

# Andrzejewska, Beatrice

---

## Kreatywność, tożsamość, adaptacja w dobie zmian społeczno-gospodarczych

---

Acta Universitatis Nicolai Copernici. Socjologia Wychowania 15 (360), 23-30

---

2003

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej [bazhum.muzhp.pl](http://bazhum.muzhp.pl), gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach dozwolonego użytku.

*Uniwersytet im. Adama Mickiewicza*  
*Instytut Psychologii*

*Beatricze Andrzejewska*

## KREATYWNOŚĆ, TOŻSAMOŚĆ, ADAPTACJA W DOBIE ZMIAN SPOŁECZNO-GOSPODARCZYCH

### WPROWADZENIE

Ogromne tempo zmian społeczno-gospodarczych następujące we współczesnym świecie skłania do postawienia pytań o miejsce jednostki w całym systemie przekształceń kulturowych, społecznych, gospodarczych.

Jedną z najbardziej istotnych i drastycznych zmian jakie nastąpiły, jest utrata bezpieczeństwa. Brak stabilności miejsca zatrudnienia, stała perspektywa utraty miejsca pracy, konieczność zwiększania czasu i wysiłku włożonego w pracę skutkuje poczuciem lęku przed zmianami oraz objawia się różnorodnymi dysfunkcjami w zakresie psychicznego i fizycznego funkcjonowania (pracoholizm, rozpad więzi, rodziny, uzależnienia od środków psychoaktywnych).

Z drugiej strony na obraz współczesnych przemian składa się wymóg ciągłego samodoskonalenia – zwiększania kompetencji zawodowych, szkolenia, dokształcania się oraz wszechobecny w kulturze masowej, ale panujący też w kulturze organizacji, wzorzec kreatywności (inaczej: wymóg – przymus bycia kreatywnym).

Jednoska, aby funkcjonować, musi poddać się rygorom współczesnych wymagań. Powstaje kontrowersyjne pytanie: czy konieczność adaptacji do przeobrażeń nie niesie za sobą ryzyka i czy owa „adaptacja” nie ma charakteru dezadaptacji? Na określenie charakteru współczesnych przemian wprowadzono pojęcie stresującej gospodarki (*stress economy*) zgodnie z którym to jednostka ma się dostosować do rynku, nie na odwrót (Strykowska, 2002). Sloganem wielu organizacji mogłoby być hasło „przystosujesz się albo zginiesz” lub w łagodniejszej wersji „przystosujesz się albo stracisz pracę” (dla wielu ludzi oba hasła mają to samo znaczenie). Silna konkurencja na rynku, zmniejszanie przez przedsiębiorstwa na-

kładów na szkolenie i doksztalcanie pracowników powoduje, że zatrudniani są ludzie najbardziej atrakcyjni dla przedsiębiorstwa czyli tacy, którzy spełniają wymóg dostosowania się („adaptacji”) do organizacji.

## WZORY KREATYWNOŚCI A ADAPTACJA

Kultura organizacji rozumiana za Scheinem (Stoner, Freeman, Gilbert, 1999) jako trójpoziomowa struktura, składająca się z poziomu atrefaktów, poziomu uznawanych wartości i poziomu podstawowych założeń jest złożoną kombinacją jawnych założeń, strategii, celów organizacji, obserwowalnych zachowań, a także nieświadomych i bezkrytycznie przyjmowanych przekonań, mitów, koncepcji stanowiących wzory działania i źródło wartości. Jawne oraz ukryte wzorce funkcjonowania w organizacji wyznaczają zakres w jakim pracownik „pasuje” do organizacji. Przedsiębiorcy mówią wprost „jest to kultura szczególna, ogromnie szczególna. Nie każdy tu pasuje” (Stoner, Freeman, Gilbert, 1999, s. 196). Szereg organizacji, jak np. IKEA woli zatrudniać ludzi młodych ze względu na możliwość ich lepszej adaptacji (ukształtowania) do wymagań organizacji.

