

Subiektywna ocena postępu w realizacji celów. Wpływ implementacji intencji oraz różnic indywidualnych w sposobie formułowania celów i w sile woli

Romana Kadzikowska-Wrzosek

Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy w Sopocie

Celem dwóch badań zaprezentowanych w artykule było wskazanie, jaki wpływ na subiektywną ocenę postępu w realizacji „osobistych projektów” (Little, 1980) wywiera implementacja intencji oraz różnice indywidualne w sposobie formułowania celów i sprawności mechanizmów kontroli działania. Założono, że implementacja intencji może zrekompensować uwarunkowane osobowościowo trudności w sposobie formułowania celów oraz niską sprawność mechanizmów kontroli działania. Podstawę operacjonalizacji zmiennych niezależnych stanowiła koncepcja faz procesu działania Gollwitzera (1996), model osobowości Mądrzyckiego (2002) oraz koncepcja siły woli Kuhla (1996). Wyniki Badania 1 ($N = 91$) wykazały, że implementacja intencji powoduje wzrost subiektywnej oceny postępu w realizacji celu dokonywany przez osoby o niskim poziomie tzw. *orientacji na cel*. Uzyskane w Badaniu 2 ($N = 85$) rezultaty potwierdziły pozytywny wpływ implementacji intencji na subiektywną ocenę postępu w realizacji celów. Osoby *zorientowane na stan* wyżej oceniały postęp w realizacji celów po dokonaniu implementacji intencji. Potwierdzono tym samym, że słabość wewnętrznych mechanizmów samoregulacyjnych może zostać zrekompensowana przez dokonanie implementacji intencji. Osoby *zorientowane na działanie* nie wykazywały różnic w subiektywnej ocenie postępu niezależnie od tego, czy dokonały, czy też nie implementacji intencji.

Słowa kluczowe: implementacja intencji, orientacja na stan vs. na działanie, „osobiste projekty”, orientacja na cel, subiektywna ocena

Pytanie o czynniki, które mają decydujące znaczenie dla powodzenia realizacji celu, to podstawowa kwestia w badaniach nad motywacją i procesami samoregulacji (Gollwitzer, Fujita i Oettingen, 2004; Mądrzycki, 2002; Vohs i Schmeichel, 2007). Niektórzy autorzy zwracają uwagę przede wszystkim na pewne właściwości celów, przyjmując jednocześnie, że wybór czy akceptacja celu stanowi podstawę podjęcia decyzji o działaniu. Inni autorzy podkreślają natomiast, iż cele wyrażają wyłącznie motywację, a dla skutecznej realizacji celu nie wystarcza sama motywacja, nawet odpowiednio silna. Niezbędne są sprawne mechanizmy kontroli działania pośredniczące

między zamiarem a jego realizacją, wzmacniające aktywującą siłę zamiaru i hamujące konkurencyjne schematy działania (Kuhl, 1996). Sprawność mechanizmów kontroli działania, potocznie nazywana siłą woli, jest traktowana jako zmienna zróżnicowania indywidualnego. Zdaniem innych badaczy, samo sformułowanie czy wybór celu nie przesądza jeszcze o rozpoczęciu działania czy o jego wytrwałym kontynuowaniu, a trudności wynikające z niekorzystnych właściwości osobowościowych mogą w pewnych warunkach zostać zrekompensowane. Zasadnicze znaczenie wydaje się mieć opracowanie planu realizacji celu, czyli dokonanie tzw. implementacji intencji (Gollwitzer, 1996). Dzięki implementacji intencji udaje się pokonać nie tylko trudności związane z rozpoczęciem działania, ale i jego kontynuowaniem. Skuteczna realizacja celu wymaga przede wszystkim opracowania

Romana Kadzikowska-Wrzosek, Szkoła Wyższa Psychologii Społecznej, Wydział Zamiejscowy w Sopocie, ul. Polna 16/20, 81-745 Sopot, e-mail: rkadzikowska-wrzosek@swps.edu.pl

strategii działania. Dzięki tej strategii, jak przekonuje Gollwitzer wraz ze swoimi współpracownikami, udaje się zarówno przezwyciężyć zakłócające oddziaływanie bieżącego kontekstu sytuacyjnego, jak i zrekompensować niekorzystny wpływ pewnych właściwości osobowościowych (Wieber i Gollwitzer, 2010). Należy zatem spodziewać się, że implementacja intencji może pozwalać skutecznie działać również w sytuacji, kiedy problem dotyczy takich aspektów osobowości, jak sfera motywacyjna czy też sprawność wewnętrznych mechanizmów kontroli działania. Inaczej mówiąc, kiedy trudności jednostki wiążą się ze słabością woli bądź z np. brakiem umiejętności precyzyjnego ujmowania celów, „delegowanie kontroli do sytuacji” może pozwolić na przezwyciężenie niekorzystnego wpływu tych właściwości i umożliwić skuteczne działanie.

Cele jako motywacja poznawcza

Cele w ramach nurtu społeczno-poznawczego są definiowane jako poznawcza reprezentacja pewnego stanu pożądanego, do którego podmiot zmierza, lub stanu negatywnego, którego stara się uniknąć (Bandura, 1989; Carver i Scheier, 2004; Markus i Ruvalo, 1989). Zakłada się, że cele zawierają komponent poznawczy – reprezentację przyszłego stanu, komponent emocjonalny – towarzyszące wyobrażeniom emocje, decydujące o sile motywacyjnej celu oraz na ogół również komponent behawioralny – poznawczą reprezentację działań niezbędnych do osiągnięcia celu (Emmons, 1998). Według Oettingen, pewne istotne różnice w strategiach tworzenia reprezentacji poznawczej mają bezpośrednie przełożenie na siłę zaangażowania w realizację celu (Bargh, Gollwitzer i Oettingen, 2010; Oettingen, 1996; Oettingen i Kappes, 2009). Autorka wyróżnia w tym zakresie trzy strategie. Optymalnym rozwiązaniem jest strategia *mentalnego kontrastowania* (*mental contrasting*), w której ramach jest tworzona zarówno pozytywna, jak i negatywna wizja rzeczywistości. W przypadku celów ukierunkowanych na dążenie do uzyskania wyników pozytywnych (*approach goals*) – pozytywnym wyobrażeniom przyszłych stanów towarzyszy poznawcza reprezentacja aktualnego niekorzystnego stanu. Z kolei cele skierowane na unikanie rezultatów negatywnych (*avoidance goals*) zawierają zarówno wyobrażenia negatywnych stanów przyszłych, jak i reprezentację poznawczą bieżącego stanu pozytywnego. Tego rodzaju mentalne kontrastowanie sprzyja, zdaniem Oettingen, określeniu warunków, których spełnienie jest niezbędne dla podjęcia działania zmierzającego do osiągnięcia celu. Daje to podstawę trafnej oceny szans powodzenia i w rezultacie wysokie oczekiwania sukcesu sprzyjają rzeczywistemu zaangażowaniu w realizację

celu. Liczne badania prowadzone przez Oettingen dowodzą, że mentalne kontrastowanie zwiększa siłę zaangażowania w realizację celu. Potwierdzają to zarówno subiektywne oceny badanych metodami typu *self-reports*, jak również obiektywne obserwacje w zakresie poznawczych (tworzenie planów), afektywnych (np. uczucie frustracji), motywacyjnych (np. mobilizacja) oraz behawioralnych (rzeczywiste wysiłki) wskaźników owego zaangażowania (Bargh i in., 2010; Oettingen i in., 2009; Stadler, Oettingen i Gollwitzer, 2009).

Do znacznie mniej korzystnych strategii tworzenia poznawczej reprezentacji celu trzeba zaliczyć te strategie, które prowadzą do powstania wyłącznie negatywnej (*dwelling*) bądź wyłącznie pozytywnej reprezentacji (*indulging*) przyszłego stanu. W ten sposób konstruowana poznawcza reprezentacja przyszłych stanów wskazuje wyłącznie na rozbieżność między sytuacją bieżącą a przyszłą. Czyli nie daje to podstaw do określenia działań umożliwiających zaangażowanie w realizację celu. Te dwa rodzaje strategii, odmiennie od strategii mentalnego kontrastowania, niezależnie od wysokości oczekiwań dotyczących prawdopodobieństwa osiągnięcia sukcesu nie przekładają się na wzrost siły zaangażowania w realizację celu (Bargh i in., 2010). Oettingen (1996) w jednym ze swoich badań polecała uczestniczącym w nim młodym samotnym kobietom, aby stworzyły pozytywne fantazje na temat znajomości z pewnym przystojnym asystentem z Instytutu Maxa Plancka. W jednej z badanych grup w dalszej kolejności uczestniczki były proszone o określenie tych czynników, które ich zdaniem mogą stanowić przeszkodę w znajomości, a następnie o ocenę szans nawiązania tej znajomości. W drugiej grupie badane kobiety po stworzeniu pozytywnej wizji przyszłej znajomości przedstawiały wyłącznie własne oczekiwania co do tego, jakie są ich szanse na nawiązanie znajomości. Kiedy po zakończeniu badania zadano uczestniczkom z obydwu grup pytanie, czy chcą spotkać się z przystojnym asystentem, to tylko te, które wcześniej zgodnie z metodą mentalnego kontrastowania stworzyły zarówno pozytywną wizję znajomości, jak i skonfrontowały ją z pewnymi negatywnymi elementami bieżącej sytuacji, a jednocześnie wysoko oceniały szanse powodzenia nawiązania znajomości, były takim spotkaniem zainteresowane. Co więcej, zainteresowanie to wyrażały jeszcze po dwóch miesiącach od zakończenia badania. Z kolei uczestniczki, które stworzyły wyłącznie pozytywną wizję przyszłej znajomości, niezależnie jak wysoko oceniały szanse nawiązania znajomości, nie były zainteresowane spotkaniem z osobą, która była głównym bohaterem ich pozytywnych fantazji.

Współczesna psychologia proponuje wiele koncepcji, których autorzy w różny sposób definiują pojęcie celu

i akcentują różne ich aspekty jako decydujące o sukcesie aktywności ukierunkowanej na realizację celu. Przykładem tego typu ujęcia są koncepcje: osobistych projektów (*personal projects*) Little'a (Little i in., 1992; Palys i Little, 1983), osobistych dążeń (*personal strivings*) Emmons (Emmons, 1996, 1998) i zadań życiowych Cantor (Cantor i Zirkel, 1990). Wszystkie te koncepcje to konstrukty o charakterze poznawczo-motywacyjnym lub poznawczo-motywacyjno-konatywnym, będące podstawowymi jednostkami analizy celowej aktywności jednostki, a zarazem proponowane przez ich autorów jako metoda analizy różnych aspektów osobowości.

Little, odwołując się do koncepcji *programów serii* Murraya, definiuje *osobiste projekty* (*personal projects*) jako pewną całość zawierającą cel i sekwencję działań zmierzających do jego realizacji. Projekty te ściśle wiążą się z sytuacją życiową jednostki, organizują zarówno jej codzienną aktywność, jak i wyznaczają spojrzenie na przyszłość. Projekty, jakie jednostka realizuje, mogą mieć różną rangę i znaczenie, począwszy od trywialnych zajęć codziennego życia, jak na przykład umycie samochodu, aż do życiowych obsesji w rodzaju: znaleźć szczęśliwą miłość. Jednostka może być jednocześnie zaangażowana w realizację wielu osobistych projektów, przy czym autor nie różnicuje projektów, o których realizacji jednostka dopiero myśli i tych, które już realizuje. Osobiste projekty w dużym stopniu zależą od kontekstu sytuacyjnego i interpersonalnego jednostki, jednak jak podkreśla Little w znacznym stopniu stanowią ekspresję Ja. Z kolei *zadania życiowe* Cantor dotyczą celów, które jednostka realizuje w pewnym momencie jej życia. Najbardziej dogodną sytuację do badania życiowych zadań stwarzają okresy znaczących zmian życiowych, kiedy to jednostka podejmuje działania ukierunkowane na sprostanie wymaganiom nowej sytuacji. Inny jeszcze aspekt osobistych celów jednostki został uwypuklony przez Emmons w jego koncepcji *osobistych dążeń* (*personal strivings*). Emmons, odwołując się do Allporta, definiuje *osobiste dążenia* jako to, co jednostka typowo usiłuje robić. W tym znaczeniu dążenia jednostki mają charakter względnie trwałe i niezależny od kontekstu sytuacyjnego oraz kulturowego, który to kontekst w pewnym stopniu sugeruje treść zarówno osobistych projektów, jak i życiowych zadań. Wynika z tego, że o ile osobiste projekty czy też „zyciowe zadania zmieniają się wraz ze zmianami życiowej sytuacji jednostki, o tyle osobiste dążenia są bardziej stałe i w pewnym sensie mogą być rozumiane jako idiograficzny wyraz bardziej ogólnych cech i motywów.

