrednio po wzmocnionej reakcji jednostka wykonuje bardzo mało albo nie wykonuje ich wcale, np. *wynagrodzenie miesięczne*.
- **O zmiennych odstępach czasowych** – czynnik wzmacniający podaje się po przeciętnym odstępie czasowym. Rozkład ten daje umiarkowane, lecz stałe tempo reagowania. Wygaszanie jest stopniowe i znacznie wolniejsze niż przy stałych odstępach czasowych, np. *nieregularne kartkówki*

Negatywne skutki karania

- Ogólne zahamowanie zachowania
- Wywoływanie kłamstwa i lęku
- Podwyższanie poziomu agresji
- Modelowanie zachowań, tzn. powtarzanie zachowań karzących wobec innych osób

Zasady stosowania wzmocnień w pracy

- Zróżnicowanie indywidualne
- Brak reakcji
- Wzór pożądanego zachowania
- Istota negatywnych zachowań
- Adekwatność wzmocnień do zachowania
- Aspołeczny charakter kary

Ogólniejsze zasady motywowania

- Zasada proporcjonalności przyrostu
- Zasada prognozy
- Zasada korzyści oczekiwanej
- Zasada dystansu
- Zasada dobrej orientacji
- Zasada ograniczonej dostępności
- Zasada symetrii kar i nagród
- Zasada różnicowania poziomów efektywności