

*Katarzyna Januszkiewicz**

Dylematy charakterystyki sukcesu

1. Wprowadzenie

Sukcesu podobnie jak szczęścia nie można rozpatrywać zbyt ogólnikowo, w oderwaniu od jednostki, która go doświadcza. Na jakiej skali należałoby bowiem zestawiać szczęście Matki Teresy z Kalkuty, ze szczęściem dwojga zakochanych? Sukces menadżera kończącego z powodzeniem restrukturyzację przedsiębiorstwa, z sukcesem pracownika wykonującego bezbłędnie powierzone mu zadania? Czy działania te mogą mieć jakiś wspólny mianownik, według którego mielibyśmy wskazać, co jest lepsze, a co gorsze? Kluczem może być oczywiście zasięg działania i wpływ na życie innych. Jednak jest to dość subiektywne kryterium, krzywdzące jednostkę na korzyść ogółu. Gdybyśmy zaczęli wartościować nasze dokonania w taki sposób, może tylko wynalezienie nowego leku na raka uznano by za sukces. Czy sukces nie jest bardziej demokratyczny? Czyż nie doświadczamy go, na co dzień? W tej materii należy być chyba elastycznym i pozwolić na relatywizację pojęcia. Co prawda mogą razić hasła o sukcesie w weekend, sukces dla każdego, okiełznać swój sukces etc.¹ Jednak sama problematyka jest na tyle istotna, iż wymaga skonfrontowania praktyki z teorią. To znaczy analizy, w jaki sposób to co wiemy na temat sukcesu można wykorzystać w udoskonalaniu procesu zarządzania zasobami ludzkimi.

* Dr, Katedra Zarządzania, Uniwersytet Łódzki.

¹ Tytuły publikacji dla hasła „sukces” w księgarni internetowej Gandalf, <http://www.gandalf.com.pl/s/Sukces/>, z dn. 01.03.2010r.

2. Czym jest sukces?

Samo pojęcie *sukces* bywa różnie definiowane i co się z tym wiąże, są mu przypisywane odmienne wartości. J. Sobczyk korzystając z procedur wartościowania aksjologicznego, wskazuje, iż sukcesem (a w zasadzie dokonaniem), powinno się określać wynik określonego typu realizacji zadania unikalnego, ocenianego pozytywnie ze względu na swoją doniosłość.¹ Jest to ujęcie prakseologiczne, zbieżne z poglądem T. Pszczołowskiego, który stwierdza, że sukces jest powodzeniem pewnego rodzaju. Przy czym powodzenie, autor ten określa, jako skutek działania, zaś sukces jako jego wynik, uwzględniający element wartościowania. Ponadto sukces w tym ujęciu częściej bywa używany jako nazwa rezultatu walki, podjęcia działalności wymagającej.² Zgodnie z tymi założeniami, sukces jest wydarzeniem elitarnym. Czymś wyjątkowym, jego osiągnięcie poprzedzone jest wysiłkiem, a rezultat ma dla podmiotu istotne znaczenie.

Czy jednak rygorystyczne podejście do tak często używanego (lub nadużywanego), słowa jest uzasadnione? Nacechowane ładunkiem emocjonalnym, o zabarwieniu pozytywnym ma podkreślać wagę, jaką dane działanie ma dla wykonawcy. W tej sytuacji za znak czasu uznać można pewnego rodzaju liberalizację definicji pojęcia sukcesu. Jego obecność i nagminne wykorzystywanie w języku codziennym, sprawiło, że mianem tym powszechnie określa się po prostu udane zakończenie jakiegoś przedsięwzięcia, osiągnięcie celu³. Nieodczarowany z pozytywnych konotacji, jakie niesie realizacja zadania niezwyklego, dziś sukcesem jest więc ukończenie szkoły, podjęcie pracy, bezkolizyjna jazda etc. Trudno jednak w podanych przykładach dopatrywać się niefrasobliwości. Jeśli bowiem celem jest uzyskanie świadectwa dojrzałości, znalezienie pracy w dobie kryzysu, czy bezwypadkowa jazda

¹ Sobczyk J.R. postuluje używania pojęcia dokonanie, jako jedyne przedmiotowo zobiektywizowanego – aksjologicznego odpowiednika, pospolicie rozumianego „sukcesu”. Por. Sobczyk J.R., Aksjologia sukcesu – uwarunkowania pomiaru (miary i oceny), w: Sukces organizacji. Istota, pomiar, uwarunkowania. Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego, tom 1/2, Sopot 2009, s. 86.