Autorzy tych różnych koncepcji osobistych celów dzielają zainteresowanie intencjonalną aktywnością jednostki, podkreślając jej związek z osobowością. Pro-

ponując różne sposoby ujmowania i definiowania osobistych celów, jednocześnie zgodnie stwierdzają, iż mogą one stanowić podstawowe jednostki analizy intencjonalnej aktywności, a zarazem pewne kategorie opisu osobowości. Zgodnie zakładają także, że jednostka ma na ogół możliwość uświadomienia sobie własnych celów (co nie oznacza bynajmniej, iż ów cel jest zawsze obecny w jej świadomości w trakcie realizacji) i gotowa jest mówić o nich w otwarty, nieobronny sposób. W konsekwencji podstawę oceny celów stanowią metody, które w znacznej części opierają się na tzw. *self-reports*, stwarzając badanym możliwość odpowiedzi w terminach własnej percepcji i doświadczenia. Rezultaty licznych badań, w których wykorzystywano tego rodzaju metody, sugerują, że różne formalne właściwości celu czy też systemu celów, np. konkretność vs. abstrakcyjność, tendencje: dążenie vs. unikanie, poziom autonomii, a także konflikty pomiędzy poszczególnymi celami, mają zasadnicze znaczenie dla przebiegu aktywności ukierunkowanej na realizację celu (Emmons, 1996; Ryan i Deci, 2008; Sheldon i Kasser, 1995). Jednocześnie typowy dla danej osoby sposób formułowania celów jest traktowany jako względnie trwała tendencja osobowościowa. Tym samym poprawa skuteczności działania i ogólnie funkcjonowania jednostki może wiązać się ze zmianą sposobu formułowania celów i dążeń, czyli z pewnymi zmianami w zakresie kierunkowego-motywacyjnego składnika osobowości (Mańczycki, 2002).

Siła woli – różnice indywidualne w sprawności mechanizmów kontroli działania.

Koncepcja Juliusa Kuhla

Kuhl podkreśla, iż często brak działania ukierunkowanego na realizację celu nie wiąże się ze słabością motywacji. Na ogół różnice indywidualne w zdolności inicjowania działania i wytrwałego, konsekwentnego zmierzania do celu łączone są z różnicami w sile woli – sprawności mechanizmów kontroli działania. Mimo silnej motywacji, jednostka może jednocześnie ujawniać słabość wewnętrznych mechanizmów kontroli działania. Mechanizmy kontroli działania to procesy pośredniczące między zamiarem a jego realizacją, które umożliwiają koncentrację na zadaniu i pozwalają skutecznie działać. Kuhl niską sprawność mechanizmów kontroli działania określa mianem *orientacji na stan*, a *orientacją na działanie* nazywa wysoką sprawność w tym zakresie. Propozycja Kuhla wykracza poza tradycyjne „personologiczne” podejście i nie koncentruje się wyłącznie na opisie różnic indywidualnych oraz ewentualnym wykazaniu ich genezy, czy też konsekwencji jakie powodują (Wojciszke, 2003). Przykład tradycyjnego personologicznego podejścia

do fenomenu siły woli stanowi cecha *sumienność* w ramach Pięcioczynnikowego Modelu Osobowości McCrae i Costy (1995). Koncepcja Kuhla natomiast umożliwia wniknięcie w naturę procesów zaangażowanych w proces kontroli działania. Autor wiąże różnice w sprawności mechanizmów kontroli działania z procesami regulacji afektu, przyjmując, że regulacja afektu ma podstawowe znaczenie dla przechodzenia przez poszczególne fazy procesu działania. Na przykład niski poziom afektu pozytywnego sprzyja utrzymywaniu intencji w pamięci roboczej – podtrzymuje zatem fazę deliberacji, ale dla sformułowania planu – dokonania implementacji intencji – niezbędne jest wzbudzenie afektu pozytywnego. Z kolei wysoki poziom afektu negatywnego uniemożliwia wgląd we własne preferencje i potrzeby, natomiast niski poziom afektu negatywnego pozwala na ocenę sytuacji z perspektywy własnych preferencji. Zdolność regulacji afektu – wzbudzania afektu pozytywnego i neutralizowania afektu negatywnego – pozwala stworzyć plan działania, jak też ma zasadnicze znaczenie dla poczucia autodeterminacji (Koole, 2009; Koole i Kuhl, 2007; Koole, Kuhl, Jostmann i Vohs, 2005; Kuhl, Kazen i Koole, 2006). Osoby zorientowane na działanie wykazują zdolność do wzbudzania afektu pozytywnego w obliczu trudnych, monotonicznych czy też konfliktowych celów, jak i umiejętność neutralizowania afektu negatywnego w obliczu niepowodzeń, przykrości i umiarkowanego stresu związanego z codziennym doświadczeniem. W rezultacie osoby te z łatwością tworzą plan, szybko podejmują decyzję o działaniu, a także potrafią zaprzestać przemyślenia niepowodzenia, przykrych sytuacji, cechuje je aktywność i mobilizacja. Osoby zorientowane na stan posiadają mniejsze zdolności w zakresie regulacji afektu i dlatego charakteryzuje je niska sprawność wewnętrznych mechanizmów samoregulacyjnych, co wyraża się w braku umiejętności sformułowania planu, trudnościach w rozpoczęciu działania, wydłużonym przemyśleniu przykrych sytuacji, trudnościami w mobilizacji (Kuhl i in., 2006). Z powodu słabości wewnętrznych mechanizmów samoregulacyjnych osoby zorientowane na stan uzyskują lepsze efekty działania w warunkach presji, przymusu czy innej formy zewnętrznej regulacji (Baumann i Kuhl, 2005; Fuhrmann i Kuhl, 1998). Sprawność procesów kontroli działania charakteryzująca osoby zorientowane na działanie łączy się z regulacją działania w harmonii z ogółem wewnętrznych potrzeb, motywów, doświadczeń i przebiega według Kuhla w oparciu o mechanizmy intuicyjne, nieświadome (Koole, McCullough, Kuhl i Roelofsma, 2010). Osoby zorientowane na działanie dzięki wysokiej sprawności wewnętrznych mechanizmów samoregulacyjnych w porównaniu z osobami zorientowanymi na stan uzyskują

wyższe wyniki w zakresie skuteczności działania, co zostało potwierdzone wynikami badań uwzględniających takie dziedziny, jak poprawa zdrowia (Fuhrmann i Kuhl, 1998), sport (Beckmann i Kellmann, 2004), edukacja (Baumann i Kuhl, 2005; Kaschel i Kuhl, 2004), racjonalne zachowania konsumenckie (Bagozzi, Baumgartner i Yi, 1992), zarządzanie (Dieffendorf, Hall, Lord i Streat, 2000; Kuhl i in., 2006).

Implementacja intencji – delegowanie kontroli do sytuacji. Koncepcja Petera M. Gollwitzera

Zdaniem Gollwitzera, pełne zrozumienie problemów, utrudniających bądź całkowicie uniemożliwiających realizację celu, wymaga wyodrębnienia kolejnych etapów procesu działania oraz przeprowadzenia ich szczegółowej analizy (Gollwitzer, 1996; Gollwitzer i in., 2004; Wieber i Gollwitzer, 2010). Zdaniem tego autora stworzenie poznawczej reprezentacji celu, wybór konkretnego dążenia stanowi jedynie pierwszy etap owego procesu. Pierwsza bowiem faza działania to faza deliberacyjna, w ramach której jednostka rozważa wartość oraz prawdopodobieństwo osiągnięcia celu. Wysoka pozytywna wartość oraz jednocześnie wysokie prawdopodobieństwo uzyskania pożądanego rezultatu skłaniają do sformułowania intencji i są wyrazem zakończenia fazy deliberacji, ale zdaniem Gollwitzera nie przesądza to jeszcze ani o podjęciu, ani o wytrwałym kontynuowaniu działania. Zasadnicze znaczenie dla zainicjowania działania oraz jego kontynuowania, przezwycięzania trudności i przeszkód, ale także wycofania zaangażowania w sytuacji, kiedy cel jest nieosiągalny albo obrana droga niewłaściwa, ma według Gollwitzera kolejna faza procesu działania – faza implementacji intencji. Następuje wówczas poznawcze opracowanie planu działania, które sprowadza się do sformułowania odpowiedzi na pytania *jak, gdzie, kiedy, jak długo* należy podjąć i kontynuować działanie. Autor zwraca uwagę, że niekiedy problemy w realizacji celu wiążą się przede wszystkim z trudnościami w zainicjowaniu działania, a niekiedy mimo rozpoczęcia działania nie udaje się wytrwale kontynuować aktywności. Gollwitzer twierdzi, że trudności w zainicjowaniu działania wynikają najczęściej z tego, że ludzie zapominają, co zamierzali zrobić, nie dostrzegają okoliczności sprzyjających realizacji celu, a przede wszystkim nie potrafią przezwyciężyć początkowej niechęci do działania. Aby z kolei zainicjowane działanie zakończyło się sukcesem, niezbędna jest umiejętność przezwycięzania zarówno zewnętrznych (np. pokusy, konkurencyjne cele), jak i wewnętrznych (np. niepokój, wyczerpanie zdolności do samoregulacji) czynników zakłócających realizację celu (Wieber i Gollwitzer, 2010). Według autora rozwiązaniem trudności z inicjowaniem

działania oraz wytrwałym jego kontynuowaniem jest sformułowanie implementacji intencji. Implementacja intencji jest dokonywana w formie schematów: „Jeśli..., to...” (Cohen i Gollwitzer, 2006). W ramach tych schematów pewne specyficzne właściwości sytuacji zostają skojarzone z określonym zachowaniem, co pozwala z łatwością dostrzegać okoliczności sprzyjające realizacji zamiaru, a spodziewane trudności zarówno na początku, jak i w trakcie działania zostają połączone z postępowaniem mającym na celu zaradzenie owym trudnościom. W ten sposób opracowany schemat zachowania automatycznie aktywizuje się w sytuacji związanej z realizacją celu i kieruje działaniem. Dlatego zdaniem Gollwitzera, aby realizować cele, „niczego nie musimy zmieniać w sobie, wystarczy, że wcześniej opracujemy schemat zachowania w konkretnej sytuacji, a następnie pozwolimy, aby to sytuacja przejęła kontrolę nad naszym zachowaniem” (Gollwitzer i in., 2004, s. 217). Dokonanie implementacji intencji w ramach schematów „Jeśli..., to...” pozwala na zainicjowanie działania oraz na ochronę realizacji celu przed zakłócającym wpływem bieżącej sytuacji – niekorzystnym oddziaływaniem czynników sytuacyjnych i indywidualnych (Cohen i Gollwitzer, 2006). Dzieje się tak dlatego, że w wyniku refleksji nad warunkami (*jak, gdzie, kiedy, jak długo*), które mają zapewnić realizację celu, jednostka uświadamia sobie zarówno okoliczności sprzyjające podjęciu działania, jak i ewentualne przeszkody oraz trudności. Następnie definiuje je w ramach komponentu „Jeśli...”, łącząc te okoliczności w ramach komponentu „to...” z opracowanym sposobem zachowania, który pozwoli podjąć aktywność i umożliwi poradzenie sobie trudnościami w trakcie jej przebiegu (np. „Jeśli będę jeść posiłek w mojej ulubionej restauracji, to zamiast pizzy będę zamawiać sałatkę”; „Jeśli nadal będą mnie kusić restauracje typu fast food, to zmienię trasę powrotu do domu”). W ten sposób kontrola działania ukierunkowanego na realizację celu zostaje, jak to określa Gollwitzer „delegowana do sytuacji” i jednostka może skutecznie realizować cele, nawet wówczas gdy jej chwilowy nastrój, wyczerpanie czy dyspozycje osobowościowe mogą stanowić przeszkodę w tej realizacji (Wieber i Gollwitzer, 2010). Liczne badania potwierdzają, że *implementacyjny stan umysłu* zasadniczo różni się od *stanu deliberacyjnego*. Tak jak fazę deliberacji cechuje otwartość, bezstronność i trafność ocen dotyczących celu i szans jego realizacji, tak w fazie implementacji następuje zawężenie myślenia, ukierunkowanie percepcji, wzrost poczucia własnej skuteczności, samooceny, poczucia kontroli i optymizmu dotyczącego osiągnięcia celu (Gollwitzer, 1996; Gollwitzer, Heckhausen i Steller, 1990; Gollwitzer i Kinney, 1989; Taylor i Gollwitzer,

1995). Wszystkie te zmiany sprzyjają zarówno rozpoczęciu, jak i kontynuacji aktywności związanej z realizacją celu. Przeprowadzona przez Gollwitzera metaanaliza 94 badań z udziałem ponad 8000 badanych potwierdziła, że implementacja intencji w porównaniu z sytuacją, gdy badani formułowali wyłącznie cel, istotnie poprawia skuteczność działania (Gollwitzer i Sheeran, 2006). Implementacja intencji pozwala na przewyżczenie trudności w działaniu wynikających zarówno z uwarunkowań sytuacyjnych (np. pokusy, dystraktory), jak i osobowościowych (np. niska sumienność) (Koole i Vant’t Spijker, 2000; Wieber i Gollwitzer, 2010).

