

Katarzyna Januszkiewicz

ROZWÓJ ZAWODOWY PRACOWNIKA

Szanse i zagrożenia



WYDAWNICTWO UNIwersytetu ŁÓDZKIEGO • ŁÓDŹ 2009

Katarzyna Januszkiewicz

ROZWÓJ ZAWODOWY PRACOWNIKA

Szanse i zagrożenia



WYDAWNICTWO UNIWERSYTETU ŁÓDZKIEGO • ŁÓDŹ 2009

REDAKCJA NAUKOWO-DYDAKTYCZNA
„FOLIA OECONOMICA”

*Janusz Świerkocki, Anna Krajewska, Bogdan Gregor
Piotr Wdowiński, Jerzy Czarnecki, Agnieszka Kłysik-Uryszek*

RECENZENT

Arkadiusz Potocki

OKŁADKĘ PROJEKTOWAŁA

Joanna Skopińska

© Copyright by Katarzyna Januszkiewicz, 2009

Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego
2009

Wydanie I. Nakład 100 egz.
Ark. druk. 16,625. Papier kl. III, 80 g, 70×100
Zam. 50/4420/2009

ISBN (wersja drukowana) 978-83-7525-273-6
ISBN (ebook) 978-83-7969-291-0

SPIS TREŚCI

Wstęp	6
--------------------	---

CZĘŚĆ I

ZAGADNIENIA ROZWOJU W ASPEKCIE TEORETYCZNYM	11
1.1. Charakterystyka pojęcia rozwoju – ujęcie ogólne	12
1.1.1. Definicje rozwoju	12
1.1.2. Rozwój w kontekście innych kategorii	15
1.1.2.1. Zmiana i homeostaza	16
1.1.2.2. Rozwój a wzrost	19
1.1.2.3. Ewolucja i rewolucja	20
1.1.3. Wybrane kategorie opisu rozwoju	23
1.1.3.1. Czynniki rozwoju	25
1.1.3.2. Mechanizm rozwoju	25
1.1.3.3. Efekt rozwoju	29
1.2. Podstawowe założenia i czynniki rozwoju organizacji	32
1.2.1. Ogólna charakterystyka rozwoju organizacji	32
1.2.1.1. Wybrane koncepcje rozwoju organizacji	34
1.2.1.2. Strategie adaptacji organizacji do zmian	36
1.2.2. Środowisko organizacji a jej rozwój	40
1.2.2.1. Dynamika zmian jako predyktor rozwoju	42
1.2.2.2. Elementy środowiska i ich wpływ na funkcjonowanie organizacji	44
1.2.3. Procesy uczenia się organizacji jako przejaw adaptacji do zmian	52
1.3. Człowiek jako podmiot procesu rozwoju	66
1.3.1. Filozoficzne koncepcje rozwoju człowieka	66
1.3.1.1. Starożytność i średniowiecze	66
1.3.1.2. Filozofia nowożytna	71
1.3.1.3. Współczesne refleksje na temat natury człowieka	75
1.3.2. Rozwój człowieka w ujęciu socjologicznym	78
1.3.2.1. Otoczenie społeczne a rozwój człowieka	79
1.3.2.2. Proces socjalizacji	80
1.3.3. Rozwój człowieka w ujęciu psychologicznym	86
1.3.3.1. Rodzaje zmian rozwojowych	87
1.3.3.2. Psychologiczne koncepcje rozwoju człowieka	91
1.3.4. Rozwój osobowy a rozwój zawodowy – próba syntezy	97
1.3.4.1. Pojęcie rozwoju zawodowego	97
1.3.4.2. Koncepcje rozwoju zawodowego	99
1.3.4.3. Rozwój zawodowy a kariera zawodowa	105

CZĘŚĆ II

ROZWÓJ ZAWODOWY PRACOWNIKA W ŚWIELE BADAŃ WŁASNYCH	109
2.1. Metodyka badań	110
2.1.1. Charakterystyka zbiorowości	111
2.1.2. Techniki badawcze	112
2.2. Przedmiotowe i podmiotowe uwarunkowania rozwoju zawodowego pracowników	116
2.2.1. Determinanty rozwoju zawodowego	116
2.2.2. Orientacja na rozwój zawodowy	121
2.2.2.1. Orientacja pracowników na rozwój zawodowy w badanych grupach	122
2.2.2.2. Orientacja na rozwój zawodowy wśród kobiet i mężczyzn	123
2.2.2.3. Wiek a orientacja pracowników na rozwój zawodowy	125
2.2.2.4. Staż pracy a orientacja pracowników na rozwój zawodowy	128
2.2.2.5. Zajmowane stanowisko a orientacja pracowników na rozwój zawodowy	130
2.2.2.6. Wykształcenie a orientacja pracowników na rozwój zawodowy	131
2.3. Organizacyjna perspektywa rozwoju zawodowego pracownika	134
2.3.1. Rola organizacji w kreowaniu środowiska sprzyjającego rozwojowi	135
2.3.1.1. Kultura organizacyjna	137
2.3.1.2. Organizacja procesów pracy	148
2.3.1.3. Relacje przełożony - podwładny	159
2.3.1.4. Rozwój pracownika w kontekście zarządzania zasobami ludzkimi	166
2.3.1.4.1. Rozwój zasobów ludzkich jako element strategii organizacji	166
2.3.1.4.2. Rozwój pracownika jako proces kształtowania zasobów ludzkich organizacji	169
2.3.2. Oceny rozwoju zawodowego	174
2.4. Pracownicza perspektywa rozwoju zawodowego	178
2.4.1. Motywacyjne aspekty pracy zawodowej	180
2.4.2. Wartości zawodowe	186
2.4.3. Strategie rozwoju	195
2.4.4. Oceny jakości życia w pracy	205
2.4.4.1. Wymiary jakości życia w pracy	206