² Pszczołowski T., Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1978, s. 174.

³ Zgólkowska H. (red.), Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny T. XIV, Wydawnictwo Kurpisz, Poznań 2003, s. 14.

w zatłoczonym mieście, definiens pozostaje w zgodzie z definiendum. Używanie tego pojęcia na określenie działań zwyczajnych, pospolitych, w rozumieniu prakseologicznym oznaczać jednak będzie nadużycie.

W kontekście powyższych rozważań właściwie pojmowany sukces można więc porównać do Arystotelesowskiej eudajmonii, której miarą są nie przyjemności same w sobie, lecz osiągnięcie tego co warte jest starań. Realizacja zadań rutynowych, łatwych, może być źródłem zadowolenia z dobrze wykonanej pracy. Jednak dopiero to, co warte jest podjęcia dodatkowego wysiłku, co jest zgodne z naturą człowieka (dajmonem, czyli „prawdziwym Ja”) pozwala spożytkować tkwiący w nim potencjał i zasługuje na miano sukcesu.⁴

Należałoby zatem postawić pytanie, kto powinien stanowić punkt odniesienia dla oceny co jest istotne i wymagające. Tak rozumiany sukces można bowiem rozpatrywać na dwóch płaszczyznach: norm społecznych - tego co uznane zostało przez ogół za ważne, istotne i wymagające oraz możliwości jednostki - w jakim stopniu postawione zadanie okaże się takie dla niej. A to już z całą pewnością perspektywy, które nie zawsze są ze sobą zgodne.

3. Sukces społeczeństwa, sukces jednostki

Pojęcie normy, rzadko pasuje do jednostki. Nie jest to jednak aberracja, lecz różnice indywidualne, które sprawiają, że to, co dla jednej osoby jest w zasadzie działaniem rutynowym, dla innej może stać się wyzwaniem, a osiągnięcie celu – sukcesem.

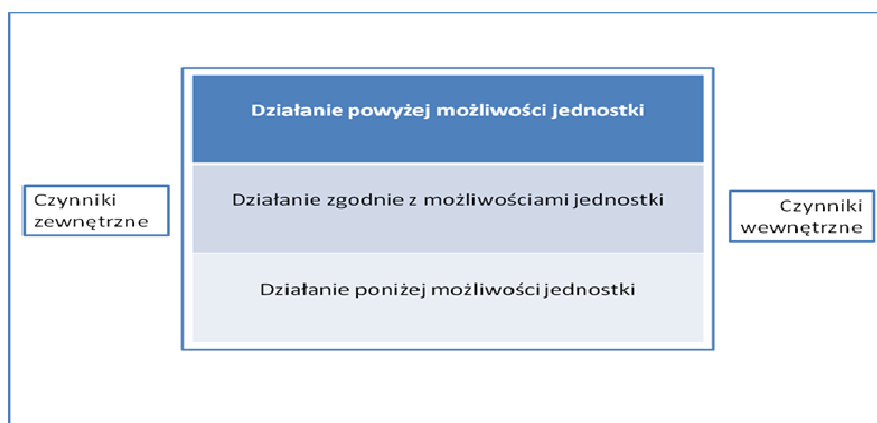
Osią, wokół której przebiegać będzie ta granica jest próg możliwości jednostki, determinowany zarówno przez czynniki wewnętrzne jak i zewnętrzne. Czynniki wewnętrzne to indywidualne właściwości działającego podmiotu, wyznaczone przez jego stan zdrowia, wydolność psychofizyczną, sprawne funkcjonowanie narządów zmysłowych i narządów ruchu. Natomiast uwarunkowania zewnętrzne to zaistniałe w otoczeniu sytuacje wpływające na przebieg i wyniki wykonywanych czynności.⁵ Terminowe ukończenie studiów z całą pewnością zostanie

⁴ Czapiński J., Spotkanie dwóch tradycji: hedonizmu i eudajmonizmu, w: Psychologia pozytywna. Nauka szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka, (red.) J. Czapiński, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004, s. 15.