Według Gollwitzera, dokonując implementacji intencji delegujemy kontrolę działania do specyficznej sytuacji. Rezultaty badań potwierdzają, że dzięki implementacji intencji potrafimy zapanować nad własnymi niesprzyjającymi realizacji celu stanami wewnętrznymi, takimi, jak negatywne emocje czy wątpliwości na temat własnych kompetencji (Achtziger, Gollwitzer i Sheeran, 2008; Parks-Stamm, Gollwitzer i Oettingen, 2010; Schweiger, Keil, McCulloch, Rockstroh i Gollwitzer, 2009). W ten sposób Gollwitzer sugeruje, że kiedy nie sytuacja, lecz względnie stałe właściwości osobowości stanowią główne źródło trudności w procesie realizacji celu, możliwe jest poradzenie sobie z nimi dzięki implementacji intencji (Wieber i Gollwitzer, 2010).

Kwestią otwartą pozostaje, na ile implementacja intencji jest w stanie zrekompensować pewne niekorzystne tendencje w zakresie sposobu formułowania celów. Te niekorzystne tendencje należy wiązać z trudnościami w sferze motywacyjnej. Czy dzięki delegowaniu kontroli do sytuacji zwiększa się skuteczność działania jednostek, które na ogół ujawniają np. problemy w precyzyjnym ujmowaniu celów osobistych i jednocześnie wykazują niską gotowość do rozpoczęcia działania oraz brak determinacji w jego kontynuowaniu? W oparciu o wyniki badań Gollwitzera i jego współpracowników (Wieber i Gollwitzer, 2010) nad korzystnym wpływem implementacji intencji na skuteczność działania, w tym na możliwości przewyżnienia problemów w działaniu uwarunkowanych osobowościowo, można zadać pytanie, czy dokonanie implementacji intencji może zrekompensować problemy związane ze sferą motywacyjną, czy też słabością wewnętrznych mechanizmów regulacyjnych? Czy dzięki dokonaniu implementacji intencji, słabość woli cechująca osoby zorientowane na stan, czy też brak umiejętności precyzyjnego ujmowania celów przestaną utrudniać proces realizacji celu? Jednocześnie niektórzy autorzy sugerują, że pozytywny wpływ implementacji intencji ogranicza się do poprawy skuteczności realizacji celów narzuconych z zewnątrz i krótkoterminowych

(Koestner i in., 2006). Zatem, czy można spodziewać się pozytywnego wpływu implementacji intencji w stosunku do celów wybranych osobiście oraz takich, których realizacja wymaga dłuższego czasu (np. kilku miesięcy)?

Badania własne

Zaprezentowane zostaną dwa badania, które testowały hipotezy o związku subiektywnej oceny postępu w realizacji celu z implementacją intencji oraz różnicami indywidualnymi w sposobie formułowania celów i sprawności mechanizmów kontroli działania. Z uwagi na to, że jednym z celów badania było sprawdzenie wpływu implementacji intencji na ocenę postępu realizacji osobistych celów, proszono badanych o określenie swoich celów w ramach tzw. *osobistych projektów* (Little, 1980). Osobiste projekty to cele ważne dla jednostki w bieżącym kontekście sytuacyjnym. Stąd należy oczekiwać, iż osoby badane, wymieniając swoje osobiste projekty, wskazują na cele, którymi chciałyby bądź powinny zająć się w najbliższym czasie. W prezentowanych badaniach zmienną zależną była subiektywna ocena postępu w realizacji celów dokonana przez badanych. Zdaniem autorów zajmujących się analizą intencjonalnej aktywności, subiektywna ocena postępu w realizacji celu dokonana przez samą osobę badaną jest równie wiarygodnym wskaźnikiem postępu, jak przyjęcie obiektywnych kryteriów. Badania potwierdziły korzystny wpływ implementacji intencji na postęp w realizacji celów, zarówno wówczas gdy podstawę oceny postępu stanowiła subiektywna ocena postępu sformułowana przez samego badanego, jak i wtedy, gdy przyjmowano bardziej obiektywne wskaźniki, np. ocenę osiągnięć danej osoby dokonaną przez badacza (Koestner i in., 2006).

W pierwszym badaniu analizowano interakcyjne oddziaływanie uwarunkowanych osobowościowo tendencji w sposobie formułowania celów oraz implementacji intencji na subiektywną ocenę postępu po upływie trzech miesięcy w zakresie jednego wybranego celu. W badaniu tym do oceny względnie trwałych tendencji w sposobie formułowania planów wykorzystano Wielowymiarowy Kwestionariusz Planów (Błazek i Kadzikowska-Wrzošek, 2002), stworzony w oparciu o koncepcję Mądrzyckiego (2002). W badaniu tym wykorzystano również dwa rodzaje instrukcji nakłaniających badanych do dokonania implementacji intencji. Jedna z tych instrukcji informowała wyłącznie o sposobie przeprowadzenia implementacji intencji, druga nakłaniała również do wzmocnienia poczucia własnej skuteczności. W przypadku realizacji osobistych celów, wymagających okresu zaangażowania dłuższego niż jeden miesiąc, szczególnie ważne jest nie tylko zwiększenie koncentracji na celu, ale również

odwołanie się do takich aspektów pojęcia Ja, które wspierają jego realizację. Implementacja intencji zwiększa wyrazistość celu i zgodność działania z celem (*goal maintenance*), natomiast wzrost poczucia skuteczności wzmacnia zgodność celu z własnym Ja (*self-maintenance*) (Koestner i in., 2006).

W drugim z prezentowanych badań analizowano interakcyjne oddziaływanie na subiektywną ocenę postępu w realizacji celów implementacji intencji oraz różnic indywidualnych w sile woli – sprawności mechanizmów kontroli działania. W badaniu tym pomiaru różnic w zakresie sprawności mechanizmów kontroli działania dokonano na podstawie kwestionariusza Kuhla ACS-90 (w polskiej adaptacji Marszał-Wiśniewskiej, 2002). Wprowadzenie instrukcji nakłaniającej do dokonania implementacji intencji poprzedzono zastosowaniem manipulacji, mającej na celu wzbudzenie poczucia przymusu i zobowiązania do dokonania implementacji intencji. Opracowując instrukcję, która miała za zadanie wzbudzić poczucie zobowiązania, odwołano się zarówno do teorii autodeterminacji Ryana i Deciego (2008), jak i procedury zastosowanej przez Koestnera i jego współpracowników (Koestner i in., 2006).

Badanie 1

Celem tego badania były analiza oddziaływania implementacji intencji na subiektywną ocenę postępu w realizacji osobistego celu oraz sprawdzenie, czy implementacja intencji może zrekompensować niekorzystny wpływ na tę ocenę uwarunkowanych osobowościowo tendencji w zakresie formułowania celów i planowania działań. W niniejszym badaniu podjęto próbę weryfikacji następujących hipotez badawczych.

Hipoteza 1: Implementacja intencji pozytywnie wpływa na wzrost subiektywnej oceny postępu w realizacji celu.

Hipoteza 2: Implementacja intencji pozwala przezwyciężyć niekorzystny wpływ względnie trwałych tendencji w sposobie formułowania celów i planów na subiektywną ocenę postępu w realizacji celu.

Metoda

Uczestnicy

Badanymi była grupa składająca się z 91 osób (58 kobiet i 33 mężczyzn), w wieku od 17 do 19 lat ($M = 17,98$; $SD = 0,26$). Wszyscy badani byli uczniami jednego z liceów ogólnokształcących w Sopocie. Badani zostali losowo przydzieleni do jednej z trzech grup: tej, w której dokonywali implementacji intencji (grupa: Implementacja, $N = 31$; 24 kobiety, 7 mężczyzn); tej, w której dokonywali implementacji intencji, a także wzmocniali poczucie własnej skuteczności (grupa: Implementacja i wzmocnienie

poczucia własnej skuteczności, $N = 30$; 13 kobiet, 17 mężczyzn); i tej, w której nie dokonywali implementacji intencji, ale wyłącznie formułowali cel (grupa: Bez implementacji, $N = 30$; 21 kobiet, 9 mężczyzn).

Procedura

Badanie miało charakter dwuetapowy i dlatego, informując o tym uczestników, jednocześnie poproszono ich o zapisanie kodu (inicjały rodziców i data urodzenia) na wszystkich wykorzystanych w badaniu kwestionariuszach. W pierwszym etapie wszystkie osoby biorące udział w badaniu wypełniały początkowo Wielowymiarowy Kwestionariusz Planów (Błażek i Kadzikowska-Wrzosek, 2002), a następnie zostały poproszone o sformułowanie zgodnie z podaną instrukcją jednego – aktualnie osobiście ważnego celu (osobistego projektu) (Little, 1980, 1993; Little, Lecci i Watkinson, 1992): „Chodzi nam tutaj o taki cel, który w bieżącej sytuacji jest dla Ciebie najważniejszy – sprawę, o której myślisz, że chciałbyś albo powinieneś zająć się nią w najbliższym czasie”. We wszystkich grupach badani dokonywali oceny poczucia własnej skuteczności. W grupie Bez implementacji badani dokonywali oceny po sformułowaniu celu, w grupach: Implementacja, po dokonaniu implementacji intencji, w grupie Implementacja intencji i wzmocnienie poczucia własnej skuteczności, po dokonaniu implementacji intencji oraz wzmocnieniu poczucia skuteczności. Instrukcja, która informowała badanych, w jaki sposób dokonać implementacji intencji została przygotowana na podstawie koncepcji Gollwitzer (Gollwitzer, 1996) oraz procedury wykorzystanej przez Koestnera wraz ze współpracownikami (Koestner i in., 2006): „Zapisz poniżej wybrany przez Ciebie cel i odpowiedz na pytania: **kiedy zamierzasz cel zrealizować, gdzie i jakie przewidujesz trudności, a także jak możesz sobie z nimi poradzić**. Postaraj się, formułując odpowiedzi, posługiwać schematem «**Jeśli..., to...**». Jeżeli na przykład za ważny dla Ciebie obecnie cel uważasz schudnięcie kilka kilogramów, to odpowiedź na pytanie **kiedy?** oznacza określenie **momentu rozpoczęcia** odchudzania. Np.: «**Jeśli** chcę teraz schudnąć, **to** powinnam rozpocząć dietę od następnego poniedziałku»; **czas trwania?** np.: «**Jeśli** chcę schudnąć, **to** przez najbliższe trzy miesiące powinnam stosować dietę» i **czas zakończenia**: «**Jeśli** chcę schudnąć, **to** po trzech miesiącach stosowania diety, czyli w kwietniu, będę mogła ją zakończyć». Odpowiedź na pytanie **gdzie?** to nazwanie konkretnych sytuacji i okoliczności, które wiążą się z realizacją celu, np.: «**Jeśli** będę robić zakupy, **to** będę wybierać wyłącznie niskokaloryczne produkty»; «**Jeśli** będę jeść posiłek w mojej ulubionej restauracji, **to** zamiast pizzy będę zamawiać sałatkę». **Trudności?** to np.

pośpiech, nieregularny tryb życia, brak wiedzy o kaloryczności różnych produktów, brak czasu na chodzenie do siłowni, wyjątkowe upodobanie do posiłków typu fast-food. **Jak można temu zaradzić?** – np.: «**Jeśli** zdecyduję się na jedzenie w domu, **to** będę przygotowywać posiłki dzień wcześniej»; „**Jeśli** nadal będą mnie kusić restauracje typu fast-food, **to** zmienię trasę powrotu do domu»”.

