
ARTYKUŁY

[*Articles*]

ZASOBY OSOBISTE JAKO POTENCJAŁ W REALIZACJI CELÓW

Mariola Łaguna

Institut Psychologii, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II
Institute of Psychology, The John Paul II Catholic University of Lublin

PERSONAL RESOURCES AS A POTENTIAL IN GOAL REALIZATION

Summary. The way people deal with goals in life depends, to some degree, on the resources they have. Goals people choose and effectiveness in which they are fulfilled is related to personal resources, such as personal beliefs and tendencies to react affectively. In the present paper the role of resources favorable for effective functioning is discussed. The newest theoretical conceptions integrating the role of diverse personal resources in seeking the common core of positive beliefs and other personality variables are indicated. Directions of the series of the author's research investigating the role of personal resources in the process of goal realization, activity engagement, and success in action are also described.

Key words: resources, goals, motivation, beliefs, affect

Wprowadzenie

Każdy z nas realizuje różne cele, jedne z nich dotyczą najbliższych godzin, np. posprzątać dom, nie marudzić na zakupach z żoną, inne są odległe w czasie i nadają kierunek aktywności przez wiele lat, np. spłacić kredyt, dbać o religijne wychowanie dzieci, inwestować w swój rozwój. Jak pokazują te przykłady zaczerpnięte z wypowiedzi osób badanych, cele mogą różnić się treścią, poziomem ogólności, perspektywą czasową, jednak wszystkie mają potencjał, by ukierunkowywać aktywność osoby. Nie przez przypadek intencjonalność oraz proaktywna motywacja, związana ze zdolnością podejmowania aktywności celowej, zaliczane są do podstawowych cech natury ludzkiej (Oleś, 2008). Cele, które wybiera i realizuje człowiek mogą być w pewnym stopniu zależne od zasobów, jakimi dysponuje, na

Adres do korespondencji: Mariola Łaguna, e-mail, laguna@kul.pl

przykład materialnych i społecznych. Psychologię interesują przede wszystkim zasoby osobiste, m.in. w postaci posiadanych przekonań i tendencji do reagowania emocjonalnego. W artykule przedstawiona zostanie analiza zasobów osobistych sprzyjających efektywnej realizacji celów, wskazane będą także najnowsze koncepcje integrujące różne zasoby, wyjaśniające ich współwystępowanie. Ponieważ od pewnego czasu wraz ze współpracownikami prowadzę badania nad rolą zasobów osobistych w procesie realizacji celów, a także nad ich znaczeniem dla zaangażowania i sukcesu w działaniu, w końcowej części artykułu pokrótce zarysuję również kierunki i wyniki tych badań.

Cele jako źródło motywacji

Wyjaśniając ludzkie zachowanie, różne koncepcje teoretyczne odwołują się do różnorodnych właściwości człowieka. O ile ujęcie psychodynamiczne kładzie akcent na nieświadome motywy rządzące zachowaniem, podejście behawioralne wyjaśnia zachowanie, biorąc pod uwagę oddziaływania ze strony środowiska, podejście ewolucyjne ujmuje je w kontekście przetrwania gatunku, o tyle w podejściu społeczno-poznawczym zwraca się uwagę na aktywność podmiotu, który ustanawia własne cele, standardy i oczekiwania, nie tylko odpowiadając na sygnały z otoczenia, ale także zmieniając to otoczenie poprzez własne działanie (por. Pervin, 1989, Oleś, 2003). To właśnie koncepcje społeczno-poznawcze przyczyniły się w dużym stopniu do lepszego zrozumienia aktywności ukierunkowanej na realizację celów. Dały one także dobry grunt dla rozwoju badań empirycznych nad zachowaniami celowymi i ich przebiegiem.

W ramach tego podejścia ustanawianie celów i dążenie do ich realizacji stanowi jedną z istotnych właściwości człowieka, wyraz jego dążenia do samostanowienia, kierowania swoim życiem (por. Oleś, 2003). Intencjonalność, a także zdolność przewidywania i samoregulacji uznawane są za podstawowe właściwości ludzkiego działania (Bandura, 2001). Cel definiowany jest tu jako poznawczy obraz lub inna reprezentacja punktu końcowego, do którego mogą być skierowane działania (Pervin, 1989, s. 474). Definicja ta zwraca uwagę na aspekt poznawczy celu, w analizach zaznacza się jednak jego powiązanie z afektem. Dzięki temu cele odgrywają zasadniczą rolę w inicjowaniu i organizowaniu działania, dostarczają impulsu do podjęcia aktywności oraz jej kontynuowania.