⁵ Z. Skorny, Sukces oraz jego funkcja regulacyjna, w: Psychologiczne wyznaczniki

uznane za sukces. Studia trwające siedem lat mogą już tak bardzo nie satysfakcjonować, jeśli jednak zostały przedłużone na skutek choroby, konieczności podjęcia pracy czy innych wypadków losowych, to również po tym czasie absolwent chętnie obwieści swój sukces. Tak więc dopiero wyróżnienie tych dwóch kategorii czynników i rozpatrywanie ich zależności, pozwala na pełne wskazanie, jakie zadanie dla danej jednostki jest wymagające.

Rys. 1 Ocena możliwości działania – perspektywa indywidualna



Źródło: Opracowanie własne.

Jednak poza perspektywą indywidualną w identyfikacji tego, co jest sukcesem, należy uwzględnić również perspektywę ogólną, społeczną. Żyjemy przecież w świecie norm i zasad. Nasze zachowania posiadają określoną wartość przypisaną im przez ogół. Od najmłodszych lat internalizujemy społeczne wyobrażenie tego, co pożądane i do czego powinniśmy dążyć. Jest to poniekąd droga od *Ja realnego*, określającego jednostkę tu i teraz, do *Ja idealnego*, uwzględniającego, kim chce być i co osiągnąć, wartości, które na zasadzie wyboru przyswajane są z otoczenia. Owa społeczna percepcja tego, co warte wysiłku jest niezwykle istotna,

sukcesu w zarządzaniu Tom I, Prace Psychologiczne XXXIV, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1993, s. 16.

pozwała bowiem jednostce orientować się w środowisku, wyznaczając tym samym kierunek działania.

Warto jednak w tym miejscu analizę ogólnej perspektywy sukcesu pogłębić o refleksje na temat świadomości dokonywanych wyborów i ich konsekwencji. W dobie transformacji wartości mamy do czynienia ze zmianą relacji jednostki ze społeczeństwem w kierunku indywidualizacji. Nie oznacza ona jednak emancypacji jednostki, lecz uwalniania się jej z historycznie ustalonych form społecznych, z utratą dawnej pewności w zakresie znajomości wzorców działania i norm postępowania. Jest to proces społeczno – strukturalny i kulturowy, który sprawia, że wybór pomiędzy różnymi ofertami życia staje się bardziej nieokreślony i trudny.⁶ „*Homo optionis*” konstruując swoją biografię, może budować strukturę celów w oparciu o wzorce najłatwiej dostępne, przynoszące najszybszą gratyfikację czy też najbardziej nakierowane na własne „ja”. Ryzyko i pokusa hedonizmu wydaje się być w tej sytuacji bardzo silna. Transformacja w sferze wartości, może oznaczać więc przejście od życia zorientowanego na rozwój do życia zorientowanego na satysfakcję „tu i teraz”.

Jednostka w swoim ograniczeniu, nie zawsze jest przecież w stanie wskazać, co w ogólnym rozrachunku będzie dla niej dobre. Czasami na tak głębokie refleksje nie ma nawet czasu czy ochoty. Czy taka bezwarunkowa internalizacja norm, pozwoli w konsekwencji poczuć się szczęśliwym? Czy pokolenie dzisiejszych trzydziestolatków zorientowanych na sukces w pracy, karierę, w wieku lat pięćdziesięciu dalej waloryzować będzie sferę zawodową? Czy nie odczują boleśnie deprecjacji sfery osobistej, braku relacji społecznych, rodziny? Czy to, z czym obecnie mamy do czynienia należałoby zatem uznać za dewiację, jeśli tak to jaka jest norma? Nie możemy przecież uznać za nią postaw i wartości obowiązujących kilka dekad wstecz. Zmiany są faktem. Zmieniają się warunki, zmieniają się organizacje, zmieniają się pracujący