W grupie, w której badani dokonywali wzmocnienia poczucia własnej skuteczności, ponownie wykorzystano procedurę z badania Koestnera i jego współpracowników (Koestner i in., 2006). Badanych proszono, aby krótko opisali: a) *Swój własny sukces z przeszłości w osiąganiu podobnego celu*; b) *Sukces znajomej osoby, podobnej do nich, której taki cel udało się osiągnąć*; c) *Osobę, która podczas realizacji celu może służyć im wsparciem*.

Badani we wszystkich grupach wypełnione przez siebie kwestionariusze umieszczali w kopertach, na których ponownie zapisywali zamieszczony na kwestionariuszach kod. Po trzech miesiącach wszyscy badani dokonywali oceny postępu w zakresie realizacji celu na podstawie dostarczonej skali (od 0 do 100%).

Mierzone zmienne

Zmienną niezależną w badaniu stanowiły formalne właściwości celów i planów. Podstawą oceny właściwości celów i planów był Wielowymiarowy Kwestionariusz Planów (Błażek i Kadzikowska-Wrzosek, 2002). Metoda ta została skonstruowana w oparciu o założenia teoretyczne modelu „osobowości jako systemu tworzącego i realizującego plany” Tadeusza Mądryckiego (Mądrycki, 2002). W skład Wielowymiarowego Kwestionariusza Planów wchodzi sześć skal, obejmujących łącznie 54 pozycje. Są to następujące skale:

1. Stopień orientacji na cel – na skalę składa się 9 pozycji (np. *Jeśli sobie coś zaplanuję, wytrwale dążę do realizacji tego zamierzenia. Moje cele są jasno sprecyzowane*); rzetelność skali obliczona dla 91-osobowej grupy badanych wyniosła α Cronbacha = 0,88.

2. Planowość – na skalę składa się 8 pozycji (np. *Zwykle przystępuję do działania po rozważeniu wszystkich okoliczności sprawy. Planując, rozważam wszystkie możliwe warianty sytuacji i dostosowuję do nich odpowiednie postępowanie*); rzetelność skali obliczona dla 91-osobowej grupy wyniosła α Cronbacha = 0,79.

3. Szczegółowość planowania – na skalę składa się 7 pozycji (np. *Moje plany są szczegółowe i dlatego wiem, co będę robił. Planując bardzo szczegółowo, czuję się bezpieczny*); rzetelność skali w 91-osobowej grupie badanej wyniosła α Cronbacha = 0,82.

4. Bogactwo treści życia – na skalę składa się 12 pozycji (np. *Równocześnie realizuję wiele planów. Mam*

wiele celów w życiu, które staram się realizować); rzetelność skali w 91-osobowej grupie badanej wyniosła α Cronbacha = 0,92.

5. Unikanie porażek – na skalę składa się 7 pozycji (np. *Boję się trudnych zadań. Boję się porażki i rozczarowania, dlatego nie stawiam sobie zbyt ambitnych celów*); rzetelność skali w 91-osobowej grupie badanej wyniosła α Cronbacha = 0,73.

6. Wsparcie społeczne – na skalę składa się 11 pozycji (np. *Przed przystąpieniem do działania zasięgam opinii bliskich mi osób. Gdy coś planuję, myślę o tym, co powiedzą inni na ten temat*); rzetelność skali w 91-osobowej grupie badanej wyniosła α Cronbacha = 0,83.

Badani ustosunkowują się do poszczególnych pozycji kwestionariusza na 5-stopniowej skali. Są to skale typu Likerta, każda z pozycji jest oceniana od 1– *zdecydowanie nie zgadzam się*, do 5 – *zdecydowanie zgadzam się*. Odpowiedzi diagnostyczne dla wszystkich 54 pozycji są zakotwiczone w aprobującym krańcu skali. W badanej próbie wszystkie skale Wielowymiarowego Kwestionariusza Planów uzyskały zadowalającą rzetelność.

Zmienną zależną w badaniu była subiektywna ocena postępu w realizacji celu. Po trzech miesiącach badani dokonywali oceny postępu w realizacji celu, zgodnie z dostarczoną instrukcją: *Oceń na skali, w jakim stopniu w ciągu ostatnich trzech miesięcy dokonałeś postępu w realizacji wyznaczonego celu. Przyjrzyj się znajdującym się pod skalą przedziałom procentowym i oszacuj, który z nich najtrafniej opisuje dokonany przez Ciebie w ostatnich trzech miesiącach postęp:*

0.....1.....2.....3.....4.....5.....6.....7.....8.....9
 0–9% 10–19% 20–29% 30–39% 40–49% 50–59% 60–69% 70–79% 80–89% 90–100%

Zmiennymi kontrolowanymi w badaniu były płeć oraz ocena poczucia własnej skuteczności. Badani dokonywali oceny poczucia własnej skuteczności, odpowiadając na następujące pytanie: *Prosimy, abyś ocenił(-a) na skali (od 1 do 9), w jakim stopniu posiadasz możliwości (umiejętności, kompetencje), niezbędne, aby osiągnąć wybrany przez Ciebie cel (im wyższa cyfra, w tym większym stopniu posiadasz takie możliwości).*

Wyniki i dyskusja

Przeprowadzona analiza nie wykazała wpływu zmiennych kontrolowanych: płeć oraz poczucie skuteczności na subiektywną ocenę postępu w realizacji celu. Porównanie średnich ocen postępu w realizacji celu na podstawie testu

t-Studenta nie ujawniło istotnych różnic $t(89)=0,59$; n.i. między kobietami ($M = 5,90$; $SD = 2,09$) i mężczyznami ($M = 5,63$; $SD = 1,85$). Również analiza wariancji przeprowadzona w schemacie: 3 grupa (Bez implementacji, Implementacja, Implementacja i wzmocnienie poczucia skuteczności) \times 2 płeć dla zmiennej zależnej: subiektywna ocena postępu w realizacji celu nie wykazała istotnego efektu interakcji zmiennych: grupa i płeć $F(2, 85) = 0,76$; n.i. Przeprowadzona jednoczynnikowa analiza wariancji w planie dla grup niezależnych nie wykazała istotnego wpływu zmiennej grupa na ocenę poczucia własnej skuteczności $F(2, 88) = 1,54$; n.i. We wszystkich grupach badani oceniali stosunkowo wysoko poczucie własnej skuteczności (na skali od 1 do 9). W grupie Bez implementacji średni wynik ocen dotyczących poczucia skuteczności wyniósł: $M = 6,53$; $SD = 1,66$, w grupie Implementacja: $M = 7,14$; $SD = 1,51$, w grupie Implementacja i wzmocnienie poczucia skuteczności: $M = 7,03$; $SD = 1,02$. Przeprowadzona analiza regresji nie wykazała istotnego związku między subiektywną oceną postępu w realizacji celu a poczuciem własnej skuteczności, $\beta = 0,19$; n.i.

W następnej kolejności przeprowadzono analizę korelacji między formalnymi właściwościami planów (mierzonymi na podstawie Wielowymiarowego Kwestionariusza Planów) a subiektywną oceną postępu w realizacji celu. Wartości współczynników korelacji (r -Pearsona) są przedstawione w Tabeli 1.

Analiza korelacji ujawniła istotny pozytywny związek między dwiema właściwościami planów: *orientacją na cel* oraz *szczegółowością planowania* a subiektywną oceną postępu w realizacji celu. Im bardziej osoby badane

wykazywały tendencję do precyzyjnego ujmowania celów i gotowość do wytrwałego działania (orientację na cel) oraz im bardziej ujawniały skłonność do szczegółowego opracowywania planu działania, tym wyżej oceniały postęp w realizacji wybranego celu po upływie trzech miesięcy.

W dalszym kroku, próbując określić wpływ na subiektywną ocenę postępu w realizacji celu zarówno implementacji intencji, jak i planowości oraz orientacji na cel, przeprowadzono analizę regresji wielokrotnej. Zastosowana w badaniu manipulacja pozwoliła od razu przedstawić zmienną implementacja w postaci wektora, każda kolejna wartość zmiennej różniła się bowiem od poprzedniej natężeniem zastosowanej manipulacji (brak implementacji,

Tabela 1.

Wartości współczynników korelacji (*r*-Pearsona) między subiektywną oceną postępu w realizacji celu a formalnymi właściwościami planów (WKP)

Ocena \ WKP	Orientacja na cele	Planowość	Szczegółowość planowania	Wsparcie społeczne	Bogactwo treści życia	Unikanie porażek
Ocena postępu	0,26*	0,16	0,26*	0,15	0,17	-0,01

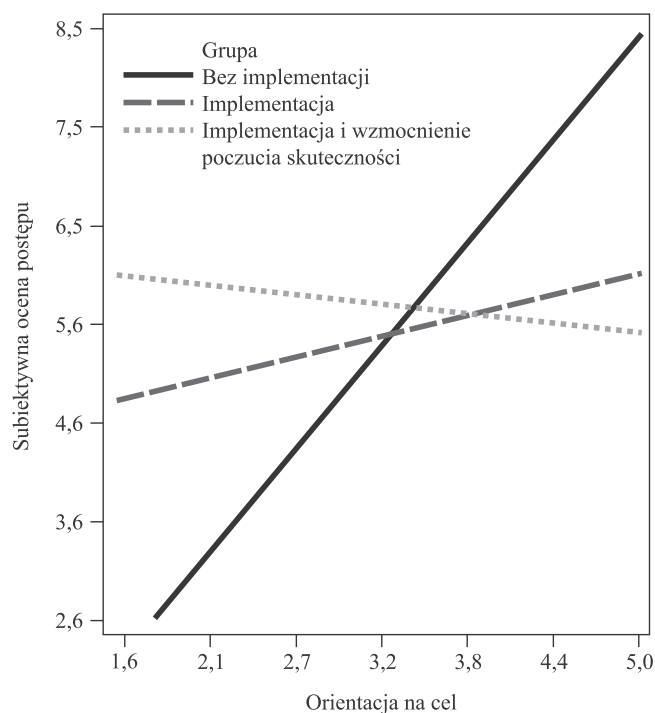
* korelacja jest istotna na poziomie $p < 0,05$ (dwustronnie)

implementacja, implementacja i wzmocnienie poczucia skuteczności). Grupy zakodowano w następujący sposób: wartość równa 0 – oznacza *brak implementacji*, wartość 1 – *wprowadzenie implementacji*, wartość 2 – *wprowadzenie implementacji intencji i wzmocnienie poczucia własnej skuteczności*. Aby oszacować efekt interakcji, wprowadzono do analizy dodatkowy predyktor, będący iloczynem obu zmiennych niezależnych (zmiennej *implementacja* oraz *właściwości planów* – w pierwszej analizie w zakresie szczegółowości planowania, w drugiej analizie w zakresie orientacji na cel) (Sosnowski, 2010). Zmienne niezależne włączano do analizy regresji w następującej kolejności: w pierwszym kroku wprowadzono zmienne *implementacja* (Bez implementacji, Implementacja, Implementacja i wzmocnienie poczucia własnej skuteczności) oraz *właściwości planów* (w pierwszej analizie w zakresie szczegółowości planowania, w drugiej analizie w zakresie orientacji na cel), w drugim kroku wprowadzono iloczyn zmiennych *implementacja* i *właściwości planów*. Początkowo analizowano wpływ zmiennych *implementacja*, *szczególność planowania* oraz interakcji między tymi zmiennymi na subiektywną ocenę postępu w realizacji celu. Wyniki przeprowadzonej analizy wykazały, że implementacja nie stanowi istotnego predyktora subiektywnej oceny postępu w realizacji celu, $\beta = -0,07$, $t(87) = -0,60$; n.i. Istotny pozytywny związek potwierdził się wyłącznie między szczegółowością planowania a subiektywną oceną postępu w realizacji celu, $\beta = 0,47$, $t(87) = 2,76$; $p < 0,05$. Osoby badane, które wykazywały wysoką tendencję w szczegółowości planowania, po miesiącu wyżej oceniały swój postęp w realizacji celu. Nieistotnym predyktorem subiektywnej oceny postępu w realizacji celu okazała się także interakcja między zmiennymi *implementacja* i *szczególność planowania*, $\beta = -0,28$, $t(87) = 1,63$; n.i.