Ustanawiane cele i przewidywane wyniki działania, poprzez fakt, że są aktualnie reprezentowane poznawczo, stanowią jedno z ważnych źródeł motywacji do podejmowania aktywności (Bandura, 1986, 2001). Oczekiwanie, że realizacja określonego celu przyniesie subiektywnie wartościowe wyniki może być podstawą podjęcia decyzji o zaangażowaniu się w działanie (Mischel, 1973; Pervin, 1989). W dłuższej perspektywie czasowej przewidywanie oraz ustanawianie celów nadaje kierunek, spójność i sens ludzkiemu życiu (Bandura, 2001).

Skupienie się na analizie celów, zamiast na przykład motywów czy uwarunkowań sytuacyjnych, w wyjaśnianiu zachowania, kieruje uwagę na przyszłe zdarzenia, które już dziś są obecne w postaci reprezentacji poznawczych (Bandura, 2001).

Ta paradoksalna zdolność człowieka do kierowania się w aktualnym działaniu reprezentacjami stanów, które mają dopiero zdarzyć się, pozwala mu na oderwanie się w pewnym stopniu od ograniczeń aktualnej sytuacji i aktywne konstruowanie własnej przyszłości. Możliwość podporządkowania zachowania oczekiwanym stanom przyszłym traktowana jest jako wyznacznik autonomii osoby, który jednocześnie daje jej szansę samorealizacji (Obuchowski, 1977). Człowiek jest w stanie zarówno ustanawiać cele, jak i przewidywać możliwe konsekwencje przyszłych zachowań. Pozwala mu to wybierać i ustanawiać kierunki własnego działania, tak aby prowadziło ono do pożądaných rezultatów i pozwalało na unikanie niepożądanych konsekwencji. Cele określają więc to, ku czemu osoba chce dążyć, a czego unikać, biorąc pod uwagę oczekiwania co do skutków własnych działań w określonej sytuacji, stanowią dzięki temu ważną strategię samoregulacji zachowania (Mischel, 1973).

Dzięki zdolności do ustanawiania celów osoba może uzyskać pewną niezależność od zewnętrznych nagród i kar. Jest zdolna nie tylko reagować na wyzwania środowiska i płynące z niego wzmocnienia, ale także sama nagradzać się za osiągnięcie postawionych celów i ustalać standardy dla przyszłych zachowań (Bandura, 2001). Stwarza to szansę na pewne uniezależnienie się od presji aktualnej sytuacji; nawet jeśli jest to sytuacja niekorzystna, osoba może znosić ją, aby dzięki temu móc w przyszłości osiągnąć pożądaný cel. Na przykład dążenie do celu, jakim jest zbudowanie własnego domu wiąże się nieraz z podjęciem dużego wysiłku, dodatkowej pracy, rezygnacji z wielu przyjemności, po to, aby stworzyć warunki dla godnego życia rodziny. W ten sposób cel, który choć aktualnie nieobecny, motywuje jednak do działania.

Nie oznacza to jednak, że analizując zachowania celowe nie należy brać pod uwagę szerszego kontekstu. Realizowane cele stanowią z jednej strony indywidualną, specyficzną odpowiedź na bodźce płynące ze środowiska, w tym także presję do podjęcia określonych działań, oraz przeszłe doświadczenia osoby. Jednak z drugiej strony mogą one stanowić także samostanowione standardy, a decyzja o realizacji celu może być w pewnym stopniu niezależna od bezpośrednich presji otoczenia (Mischel, 1973). Dlatego wskazuje się, że osoba wybiera między różnymi celami w zależności od tego, co wydaje jej się ważniejsze w danym momencie, od możliwości, jakie stwarza otoczenie oraz od tego, jakie są jej przekonania na własny temat, zwłaszcza przekonanie na temat własnej skuteczności (Bandura, 1986). Analiza zachowań celowych jest więc analizą aktywności osoby funkcjonującej w określonym kontekście, w ramach środowiska, które może narzucać pewne ograniczenia bądź też oferować szanse i możliwości określonych działań.