Jest paradoksem, iż współczesne wymagania kreatywności nakazują jednostce bezwzględna adaptację do zmieniających się warunków społecznych i gospodarczych. Prowadzi to do deformacji znaczenia pojęcia kreatywności. Nie oznacza ona możliwości, potencjału jednostki, a jedynie stopień jej przystosowania do stawianych wymagań.

Z jednej strony silna konkurencja panująca na rynku pracy, owocująca koniecznością stałego doksztalcania się, przekwalifikowywania, szkolenia i doskonalenia zawodowego powoduje wzrost kwalifikacji pracowników, a w związku z tym lepsze warunki zatrudnienia. Z drugiej strony ciągle dążenie do doskonałości może mieć dezadaptacyjny charakter, jak w przypadku pracoholizmu. Pogoń za sukcesem, wygórowane ambicje, uzależnianie poczucia własnej wartości od tymczasowych osiągnięć zawodowych wyrażające się potrzebą (przymusem) stałego samodoskonalenia, prowadzić może do pracoholizmu, rozpadu rodziny, zaniku więzi z bliskimi. Brak stabilności zatrudnienia, stałe ryzyko utraty pracy wywołuje lęk. Zwiększa się nacisk na zdobywanie coraz wyższych kwalifikacji i umiejętności, wzrasta niepewność dotycząca zatrudnienia, wydłuża się czas pracy i wzrasta jej intensywność, co prowadzi do wzrostu poziomu stresu (Amstrong, 2000). Wśród przekonań predystynujących do uzależnień – w tym pracoholizmu (Fraszczak, 2002) wymienia się między innymi wewnętrzne przekonanie i przymus stałego doskonalenia się, kontrolę nad sobą, ale i sytuacją zewnętrzną, przekonanie o konieczności zdobywania wszystkiego czego się zapragnie. Nie trudno dostrzec, iż współcześnie promowany model człowieka „doskonałego”, „kreatywnego” – radzącego sobie w każdej sytuacji, doskonalącego się, osiągającego zawsze to, co zaplanuje – wzmacnia dezadaptacyjne formy funkcjonowania w wystarczająco skomplikowanych warunkach zewnętrznych.

## POJĘCIE KREATYWNOŚCI

Pojęcia twórczości i kreatywności są ze sobą znaczeniowo powiązane, w związku z czym występuje spory zamęt w ich definiowaniu. Twórczość rozumiana jako cecha osoby, jej potencjalna zdolność do wytworzenia produktów cechujących się koniunkcją dwóch cech: wartości i nowości jest określana terminem kreatywność. Kreatywność w takim znaczeniu jest rozumiana jako tzw. twórczość bez dzieł (Nęcka, 2001).

Zdaniem kognitywistów twórczość (myślenie i działalność twórczą) można potraktować jak każdy inny rodzaj aktywności – wobec czego możliwe staje się trenowanie myślenia twórczego, tak jak możliwe jest trenowanie pamięci (Nęcka, 1992). Czy takie odmitologizowanie twórczości oznacza pozbawienie jej specyfiki związanej z tworzeniem dzieł nowych i wartościowych? Pomocne jest tu przyjęcie rozróżnienia na aktywność twórczą „skryzalizowaną” oraz „płynną” (Tokarz, 1985). Twórczość płynna to aktywność potencjalnie twórcza, w zakresie której mają szansę zrodzić się dzieła twórcze przy odpowiednim treningu, w sprzyjających warunkach. Przejawami twórczości płynnej czy, inaczej mówiąc „procesualnej” (Tokarz, 1985), stosunkowo łatwej do trenowania, są między innymi niecodzienne metafory, użycie analogii, nieoczekiwane skojarzenia, tzw. twórcze pomysły, niecodzienne pytania, przejawy aktywności poznawczej, twórcze używanie języka przez dzieci itp. (Nęcka, 2001). Twórczość „skryzalizowana” natomiast, to aktywność twórcza owocująca dziełami uznanymi w kulturze.