W dalszej kolejności analizowano wpływ zmiennych *implementacja*, *orientacja na cel* oraz interakcji między tymi zmiennymi na subiektywną ocenę postępu w realizacji celu. Model okazał się dobrze dopasowany do danych, $F(3,87) = 5,10$; $p < 0,01$. Uwzględnienie interakcji między zmiennymi *implementacja* i *orientacja na cel*

istotnie lepiej pozwala przewidzieć ocenę postępu w realizacji celu, skorygowane $R^2 = 0,13$ (zmiana $R^2 = 0,085$; $p < 0,05$). Ponownie nieistotny okazał się wpływ samej zmiennej *implementacja*, $\beta = -0,11$, $t(87) = -1,08$; n.i., istotnym predyktorem subiektywnej oceny postępu w realizacji celu okazała się *orientacja na cel*, $\beta = 0,63$, $t(87) = 3,80$; $p < 0,001$, a także interakcja między zmiennymi *orientacja na cel* oraz *implementacja*, $\beta = -0,47$, $t(87) = -2,82$; $p < 0,05$. Wizualizacja tej interakcji jest przedstawiona na Rysunku 1.

Jak widać na Rysunku 1, istotne różnice w subiektywnej ocenie postępu w realizacji celu w zależności od stopnia orientacji na cel wystąpiły wyłącznie w grupie Bez implementacji, w której badani tylko formułowali cel i nie dokonywali implementacji intencji. W grupie



Rysunek 1.

Subiektywna ocena postępu w realizacji celu w zależności od stopnia orientacji na cel i przynależności do grupy.

tej badani o wyższej orientacji na cel po trzech miesiącach wyżej oceniali postęp w realizacji celu niż badani o niższej orientacji na cel. W dwóch pozostałych grupach, w których badani dokonywali implementacji intencji (Implementacja, Implementacja i wzmocnienie poczucia własnej skuteczności), nie odnotowano istotnych różnic w subiektywnej ocenie postępu w realizacji celu w zależności od stopnia orientacji na cel. Potwierdzają to wyniki analizy regresji w podziale na grupy: Bez implementacji, Implementacja, Implementacja i wzmocnienie poczucia własnej skuteczności, w której oceniano wpływ orientacji na cel na subiektywną ocenę postępu w realizacji celu. W grupie Bez implementacji orientacja na cel okazała się istotnym predyktorem subiektywnej oceny postępu w realizacji celu, $\beta = 0,61$; $p < 0,001$, w grupie Implementacja wpływ orientacji na cel na subiektywną ocenę postępu w realizacji celu był nieistotny, $\beta = 0,17$; n.i., podobnie w grupie Implementacja i wzmocnienie poczucia własnej skuteczności, orientacja na cel okazała się nieistotnym predyktorem subiektywnej oceny postępu w realizacji celu, $\beta = -0,06$; n.i.

Konkludując, Hipoteza 1 – zakładająca ogólnie korzystny wpływ implementacji intencji na subiektywną ocenę postępu w realizacji osobistego celu po upływie trzech miesięcy – nie zyskała potwierdzenia. Przeprowadzona analiza potwierdziła natomiast Hipotezę 2, zakładającą, iż implementacja intencji może zrekompensować wpływ uwarunkowanych osobowościowo niekorzystnych tendencji w zakresie formułowania celów i planów. Rezultaty badania wykazały, że dzięki dokonaniu implementacji intencji oraz wzmocnieniu poczucia skuteczności u osób, które ujawniają osobowościowo uwarunkowaną tendencję do nieprecyzyjnego ujmowania celów, a dodatkowo brak determinacji w wytrwałym działaniu wzrasta subiektywna ocena postępu. W przypadku osób o niskiej orientacji na cel, ocena postępu w realizacji celu wzrasta w grupach, w których badani dokonywali implementacji intencji. Natomiast w przypadku osób o wysokiej orientacji na cel, jak wskazuje Rysunek 1, ocena postępu obniża się w obydwu grupach, w których zastosowano instrukcję nakłaniającą do dokonania implementacji intencji. Jednocześnie istotne różnice w ocenie postępu między osobami o niskiej i wysokiej orientacji na cel występują wyłącznie w grupie, w której instrukcja nakłaniała jedynie do sformułowania celu. Zatem korzystne oddziaływanie implementacji intencji, a szczególnie implementacji intencji oraz wzmocnienia poczucia skuteczności odnotowano tylko u osób o niskiej orientacji na cel.

W omawianym badaniu analizowano wpływ implementacji intencji na subiektywną ocenę postępu w realizacji wyłącznie jednego celu, dodatkowo w perspektywie

stosunkowo długiego okresu – trzech miesięcy. Autorzy podkreślają, że implementacja intencji stanowi pewnego rodzaju strategię poznawczą, której skuteczność działania może się zmniejszać w miarę wydłużania się czasu niezbędnego do realizacji celu. Dzieje się tak, ponieważ w dłuższym okresie działania mogą pojawić się przeszkody i trudności, które trudno było przewidzieć podczas tworzenia planu. Ponadto zakłócająca dla wpływu implementacji intencji na działanie może w dalszej perspektywie okazać się równoczesna realizacja kilku konkurencyjnych celów (Koestner i in., 2006). Można stąd wnosić, że im dłuższego czasu wymaga realizacja celu, tym mniej korzystne będzie oddziaływanie implementacji intencji. Dlatego postanowiono przeprowadzić badanie, w którym subiektywna ocena postępu w realizacji celu będzie dotyczyła krótszego okresu – dwóch miesięcy, a dodatkowo ocenie poddano postęp w zakresie trzech celów. Celem kolejnego badania było jednak przede wszystkim sprawdzenie, czy implementacja intencji pozwala zrekompensować słabość wewnętrznych mechanizmów kontroli działania i w rezultacie pozwala pomimo „słabej woli” skutecznie realizować cele.

Badanie 2

Celem tego badania było wskazanie, czy implementacja intencji pozwala na działanie zgodne z wyznaczonym celem pomimo słabości wewnętrznych mechanizmów samoregulacyjnych. Słabość woli według Kuhla wiąże się z niską sprawnością wewnętrznych mechanizmów kontroli działania, co w rezultacie prowadzi do braku skuteczności i wytrwałości w działaniu. Osoby zorientowane na działanie w porównaniu z osobami zorientowanymi na stan uzyskują na ogół zarówno wyższe wyniki w zakresie wytrwałości, jak i skuteczności działania. Gollwitzer ze swoimi współpracownikami (Golwitzer i in., 2004) przekonują, że poprawa skuteczności i wytrwałości działania zależy przede wszystkim od dokonania implementacji intencji, czyli delegowania kontroli do sytuacji. Uwzględniając rezultaty uzyskane w Badaniu 1, wprowadzono zmiany dotyczące okresu, w którym badani oceniali postęp w realizacji celu. W Badaniu 2 osoby badane oceniały postęp w realizacji trzech wybranych wcześniej celów po upływie dwóch miesięcy. W tym badaniu podjęto próbę weryfikacji następującej hipotezy badawczej:

Hipoteza 1: Osoby zorientowane na stan wyżej oceniają postęp w realizacji celów po dokonaniu implementacji intencji niż bez implementacji intencji. Implementacja intencji nie wywiera wpływu na subiektywną ocenę postępu w realizacji celów osób zorientowanych na działanie.

Metoda

Uczestnicy

Badanymi była grupa 85 osób (66 kobiet i 19 mężczyzn), w wieku od 20 do 58 lat ($M = 27,33$; $SD = 7,04$). Wszyscy badani byli pracownikami jednej z gdańskich firm. Badani zostali losowo przydzieleni do jednej z dwóch grup: tej, w której dokonywali implementacji intencji ($N = 45$; 35 kobiet, 10 mężczyzn) oraz tej, w której nie przeprowadzano implementacji ($N = 40$; 31 kobiet, 9 mężczyzn).

Procedura

Również to badanie miało charakter dwuetapowy. Poinformowano o tym uczestników i poproszono ich o zapisanie kodu (inicjały rodziców i data urodzenia) na wszystkich wykorzystanych w badaniu kwestionariuszach. W pierwszym etapie wszystkie osoby biorące udział w badaniu wypełniały początkowo kwestionariusz Kuhla (ACS-90) w polskiej adaptacji Marszał-Wiśniewskiej (2002), a następnie zostały poproszone o sformułowanie zgodnie z podaną instrukcją trzech obecnie osobiście ważnych celów – osobistych projektów (Little, 1980, 1993; Little, Lecci i Watkinson, 1992). Następnie w zależności od grupy badani dokonywali bądź nie implementacji intencji. Prezentacja instrukcji wyjaśniającej, na czym polega przeprowadzenie implementacji intencji została poprzedzona manipulacją mającą na celu stworzenie poczucia zobowiązania do dokonania implementacji. Na podstawie rezultatów wcześniejszych badań założono, że jeżeli implementacja intencji ma zrekompensować słabość wewnętrznych mechanizmów regulacyjnych, to jest to możliwe tylko w warunkach stwarzających poczucie pewnej presji i zobowiązania. Instrukcja wykorzystana do wprowadzenia poczucia zobowiązania do dokonania implementacji intencji została stworzona w oparciu o instrukcję z badania Koestnera i współpracowników (Koestner i in., 2006) nad wpływem implementacji intencji na skuteczność realizacji postanowień noworocznych: *Badania prowadzone przez psychologów na temat warunków skutecznego działania wyraźnie pokazują, że wyznaczenie celu to za mało, aby podjąć działanie. Oszukujesz sam(-a) siebie, myśląc, że jest inaczej. Szczere chęci to za mało! Aby odnieść sukces, musisz opracować plan. (...) Dobry plan to warunek sukcesu, ale sformułować dobry plan nie jest łatwo. Dlatego sukcesy w osiąganiu celów mają tylko ci, którzy potrafią w pełni korzystać ze swojej inteligencji. Musisz więc naprawdę się zmobilizować i w pełnym skupieniu przeczytać instrukcję, którą dla ciebie przygotowaliśmy....* Po odczytaniu tej informacji badani zapoznawali się z instrukcją wskazującą, w jaki sposób powinni dokonać implementacji intencji

(sformułować plan). Wykorzystano tutaj instrukcję identyczną z przedstawioną w opisie pierwszego badania.

Badani w obydwu grupach umieścili wypełnione przez siebie kwestionariusze w kopertach, na których ponownie zapisali zamieszczony na kwestionariuszach kod. Po dwóch miesiącach wszyscy badani dokonywali oceny postępu realizacji celów w oparciu o tę samą skalę, jak zaprezentowana w opisie pierwszego badania (od 0 do 100%).