Analiza celów osobistych traktowana jest jako jedno z ważnych źródeł poznania osobowości. Próbuąc uporządkować wiedzę na temat osobowości i sposobów jej analizowania, McAdams (2001) wskazuje na możliwe trzy poziomy analizy. Na pierwszym z nich, najbardziej podstawowym, umieszcza stosunkowo trwałe cechy osobowości, na drugim wskazuje na cele, motywy i plany życiowe jako charakterystyczne przystosowania osoby, natomiast na poziomie trzecim osobiste historie życia wyrażone w formie narracji. Wyjaśnianie funkcjonowania osobowości na

drugim poziomie, na którym umieszczone zostały realizowane przez osobę cele, uwzględnia kontekst sytuacyjny i społeczny oraz odwołuje się do dynamicznych procesów adaptacji. McAdams wskazuje przy tym, że uwzględnienie formułowanych przez osobę celów i planów pozwala lepiej wyjaśniać zachowanie niż bardziej uogólnione, mniej odnoszące się do konkretnej sytuacji, cechy osobowości.

Teoria ustanawiania celów i badania nad uwarunkowaniami realizacji celów

Do podejścia społeczno-poznawczego nawiązuje teoria ustanawiania celów (*goal setting theory*) Locke'a i Lathama (1990). Wskazują oni na cele jako jedno z najważniejszych źródeł motywacji do działania. Na podstawie wyników wielu badań, prowadzonych zarówno w modelu eksperymentalnym, jak i korelacyjnym, często w środowisku organizacji, wyprowadzili kilka podstawowych twierdzeń swojej teorii. Były one później weryfikowane w wielu kolejnych badaniach, których podsumowaniem jest najnowsze opracowanie poświęcone tej koncepcji (Locke, Latham, 2013). Główne potwierdzone empirycznie tezy tej teorii wskazują, że cele, które są trudne, ale jednocześnie jasno zdefiniowane, prowadzą do osiągnięcia wysokich wyników. Sprzyja temu także informacja zwrotna na temat postępów w realizacji celu. Okazuje się również, że zależność między poziomem ustalanych celów a wynikami działania jest liniowa, z wyjątkiem sytuacji, gdy osoba osiąga pułap swoich możliwości (Locke, Latham, 1990, 2013). Koncepcja ta znalazła szerokie zastosowanie w praktyce, zwłaszcza w obszarze psychologii organizacji i zarządzania.

Podsumowanie badań wyrosłych z koncepcji Locke'a i Lathama pozwala na wskazanie czynników psychologicznych, które mogą sprzyjać ustanawianiu i realizacji celów (Heslin, Wang, 2013). Wyodrębnione zostały trzy grupy takich czynników. Pierwsza z nich to uwarunkowania środowiskowe, związane przede wszystkim z dostępem do informacji zwrotnej na temat efektów własnego działania, ale także z czynnikami, takimi jak sugerowany poziom wykonania zadania (*goal anchor*, związany na przykład z wymaganiami stawianymi pracownikowi) oraz sposób nagradzania za osiągnięcie celu. Wskazanie, choćby jako przykładu, ambitnego celu okazuje się mieć wpływ na poziom, do jakiego dąży osoba. Istotną rolę odgrywają także grupy, w których funkcjonuje osoba, wraz z panującymi w nich normami i sposobem sprawowania przywództwa. Lider zespołu, który komunikuje wizję oraz kieruje poprzez ustalanie celów (*management by objectives*) może stymulować ustanawianie i realizację trudnych celów przez członków tego zespołu. Druga grupa czynników, które w badaniach okazały się istotne, obejmuje stosunkowo stabilne różnice indywidualne, takie jak wysoki poziom skłonności do rywalizacji, sumiennosci, kluczowych samoocen (*core self-evaluations*, Judge i in., 1998, omówionych dalej w artykule) oraz raczej orientację na uczenie się niż na wynik (Heslin, Wang, 2013). Także płeć nie jest tu bez znaczenia – przegląd badań pokazuje, że mężczyźni na ogół ustanawiają wyższe, bardziej ambitne cele niż kobiety. Do trzeciej grupy czynników istotnych dla realizacji celów zaliczone zostały zmienne osobowościowe, które nie są tak stabilne i mogą zmieniać się łatwiej niż cechy

osobowości. Dotychczasowe badania obejmowały m.in. przekonanie o zmienności cech, postrzeganą kontrolę zdarzeń, przekonanie o własnej skuteczności, a także pozytywny afekt. Badania wskazują, że wszystkie te zmienne sprzyjają realizacji celów (Heslin, Wang, 2013).