2.4.4.2. Jakość życia w pracy a motywacja.....	213
2.5. Wnioski z badań	220

CZĘŚĆ III

ROZWÓJ JEDNOSTKI, PRACOWNIKA, ORGANIZACJI

WYZWANIA I WARUNKI REALIZACJI.....

3.1. Integratywny kierunek rozwoju.....	224
3.2. Warunki ukształtowania orientacji pracowników na rozwój zawodowy ..	230
3.2.1. Dojrzałość rozwojowa pracownika.....	230
3.2.2. Dojrzałość rozwojowa organizacji.....	233

PODSUMOWANIE

Spis tabel i rysunków	242
Bibliografia.....	244
Aneks.....	262

Wstęp

Najwyższą miarą wartości człowieka jest nie to, gdzie znajduje się w czasach spokoju i dobrobytu, ale to, jak podejmuje wyzwania w warunkach krytycznych.

Martin Luther King

Rozwój zawodowy pracowników stanowi obecnie jedno z najchętniej podejmowanych zagadnień merytorycznych. Rozważania na ten temat absorbują uwagę przedstawicieli wielu dziedzin nauki. Teoretyczne i praktyczne wskazania dotyczące podnoszenia kwalifikacji zawodowych formułują zarówno reprezentanci organizacji i zarządzania, socjologowie jak i psychologowie. Istnieją jednak przesłanki, które skłaniają do postulowania konieczności wypracowania nowej metodologii analizy rozwoju zawodowego pracowników. Metodologii która sprosta wyzwaniom współczesności.

Po pierwsze, istniejące opracowania w znacznej mierze koncentrują się na analizie samego procesu w kontekście zmiennych charakterystycznych dla danej dziedziny. Takie separatystyczne analizy wydają się jednak nie tylko nieuzasadnione, ale wręcz krzywdzące. Bardzo obrazowo przedstawia to G. Podsiad, wskazując, iż przy próbie odwzorowania stożka w rysunku technicznym. W jednym rzucie otrzymujemy trójkąt, a w drugim koło. Ale przecież stożek nie jest ani trójkątem ani kołem. Zatem żaden z tych dwuwymiarowych obrazów nie mówi prawdy o trójwymiarowym stożku¹. Podobnie jest z rozwojem pracownika. Jeśli chcemy go rzetelnie opisać i analizować, musimy przyjąć i uznać uwarunkowania wynikające z różnych punktów widzenia sprowadzając je do wspólnego mianownika. Przecież rozwój zawodowy to rozwój człowieka jako jednostki (perspektywa psychologiczna), człowieka jako członka grupy (perspektywa socjologiczna), a wreszcie człowieka jako pracownika (perspektywa organizacyjna). Jednak cały czas to jest człowiek, zmienia się tylko kontekst prowadzonych dywagacji. Kompleksowe podejście do tego zagadnienia powinno zatem zawierać analizę czynników związanych zarówno z indywidualnymi cechami jednostki jak i środowiska, w którym funkcjonuje. Obecnie,

¹ R. Stocki, *Patologie organizacyjne – diagnoza i interwencja*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005, s. 32.

brakuje jednak publikacji, które analizowałyby dany problem kompleksowo, systematyzując niejako dorobek kilku dziedzin nauki.

Po drugie, należy również zwrócić uwagę, iż rozwój zawodowy pracownika bardzo często rozpatrywany jest jako zamknięta całość, wymagająca odpowiedniego zarządzania. W pułapkę związaną z takim podejściem wpadają często nie tylko teoretycy, opisujący prawidłowości rozwoju, ale również praktycy zarządzania, koncentrując się tylko na opracowywaniu ścieżek kariery. A przecież rozwój zawodowy nie jest stałą dyspozycją, „otrzymaną” raz na zawsze, lecz procesem charakteryzującym się pewną dynamiką. Wynika ona z tego, czy pracownik po prostu chce się rozwijać. Oczywiście rozwój jest naturalną konsekwencją życia ludzkiego, o ile jednak charakteryzuje funkcjonowanie każdego człowieka, to należy pamiętać, iż jest również elementem różnicującym jednostki względem siebie. Owa powszechność, a zarazem swoistość procesu rozwoju, w sposób szczególnie widoczna jest w przypadku pracy zawodowej, gdzie pracownik wykonując pewne czynności, poszerzając ich zakres, czy wreszcie nabywając nowe umiejętności, podwyższa swoje kwalifikacje – rozwija się. Istotny jest jednak sposób, w jaki ten proces następuje, czy jest to bierne poddawanie się czynnościom znamionujące tak zwany rozwój „przy okazji”², czy też świadome i celowe wpływanie jednostki na własną drogę zawodową. Dysponując pewnym potencjałem (uwarunkowanym biologicznie i psychospołecznie), jednostka poprzez własne działania sama określa stopień w jakim zostanie on wykorzystany.