⁶ J. Mariański wskazuje cztery modele przemian wartości i norm moralnych w nowoczesnym społeczeństwie: sekularyzacja moralności, indywidualizacja moralności, transformacja lub rekonstrukcja wartości i rewitalizacja moralności. Por. Mariański J., Kryzys moralny czy transformacja wartości? Studium socjologiczne, Wydawnictwo Towarzystwa Naukowego Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 2001.

w nich ludzie. Jednak dla człowieka asymilacja nie zawsze jest dobrą drogą. Czasami warto podjąć wysiłek w kierunku akomodacji, pamiętając, co jest ważne nie dla pracownika, którego dookreśla organizacja (warunki pracy), nie dla jednostki determinowanej własnym doświadczeniem (wychowanie), ale dla człowieka w jego uniwersalnym wymiarze. Szczególnego znaczenia nabiera w tym kontekście konieczność propagowania właściwych wartości oznaczających coś więcej niż tylko hedonistyczną przyjemność dnia dzisiejszego.

Taka konstatacja niesie ze sobą implikacje natury organizacyjnej. Procedury zarządzania zasobami ludzkimi zorientowane są na standardowe wyznaczniki sukcesu. Stają się odzwierciedleniem społecznych oczekiwań sukcesu, jednocześnie obraz ten wzmacniając. Spotkać w nich można nastawienie na społecznie promowane atrybuty takie jak awans, gratyfikacje finansowe czy materialne.

Trudno w tak sformalizowanym systemie znaleźć miejsce na zindywidualizowane podejście do sukcesu, uwzględniające jego specyfikę i dynamikę. Wyrażać się ona może chociażby w horyzoncie czasowym analizy, udziału w percepcji tego, czym jest sukces poszczególnych sfer życia czy też tolerancji na ewentualne niepowodzenia. Na początku swojej pracy jednostka może koncentrować się głównie na realizacji zadań bieżących w nich właśnie upatrując powodu do satysfakcji. Podczas gdy wraz z przyjmowaniem nowych ról społecznych (małżonka, rodzica), istotne okazać się może osiągnięcie równowagi między pracą a rodziną. Ponadto związane z tym przewartościowanie, może doprowadzić do zaniechania na pewien czas aktywności czy zaangażowania w życiu zawodowym na rzecz realizacji funkcji opiekuńczych i wychowawczych. W tym przypadku konieczne nawet może okazać się predefiniowane sukcesu zawodowego.⁷

⁷ O tym jak różnie może być pojmowany sukces zawodowy przed jednostki mogą świadczyć chociażby badania J. Leszkowicz-Baczyńskiego, który wyodrębnił siedem podstawowych typów rozumienia pojęcia sukces i związanych z nim skojarzeń. Są to: s. jako umiejętność osiągania celów, s. jako efekt stabilizacji, s. jako efekt orientacji na rodzinę, s. jako efekt orientacji na pracę, s. jako bogactwo, s. jako kwalifikacje zawodowe, s. jako wartości autoteliczne. Por. Leszkowicz-Baczyński J., *Koncepcja i przejawy sukcesu w środowiskach klasy średniej*, w: *Kariera i sukces. Analizy socjologiczne*, (red.) Słomczyński K. M., Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2007, s. 263.