To podsumowanie badań pokazuje, że choć znamy niektóre z uwarunkowań, potrzebne są jednak dalsze badania, a odpowiedź na pytanie co sprawia, że ludzie realizują trudne cele wydaje się zaledwie zarysowana. Z dotychczasowych poszukiwań wyłania się obszar zasobów osobistych, które pozwalają osobie zarówno podejmować wyzwania, ustanawiając ambitne cele, jak i skutecznie je realizować. Odnosząc koncepcje zasobów osobistych (Gorgievski, Halbesleben, Bakker, 2011), które będą omówione dalej, do zaproponowanego tu podziału na trzy grupy czynników (Heslin, Wang, 2013), można zauważyć, że mieściłyby się one częściowo zarówno w obszarze różnic indywidualnych, jak i w obszarze mniej stabilnych właściwości osobowościowych.

Zasoby osobiste i koncepcje integrujące pozytywne właściwości osobowościowe

Posiadane zasoby, zarówno te materialne, jak i niematerialne, mogą sprzyjać podejmowaniu wyzwań związanych z realizacją celów. Tradycyjnie analizowane kategorie zasobów, np. w badaniach z obszaru zarządzania, odnoszą się do zasobów finansowych, fizycznych, technologicznych oraz ludzkich. W ostatnich latach wskazuje się jednak także na znaczenie osobistych zasobów psychologicznych (*positive psychological capital*, Luthans, Youssef, 2004). W tej kategorii zasobów mieszczą się właściwości osoby, które pomagają jej w efektywnym funkcjonowaniu i radzeniu sobie z wyzwaniami (Hobfoll, 1989).

Jedną z najbardziej znanych koncepcji psychologicznych opisujących rolę zasobów, w tym także osobistych, jest teoria zachowania zasobów (*conservation of resources theory*) sformułowana przez Hobfolla (1989). Powstała ona jako propozycja wyjaśnienia zachowania osoby w sytuacji stresu, może być jednak stosowana znacznie szerzej, ujmując prawidłowości kierujące zachowaniem celowym (Hobfoll, 1989, 2011). Teoria zachowania zasobów przyjmuje, że ogólnym celem aktywności człowieka jest zdobywanie, utrzymywanie i ochrona zasobów, czyli tego wszystkiego, co jest dla niego cenne oraz bezpośrednio lub pośrednio potrzebne do przetrwania. Zasoby rozumiane mogą być jednak bardzo szeroko, włączając w to także zasoby osobiste w postaci pozytywnych przekonań na temat samego siebie i świata. Osoby, które posiadają bogate zasoby osobiste, mogą radzić sobie lepiej z aktualnymi wyzwaniami, stresem i utratą zasobów, mogą także podejmować nowe wyzwania, nie tylko łatwiej podnosić się po doświadczeniu porażki, ale także osiągać optimum funkcjonowania i rozkwit (*flourishing*) (Gorgievski, Halbesleben, Bakker, 2011). Niektóre z tych twierdzeń teorii były weryfikowane w badaniach empirycznych, nadal jednak potrzebne są badania, zwłaszcza takie, które pokazywałyby rolę zasobów osobistych w procesie ustanawiania i realizacji celów (Bandura, 2013).

Dotychczasowe badania empiryczne dostarczyły dowodów, że zasoby, jakimi dysponujemy, mają tendencję do występowania razem – osoba, która posiada wysoką samoocenę, częściej doświadcza także pozytywnego afektu i z optymizmem patrzy w przyszłość (np. Judge i in., 1998). Obserwacje te doprowadziły Hobfolla do sformułowania metaforycznej koncepcji karawany zasobów (Hobfoll, 2011). Tak jak kupcy i ich wielbłądy w trudnych warunkach pustyni, tak nasze zasoby w sytuacji wymagań i stresu, aby przetrwać raczej wędrują w karawanach niż w pojedynkę. Powiązania zasobów budowane są w ciągu życia i obejmują nie tylko zasoby osobiste, ale także inne ich obszary. Jako przykład można wskazać dobrą sytuację społeczno-ekonomiczną rodziny, dzięki której dziecko ma szansę podjąć studia na dobrym uniwersytecie, nawet daleko od domu, uzyskać dzięki temu dobre wykształcenie i rozwinąć własne kompetencje, a także pozytywne przekonania na własny temat.

Oprócz propozycji Hobfolla opisującej metaforycznie karawany zasobów, pojawiły się także inne koncepcje integrujące różne zmienne psychologiczne, które mogą mieć znaczenie dla funkcjonowania osoby i w dotychczasowych badaniach okazywały się współwystępować. Jako jedna z pierwszych pojawiła się koncepcja kluczowych samoocen (core self-evaluations) Judge i współpracowników. Kluczowe samooceny, które sprzyjają efektywnemu funkcjonowaniu, obejmują wysoki poziom samooceny, uogólnionego przekonania o skuteczności, wewnętrzne umiejscowienie kontroli oraz niską neurotyczność (Judge, Locke, Durham, 1997; Judge i in., 1998). Jest to więc propozycja integracji w ramach jednego konstruktów zarówno cech osobowości (neurotyczności), jak i przekonań na własny temat.