Mając na uwadze powyższe przesłanki w pracy przyjęto założenie, iż rozwój zawodowy jako proces złożony, zdeterminowany jest przez siły działające zarówno po stronie organizacji jak i jednostki, które konstytuują jego przebieg w ciągu całego życia człowieka. Celem teoretycznym niniejszej książki jest więc identyfikacja i analiza owych czynników oraz próba ich charakterystyki jako stymulatorów i inhibitorów procesu rozwoju, natomiast celem praktycznym – wskazanie i rekomendację kompleksowego ujmowania rozwoju zawodowego, z

² W. Łukaszewski taką formę rozwoju określa jako „produkt uboczny działania” (M. Nowakowska, M. Stulka, *Istota rozwoju zawodowego – podstawy teoretyczne*, „Rocznik Andragogiczny”, 2000 r., <http://www.pedagogika.umk.pl/ATA/RA00.htm>, z dn. 15.11.2006 r., s. 7).

koniecznością uwzględnienia satysfakcji z pracy oraz wartości preferowanych przez pracownika.

Badania literaturowe, stanowiące podstawę teoretyczną, uzupełnione zostały wynikami badań własnych, o charakterze indywidualnym i anonimowym, przeprowadzone w oparciu o dwie techniki pomiarowe: Arkusz Opisu Pracy (Neuberger, Allerbeck, 1978) oraz Inwentarz Orientacji na Wartości Zawodowe (Seifer, Bergmann, 1983). Należy zaznaczyć, iż wykorzystane techniki, pozwalają na dokonanie subiektywnej oceny sytuacji pracy, co może być z jednej strony obciążeniem dla przeprowadzanych analiz (brak obiektywizmu), z drugiej jednak stanowi ich silny atut, zyskujemy bowiem nie ocenę rzeczywistości wykreowanej (w tym przypadku przez organizację), lecz informacje, w jaki sposób ową rzeczywistość odbiera sam pracownik.

Książka składa się z trzech części. W pierwszej poddano szczegółowej analizie zagadnienie rozwoju w ujęciu teoretycznym. Rozbieżności w zakresie interpretacji pojęcia oraz zauważalna dowolność jego wykorzystywania w literaturze, stały się podstawą do zestawienia procesu rozwoju z innymi kategoriami pojęć opisującymi dynamikę systemu. Pozwoliło to na wyróżnienie kilku istotnych cech rozwoju oraz dokonanie ustaleń terminologicznych, ważnych dla dalszych rozważań.

Następnie uszczegółowiono zagadnienia natury ogólnej do przedmiotu stanowiącego treść niniejszej książki. Tak więc analizie poddano zagadnienie rozwoju organizacji, prezentując wybrane koncepcje opisujące ten proces oraz czynniki determinujące jego przebieg. Rozważania na temat roli otoczenia uzupełnione zostały charakterystyką procesów uczenia się organizacji, jako przejawu adaptacji do zmieniających się warunków. Następnie przedmiotem rozważań uczyniono rozwój jednostki. W celu uzyskania kompleksowego i wyczerpującego opisu tego procesu odwołano się do poglądów na temat natury człowieka rozwijanych na gruncie filozofii, socjologii oraz psychologii. Część pierwsza kończy się zestawieniem opisanego uprzednio rozwoju osobowego z rozwojem zawodowym.

Część druga książki ma charakter zdecydowanie praktyczny. Identyfikacja szans i zagrożeń rozwoju zawodowego pracownika odbywa się bowiem nie tylko w oparciu o badania literaturowe, ale również wyniki badań własnych przeprowadzonych w trzech grupach zawodowych: Uczelnia, Szpital oraz Przedsiębiorstwo. Przyjmując założenie, iż jest to dyspozycja, na którą można wpływać w ciągu całego

życia, w pierwszej kolejności zidentyfikowano jej uwarunkowania organizacyjne, natomiast w drugiej, odwołując się do wcześniej zaprezentowanych poglądów na temat natury człowieka, wskazano na poznawcze i emocjonalne aspekty oceny sytuacji pracy.

Część trzecia stanowi konstatację prezentowanych treści, wskazując na zależności i powiązania w rozwoju jednostki, pracownika i organizacji. Sygnalizacja pewnych niebezpieczeństw związanych z rozłącznym traktowaniem tych procesów stała się podstawą do wyodrębnienia kategorii dojrzałości rozwojowej pracownika oraz dojrzałości rozwojowej organizacji, które wskazują pożądany kierunek współpracy i rozwoju w tym zakresie.

Książka oprócz rozważań merytorycznych, które mogą być podstawą do działalności dydaktycznej i wykorzystywania jej w charakterze podręcznika akademickiego, zawiera również szereg wskazówek dla praktyków zarządzania, które mogą stać się inspiracją do kształtowania pożądanego środowiska organizacyjnego.

1.1. Charakterystyka pojęcia rozwoju – ujęcie ogólne

1.1.1. Definicje rozwoju

Rozwój stanowi nieodłączny atrybut istnienia. Analiza każdego zjawiska powinna rozpoczynać się właśnie od analizy procesu rozwoju. Rozwijać się, to znaczy trwać, nie rozwijać się – pogodzić z przymusem odejścia, poddania się sile natury i jej nakazom. Rozwój zakłada, że przetrwa niekoniecznie najsilniejszy, lecz ten, kto adekwatnie zareaguje na wymagania i wykorzystując własny potencjał skorzysta z potencjału otoczenia – rozwinie się.

