

# Motywacja – dlaczego tak jej niewiele?



Dużo się dziś mówi o motywacji. O tym, że jest nam potrzebna, że jest pożądana, a przede wszystkim, że ciągle mamy jej za mało, że nam jej brakuje. Najogólniej mówiąc motywacja jest pewną tendencją do podejmowania działań i ich kontynuowania. Bez motywacji nie podejmujemy się właściwie niczego. Czasem mówimy, że zaczynamy coś, ale nie kończymy, z powodu braku motywacji. Tak naprawdę nie jest do końca tak, że motywacji nie mamy wtedy wcale. Gdybyśmy nie mieli – nawet byśmy nie próbowali po pewne rzeczy sięgać. Sprawa jest nieco bardziej skomplikowana, jednak aby się temu przyjrzeć, zastanówmy się na początek jakie mamy rodzaje motywacji i skąd ona się bierze?

## Motywacja – jaka może być?

Przede wszystkim motywacja może być silna lub słaba. Tego chyba nie trzeba wyjaśniać.

Zewnętrzna	Wewnętrzna
Robimy coś, dlatego, że ktoś nam każe, dlatego, że powinniśmy.	Gdy sami z siebie czegoś się podjęliśmy bez żadnego poczucia przymusu. Robimy coś dlatego, że chcemy.

Tutaj zaczynają się schody. O ile motywacja wewnętrzna bardzo silnie pcha nas w jakimś kierunku i podejmowanie pewnych działań nie wymaga zmuszania się – czyli dużego emocjonalnego wysiłku związanego z czymś co źle nam się kojarzy... O tyle motywacja zewnętrzna to bardziej jakiś kontrolujący głos, który pilnuje nas byśmy realizowali pewne zadania i cele. To może być głos wewnątrz nas, jakieś wpojone, uwewnętrznione powinności, ale też może to być realny głos osoby z zewnątrz, która patrzy na nas, obserwuje, komentuje na bieżąco i instruuje co powinniśmy wykonać i w jaki sposób. Ten głos –wewnętrzny lub zewnętrzny przypomina nam o konsekwencjach niewykonania pewnych rzeczy. Konsekwencjach, które zwykle są nieprzyjemne, niekorzystne. Wzbudzają pewien lęk i staramy się ich uniknąć. Czasem też razem z konsekwencjami niewykonania pojawiają się pozytywne konsekwencje spełnienia wymagań. Czasem mówimy, że taki głos kontrolujący nas motywuje, że potrzebujemy go, żeby coś robić. I faktycznie tak jest. Tyle tylko, że kiedy on znika, to natychmiast przestajemy pewne rzeczy robić. I najczęściej pojawia się wtedy poczucie winy. Mniej lub bardziej świadome. I okazuje się, że po uciszeniu źródła kontroli mamy raczej tendencję do unikania pewnych rzeczy, dążąc jednocześnie – sami z siebie - do innych, które często określamy, jako zabijacze czasu.



Lubimy zabijacze czasu, są dla nas przyjemne. Nie potrzebujemy większych nacisków i powinności do tego, aby korzystać z zabijaczy czasu. Podobnie jest z naszymi pasjami. Nikt nam nie każe, a robimy to chętnie. To właśnie jest motywacja wewnętrzna. Pasją może być także praca, która daje satysfakcję i sprawia przyjemność.

Celowościowa	Czynnościowa
Gdy robimy coś po to, by osiągnąć pewien efekt, cel.	Gdy wykonywanie danej czynności jest celem samym w sobie, a nie tylko skutkiem do osiągnięcia celu.

Różnica między motywacją czynnościową, a celowościową tkwi rodzaju motywu, który sprawia, że podejmujemy się danego działania. Robimy wiele rzeczy, których nie lubimy, ale jednak cel jest na tyle opłacalny, że pokonujemy trudności, przełamujemy się, decydujemy się na robienie czegoś nudnego czy nieprzyjemnego – dla efektu.