Inna propozycja integrująca to propozycja tzw. kapitału psychologicznego (*psychological capital*, używany jest także skrót PsyCap) Luthansa i współpracowników (Luthans, Youssef, 2004). W tym ujęciu za właściwości szczególnie ważne dla efektywnego działania uznane zostały nadzieja (definiowana jako powiązane ze sobą przekonania o umiejętności znajdowania dróg do celu oraz energii, by nimi podążać, Snyder, 2002), przekonanie o własnej skuteczności, optymizm i prężność osobowościowa. Koncepcja kapitału psychologicznego, podobnie jak koncepcja kluczowych samoocen, znalazła zastosowanie przede wszystkim w psychologii pracy i organizacji oraz w naukach o zarządzaniu.

Najnowsza propozycja integrująca różne zasoby ma bardziej uniwersalny charakter, zastosowanie w różnych dziedzinach psychologii. Jest to koncepcja pozytywnej orientacji (*positive orientation*) zaproponowana przez Caprara i jego zespół (Caprara i in., 2010; Sobol-Kwapińska, 2014). Pozytywna orientacja to zmienna latentna wyższego rzędu obejmująca samoocenę, optymizm i satysfakcję z życia, co potwierdziły badania prowadzone w różnych krajach (Heikamp i in., 2014). Jest ona traktowana jako podstawowa tendencja do spostrzegania i wartościowania pozytywnych aspektów życia, przyszłości i samego siebie. Mimo że pozytywna orientacja jest w pewnym stopniu uwarunkowana genetycznie (Caprara i in., 2009), to jednak podłoże genetyczne nie determinuje sposobu przejawiania się tej charakterystyki indywidualnej. Stanowi ona raczej potencjał, który w zależności od okoliczności może uzewnętrzniać się w zachowaniu lub nie, a jeśli się ujawnia ma

istotne znaczenie dla efektywnego funkcjonowania i jakości życia. Koncepcja ta, podobnie jak i pozostałe koncepcje integrujące pozytywne zasoby, zainspirowała liczne badania empiryczne, w tym także odnoszące się do procesu realizacji celu, o których będzie mowa dalej.

Wszystkie analizowane tu koncepcje integrujące, opisujące powiązane ze sobą zasoby osobiste, zawierają jako swoje składowe przekonania, które można uznać za przejaw pozytywnego nastawienia wartościującego, tzw. inklinacji pozytywnej. Jest ona wyrazem skłonności do odbierania rzeczywistości raczej w kategoriach pozytywnych niż negatywnych (Czapiński, 1985). Pozytywne oceny siebie i świata wydają się pomagać w podejmowaniu trudnych wyzwań i podtrzymywaniu motywację w dążeniu do ich realizacji. Nie jest jednak w pełni udokumentowane empirycznie w jaki sposób zasoby osobiste przyczyniają się do ustanawiania i pomyślniej realizacji celów.

Badania analizujące w jaki sposób zasoby osobiste przyczyniają się do ustanawiania i pomyślniej realizacji celów

Teorie opisujące aktywność celową wskazują na ważną rolę zasobów, jakimi dysponuje osoba, zwłaszcza przekonań na własny temat i oczekiwań co do przyszłego wyniku działania (Bandura, 1986, 2001). Przekonania te mają zasadnicze znaczenie w doświadczeniu kontroli i działaniu ukierunkowanym na cel. Badania, które prowadzimy w naszym zespole poszukują odpowiedzi na pytania dotyczące roli zasobów osobistych w procesie realizacji celu. Obejmują one zarówno analizę funkcji zasobów w inicjowaniu i kontynuowaniu aktywności celowej (Łaguna, 2010), jak i analizę mechanizmów łączących zasoby, zaangażowanie w działanie i sukces w realizacji celów (Łaguna, Alessandri, Caprara, 2012; Żaliński, Razmus, Laguna, 2014).