Rozwój rozumiany jest jako „proces przeobrażeń, zmian, przechodzenia do stanów lub form bardziej złożonych lub pod pewnym względem doskonalszych; także pewne (wyższe) stadium tego procesu, rozkwit, rozrost”³. W przytoczonej definicji warto zwrócić uwagę na celowościowy charakter omawianego zjawiska. Rozwój ma prowadzić nie tylko do nowego stanu, ale również stanu lepszego od poprzedniego⁴. Ilustracją owej tendencji jest przywołane w końcowej części definicji pojęcie rozkwitu, którego konotacje są pozytywne. Inna definicja wskazuje, iż rozwój to postęp w doskonaleniu się, potęgowanie, zwiększanie, ulepszanie się czegoś, rozrost⁵.

Zagadnienie rozwoju stanowi przedmiot zainteresowań wielu dziedzin nauki i niemal każda z nich stworzyła własną jego definicję (rozwój biologiczny, rozwój psychiczny, rozwój społeczny), a nawet subdefinicje (rozwój mowy, procesów poznawczych, kultury, nauki, społeczeństw etc.). Analiza poszczególnych opisów istotnie wzbogaca wiedzę na temat samego procesu, dlatego też celowe wydaje się zaprezentowanie wybranych kategorii korespondujących z tematyką niniejszej książki.

Definicja rozwoju w ujęciu biologicznym, oprócz wyjaśnienia, że jest to proces zmian morfologicznych i fizjologicznych stopniowo zachodzących w organizmach w ciągu życia osobnika lub w kolejnych pokoleniach, wskazuje również na przyczyny tej zmiany, jako wynik

³ S. Dubisz (red.), *Uniwersalny słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2003, s. 211.

⁴ Por. również: E. Sobol (red.), *Mały słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000, s. 877.

⁵ E. Sobol (red.), *Mały słownik...*, s. 880.

działania czynników natury dziedzicznej oraz czynników środowiska zewnętrznego⁶. W procesie naturalnego rozwoju obiekty (układy) już istniejące, są nieustannie poddawane wpływom czynników przypadkowo oddziałującym na ich strukturę. W biologii te przypadkowe zmiany nazywane są mutacją. Osobnicy, u których zmiany cechy istotnej dla przeżycia, przebiegają w kierunku niekorzystnym, mogą łatwo zginąć, natomiast osobnicy, u których zmiana ta przebiega w pożądanym kierunku, zdolni są nie tylko do przeżycia, ale nawet dalszego doskonalenia się⁷. K. Darwin ów rozwojowy kierunek zmian określił pojęciem doboru naturalnego i tak oto tłumaczył mechanizm jego działania: „(...) można obrazowo powiedzieć, że dobór naturalny co dzień, co godzinę na całym świecie zwraca uwagę na wszelką, chociażby najdrobniejszą zmianę, odrzuca to, co złe, zachowuje i gromadzi wszystko, co dobre. Spokojnie i niepostrzeżenie pracuje on wszędzie i zawsze, skoro tylko nadarzy się sposobność, nad udoskonaleniem każdej istoty organicznej w odniesieniu do jej organicznych i nieorganicznych warunków życia. Tych drobnych zmian postępowych nie spostrzegamy wcale, dopóki ręka czasu nie wyrysuje swego piętna na długim szeregu wieków; a tak są ubogie nasze wiadomości o ubiegłych epokach geologicznych, że spostrzegamy tylko, iż obecne formy życia różnią się od form dawnych”⁸. Należy jednak zaznaczyć, że wynikiem działania sił doboru naturalnego jest nie zmienność, lecz zachowanie tych zmian, które powstały same i które są korzystne dla obiektu w jego warunkach naturalnych. Dla całej analizy rozwoju jest istotne to, że dana zmiana jest korzystna i stanowi przejaw rozwoju obiektu w danym otoczeniu, które było inicjatorem przemiany. Zatem to środowisko dookreśla ów proces.

Na gruncie nauk socjologicznych rozwój traktowany jest jako „wieloetapowy proces przemian społecznych, przebiegających w określonym kierunku, których kolejność nie jest dowolna, lecz wykazuje prawidłowość wynikającą z wewnętrznych praw procesu historycznego”⁹. W tym ujęciu podmiotem rozwoju są grupy ludzi (społeczności), zaś

⁶ S. Dubisz, *Uniwersalny słownik...*, s. 211.

⁷ S. Mynarski, *Elementy teorii systemów i cybernetyki*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1979, s. 34.

⁸ K. Darwin, *O powstawaniu gatunków drogą doboru naturalnego. Dobór naturalny, czyli przeżycie najstosowniejszego*, Prószyński i S-ka SA 2000-2002, s. 34.

⁹ *Słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, <http://sjp.pwn.pl/>, z dn. 24.12.2006 r.

kontekstem w jakim on przebiega ramy stworzonych przez nich warunków (kultura, wartości, zasady moralne, czynniki geopolityczne etc.).

