

Sytuacja psychologiczna i zmiana psychologiczna

W pracach Tadeusza Tomaszewskiego systematycznie powraca kilka wątków czy idei, które nie tylko nie tracą na aktualności, ale nadal zachowują wartość heurystyczną. Pierwszym jest przekonanie, że przedmiotem analizy zachowań ludzi nie może być ani tylko to, co czyni sam człowiek, ani wyłącznie aktywność otoczenia. Przedmiotem, a nawet w pewnym sensie jednostką analizy musi być relacja lub interakcja „człowiek–otoczenie”. Drugim wątkiem jest to, że wszelkich źródeł zmienności ludzi oraz realizowanych przez nich działań należy upatrywać w tej relacji. Trzecim jest to, że ludzka aktywność przejawia się w czynnościach ukierunkowanych na wynik. Wreszcie, czwarty wątek to ten, że sytuację psychologiczną (pole psychologiczne – jak powiedziałby Kurt Lewin) należy rozumieć jako triadę „wymagania–możliwości–warunki”. To ostatnie wydaje się szczególnie ważne, otworzyło bowiem drogę wielu kierunkom myślenia oraz badań (zob. np. Reykowski, 1966b, 1968, 1979, 1995; Łukaszewski, 1973, 1974, 1984, 2009, 2015; Koziński, 1975, 1987; Strelau, 1998, 2014; Strelau i in., 2004). Co więcej, ten sposób myślenia znalazł swoich sprzymierzeńców daleko poza Polską i swoją kontynuację w nurcie społeczno-poznawczym współczesnej psychologii (Bandura, 1977, 1982, 1986; Mischel, 1969, 1977, 1990).

Sytuacja psychologiczna

Zdaniem Tomaszewskiego charakterystyka sytuacji zawiera się we wzajemnych ustosunkowaniach trzech elementów: a) wymagań stojących przed czło-

wiekim; b) szeroko pojętych możliwości podmiotu oraz c) warunków, w jakich przychodzi działać jednostce (Tomaszewski, 1963, 1966). Każdy z tych elementów jest złożony i zróżnicowany wewnątrz, co w znacznym uproszczeniu przedstawiono w tabeli 1.

Tabela 1. Składniki sytuacji psychologicznej

Wymagania	Możliwości	Warunki
Zadania własne lub zlecone	Zasoby poznawcze i energetyczne	Fizyczne właściwości środowiska
Normy postępowania, reguły prawne	Posiadane zdolności, ważne cechy	Dostępne środki i narzędzia
Przepisy pełnionych ról społecznych, powinności	Nabyte kompetencje i umiejętności	Deklarowane i otrzymywane wsparcie społeczne
Oczekiwania pod własnym adresem	Wysiłek	Czynniki losowe, szумы, zakłócenia

Źródło: opracowanie własne.

Wymienione składniki sytuacji psychologicznej można charakteryzować na wiele sposobów. Używając kategoryzacji zaproponowanej przez Bernarda Weinerja (Weiner, 1980, 2012; Weiner, Kukła, 1970), można wskazać, że niektóre z nich mają charakter wewnętrzny (np. oczekiwania pod własnym adresem czy zasoby), a inne charakter zewnętrzny (np. normy, cechy środowiska). Niektóre z nich są stabilne (np. cechy, zdolności, normy), inne zaś zmienne (np. kompetencje, wysiłek czy wsparcie społeczne). Wreszcie, jedne z nich są kontrolowalne (np. wysiłek, własne zadania), a inne nie podlegają kontroli osobistej (np. normy postępowania, czynniki losowe).

Choć Tadeusz Tomaszewski nie wypowiada tego *explicite*, to z analizy kontekstowej jego cytowanych prac wynika, że przyjmuje on trzy założenia dotyczące omawianej triady. Po pierwsze, priorytetowe znaczenie w opisanej triadzie przypisuje warunkom, w których podmiot realizuje działania. To oczywiste nawiązanie do marksistowskiej koncepcji ludzkiej aktywności. Po drugie, przyjmuje, że nierównowaga w opisanej triadzie oznacza konieczność podjęcia aktywności. Nierównowaga jest bowiem źródłem zadań stojących przed jednostką. Po trzecie, wynikiem podjętych czynności może być albo przywrócenie *status quo* (odzyskanie równowagi), albo zmiana w obrębie co najmniej jednego składnika triady.