Pierwsza seria badań dotyczyła znaczenia zasobów osobistych – przekonań na własny temat – w uruchamianiu i kontynuowaniu działań nastawionych na realizację celów (Łaguna, 2010). Koncepcje teoretyczne opisujące proces realizacji celu wskazują na kilka jego etapów: pozytywna ocena celu (jego wartości i oczekiwań co do możliwości osiągnięcia) prowadzi do sformułowania intencji jego realizacji, po której może nastąpić etap planowania działania, a następnie jego realizacja, a później ocena efektów działania (Heckhausen, Gollwitzer, 1987). W badaniach tych ujęte zostały zarówno samoocena, jak i przekonanie o własnej skuteczności – specyficzne dla danej dziedziny oraz uogólnione – a także optymizm i nadzieja na osiągnięcie celu. Analizowana była rola tych przekonań w realizacji celów zawodowych: zakładania własnej firmy, podejmowania zatrudnienia, podejmowania szkoleń. Wyniki tej serii badań pokazują, że przekonania mają znaczenie przede wszystkim dla sposobu oceny celu, a za jego pośrednictwem dla dalszych etapów procesu realizacji danego celu (Łaguna, 2010). Wykazały one pozytywną rolę przekonania o skuteczności specyficznej dla danego obszaru aktywności – sprzyja ono zarówno bardziej pozytywnej ocenie celu, jak i formułowaniu intencji działania oraz planów, jak, gdzie i kiedy je podjąć. Rola innych badanych przekonań była nieco mniejsza

i nie zawsze jednoznacznie pozytywna. Nadzieja sprzyja pozytywnej ocenie celu, natomiast rola samooceny okazuje się niejednorodna, a zależności jakie wiążą ją z poszczególnymi etapami procesu realizacji celu okazały się różne w zależności od dziedziny aktywności. Generalnie ma ona pozytywne znaczenie dla oceny szans na osiągnięcie celu, ale jednocześnie może wiązać się ujemnie z oceną jego wartości, a pośrednio także z intencją realizacji działania. Optymizm podwyższa ocenę szans na osiągnięcie celu oraz poziom intencji działania, równocześnie jednak może nie sprzyjać planowaniu, przygotowywaniu się do podjęcia aktywności, przez co może pośrednio obniżać realne szanse na powodzenie w działaniu (Łaguna, 2010). Badania te pokazują w jaki sposób poszczególne przekonania mogą pomagać, a kiedy nie sprzyjają realizacji zamierzeń.

Drugi nurt badań podejmuje analizę mechanizmów łączących zasoby, zaangażowanie w działanie i sukces w realizacji celów (Żaliński, Razmus, Laguna, 2014). Badania te nawiązują do koncepcji Hobfolla, w której autor opisuje spirale utraty i odbudowy zasobów (Hobfoll, Kacmador, 2006; Hobfoll, 2011). Wymagania sytuacji, np. pracy, mogą uruchamiać spiralę wyczerpywania zasobów, zarówno zewnętrznych, np. finansowych, jak i wewnętrznych, np. sił fizycznych, przekonań na własny temat. Jednocześnie posiadane bogate zasoby osobiste mogą zapobiegać uruchomieniu spirali strat oraz sprzyjać wyzwaniu motywacyjnej spirali odbudowywania i zdobywania nowych zasobów (Gorgievski-Duijvesteijn i in., 2005). Odwołując się do tej koncepcji, opisane zostały dwa dynamiczne procesy – spirala stresu i utraty zasobów oraz spirala wzrostu i odbudowy zasobów w procesie przedsiębiorczym (Gorgievski, Laguna, 2008). Wymagania i obciążenia, jakie niesie ze sobą prowadzenie własnej firmy, mogą uruchamiać spiralę utraty zasobów, jednak u osoby, która posiada bogate zasoby osobiste, proces ten może nie wystąpić. Przedsiębiorca może wtedy skupiać się na pozytywnej stronie podejmowanych wyzwań, dostrzegać w nich raczej szanse niż zagrożenia. Pozytywne przekonania oraz powiązane z nimi tendencje do doświadczania pozytywnych emocji mogą prowadzić do poszerzenia repertuaru możliwych do podjęcia zachowań, budowania wspierających relacji społecznych oraz szybszego wygaszania reakcji na zdarzenia stresujące (Fredrickson, Branigan, 2005), co pozwala łatwiej stawiać czoło przeciwnościom. Dzięki temu przedsiębiorca może podejmować nowe wyzwania, rozwijać swoją firmę, powiększając zarówno zasoby zewnętrzne, na przykład finansowe, jak i wewnętrzne, na przykład czerpiąc radość i energię do działania z odnoszonych sukcesów. Testowaniu tych mechanizmów poświęcone są badania podłużne, których wstępne wyniki pokazują, że zasoby w postaci przekonania o własnej skuteczności i pozytywnej orientacji sprzyjają doświadczaniu pozytywnego afektu w związku z pracą oraz angażowaniu się w aktywność przedsiębiorczą (Żaliński, Razmus, Laguna, 2014). Z kolei zaangażowanie może zwrotnie wpływać na doświadczany afekt oraz kształtować przekonania na własny temat. Podłużny charakter badań pozwala uchwycić dynamiczne zależności między zasobami a zaangażowaniem w działanie i jego efektami.