Natomiast we współczesnych koncepcjach psychologicznych, rozwój traktowany jest jako ciąg zmian pozostających między sobą we wzajemnym związku i występujący w sposób uporządkowany, w określonych miejscach na continuum czasowym biegu życia jednostki. Psychologowie szczególnie akcentują wagę przemian jakościowych oraz autonomiczny charakter rozwoju¹⁰.

W historii myśli filozoficznej dominował pogląd rozwijany chociażby przez Heraklita, Arystotelesa czy Hegla, iż w naturze bytu leży zmienność i poprzez nieustanne rozwijanie się, byt osiąga coraz to nowe postacie. Ostatni z wymienionych filozofów – Hegel, z przekonaniem o logicznej naturze bytu łączył przekonanie o jego naturze ewolucyjnej¹¹.

Zaprezentowane definicje oprócz punktów wspólnych (rozwój traktowany jest jako proces, który prowadzi do zmiany), charakteryzuje pewna różnorodność, która wzbogaca w sposób istotny ogólne pojęcie rozwoju. Uzasadnione zatem wydaje się, stworzenie definicji rozwoju, która stanowiłaby swoistą kompilację określeń charakterystycznych dla poszczególnych podejść.

Tak więc na podstawie przesłanek wynikających z zaprezentowanych definicji, rozwój można traktować jako proces zmian o charakterze zarówno ilościowym jak i jakościowym, zachodzących pod wpływem zmieniających się warunków, przebiegający w określonym kierunku, przy czym kolejność następujących po sobie faz nie jest przypadkowa, gdyż wyznacza ją konieczność powstawania form pod pewnym względem doskonalszych od poprzednich.

Przy tak sformułowanej definicji rozwoju, istotne wydaje się pytanie, co stanowi wskaźnik rozwoju, to znaczy, według jakiego kryterium określona zostanie owa „doskonalsza forma”? Odpowiedzi należy szukać w dotychczas zaprezentowanych rozważaniach, które wskazują, iż celem rozwoju jest osiągnięcie stanu bardziej pożądanego, z punktu widzenia lepszego dopasowania do aktualnych warunków

¹⁰ Por. M. Tyszkowa, M. Przetacznik-Girowska, *Wybrane koncepcje i teorie rozwoju psychicznego człowieka*, [w:] M. Przetacznik-Girowska, M. Tyszkowa, *Psychologia rozwoju człowieka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996, s. 48.

¹¹ W. Tatarkiewicz, *Historia filozofii. Filozofia nowożytna do roku 1830*, t. 2, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 210.

otoczenia i zachodzących w nim zmian. Jest to pewnego rodzaju adaptacja, działania przystosowawcze. Dla dwóch różnych obiektów istnieją dwa różne środowiska, które w różny sposób określają jego rozwój. Dlatego też warto zaznaczyć, iż rozwój jest procesem powszechnym (dotyczy niemal wszystkich obiektów stanowiących przedmiot zainteresowania człowieka), ale też niepowtarzalnym, jego przebieg jest charakterystyczny, swoisty dla poszczególnych podmiotów.

Różnice te mogą wynikać chociażby z różnic w sposobie reagowania na wymogi otoczenia. Przystosowanie obiektu do istniejących warunków przebiegać może w oparciu o dwie drogi: przystosowania pierwotnego i przystosowania wtórnego. W wyniku przystosowania pierwotnego obiekt zapewnia sobie przetrwanie, czyli samo tylko istnienie i utrzymanie się przy życiu, natomiast przystosowanie wtórne, prowadzi go do rozwoju w sposób optymalny. Zatem w tym ujęciu miarą rozwoju jest adaptacja do warunków środowiska. Równie zróżnicowany charakter mogą mieć zmiany w otoczeniu, którym odpowiadają reakcje przystosowawcze. Mogą to być zmiany powolne, stopniowe, spokojne, odpowiedzią na które są przystosowanie ciągłe, oraz zmiany nagłe dramatyczne, wstrząsowe, którym odpowiadają przystosowania skokowe¹².

1.1.2. Rozwój w kontekście innych kategorii

Zagadnienie rozwoju stanowi z jednej strony temat rozważań ogólny, z drugiej jednak specyficzny dla poszczególnych dziedzin nauki. Poznanie jego istoty nie jest możliwe jedynie w oparciu o samą analizę definicji, wymaga również analizy związanych z nim pojęć. Niektóre spośród nich bywają traktowane, choć niesłusznie, jako synonimy (rozwój – wzrost)¹³, zaś innym razem powiązania pomiędzy nimi pozostają niedocenione (rozwój – homeostaza, rewolucja). Przeprowadzenie wnikliwej analizy pojęcia rozwoju jak i pojęć z nim związanych, pozwoli więc nie tylko na dokonanie charakterystyki samego rozwoju, ale również na uporządkowanie wiedzy na temat treści poszczególnych terminów oraz wskazanie na istniejące między nimi powiązania.

¹² S. Mynarski, *Elementy teorii...*, s. 35.

¹³ Z. Kurzowa, Z. Kubiszyn-Mędrała, M. Skarżyński, J. Winiarska, *Słownik synonimów*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 349.

