

PSYCHOLOGIA



- CELE, ZAŁOŻENIA, ZASTOSOWANIE. METODY BADAŃ.

PSYCHOLOGIA POTOCZNA I NAUKOWA

PSYCHOLOGIA POTOCZNA

Jest to system przekonań dotyczących ludzkiej natury i świata. Jest kształtowany w sposób jawny lub ukryty od dzieciństwa. Można go podzielić na trzy kategorie:

1. Ukryta natura świata lub samego siebie
2. Przekonania (dotyczące grup społecznych), przysłowia, porzekadła (np. wszyscy politycy kłamią).
3. Reguły życia społecznego, stwierdzenia uniwersalne, przekonania uwarunkowane kulturowo (np. na świecie istnieje sprawiedliwość).

Stosujemy ją w codziennym życiu, gdy obserwujemy i tłumaczymy sobie spotykane zachowania.

PSYCHOLOGIA NAUKOWA

Jest to naukowe badanie zachowania organizmów, pozwala ustalić jak funkcjonuje ludzka psychika, jakimi mechanizmami jesteśmy napędzani.

Psychologia to nauka, która znajduje się na pograniczu innych dyscyplin: filozofii, socjologii, biologii...

CELE PSYCHOLOGII:

1. Opisywanie - opisywanie tego, co się dzieje, zbieranie danych.
2. Wyjaśnianie - odpowiadanie na pytania CO? i JAK?
3. Przewidywanie - przewidywanie tego, co się zdarzy.
4. Sterowanie - sterowanie zachowaniem swoim i innych.

ZAŁOŻENIA PSYCHOLOGII

1. Determinizm - wszystkie zdarzenia mają swoje przyczyny, to znaczy warunki, które je determinują.
2. Empiryzm - informacje o środowisku uzyskuje się empirycznie, czyli poprzez zmysły, doświadczenie.
3. Porządek w przyrodzie - w przyrodzie istnieje pewien porządek, dzięki któremu niektóre zjawiska można przewidzieć.

ZASTOSOWANIE PSYCHOLOGII

Psychologia ma szerokie zastosowanie w życiu codziennym. Z psychologami spotykamy się nie tylko w szkołach i poradniach. Rozwinęło się wiele gałęzi psychologii stosowanej, jak psychologia pracy, psychologia wychowawcza/rozwojowa, psychologia kliniczna, psychologia sądowa, psychologia wojskowa, psychologia sportu, psychologia organizacji, psychologia twórczości, psychologia ekonomiczna i inne. Psychologia odnajduje więc swoje miejsce w wielu dziedzinach życia.

METODY BADAŃ

Przykładowe metody badań:

1. Obserwacja psychologiczna.
2. Wywiad.
3. Eksperyment
4. Kwestionariusz.
5. Analiza treści

Obserwacja psychologiczna

- Utajone obserwacje - badacz udaje członka grupy.
- Jawna obserwacja - badacz występuje w roli jawnej, grupa wie o tym, że jest obserwowana.
- Naturalna - spontaniczne zachowania są odnotowywane w warunkach naturalnych.
- Kontrolowana - zachowanie obserwowane jest w warunkach laboratoryjnych.
- Uczestniczące - obserwator ma kontakt z grupą.
- Nieuczestnicząca - obserwator nie ma bezpośredniego kontaktu z grupą.

Wywiad

Może być nieformalny lub formalny.

- Nieformalny - nie ma ustalonego zestawu pytań, uczestnik sam może wybrać temat konwersacji.
- Formalny - podczas takiego wywiadu zadawane są te same pytania w tej samej kolejności, osoba przeprowadzająca wywiad zachowuje dystans wobec przepytывanego.

EKSPERYMENT

Przeprowadzany jest w warunkach kontrolowanych, dzięki czemu możliwe jest zastosowanie obiektywnych i precyzyjnych pomiarów

<https://www.youtube.com/watch?v=bCl3GOeuqjo>
<https://www.youtube.com/watch?v=bCl3GOeuqjo>
<https://www.youtube.com/watch?v=bCl3GOeuqjo>

KWESTIONARIUSZ

Może być przeprowadzony w różnych formach: bezpośrednia rozmowa, rozmowa telefoniczna. Pytania mają różny charakter, mogą być otwarte lub respondent może wybrać odpowiedź spośród wymienionych.