Mierzone zmienne

Zmienną niezależną w badaniu stanowiły różnice indywidualne w zakresie orientacji na stan vs. na działanie. Podstawę oceny różnic w tym zakresie stanowiła Skala Kontroli Działania (ACS-90) Kuhla w polskiej adaptacji Marszał-Wiśniewskiej (2002). Skala ta składa się z 36 pozycji, po 12 dla każdej z trzech skal. Trzy skale odpowiadają wyodrębnionym przez Kuhla typom orientacji. W badaniu możliwy jest niezależny pomiar w oparciu o każdą ze skal (AOF, AOD, AOP). W prezentowanym badaniu wykorzystano skalę AOD, która teoretycznie związana jest z regulacją pozytywnego afektu, niezbędnego dla implementacji intencji i ma zasadnicze znaczenie dla wytrwałości w dążeniu do celu (Baumann i Kuhl, 2005). Poszczególne pozycje w skali AOD kwestionariusza Kuhla opisują sytuacje umiarkowanego codziennego stresu, stresu związanego z wyzwaniem (celami konfliktowymi, trudnymi bądź monotonnymi). Badany decyduje, która z proponowanych dwóch odpowiedzi opisuje typowy dla niego sposób zachowania w danej sytuacji. Przykładem sytuacji opisującej stres związany z wyzwaniem (AOD) jest pozycja: *Kiedy mam stawić czoło jakiejś trudności:*

- a) *Czuję się, jakbym stał przed ogromną górą, której nie mogę pokonać;*
- b) *Szukam odpowiedniego sposobu na rozwiązanie problemu.*

Im wyższy wynik w danej skali, tym wyższy poziom orientacji na działanie. Skala AOD w badanej próbie uzyskała zadowalającą rzetelność: współczynnik α Cronbacha wyniósł 0,72.

Zmienną zależną w badaniu była subiektywna ocena postępu w realizacji celów. Za wskaźnik postępu przyjęto zsumowane, a następnie uśrednione oceny dotyczące postępu w zakresie trzech wybranych celów. Do oceny postępu wykorzystano metodę przedstawioną w Badaniu 1.

Wyniki i dyskusja

Przeprowadzona analiza nie wykazała wpływu zmiennej kontrolowanej płęć na subiektywną ocenę postępu w realizacji celu. Porównanie średnich ocen postępu

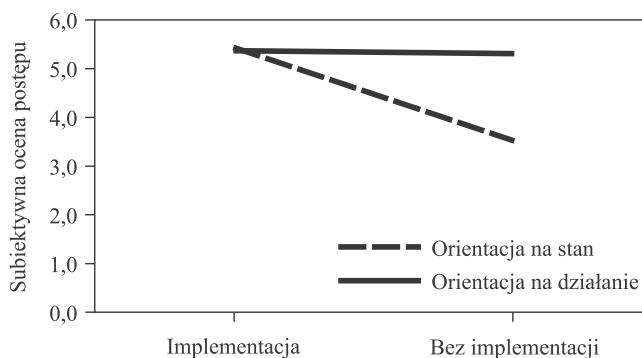
w realizacji celu na podstawie testu t-Studenta nie ujawniło istotnych różnic, $t(83) = -0,27$; n.i. między kobietami ($M = 4,90$; $SD = 1,93$) i mężczyznami ($M = 5,05$; $SD = 2,62$). Również analiza wariancji przeprowadzona w schemacie: 2 grupa (Implementacja, Bez implementacji) \times 2 płeć dla zmiennej zależnej: subiektywna ocena postępu w realizacji celu, nie wykazała istotnego efektu interakcji zmiennych: grupa i płeć, $F(1, 81) = 0,22$; n.i.

Na podstawie sumy wyników w skali AOD (poniżej i powyżej mediany; $Me = 7$) wyróżniono osoby zorientowane na stan vs. na działanie, przyjmując, że osoby, które uzyskały wynik powyżej mediany, są zorientowane na działanie, natomiast osoby, które uzyskały wynik poniżej mediany, są zorientowane na stan. Według autora skali – Kuhla – wynik powyżej 6 w 12-punktowej skali AOD wskazuje na orientację na działanie (Kuhl, 1994). Następnie przeprowadzono dwuczynnikową analizę wariancji w schemacie 2 (grupa: Implementacja, Bez implementacji) \times 2 (orientacja na stan, orientacja na działanie w zakresie AOD), gdzie zmienną zależną była średnia ocena postępu w realizacji osobistych projektów po dwóch miesiącach.

Wyniki wykazały istotny statystycznie efekt główny zmiennej: grupa, $F(1, 81) = 5,07$; $p < 0,05$; cząstkowe $\eta^2 = 0,059$. Badani w grupie Implementacja wyżej oceniali swój postęp ($M = 5,40$; $SD = 1,74$) niż badani w grupie Bez implementacji ($M = 4,42$; $SD = 2,33$). Tym samym wynik ten różni się od rezultatu uzyskanego w Badaniu 1. W Badaniu 2 subiektywne oceny badanych, którzy oceniali po dwóch miesiącach swój postęp w realizacji trzech wybranych celów były istotnie wyższe w grupie, w której dokonali oni implementacji intencji niż w grupie, w której wyłącznie określili swoje cele.

Istotny statystycznie okazał się efekt interakcji obu czynników (grupa \times orientacja na stan vs. na działanie), $F(1, 81) = 4,34$; $p < 0,05$; cząstkowe $\eta^2 = 0,051$. W grupie Bez implementacji osoby zorientowane na stan istotnie niżej oceniły swój postęp ($M = 3,53$; $SD = 2,04$) w realizacji osobistych projektów po dwóch miesiącach niż w grupie Implementacja ($M = 5,42$; $SD = 1,59$). W przypadku osób zorientowanych na działanie nie odnotowano istotnych różnic w postępie realizacji celów w grupach: Implementacja ($M = 5,37$; $SD = 2,03$) i Bez implementacji ($M = 5,30$; $SD = 2,30$). Wizualizacja tych interakcji jest przedstawiona na Rysunku 2.

Konkludując, zyskała potwierdzenie hipoteza zakładająca, iż implementacja intencji może zrekompensować niekorzystny wpływ niskiej sprawności wewnętrznych mechanizmów kontroli działania. Analiza średniego postępu w realizacji osobistych projektów po dwóch miesiącach wykazała, że implementacja intencji wywiera



Rysunek 2.

Subiektywna ocena postępu w realizacji celów przez osoby zorientowane na stan i na działanie w grupach: Implementacja i Bez implementacji.

korzystny wpływ na ocenę postępu w realizacji celów dokonaną przez osoby zorientowane na stan. Po wprowadzeniu implementacji intencji oceny postępu deklarowane przez osoby zorientowane na stan nie różniły się od ocen postępu dokonywanych przez osoby zorientowane na działanie. Odnotowano istotne różnice między osobami zorientowanymi na stan w zakresie ocen postępu w realizacji osobistych projektów w warunku implementacji intencji oraz w warunku braku implementacji intencji. W przypadku osób zorientowanych na działanie nie odnotowano istotnych różnic w ocenach postępu w grupach: Implementacja oraz Bez implementacji. Osoby zorientowane na działanie, które charakteryzują się wysoką sprawnością mechanizmów samoregulacyjnych, działają skutecznie w większym stopniu w oparciu o wewnętrzne mechanizmy niż czynniki sytuacyjne. Tym samym można uznać, że delegowanie kontroli do sytuacji pomaga działać skutecznie przede wszystkim tym osobom, które cechuje niska sprawność wewnętrznych mechanizmów kontroli działania. Badanie 2, w którym ocenę postępu w realizacji celu ograniczono do dwóch miesięcy, potwierdziło również, iż implementacja intencji ogólnie zwiększa subiektywną ocenę postępu w realizacji celów. Tym samym wykazano, iż w krótszym okresie implementacja intencji korzystnie wpływa na subiektywną ocenę postępu w realizacji celów. Prawdopodobnie dłuższy czas zwiększa niekorzystny wpływ tych czynników, które trudno przewidzieć na etapie planowania działania.

Dyskusja ogólna

Jednym z celów zaprezentowanych w artykule badań było wykazanie, czy pozytywny wpływ implementacji intencji na postęp w realizacji celu dotyczy nie tylko celów

krótkoterminowych i narzuconych z zewnątrz, lecz również sformułowanych i wybranych osobiście (Koestner i in., 2006). Z uwagi na charakter analizowanych w badaniach celów za miarę postępu w ich realizacji przyjęto subiektywną ocenę postępu. Z jednej strony jest to miara powszechnie przyjmowana przez badaczy celów, którzy w swoich badaniach korzystają przede wszystkim z metod *self-reports*, z drugiej strony, zdaniem Koestnera i jego współpracowników, subiektywna ocena postępu jest równie dobrym wskaźnikiem postępu, jak obiektywne kryteria (Koestner i in., 2006). Jednak należy przyznać, iż wykorzystanie w omówionych badaniach wyłącznie subiektywnej oceny postępu jako wskaźnika skuteczności działania stanowi istotne ograniczenie dla możliwości interpretacji uzyskanych rezultatów. Z pewnością zatem w przyszłych badaniach należałoby odwołać się również do innych obiektywnych kryteriów pozwalających na ocenę rzeczywistego postępu w realizacji celów.

W pierwszym etapie obydwu badań poproszono uczestników o sformułowanie zgodnie z podaną definicją (Little, 1980) osobistych projektów (*personal projects*). Wybór koncepcji osobistych projektów był podyktowany ich specyfiką. Zdaniem Little'a, osobiste projekty wiążą się z bieżącym kontekstem sytuacyjnym i dotyczą celów, które jednostka uważa za aktualnie ważne (Little i in., 1992; Palys i Little, 1983). W badaniu, oprócz oddziaływania implementacji intencji, analizowano również wpływ na ocenę postępu w realizacji celów różnic indywidualnych w sposobie formułowania celów i planów oraz sprawności mechanizmów kontroli działania. Ważnym pytaniem, na które miały odpowiedzieć wyniki badań było pytanie o możliwość zrekompensowania, poprzez dokonanie implementacji intencji, wpływu uwarunkowanych osobowościowo niekorzystnych tendencji w zakresie sposobu formułowania celów oraz słabości wewnętrznych mechanizmów samoregulacyjnych. Uzyskane w badaniu rezultaty potwierdziły, iż w pewnych warunkach implementacja intencji może zwiększać subiektywną ocenę postępu w realizacji celu, a także dowiodły, że nieumiejętność precyzyjnego formułowania celów, a także brak determinacji w dążeniu do ich osiągnięcia oraz niska sprawność mechanizmów kontroli działania, mogą zostać zrekompensowane poprzez dokonanie implementacji intencji.

W Badaniu 1 badani oceniali postęp w realizacji celu po upływie trzech miesięcy i wówczas nie odnotowano istotnego wzrostu subiektywnych ocen w obydwu grupach, w których badani dokonywali implementacji intencji. Jednocześnie badani ci odnosili swoje oceny wyłącznie do jednego celu. Z kolei w drugim badaniu, osoby badane oceniały swój postęp w realizacji trzech celów po upływie dwóch miesięcy. Uzyskane w tym badaniu rezultaty

potwierdziły korzystny wpływ implementacji intencji na subiektywną ocenę postępu w realizacji celów. Różnice między Badaniem 1 i Badaniem 2 wiążą się również z kontekstem, w jakim badani przeprowadzali implementację intencji. W Badaniu 1, w jednej z grup badani dokonywali implementacji intencji i jednocześnie wzmacniali poczucie skuteczności, w Badaniu 2 wprowadzenie informacji o tym, w jaki sposób należy dokonać implementacji intencji poprzedzone zostało zaprezentowaniem instrukcji, która miała na celu stworzyć poczucie presji i zobowiązania do dokonania implementacji intencji. Być może zatem przyczyną, dla której w Badaniu 1 i Badaniu 2 uzyskano odmienne rezultaty dotyczące wpływu implementacji intencji na subiektywną ocenę postępu w realizacji celu, są różnice dotyczące okresu, po upływie którego badani oceniali swój postęp, ilości celów, jakie oceniali, albo też różnice w warunkach przeprowadzenia implementacji intencji. Z pewnością, aby móc w pełni wyjaśnić stwierdzone w tym przypadku różnice, należy przeprowadzić kolejne badanie, które pozwoliłoby rozstrzygnąć, w jakich warunkach implementacja intencji wywiera, a w jakich nie wywiera korzystnego wpływu na ocenę postępu w realizacji osobistych celów.