1.1.2.1. Zmiana i homeostaza

W pierwszej kolejności należy więc zaznaczyć, iż rozwój powodujący przechodzenie z jednego stanu do drugiego zakłada wystąpienie zmiany i stoi w oczywistej opozycji do zachowań zmierzających do utrzymania obecnego stanu na niezmiennym poziomie (antonimy rozwoju – zastój, stagnacja¹⁴). Kombinacja niezmienności i zmiany jest podstawowym nakazem systemów żywych. Hegel źródeł rozwoju upatrywał właśnie w ścieraniu się przeciwieństw. Powstające wówczas napięcie – jako naturalna konsekwencja tego ścierania się – traktowane było przez niego jako czynnik uruchamiający proces przekształceń, zmierzających ku syntezie przeciwstawnych stanów wyjściowych (tezy i antytezy)¹⁵. Zatem ruch układu, jego rozwój jest procesem dialektycznym, to znaczy procesem, w którym sprzeczności zachodzące w układzie powodują jego nieustanny ruch i rozwój¹⁶. Może on znajdować swój wyraz między innymi w dynamicznie ujmowanych sprzecznościach między systemami a procesami, produkcją a reprodukcją, podejściem strukturalnym a funkcjonalnym. Działanie określone jest bowiem poprzez wewnętrzne impulsy zachęcające do utrzymania stanu poprzedniego bądź też do dokonywania zmian¹⁷.

Utrzymanie stanu poprzedniego związane jest ze zjawiskiem homeostazy, rozumianej jako „stan układu zapewniający mu utrzymywanie określonych wielkości w dopuszczalnych granicach”¹⁸. Utrzymanie równowagi nie jest jednak jednoznaczne z brakiem jakiegokolwiek działania. Wręcz przeciwnie, wobec zmieniających się warunków i wymagań wobec obiektu, utrzymanie określonego stanu wymaga przeprowadzania permanentnych zmian i działań dostosowawczych. Zatem to zmiana stanowi podstawę przetrwania.

¹⁴ A. Dąbrowka, Ł. Dąbrowka, E. Geller, *Słownik antonimów*, Wydawnictwo Świat Książki, Warszawa 2005, s. 421.

¹⁵ H. Pisarek, *Problemy systemowości w filozofii Hegla*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1994, s. 64.

¹⁶ A. K. Koźmiński, *Zarządzanie. Analiza systemowa procesów i struktur*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1977, s. 169.

¹⁷ G. Nizard, *Metamorfozy przedsiębiorstwa. Zarządzanie w zmiennym otoczeniu organizacji*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998, s. 108.

¹⁸ W. Kopaliński, *Słownik wyrazów obcych i zwrotów obcojęzycznych*, Wydawnictwo Wiedza Powszechna, Warszawa 1994, s. 215.

Konstatacja różnicy między jednym stanem a drugim¹⁹ stanowi przejście, określenie nowej jakości bez wskazywania na przyczyny czy wartościowania skutków.

Z jednej strony mamy więc „niezmienną zmienność”²⁰ (sama zmiana, stanowiąca warunek istnienia), z drugiej natomiast „zmianę niezmienności”²¹ (homeostaza, która poprzez zmianę utrzymuje obecny stan). Takie ujęcie skłania do postawienia dwóch pytań: czy zmiana jest rozwojem? i czy w tym przypadku homeostaza może być traktowana jako kategoria rozwoju?

Odpowiedź na pytanie pierwsze wydaje się nieco prostsza. Już w samej definicji rozwoju wskazuje się, iż jest to proces zmian, przechodzenia z jednego stanu w drugi. Należy zatem przyjąć, iż zmiana może być rozwojem, jednak czy każda? Jak bowiem w tej sytuacji właściwie rozumieć zjawisko homeostazy?

Jeśli przyjmiemy, iż homeostaza jest procesem dążącym do utrzymania danego stanu, to czy może mieć związek z rozwojem? W obliczu zmian warunków zewnętrznych obiekt w celu zachowania danego statusu, musi sam ulegać określonym zmianom, których celem jest nie tyle osiągnięcie kolejnego etapu, czy stadium rozwoju, ile zachowanie obecnego. O ile więc każdy rozwój jest zmianą, to nie każda zmiana musi być rozwojem. W ujęciu systemowym jako przyczynę zmian w stanach systemu wymienia się zakłócenie równowagi, którą można przywrócić w wyniku działań homeostatycznych. Jednak przywrócenie równowagi oznacza dalszą stagnację systemu. W takim przypadku może wystąpić dialektyczne przekształcenie zakłócenia równowagi w stan przeciwny, równie szkodliwy dla systemu co poprzedni. Zatem rozwój można również rozumieć jako proces korygowania odchyłeń od równowagi²².

Pewnym uporządkowaniem relacji między tymi pojęciami i w pewnym sensie również ich uproszczeniem, będzie przytoczony w punkcie 1.1. podział reakcji przystosowawczych na pierwotne i wtórne. W tym ujęciu przystosowanie pierwotne, które poprzez zmiany zapewnia obiektowi przetrwanie, czyli samo tylko istnienie i utrzymanie się przy życiu, bliższe będzie procesowi homeostazy, zaś przystosowanie wtórne,

¹⁹ G. Nizard, *Metamorfozy przedsiębiorstwa...*, s. 107

²⁰ Określenie autorki.

²¹ Określenie autorki.