Kreatywność rozumiana jest jako styl psychologicznego funkcjonowania charakteryzujący się określonymi właściwościami procesów psychicznych, tj. otwartością, ciekawością poznawczą, wewnętrzną motywacją, tolerancją na wieloznaczność, tworzącymi względnie trwałą zdolność jednostki do tworzenia nowych pomysłów, idei (Stasiakiewicz, 2002). Twórczość natomiast jest sposobem działania jednostki w odpowiedzi na postawione zadanie oraz efektem tego działania w postaci produktów uznanych w danej dziedzinie za twórcze (Stasiakiewicz, 2002).

Na cechy konstytuujące styl psychologicznego funkcjonowania określany jako kreatywność składa się otwartość. Otwartość (Nęcka, 2001) określana jest jako łatwość asymilowania treści i informacji bez względu na ich aktualną przydatność, wiarygodność czy niezgodność z posiadanymi już informacjami. W modelu Wielkiej Piątki otwartość oznacza ciekawość intelektualną, krytyczny stosunek do wyznawanych wartości, szeroki zakres posiadanej wiedzy, uwzględnianie własnych fantazji i emocji. Otwartość jest przeciwieństwem dogmatyzmu rozumianego jako skłonność do jednoznacznych, radykalnych sądów. Tolerancja wieloznaczności oznacza zdolność do akceptacji otwartych sytuacji problemowych, treści słabo zdefiniowanych, dwuznacznych, niejasnych i przejawia się wytrwałością w poszukiwaniu rozwiązania w przeciwieństwie do natychmiastowego poszukiwania jednej słusznej odpowiedzi.

W warunkach silnej konkurencyjności, wzrastającego poziomu wymagań, konieczności adaptacji do zmian gospodarczych, niezbędna w funkcjonowaniu zawodowym jest otwartość na różnorodne problemy, umiejętność formułowania problemów i sposobów ich rozwiązywania, gotowość do zmiany, wytrwałość, zaangażowanie. Wszystkie powyższe elementy składają się na rozumienie zjawiska kreatywności jako podstawowego zasobu adaptacyjnego i rozwojowego jednostki.

## WZORY KREATYWNOCI I TOŻSAMOCI A ZMIANY SPOŁECZNE

Faktem jest, iż kultura masowa przejmując różnorodne pojęcia z języka naukowego i specjalistycznego. Ekspansja pojęcia „kreatywności” nie ma chyba sobie równej we współczesnej kulturze masowej. Oprócz pojęcia „kreatywnego człowieka” dyskurs społeczny przesiąknięty został pojęciami „kreatywnego myślenia”, a nawet „kreatywnego sposobu ubierania się”, czy „kreatywnego wyglądu włosów” (jak głosi ulotka linii kosmetyków do włosów firmy Goldwell). Znaczenia pojęcia kreatywności wypaczyły się, tworząc „hybrydę znaczeniową” łączącą definicje naukowe z potocznymi. Pojęcie kreatywności jako atrybutu osoby, definiowane poprzez cechy otwartości, ciekawości, tolerancji na dwuznaczność zostało utożsamione ze społeczno-kulturowym wzorem kreatywności rozumianym jako nieskończona możliwość wyboru działania, tożsamości, wartości. Otwartość, ciekawość, tolerancja oznaczają w kulturze masowej dopuszczanie wszelkich możliwości i przesunięcie akcentu na akceptację wszelkich sprzeczności. Człowiek lojalny wobec określonych wartości jest synonimem człowieka o „wąskich horyzontach. Wierność, lojalność wobec wartości jest synonimem „duchowej klaustrofobii” zaś dominujące staje się tworzenie indywidualnych „eklektycznych religii” (Melosik, 1999). Egzemplifikacją tej tendencji są tzw. podróże duchowe, których „uczestnicy widzą wschód słońca w Stonehage, odwiedzają komnatę duchów w klasztorze dalajlamy, uczestniczą w ceremoniach odprawianych przez szamana w Machu Picchu, śpiewają pozdrowienia żywej Boginii Nepalu i otrzymują błogosławieństwo w wodach Jordanu” (Melosik, 1999, s. 54). Wieloznaczność staje się brakiem jakiegokolwiek znaczenia i sensu, otwartość „na wszystko” oznacza brak zaangażowania w cokolwiek.