Kolejna seria badań dotyczy roli zasobów osobistych w realizacji celów, skupia się jednak nie tyle na ogólnej tendencji do efektywnego działania, co na postępie

w realizacji każdego z konkretnych celów, jakie stawia sobie osoba. Cele osobiste mogą dotyczyć różnych obszarów – od prostych czynności dnia codziennego po realizację odległych w czasie życiowych zamiarów. Osoba w danym momencie zaangażowana jest w realizację wielu celów, które w różnym stopniu udaje jej się urzeczywistnić (Little, 2006). Poszukiwanie tego, jaką rolę odgrywają zasoby w postaci pozytywnego afektu oraz orientacji pozytywnej nie tylko na poziomie osoby, ale także na poziomie konkretnych realizowanych przez nią celów jest możliwe dzięki zastosowaniu analizy wielopoziomowej (Nezlek, 2012). Cele mają bowiem wielopoziomową strukturę – osoba realizuje wiele różnych celów, jej zaangażowanie w każdy z nich może być różne (poziom celów), a jednocześnie różne osoby mogą różnić się między sobą w zakresie ogólnej tendencji do podejmowania działania lub zwlekania z jego realizacją (poziom osoby). Wyniki analizy wielopoziomowej pokazują, że zarówno pozytywny afekt odczuwany w odniesieniu do konkretnego celu, jak i pozytywna orientacja, a także interakcja tych dwóch zmiennych przyczyniają się do efektywnej realizacji konkretnych celów (Laguna, Alessandri, Caprara, 2012). Zasoby te mają więc znaczenie także w odniesieniu do pojedynczych celów realizowanych przez człowieka.

Wszystkie przywołane badania prowadzone były na dużych próbach osób dorosłych, które realizują swoje cele, zmagając się z realnymi przeszkodami, np. osób bezrobotnych zakładających własne firmy, osób wychowujących dzieci, które muszą godzić obowiązki pracy i życia rodzinnego. Szukając tego, co sprzyja efektywnej realizacji celów badania te stanowią próbę ujęcia relacji między zasobami osobistymi a procesem realizacji celów nie tylko na poziomie grupowym, ale także na poziomie celów indywidualnej osoby. Są próbą poszukiwania nie tylko statycznych zależności ujętych w danym momencie czasowym, ale także ich dynamiki w czasie. Badanie relacji pomiędzy zasobami a procesem realizacji celów pozwala na integrację perspektywy psychologii osobowości, z której wyrosły takie konstrukty, jak np. samoocena, przekonanie o własnej skuteczności, optymizm, z perspektywą psychologii motywacji, w której cele traktowane są jako jedno ze źródeł napięcia motywacyjnego.

Literatura cytowana

- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 1-26, doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.1
- Bandura, A. (2013). The role of self-efficacy in goal-based motivation. W: *New developments in goal setting and task performance* (s. 147-157). New York-London: Routledge.
- Caprara, G.V., Fagnani, C., Alessandri, G., Steca, P., Gigantesco, A., Sforza, L.L.C., Stazi, M.A. (2009). Human optimal functioning: The genetics of positive orientation towards self, life, and the future. *Behavior Genetics*, 39 (3), 277-284, doi: 10.1007/s10519-009-9267-y