Często wraz z rozwojem jednostki, zmianie ulec może również definiens sukcesu określonego na początku drogi zawodowej. Czysto instrumentalne wskazanie tego, co chcę osiągnąć, z czasem może uwzględniać również powodzenia na płaszczyznach, które do tej pory pozostawały nieodkryte. Nierzadko wręcz stając się warunkami niezbędnymi do przeżywania sukcesu. Przykładem takiej zmiany może być określenie sukcesu zawodowego przez młodego naukowca. Na początku drogi z pewnością będzie to tytuł profesora. Z czasem jednak to pojęcie zaczyna nabierać treści. Sukces zawodowy to przemierzenie drogi od magistra, przez doktora, doktora habilitowanego do profesora. To również satysfakcja i zadowolenie z pracy dydaktycznej, praca naukowa i istotny wkład w daną dziedzinę, uznanie w środowisku akademickim, praca organizacyjna i wpływ na szkolnictwo wyższe. To w końcu również współistnienie szczęścia rodzinnego i zaangażowanie w role rodzica i małżonka. To cały szereg innych aktywności i stanów, o których ktoś młody nawet nie jest w stanie myśleć. Spektrum warunków koniecznych, ale niewystarczających do uznania sukcesu w przypadku każdej jednostki może być inne. Czy zatem w procesie zarządzania zasobami ludzkimi, projektowania karier zawodowych, czy motywacji do pracy można pominąć tak ważny element jak percepcja tego, co jednostka chce osiągnąć? Wydaje się to niemożliwe, a już na pewno ze wszech miar nieuzasadnione.

4. Zakończenie

W tym kontekście bardzo ważna wydaje się eksploracja problematyki sukcesu, podkreślająca jego zmienność w trakcie życia jednostki oraz poszukanie odpowiedzi na pytania w zakresie:

- Dynamiki percepcji sukcesu zawodowego (czy zmianie ulega np. horyzont czasowy, obszary skorelowane).
- Determinant percepcji sukcesu zawodowego (czynniki zewnętrzne np. normy społeczne, wzorce zachowań, promowane formy aktywności i czynniki indywidualne jak i jednostkowe np. płeć, wiek, etap kariery zawodowej, stanowisko, doświadczenie).
- Związku między poczuciem szczęścia, jakości życia a sukcesem.
- Wymiarów składających się na percepcję sukcesu zawodowego.

Zatrudniając grupę ludzi zróżnicowanych pod względem wieku, wykształcenia, doświadczenia, nie możemy, a przynajmniej nie powinniśmy stosować wobec nich tych samych instrumentów zarządzania. Jest to bowiem jednoznaczne z ograniczeniem systemu do ogólnie przyjętych norm i zamknięciem na różnice indywidualne. To jest jednak tylko połowa dostępnych informacji. A może nawet jeszcze mniej. Należy zatem pamiętać, że jednostka w procesie internalizacji również dokonuje pewnych wyborów i nie wszystko jest skłonna uznać za wartość podjęcia wysiłku.

Bibliografia:

1. Czapiński J., Spotkanie dwóch tradycji: hedonizmu i eudajmonizmu, w: Psychologia pozytywna. Nauka szczęściu, zdrowiu, sile i cnotach człowieka, (red.) J. Czapiński Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004
2. Leszkowicz-Baczyński J., Koncepcja i przejawy sukcesu w środowiskach klasy średniej, w: Kariera i sukces. Analizy socjologiczne, (red.) Słomczyński K. M., Oficyna Wydawnicza Uniwersytetu Zielonogórskiego, Zielona Góra 2007
3. Mariański J., Kryzys moralny czy transformacja wartości? Studium socjologiczne, Wydawnictwo Towarzystwa Naukowego Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego, Lublin 2001
4. Pszczołowski T., Mała encyklopedia prakseologii i teorii organizacji, Zakład Narodowy im. Ossolińskich, Wrocław 1978
5. Skorny Z., Sukces oraz jego funkcja regulacyjna, w: Psychologiczne wyznaczniki sukcesu w zarządzaniu Tom I, Prace Psychologiczne XXXIV, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław 1993
6. Sobczyk J.R., Aksjologia sukcesu – uwarunkowania pomiaru (miary i oceny), w: Sukces organizacji. Istota, pomiar, uwarunkowania. Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego, tom 1/2, Sopot 2009
7. Zgólkowska H. (red.), Praktyczny słownik współczesnej polszczyzny T. XIV, Wydawnictwo Kurpisz, Poznań 2003

Katarzyna Januszkiewicz

Dilemmas description of the success

(Summary)

In this article the author tried to describe success and present basic problems connected with definition of success. There are presented individual and social view, which show us how difficult and complicated is answer the question of value of aims and its meaning for universal human's development. It is described main areas which should be deeply analyzed in order to used conclusions in management practice.