Analiza treści

Badacze obserwują obecność pewnych słów, obrazów, pojęć w mediach. Technika ta jest używana np. do badania stereotypów dotyczących płci.

Badacze sprawdzają i liczą obecność pewnych znaczeń i związków zwrotów i pojęć.

Źródła:

1. T. Grzegorek, *Czym jeszcze jest psychologia potoczna?*
[<https://journals.pan.pl/Content/95003/mainfile.pdf>]
2. W. Łukaszewski, *Psychologia podzielona*
[http://bazhum.muzhp.pl/media//files/Chowanna/Chowanna-r2012-tTom_specjalny/Chowanna-r2012-tTom_specjalny-s15-29/Chowanna-r2012-tTom_specjalny-s15-29.pdf]
3. psychologia, hasło w: <https://encyklopedia.pwn.pl/haslo/psychologia;3964141.html>
4. <https://nauka.metodolog.pl/psychologiczne-metody-badawcze/>

KONCEPCJE
PSYCHOLOGICZNE
CZŁOWIEKA

1. Koncepcja psychodynamiczna, czyli człowiek niedoskonały
2. Koncepcja poznawcza, czyli człowiek samodzielny
3. Koncepcja humanistyczna, czyli dążenie do samorealizacji. Samodzielny
4. koncepcja humanistyczna, czyli dążenie do samorealizacji.

Behawioryzm - charakterystyka (założenia, znaczenie)

- Behawioryzm to jeden z najważniejszych kierunków w psychologii XX wieku, który ukształtował się w Stanach Zjednoczonych pod wpływem rewolucyjnych teorii Johna Watsona, kwestionującego istnienie ludzkiej świadomości.

Behawioryzm

- W centrum refleksji behawiorystów znalazło się zatem ludzkie **zachowanie**. Nazwa kierunku wywodzi się od angielskiego słowa „behaviour” czyli „zachowanie”. Chodziło o opisanie relacji między określoną „podniętą” a „reakcją”, jaką ona wywołuje.

behawioryzm

- Behawioryści za podstawowy proces rządzący ludzkim organizmem (zarówno w sensie fizycznym, jak i psychicznym) uważali **uczenie się**. Ich zdaniem można wyuczyć się poruszania kończynami, doświadczania wzruszeń i myślenia (postrzegali je jako „ciche mówienie”). Watson przeciwstawił się teorii dziedziczności twierdząc, że człowiek rodzi się tylko z trzema podstawowymi reakcjami: reakcją miłości, lęku i złości, wszystkie inne są zaś nabywane w procesie wychowywania.

Behawioryzm

- traktuje człowieka jako istotę **sterowaną bodźcami**. W behawioryzmie nie jest istotne, co człowiek myśli i co czuje, nawet jeśli te wewnętrzne procesy wywierają jakiś wpływ na jego zachowanie. Istotne jest tylko to, jak się **zachowa** — co zrobi i jakie reakcje fizjologiczne przejawia.

- Istotne są powiązania, związki bodźców z reakcjami i reakcji z bodźcami, a także bodźców z bodźcami i reakcji z reakcjami. Wytwarzanie tych powiązań nazywane jest **warunkowaniem**.

- Wyróżnia się **warunkowanie klasyczne**, które odkrył Pawłow, oraz **warunkowanie instrumentalne**, zwane także sprawczym.

-

- Wspomnę jeszcze tylko o jednym istotnym pojęciu, odnoszącym się do warunkowania, a mianowicie o **wzmacnianiu reakcji (zachowań)**. Jeśli dane zachowanie prowadzi w danej sytuacji do otrzymania nagrody, to mówi się, że **nagroda** jest wzmocnieniem dla zachowania, w tym wypadku **wzmocnieniem pozytywnym** tego zachowania (o **wzmocnieniu negatywnym** mówi się wtedy, gdy dane zachowanie prowadzi do uniknięcia **kary** — generalnie jednak wzmocnienia są czymś korzystnym dla jednostki). Kara to negatywne dla jednostki konsekwencje zachowań, kara prowadzi więc do zaprzestania reakcji (zachowań).