Badacze, którzy we współczesnej psychologii proponują różne koncepcje celów i planów, jednocześnie sugerują, iż proponowane przez nich konstrukty w rodzaju: osobiste projekty (Little, 1980), osobiste dążenia (Emmons, 1998), zadania życiowe (Cantor i Zirkel, 1990) mogą stanowić zarówno podstawę analizy intencjonalnej aktywności jednostki, jak i są pewnym sposobem analizy osobowości. Właściwości dotyczące sposobu formułowania celów i planów są traktowane jako względnie trwałe tendencje osobowościowe. Należy stąd wnosić, iż poprawa skuteczności działania bądź ogólnie – funkcjonowania osobowości powinna wiązać się ze zmianami w zakresie tego kierunkowego czy też motywacyjnego składnika osobowości (Mądrzycki, 2002). Zgodnie jednak z sugestią Gollwitzera oraz jego współpracowników (Wieber i Gollwitzer, 2010), po to, aby działać skutecznie, niekoniecznie trzeba cokolwiek zmieniać w sobie, wystarczy opracować plan realizacji celu. W pierwszym z zaprezentowanych badań dokonano oceny typowego dla danej osoby sposobu formułowania celów i planów w oparciu o stworzony na podstawie koncepcji Mądrzyckiego (2002) Wielowymiarowy Kwestionariusz Planów (Błażek i Kadziewska-Wrzosek, 2002). Rezultaty potwierdziły, iż osoby, które charakteryzuje niski stopień orientacji na cel, co wiąże się z formułowaniem celów w sposób mało precyzyjny i jednocześnie z brakiem determinacji w dążeniu do ich realizacji, odnoszą szczególne korzyści z dokonania implementacji intencji oraz wzmocnienia

poczucia skuteczności. Różnice między osobami o tzw. wysokiej orientacji na cel i niskiej orientacji na cel w subiektywnej ocenie postępu w realizacji celu ujawniły się wyłącznie w grupie, w której badani tylko formułowali cel i nie dokonywali implementacji intencji. Poprzednie badania potwierdziły większą skuteczność działania osób o wysokiej orientacji na cel w porównaniu z osobami o niskiej orientacji na cel, ocenianą na podstawie obiektywnych kryteriów (Mądrzycki, 2002). Mierzona na podstawie Wielowymiarowego Kwestionariusza Planów orientacja na cel jest w zasadzie tożsama z tzw. gotowością do działania (*goal readiness*). Poszczególne pozycje skali mierzącej orientację na cel wyrażają bądź przekonanie co do tego, iż jednostka wie, co chce osiągnąć i co powinna zrobić, aby cel zrealizować, bądź też potwierdzają jej gotowość do pełnego zaangażowania w działanie, które pozwoli osiągnąć cel. Stopień orientacji na cel można zatem uznać za wskaźnik siły motywacji jednostki, a rezultaty wskazujące na to, że osoby ujawniające wysoki poziom orientacji na cel są bardziej skuteczne od ujawniających niski stopień orientacji na cel, za potwierdzenie istotnej roli, jaką dla skutecznego działania odgrywa siła motywacji. Wyniki pierwszego z zaprezentowanych w artykule badań sugerują, że implementacja intencji może również zrekompensować pewne trudności związane ze sferą motywacyjną, szczególnie w sytuacji gdy implementacji intencji towarzyszy wzmocnienie poczucia skuteczności. Zdaniem Koestera i jego współpracowników implementacja intencji zwiększa zgodność działania z celem (*goal-maintenance*), z kolei wzmocnienie poczucia skuteczności sprzyja spójności działania z Ja (*self-maintenance*). Można stąd wnosić, iż w przypadku osób o niskiej orientacji na cel jednoczesne dokonanie implementacji intencji oraz wzmocnienie poczucia skuteczności zwiększyło zarówno wyrazistość celu, jak i przekonanie, że cel jest osiągalny. Osoby o niskim stopniu orientacji na cel w obu grupach, w których badani dokonywali implementacji intencji, wyżej oceniały swój postęp w realizacji celu niż w grupie, w której badani wyłącznie formułowali cel. Różnice w subiektywnej ocenie postępu w realizacji celu między osobami ujawniającymi niski i wysoki stopień orientacji na cel okazały się istotne wyłącznie w grupie, w której badani nie dokonywali implementacji intencji. Uzyskane rezultaty pokazały także, że w przypadku osób o wysokim stopniu orientacji na cel implementacja intencji nie wpływa na poprawę subiektywnej oceny postępu w realizacji celu. W przypadku tych osób odnotowano co prawda nieistotne, ale jednak istniejące, jak widać na Rysunku 1, obniżenie subiektywnej oceny postępu w realizacji celu w obydwu grupach, w których badani dokonywali implementacji intencji.

Osoby o wysokim stopniu orientacji na cel to takie, dla których charakterystyczna jest duża wyrazistość celu i jednocześnie gotowość do pełnego zaangażowania i determinacji w dążeniu do celu. Osoby te zatem ujawniają uwarunkowaną osobowościowo wysoką *gotowość do działania* (*goal readiness*), silną motywację i być może próby jej zwiększenia za pomocą implementacji intencji spowodowały paradoksalnie niekorzystne oddziaływanie. Badania Taylor i Pham (1996) nad wpływem symulacji umysłowych na skuteczność działania dowiodły, że nadmierne zwiększenie motywacyjnej siły celu i jednoczesne koncentrowanie uwagi na planie realizacji celu może stanowić silne źródło stresu, co w przypadku celu wymagającego dłuższego okresu realizacji będzie czynnikiem zakłócającym. Z pewnością jednak dalsze badania powinny rozstrzygnąć kwestię dotyczącą wpływu implementacji intencji na gotowość do działania i ewentualnie zakłócający wpływ sytuacyjnie wzmocnionej gotowości do działania na skuteczność działania osób ujawniających osobowościowo uwarunkowane wysokie tendencje w zakresie takiej gotowości. Przyszłe badania zatem powinny włączać ocenę gotowości do działania wzbudzonej przez dokonanie implementacji intencji i zmierzać do określenia warunków, w jakich wywiera ona korzystny, a w jakich zakłócający wpływ na przebieg działania czy też na ocenę jego skuteczności.

Kuhl w ramach swojej teorii osobowości (*Personality Systems Interactions Theory*), wskazuje na powiązaną ze zdolnością do regulacji afektu sprawność wewnętrznych mechanizmów kontroli działania jako odpowiedzialną za skuteczność działania i jego zgodność z formułowanymi zamiarami (Kuhl, 1996; Kuhl i in., 2006). Osoby zorientowane na działanie, dzięki zdolności do aktywizacji pozytywnego afektu w obliczu trudnych, monottonnych czy konfliktowych celów oraz zdolności neutralizacji afektu negatywnego w obliczu niepowodzeń i codziennych przykrości zarówno z większą łatwością formułują plan, jak i przechodzą do jego realizacji, a co więcej w trakcie działania w większym stopniu doświadczają poczucia autodeterminacji (Baumann, Kaschel i Kuhl, 2005; Baumann i Kuhl, 2003; Koole i Kuhl, 2007). Osoby zorientowane na stan dysponują niewielkimi zdolnościami regulacji afektu i w rezultacie ujawniają trudności zarówno w sformułowaniu planu, jak i przejściu do działania, a także mają mniejsze poczucie zgodności realizowanych celów z wewnętrznymi potrzebami i wartościami (Baumann i in., 2005). Słabość wewnętrznych mechanizmów regulacyjnych sprawia, że osoby zorientowane na stan skutecznie działają w warunkach presji i zewnętrznej kontroli (Baumann i Kuhl, 2005; Fuhrmann i Kuhl, 1998), ale jednocześnie w takich warunkach tracą wgląd

we własne preferencje. Tym samym, zdaniem Kuhla, należy uznać, że ceną, jaką płacą osoby zorientowane na stan za krótkotrwały wzrost skuteczności działania w warunkach presji, jest brak możliwości rozwoju wewnętrznych mechanizmów samoregulacyjnych.

Dotychczasowe badania nad poprawą skuteczności działania osób zorientowanych na stan dotyczyły albo celów narzuconych z zewnątrz (Fuhrmann i Kuhl, 1998), albo wykonania zadania w warunkach eksperymentalnych (Baumann i Kuhl, 2005) i nie obejmowały postępu w realizacji osobiście wyznaczonych celów (osobistych projektów). Uzyskane w zaprezentowanym badaniu rezultaty potwierdziły, że implementacja intencji może zrekompensować słabość wewnętrznych mechanizmów samoregulacyjnych cechującą osoby zorientowane na stan i zwiększyć ich postęp w realizacji celów wyznaczonych osobiście do poziomu postępu ujawnianego przez osoby o wysokiej sprawności mechanizmów kontroli działania.

Kuhl zakłada, że sprawność wewnętrznych mechanizmów samoregulacyjnych, charakterystyczna dla osób zorientowanych na działanie, opiera się na mechanizmach intuicyjnych, nieświadomych (Baumann i Kuhl, 2002, Koole i Kuhl, 2007; Koole, McCullough, Kuhl i Roelofsma, 2010). Konstruowanie planu przez osoby zorientowane na działanie wspierane przez *pamięć rozciągłą* (*extensive memory*) ma charakter przetwarzania holistyczno-intuicyjnego (Baumann i Kuhl, 2002). Z kolei zgodnie z koncepcją Gollwitzera implementacja intencji przebiega w oparciu o myślenie sekwencyjno-analityczne i ma charakter świadomy (Bargh i in., 2010). Wzrost postępu w realizacji celów u osób zorientowanych na stan po dokonaniu implementacji intencji do poziomu postępu odnotowanego u osób zorientowanych na działanie można uznać za dowód na to, że tak świadome, jak i nieświadome (intuicyjne) mechanizmy kontroli działania wywierają podobny wpływ na działanie, w tym na uzyskiwane w wyniku działania rezultaty (Bargh, Gollwitzer, Lee-Chai, Barndollar i Trötschel, 2001; Bargh i in., 2010).

Wydaje się również, że kompensacja słabości wewnętrznych mechanizmów regulacyjnych poprzez dokonywanie implementacji intencji jest wolna od niekorzystnych konsekwencji, do jakich prowadzi wywieranie presji, aby zwiększyć skuteczność działania. Co prawda w zaprezentowanym badaniu, opierając się na wynikach badań Gollwitzera i jego współpracowników (Gollwitzer i in., 2004) nad warunkami skutecznej implementacji oraz wynikach badań nad większą podatnością osób zorientowanych na stan na wpływ zewnętrznej kontroli (Baumann i Kuhl, 2005; Fuhrmann i Kuhl, 1998;), wykorzystano manipulację mającą na celu stworzenie poczucia zobowiązania do dokonania implementacji intencji, jednak

samo stworzenie planu, jak i realizacja celów takiej presji nie podlegały. Z pewnością jednak dalsze badania są potrzebne, aby ocenić, jakie są odległe – poza wzrostem postępu w realizacji celów – konsekwencje implementacji intencji przez osoby zorientowane na stan. Czy na przykład implementacja intencji może zmniejszyć poziom stresu, jakiego doświadczają osoby zorientowane na stan, a także negatywne konsekwencje stresu, takie jak zaburzenia psychosomatyczne (Baumann i in., 2005; Baumann, Kaschel i Kuhl, 2007). Warto również sprawdzić, czy dokonanie implementacji intencji w warunkach stwarzających poczucie autonomii (Koestner i in., 2006), podobnie jak implementacja intencji w warunkach poczucia zobowiązania, wywiera kompensujący słabość wewnętrznych mechanizmów samoregulacyjnych wpływ na postępowanie w realizacji celów.

Rezultaty dwóch zaprezentowanych badań potwierdzają, że delegowanie kontroli do sytuacji poprzez dokonanie implementacji intencji może pozytywnie wpływać na subiektywną ocenę postępu w realizacji osobistych celów, nawet wówczas gdy jednostka jednocześnie ujawnia uwarunkowane osobowościowo trudności w zakresie czynników na ogół uznawanych za decydujące o skuteczności działania, takich jak siła motywacji bądź sprawność mechanizmów kontroli działania. Jednocześnie uzyskane wyniki stwarzają obiecującą perspektywę dla dalszych poszukiwań zmierzających do wyjaśnienia złożonych relacji między sytuacyjnymi i osobowościowymi czynnikami o istotnym znaczeniu dla skutecznej realizacji celów.