²² A. K. Koźmiński, K. Oblój, *Zarys teorii równowagi organizacyjnej*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa 1989, s. 23.

na drodze którego obiekt adaptuje się do wymogów w sposób optymalny, prowadzi do rozwoju.

Warto w tym miejscu przywołać również stanowisko S. Krajewskiego, który analizując to zagadnienie, dokonał wyboru cech jakie powinny charakteryzować zmianę, by mogła ona zostać nazwana zmianą rozwojową²³:

- nie może to być zmiana nagła, jednorazowa i krótkotrwała, lecz zmiana względnie długotrwała;
- nie może to być zmiana pojedyncza, ale pewien ich ciąg;
- nie może to być jednak ciąg typu stale powtarzającego się cyklu (np. cykl pór roku), ale ciąg o charakterze jednokierunkowym, otwartym, gdzie co najmniej jeden parametr danego obiektu zmienia się monotonicznie, to znaczy stale rośnie lub ciągle maleje, ciąg zmian musi tworzyć uporządkowaną w czasie sekwencję;
- zmiana dotyczyć musi wewnętrznej struktury obiektu, a więc jakościowych przeobrażeń poszczególnych elementów i/lub niektórych relacji między nimi;
- zmiany układu są względnie nieodwracalne;
- przyczyny zmian tkwią w samym układzie – wywoływane przez czynniki wewnętrzne, czyli są to zmiany spontaniczne; zmiany o charakterze rozwojowym są wywoływane przez przyczyny wewnętrzne, czynniki zewnętrzne mogą natomiast ową zmianę podtrzymywać, przyspieszyć bądź opóźniać, ale nie mogą jej inicjować²⁴.

Podobny pogląd wyraża K. Zamiara, ujmując rozwój obiektu jako ciąg zmian o charakterze stałym, stopniowym, jednokierunkowym, nieodwracalnym, zmierzających w kierunku większej złożoności i integracji wewnętrznej, dokonujących się pod wpływem działania

²³ S. Krajewski, *Pojęcia rozwoju i postępu*, [w:] J. Kmita (red.), *Założenia teoretyczne badań nad rozwojem historycznym*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1977, s. 24.

²⁴ Analiza pojęcia zmiany w kontekście organizacyjnym por. S. Lachiewicz, A. Zakrzewska-Bielawska, *Miejsce restrukturyzacji organizacyjnej i kadrowej w procesie przekształceń polskich przedsiębiorstw*, [w:] S. Lachiewicz, A. Zakrzewska-Bielawska (red.), *Restrukturyzacja organizacji i zasobów kadrowych przedsiębiorstwa*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005, s. 19-24.

czynników zewnętrznych, powiązanych z tym układem²⁵. Tak więc na podstawie przytoczonych przesłanek można założyć, że zmiana stanowiąca o rozwoju musi być zmianą rozwojową, to znaczy spełniającą określone warunki.

1.1.2.2. Rozwój a wzrost

Kolejnym istotnym zagadnieniem w kontekście prowadzonych rozważań, wydaje się analiza relacji między pojęciami „rozwój” i „wzrost”. Wzrost w ujęciu ogólnym oznacza stawanie się coraz większym liczbowo, ilościowo lub przestrzennie, stawanie się intensywniejszym²⁶. K.E. Boulding stwierdził, iż „ze zjawiskiem wzrostu mają do czynienia właściwie wszystkie nauki, a nawet większość sztuk, bowiem rośnie niemal wszystko (...): kryształy, molekuly, komórki, rośliny, zwierzęta, dzieci, osobowość, wiedza, idee, miasta, kultury, organizacje, narody, bogactwo i systemy gospodarcze”²⁷. Jednak wzrost i rozwój nie są pojęciami tożsamymi, świadczyć o tym może chociażby samo zróżnicowanie w obrębie rozumienia pojęcia wzrostu, który może być ujmowany jako²⁸:

- proste jednokierunkowe zmiany wielkości jednej zmiennej;
- wzrost populacji, polegający na nadwyżce narodzin nad śmiercią (lub odwrotnie, jeśli populacja maleje);
- wzrost strukturalny, polegający na zmianach stosunku między częściami. Wraz ze wzrostem całości, jej forma oraz forma jej poszczególnych części ulega przemianom, wzrost zatem może dotyczyć stopnia złożoności jak i wielkości bezwzględnej. Zagadnienia wzrostu strukturalnego przenikają się również z zagadnieniami zmiany, często tym, co rośnie nie jest rozmiar obiektu, lecz jego złożoność, tak jak w przypadku poczwarki, z której wydobywa się mniejszy, lecz doskonalszy motyl.

²⁵ K. Zamiara, *Formalne cechy rozwoju w różnych ujęciach modelowych*, [w:] M. Tyszkowa (red.), *Rozwój psychiczny człowieka. Zagadnienia teoretyczne i metodologiczne*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa 1988, s. 22.

²⁶ W. Doroszewski, *Słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1996, s. 378.

²⁷ K. E. Boulding, *Towards a general theor of growth. Selected essays*, New York 1970, s. 60, [za:] P. Graff, *Sztuka jako system*, PAN, Instytut Filozofii i Socjologii, Warszawa 1987, s. 24.

²⁸ P. Graff, *Sztuka jako...*, s. 25.