Współczesny system społeczno-kulturowy, podlegający gwałtownym przemianom, w którym współwystępują różnorodne, często sprzeczne systemy wartości, charakteryzuje niepewność, przejściowość, nowość i „zawal przyszłości” (Tofler, 1974). Wybory, przed jakimi staje jednostka są szczególnie trudne. Dotyczy to zwłaszcza młodych ludzi, wchodzących w okres dorosłości, który poprzedza faza moratorium (Erikson, 1997).

Zachodzące współcześnie w znacznym tempie zmiany kulturowe i cywilizacyjne mogą uniemożliwiać prawidłowy rozwój w sferze emocjonalnej młodych ludzi wkraczających w dorosłość. Pojawia się zjawisko przedłużającego się moratorium potrzebnego na określenie własnej tożsamości (Erikson, 1997). Morato-

rium to okres w rozwoju potrzebny na rozwiązanie kryzysu tożsamości. Pozytywne rozwiązanie konfliktu tożsamość vs pomieszanie ról (pomieszanie tożsamości) owocuje nabyciem cnoty wierności (*fidelity*). Jednostka dąży w tym okresie do poznania i zrozumienia samego siebie oraz formułuje zbiór wartości. Wierność, jak nazywał Erikson zbiór wartości, jest „zdolnością dotrzymywania swobodnie przyjętych przez siebie zobowiązań wbrew nieuniknionym sprzecznościom systemów wartości. Wierność jest fundamentem, na którym budowane jest poczucie wartości” (Hall, Lindzey, 1998, s. 97). Wierność jest zdolnością do bycia lojalnym wobec własnych wartości niezależnie od istniejących sprzeczności w systemach wartości, różnorodności przekonań.

Współcześnie można zaobserwować zjawisko wydłużania się okresu moratorium, ze względu na niemożność odnalezienia się w skomplikowanej rzeczywistości, niezdolność do zaangażowania, nieumiejętność znalezienia wartości, którym warto być wiernym (Pawlak, 2000). Przyczynami tych zjawisk są powiązane czynniki natury psychologicznej (niedojrzałość emocjonalna) i społecznej (ogromne tempo zmian cywilizacyjnych). Niedojrzałość emocjonalna warunkować może niezdolność do adaptacji i zaangażowania w otaczający świat. Z kolei nagłe zmiany kulturowo-cywilizacyjne uniemożliwiają dojrzewanie emocjonalne. Toffler (1974) wskazuje na zjawisko niezdolności do utrzymania trwałej więzi społecznej na skutek ciągłej migracji oraz wzrastającej impulsywności (i kompulsywności) zachowań konsumenckich.

We współczesnej kulturze, z tak charakterystyczną przejściowością, niestałością, niepewnością daje się zaobserwować pewien rodzaj mitu „człowieka poszukującego” (Pawlak, 2000). „Człowiek poszukujący” to pożądanym współcześnie człowiek otwarty na świat, na różnorodne doświadczenia, akceptujący sprzeczności. To człowiek, który stale „poszukuje” sensu, wartości, lecz z definicji ich nie odnajduje. Nie jest niczemu wierny, w nic zaangażowany, ponieważ stale znajduje się na etapie poszukiwań. „Człowiek poszukujący” jest egzemplifikacją procesu przedłużania się moratorium, które przestaje być okresem przejściowym a przybiera cechy ustabilizowanej postawy wobec życia. Młodzi ludzie nie są zdolni do zobowiązań na całe życie, okres poszukiwań nie prowadzi do żadnego celu, a staje się celem samym w sobie (Opoczyńska, 1999). Rozwój psychospołeczny jednostki ulega stagnacji, staje się ona niezdolna do uznania i bycia wiernym własnym wartościom. Syndrom Piotrusia Pana (Pawlak, 2000) określa człowieka niezdolnego podjąć zobowiązania, niedojrzałego emocjonalnie, nie podejmującego w ogóle problemu własnego rozwoju, własnej tożsamości. Podejmowanie przez osobę określonych ról społecznych czy spełnianie oczekiwań społecznych związane jest wyłącznie z presją środowiska. Nie oznacza to świadomych, celowych wyborów zbudowanych na autonomicznych wartościach. Problem tożsamości nie zostaje przez taką osobę podjęty, a przyjmowane role społeczne są jedynie odpowiedzią na wymogi środowiska, nie zaś autentyczną, suwerenną decyzją.