O motywacji czynnościowej mówimy, gdy cieszy nas nie tylko cel, ale też droga do niego, czyli to co robimy. Postęp, proces i wszystko co im towarzyszy motywują same w sobie. Efekt może oczywiście również cieszyć, jednak nie jest dla nas problemem, gdy on nie pojawia się od razu.

Typu: Dążenie	Typu: Unikanie
Sięgamy po te rzeczy, które subiektywnie oceniamy jako korzystne lub przyjemne	Trzymamy się z daleka od tego, co wzbudza naszą niechęć lub przynosi straty

To, czego tak naprawdę się podejmujemy, to efekt bilansu między tym czego unikamy i tego, do czego dążymy. Mamy tu dwa rodzaje stanów rzeczy, których może dotyczyć dążenie i unikanie. Chodzi o **stan pożądany**, który wiąże się z pewnymi plusami, ale też z poniesieniem różnych kosztów oraz o **stan aktualny** – który ma swoje minusy, ale też z jakiegoś powodu w nim tkwimy, a więc posiada mniej lub bardziej widoczne zalety.

Jeżeli np. ktoś bardzo chciałby schudnąć (dążenie dotyczące celu), nie chce wyglądać tak, jak wygląda aktualnie (unikanie dotyczące stanu aktualnego), a jednak nie działa w kierunku zmiany to najprawdopodobniej jest jeszcze druga strona, o której zapominamy. Stan pożądany może kojarzyć się z podejmowaniem pewnego wysiłku, np. wykonywaniem morderczych ćwiczeń, na które osoba wcale nie ma ochoty (unikanie dotyczące celu). Z kolei stan aktualny mniej lub bardziej świadomie może być kojarzony z wygodą lub dawać inne korzyści (dążenie dotyczące stanu aktualnego).



Zatem, aby ocenić, czy dany cel rzeczywiście jest motywujący trzeba przyrzeć się temu jak wygląda subiektywny bilans między dążeniem i unikaniem dotyczącymi zarówno stanu aktualnego jak i zmiany. Zarówno stan aktualny jak i zmiana wiążą się bowiem z pewnymi korzyściami jak i kosztami. Kluczem jest odpowiedź na pytanie: Które z nich mają przewagę w odczuciu danej osoby.



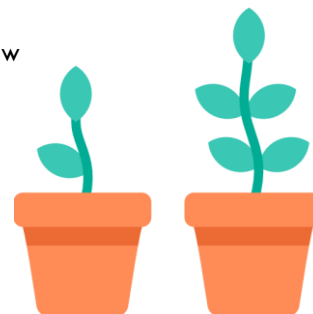
Dopiero kiedy przyjrzymy się wszystkim za i przeciw – jesteśmy w stanie zmienić stan ciężkości poszczególnych elementów. Wracając do naszego przykładu z odchudzaniem – możliwe, że blokuje nas perspektywa morderczych ćwiczeń, z którymi zmiana nam się kojarzy, a więc przeraża sposób dążenia do celu. Dopiero zastanowienie się nad tym jak ma wyglądać każdy z elementów pozwala odkryć, że np. nudne ćwiczenia można zastąpić tańcem, a dietę dopasować do indywidualnych potrzeb. To pozwala na zmianę bilansu zysków i strat.



# Teoria potrzeb Maslowa

## Co mają potrzeby do motywacji?

Bardzo dużo. Potrzeby – to nasze motywy. To, co nas motywuje i to po co w efekcie sięgamy, ma tak naprawdę służyć zaspokojeniu różnych naszych potrzeb i najlepiej nie blokować przy tym innych. Najczęściej motywujące jest właśnie NAPIĘCIE, wynikające z braku czegoś. Trudno oczekiwać zapału do prowadzenia badań naukowych od kogoś, kto czuje głód i zmęczenie, albo nie ma dachu nad głową. Taka osoba będzie raczej zmotywowana do tego, aby zaspokoić pierwotne potrzeby i poczuć się dobrze – mimo, że prawdopodobnie nie nazwiemy tego w potocznym języku „byciem zmotywowanym”.