Określając rozwój jako występowanie zmian jakościowych, ocenianych pozytywnie z punktu widzenia celu, którego dotyczą, A. Stabryła zmiany ilościowe traktuje właśnie jako wzrost lub degradację²⁹. Sam wzrost nie jest zatem jednoznaczny z rozwojem. Przyrost objętości, ilości elementów nie oznacza przejścia do kolejnego, „doskonalszego” etapu. Dopiero pewna, określona kategoria wzrostu, związana na przykład ze wzrostem jego złożoności, oznaczać może zmianę na miarę rozwoju. Jako przykład owej zależności można przywołać organizację, w której pracuje dziesięć osób. Pięciokrotne zwiększenie zatrudnienia będzie wzrostem, jednak bez wprowadzenia konkretnych zmian, taka organizacja nie będzie mogła sprawnie funkcjonować, nie osiągnie, więc kolejnego etapu w danym procesie. Dopiero pewne działania, usprawniające zarządzanie większym systemem przyniosą określone rezultaty w postaci większej (wzrost) lepiej działającej (rozwój) organizacji.

Rozwój jest więc pojęciem bardzo szerokim, przez co zawierać może w sobie inne pojęcia stanowiące jego kategorie. W taki właśnie sposób można rozumieć związek między pojęciem rozwoju a ewolucją i rewolucją.

1.1.2.3. Ewolucja i rewolucja

Ewolucja jest procesem przeobrażeń, zmian, przechodzenia do stanów bardziej złożonych lub doskonalszych.³⁰ Szerzej natomiast określana jest jako powolny, nieodwracalny i kierunkowy proces rozwoju, którego efektem jest coraz większa różnorodność, złożoność i organizacja świata żywego i któremu podlegają całe populacje, a nie pojedyncze osobniki. Według H. Spencera, ewolucja w swej postaci pierwotnej polega na przechodzeniu od stanu mniej spójnego do bardziej spójnego, a jednocześnie od jednolitości do wielorakości. Dzieje się tak na skutek konsolidacji oddalonych od siebie elementów, które w trakcie tego procesu stopniowo coraz bardziej się różnicują, czy to pod względem wielkości, kształtu czy też budowy i składu lub też kilku lub wszystkich tych elementów łącznie. Proces ten przebiega zarówno w danej całości jak i w jej częściach, zaś skupienie jako całość integruje się i wyodrębnia od innych. Można więc przyjąć, że ewolucja to przejście od niespójności

²⁹ A. Stabryła, *Zarządzanie rozwojem firmy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków 1996, s. 9.

³⁰ E. Sobol, *Mały słownik...*, s. 197.

homogenicznej do spójności heterogenicznej³¹. Poglądy Spencera na ewolucję różnią się od poglądów K. Darwina. Pierwszy widział w ewolucji przede wszystkim zróżnicowanie, jednak ono nie zawsze jest postępem. Darwin natomiast utożsamiał ewolucję z postępem i w naturalny sposób upatrywał w przyrodzie zmian zmierzających w tym kierunku.

Na gruncie filozofii termin ten rozumiany jest zatem trojako. Po pierwsze, jako synonim wszelkiego rozwoju, (co jednak nie do końca wydaje się uzasadnione), mogący obejmować zarówno pojedyncze obiekty jak i grupy obiektów, przy czym owe zmiany w skali całej populacji określa się jako ewolucję, podczas gdy zmiany pojedynczych osobników w ramach ich życia zdają się rozwojem (takie rozumienie wydaje się bliższe biologii, warunkowo jednak na fali interdyscyplinarności podejść, można przenieść je szerzej, na grunt innych nauk). Najczęściej jednak uważa się ewolucję za synonim postępu, przechodzenia do form bardziej złożonych lub doskonalszych, co również pozostaje w zgodzie z prezentowaną systematyką. Trzeci sposób rozumienia ewolucji postuluje istnienie w niej zmian ciągłych, drobnych, stopniowych stawianych w opozycji do rewolucji³².

Rozważając, czym jest ewolucja należy zwrócić uwagę na cztery charakteryzujące ją obszary: nieodwracalność, kierunkowość, postępowy charakter oraz tempo zmian. Nieodwracalność ewolucji oznacza brak możliwości odtworzenia dokładnie tego, co było wcześniej, ale w wyniku zaistniałych zmian już nie istnieje. Nawet jeśli w pewnych przypadkach byłoby możliwe przywrócenie utraconych cech, to raczej innym sposobem. Podobnie kierunkowość zmian ewolucyjnych również należy rozumieć względnie, mogą one podążać w określonym kierunku przez pewien czas, potem może on jednak ulec zmianie (czasem nawet na przeciwny). Jeśli natomiast jako efekt ewolucji traktujemy różnorodność, złożoność i organizację świata żywego, co można zaobserwować dopiero w szerszej perspektywie czasowej, to czasami wyrazem postępu bywa również uproszczenie i redukcja. Ewolucja zwiększa zatem różnorodność, złożoność i organizację świata w ogóle, ale nie zawsze konkretnych organizmów. Takie podejście pozostaje w związku z traktowaniem

³¹ L. Kasprzyk, *Spencer*, Wydawnictwo Wiedza Powszechna, Warszawa 1967, s. 118.

³² G. Jagodziński, *Ewolucja*, <http://grzegorz.w.interia.pl/pl/ewolucja2.html>, z dn. 07.08.2006 r., s. 3.