Sytuacja normalna, sytuacja trudna

Zgodnie z teorią czynności sytuacja jest normalna, jeśli w triadzie „wymagania–możliwości–warunki” panuje równowaga. Taka sytuacja zazwyczaj jest dla podmiotu satysfakcjonująca i skłania go do podtrzymywania *status quo*. Jednak pojawiają się tu dwa problemy. Pierwszy to dość ogólnikowa charakterystyka tej równowagi, do czego wróćę przy analizie nierównowagi. Drugi to dość oczywiste na pierwszy rzut oka, ale w istocie ryzykowne założenie, że sytuacja normalna jest *a priori* sytuacją pożądaną.

Rzecz jasna, istnieje wiele powodów, dla których ludzi interesuje utrzymywanie *status quo*. Pierwszy wynika z faktu, że spostrzeganie sytuacji jako normalnej jest wynikiem gromadzenia doświadczenia, a to oznacza obycie z daną relacją, adaptację do panującego stanu rzeczy. Krótko mówiąc, oznacza to, że sytuacja normalna jest zazwyczaj dobrze znana podmiotowi. To, co znane, jest zaś bezpieczne, przewidywalne, w jakiejś mierze kontrolowalne. Na użytek sytuacji znanych mamy gotowe, wielokrotnie sprawdzone programy działania. Z tego wynika, że działania w sytuacji normalnej są bardziej ekonomiczne, ponieważ angażują mniej zasobów. Co więcej, sprawdzone programy działania zapewniają możliwość płynnego wykonywania czynności, a z tym zazwyczaj wiąże się dodatni bilans emocjonalny (Carver, 2001, 2004; Carver, Scheier, 1990).

Niemniej istnieją także powody, dla których równowaga w triadzie „wymagania–możliwości–warunki” (czyli sytuacja normalna) wcale nie musi być sytuacją pożądaną. Pierwszy powód jest taki, że sytuacje normalne, typowe, znane stają się z czasem coraz mniej pobudzające. Decyduje o tym dobrze znany proces habituacji. Zgodnie z prawami uczenia się, dotyczy to także gratyfikacji – w miarę powtarzania wartość gratyfikacji maleje, co może rodzić dysonans w zestawieniu z utrwalonymi oczekiwaniami (Mallewski, 1964). Kolejna możliwość wiąże się wyobrażeniem różnych stanów możliwych, np. możliwych Ja (Markus, Nurius, 1986). Rozbieżność między wyobrażeniem innego stanu możliwego i stanem obecnym może stać się źródłem napięć motywacyjnych, a więc może generować nowe zadania.

Zazwyczaj sytuacja normalna łączy się z realizacją zadań rutynowych i tendencją do podtrzymywania *status quo*, ale – jak widać – w pewnych warunkach może stać się źródłem zadań nowych, a więc w pewnym sensie wyzwania, a także skłaniać do wprowadzania zmian.

Inaczej jest w sytuacji psychologicznej trudnej. Tadeusz Tomaszewski dość ogólnie określa to jako nierównowagę, która może przejawiać się na trzy sposoby:

- wymagania mogą być zbyt wygórowane w stosunku do możliwości podmiotu;
- panujące warunki uniemożliwiają realizację wymagań (wymagania w danych warunkach nie mogą zostać spełnione, choć w innych warunkach byłoby to możliwe);
- panujące warunki uniemożliwiają wykorzystanie posiadanych możliwości (Tomaszewski, 1966).

W wariacie pierwszym wymagania mogą pochodzić z zewnątrz (np. nakazy, zadania zlecone, przepisy ról) lub z wewnątrz (np. aspiracje, oczekiwania pod własnym adresem, zobowiązania). Wydaje się dość oczywiste, że w wypadku wymagań wewnętrznych szansa ich dobrowolnej modyfikacji, np. obniżenia czy – ogólnie – urealnienia, jest większa niż w wypadku wymagań zewnętrznych, ponieważ tutaj niezbędne są zazwyczaj albo negocjacje, albo opór, albo sabotaż.

Podobnie jest z możliwościami. Jeśli dotyczy to takich, które są zmienne i kontrolowalne, to można oczekiwać zmian w ich obrębie, np. w posiadanych kompetencjach albo wkładanym wysiłku. Można się przecież nauczyć czegoś, co zapewni realizację wymagań lub (o ile jest to możliwe) zmobilizować więcej wysiłku, przykładowo sięgnąć do rezerw zasobów. Inaczej jest wtedy, gdy możliwości zbudowane są na względnie stałych cechach lub odwołują się do granicznego poziomu zasobów energetycznych i poznawczych. Wówczas znacząca większość prób usunięcia nierównowagi w triadzie ukierunkowana będzie na modyfikację wymagań.