Potrzeby zaspokajamy oczywiście w różny sposób. Zaspokojenie jednych daje szansę na urodzenie się motywacji do zaspokojenia kolejnych. Otwiera „głód” kolejnego szczebla. Wszystkie potrzeby poniżej szczebla samorealizacji to potrzeby niedoboru. Natomiast potrzeba samorealizacji jest potrzebą wzrostu. Kryje ona w sobie osiągnięcie sukcesów, poszukiwanie satysfakcji, przekraczanie swoich granic, zdobywanie wiedzy, estetykę czy altruizm. Potrzeby wzrostu pojawiają się wtedy, gdy zaspokojone są potrzeby z niższych pięter. Są one pewnym stabilnym fundamentem, który pozwala budować wysoko. Oczywiście jeśli już raz potrzeba samorealizacji się pojawiła, to drobny dyskomfort na niższych piętrach nie zabije jej całkowicie. Warto jednak pamiętać, że nieustanna frustracja tych najbardziej podstawowych potrzeb, będzie osłabiać dążenie do rozwoju i samorealizacji. Nie dziwnym się zatem, gdy ktoś, kto mierzy się z brakiem zaspokojenia potrzeb niższych, nie ma motywacji do rzeczy, które znajdują się na najwyższym piętrze.



## Teorie behawioralne

Badania w nurcie psychologii behawioralnej pokazują, że tego do czego dążymy lub czego unikamy uczymy się w bardzo prosty i **automatyczny** sposób. Naszą podstawową motywacją jest dążenie do tego co przyjemne i unikanie tego, co nieprzyjemne. Robimy to, za co jesteśmy „nagradzani”, a unikamy tego, co wiąże się z jakiegoś rodzaju „karą”.

Kary i nagrody to inaczej mówiąc wzmocnienia. Co można do nich zaliczyć ?

- **Wzmocnienia pozytywne** - „nagroda” emocjonalna – np. przyjemność, najedzenie, dobry smak, wygoda, pochwała, uśmiech, pieniądze, odpowiedni poziom endorfin
- **Wzmocnienia negatywne** - „kara” emocjonalna – ból, zbyt zimno lub gorąco, bardzo głośne dźwięki, odrzucenie, wyśmianie, wszystkiego rodzaju negatywne emocje, także brak oczekiwanej nagrody (np. brak pochwały)

Jeżeli po jakimś naszym zachowaniu spotkało nas coś nieprzyjemnego, uczymy się unikać nie tylko tej nieprzyjemnej rzeczy, ale też wszystkiego co zostało z nią skojarzone, a więc np. czynności, której konsekwencją była „kara”. W ten sposób możemy się nauczyć chociażby tego, że nie opłaca się dotykać gorącej patelni czy pić dopiero co zaparzonej herbaty, bo ona kojarzy nam się z czymś tak nieprzyjemnym jak ból poparzenia.

## Czynniki motywujące

- **Świadomość celu** – wiem, po co coś robię
- **Poczucie sensu i przydatności** – to, co robię ma dla mnie osobisty sens. Widzę korzyść.
- **Możliwość osiągnięcia satysfakcji** – zadanie jest wystarczająco trudne, aby jego efekt cieszył i podbudowywał. Jednocześnie nie jest aż tak trudne, by osiągnięcie efektu wydawało się niemożliwe.
- **Sukces, nagroda, korzyść, uznanie.** – ktoś nagrodzi mnie za to – materialnie lub emocjonalnie (podziw, szacunek to nagrody emocjonalne).
- **Zaciekawienie, odkrywanie** – robię coś nowego, ciekawego, innego niż to co znam (co jednocześnie nie wiąże się ze zbyt silnym lękiem przed nieznanym).
- **Atrakcyjność zadania**, zagadnienia, zgodność z indywidualnymi zainteresowaniami – wzmacnia motywację czynnościową.
- **Dynamika pracy** – nie robię cały czas tego samego. Praca nie jest nudna lecz pasjonująca, pobudza.
- **Możliwość samorealizacji** – to co robię jest zgodne z tym, czego oczekuję i jak wyobrażam sobie swoją ścieżkę samorozwoju i osiągnięcia sukcesu. Nawet jeśli coś nie da mi sukcesu, to może mnie do niego przybliżyć.