Charakterystyczny dla współczesnej kultury masowej, deformującej pojęcia „kreatywności” jest topos „włóczęgi” (Chrostowska, 2000). Akceptowany i pożą-

dany społecznie współczesny „włóczęga”, pozbawiony jest norm i zasad, a podporządkowany chaosowi rozumianemu pospolicie jako wolność wyboru, nie ma zobowiązań, otwarty jest na „nowe”. Życie jest dla niego zbiorem przystanków, fragmentarycznych doświadczeń, przenosi się z miejsca na miejsce nie dbając o stałość. Cel jest nie ważny, gdyż w świecie ciągłej zmiany i niestabilności dbałość o dalekosiężne cele wykracza poza możliwości pojmowania. Współczesny mityczny „włóczęga” spaceruje po świecie korzystając z nadarzających się szans rozwoju, ale żadnej do końca nie wykorzystuje, bo świat zbyt kusi wielością i różnorodnością, by pozostać gdzieś na stałe.

Niezdolność do stworzenia trwałej więzi, zmienność, niestałość, nieumiejętność i niechęć tworzenia bliskiej relacji z innymi przejawiająca się lękiem przed zaangażowaniem wzmacniana jest współczesnymi warunkami społeczno-gospodarczymi. Współczesną gospodarkę rynkową charakteryzuje niepewność dotycząca zatrudnienia, wzrost liczby pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę (Amstrong, 2000). Zanik statusu stałego pracownika, wzrost karier spiralnych i przemianowanych – w ujęciu Drivera (Strykowska, 2002) – oznaczających częste zmiany pracy, włącznie z wykonywaniem diametralnie różnych zajęć w ciągu życia to ważne czynniki prowadzące do pogłębiania wiedzy, zdobywania nowych umiejętności i rozszerzania kwalifikacji zawodowych. W związku z tym coraz bardziej powszechnym zjawiskiem jest konieczność doskonalenia się, inwestowania we własną karierę i dbałość o rozwój zawodowy. Jednakże zasygnalizowane przemiany społeczno-gospodarcze mogą negatywnie wpływać na poczucie bezpieczeństwa, stabilności i pewności – komfort ustabilizowanego życia zawodowego. Pozytywna skądinąd i ceniona współcześnie cecha jaką jest mobilność, wzmacniać może poczucie braku zaangażowania, tymczasowość, niestabilność, niezdolność do stworzenia trwałej więzi, brak przynależności.

## PODSUMOWANIE

Na charakter relacji jednostki w systemie społecznym i jej sposób funkcjonowania w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości wpływ mają dwojakiemu rodzaju czynniki związane ze współczesnymi przemianami gospodarczymi i społeczno-kulturowymi.

Z jednej strony kultura masowa, inwazyjnie wkraczająca w funkcjonowanie psychiczne i społeczne człowieka wymusza poddanie się panującym wymogom „kreatywności” i rygorom „doskonałości”. Nie ma wątpliwości, iż kreatywność jest warunkiem rozwoju, potencjał twórczy jest zasobem adaptacyjnym (Obuchowski, 1985). Jednak panujące mity, zniekształcające pojęcia kreatywności, otwartości, tolerancji czy ciekawości stanowią ryzyko dezadaptacyjnego funkcjonowania, szczególnie w przypadku młodych ludzi – zahamowanie rozwoju, przedłużanie się okresu moratorium, problemy z określeniem tożsamości.