Inaczej jest zapewne w sytuacji, kiedy i wymagania, i możliwości są pochodzenia wewnętrznego. Tu bowiem nierównowagę można w wielu wypadkach rozwiązać nie tylko przez modyfikacje każdej ze stron, np. obniżyć wymagania lub powiększyć możliwości, ale także przez wzajemne kompromisowe dopasowanie.

Wewnętrzne wymagania łatwiej też dopasować do warunków, ale w pewnych okolicznościach oznacza to duże prawdopodobieństwo rozwiązania trudnej sytuacji psychologicznej za pomocą obniżenia standardów dotyczących wymagań.

Niezależnie od tego, o którym z opisanych wariantów jest mowa, pojawienie się nierównowagi w triadzie „wymagania–możliwości–warunki” oznacza powstanie sytuacji zadaniowej, a więc potrzebę, a często konieczność wykonania czynności. Czynność w ujęciu Tadeusza Tomaszewskiego to „proces ukierunkowany na osiągnięcie wyniku o strukturze kształtującej się stosownie do warunków tak, że możliwość osiągnięcia wyniku zostaje utrzymana” (Tomaszewski, 1963, s. 139).

Zauważmy jednak, że w odniesieniu do czynności Tomaszewski przyjmuje pewne ukryte założenia (Tomaszewski, 1963). Zakłada, po pierwsze, że zadania mają charakter sprawnościowy (a więc są to zadania, na których wynik człowiek może mieć aktywny wpływ), a nie są losowe. Po drugie, że większość zadań realizowanych przez ludzi ma charakter kontrolowalny w tym znaczeniu, że można intencjonalnie kształtować porządek logiczny, czasowy czy, ogólniej, strukturę czynności. Po trzecie, że koncepcja czynności dotyczy zadań wykonalnych w tym sensie, że jeśli ukształtowane zostaną pewne warunki, wynik może być osiągnięty.

Co więcej, przedstawiona przez Tomaszewskiego koncepcja czynności i związanej z tym aktywności ukierunkowanej na osiągnięcie celu z dzisiejszej perspektywy wydaje się niewystarczająca, a nawet niekompletna. Otóż motywacja zadaniowa leżąca u podstaw wykonywania czynności okazuje się w świetle dzisiejszej wiedzy bardziej złożona, niż opisywał to Tomaszewski.

Motywacja zadaniowa – strona formalna

W ujęciu teorii czynności efektywne realizowanie zadania przez podmiot wymaga od niego dwóch rzeczy: wiedzy o tym, co ma być osiągnięte, a więc poznawczej reprezentacji wyniku działania, oraz obrazu struktury czynności dopasowanej do warunków. Być może są to warunki konieczne, ale bynajmniej nie są wystarczające.

Poznawcza reprezentacja wyniku jest oczywiście sprawą kluczową. Trzeba wiedzieć, czego się chce. Rzecz jednak w tym, że reprezentacja ta może być w różnym stopniu wyrazista i poznawczo dostępna. Z perspektywy efektywności działania ważne jest, aby była możliwie najbardziej wyrazista. Powodów ku temu jest kilka, ponieważ z wyrazistością poznawczej reprezentacji wyniku wiążą się: a) łatwiejsze planowanie struktury samego działania; b) formułowanie realistycznych oczekiwań pod własnym adresem; c) stosunkowo łatwa ewaluacja postępu w realizacji zadania; d) podejmowanie racjonalnej decyzji o rezygnacji z osiągnięcia wyniku oraz e) możliwość decydowania o zakończeniu działania bez uciekania się do ocen i informacji ze strony otoczenia społecznego.

Nawet najbardziej wyrazisty obraz wyniku końcowego nie przesądza o podjęciu aktywności. Równie ważne jest przypisanie odpowiedzialności i towarzyszącej temu intencji (pragnienia lub konieczności), a więc sformułowanie zamiaru osiągnięcia tego wyniku. Nie wystarczy wiedzieć, czego się chce, trzeba jeszcze mieć intencję osiągnięcia tego.