LITERATURA CYTOWANA

- Achtziger, A., Gollwitzer, P. M., Sheeran, P. (2008). Implementation intentions and shielding goal striving from unwanted thoughts and feelings. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 34, 381–393.
- Bagozzi, R. P., Baumgartner, H., Yi, Y. (1992). State versus action orientation and the theory of reasoned action: An application to coupon usage. *Journal of Consumer Research*, 18, 505–518.
- Bandura, A. (1989). Self-regulation of motivation and action through internal standards and goal systems. W: L. A. Pervin (red.), *Goal concepts in personality and social psychology* (s. 19–85). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bargh, J. A., Gollwitzer, P. M., Lee-Chai, A., Barndollar, K., Trötschel, R. (2001). The automated will: Unconscious activation and pursuit of behavioral goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81, 1004–1027.
- Bargh, J. A., Gollwitzer, P. M., Oettingen, G. (2010). Motivation. W: S. Fiske, D. Gilbert, G. Lindzey (red.), *Handbook of social psychology* (s. 268–316). New York: Wiley.
- Baumann, N., Kaschel, R., Kuhl, J. (2005). Striving for unwanted goals: Stress-dependent discrepancies between explicit and implicit achievement motives reduce subjective well-

- being and increase psychosomatic symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59 (5), 781–799.
- Baumann, N., Kaschel, R., Kuhl, J. (2007). Affect sensitivity and affect regulation in dealing with positive and negative affect. *Journal of Research in Personality*, 41, 239–248.
- Baumann, N., Kuhl, J. (2002). Intuition, affect, and personality: Unconscious coherence judgments and self-regulation of negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 1213–1223.
- Baumann, N., Kuhl, J. (2003). Self-infiltration: Confusing assigned tasks as self-selected in memory. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 487–497.
- Baumann, N., Kuhl, J. (2005). How to resist temptation: The effects of external control versus autonomy. *Journal of Personality*, 73, 444–472.
- Beckmann, J., Kellmann, M. (2004). Self-regulation and recovery: Approaching an understanding of the process of recovery from stress. *Psychological Reports*, 95, 1135–1153.
- Błażek, M., Kadzikowska-Wrzošek, R. (2002). Wielowymiarowy Kwestionariusz Planów (WKP): proces konstruowania kwestionariusza. W: T. Mądrzycki, *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany* (s. 151–158). Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Cantor, N., Zirkel, S. (1990). Personality, cognition and purposive behavior. W: L. A. Pervin (red.), *Handbook of personality: Theory and research* (s. 135–164). New York: Guilford Press.
- Carver, Ch. S. (2004). Self-regulation of action and affect. W: R. F. Baumeister, K. D. Vohs (red.), *Handbook of self-regulation. Research, theory, and applications* (s. 13–39). New York: Guilford Press.
- Carver, Ch. S., Scheier, M. F. (2004). *Perspectives on personality*. New York: Pearson Education.
- Cohen, A. L., Gollwitzer, P. M. (2006). If-then plans and the intentional control of thoughts, feelings, and action. W: N. Sebanz, W. Prinz (red.), *Disorders of volition* (s. 151–172). Cambridge, MA: MIT Press.
- Dieffendorf, J. M., Hall, R. J., Lord, R. G., Streat, M. L. (2000). Action-state orientation: Construct validity of a revised measure and its relationship to work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85, 250–263.
- Emmons, R. A. (1996). Striving and feeling: Personal goals and subjective well-being W: P. M. Gollwitzer, J. A. Bargh (red.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (s. 313–337). New York: Guilford Press.
- Emmons, R. A. (1998). *The psychology of ultimate concerns*. New York: Guilford Press.
- Fuhrmann, A., Kuhl, J. (1998). Maintaining a healthy diet: Effects of personality and self-reward versus self-punishment on commitment to and enactment of self-chosen and assigned goals. *Psychology and Health*, 13, 651–686.
- Gollwitzer, P. M. (1996). The volitional benefits of planning. W: P. M. Gollwitzer, J. A. Bargh (red.), *The Psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (s. 287–312). New York: Guilford Press.
- Gollwitzer, P. M., Fujita, K., Oettingen, G. (2004). Planning and the implementation of goals. W: R. F. Baumeister, K. D. Vohs (red.), *Handbook of self-regulation. Research, theory, and applications* (s. 211–228). New York: Guilford Press.
- Gollwitzer, P. M., Heckhausen, H., Steller, B. (1990). Deliberative vs. implemental mind-sets: Cognitive tuning toward congruous thoughts and information. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1119–1127.
- Gollwitzer, P. M., Kinney, R. F. (1989). Effects of deliberative and implemental mind-sets on the illusion of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 531–542.
- Gollwitzer, P. M., Sheeran, P. (2006). Implementation intentions and goal achievement: A meta-analysis of effects and processes. *Advances in Experimental Social Psychology*, 38, 69–119.
- Kaschel, R., Kuhl, J. (2004). Motivational counseling in an extended functional context: Personality systems interaction theory and assessment. W: W. M. Cox, E. Klinger (red.), *Motivational counseling: Motivating people for change* (s. 99–119). Sussex: Wiley.
- Koestner, R., Horberg, E. J., Gaudreau, P., Powers, T., Di Dio, P., Bryan, Ch., Jochum, R., Salter, N. (2006). Bolstering implementation plans for the long haul: The benefits of simultaneously boosting self-concordance or self-efficacy. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 11, 1547–1558.
- Koole, S. L. (2009). The psychology of emotion regulation: An integrative review. *Cognition and Emotion*, 23, 4–41.
- Koole, S. L., Kuhl, J. (2007). Dealing with unwanted feelings: The role of affect regulation in volitional action control. W: J. Shah, W. Gardner (red.), *Handbook of motivation science* (s. 295–307). New York: Guilford Press.
- Koole, S. L., Kuhl, J., Jostmann, N. B., Vohs, K. D. (2005). On the hidden benefits of state orientation: Can people prosper without efficient affect regulation skills? W: A. Tesser, J. Wood, D. A. Stapel (red.), *On building, defending, and regulating the self: A psychological perspective* (s. 217–243). London: Taylor and Francis.
- Koole, S. L., McCullough, M. L., Kuhl, J., Roelofsma, P. H. M. P. (2010). Why religion's burdens are light: From religiosity to implicit self-regulation. *Personality and Social Psychology Review*, 14, 95–107.
- Koole, S., Vant't Spijker, M. (2000). Overcoming the planning fallacy through willpower: Effect of implementation intentions on actual and predicted task-completion times. *European Journal of Social Psychology*, 30, 873–888.
- Kuhl, J. (1994). Action versus state orientation: Psychometric properties of the Action Control Scale (ACS-90). W: J. Kuhl, J. Beckmann (red.), *Volition and personality: Action versus state orientation* (s. 47–59). Göttingen, Germany: Hogrefe.
- Kuhl, J. (1996). Who controls whom “when I control myself”? *Psychological Inquiry*, 7 (1), 61–68.
- Kuhl, J., Kazen, M., Koole, S. L. (2006). Putting self-regulation theory into practice: A user's manual. *Applied Psychology: An International Review*, 55, 408–418.
- Little, B. R. (1980). Personal Projects Analysis: A new methodology for counseling psychology. *NATCOM*, 13, 591–614.

- Little, B. R. (1993). Personal Projects and the distributed self: Aspects of a conative psychology. W: J. Suls (red.), *Psychological perspectives in the self and social perspective* (t. 4, s. 157–181). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Little, B. R., Lecci, L., Watkinson, B. (1992). Personality and personal projects: Linking Big Five and PAC units of analysis. *Journal of Personality*, 60, 501–525.
- McCrae, R. R., Costa, P. T., Jr. (1995). Trait explanations in personality psychology. *European Journal of Personality*, 9, 231–252.
- Markus, H., Ruvalo, A. (1989). Possible selves: Personalized representations of goals. W: L. A. Pervin (red.), *Goal concepts in personality and social psychology* (s. 211–241). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Marszał-Wiśniewska, M. (2002). Adaptacja Skali Kontroli Działania J. Kuhla (ACS-90). *Studia Psychologiczne*, 40, 77–102.
- Mądrzycki, T. (2002). *Osobowość jako system tworzący i realizujący plany życiowe*. Gdańsk: Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego.
- Oettingen, G. (1996). Positive fantasy and motivation. W: P. M. Gollwitzer, J. A. Bargh (red.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (s. 236–259). New York: Guilford Press.
- Oettingen, G., Kappes, A. (2009). Mental contrasting of the future and reality to master negative feedback. W: K. D. Markman, W. M. P. Klein, J. A. Suhr (red.), *Handbook of imagination and mental simulation* (s. 395–412). New York: Psychology Press.
- Oettingen, G., Mayer, D., Sevincer, A. T., Stephens, E. J., Pak, H., Hagenah, M. (2009). Mental contrasting and goal commitment: The mediating role of energization. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35, 608–622.
- Palys, T. S., Little, B. R. (1983). Perceived life satisfaction and the organization of personal project systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 1221–1230.
- Parks-Stamm, E. J., Gollwitzer, P. M., Oettingen, G. (2010). Implementation intentions and test anxiety: Shielding academic performance from distraction. *Learning and Individual Differences*, 20, 30–33.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2008). From ego depletion to vitality: Theory and findings concerning the facilitation of energy available to the self. *Social and Personality Psychology*, 2, 702–717.
- Schweiger Gallo, I., Keil, A., McCulloch, K. C., Rockstroh, B., Gollwitzer, P. M. (2009). Strategic automation of emotion regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96, 11–31.
- Sheldon, K. M., Kasser, T. (1995). Coherence and congruence: Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (3), 531–543.
- Sosnowski, T. (2010). Analiza interakcji zmiennych kategoryalnych i ciągłych. *Psychologia Społeczna*, 5, 2–3 (14), 162–190.
- Stadler, G., Oettingen, G., Gollwitzer, P. M. (2009). Physical activity in women: Effects of a self-regulation intervention. *American Journal of Preventive Medicine*, 36, 29–34.
- Taylor, S. E., Gollwitzer, P. M. (1995). Effects of mindset on positive illusions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 213–226.
- Taylor, S. E., Pham, L. B. (1996). Mental simulation, motivation and action. W: P. M. Gollwitzer, J. A. Bargh (red.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (s. 219–235). New York: Guilford Press.
- Vohs, K. D., Schmeichel, B. J. (2007). Self-regulation: How and why people reach (and fail to reach) their goals. W: C. Sedikides, S. J. Spencer (red.), *Frontiers in social psychology: The self* (s. 139–162). New York: Psychology Press.
- Wieber, F., Gollwitzer, P. M. (2010). Overcoming procrastination through planning. W: C. Andreou, M. D. White (red.), *The thief of time: Philosophical essays on procrastination* (s. 185–205). New York: Oxford University Press.
- Wojciszke, B. (2003). Pogranicze psychologii osobowości i społecznej: samoocena jako cecha i jako motyw. W: B. Wojciszke, M. Płopa (red.), *Osobowość a procesy psychiczne i zachowanie* (s. 15–48). Kraków: Wydawnictwo Impuls.

Subjective evaluation of progress in goals attainment: The effect of intention implementation and individual differences in processing of goals manner and strength of volition

Romana Kadzikowska-Wrzosek

Warsaw School of Social Sciences and Humanities, Faculty in Sopot

Abstract

The purpose of two presented studies was to examine how intention implementation and individual differences in processing of goals manner and action control efficiency influence subjective evaluation of progress in “personal projects” realization (Little, 1980). Assumed that intention implementation could compensate determined by personality difficulties in processing of goals manner and low action control efficiency. The basis for the constructing independent variables were: Peter. M. Gollwitzer’s (1996) action phase theory, model of personality created by Tadeusz Mądrzycki (2002) and the strength of volition theory by Julius Kuhl (1996). The results of study 1 (N = 91) demonstrated that intention implementation resulted in the increased subjective evaluation of “personal projects” progress by participants displaying low level of “goal orientation”. Obtained in study 2 (N = 85) results confirmed positive effect of implemented intention on subjective evaluation of progress in goal attaining. State -oriented participants had higher indexes of subjective evaluation of progress after having intention implementation instruction applied. This result was interpreted as confirming compensating effect of intention implementation on action control mechanisms efficiency. Action oriented participants had the same indexes of subjective evaluation of progress regardless of intention implementation.

Key words: intention implementation, state vs. action orientation, “personal projects”, “goal orientation”, subjective evaluation

Złożono: 14.06.2010

Złożono poprawiony tekst: 15.04.2011

Zaakceptowano do druku: 30.05.2011