- Choć wytwarzanie reakcji warunkowych jest najprostszą formą uczenia się, przeważnie nieświadomą, automatyczną, to jednak jest to forma celowa i zorganizowana. Dzięki warunkowaniu organizm uczy się, które bodźce z otoczenia są dla niego ważne, niosą istotne biologicznie informacje (warunkowanie klasyczne), oraz jakimi zachowaniami może spowodować otrzymanie nagrody (przyjemnych bodźców) lub uniknięcie kary (nieprzyjemnych bodźców).

- **Nagrody** są bardzo skuteczne w tworzeniu i podtrzymywaniu pożądanых zachowań. Nie mogą jednak bezpośrednio powodować zanikania zachowań niepożądanych. Co prawda brak wynagradzania zachowań niepożądanych, najlepiej przy jednoczesnym nagradzaniu alternatywnych zachowań pożądanых, może doprowadzić do wygaszenia, czyli zaniku negatywnych zachowań, jednak proces ten może trwać długo.

- Wszystko to powoduje, że zastosowanie kar czasami staje się koniecznością. Warunki, jakie powinno spełniać prawidłowe karanie, tj. takie, które przynosi jak najmniej szkód (wg Zimbardo):
- Osoba karana zawsze powinna mieć daną możliwość wyboru innego zachowania w miejsce zachowania karanego, za które zostanie nagrodzona, jeśli je wykona.
- Kara powinna dotyczyć specyficznych, dokładnie określonych zachowań, a osoba karana powinna wiedzieć, za co i dlaczego jest karana. Osoba karana powinna też uświadomić sobie, że kontakt z osobą karzącą jest nieprzyjemny tylko w sytuacji, gdy wykonuje niepożądane zachowania.
- Kara powinna następować bezpośrednio i po każdym niepożądanym zachowaniu.
- Kara powinna być nieuchronna — nie powinno być żadnych możliwości ucieczki czy uniknięcia kary.
-

- Bodziec karzący powinien być odpowiednio silny, ale w rozsądnych granicach — proporcjonalnie do wyrządzonej szkody, a w każdym razie powinien być dotkliwy dla osoby karanej, mocno przez nią odczuwalny.
- Kara powinna trwać tak krótko, jak to tylko możliwe (z zachowaniem warunku jej dotkliwości).
- Przed zastosowaniem bodźca karzącego można stosować bodźce zapowiadające karę, co da osobie karanej więcej czasu na zmianę reakcji — w innym wypadku mogłaby doznawać zbyt częstych szkód. Dotyczy to jednak tylko niektórych reakcji (zachowań) o dużej częstotliwości występowania, np. prostych nawyków ruchowych.
- Osoba karząca w momencie karania i zaraz po nim nie powinna dostarczać osobie karanej żadnych wzmocnień pozytywnych.
- Efekt ukarania można osiągnąć także przez czasowe odebranie wzmocnień pozytywnych (nagród, przywilejów itp.).
- Osoba karząca powinna postarać się wyeliminować lub przynajmniej osłabić motywację osoby karanej do wykonywania niepożądanych zachowań.
- Osoba karząca powinna karać reakcję, zachowanie, a nie osobę — nigdy nie należy mówić „jesteś taki i taki”, ale „zrobiłeś to i to”.

- Jak udowodniono, kara może przynieść pozytywne skutki tylko wtedy, gdy jest częścią takiego systemu kierowania zachowaniem, w którym przeważają wzmocnienia pozytywne. **Tylko wzmocnienia pozytywne** pozwalają budować dobre relacje między osobami „kierowanymi” a „kierującymi”, a dobre relacje pozwalają na skuteczne i jak najmniej bolesne zastosowanie kary.

Bez zastosowania powyższych zasad i bez umieszczenia kar w szerszym, ogólnie pozytywnym systemie, przynoszą one więcej szkód niż pożytku. Dzieje się tak, ponieważ [Zimbardo i Ruch, 1998, str. 115 – 116]:

- Kara wzbudza silne emocje u karanego i karzącego, które mogą przenieść się na inne, podobne sytuacje oraz ich wzajemne relacje; samoocena karanego może ulec obniżeniu na skutek kary.
- Kary bywają odraczane, co może wywołać odczucie bycia dręczonym (gdy są zapowiedziane) lub poczucie niesprawiedliwości (gdy nie są zapowiedziane — winowajca może mieć nadzieję, że nie poniesie konsekwencji).
- Kary bywają stosowane niekonsekwentnie, co wytwarza sytuację niejasności, niepewności i może wzbudzać poczucie niesprawiedliwości.