- Caprara, G.V., Steca, P., Alessandri, G., Abela, J.R., McWhinnie, C.M. (2010). Positive orientation: Explorations on what is common to life satisfaction, self-esteem, and optimism. *Epidemiology and Psychiatric Sciences*, 19 (01), 63-71, doi: 10.1017/S1121189X00001615
- Czapiński, J. (1985). *Wartościowanie – zjawisko inklinacji pozytywnej (o naturze optymizmu)*. Warszawa: Wydawnictwo Polskiej Akademii Nauk.
- Fredrickson, B.L., Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition and Emotion*, 19 (3), 313-332, doi: 10.1080/02699930441000238
- Gorgievski, M.J., Halbesleben, J.R.B., Bakker, A.B. (2011). Expanding the boundaries of psychological resource theories. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84 (1), 1-7.
- Gorgievski, M.J., Laguna, M. (2008). More than money: Gain and loss spirals in entrepreneurship. W: J.A. Moriano Leon, M. Gorgievski, M. Lukes (red.), *Teaching psychology of entrepreneurship. Perspectives from six European countries* (s. 159-177). Madrid: UNED.
- Gorgievski-Duijvesteijn, M.J., Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., van der Heijden, P.G.M. (2005). Finances and well-being: A dynamic equilibrium model of resources. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10 (3), 210-224.
- Heckhausen, H., Gollwitzer, P.M. (1987). Thought contents and cognitive functioning in motivational versus volitional states of mind. *Motivation and Emotion*, 11 (2), 101-120, doi: 10.1007/BF00992338
- Heikamp, T., Alessandri, G., Laguna, M., Petrovic, V., Caprara, M.G., Trommsdorff, G. (2014). Cross-cultural validation of the positivity-scale in five European countries. *Personality and Individual Differences*, 71, 140-145, doi: 10.1016/j.paid.2014.07.012
- Heslin, P.A., Wang, K.L. (2013). Determinants of goals. W: E.A. Locke, G.P. Latham (red.), *New developments in goal setting and task performance* (s. 133-146). New York-London: Routledge.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524.
- Hobfoll, S.E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84 (1), 116-122.
- Hobfoll, S.E., Kacmador, M. (2006). *Stres, kultura i społeczność: Psychologia i filozofia stresu*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C. (1997). The dispositional causes of job satisfaction: A core evaluations approach. *Research in Organizational Behavior*, 19, 151-188.
- Judge, T.A., Locke, E.A., Durham, C.C., Kluger, A.N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83 (1), 17-34.
- Laguna, M., Alessandri, G., Caprara, G.V. (2012). *Affect and goal engagement in entrepreneurs: The moderating role of positive orientation*. EAWOP Small Group Meeting: Advances in the Psychology of Entrepreneurship, Sheffield.

- Little, B.R. (2006). Personality science and self-regulation: Personal projects as integrative units. *Applied Psychology*, 55 (3), 419-427, doi: 10.1111/j.1464-0597.2006.00262.x
- Locke, E.A., Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ, US: Prentice Hall.
- Locke, E.A., Latham, G.P. (red.) (2013). *New developments in goal setting and task performance*. New York-London: Routledge.
- Luthans, F., Youssef, C.M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33 (2), 143-160, doi: 10.1016/j.orgdyn.2004.01.003
- Łaguna, M. (2010). *Przekonania na własny temat i aktywność celowa: badania nad przedsiębiorczością*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- McAdams, D.P. (2001). *The person: An integrated introduction to personality psychology*. Fort Worth, TX, US: Harcourt College Publishers.
- Mischel, W. (1973). Toward a cognitive social learning reconceptualization of personality. *Psychological Review*, 80 (4), 252-283, doi:10.1037/h0035002
- Nezlek, J.B. (2012). Multilevel modeling for psychologists. W: H. Cooper, P.M. Camic, D.L. Long, A.T. Panter, D. Rindskopf, K.J. Sher (red.), *APA handbook of research methods in psychology, Vol 3: Data analysis and research publication* (s. 219-241). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Obuchowski, K. (1977). Autonomia jednostki a osobowość. W: J. Reykowski, O.W. Owczynnikowa, K. Obuchowski (red.), *Studia z psychologii emocji, motywacji i osobowości* (s. 77-102). Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Oleś, P.K. (2003). *Wprowadzenie do psychologii osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe Scholar.
- Oleś, P.K. (2008). Co psychologowie wiedzą o naturze człowieka. W: J.M. Brzeziński, L. Cierpiątkowska (red.), *Zdrowie i choroba. Problemy teorii, diagnozy i praktyki* (s. 347-364). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Pervin, L.A. (1989). Goals concepts: Themes, issues, and questions. W: L.A. Pervin (red.), *Goal concepts in personality and social psychology* (s. 473-479). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Ass.
- Snyder, C.R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13 (4), 249-275, doi: 10.1207/S15327965PLI1304_01
- Sobol-Kwapińska, M. (2014). Orientacja pozytywna – koncepcje teoretyczne i przegląd badań. *Studia Psychologiczne*, 52 (1), 77-90.
- Żaliński, A., Razmus, W., Laguna, M. (2014). *Positive beliefs, affects, and engagement: Gain spirals in entrepreneurs*. 28th International Congress of Applied Psychology. France, Paris, 8-13 July 2014.