Kolejnym ważnym czynnikiem ryzyka dezadaptacji w funkcjonowaniu czło-

wieka jest dynamika zmian rynkowych. Współczesne warunki gospodarcze sprawiają, że zachwianiu ulega stabilność i pewność miejsca pracy. Pozytywnym efektem przemian jest wzrost konkurencyjności pracowników, a w związku z tym potencjalnie lepsze warunki zatrudnienia, możliwość wzbogacania i podnoszenia kwalifikacji prowadzące do szeroko rozumianego rozwoju zawodowego. Jednakże silna konkurencja na rynku pracy, coraz wyższe wymagania, brak pewności niosą ryzyko zaburzeń funkcjonowania, tj. pracoholizm, rozpad rodziny.

Wszystkie te czynniki nasilać mogą poczucie braku stałości, zaangażowania, tymczasowość wyborów, wartości. Jest to szczególnie niebezpieczne zjawisko, ze względu na poruszany wyżej problem określania własnej tożsamości, systemu wartości, w przypadku młodych ludzi, wkraczających nie tylko na ścieżkę rozwoju zawodowego, ale rozpoczynających całość dojrzałego psychospołecznego funkcjonowania.

#### BIBLIOGRAFIA

- Amstrong, M. (2000). *Zarządzanie zasobami ludzkimi*. Kraków: Dom Wydawniczy ABC.
- Chrostowska, K. (2000). Problem z określeniem własnej tożsamości w społeczeństwie postindustrialnym. W: A. Bąkiewicz (red.), *Gospodarka i społeczeństwo w dobie globalizacji* (s. 219–229). Warszawa: Wydawnictwo Akademickie Dialog.
- Erickson, E. (1997). *Dzieciństwo i społeczeństwo*. Poznań: Dom Wydawniczy Rebis.
- Frąszczak, A. (2002). Pracoholizm. W: M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna* (s. 211–234). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Hall, C.S., Lindzey, G. (1998). *Teorie osobowości*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Melosik, Z. (1999). Ciało i zdrowie w społeczeństwie konsumpcji. W: L. Gapik (red.), *Postępy psychoterapii, tom II* (s. 52–63). Poznań: Interfund.
- Nęcka (1992). *Trening twórczości*. Olsztyn: Polskie Towarzystwo Psychologiczne.
- Nęcka, E. (2001). *Psychologia twórczości*. Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Obuchowski, K. (1985). *Adaptacja twórcza*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Opczyńska, M. (1999). Człowiek wobec wartości. W: A. Gałdowa (red.), *Wybrane zagadnienia z psychologii osobowości* (s. 151–168). Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Pawlak, J. (2000). Odracanie decyzji o tożsamości: problemy z dojrzałością emocjonalną jako przyczyna przedłużania moratorium. W: A. Gałdowa (red.), *Tożsamość człowieka* (s. 217–230). Kraków: Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Stasiakiewicz, M. (2002). Zachowania twórcze w organizacji. W: M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna* (s. 153–174). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.
- Stoner, J., Freeman, R., Gilbert, D. (1999). *Kierowanie*. Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne
- Strykowska, M. (2002). Zawód – praca – kariera. Dynamika zmian w funkcjonowaniu współczesnych organizacji. W: M. Strykowska (red.), *Współczesne organizacje – wyzwania i zagrożenia. Perspektywa psychologiczna* (s. 15–34). Poznań: Wydawnictwo Fundacji Humaniora.



Toffler, A. (1974). *Szok przyszłości*. Warszawa: Państwowy Instytut Wydawniczy.

Tokarz, A. (1985). *Rola motywacji poznawczej w aktywności twórczej*. Wrocław: Ossolineum.