- Osoba karząca może zastosować zbyt silny lub zbyt słaby bodziec karzący, ponieważ zbyt mało zna osobę karaną, nie ma umiejętności empatii lub daje się ponieść swoim emocjom.
- Sytuacje karania mogą być głównymi lub jedynymi sytuacjami, w których osoba karana spotyka się z „władzą”, co powoduje, że osoba karząca staje się dla niej modelem — sama zachowuje się podobnie wobec osób, nad którymi ma „władzę”.
- Kara stosowana nieumiejętnie jedynie tłumi dane zachowanie, hamuje daną reakcję w czasie, gdy stosowany jest nadzór. Osoba karząca uczy się przez to, że osoba karana wymaga nadzoru, aby zachowywała się właściwie, a osoba karana nabiera przekonania, że sama nie jest w stanie kierować swoim zachowaniem.
- Kara stosowana w obecności innych osób zwiększa upokorzenie osoby karanej, a ponadto wpływa na zachowanie osoby karzącej — może spowodować zaostrzenie lub osłabienie kary, w zależności od tego, jaki swój obraz w oczach innych chce ukształtować osoba karząca. Może to być chęć, aby obserwatorzy przypisali późniejszą zmianę zachowania ukaranego działaniu osoby karzącej, co raczej nasili bodziec karzący. Czasami osoba karząca może chcieć „przy okazji” postraszyć grupę, co również spowoduje nasilenie kary.

Działanie nagród (wzmocnień pozytywnych) jest jednoznaczne i nie budzi większych wątpliwości. Można wyliczyć następujące warunki konieczne skutecznego nagradzania:

- Nagroda powinna dotyczyć konkretnego zachowania (reakcji), a osoba nagradzana powinna wiedzieć, za co jest nagradzana.
- Bodziec nagradzający powinien być wystarczająco silny, ale nie nadmiernie mocny, ponieważ ograniczyłby możliwość stosowania kolejnych nagród.
- Nie należy nagradzać niepożądanych zachowań.
- Nie należy dawać niezasłużonych nagród (nagradzać za nic).
- Nagrody powinny być stosowane konsekwentnie i sprawiedliwie (za to samo zachowanie ta sama nagroda).
- Nagrody zapowiedziane powinny być realizowane zgodnie z zapowiedzią.

- Ponadto, w przeciwieństwie do kar, nagrody mogą spełniać następujące warunki:
- Nagroda może być przesunięta w czasie, niezbyt duże odroczenie nagrody może nawet wzmocnić jej znaczenie.
- Nagroda może trwać dłużej niż kara, jednak nie należy z tym przesadzać — powinna trwać tak długo, aby wywołać wzmocnienie odpowiedniego zachowania i nie dłużej.
- Nagradzać można w obecności innych, a najczęściej jest to bardzo wskazane.
- Można stosować niezapowiedziane, nadzwyczajne, incydentalne nagrody, co powinno bardzo trwale wzmocnić nagrodzone zachowanie, pod warunkiem że istnieją poza tym „zwykłe”, przewidywalne nagrody dla tego zachowania.
- Przeważnie warto nagradzać osobę, a nie jej zachowanie, czyli zamiast mówić „zachowałeś się bardzo odpowiedzialnie”, można powiedzieć „pokazałeś, że jesteś bardzo odpowiedzialny”.

Najważniejsze myśli dotyczące behawioryzmu

- „Reakcje wzmacnia się, ludzi się nagradza”.
-
- „Niepożądane reakcje można karać, ludzi karać się nie powinno”.
-
- „Chociaż reakcje mogą być niepożądane, to u ludzi nigdy nie powinno się wytwarzać poczucia, że to oni są niepożądani”.

- Warunkowanie klasyczne i instrumentalne
- <https://www.youtube.com/watch?v=u8-J-8ZvGVU>
- <https://www.youtube.com/watch?v=jVLvdMYDjfw>
- Generalizacja, Albert, fobie, <https://www.youtube.com/watch?v=B6HKdPEGC6k>